türk tabipleri birliği

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

turkish journal of occupational health and safety

- Eğitim Politikaları
- İşyeri Hekimi ve İş Güvenliği Uzmanı Eğitimleri
- İşçi Sağlığının Önderi Dr. Haldun Sirer
- İşçi Kiralama ve Geçici İş İlişkisi
- Özel İstihdam Büroları

turkish medical association

35

ISSN 1302 - 48 - 41 üç ayda bir yayımlanır Ocak-Şubat-Mart 2010

türk tabipleri birliği

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

turkish journal of occupational health and safety

35

üç ayda bir yayımlanır Ocak-Şubat-Mart 2010

EDİTÖRDEN
Dr. Levent KOŞAR 1

TOPLUMSAL VE BİREYSELLİK DİYALEKTİĞİNDE İŞYERİ HEKİMİ ve İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI EĞİTİMLERİ
Levent KOŞAR, Celal EMİROĞLU 2

NEOLİBERAL KÜRESELLEŞME VE ÜNİVERSİTE
Naciye YILDIZ 14

DOKTOR HALDUN SİRER
Biyografi 24

BAZI AĞAÇLAR KURUYARAK, BAZILARI YEŞİLKEN ÖLÜR
Turhan AKBULUT 25

İŞÇİLERİMİZ KENDİSİNE ÇOK ŞEY BORÇLU...
Engin TONGUÇ 26

"İSTANBUL DOKTOR HALDUN SİRER MESLEK HASTALIKLARI HASTANESİ"
Nazif YEŞİLLETEN 28

ILO'DA VE UYGULAMADA İŞÇİ KİRALAMA OLGUSU
Gaye YILMAZ 30

GEÇİCİ ÇALIŞMANIN SÜREKLİLEŞMESİ VE GÜVENCESİZLEŞME: ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ DEĞİŞEN ROLÜ
Denizcan KUTLU 41

HABERLER 48

Editörler
Dr. Celal EMİROĞLU
Dr. Levent KOŞAR

Yayın Kurulu
Dr. Arif MÜEZZİNOĞLU
Dr. Cavit Işık YAVUZ
Denizcan KUTLU
Dr. Meral TÜRK
Dr. Mustafa N. İLHAN
Dr. Nasır NESANIR
Dr. Nilay ETİLER
Onur BAKIR
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ
Dr. Sedat ABBASOĞLU

Danışma Kurulu
Prof. Dr. Ahmet SALTIK
Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Dr. Engin TONGUÇ
Doç. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR
Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN
Av. Hacer EŞİTGEN
Fiz. Müh. Haluk ORHUN
Prof. Dr. İbrahim AKKURT
İsmail Hakkı KURT
Doç. Dr. Kayıhan 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 AKBULUT
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN
Yıldırım KOÇ
Dr. Yıldız BİLGİN
Doç. Dr. Yücel DEMİRAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü
Dr. Eriş BİLALOĞLU

Yazışma Adresi
Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
Şehit Danış 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 Baslm Yeri
Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. Ltd. Şti.
Anadolu Bulvarı Meka Plaza No:5/15
Gimat / ANKARA
T:0312 397 16 17 F:0312 397 03 07

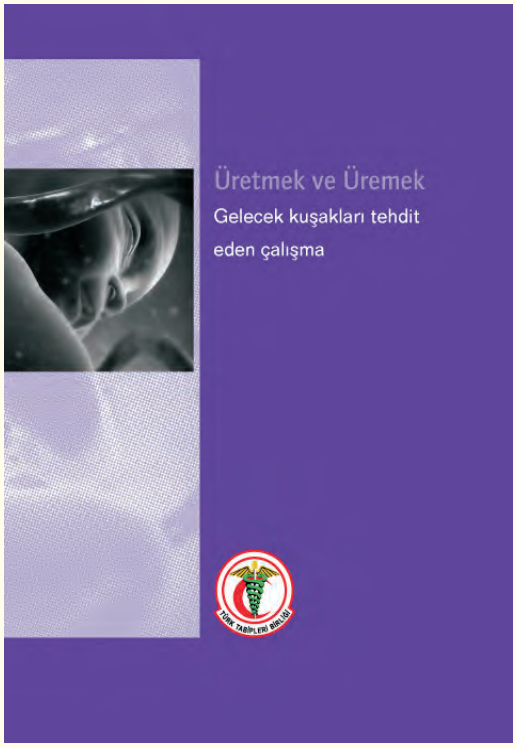
Baslm Tarihi
30.01.2011

Yayın Türü
Yerel Süreli (3 aylık)

Tiraj
3.000 adet

Logo ve Kapak Hakkı TTB'ye Aittir.
Dergide Yayımlanan Yazıların Tüm Sorumluluğu Yazarlarına Aittir.

KİTAP TANITIMI



ÜRETMEK ve ÜREMEK

Gelecek kuşakları tehdit eden çalışma

Marie-Anne Mengeot (Gazeteci)
Laurent Vogel (Araştırmacı, Sendikacı)

Türk Tabipleri Birliği tarafından yayımlanan, Meral Türk Soyer, Meltem Çiçekliöğlu, Kayıhan Pala ve çevirisi Mehmet Zencir tarafından yapılan, çalışma ortamında karşılaşılan üremeye ilişkin çok geniş ve karmaşık tehlikeler konusunda farkındalığımızı artırmaya katkıda bulunmayı hedefleyen Kitap; geniş bir kitleye, varolan bilgileri anlaşılır şekilde aktarmak üzere gözden geçirmiştir. Araştırmada, Avrupa Sendikaları Enstitüsü Sağlık-Güvenlik Departmanı (ETUI-REHS), sendikal bakış açısıyla işçi sağlığı alanına eleştirel bir yaklaşımda bulunmaktadır. Emeği geçenlere teşekkür ediyoruz.

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 yayınlayan 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 değerlendirmeye 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 sayfayı 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 ingilizce 2-5 kelime Indeks 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 sırasına göre numaralandırılmalı ve cümlenin sonunda noktalama işaretinden sonra parantez içinde bu numara ile belirtilmelidir. Birden fazla kaynak belirtilecekse numaralar arasına 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 "İndex 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
IMF ve DB Tehdidi
Kamu Çalışanları Grevi
TEKEL Direnişi
Sağlık Reformları ve İşyeri Hekimliği
Tuzla Tersaneleri
Çalışan Sağlığı Etik Bildirgesi
turkish medical association
ISSN 1302 - 48 - 41
34
Çalışma İlişkilerinde Dönüşüm
Güvencesiz İstihdam
Kabul Edilemez Risk Yeni Yönetmelik
Emek Tarihi ve İşyeri Hekimliği
Kadın İşçilerin Mesleki Sağlığı
Hemşirelerin Mesleki Sağlığı
33
Piyasalaşan İşyeri Sağlık Birimleri
Eşeklerşme ve İşkazalarında Artış
Endüstride Solunum Sistemi Hastalıkları
Silikozis ve Kot Kumlama Vahşeti
Sağlık Çalışanlarında Bel Ağrısı
RUHAT YILDIRI
22 YAŞINDA, ÖKSÜZÜN TÜPÜNE BAĞLI YAŞIYOR
KAPİT
ÖLDÜ
32
Kriz ve Emek Hareketi
Emeğin Özgürleşmesi
Kas İskelet Sistemi Hastalıklarına Ergonomik Yaklaşım
Egzos Gazı ve Gişe Çalışanları
Döküm İşkolunda Gürültü
31

EDİTÖRDEN

"…gentilce örgütlenmenin ömrü dolmuştu…yerine devlet geçti." diyor, devletin ve özel mülkiyetin kökenini analiz eden sosyal bilimci. Ve devlet işçi sağlığı-güvenliği alanında, hükümetler değişse de, yıllardır sürdürdüğü anlayışına uygun olarak; "kader" dedi, AKP ağzından Zonguldak'ta. Bursa'daki, Balıkesir'deki maden ocağındaki göçükleri de böyle dillendirmişti.

Devletin ve her ne kadar aralarında frotmanları olsa da Hükümet'in ağzından çıkan "kader" dilindeki yumuşaklık(!), aslında "diğer coğrafya"daki savaş aracının başka bir dilinden siyasal, politik bir söylemdi işçi sağlığına. Sadece ilahi kudret ve ekonomik determinizmi izah etmiyordu, iktisadi zoru anlattığı kadar TEKEL işçilerine, üniversite öğrencilerine, toplu mezarlardan kemikleri çıkartılan ve dilleri yasaklanmış insanlarımıza gösterdiği ekonomi dışı zoru da içeriyordu Başbakan'ın ağzından dillendirilen bu söz. Çünkü; tarih boyunca sömürü olgusu salt ekonomik bir süreç olarak ortaya çıkıp oluşmamış, ancak ekonomi dışı alanlara yaslanabildiği sürece olanaklı olmuştur. Ve bunun içindir ki; devlet-hükümet eliyle artı-değer sömürüsüne bağlı "sivil bir savaş"ta iş kazalarından, meslek hastalıklarından işçilerimiz/emekçilerimiz ile "diğer bir coğrafya"da militer çatışmada insanlarımız ölürken, acımızı-ızdırabımızı "ünlerken, inlerken" kendi dilimizi/anadilimizi, emek ve özgürlük içre kullanıyoruz.

Maden ocağındaki, Tuzla'daki, kot taşlama işliklerindeki işçinin/emekçinin sağlığı biterken, sermayeye para akıyor ve kapitalizmin sömürü boyutunun çözümlemesini yapan başka bir değer, yıllar önce şöyle söylüyor: "Eğer para, Augier'in dediği gibi, 'dünyaya, bir yanağında doğuştan kan lekesiyle geliyor'sa, sermaye tepeden tırnağa her gözeneğinden kan ve pislik damlayarak geliyor." O zaman daha iyi anlıyoruz ve emek-özgürlük dilinden haykırıyoruz ki; tüm bunlar "kader" değil, cinayettir!

Düşüncelerimizi sizlerle paylaşırken, bu düşüncelerin gerçekleşmeye ulaşması için çaba sarf ederken, gerçekliğin kendisinin de düşünceye ulaşmak için eylemesi gerekirken; insanlık da "düşüncenin soyut aktivitesi" ile pratik arasındaki diyalektikte biriktirdikleri kadar tarihsel yol alıyor.

Ancak bilelim ki; "Kralın yasa yapması ile yasa yoluyla kral olmak" arasındaki kapanmış makastan, "araçsal akıl"dan ve kendine bağlı sermaye kesimiyle, elindeki siyasal-bürokratik kozlardan, dinin insanı yarattığına inanan batıl akıldan güç alan AKP hukukla da teba yaratmanın peşindeyken; işçilerin/emekçilerin yaşamını hedef alan saldırısını hızlandırmıştır. İlahi kudret realite kavramı ile buluşturulup, tanrının inayetinin yanına kâr ilave edilmiş ve hükümet-sermaye buluşmasını ortak bir momentte örgütleyen devlet biçimi, "konsensus yönetimi" adı altında eşitsizlikleri yeniden yeniden örgütlemektedir.

"Yeni-liberal/kapitalist konsensus"ların yerini "demokratik konsensus"ların alacağına olan inancımızla; tüm birikimlerini işçi sağlığına aktaran ve bizleri yetiştiren değerli hocamız Dr. Haldun SİRER'le buluşmanın olmazsa olmaz olduğunu bilerek sizlerleyiz. Yine kapitalizmin sosyal kurumları arasında tarihsel olarak başat konumda olan ILO'nun sermaye-devlet ile emek cephesi arasındaki "konsensus" oluşturma serüveninden bir kesit sunuyoruz. Ekonomi dışı zorun çeşitlerinden olan "epistemik şiddet"e inancı ve ihtiyacıyla iktidarın, sermaye anlayışına uygun olarak üst yapı kurumu olan hukuk üzerinden işçi sağlığı alanındaki eğitimlere nasıl/neden önem verdiğini, demokratik mesleki kitle örgütlerini yok sayarken üniversiteleri de sisteme uyumlandırmak istediğini iki ardışık yazıyla paylaşmanın zenginliğini yaşayalım istedik.

Ve devam edeceğiz! Yeter ki; militer-bürokratik yapıları eleştirip "kendiliğinden demokrasi"yi çağırma coşkusu üzerimizde/üzerinizde olsun. Yazının, dilin, sözün, eylemin ve tüm bunları organik olarak bir araya getirecek özgür üretkenliklerin/kolektivitelerin içinde tekrar tekrar buluşmak dileğiyle…

TOPLUMSAL VE BİREYSELLİK DİYALEKTİĞİNDE

İŞYERİ HEKİMİ VE İŞ GÜVENLİĞİ UZMANI EĞİTİMLERİ

Dr. Celal EMİROĞLU, Dr. Levent KOŞAR**
**TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Editörü,*
TTB Bilim Eğitim Kurulu Üyesi

Giriş

Dünyada uzmanlık eğitimi olarak kabul edilen, Türkiye'de mevzuat gereği sertifikasyon eğitimi ile "işyerinde hekimlik yapabilmek" için geçiştirilen 'işyeri hekimi' kavramının hukuki açılımı 1980 yılında Yönetmelikte (1), 'iş güvenliği uzmanı' kavramının açılımı ise 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda ilk kez yer aldı.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSGB) "yetkili makam" ol(a)maması sonucu Türk Tabipleri Birliği (TTB) işyeri hekimliği eğitimlerinde, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB) ise iş güvenliği mühendisi eğitimlerinde "yetkili makam" olmaya aday oldu. Her iki meslek örgütünün bu alanda yol kat etmesi önce işveren örgütlerini sonrasında da ÇSGB'yi rahatsız etmeye başladı. Hükümetin serbest piyasa sevdası nedeniyle işçi sağlığı ve iş güvenliğinin en önemli iki disiplini olan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı için sertifika verme yetkisine ÇSGB müdahil oldu.

ÇSGB 2003 yılı sonlarında üç yönetmelik çıkarttı; birincisi "İş Sağlığı ve Güvenliği" (2) ikincisi "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları" (3) üçüncüsü ise "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları" hakkında (4). Bu yönetmelikler Danıştay tarafından kısmen ya da tümden iptal edildi. ÇSGB tarafından, Danıştay iptal gerekçeleri üzerinden önce "İstihdam Paketi" olarak bilinen Torba Yasa (5) ile dayanak oluşturulduktan sonra 2009 yılında bu üç yönetmelik yerine meslek örgütleri ve sendikalarla birlikte Danıştay da hiçe sayılarak "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik" çıkartıldı (6). Daha önce Danıştay'ın iptal ettiği maddeleri içeren yeni yönetmelik Avrupa Birliği "uyum süreci" çerçevesinde piyasa koşullarını ve sağlıksızlığı öngördü. Ancak bu yönetmelik de Danıştay engeline (7) takılınca piyasayı her yönden hazırlayan ve güvenceler veren ÇSGB önce Torba Yasa (8) ile hukuksal dayanakları güçlendirdi, sonra kurguyu tekrar başa döndürerek 2003'de çıkarttığı üç yönetmeliği "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri", "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri" ve "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri" adı altında 27 Kasım 2010 da tekrar yayınlandı (9). (Bu yönetmeliklerin günlük/saatlik değişen durum nedeniyle MSG'nin baskıya girdiği tarihteki son düzenlemeler olduğunu söylemekte de yarar var!) Özetle, Bakanlık bıkmadan usanmadan hukuki düzenlemeler yaparak kamu tüzel yapısı olan meslek örgütlerini saf dışı bırakarak serbest piyasa mantığıyla eğitimler düzenlenmesinin önünü açmaya çalışmaktadır.

Bu makale kamusal değerleri toplum yararına tercüme ederek savunan TTB, TMMOB ile sermaye-devlet anlayışıyla alanı düzenlemek isteyen ÇSGB'nin çalışmalarını bilimsel ve ideolojik-siyasi boyutlarıyla karşılaştırmayı amaçlamaktadır. Teknolojik/bilimsel olan aynı zamanda da ideolojik ve siyasidir doğru savından hareketle...

TTB İşyeri Hekimi Eğitim Programları

İşyeri hekimliği kursları ve karşı duruşlar

Kapitalist ekonomik işleyişin tarih sahnesine çıkışından itibaren kendisine ilişkin bir küreselleşme eğilimi içinde olduğunun altı çizilirken ve yine bu konuda ortaklaşılmasıyla birlikte; uygulanan neoliberal ekonomik politikaların dünya genelinde ortaya çıkardığı sosyal sorunlar her kesim tarafından kabul görmektedir. Bu sorunların tanınmış itirafçıları başta sorunun ortaya çıkmasına neden olan Dünya Bankası (DB), Uluslararası Para Fonu (IMF), Dünya Ticaret Örgütü (DTÖ) gibi uluslararası ekonomi kuruluşlarıdır. Esas olarak küreselleşmenin özüne yönelik bir eleştirisi olmamakla beraber sürecin 'sorunsuz' devamının sağlanması işlevini üstlenen Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) gibi

organizasyonlar da küreselleşmenin kaybedenlerini gördüklerini belirtirken (10); "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" bu görme biçimi altında, ILO sözleşme ve tavsiye kararları gözetilerek hazırlandı, ancak uzun süre uygulan(a)madı. 1980 asker darbesinin getirdiği baskıcı yıllarda dört yıl kapatılan TTB, asker-diktatoryal rejimden sözümüz ona "sivil" parlamenter yönetime geçildiğinde, tüm toplumsal ve de özellikle işçi haklarının tamamen askıya alındığı bir ortamda Yönetmelik hükümlerinin uygulama alanını önemseyerek bir dizi çalışma başlattı. Özellikle de "en büyük" işçi sendikası konfederasyonunun asker-diktatoryal rejime destek verdiği bir dönemde, TTB Yönetmelikte geçen işyeri hekimliği eğitimlerinde işçi sağlığını kamu=toplum yararına tercüme ederek ve gözeterek taraf oldu.

TTB, 1987 yılında 35. Büyük Kongresi'nde işyeri hekimliği sertifika kurslarını düzenleme kararı aldı. 33 saat süreli ilk kurs 1988 yılında yapıldı.

Sertifikasız çalışan işyeri hekimleri ile Türkiye Metal Sanayicileri Sendikası (MESS) ve Türkiye Kimya, Petrol, Lastik ve Plastik İşverenleri Sendikası (KİPLAS) gibi işveren örgütleri tepki göstererek Yönetmelik iptali için dava açtılar. İşveren cephesinin davayı kaybetmesi ile birlikte söz konusu kurslar daha da önem kazandı. O günden bugüne Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu (TİSK) TTB'nin işyeri hekimi eğitim etkinliğinin elinden alınması için tüm kanallarıyla her platformda çalıştı.

Sonraki yıllarda TTB İşçi Sağlığı Akademik Kurulu tarafından geliştirilerek "A Tipi" formatına dönüştürülen işyeri hekimliği sertifika kursları 9 günde 64 saat olarak verilmeye başlandı. Bu dönemde "İşyeri Hekimliği Ders Notları" kitabı hazırlandı ve TTB Yayını olarak 8 kez baskı yaptı.

ÇSGB, Teşkilat Kanunu (11), İş Kanunu ve bu kanunlar doğrultusunda çıkarttığı yönetmeliklerle "işyeri hekimi" ve "iş güvenliği uzmanı" eğitimlerini kamu kurumu niteliğinde olan ve asli görevi kamuyu savunmak olan TTB ve TMMOB'a yaptırmamak için olağanüstü çabalar gösterdi. Bakanlık 2003'de bu eğitimleri yönetmelikler (2,3,4) çıkartıp kendine bağladı. Öncelikli amaç demokratik-meslek kitle örgütlerinin hekim ve mühendisler üzerindeki etkinliğini kırmak, sonrasında da piyasa eğitiminin önünü açmaktı. Ancak başarılı olamadı. 2003'de yürürlüğe giren yönetmeliklerde bulunan eğitimlerle ilgili maddeler 28.2.2006 tarihinde Danıştay tarafından oybirliği ile karar verilerek iptal edildi (12). Danıştay bu konuda özel olarak yetki verilmediği ve ayrıca "kurumsal olarak mesleki eğitimi sürdürebilecek birikim ve yeterliliğe sahip olmadığı" gerekçesiyle ÇSGB'nin bu alanda eğitim ve sertifika verme yetkisinin olmadığı yönünde karar aldı.

Danıştay kararı sonrasında Bakanlık TBMM üzerinden yeni girişimlerde bulundu. 15.5.2008'de kabul edilen "İstihdam Paketi" (5) ile 'işverenler üzerindeki istihdam yükünün azaltılması ve işgücü maliyetlerinin düşürülmesi' amaçlandı.

Klasik iktisadın üç üretim faktörü; sermaye, toprak ve emek iken, "beşeri sermaye" kavramsallaştırmasıyla emeğin sermaye karşısında varlığını yitirmesi, üretim için kullanılan bir sermaye malına dönüştürülmek istenmesi de yine günümüz iktisatçıları tarafından empoze edilmeye çalışılan değer(sizleştirme) olarak bu paketin içeriğinde yerini aldı. Emek beşeri sermayeye dönüşünce artık o; kültürel, politik, sosyal işlevler için önemsenmeyen, asıl işlevi olan şirketlerin daha fazla gelişmesinde ve kâr elde etmesinde kesin bir katkı sağlamak için biçimlenen bir araç haline dönüştürülünce (13), işçi için işyerlerinde işyeri sağlık birimi açma, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi ve iş güvenliği uzmanı bulundurulması işveren üzerinde gereksiz istihdam yükü olarak kabul edildi. İstihdam Paketi aynı zamanda ÇSGB'nin teşkilat yasasına "eğitim ve sertifika verme yetkisi olan kurum" vurgusunu eklerken, TTB ve TMMOB'nin bu alandaki devasa çalışmasına da set çekiyordu.

İşyeri hekimi temel eğitim kursları

2005 yılına kadar 17 yılda 168 kurs düzenleyerek 30.308 hekimin eğitimini ve sertifika almasını sağlayan TTB geldiği noktada "işyeri hekimlerinin gereksinimlerinin karşılanması ve işçi sağlığı alanındaki güncel bilimsel bilgi birikiminin işyeri hekimleriyle buluşturulması" gerekçesiyle işyeri hekimliği kurslarını sürekli gündemde tuttu. 1999 yılında 48. Büyük Kongre "TTB tarafından yürütülmekte olan sertifika kurslarının günün ihtiyaçlarına uygun eğitim mod-

elleri ile yürütülmesi" için gerekli düzenlemeleri yapmak üzere Merkez Konseyi'ni görevlendirdi. Ve kurslarının reorganizasyon süreci başlatıldı.

TTB İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolu ile birlikte Bilim Eğitim Kurulu yaklaşık 10 yıllık çalışma ile kursların reorganizasyonu sürecini 2005 yılında tamamladı. Sonuçta; "A Tipi İşyeri Hekimliği Kursları" yeni biçim ve içeriğiyle güncelleştirilerek "İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifika Programı" adı altında kurgulandı. Aynı zamanda daha önce A, B ve C tipi olmak üzere 3 basamakta gerçekleştirilen sertifika kursları yeni kurgu ile "Temel Eğitim" ve "İleri Eğitim" olarak basamaklandırıldı.

TTB merkezi yapısı üzerinden yürütülen İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifikası "sürekli eğitim" amaçlanarak verilmektedir. Bu sertifikayı alan hekimler, yerel tabip odaları üzerinden çağrıldıkları ilgili İşyeri Hekimliği İleri Eğitim Programlarına katılmakla yükümlüdürler.

TTB Merkez Konseyinin 17.4.2006 tarihli kararı sonrasında 55. Büyük Kongresi'nde (18-19 Kasım 2006) kabul edilen "İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifika Kursu Yönergesi" ile "İşyeri Hekimi İleri Eğitimleri Sertifika Kursu Yönergesi" hukuka girerek "Temel Eğitim" ve "İleri Eğitimler" uygulama alanı buldu.

Üniversitelerle protokol

TTB, İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifika Kursları'nı üniversitelerle işbirliği çerçevesinde yapmaya karar verdi ve TTB ile işbirliği protokolü imzalamış olan üniversiteler 2005'den itibaren bu kurs programı içinde yer aldı.

Hazırlık sürecinde Türkiye'deki tüm üniversitelerin rektörlerine "eğitim programında işbirliği" yapma çağrısında bulunuldu. Özellikle kamu üniversitelerinin tamamına yakını ile az sayıda özelin bulunduğu 26 üniversite rektörlük düzeyinde öneriye yanıt verdi ve bunlar içinde olumsuz yanıt yoktu. 19 üniversite rektörlüğü (Akdeniz, Cumhuriyet, Çukurova, Dicle, Ege, Erciyes, Gazi, Gaziantep, Hacettepe, İstanbul, Karadeniz Teknik, Kocaeli, Kocatepe, Maltepe, Marmara, Mersin, Ondokuzmayıs, Trakya ve Uludağ) bu işbirliği önerisini kabul ederek protokol imzaladı. 2010 yılına kadar toplam 22 ortak kurs gerçekleştirildi. Bu kurslarda 2150 hekime İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifikası verildi.

İşyeri hekimi temel eğitim sertifika programı

Program; işyeri hekimi olarak çalışacak hekimlere işçi sağlığı hizmetlerini sunabilmek için sahip olmaları gereken temel bilgileri kazandırmak ve/veya kavratmayı amaçlanmaktadır. Program içerisindeki her konunun ayrı ayrı amaç ve öğrenim hedefleri belirlenmiştir. Program incelendiğinde (www.ttb.org.tr/TE) tüm konuların uzaktan eğitim tekniklerine uygun ve ek konulara gönderme yapılmış olarak işlendiği gözlenecektir.

Kursiyerlerin "Temel Eğitim" sertifika alabilmesi için internet ortamında (www.ttb.org.tr/TE) en az 2 ay "ön" (uzaktan) eğitim alması, ölçme-değerlendirmede başarılı olması ve "katılımcı" (yüzyüze) eğitime devam etmesi gerekmektedir.

Programda bulunan 39 konu yüzyüze eğitim içerinde interaktif eğitim teknikleriyle 51 ders saati olarak ayrıca sunulmaktadır.

Eğitim sonrasında verilen ödevi belirlenen sürede tamamlayan ve danışmanı tarafından ödevi onaylanan kursiyerlere TTB ve 19 üniversite rektörlüğü tarafından onaylanan "İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifikası" verildi.

Eğiticilerin nitelikleri

TTB eğiticiler/danışmanlarla ilgili veritabanı oluşturulması çalışmasını 2005 yılında başlatmıştır. TTB kurslarında eğitici olabilmek için eğiticilerin mesleki ve eğitim formasyonlarının olması zorunludur: 1) Mesleki formasyon (aşağıdakilerden en az birisi gerçeklenecektir); a) TTB A ve B tipi kurslarda en az 3 kurs eğitici olarak görevlendirilmiş olmak, b) İşçi sağlığı ya da ilişkili bilim dallarında (ilişkili bilim dallarına Düzenleme Kurulu karar verecek) lisans üstü bir dereceye (MSc, uzman, PhD) sahip olmak, c) TTB işyeri hekimliği sertifikasına sahip olmak ve en az 5 yıl işyeri hekimi olarak çalışmış olmak. 2) Eğitim formasyonu (aşağıdakilerden her ikisi de gerçeklenecektir); a) Eğitici eğitimi programına katılmış olmak, b) İşçi sağlığı, iş güvenliği ya da ilişkili bilim alanlarında hakemli dergilerde yayınlanmış en az 1 yayını olmak.

TMMOB İş Güvenliği Uzmanı Sertifika Programı

Alanda kavramsal olarak "iş güvenliği" belirsizliğine rağmen yıllarca işyerlerinde iş güvenliği alanında görev yapmış mühendisler ile

TMMOB'ye bağlı odalar tarafından verilen eğitimler sonucu belge alanlar işyerlerinde "iş güvenliği mühendisi" olarak görev yaptılar.

2004 yılında çıkartılan "İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" "İş Güvenliği Uzmanı" eğitimlerinin ÇSGB bünyesinde yapılmasını zorunlu hale getirdi. Ancak tarihe 'ilk' olarak geçen bu Yönetmeliği 15 Ağustos 2009 tarihinde yayınlanarak yürürlüğe giren Yönetmelik (6) yürürlükten kaldırarak, eğitimlerin piyasa koşullarında yapılmasının önünü açtı. Ancak söz konusu yönetmeliğin eğitim ile ilgili maddeleri Danıştay tarafından iptal edildi (7). Bakanlık, Teşkilat Kanunu da değiştirdikten sonra 27 Kasım 2010 tarihinde yayınladığı "İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" ile sil baştan 2004 yılına döndü. Ancak, "İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, TMMOB'nin görüşü alınarak…" hükmünün gereğini hiçbir zaman yerine getirmedi.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı standart eğitimleri

ÇSGB, "İstihdam Paketi" (5) ile "İşyerindeki sağlık ve güvenlik risklerini önlemek ve koruyucu hizmetleri yürütmek üzere görevlendirilecek işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve diğer görevlilerin iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili eğitim ve belgelendirme usul ve esaslarını belirlemek" görevini üstlenirken gerçekte hizmet ile birlikte eğitimi taşeron şirketlere yönlendirmeyi planlıyordu. "İstihdam Paketi" ile Teşkilat Kanunu da değiştiren Bakanlık tarafından, 4857 sayılı İş Kanunu'nun 81 inci maddesine dayanarak 15.8.2009 da hazırladığı Yönetmelik ile "Eğitim Kurumu" açma yetkisi için; a) Eğitim mekânı, b) Eğitim programı, c) Eğitici formasyonu, d) Ticari kuruluşlara ticari faaliyetleri konularında kriterler belirledi ve sonrasında yayınlanan "Uygulama Tebliği" (14); eğitimler konusunda "işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının eğitimlerinin, kuruluş kanunlarında işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerini verme yetkisi bulunan kurum ve kuruluşlar, üniversiteler ve Genel Müdürlükçe yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşları veya özel hukuk tüzel kişileri tarafından" düzenlenebileceğini belirtti. Daha eğitimlerle ilgili "Uygulama Tebliği" yayınlanmadan 'içeriden' bilgilendirilen çok sayıda özel şirket eğitim vermek üzere 'organize olarak' Bakanlığa başvurdu… Ancak Danıştay önce "özel hukuk tüzel kişileri tarafından" eğitim düzenlenmesini daha sonra da yönetmeliğin tamamının yürütmesini durdurdu (15,16).

TMMOB Makine Mühendisleri Odası ve Maden Mühendisleri Odası tarafından açılan davalar nedeniyle Danıştay; kamu kurum ve kuruluşları, kamu kurumu niteliğindeki meslek kuruluşlarının eğitim konusunda ÇSGB tarafından yetkilendirilemeyeceğini belirterek, Yönetmelikte geçen "Eğitim Kurumu", "Eğiticinin Eğitimi Belgesi", "Eğitimlerin Düzenlenmesi" vb. maddelerle ilgili yeniden yürütmeyi durdurma kararı verdi (7).

Danıştay tarafından iptal edilen yönetmeliklerdeki hükümlerinden bazıları süratle "Kanun Teklifi" (15.6.2010) haline getirildi. Komisyonları ışın hızı ile geçen "teklif" "Gelir Vergisi Kanunu" ile birleştirilerek Meclis'in tatile girdiği gün (23.7.2010) karara bağlandı (8). Söz konusu "Torba Yasa" "işyeri hekimi" tanımını "Bakanlıkça belgelendirilmiş hekim" "iş güvenliği uzmanı" tanımını ise "Bakanlıkça belgelendirilmiş mühendis, mimar ve teknik elemanlar" olarak yaptı. Yasa işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile eğitimlerin Bakanlıkça yetkilendirilen taşeron kuruluşlar tarafından yerine getirilmesini sağlarken, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitimlerinde meslek örgütlerini devre dışı bıraktı.

ÇSGB maksadını aşarak "İşyeri hekimlerinin, işyeri sağlık ve güvenlik birimleri ile ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde görevlendirilmeleri ve hizmet verilen işyerlerinde çalışan işçilerle sınırlı olmak üzere görevlerini yerine getirmeleri hususunda diğer kanunların kısıtlayıcı hükümleri uygulanmaz" ibaresiyle TTB ve TMMOB'un varlık gerekçesi olan kanunları yok saydı.

Bakanlık 7 yıl süren ve adeta 'yaz-boz' tahtasına dönen çalışmalarıyla; bıkmadan usanmadan hukuka ve kamu kurumlarına çalımlar atarak, sendikalara rağmen ve kamu tüzel yapısı olan meslek örgütlerini saf dışı bırakıp hukuki

düzenlemeler yaparak, serbest piyasa mantığıyla işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmet ve eğitimlerinin "düzenlenmesini" sağlamaya çalıştı. Ve son düzenlemeyi 27 Kasım 2010 tarihinde yürürlüğe giren yönetmeliklerle yaptı (9).

Son yönetmeliklere göre Eğitim Kurumu (işyeri hekimliği veya iş güvenliği uzmanlığı) olarak faaliyet göstermek isteyenler (kamu ya da özel), eğitim kurumunun sorumlu müdürü ve eğiticilerin iş sözleşmeleri ile eğitici belgeleri, faaliyet gösterilecek işyerinin; ölçüleri ve bütün bölümlerinin yer aldığı 1/50 ölçekli plan, binada yangına karşı gerekli tedbirlerin alındığına dair ilgili belediyeden alınacak ("eğitim kurumu olarak faaliyet gösterilmesinde sakınca olmadığı"nı belirtir ibare bulunacak) belge ile Bakanlığa dilekçeyle başvuracaklar. Ticari kuruluşlar ayrıca; ticari şirket olarak tescil edildiğini gösteren Ticaret Sicil Gazetesi, yapı kullanma izni belgesi, kira sözleşmesi veya tapu senedi ekleyecekler. Başvuru dosyası ÇSGB tarafından incelenerek "işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim kurumu yetki belgesi" düzenlenecek.

Yetki belgesi alma ve vize işlemlerinde; Bakanlıkça belirlenen yetki belgesi ve vize ücretini ödemiş olmaları şartı var.

İşyeri hekimliği eğitim programı ÇSGB ve Sağlık Bakanlığı, iş güvenliği uzmanı eğitim programı ise ÇSGB tarafından hazırlanacak. Belirlenen müfredat esaslarına göre hazırlanan "eğitim programı" ilkelerine uyma zorunluluğu getirildi; eğitim verecek kurumlar derslerin amaç ve öğrenim hedeflerini belirleyecekler, ders programı ve eğitim materyalini eğitim programına uygun olarak hazırlayacaklar.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının eğitim programları teorik ve uygulamalı olmak üzere iki bölümden oluşuyor; eğitimin süresi 180 saat teorik ve 40 saat uygulama olmak üzere toplam 220 saatten az olamıyor. İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı standart eğitim programının en fazla yarısı uzaktan eğitimle internet üzerinden verilebilecek ve kalan süre yüzyüze eğitimlerle tamamlanacak. Uygulamalı eğitimler ise işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı bulunan bir işyerinde yapılacak.

Eğitim programları

Bakanlık tarafından oluşturulan işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonları tarafından hazırlanan "İşyeri Hekimliği Standart Eğitim Programı" ve "İş Güvenliği Uzmanı Standart Eğitim Programı" TTB ve TMMOB tarafından kabul edilmeyerek şerh notu düşüldü. Bakanlık söz konusu eğitim ve sınav komisyonlarını yönetmelikten çıkartarak pürüzü aştı ve program hazırlama işini tekeline (Komisyon marifetiyle) aldı. Daha önce TTB ve TMMOB tarafından kabul edilmeyen programlar Bakanlık bünyesinde oluşturulan 'yandaş' Komisyon tarafından eğitim verecek kurumlar için "standart" olarak gösterildi (17).

ÇSGB'nin hazırladığı işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim programları ayrı ayrı 47 konu başlığı içeriyor, toplam 180 saat verilmesi gerekiyor ve bu sürenin 88 saati örgün eğitimle yüzyüze olarak kurgulanmış. Ayrıca 40 saat "işyerinde pratik uygulama" zorunluluğu var.

Özel şirketlerle birlikte kamu kurum ve kuruluşlar ile eğitim düzenlemek isteyen üniversiteler de ÇSGB standartlarına göre düzenleyecekleri eğitim programını Bakanlığa onaylatmak zorundalar.

Ölçme ve değerlendirme

Bakanlık, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitim ve sınav komisyonlarını iptal ederken, eğitim programlarının sonunda yapılacak sınavların "Bakanlıkça yapılacağı veya yaptırılacağı" yönünde hukuk oluşturdu. Hazırlanan hukuka uygun olarak sınavların Millî Eğitim Bakanlığı ile İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından yapılacağı duyuruldu.

Adaylar, internet (http://www.meb.gov.tr) adresindeki sınav başvuru ekranına resmini yükleyerek başvuru yapacaklar ve 100 puan üzerinden en az 70 puan alanlar başarılı sayılacaklar.

Eğitici ölçütleri

Eğitim kurumları, işyeri hekimliği eğitim programı için; iki hekimle (biri aynı zamanda sorumlu müdür) tam süreli, diğer eğiticilerle kısmi süreli; iş güvenliği uzmanlığı eğitim programı için makine, inşaat, fizik, kimya veya maden mühendisleri ile teknik öğretmenler, fizikçi ve

kimyagerlerden en az ikisiyle tam süreli, uygun diğer eğiticilerle kısmi süreli iş sözleşmesi yapacak.

Bakanlık eğitici niteliklerini sıralarken ince eledi sık dokudu ve birçok kural belirledi, gerek kamu gerekse özel kurumlar için eğiticilerin niteliklerini belirledi. Bakanlığa göre eğitim kurumları, belirlenen program, verilecek derslere uygun ve belgelendirilmiş eğiticilerle programını yürütmek zorunda.

İşyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı eğitici belgesi alabilmek için; üniversite dışındakilerin pedagojik formasyon veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip olması gerekiyor. Bakanlıkça ilan edilen eğitim programlarına uygun alanlarda üniversitelerde en az dört yarıyıl ders veren hekimler, ayrıca iş ve meslek hastalıkları ya da işyeri hekimliği yan dal uzmanları ile uzmanlık eğitimi süresince iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili en az 150 saat teorik ve uygulamalı eğitim alan halk sağlığı uzmanları eğitici olabilecekler.

En az 5 yıl işyeri hekimi olarak çalışanlar ile iş sağlığı veya iş güvenliği lisansüstü eğitimine sahip hekimler eğitim verebilecek. Bilinen odur ki birçok işyeri hekimi asli görevini değil SSK/SGK poliklinik hizmetini sürdürüyor ve işyerlerinde koruyucu sağlık hizmetlerini vermiyor.

İşyeri hekimleri arasında sınıflama yapmayan Bakanlık, iş güvenliği uzmanlarından iş sağlığı ve güvenliği alanında en az 5 yıllık mesleki tecrübeye sahip (A) sınıfı iş güvenliği uzmanlığı belgesi olanlara eğitici olabilme yetkisi veriyor. (B) ve (C) sınıfı belgesi olanlar ise eğitici olamıyor. Ayrıca, iş sağlığı veya iş güvenliği lisansüstü eğitimine sahip mühendis, mimar veya teknik elemanlar ile Bakanlıkta görevli iş sağlığı ve güvenliği uzmanları, en az 5 yıl teftiş yapmış iş müfettişleri, en az 10 yıllık uzmanlık tecrübesine sahip, mühendis, mimar veya teknik eleman niteliğini haiz Bakanlıkta görevli çalışma ve sosyal güvenlik eğitim uzmanları, mühendis, mimar, fizikçi, kimyager ve teknik öğretmenler ile hukuk fakültelerinden mezun olanlardan üniversitelerde Bakanlıkça ilan edilen eğitim programlarına uygun en az dört yarıyıl ders verenler başvurmaları halinde eğitici belgesi alabilecekler.

Eğitim mekânlarının nitelikleri

Bakanlık eğitim mekânlarıyla ilgili kurallar koydu. Yönetmeliklerde; bölümlerle birlikte derslikler in tavan yükseklikleri, kapıların genişliği ile pencereler ve doğal havalandırma alanlarının ölçüleri, tuvalet ve lavabo sayıları (her 25 kişiye en az iki tane) belirlenmiş; örneğin, kişi başına en az 10 metreküp hava hacmine sahip, uygun termal konfor şartlar ve yeterli aydınlatma sağlanacak mekânlarda ve en fazla 25'er kişilik gruplara eğitim verilecek. Eğitim kurumunun meyhane, kahvehane, kıraathane, bar, elektronik oyun merkezleri gibi umuma açık yerler ile açık alkollü içki satılan yerlere uzaklığı tanımlanmış.

İleri Eğitimler

ÇSGB bilgi yenileme eğitimleri

Bakanlık tarafından yapılan düzenlemeye göre; işyeri hekimleri ile iş güvenliği uzmanları belgelerini aldıkları tarihten itibaren 5 yıllık aralıklarla eğitim kurumları tarafından düzenlenecek bilgi yenileme eğitimine katılmak zorundalar. Bu eğitimin süresi 30 saatten az olamıyor.

Program amaç ve hedefleri net olmayan, çalıştığı sektör ne olursa olsun sertifikalı tüm işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarına aynı eğitim programını şart koşan "Bilgi Yenileme Eğitimleri" temel eğitime göre son derece kolay ve kısa zamanlı olması, eğitimin yapılıp yapılmadığının denetlenebilirliğinin olmaması ve eğitim sonunda sınav zorunluluğunun bulunmaması nedeniyle 'piyasacı' eğitim kurumlarının da gözdesi haline geldi. Pratikte; "Eğitim Kurumları"na ücreti ödendikten sonra belge veriliyor, karşılığında her 5 yılda bir tekrar etmek üzere kişi başına yaklaşık 1000 TL gibi bir ücret piyasaya aktarılıyor.

TTB işyeri hekimi ileri eğitimleri

TTB 1996 yılında, alanda çalışan işyeri hekimlerinin bilgi tazeleme, yenilenme, karşılaştıkları problemlere ve uygulamaya dönük çözüm önerilerine olan gereksinmelerini karşılamaya yönelik ve aynı zamanda aktif işyeri hekimliği yapan üyeleriyle temas sağlamak ve örgütsel bağı artırmak amacıyla "B Tipi" ve sektörel düzeydeki risk odaklı modüllerle "C Tipi" sertifika kurslarına başladı. Bu eğitimlerde interaktif eğitim teknikleri kullanıldı. Aktif çalışan 6628 (31.12.2010 itibarıyla) işyeri hekimi her biri 16 saat süren eğitimlere gönüllü olarak katıldı.

B ve C tipi işyeri hekimi eğitimleri 2005 yılından sonra TTB'nin 55. Büyük Kongresi'nde

TTB İşyeri Hekimi İleri Eğitim Modülleri	U: Uzaktan Eğitim Y: Yüzyüze Eğitim	Yüzyüze Ders (saat)
1. Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları Eğitim Modülü	U/Y	16
2. Risk Değerlendirme Eğitim Modülü	U/Y	16
3. İşitmenin Korunması Eğitim Modülü	Y	16
4. Mesleki Dermatozlar Eğitim Modülü	Y	8
5. Kas-İskelet Sistemi Hastalıkları Eğitim Modülü	Y	16

kabul edilen "İşyeri Hekimi İleri Eğitimleri Sertifika Kursu Yönergesi" çerçevesinde dönüşüm geçirdi. Aktif çalışan işyeri hekimlerine 17 modül olarak "İşyeri Hekimi İleri Eğitimleri" kurgulanmaktadır. Bu eğitimler halen uzaktan (internet üzerinden) eğitim tamamlandıktan sonra 8-16 saatlik yüzyüze interaktif eğitimler şeklinde 5 modül olarak aktif uygulanmaktadır.

Kimyasal Etmenlere Bağlı Meslek Hastalıkları, Fiziksel Etmenlere Bağlı Meslek Hastalıkları, Mesleki ve Çevresel Nörolojik Hastalıklar, Üreme Sağlığı, Toksikoloji, Ergonomi, Sağlık Çalışanlarının Sağlığı, Çalışma Ortamında İşçi Beslenmesi, İşçi Sağlığı Epidemiyolojisi, Yasal Düzenlemeler ve İşçi Sağlığı, İş psikolojisi ve İşyerinde Olağan Dışı Durumlar Eğitim Modüllerinin hazırlıkları sürdürülmektedir.

Tespit ve Değerlendirme

Eğitim hizmetlerinin bir meta olarak algılanması, sermaye-hükümet-devlet için ideolojik ve parasal yatırım/kârlılık alanı olarak görülmesi; eğitimin toplumsal işlevleri ile piyasalaşması arasında bir gerilim yaratırken; işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimi konularında sürdürülen çok başlı faaliyetlerle ilgili bazı tespit ve değerlendirmelerimiz:

1. Tarihsel olarak kapitalizmin temel ideolojisi olan liberalizm son yirmi yıl içinde neoliberalizm olmuştur. Neoliberalizmi liberalizmden farklı kılan temel yönün sermaye birikiminin ulaştığı aşamaya bağlı olarak, artık piyasa ilişkileri toplumsal ilişkileri tanımlayacak ölçüde bir egemenlik biçimine dönüşmüştür. Bunun daha açık anlamı ise; kapitalizm günümüzde daha önce piyasa süreci içinde ele alınması mümkün olmayan, çok özel alanları parasallaştırmış ve bu alanların birer meta gibi üretilmesi, alınıp satılmasını gündeme getirmiştir. Bu alanların en önemlileri, hiç kuşkusuz birer kamusal zorunluluk olan EĞİTİM ile SAĞLIK olmuştur (18).

2. Türkiye'de neoliberal yapılanmanın arka planı 24 Ocak 1980 ve ardından gelen askeri dikta tarafından uygulamaya konan "yapısal uyum ve istikrar programları"na kadar uzanmakta iken; kamu harcamalarının kısılması ve kamu sektörünün özelleştirilmesi de aynı tarihselliği izlemiştir. Açılan bu kapıdan GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaşması) ile Türkiye'de eğitimin piyasalaşmasına yol verilmiştir. Bu süreç, DB ve GATS gibi küresel aktörler tarafından yapılandırılmış ve aynı zamanda Avrupa Birliği (AB) "uyum" süreci de bu yapılanmayı pekiştirmiştir. AB'nin eğitim politikaları liberalleşme yönünde işlemekte iken; piyasanın talepleri ve ihtiyaçları doğrultusunda her düzeyde eğitimler ticarileşmekte, özel girişimciliğin desteklenmesi piyasanın taleplerine uyarlanmaktadır. Her düzeyde ticarileşen eğitim, keskin sınırlarıyla ve devlet eliyle sınıfsal bir nitelik kazanmaktadır. Eğitim değer kazanan bir meta olarak kabul görmekte, kâr sağlayan sektör olarak işverenlerin/sermayenin yeni girişim alanı haline gelmekte ve sınıfsal düzlemde biçimlendirilmektedir (19).

3. ÇSGB'nın ilgilenmediği işyeri hekimliği alanında TTB yaklaşık 30 yıldır yoğun bir faaliyet sürdürerek yol alırken; işçi sağlığı ve işyeri hekimliği hizmetlerini birinci basamak sağlık hizmeti kapsamında değerlendirmiş, bu alana katkıda bulunmayı görev kabul ederek alanla doğrudan ilgilenmiştir/ilgilenmektedir. Bu anlamda bir taraftan konuyu önemsetirken, diğer taraftan bilimsel çalışmalarını ekip anlayışıyla yoğurup bu günlere getirmiştir. Gözde 19 üniversiteyi bir araya getirerek onların bilgi birikimini alana yansıtırken, üniversitelerde konunun daha önemsenmesini ve eğitim müfredatına alınmasını sağlamıştır. İki üniversitenin dahi bir araya gelip

toplum yararına etkinlikler düzenlemekte zorlandığı bir dönemde böyle bir birlikteliği anlamlı bulup daha da geliştirmek gerekirken, sistemin alandaki sözcüsü ÇSGB bu buluşmanın tabanına dinamit koymaya çalışmaktadır. Sermaye-devlet ve her ne kadar devletin yapılanmasında sürtüşmeler yaşasa da hükümetin işçi sağlığı ve iş güvenliğinde sözcüsü olan ÇSGB ekonomik ve kültürel sermayeye beraberce biçim vermek istiyor. Çünkü örgütlenen bir ekonomik sistem, pazar aynı zamanda bu pazarda çalışacak, tüketecek, hareket edecek bireylere, yurttaşlara ihtiyaç duymaktadır. Ve her düzeyde öyle bir eğitim sistemi oluşturmalıdır ki; ekonominin gereksinim duyduğu işgücünün eğitimi ve bu eğitimler üzerinden örgütlenmesi (sisteme uygun bir biçimde) sağlansın. Böyle olduğu için de her zaman eğitim-devlet, eğitim-ideoloji, eğitim-ekonomi ilişkisi sorgulanagelmiştir. Ve Althusser eğitimi/eğitim sistemini devletin ideolojik aygıtları arasında tanımlarken; eğitim sistemi içinde bireylerin kapitalist toplumsal işleyişini içselleştirdiğini ve böylece sistemin yeniden üretimini sağladığını belirtirken, devletin egemen sınıfların çıkarlarını kollamak ve ideolojisini kuşaklar boyu iletebilmek için eğitim ve eğitim kurumlarını kullandığını da analiz eder (10).

4. Sertifikaların kabul ya da reddedilmesiyle ilgili paradoksal bir süreç yaşanmaktadır. Bakanlık son yönetmeliklerle 16.12.2003 tarihinden önce TTB tarafından düzenlenen işyeri hekimliği sertifikaları ile TMMOB tarafından verilen iş güvenliği uzmanlığı sertifikalarını geçersiz, Bakanlıkça verilen işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı sertifikalarını geçerli kabul etti. Yukarıda belirttiğimiz gibi Danıştay Bakanlık tarafından hazırlanan 16.12.2003 tarihli Yönetmelikte ilgili maddeleri iptal etti ve 15.8.2009 tarihli Yönetmelikte geçen ifadelerin ise yürütmesini durdurdu. Diğer tarafta geçmişte SSK ve şimdilerde SGK TTB tarafından verilen söz konusu sertifikaları kabul ederek "hekim yetkisi" vermiştir/vermektedir.

5. ÇSGB tarafından oluşturulan "İşyeri Hekimliği Eğitim ve Sınav Komisyonu" ile "İş Güvenliği Uzmanlığı Eğitim ve Sınav Komisyonu" ezici çoğunlukla Bakanlık personelinden oluşuyordu. Sosyal diyalog (!) adına TTB ve TMMOB temsilcilerinin de katıldığı Komisyona Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı tarafından da bir öğretim üyesi görevlendirildi. İşyeri Hekimliği Eğitim ve Sınav Komisyonu'na YÖK adına görevlendirilen Prof. Dr. Cüneyt Hoşcoşkun Başkanlık yaptı. Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Genel Cerrahi Öğretim Üyesi olan değerli bilim adamımızın işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle uzaktan yakından herhangi bir ilgisi yok. Bu bilim adamı TTB'nin üniversitelerle (kendi üniversitesi de dahil) ortak hazırladığı İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifika Programı'nı görmedi/göremedi ya da görmemek üzere hazırlandı. Bakanlık böylesine bir komisyonun varlığına da dayanamadı ve bürokrat ağırlıklı, TTB ve TMMOB'ye kapalı yeni bir Komisyon kurdu. Bu Komisyon alanın en yetkin bilim adamlarına 'bilim' aktarma 'cesaretini' göstermeye devam ediyor.

6. TTB Bilim Eğitim Kurulu ÇSGB tarafından yapılan ve ilan edilen eğitim programının TTB'nin üniversitelerle birlikte uyguladığı programın çok gerisinde olduğuna karar verdi. Bilimsel ve toplumsal değerler doğrultusunda olmayanların "gizli müfredat" ve buna uygun kadrolarla alana süreceği eğitimlerin sertifika pazarlamaktan başka bir şey olmayacağı Kurul'un kaygılarını artırmaktadır. Toplumsal olarak daha iyi yaşam düzeyine ulaşmanın aracı olan eğitime, sadece bireysel açıdan bir yatırım ve dolayısıyla gelecekte getireceği bireysel yararlar açısından bakıldığında, artık eğitimin ticarileşmesinin yanı başında eğitimin bizzat kendisini üretme koşullarının sermayeleştirilmesi sürecinin başladığını vurgulamamız gerekiyor. Eğitimin piyasa süreci içinde değerlendirilmesinin ötesinde, eğitimin temel bileşenlerinin hangisinin birey için, piyasa için çok daha kârlı/getirisi yüksek olduğu yönünde hesaplamalar yapılmaya başlanmıştır. Eğitimin yararcı/faydacı örgütlenmesine bağlı olarak, piyasa sürecinde sermaye için işlevsel olan alanlar öne çıkarılmaya başlamıştır. Böylece sermaye insanların gelecekteki statüleri açısından özel önem taşıyan diplomaları-sertifikaları vs pazarlamaya başlamıştır. Daha önceleri kamusal-toplum yararı anlayışı ile TTB tarafında verilen eğitimlerin şimdilerde ekonomik olarak donanımlı olanlara, işverenlere eğitim kurumu/firması kurup alana girmesinin abartılacak/sorun oluşturacak bir

durum olmadığı söylenebilir. Ama her şeyden önce, eğitimi toplumsal olanla bireysel olanın kesiştiği alanda tanımlıyor isek, sorunludur. Ve burada bireysel yarar ile toplumsal yarar arasında muazzam bir açıklık da ortaya çıkmaktadır (18).

7. TTB eğitim programı incelendiğinde eğitimin salt tıbbi-teknik bir aktarım olmadığı, sosyal politikaları da kapsadığı görülecektir. Çalışma ilişkilerini doğru analiz edemeyen hekim ve mühendisler işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını esastan değerlendirme gücünden uzak kalırken; bilinmelidir ki, çalışma ilişkileri içerisinde işçi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, işveren, devlet ve sendikaların yeri, bu ilişkilerin etik boyutu, sosyal politikalara yansıması ve sağlığa etkileri konusunda bilgi aktarımı işçi sağlığı ve iş güvenliği alanının olmazsa olmazlarındandır. Bu tür konuları ÇSGB programında görmek olası değildir. Eğitim ile ideolojinin maskelenmesi de buradadır ve bu eylemin kendisi bizzat son derece ideolojiktir. Eğitim hizmetlerinin kârlı bir uğraş alanı olması sermayenin iştihasını kabartırken, bu kapsamda her düzeydeki eğitim hizmetleri özel kurumlar/şirketler aracılığıyla ticari meta olarak alınıp satılır hale getirilmek istenirken, diğer yandan da devlet-hükümet bu kamusal alanı özel şirketlere devrederek toplumsal değil sermaye yararını ve onu güçlendiren ideolojik kalıpları aynı hamlede örmek istiyor. Anlaşılacağı gibi, sistemin siyasal örgütlenmesinin ihtiyaç duyduğu "insan malzemesinin" yetiştirilmesi gözetilirken, eğitim müfredatı, öğretilecek konular, verilecek bilgiler ve "değerler" de bu bağlamda önem kazanır, sınıf kültürünün ve literatürünün dışlanması da aynı süreçten geçer. ÇSGB işyeri hekimliğinin; sağlık hizmetlerinin genel örgütlenme yapısı içindeki yeri, bu konudaki sorunları ve sorunlarla ilgili çözüm yolları/seçeneklerini işveren bakış açısıyla değerlendirmektedir. Bu anlamda emek cephesinden bakışla uluslararası ve ulusal düzeyde işçi sağlığı hizmetlerinin yönetimi, eğitimi ve işçi sağlığı alanındaki uygulamalarını tanımak gerekmektedir.

8. ÇSGB gerek işyeri hekimleri gerekse iş güvenliği uzmanları için 220 saatlik sertifikasyon programı belirledi. Bu sürenin "İşyerinde Pratik Uygulamalar" olarak gösterilen 40 saatinin nasıl uygulanacağı ve nasıl denetleneceği belirsiz. Daha önce Bakanlık tarafından yapılan eğitimlerde bu süreler 'kimsesiz' kursiyerler için tanıdık olmayan koridorlarda boş beklemekten zulüm ve eziyete dönüşmüştü. Geriye kalan 180 saatin 92 saati, "uzaktan" eğitim süresi olarak belirlendi. Asenkron eğitimlerde böyle bir sürenin belirlenmesinin gerçekçiliği tartışma konusudur, daha doğrusu denetlenebilirliğinin koşulları bulunmamaktadır. Belki de bu sebeple Danıştay uzaktan eğitim için verilen "süre" için yürütmeyi durdurma kararı verdi.

9. ÇSGB'nın her iki programında da yoğun mevzuat konuları yer alıyor. Ayrıca ÇSGB tarafından yapılan önceki eğitimlerdeki izlenimler tüm derslerin mevzuat temelinde verileceğini göstermektedir. ÇSGB'nın işyeri hekimlerine verdiği eğitim programının başlıkları TTB programından esinlenerek ve iğdiş edilerek hazırlanmış, üzerine mevzuat eklenmiştir. TTB eğitimleriyle kıyaslandığında "İş sağlığı ve güvenliği yönetim sistemleri" dışında ek konu bulunmazken, yukarıda belirttiğimiz temel sosyal konuların eksik olduğu görülmektedir.

10. Son yönetmelikler işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimlerinin bilimselliği üzerine değil de piyasanın dinamiklerini gözeterek düzenlemeler yaptı. Öylesine 'özel' düzenlemeler ki; fiziksel mekan ölçüleri ve zorlayan başvuru koşullarıyla adeta ölçüsü alınmış binalar ve esnekleştirilebilecek başvuru ve kabul yöntemleri geliştirildi. Bir önceki yönetmeliklerle yetki alan kuruluşlar da dahil, bu engelleri aşan kamu kurum ve kuruluşu ile özel hukuk tüzel kişilerine ÇSGB tarafından temel ve yenileme eğitimleri için yetki veriliyor. 2009 da yetki alan "eğitim kurumları" yönetmelik hükümlerine göre eksikliklerini tamamlamak üzere yeniden yetkilendirildiler. Erişim tarihi (02.01.2011) itibariyle 22 ticari şirket ve 1 özel üniversite yetki aldı (17). Bu alandaki en iddialı aktör olan MESS ise Bahçeşehir Üniversitesi ile protokol yaparak organize olmaya çalışıyor. Yetki alan "eğitim kurumları" yönetmelikte belirlenen 'çok özel' koşulları yerine getiremezse bu rekabette saf dışı kalacak ve piyasada ayakta durması beklenenler pastayı paylaşacaklar. Yetki verilen eğitim kurumları eğitimlere ön kayıtlarla başlamasına rağmen hiçbirisi Bakanlık tarafından belirlenen eğitim programındaki konuların amaç ve öğrenim hedeflerini belirle(ye)medi. Eğitici kadrolarını

oluştur(a)madılar. Bu belirsizliklerin birçok nedeni bulunmaktadır. Birincisi; adı geçen hiçbir kurum, kuruluş ve özel tüzel kişilik böyle bir eğitim organize etmemiştir/edememiştir. İkincisi ise; uzun ve çok zahmetli ölçülebilen "Temel Eğitim" vermek yerine zahmetsiz, amaçsız, hedefsiz ve ölçülemeyen "Yenileme Eğitimleri" vermek çok daha fazla kazanç sağlamaktadır. Bu tür eğitimlere girmenin asıl amacı az zahmetle çok kazanmayı arzulamakla ilgilidir. Amaç "alış-veriş" olunca eğitim mekânını hiç görmeden de eğitim almak olasıdır. Üçüncüsü; alandaki nitelikli eğitim kadrolarının tamamı TTB ve TMMOB bünyesinde çalışmayı tercih etmekte, yetki alan yeni bilim(!) odaklarının buldukları 'cevherler' deşifre edilmemekte, eğitici kadrolar açıklan(a)mamaktadır. Dördüncüsü; TTB ve TMMOB eğitimleri kâr amacı gütmeden düşük ücretlerle yaparken yetki alan birçok "eğitim kurumu" bu rekabete girmeye cesaret edememektedir. Örneğin TTB Temel Eğitim için toplam 1000 lira ücret almakta ve hekim onuruna yakışır yerlerde eğitimler düzenlemektedir. ÇSGB geçtiğimiz yıl kendi bünyesinde yaptığı işyeri hekimi temel eğitimi için 2808 lira, yineleme eğitimi için 810 lira, iş güvenliği uzmanı temel eğitimi için 2970 lira ücret belirlemiştir (20). Piyasanın yeni "eğitim kurumları" için de ücretler yaklaşık düzeylerde belirlenmektedir; işyeri hekimi temel eğitimi 3000-3245 lira, iş güvenliği uzmanı temel eğitimi 2250-4000 lira, yineleme eğitimleri 826-1062 lira arasında değişmektedir. MESS gibi sermayedarlara yakışan ise 6 000 liradan başlayan eğitimlerdir. İşin tamamen ticarileştiği ortamda Bakanlık da payına düşeni alıyor; Bakanlık, her bir sınav için 35 lira, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı belgelerinin onayı için 300 lira, eğitim kurumu yetki belgesi için 8440 lira, belge yenileme vize ücreti için 75 lira istiyor. Şimdilik!

Evet! Küresel düzeyde uygulamaya konulan neoliberal ekonomik politikaların bir sermaye birikim alanı olarak gördüğü eğitim sektörünü dışarıda bırakacağı düşünülemezdi. Bu nedenle her düzeydeki eğitim de liberal ekonominin listesinde yerini aldı. Ama eğitim sektörünün bu nitelikte keşfedilişi esas olarak doksanlı yılların ortalarından itibaren DTÖ tarafından yürütülen hizmetler sektörüne ilişkin ticaret anlaşmasına dayanmaktadır. GATS, DTÖ'nün önemli ayaklarından birini oluşturmakta iken, DTÖ'nün GATS ile esas olarak amaçladığı ekonomilerin yaklaşık üçte ikisini oluşturan hizmetler sektörünün dünya genelinde liberalleştirilmesi ve bu alanda serbest ticaretin işleyişinin biçimlendirilmesidir (10). Hizmet sektörü olan işçi sağlığı alanında da eğitimler, yukarıda belirtilen anlayışa uygun olarak ve Bakanlık denetiminde piyasanın aç kurtlarına teslim edilirken; özel firmalar daha eğitim programı ortada yokken Bakanlığa başvurdular. Ya hükümet ve devletlerine çok güveniyorlar ya da yeter ki ucunda para olsun diyorlar… Çünkü gerisi onlar için teferruat!

11. "Eğitim Kurumu" olarak onay verilen 'özel hukuk tüzel kişileri' tartışmaya dahi gerek duymazken, yetki alan kurum, kuruluş ve üniversiteler üzerinde durmak gerekmektedir. Program ve eğiticileri daha önce onaylanan sonradan ÇSGB web sayfasından kaldırılan ancak yeniden hazırlanan kuruluşlar arasında; Karabük, Kırıkkale, İstanbul Aydın, Okan, Fatih, Ufuk, Bahçeşehir Üniversitesi ile birlikte Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim ve Araştırma Merkezi (ÇASGEM) bulunmaktadır. ÇASGEM bu görevi iş müfettişleri marifetiyle yapmaya çalıştı. Asli görevi işçi eğitimleri olan ÇASGEM'in ise bu alanda piyasayı özelleştirmede aktör olmanın dışında herhangi bir iddiası bulunmamaktadır. Diğer 5'i özel 7 üniversitenin bu alandaki bilgi birikimi ve eğitici kadrosu tartışmalı olup, TTB'nin 2005'te tüm üniversite rektörlerine yaptığı çağrıya yanıt ver(e)memişlerdir. Anlaşılacağı gibi; toplumsal ilişkilerin çok boyutlu olmasının yanında, bu ilişkilerin değişim hızı, değişimi anlama çabalarının önüne geçtiği ölçüde, değişimlerden farklı ölçülerde etkilenen kesimlerin değişim karşısında kendi konumlarını tanımlamaları da zorlaşıyor (21). Yaşam alanlarının metalaştırılması genel olarak toplum ve özelde ise tek tek insanlar için oldukça önemli olan sağlık ve eğitim gibi alanların metalaştırılması için bir dizi basıncın yanında, meşrulaştırılmış açıklamaların/teorinin varlığına da ihtiyaç duyar. Ne yazık ki günlük yaşam alanlarının sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda özelleştirilmesi/sermayeleştirilmesi için gerekli meşrulaştırma süreci genellikle akademik dünya tarafından gerçekleştirilmektedir. Ülkemizde son yıllarda hızlanan eğitimin sermayeleştirilmesi sürecinin mimarlarının temel referans noktalarını DB ve IMF oluşturmaktadır. Bu uluslararası kuruluşların

amacı ise, sadece eğitimin değil, bir bütün olarak kamusal alanların sermayeleştirilmesi olduğunu biliyoruz. OECD'nin Türkiye için hazırladığı raporda; "yasaların öğretim üye ve üniversitelerin kendi şirketlerini kurmalarına olanak verecek şekilde değiştirilmesi gerektiği" de belirtilmiştir (18). Aynı vurguyu daha yumuşak cümlelerle Türk Sanayicileri ve İşadamları Derneği (TÜSİAD) de yapmaktadır: "Özgür ve demokratik gelişmiş ülkelerdeki üniversiteler … tabi ki serbest pazar ekonomisinin arz ve talep koşullarına uymak zorundadır" (18). Böylece üniversiteler eğitimin tüm aşamalarında yararcı/faydacı yapılanma içine davet edilmektedir. Ve bu çıkar ilişkilerinin içinde davetlerin kabul edilmesiyle kaybolacak olan ise eleştirel olma potansiyelinin tüketilmesi, soyut ve bütünsel bilgi biçimlerinin parçalanmasıdır. Böylece üniversiteyi bir firma olarak gören ve dahası eğitimden bahsederken eğitimi bir sektör olarak algılayan liberal anlayışın toplumsal dokuyu nasıl tahrip ettiği/edeceği de anlaşılır oluyor. Dergimizin bu sayısının bir sonraki yazısında konu detayıyla tartışılmıştır.

12. ÇSGB tarafından 'geliştirilen' ne olduğu belirsiz "Yenileme Eğitimi" programı gerçek bir rant alanı olarak birilerinin iştahını kabartmaktadır. TTB bu alanda 15 yıldır yoğun bir faaliyet sürdürmekte ve her adımını defalarca test ederek ilerlemektedir. TTB bu alanda uzmanlık dernekleri ve meslek örgütleriyle işbirliğini geliştirip ortak birikimi işçi sağlığı ve iş güvenliği amacıyla geliştirmeyi ve daha da ötesi bu birlikteliğe işçi eğitimleri açılımıyla sendikaları da katmayı düşünürken, ÇSGB tarafında yapılan hazırlıklar ve piyasa ortamına endekslenen eğitimleri gören ne olduğu, kim olduğu belirsiz kişi ve kuruluşlar alanda cirit atıp para peşinde koşmaktadırlar. Hizmetler sektörü bilindiği gibi temelde kamusal olarak nitelenen, kâr amacı gütmeyen alanları kapsamaktadır ve bu nitelikteki hizmetlerin kâr amaçlı, rekabete açık bir ekonomik faaliyet haline gelmesi önemli sosyal sorunları beraberinde getirecektir. Bir başka ifadeyle ortaya çıkacak esas sorun hizmetler sektöründeki bu liberalleşmenin kimin çıkarına işleyeceğidir. Ancak hizmetler sektörünün kapalı kapılar ardında sürdürülen bu yanının dışında; eğitim alanında yaşanmakta olan neoliberal dönüşümlerin ekonomi ile sınırlanamayacak birçok boyutu bulunmaktadır. Çünkü eğitim sektörü sadece ekonomik yurttaş değil, aynı zamanda sistemin gereksinim duyduğu siyasi ve sosyal yurttaşı da yetiştirmektedir.

13. TTB eğitimlerinde eğitici olabilmek için eğiticilerin mesleki ve eğitim formasyonları ayrı ayrı değerlendiriliyor. Bu da yetmiyor eğitimlerde belirli bir deneyim ve alanla ilgili yayınlarına bakılıyor. ÇSGB tarafından belirlenen "piyasacı eğitici" ölçütlerinde ise "belirlenen program, verilecek derslere uygun ve belgelendirilmiş eğitici" olma şartı aranıyor. Öyle vahim bir durum ki; üniversitelerde konuyla ilgili alanlarda dört yarıyıl ders verenler ister işyeri hekimliği isterse iş güvenliği alanında eğitim verebilecekler. Özel sektörde ise sadece subjektif ölçütler (pedagojik formasyon veya eğiticilerin eğitimi belgesine sahip olmak) üzerinden eğitici seçimi yapılıyor.

14. Öyle kolay değil eğitici olmak! Ancak bir grup vardı ki beklerken "eğitici" olabilecek! 5 yıl işyeri hekimi olarak çalışan hekimler ile bazı Bakanlık mensupları eğitim verebilecek. İşyeri hekimleri işveren/SGK dayatması ile öncelikle poliklinik hizmetini sürdürüyor ve işyerlerinde koruyucu sağlık hizmetlerini vermiyor. Bakanlık ise görevini yapıp yapmadığını denetleyemediği işyeri hekimlerine yeni işyeri hekimleri yetiştirme görevi veriyor. Aynı şekilde işyerlerini denetlenemez duruma getiren, iş kazalarını önlemeyen ve meslek hastalıklarının tespitinin sağlanmasında etkin rol oynayamayan Bakanlık denetim kadrolarını eğitim alanına sürdü. Asli işi denetim olan iş müfettişleri, başvurmaları halinde en kolay eğitici belgesi alabilecek ve en kolay "eğitim kurumu" kurabilecekler arasında yer alıyorlar. Bakanlık organize bir şekilde mensuplarına önce işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığı belgesi dağıtılıyor, belgelendirdiği bürokratlarına ikinci aşamada "eğitim kurumu" açma yetkisi veriyor.

15. Eğitim kurumları bilimsel ortamlarda eğitim mekânlarının nasıl olması gerektiğini sürekli tartışmakta ve eğitimin nitelikli ve başarılı olması adına en uygun koşulları oluşturmaktadır. İnanılmaz olan şudur ki; bir Bakanlık eğitim veren kamu kurum ve kuruluşlarından dersliklerin ayrıntılı planı ve eğitim konforu ile birlikte yangına karşı tedbirlerin alındığına dair belediyeden belge istiyor. Öğrencilerin eğitim aldığı

mekânlar işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimi için yeterli bulunmuyor. Bakanlık, üniversiteler başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarına özel sektörü denetler gibi üzerine vazife olmayan konularda 'hatırlatma' yapıyor.

16. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer Dinçer tarafından 15 Temmuz 2010 da "İş Sağlığı ve Güvenliği Yasa Tasarısı" yeni versiyonu basına sunuldu. Tasarı mevcut düzenlemeleri tümden, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimlerini de yeniden bir kez daha değiştirmeyi amaçlıyor. TTB Tasarı ile ilgili görüşlerini ÇSGB tarafından istenmesi üzerine yazılı ve sözlü olarak iletti (22). ÇSGB'den beklenen eğitimlerin piyasalaşması ve rant alanı olarak görülmesi yönündeki eleştirileri dikkate almasıydı. Bakanlık önüne gelen TTB görüşünü bilimsel ve teknik açıdan pürüzleri/hataları düzeltme/redakte etme anlayışıyla değerlendirdi. Bakanlık TTB görüşünden yararlandı ancak yönünü değiştirmedi. Kamuyu temsil eden ÇSGB ile kamusallığı toplum yararına tercüme eden TTB ve TMMOB'un yüzlerini aynı yöne dönerek ilerlemesi beklenirken; meslek örgütlerinin olağanüstü başarılar elde ederek aldıkları yol ile Bakanlık tarafından tüm güçler seferber edilerek oluşturulan bariyer yan yana geldiğinde dramatik bir paradoks oluşturmaktadır.

Sonuç Yerine: Şimdilik!

Buradan çıkan sonuç; her durumda işçi sağlığı ve iş güvenliği karşıtı, sermayeden yana, kamuya karşı bir tutum sergilendiğidir. Bu durum bizlere devletin uğradığı değişimin doğru okunması ve devletin "işlevlerinin dönüşümünün" iyi kavranması gerektiğini öğütlüyor. Örneğin; kamu sektörü olarak adlandırılan alanların çözülmesi ve bu alanların işlev dönüşümünün belirginleşmesinin değerlendirilmesi gerektiği gibi… Ya da devletin hangi alanlardan çekildiği ve hangi alanlara yığıldığının ayıklanmaya muhtaç bir konu olduğu gibi… Buradan bakıldığında neoliberal ekonomik küreselleşmenin esas olarak sosyal devlet modeline ve işleyişine temel bir karşı çıkışı barındırdığı söylenebilir.

Kaynaklar

1. İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, 4.7.1980 tarih ve 17037 sayılı Resmi Gazete.
2. İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetmeliği, 9.12.2003 tarih ve 25311 Resmi Gazete.
3. İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazete.
4. İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik, 20.01.2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazete.
5. İş Kanunu ve Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun, 26.05.2008 tarih ve 5763 sayılı Resmi Gazete.
6. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri ile Ortak sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmelik, 15.8.2009 tarih ve 27320 sayılı Resmi Gazete.
7. Danıştay 10. Dairesinin 16.4.2010 tarih ve 2009/13770 E. ve 2009/13775 E. sayılı kararları.
8. 6009 sayılı Gelir Vergisi Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun, 01.8.2010 tarih ve 27659 sayılı Resmi Gazete.
9. İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik ve İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik, 27.11.2010 tarih ve 27768 sayılı Resmî Gazete.
10. Yıldız, N., "Neoliberal Küreselleşme ve Eğitim", D.Ü.Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi,11;13-32, 2008.
11. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın Teşkilat ve Görevleri hakkında Kanun, (m.2,12), 09.01.1985 tarihli ve 3146 sayılı.
12. Danıştay 10. Dairesinin 28.2.2006 tarihli Kararı: Esas No: 2004/1253, Karar No:2006/1658.
13. Miser, R., "Küreselleşen Dünyada Yetişkin Eğitimi", Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, Ankara, 2002, Cilt:35, sayı:1-2.
14. İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimleri İle Ortak Sağlık ve Güvenlik Birimleri Hakkında Yönetmeliğin Uygulanmasına Dair Tebliğ, 09.12.2009 tarih ve 27427 sayılı Resmi Gazete.
15. Danıştay 10. Dairesinin 15.03.2010 tarih ve 2009/16602 E. sayılı kararı.
16. Danıştay 10. Dairesinin 29.03.2010 tarih ve 2010/696 E. sayılı Kararı.
17. http://www.csgb.gov.tr/csgbPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/isggm/dosyalar/krm, Erişim tarihi: 29.12.2010.
18. Ercan, F., "Sermayenin Gelişimi Açısından Eğitimin Piyasalaşması; Toplumun Gelişimi Açısından Eğitimin Toplumsallaşması (Eğitim-Sanayi İlişkisi)", arsiv.mmo.org.tr/pdf/10333.pdf, Erişim tarihi: 15.12.2010.
19. Sayılan, F., "Küresel Aktörler (DB ve GATS) ve Eğitimde Neo-Liberal Dönüşüm", Jeoloji Mühendisleri Odası Haber Bülteni, 44-51, http://www.jmo.org.tr/resimler/ekler/1e03cc77d4bbd6b_ek.pdf?dergi=HABER+B%EF%BF%BDLTEN%EF%BF, Erişim tarihi: 20.07.2010.
20. http://www.casgem.gov.tr/YaziDetay.aspx?YaziID=362, Erişim tarihi: 05.01.2011.
21. Ercan, F., Neo-Liberal Eğitim Politikalarının Anatomisi İçin Alternatif Bir Çerçeve, http://fuatercan.wordpress.com/2006/07/23/neoliberal-edhitim-politikalarynyn-anoto, Erişim tarihi: 29.01.2010
22. İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı üzerine TTB görüşleri, 28.9.2010, http://www.ttb.org.tr/index.php/haberler/179-ttb/2175-isg, Erişim tarihi: 05.01.2011.●

NEOLİBERAL KÜRESELLEŞME VE ÜNİVERSİTE

Naciye YILDIZ
Dr., Dicle Üniv. Ed. Fak. Sos. Böl. Öğr. Gör.

"Bilimin kendisi çok çeşitli alanlardaki bu kontrol mekanizmalarınca öyle hadım edilmektedir, öyle kısırlaştırılmaktadır ki, bilim, ayakta kalabilmek için kendisinin yasakladığı, lanetlediği şeye daha sonra aynı biçimde ihtiyaç duyuyor." *(T.W. Adorno)*

Giriş

Günümüz toplumları ekonomik, sosyal, siyasal ve kültürel alanlarda önemli değişiklikler yaşamaktadır. Yaklaşık otuz yıldır uygulanan yeni liberal ekonomik politikalar yaşamın bütün alanlarını ticarileşmeye zorlamaktadır. Bilginin dağıtımı ve üretimi yetkisine, tekeline sahip olan üniversiteler de bu ticarileşme baskısı ile karşı karşıyadır. Özel üniversitelerin kurulması, kamu üniversitelerinin paralı hale gelmesi, üniversite öğrenim sistemi içindeki ders ve araştırma programlarının ticarete uygun meta formuna dönüştürülmeleri, üniversite-sanayi işbirliği, teknoparklar gibi uygulamalar bu baskının sonuçları olarak giderek yaygınlaşmakta ve yerleşikleşmektedir. Üniversite öğreniminin ticarileşmesi beraberinde rekabeti ve bu rekabete bağlı olarak karlı, değerli, rekabet kapasitesi yüksek bilim alanları ile getirisi yüksek olmayan, "değersiz" ikincil dalların ayrışmasına yol açmaktadır. Bugüne kadar yaşamın dokunulmamış alanlarını kapitalist ekonominin kar elde edeceği sektörlere dönüştüren bilgi dalları değer kazanırken, bu verimliliği sağlamayan, rekabette geri kalan bölümler araştırma ve öğrenim sisteminden çıkarılmaktadır. Bu yapılanmanın bir uzantısı olarak üniversiteler bilgi üretimi yeri olma ağırlığını meslek edindirme yönünde kaybetmektedir. Fakat diğer yandan üniversiteler yığınla bilgi üretir, sermayenin gereksindiği işgücünü yetiştirirken en yüksek işsizlik üniversite mezunları arasında yaşanmaktadır. Bütün bu yaşananlar toplumsal bir kurum olarak üniversitenin neoliberal ekonomik politikalara ve bunlara uyumlu toplumsal örgütlenmeye bağlı olarak değişimine işaret etmektedir. Tarihsel ve toplumsal bir kurum olarak üniversitenin bu bağlamda yaşamakta olduğu değişim bu makalenin konusunu oluşturmaktadır. Makale üniversitelerde yaşanan değişimin yeni liberal ekonomik küreselleşme döneminde refah devletinden Schumpeterci çalışmacı devlete geçişle bağlantılı ele alınması gerektiğini ileri sürmektedir. Ayrıca bilim ve tekniğin süregelen ideolojik işlevinin önem kazandığını, Bologna sürecinin hareket noktasının yüksek öğrenim alanın ticarileşmesi ve rekabet faktörü olarak yapılanması olduğunu savlamaktadır. Bu çerçevede önce ideoloji olarak teknik ve bilim ile Schumpeter'in görüşleri üniversitenin geçirmekte olduğu dönüşüm bağlamında, daha sonra üniversite, bilgi, Bologna süreci ele alınarak üniversitelerin neo-liberalizasyonu tartışılmaya çalışılacaktır.

İdeoloji Olarak Bilim ve Teknik-Schumpeter, Innovation ve Girişim

İkinci Dünya Savaşı sonrası gelişen sosyal refah devletleri önemli farklılıklar içermekle beraber kabaca sınıf çatışmalarının formel olarak uzlaştırıldığı, serbest piyasaya kısmen müdahaleyi içeren rejimler olarak anılabilir. Fakat bilindiği gibi yetmişli yılların sonunda yaşanmaya başlayan kapitalist birikim krizi bu devlet modeli ile ilişkilendirilmişti. Buna bağlı olarak olabildiğince küçük devlet, olabildiğince büyük serbest pazar, rekabet ve ticaret giderek önem kazanmaya başlamıştı. Bu serbest pazar fetişizmi uzak olmayan bir geçmişte yaşanan ve bugün halen devam eden küresel ekonomik krizle birlikte sorgulanmaya başlandı ve devlet tekrar bırakmış gibi gösterilen "esas oğlan" rolünü alarak serbest piyasaya müdahale etti. Habermas'a göre serbest piyasaya devletin müdahalesi liberal düşüncenin üzerine temellendiği devlet karşısında özerk olarak konumlanan ve devletin müdahalesine karşı dokunulmaz haklarla donatılmış bir burjuva toplumu tasarımı ile çelişmektedir. Kendi kurallarına göre işleyen serbest pazara devletin düzenleme getirmesi "toplumun kurumsal çerçevesinin" politikleşmesi anlamına gelmektedir. Diğer bir ifade ile politik çıkar ve ilgiden yalıtık bir alan olarak kurgulanan ekonomiye devletin müdahalesi ile siyasallaşma bulaşmaktadır. Fakat diğer taraftan sermayenin lehine olan bu müdahaleler toplumsal ve siyasi bağlamlarından soyutlanıp ekonominin gerekleri olarak sunularak teknik bir niteliğe büründürülmektedir. Birer teknik sorun olarak sunulan ve kamusal tartışmanın sınırları dışında tutulan devlet müdahalesi halkın politikadan dışlanması anlamına gelmektedir. Habermas'a göre bu durumda yanıtlanması gereken önemli bir soru halk kitlelerinin "kendi politikasızlaştırılmalarına nasıl inandırılacaklarıdır. Habermas bu soruya Marcuse'ye dayanarak şu cevabı verir: "Teknik ve bilimin bir ideolojinin rolünü de üstlenmeleriyle". "Tekniğin salt kullanımı değil, bizzat kendisi de (doğa ve insan üzerinde) iktidardır, yöntemli, bilimsel, hesaplanmış ve hesaplayan iktidar. İktidarın belirli amaçları ve istemleri (interesse) tekniğe ancak 'sonradan' ve dışarıdan empoze edilmiş değillerdir- onlar bizzat teknik aygıtın yapısına dahildirler; teknik her defasında tarihsel ve toplumsal bir tasarımdır; onda bir toplumun ve ona hükmeden istemlerin insanlara ve şeylere ne yapmak istedikleri yansıtılmıştır" (1). Bu çerçeveden bakıldığında üniversite-sanayi işbirliği kapsamında uygulanan yeni teknolojiler üretme ve geliştirme eksenli araştırma-geliştirme programlarının belirli bilim dallarında yoğunlaşması şimdiye kadar küresel sermaye birikiminin kapsamına alınamamış yaşam alanlarının teknik ve bilimsel ilerleme söylemi ile meşrulaştırılarak kar ve çıkar amaçlı kullanıma açıldığı ileri sürülebilir. Özce teknik ve bilimsel ilerleme, araştırma içinde yaşadığımız dönemin ekonomik, siyasi, toplumsal güç ve hiyerarşi ilişkilerinin biçimlendirmesi, yön vermesi çerçevesinde gerçekleşmektedir. Bu nedenle bilimsel bilgi ve araştırma ismi altında objektiflik etiketi ile egemen güç ilişkilerinin çıkarlarına uygun araştırma ve geliştirme çalışmalarının ekonomik ve toplumsal bağlamları çerçevesinde eleştirel bir bakış açısı ile sorgulanmaları gerekmektedir. Meşrulaştırılma söylemi içinde açlığa çare olarak geliştirildiği ileri sürülen genetiği değiştirilmiş organizmaların bugün sadece kar amaçlı kullanımı bu bağlamda somut bir örnek olarak hatırlanabilir. Bugün gelinen aşamada bilim ve teknik artık kapitalist üretim örgütlenmesinde sadece verimliliği ve karı artıran bir araç değil kendisi bir üretim gücü haline gelmiştir. Bilim ve tekniğin bu konumu onu serbest pazar ekonomisinin belirleyici bir bileşeni olan rekabetin konusu haline getirmektedir. Böyle yaklaşıldığında refah devletinden rekabet devletine geçişte bir üretim gücü olarak bilim ve tekniğin yeni bir kazanç sektörü olarak birincil bir konum edindiği görülmektedir. Bu konumdaki bilim ve bilimin toplumsal kurumu olan üniversiteler hem yeni insan sermayesi üretecek, hem de Schumpeter'in girişimcileri ve yatırımcıları için yenilikler yaratacak bir işlevselliği üstlenmektedir.

Bugün peşinden ağıt yakılan sosyal refah devletine yönelik önemli eleştirilerden biri yurttaşlara sağladığı cömert sosyal hak ve yardım hizmeti ile çalışmayı çekici olmaktan çıkarması, tembelliğe itmesi, rekabete imkan vermemesiydi. Sosyal refah devletinde üniversiteler eşitliğe önem verdiği için

zeki ve yetenekli öğrencilerin gelişmelerine imkan tanımamakta, yaratıcılığı yok etmekteydi. Sosyal refah devleti aşırı bürokratikleşmiş ve giderleri karşılanamaz hale gelmişti. Joseph A. Schumpeter de bürokratikleşme ile yenilikçi ve girişimci ruhun kaybolacağını, refahın artması ile toplumda kapitalizme karşı bir tepki oluşacağını öngörmekteydi (2). Durgun değil, dinamik bir yapıya sahip olan kapitalist ekonominin içine düştüğü krizlerden "Yaratıcı Yıkım"larla kendi kendini yenileyerek çıkacağını ileri süren Schumpeter'e göre yenilik de rekabete yol açacaktır (3). Heilbroner'e (4) göre Schumpeter ekonomik canlılığı ve buna bağlı olarak talepteki yükselmeyi ekonomik sisteme giren yeniliklerle açıklarken, azalmayı benzer yeniliklerin çok sayıda işadamı tarafından aynen uygulanması veya tekrarı ile açıklamaktadır. "İnovasyonun teorisyeni" olarak anılan (5) Schumpeter'de Yenilik, yeni ürünlerin üretilip piyasaya sürülmesi, yeni pazarlar, yeni üretim yol ve yöntemleri keşfedilmesi, yeni hammadde kaynakları bulunması, yeni örgütlenme modelleri geliştirilmesi anlamına gelmektedir (6). Girişimci bu yeni ürün, organizasyon, yöntem ve pazarları bulan ve açığa çıkaran yetenekli ve yaratıcı bireydir. Kapitalizmin ayakta kalamayacağına inanan, "entelektüel yaşamındaki asıl hasmı" Marks olan (4) Schumpeter'in girişimcisi başarının sonuçlarına değil kendisine önem verir, kendisinin diğerlerinden üstün olduğuna inanır ve adeta hayallerinin gerçekleşmesinin peşinden koşan "romantik ve maceracı bir şövalyedir". Girişimciler belirli bir sınıfsal aidiyet göstermeyen, kar peşinde koşmayan, toplumsal ve tarihsel bağlamlarından soyutlanmış, yenilik yaratma yeteneği ve becerisine sahip olan kimselerdir. Altvater'a (3) göre Schumpeter girişimcileri, yatırımcıları sömürü işliklerinden yalıtarak yeniliklerin yaratıcıları, yaratıcı yıkımın aktörleri olarak sunmaktadır. Kısaca Schumpeter'de kapitalist gelişme ve büyüme daha fazla kazanç peşinde koşmayan, sömürü ilişkilerinden soyutlanmış özel yeteneklerle, girişimci ruhla donatılı yatırımcılar sayesinde devamlılık kazanmaktadır. Heilbroner'e (4) göre böyle bir bakış açısından bakıldığında Schumpeter'in bir "yetenekler aristokrasi"den söz ettiği ileri sürülebilir. Bu bağlamda üniversitelerin neoliberalizasyonunu gerekçelendirmek için kullanılan kitlesel, kamusal eşitlikçi üniversitelerde yetenekli ve başarılı öğrencilerin haksızlığa uğradığı, bu nedenle esas olarak eşitlik yerine adaleti, yani bireysel yetenek ve başarıyı öne almak (7), teknoparklar, üniversite-sanayi işbirliği kurmak gerektiğine yönelik söylemin Shumpeterci yaklaşımdan esinlendiği ileri sürülebilir. Nitekim Jessop (5) Avrupa Birliği'nin (AB) "yeni teknolojileri, teknoloji transferini v.s. teşvik etmek, bir Avrupa inovasyon uzamı yaratmak amacıyla eğitim kurumlarından, araştırma enstitülerine" kadar birçok kurumu "neodevletçi bir strateji aracılığıyla koordine etmesi"ni AB'nin "ekonomik stratejisinin en açık Schumpeterci momenti" olarak değerlendirmektedir. İşte üniversiteler hem birer elit ve insan sermayesi yetiştirme merkezi olarak, hem de yeni teknolojilerin geliştirildiği kurumlar olarak neoliberal ekonomik politika ve devlet yapılanmasında önemli işlevler görmekte ve ağırlıklı bir yer işgal etmektedirler. Schumpeterci çalışmacı devletin rekabetçi üniversiteleri Bill Gates ve Facebook'un mucidi Mark Zuckerberg gibi girişimciler yaratarak kapitalizmin krizini aşacaktır. Bu çerçeveden bakıldığında AB'nin Bologna süreci ve buna uyumlu Türkiye'nin yüksek öğrenim politikası kapitalist birikim krizinden bir çıkış yolu olarak görülen Schumpeter'in inovasyon ve girişimcilik yaklaşımlarına uyumlu değişim ve dönüşümler olarak yorumlanabilir. Nitekim üniversitelerde kurulan teknoparklar, üniversite-sanayi işbirliği, üniversitelerin adeta birer patent ve iş-kur şubesi gibi çalışarak piyasaya bilgi üretmesi, insan gücü yetiştirmesi ekonomik ve toplumsal bağlamlarından soyutlanmış yenilik ve girişim ekseninde hareket edildiğine işaret etmektedir. Üniversitenin, bilginin neoliberal ekonomik küreselleşme sürecinde uğradığı bu dönüşümün bağlamlarını daha açık ortaya koyabilmek için biraz daha gerilere giderek bakılmalıdır.

Üniversite

Bilimsel bilginin tanımı, bu tanımlamaya uygun bilginin üretim ve dağıtım yetkisine tek başına sahip olan üniversite kurumunun ortaya çıkışı Ortaçağ'ın dinsel eğitimine ve bu eğitimi veren kurumlara kadar geri götürülebilir. Ortaçağ'da bilgi üretimi ve aktarımı öncelikle dinsel öğreti alanını

kapsamış ve bu alanın bilgisinin örgütlendiği bir toplumsal kurum olan üniversite de bu bağlamda yapılanmıştır. Ortaçağ'ın egemen felsefi akımı olan Skolastik felsefe ismini Latince okul anlamına gelen Schola sözcüğünden almakta, bu anlam bağının bir ürünü olarak Skolastik Felsefe "Okul Felsefesi", yani manastır ve katedrallerde din adamlarının öğrenimini kapsayan felsefe olarak kurumlaşmaktadır (8). Skolastik felsefe araştırılan veya pratikle ilgili olan değil, okutulan bilgi alanlarını yani, teoloji yanında gramer, dialektik, retorik, aritmetik, geometri, astronomi ve müziği kapsayan "yedi özgür sanat" dalını kapsamakta ve özgür olmayan grupların yerine getirdiği uygulamalı bilgi alanlarını dışarıda bırakmaktadır. Bu yapılanmayla uyumlu olarak Ortaçağ'da felsefeciler aynı zamanda kilisenin din adamıdırlar (8). Kaba bir ifade ile bu dönemin bilgi üretiminin ve aktarımının ağırlıklı olarak dinsel ve kuramsal alanları ve bu bilgiyi elde etme hakkı olan yurttaşları kapsadığı, araştırma ve uygulamalı bilgiyi ve bu bilgiyi kullanan çalışan, bağımlı kesimleri içermediği ileri sürülebilir.

Ortaçağ'ın üniversitelerinin ilk özgürleşme hareketleri kiliseye karşı olmuştur. Mutlak monarşilerin egemen olduğu dönemde üniversiteler krallık yönetimi için gerekli bürokratları yetiştirme kurumlarına dönüşmüşlerdir. Nitekim Osmanlı İmparatorluğu'ndaki Enderun Mektepleri de bu işlevi yerine getiren kurumlardır (9). Modern dönemde yaşanan ekonomik, toplumsal ve siyasi dönüşümler bir toplumsal kurum olarak üniversiteyi de etkilemiştir. Bugünkü modern üniversiteler 19. Yüzyıl'da Almanya'da kurulan Humboldtçu üniversite anlayışından esinlenmektedirler. Arslanoğlu'na (9) göre Almanya çıkışlı bu üniversite anlayışında bilgi toplumsallaşmış ve buna bağlı olarak üniversite eğitimi bir kamu hizmeti olarak görülmeye başlanmıştır.

Modern dönemle birlikte bilgiye ilişkin kurum olan kilisenin yerini üniversite almıştır. Bu dönemde oluşan aydınlanmacı düşünme ile önceden verili bilginin kabulü ve aynen aktarımı yerine doğru kabul edilen bilginin sorgulandığı ve eleştiri süzgecinden geçirildiği bir anlayış gelmiştir. Fakat diğer taraftan endüstrileşme ile beraber üniversite yeni ekonomik sistemin gereklerine uyum sağlayarak kapitalist üniversite halini almıştır. Bu noktadan sonra üniversite ağırlıkla meslek veya pratik eğitim veren bir kurum haline gelmiştir. Bu bağlamda neoliberal ekonomik küreselleşme ile beraber yükseltilen bilginin metalaşması ve üniversitenin bu metanın üretildiği bir işletme haline dönüştüğü yönündeki eleştiriler doğru ve haklı olmakla beraber noksandır. Çünkü üniversiteler ilk neoliberal ekonomik küreselleşme ile değil, kapitalist ekonomik yapılanma ile birlikte kapitalist üniversiteler haline gelmişlerdir (10). Bu yaklaşımla bakıldığında üniversite bilgi edinme, toplumca tanınmış mezuniyet, vasıflı işgücü olma, sosyal ve kültürel konum edinme gibi önemli toplumsal, siyasal farklılıkların üretildiği bir kurum olarak ortaya çıkmaktadır. Böylece kapitalist ekonomik işleyişe uygun olarak yapılanmış bir kurum olarak üniversite bilgi ve teknoloji kanalıyla kapitalist ekonominin üzerine inşa edildiği cinsiyetçi, ırkçı işbölümünü ve azgelişmişliği üreterek, sağlamlaştırarak devamını sağlamakta önemli bir rol oynamaktadır (11). Nitekim Türkiye üniversitelerinin bölgesel dağılımına, öğrenci ve öğrenim profiline bakıldığında bu toplumsal ayrışma ve kapışmanın izlerini sürmek mümkündür. Ülkeyi yöneten elitlerin yetiştiği belli başlı üniversiteler ve bu üniversitelerin ürettiği bilgiler toplumda egemen konumda bulunurken, diğer üniversitelerin ürettiği bilgi ve insan kapasitesi dışlanmakta veya dikkate alınmamaktadır. Benzer bir ayrışma öğrenim programlarının cinsiyetçi dağılımında da gözlenmektedir. İleri teknoloji alanları olarak tanımlanan bilim dallarında kadınların, alt tabakaların yokluğu bu ayrışmayı somutlaştırmaktadır.

Üniversiteler bilimsel bilginin üretildiği, aktarıldığı ve hangi bilgilerin, hangi yol ve yöntemlerle bilimsel bilgi olarak tanımlanacağını belirleme otoritesine sahip kurumlardır. Üniversite bu niteliği ile egemen bilgiyi ve buna bağlı olarak bu bilgi alanlarındaki elitleri yetiştirerek alternatif veya farklı bilgi ve düşünce biçimlerini sistematik ve sürekli bir biçimde dışarıda tutmakta ve bu bilgilerin bilimsel bilgi olarak tanınmaması yoluyla toplum tarafından bilgi olarak kabul görmesini engellemektedir (12). Üniversitenin araştırma ve bilgi tanımlama tekelinin neoliberal süreçte ortaya çıkan özel araştırma kurumları ile paylaşılmaya

başlandığı ve bu bağlamda da bir demokratikleşme etkisi yarattığı yönünde oluşacak bir yaklaşım aceleci bir iyimserlik olarak yorumlanmalıdır. Çünkü bu durumda ortaya çıkan bilimsel bilgi tanımı ve üretiminin paylaşımı değil, kar amaçlı bir meta olarak tanımlanmış bilginin serbest pazar ve rekabet ilişkileri dolayımında üretimi ve rekabete konu edilmesidir.

Üniversitelerin bilimsel bilgi ve bu bilgi ile donatılmış insan sermayesi üreten fabrikalar haline gelmesi sadece bilginin metalaşması ile sınırlı kalmamaktadır. Üniversitelerin birer işletme haline gelmesi ile birlikte bu kurumlarda çalışan bilim insanları bu kurumların bağımlı insan sermayesine ve üniversiteler arası rekabetin birer unsuruna dönüşmektedir. Bu değişim bilim insanlarının araştırma ve eğitim alanındaki özerkliğini yok etmektedir. Bilim insanlarını kendi sermayesi olarak gören işletme üniversiteler bu kapitalden en fazla kazancı elde etmeye çalışmaktadır. Dolayısıyla bilim insanlarının bilimsel özerkliği ve bağımsızlığı ona yatırım yapan üniversite yönetimine bağımlı hale gelmektedir (13). Bilim insanlarının üniversiteler arası rekabete konu olması ile prestijli ve maddi kaynak sahibi üniversiteler söz konusu pazarın iyilerini kendi bünyelerinde toplayarak diğer bilim insanlarının ve üniversitelerin geri plana itilmesine ve kârlı olmadıkları için yok olmalarına yol açmaktadır. Benzer bir işleyiş bir işletme olarak yapılanan üniversitenin serbest piyasa için ürettiği insan sermayesi olarak görülen öğrenciler için geçerlidir. Öğrenciler kendi istek ve yeteneklerine göre değil, piyasada geçerli akçe olan bilim ve meslek dallarına yönelmek zorunda kalmakta ve öğrenim sürecinin birer bileşeni olarak katılımdan dışlanmaktadırlar (13). Üniversitelerin birer işletme olarak yeniden yapılanması beraberinde üniversitelerin ürettiği ürün olan bilimsel bilginin de ticarete ve rekabete konu bir meta olarak dolaşıma girmesini getirmektedir. Nitekim Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nin teknopark yapılanmasına ve şirketlerine bakıldığında ağrılıkla gelir getiren, rekabet gücünü yükselten, yeni liberal küreselleşmeyle uyumlu alanlarda yoğunlaşma olduğu görülmektedir. Kuşkusuz bu değişim diğer üniversitelerde de gözlemlenebilmektedir. Bu değişime bağlı olarak benzer bir ticarileşme ve rekabete sürülme üniversitelerin ürettiği bilgi alanında yaşanmaktadır.

Bilgi Üretimi-Dağıtımı

Bilginin bir ticari meta olarak kurgulanması onun dialojik ve toplumsal niteliklere sahip olması kanalıyla diğer tüketim nesnelerinden farklılaştığını dikkate almamaktadır (14). Oysa bilginin edinilme, kullanılma serüveni bu iki önemli özelliği nedeniyle diğer tüketim metalarından ayrı bir yol izlemektedir. Bilginin toplumsal nitelikte oluşu onun hem bağlam bağımlı olduğuna ve bununla birlikte toplumsal koşullardan etkilendiğine, onları etkilediğine işaret etmektedir. Daha önce değinildiği gibi bugünün "bilgi üzerine temellendirilen kapitalist" üretim örgütlenmesinde bilginin kendisinin "toplumsallaşmış bir üretim gücü" haline geldiği ileri sürülebilir (15). Bu bakımdan her toplumsal dönemin egemen güç ilişkilerine uyumlu bilgi üretme eğilimi kapitalizmde sistemin devamı ve yeniden üretimi için vazgeçilmezdir. Bilginin toplumsal oluşunun diğer bir boyutu onun patentlenip ticari rekabet ve çıkara konu edilemeyeceğine, önkoşulsuz olarak paylaşılma ve katılıma açık olması gerektiğine işaret etmektedir. Oysa bugün bütün teknik ilerlemeye karşın bilgiye ulaşım ve paylaşım ileri düzeyde anti-demokratik ve merkezileşmiştir.

Bilginin diyalojik ve iletişimsel bir nitelik göstermesi onun yüksüz bir tüketim nesnesi olmadığına, diğer meta formundaki nesnelerden öğrenilmesi, içselleştirilmesi ve tüketilmesi bağlamında farklılaştığına işaret etmektedir. Bilgi tüketimi her şeyden önce kullanım sonrası sonlanıp kapanan etkisiz, nötr bir süreç değildir. Bilgiyi tüketme edimi öznenin onunla karşılaşması, hesaplaşması ve yüzleşmesi süreçlerini kapsamaktadır. Bilginin alınması, üstlenilmesi, özümsenmesi veya reddedilmesi bilginin tüketilmesini değil, işlenip, değiştirilip, dönüştürülüp yeniden üretilmesini, saklanmasını anlatmaktadır (14). Birkner'in (15) belirttiği gibi toplumsal bilgi tüketim aşamasında yok olmaz, aksine çoğalır ve zenginleşir. Bu nedenle bilgiyi herhangi bir tüketim nesnesi olarak tasarlamak, bu noktadan hareketle kar amaçlı serbest ticarete ve rekabete konu etmek, kullanımını önkoşullarla sınırlamak bu özellikleri ile çelişmektedir.

Bilgi edinimi aynı zamanda kişilik gelişimine, istendik davranışlar geliştirmeye, bir dünya görüşü kazanmaya, toplumsallaşmaya ilişkin süreçleri belirleyici düzeyde etkileyen bir karşılaşmadır. Bireyler bilgi edimi yoluyla sosyalleşir, çevresini ve dünyayı tanır, kendisine ait bir çevre ve dünya görüşüne ulaşır ve bu çerçevede olayları, değişimleri kavrar, açıklamaya ve yorumlamaya çalışır. Bu nedenle üniversite eğitimi sadece teknik ve mekanik bilgi aktarımı ve üretimi olmakla sınırlı kalmamakta, açık, iletişimsel, problem yönelimli, eleştiren ve sorgulayan bir nitelik ve işlevsellik göstermektedir (14). Demiroviç'e (14) göre bilimsel bilginin ve bu bilginin eğitiminin mantığında belirli bir alanın bilgisini, bu bilgi ile bağlantılı farklı diğer yönelimleri sorgulayabilme, bir alan bilgisinin diğer alanlar ve toplumsal süreçlerle ve problemlerle ilgisini bulabilme ve açığa çıkarma bulunmaktadır. Böyle olduğu için bilimsel bilgi ile karşılaşmak, onunla hesaplaşmak, onu sorgulamak ve tartışmak demektir (14). Bu tür bir hesaplaşmanın gerçekleşebilmesi ticarete ve rekabete konu olan bir meta olarak tanımlanan bilgi formunda olanaksız hale gelmektedir. Bu tür bilgi formunda belirleyici olan getireceği kazanç ve yaratacağı rekabettir. Başka bir anlatımla bilginin varlık nedeni ekonomik yararı ve rekabet edebilme kapasitesi ile sınırlandırılmaktadır. Bu bağlamda neoliberal ekonomik politikanın içsel bir çelişkisine dikkat çekilmelidir. Bu tutarsızlık neoliberal ekonomik anlayışın bir taraftan yaratıcılığa, yeni ve orijinal fikirlere, girişimciliğe ve bunların üreteceği ürünlere, pazarlara ihtiyaç göstermesi ile diğer yandan kâr, çıkar ve rekabet baskısı ile çoğulluğu eleyerek yok etmesi arasındaki gerilimden beslenmektedir.

Bilgi edinimi ve üretimi alanında bir diğer ayrışma teorik ve pratik bilgi farklılaşması kapsamında yaşanmaktadır. Antik Yunan'da bu iki bilgi türü theoria ve tekhne olarak farklılaşmaktadır. Theoria, mevcut olan bilgiyi, kuramsal bilgiyi bilmeyi içerirken, tekhne iş ve üretim süreçlerine ilişkin pratik veya mesleki bilgiyi kapsamaktadır (16). Neoliberal ekonomik küreselleşme sürecinde üniversitelerin bu ayrıma uyumlu bir farklılaşmaya gittiği gözlenmektedir. Örneğin Amerika'da üniversiteler üst sınıflara pahalı ve ileri bir eğitimin verildiği elit, orta sınıfın meslek eğitimi aldığı vasat ve nihayet alt tabakaların temel eğitim aldığı üç katmanlı bir toplumsal bölümlenmeye denk düşen bir gruplaşmaya doğru gitmektedirler (13). Türkiye üniversitelerinin diğer pek çok alanda olduğu gibi bu konuda da ağırlıkla Anglosakson dünyayı kılavuz aldıkları görülmektedir. Bu çerçevede hem üniversiteler arası, hem de disiplinler arası önemli ayrışma ve hiyerarşik düzenlemeler oluşmaktadır. Bu ayrışmaya bağlı olarak üniversitelerin ürettiği insan sermayesi farklılaşmaktadır. Bir taraftan küresel düzeyde elit üniversitelerde, katma değeri yüksek bilim dallarında öğrenim gören geleceğin yöneticileri, karar vericileri, diğer yandan meslek eğitimi aldıktan sonra Kamu Personeli Seçme Sınavı'nı geçip ataması yapılmayan devlet memurları üretilmektedir. Böylece var olan ekonomik, toplumsal, kültürel farklılıklar tekrar üretilmekte ve bu ayrışmalara dayanan toplumsal katmanlar yeniden oluşturulmaktadır.

Yüksek öğrenim alanında yaşanan bu değişimlerin mükemmel bir örneğini AB'nin ulus üstü düzeyde biçimlendirdiği ve uyguladığı Bologna süreci sunmaktadır. AB'ne üye olmaya çalışan Türkiye'nin yüksek öğrenim politikası da bu sürece uyumlu olarak şekillenmektedir. Kuşkusuz Avrupa çapında ortak bir yüksek öğrenim alanı oluşturma sürecinde yaşanan öğrenci hareketliliği milliyetçi akımların zayıflamasına, kültürler arası temasın çoğalmasına ve Avrupa yurttaşlığı tasarımının gerçekleşmesine katkıda bulunabilecek bir işlev gösterebilecektir. Fakat AB'nin Bologna sürecini harekete geçiren asıl kaygısı Avrupa yurttaşlığını geliştirmekten çok henüz oluşmakta olan eğitim hizmetleri pazarının paylaşımında geri kalması ve yeterli rekabet gücüne ulaşamamış olmasıdır. AB'nin eğitim ve öğretim politikası ile bu politikanın bir bileşeni olan Bologna sürecine bu çerçevede bakılmalıdır.

Bologna Süreci

Bologna süreci esas olarak ileri teknoloji alanında Amerika Birleşik Devletleri (ABD) ve Japonya ile rekabette geri kalan AB'nin arayı kapatma ve öne geçme çabasının ürünü olarak görülmelidir (17). Nitekim Merill Lynch tarafından yapılan bir araştırmanın sonuçlarına (18) göre hizmet ürünleri pazarının yüzde üçünü

oluşturan eğitim sektörünün paylaşımında ABD 2001 yılında 11. 5 milyar dolar ile birinci, İngiltere 11.1 milyar dolar ile ikinci sırada yer almakta ve bunları üçüncü sırada Avustralya izlemektedir. AB'nin büyükleri Almanya ve Fransa 1999 yılında 30 milyar olan ve yakın gelecekte 111 milyar dolarlık bir pazarı oluşturacağı öngörülen eğitim ihracından yeteri büyüklükte pay alamamış ve bu alanda geri kalmışlardır. Bu nedenle AB'nin araştırma-inovasyon ve yüksek öğrenim alanında rekabetçi bir konuma ulaşabilmesi ve rakipleri ile arayı kapatabilmesi bağlamında Bologna süreci önemli bir işlev görmektedir.

Avrupa Komisyonu'na (19) göre üniversiteler yüksek okul diploması dağıtma, araştırma ve inovasyon kurumları olarak bilim, inovasyon ve araştırmadan oluşan Avrupa Bilgi Üçgeni'nin (17) merkezinde yer almaktadırlar. Avrupa Komisyonu'na (19) göre sanayi sektörü üniversiteleri öğrenim programları ve yönetim yapısının oluşturulmasında desteklemeli ve üniversitelerin finansmanına katılmalıdır. Böylece üniversiteler sanayi ile aralarında kurulan bu ortaklık kanalıyla ekonomide önemli aktörler haline gelecek, serbest pazarın ihtiyaçlarına çabuk ve iyi şekilde reaksiyon verecek niteliklere kavuşacaklardır. Komisyon'a göre üniversite ve sanayi arasındaki ortaklık esas olarak araştırma ve öğrencilerin hareketliliği alanında yoğunlaşmaktadır. Avrupa Komisyonu'nun bir başka kararında (20) gençlerin öğrenme amaçlı hareketliliğinin desteklenmesinin insan kaynağını geliştirdiği, genç öğrenciler olarak mobil olanların çalışma yaşamında da hareketli oldukları ve işverenlerin de gençlerin bu hareketliliğinden memnun oldukları belirtilmektedir. Komisyon'un bu değerlendirmeleri Avrupa Birliği'nin yüksek öğrenim politikasının esas olarak Avrupa serbest pazarının işgücü ihtiyaçlarına ve Avrupa sermayesinin uluslar arası alanda rekabetçi bir düzeye getirilmesine odaklı olduğunu göstermektedir. Nitekim 2007- 2013 yıllarını kapsayan 7. Çerçeve Programı'nda (17) dört sütun üzerine biçimlenen araştırma ve inovasyon politikası işbirliği ayağında ağırlıkla biyo-, nanoteknoloji, enformasyon, iletişim teknolojileri, enerji, çevre, sağlık, beslenme, tarım, ulaşım, güvenlik ve yeni üretim teknolojileri gibi ekonominin kazançlı alanlarında yoğunlaşmaktadır. İkinci sütunda sınır aşırı bilim, üçüncüde insan sermayesi kapsamında genç araştırmacıların desteklenmesi, yaşam boyu öğrenim, kariyer geliştirme ve nihayet dördüncü ayakta araştırma kurumlarının yenilenmesi, küçük işletmeler yoluyla araştırma ve geliştirmenin desteklenmesini içeren kapasite geliştirmeye yer verilmektedir. Avrupa Komisyonu'nun çizdiği çerçevede bakıldığında üniversiteler hem ekonomik çıkarlar için araçsallaştırılmakta, hem de kendileri daha fazla kâr peşinde koşan birer serbest pazar aktörü haline gelmektedirler (13).

Bologna süreci üniversiteleri birer hizmet üretme ve sunma merkezi olarak tasarlamaktadır (10). Böylece üniversiteler insan sermayesi üreten birer işletme olarak işlevselleşmekte, eğitim-öğretim ölçülebilir, denkleştirilebilir, sınanabilir, kıyaslanabilir süreçlere indirgenmekte, mezunlar ise piyasa değeri olan beceri ve yetilerin insan vücudunda somutlaşmasını ifade eden nesneler haline gelmektedir (10). Avrupa Kredi Transfer Sistemi (ECTS, European Credit Transfer and Accumulation System) yüksek öğrenimin değiştirilebilir hale gelmesini sağlayan bir standartlaştırma, eşleştirme ve buna bağlı olarak benzeştirme sistemi olarak biçimlendirilmektedir. Bu noktada bir kez daha yaratıcılık, yenilik, bireysellik, başarı ve girişim gibi niteliklerin öne çıkarılıp desteklenmesi ile benzeştirme, eşleştirme, standartlaştırma uygulaması arasındaki çelişkiye dikkat çekilmelidir. Bu çerçeveden bakıldığında daha önce de değinildiği gibi AB'nin Bologna süreci ile esas olarak küresel rekabette diğer küresel aktörler karşısında güçlü hale gelebilmek için bilgi ve bilgi sahibi olanları ekonomik gücün yükseltilmesi için birer araç olarak kullandığı görülmektedir (10). Bu noktada 2009 yılının son aylarında bütün Avrupa ülkelerinde aylarca süren üniversite işgallerinin Avrupalı öğrencilerin Bologna sürecine ve bu süreçte kendilerinin insan sermayesine indirgenerek kapital birikimi için araçsallaştırılmalarına karşı yükselttikleri bir protesto hareketi olduğuna işaret edilmelidir (21,22).

Bologna süreci yukarıda değinildiği gibi teorik, araştırmaya dayalı olan ile pratik, mesleki bilgi ve öğrenimi ayrıştırmaktadır (23). Böylece bir taraftan eliter bir üniversite sistemini desteklerken, diğer taraftan piyasanın ihtiyaç

gösterdiği işgücüne dönük bir öğrenime yol açmaktadır. Bu değişim hem iki sınıflı bir toplum yaratmaya yol açmakta, hem de öğrencilerin katılımını engelleyerek onların kendi geleceklerini belirleme hakkını ellerinden almaktadır. Eliter üniversite yapılanması ileri düzeyde uzmanlaşmış, siyasi olarak biçimlendirilmiş ve toplumsal ayrımlarla bağımlı bir öğretim anlayışının ürünüdür. Özgürlük, yaratıcılık, inovasyon, rekabet üzerine inşa edilen bir toplumsallaşmanın sınıflı, katmanlı bir toplum modeli ile uyuşmazlığı açıktır. Böyle bir toplum modelinde bir rekabet unsuru olarak görülen insan sermayesi eksik ve güçsüz kalacağı için neoliberal ekonomik yaklaşımın kendisi ile çelişecektir. Üniversite hocasının, öğrencisinin bir sermaye, kazanç ve rekabet unsuru olarak aşağılanması bir yana, doğrudan ekonomik ve toplumsal konumunca belirlenen bir yüksek öğrenim imkanına sahip olması yeni liberal ekonominin "kutsal" değeri olan serbest rekabeti baltalamaktadır. Kaldı ki insanlığın, yurttaşlığın bugün geldiği aşama geçmişte din, dil, ırk, milliyet, cinsiyet, sosyo-ekonomik seviye v.b. konumlardan kaynaklanan ayrımcılıklara karşı verilen mücadelelerin üzerinde yükselmektedir. Bugün tekrar eğitimli, gelir düzeyi yüksek üst sınıfların çocuklarının, gelişmiş ülke yurttaşlarının ayrıcalıklı üniversiteliler haline gelmesi kanlı mücadeleler sonucu elde edilmiş eşitlik, özgürlük, kendi geleceğini belirleme, dayanışma gibi temel hakların yok olması anlamına gelmektedir. Dolayısıyla böyle bir ayrışmayı tarih boyu yaşanan yurttaşlık mücadeleleri ile geride bırakmış bugünün toplumlarında elitler için sunulan öğrenimin kitleselleşmesi ve işgücü için talep edilen niteliklerin ekonomik değer bağlamları dışında herkesin bireysel gelişimi için ulaşması olanaklı vasıflar olarak tanınması sağlanmalıdır (24). Ticaret ve rekabet bağlamına yerleştirilmiş Bologna sürecine uygun bir yapılanmada üniversite öğreniminin içeriği ne öğretim elemanları, ne de öğrenciler tarafından katılımcı ve demokratik süreçlerde belirlenebilmektedir. Aksine yüksek öğretimin içeriği, süresi, biçimi, uygulanması tamamen yeni liberal ekonominin belirlemelerine, ihtiyaçlarına göre biçimlendirilmektedir. Özce küresel ekonomik krize çare olarak görülen her bilgi ve araştırma alanı yukarıdan, otoriter, antidemokratik bir biçimde öğrenim sürecine yerleştirilmektedir.

Bologna sürecinin hareketlilik, esneklik ve uluslararasılık olmak üzere üç önemli bileşeni olduğu ileri sürülebilir. Fakat sürecin işleyişinde hareketliliğin bütün öğrencileri kapsadığı veya bütün öğrencilerin bu olanaktan yararlandığı ileri sürülemez. Örneğin Bologna süreci Avrupa ve diğer gelişmiş ülke yurttaşları için yüksek düzeyde bir hareketlilik sağlarken, göçmenler ve üçüncü ülke yurttaşları, illegal yaşayanlar ve ilticacılar için hareketsizlik, dışlanma anlamına gelmektedir (24). AB üyesi olmayan yoksul veya azgelişmiş ülkelerin öğrencileri Bologna sürecine dahil olmak için sadece yetenekli, başarılı, yaratıcı, girişimci değil, aynı zamanda yeterli parasal kaynağa sahip olmak zorundadırlar. Ayrıca öğrenimlerini tamamladıklarında ülkelerine geri dönmeye mecbur bırakılmaktadırlar. Kısa bir anlatımla Bologna süreci AB üyesi ve gelişmiş ülke yurttaşlarına açık, yoksul, gelişmekte olan ülke öğrencilerine kapalı bir sistemdir. AB'ne üye ülke öğrencileri arasında da ekonomik ve diğer toplumsal farklılıklardan kaynaklanan dışlanmaların olduğu ileri sürülebilir. Örneğin cinsiyet, gelir düzeyi, göçmenlik, engelli olma v.b. farklılıkların hareketliliği engelleyen kategoriler olduğu tahmin edilebilir.

Avrupa eğitim ve öğretim politikasının bileşenlerinden olan yaşam boyu öğrenme programı (LLP, Lifelong Learning Programme) esas olarak yeni sermaye birikimi biçiminin ihtiyaç gösterdiği esnek ve hareketli bir işgücü pazarı için sürekli eğitim ve hazır olma durumu ile uyumlu bir öğrenim faaliyeti olarak görülmelidir. Nitekim içeriğine girmeden, AB'nin resmi internet sayfasında yer alan bilgilere göre genel ve mesleki eğitim başlığı altında sıralanan "mobilite ve yaşam boyu öğrenme, okul eğitimi, yüksek öğrenim, meslek eğitimi, yetişkin eğitimi, inovasyon ve yaratıcılık, araştırma ve analiz" gibi alt başlıklara bakıldığında neoliberal eğitim ve öğrenim politikalarına işaret edildiği görülmektedir. Bu eğitim ve öğretim politikaları bütün bir yaşamın sadece beşikten mezara kadar öğrenme ile sınırlı kalmayarak esnek ve hareketli hale gelmesini imlemektedir. Birey mesleği, yeri yurdu olmayan köksüz, mobilitesi yüksek bir işgücüne indirgenmekte,

toplum ise kendine saygısını yitirmiş bireylerden oluşan bir esnek topluma (flexiblen Gesellschaft) dönüşmektedir (25). AB'nin genel ve mesleki eğitim, öğretim politikasının odak noktasını çocukların, gençlerin, yetişkinlerin kısaca Avrupa yurttaşlarının geleceği, refahı, gelişimi değil, bu gelişimin sermaye birikimi için araçsallaştırılması oluşturmaktadır. İşte AB'nin yüksek öğretim alanını oluşturmaya çalışan Bologna süreci de bu bağlamda sorgulanmalıdır.

Sonuç Yerine

Sürmekte olan neoliberal ekonomik politikaların yol açtığı küresel kriz koşullarında bilim ve teknik, araştırma ve geliştirme birer meşruiyet üretme aracı olarak her zamankinden daha fazla kullanılmaktadır.

Schumpeterci yaklaşımın esin kaynağı olduğu inovasyon ve girişimciliğin merkezde yer aldığı bir yüksek öğrenim politikası küresel ekonomik krizin çözümünü ve kapitalist sistemin devamlılığını amaçlamaktadır. Bologna sürecinin de böyle bir politik öncelik üzerine inşa edildiğini gösteren yeterli sayıda işaret bulunmaktadır.

Üniversiteler toplumsal birer kurum olarak aynı zamanda siyasi, ekonomik, sosyal ve kültürel mücadelelerin alanlarıdırlar. Eleştirel, eşitlikçi, demokratik, katılımcı, paylaşımcı bir üniversite bu mücadelelere bağlı olarak şekillenecektir. Bu çerçevede eleştirel bilim anlayışı sadece bilginin içeriği ile sınırlandırılmayarak bilginin üretilme sürecine, bu süreçteki ilişkiler üzerine genişletilmelidir. Bilginin üretiminde, ediniminde, dağıtımında ve katılımında hiyerarşik olmayan işleyişler aranmaya çalışılmalıdır. Bugünkü üniversite sisteminden dışlanan ve marjinalize edilen bilgi alanları desteklenmeli ve bu alanlardan yeni bir karşı duruş başlatılmanın yolları aranmalıdır.

Üniversite dışında üretilen bilginin tanınması, üniversite içinde üretilen bilginin üretim, dağıtım, ulaşım ve denetim süreçlerinin şeffaflaşması, demokratikleşmesi ve katılımcı hale gelmesi yönünde çaba harcanmalıdır. Üniversitelerin sadece sanayi ve ekonomi için bilgi üreten kurumlar olarak tanımlanması sorgulanmalıdır. Bu bağlamda üniversitelerin toplumun tüm kesimlerinin katılımına ve denetimine açık olması yönünde çalışılmalıdır.

Massenuni'nin (21,22) talepleri ile uyumlu olarak dayanışmacı bir üniversite için mücadele edilmelidir. Dayanışmacı üniversite hem disiplinler arası, hem de üniversite dışı bilginin katılımına açık olmalıdır. Dayanışmacı üniversite kâr ve çıkarın biriktiği değil, toplumsal problemlerin yoğunlaştığı alanlarda çalışmalı, bilimsel bilgi, yeterlilik, diploma, yöntem gibi tanımlama tekelini elinde tutan kapalı kurum olmaktan çıkıp paylaşmaya açık, erişilebilir ve saydam hale gelmelidir. Yaşamın bütün alanlarının ticarete ve rekabete açıldığı bir dönemde kimin, hangi bilgiyi, nasıl, hangi amaçla ve hangi çıkarlar bağlamında ürettiği ve etiketlediği eleştirel bir süzgeçten geçirilmelidir. Toplumsal bir kurum olarak üniversite tekrar kamusal tartışma ve sorgulamanın konusu haline getirilmelidir.

Kaynaklar

1. Habermas J. (1993). 'İdeoloji' Olarak Teknik ve Bilim. Çev. M. Tüzel. İstanbul: Yapı Kredi Yayınları
2. Skousen, Mark (2003). Modern İktisadın İnşası. Çev. M. Acar&E. Erdem&M. Toprak. Ankara: Liberte Yayınları.
3. Altvater, Elmar (2006). Die zerstörerische Schöpfung. Kapitalistische Entwicklung zwischen Zivilisierung und Entzivilisierung. PROKLA. Zeitschrift für kritische Sozialwissenschaft, Sayı: 143, Yıl: 36, 2006, Nr: 2 (157-175). http://www.prokla.de Erişim: 04.03.2010.
4. Heilbroner, Robert L. (2008). İktisat Düşünürleri. Çev. A. Tartanoğlu. 2. Baskı. Ankara: dost Kitabevi Yayınları.
5. Jessop, Bob (2009). Kapitalist Dveletin Geleceği. Çev. A. Özcan. Ankara: Epos Yayınları.
6. Savaş, Vural Fuat (1999). İktisatın Tarihi. 3. Baskı. Ankara: Siyasal Kitabevi.
7. Schöller, Oliver (2004). Vom Bildungsbürger zum Lern bürger. PROKLA, Band 137, Yıl 34, 2004, Nr. 4 (515-534). http://www.prokla.de Erişim: 25. 02. 2010.
8. Gökberk, Macit (1998). Felsefe Tarihi. 9. Baskı. İstanbul: Remzi Kitabevi.
9. Arslanoğlu, R. A. (2002). Küreselleşme ve Üniversite. U. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt XXI, Sayı:1. http://scholar.google.com.tr/scholar?q=küresellesme+ve+üniversite&hl=tr&btnG=Ara&lr Erişim: 17. 02. 10.
10. Ribolits, Erich (2009). Bildung- Kampfbegriff oder Pathosformel? İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Univeristaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNI

(Yay.). http://massenuni.blogsport.de/images/humbold-endversion.pdf Erişim: 09. 02. 10.
11. Caffentzis, Georg&Federici, Silvia (2009). Anmerkungen zur edu-factory und zum kognitiven Kapitalismus. İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Univeristaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNI (Yay.). http://massenuni.blogsport.de/images/hum bold- endversion.pdf Erişim: 09. 02. 10.
12. Kratzwald, Brigitte (2009). Für eine solidarische Universitaet in einer solidarischen Gesellschaft. İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Univeristaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNI (Yay.). http://massenuni.blogsport.de/images/humbold-endversion.pdf Erişim: 09. 02. 10.
13. Münsch, Richard (2009). Unternehmen Universitaet. Aus Politik und Zeitgeschichte, 45/ 2009. http://www.bpb.de/publikationen/2GA9QV,O,O, Bildungspolitik.html Erişim: 25.02.2010.
14. Demiroviç, Alex (2004). Wissenschaft oder Dummheit. PROKLA, Zeitschrift für kritische Sozial wissenschaft, Sayı: 137, Yıl: 34, 2004, Nr: 4 (497-514). http://www.prokla.de Erişim: 16. 02. 10.
15. Birkner, Martin (2009). Do you Remember Wissens fabrik? Warum auch 2009 die Universitaet zerschlagen werden muss? İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Univeristaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNI (Yay.). http://massenuni.blogsport.de/images/hum bold- endversion.pdf Erişim: 09. 02. 10.
16. Sönmez, Veysel (2008). Eğitim Felsefesi. 8. Baskı. Ankara: Anı Yayıncılık.
17. AB resmi Websitesi, http://europa.eu/pol/rd /index_de.htm Erişim: 02. 03. 2010.
18. Hartmann, Eva (2004). Der globale Bildungsmarkt. PROKLA. Sayı: 137, Yıl: 34, 2004, Nr. 4 (565-585). http://www.prokla.de Erişim: 25. 02. 2010.
19. KOM (2009) 158. http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V5&T2=2009&T3=158&RechType=RECH_naturel&Submit=Suche Erişim: 03.03.2010.
20. KOM (2009) 329. http://eur-lex.europa.eu/Result.do?T1=V5&T2=2009&T3=329&RechType=RECH_naturel&Submit=Suche Erişim: 03.03.2010.
21. http://massenuni.blogsport.de/
22. Schallhaus, Markus (2009: 9). Welche Uni? Zugang zum Unabhaengigkeit vom herrschenden System. İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Universitaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNİ (Yay.). http:// massenuni.blogsport.de/images/humbold-endversion.pdf Erişim: 09. 02. 2010.
23. Nahrada, Franz (2009). Dogmatischer Pluralismus- zum Stand der Geistes- und Gesellschaftswissen. İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Univeristaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNI (Yay.). http://massenuni.blogsport.de/images/humbold-endversion.pdf Erişim: 09. 02. 10.
24. Neuhold, Petra&Scheibelhofer, Paul (2009). Antiras sistische Perspektiven auf den Bologna Prozess und die Uniproteste. İç: Jenseits von Humbold, Von der Kritik der Univeristaet zur globalen solidarischen Ökonomie des Wissens. Platform MASSENUNI (Yay.).http://massenuni.blogsport.de/images/humbold-endversion.pdf Erişim: 09. 02. 10.
25. Sennett, Richard (2000). Der flexible Mensch. Çev. M. Richter. 5. Baskı, Berlin: Siedler Taschenbücher. ●

DOKTOR HALDUN SİRER

1925 yılında Üsküdar'da doğdu.

1942 yılında Kabataş Lisesi'ni, 1948'da İstanbul Tıp Fakültesi'ni bitirdi.

1954 yılında İç Hastalıkları uzmanı oldu. İlk görevine Mersin SSK Hastanesi'nde kurucu başhekim olarak başladı. 1954-1960 yıllarında part-time olarak Mersin'de işyeri hekimliği yaptı.

1960-1966 yıllarında Gaziantep'te SSK Hastanesi ve Amerikan Hastanesi'nde çalıştı.

1966 yılında İstanbul SSK Osmaniye Dispanseri'ne kurucu Başhekim ve dahiliye uzmanı olarak atandı.

1972-1980 yıllarında Çalışma Bakanlığı İSGÜM, Ankara Ulus Hastanesi ve Osmaniye Dispanseri arasında çok geniş kapsamlı TÜM-SAB Projesi'nin İstanbul Koordinatörlüğü'nü yaptı. Bu proje ile 46 işkolunu içeren 10.000 işçiyi kapsayan geniş bir alanda işçi sağlığı çalışmaları başlatıldı. Ankara Koordinatörü Dr. Engin Tonguç'ta Ulus Hastanesi'nde Proje'nin yataklı bölümü çalışmalarını yürütüyordu.

1975 yılında Engin Tonguç'la birlikte, İtalya, Finlandiya, Almanya, İngiltere ve Fransa'ya giderek işçi sağlığı araştırmalarında bulundu. Dış ülke incelemeleri sonucunda; SSK Meslek Hastalıkları Hastaneleri Projesi'ni Tonguç ile birlikte hazırladı. 1976 yılında İstanbul Meslek Hastalıkları Kliniği'nin kuruluşunda (SSK Eyüp Hastanesi içinde) yönetici ve uzman olarak görev aldı. Meslek Hastalıkları Hastanelerinin kuruluşu ise 1978 yılında Engin Tonguç'un Genel Müdür Yardımcılığı zamanında mümkün oldu. ILO standartlarına uygun ve İtalyan üniversiteleri işçi sağlığı enstitülerinin bir örneği olarak Ankara'da 100 yataklı ve İstanbul'da 300 yataklı Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi kuruldu.

Haldun Sirer İstanbul Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesi kurucu Başhekimi ve uzman olarak görev yaptı.

Gerek kliniklerin ve gerek hastanelerin kurulma ve işlevleri esnasında büyük baskı ve zorluklar yaşandı. İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezinin, "Enstitü" şekli bozularak SSK hizmet hastanesi şekline döndürülmesi fikrine karşı gelen Sirer 1985 yılında görevinden istifa etti.

1983 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından "İş ve Meslek Hastalıkları İleri Dal Uzmanlık Diploması" verildi.

1985 yılında Dr. Nejat Yazıcıoğlu ve Dr. Metin Benol tarafından kurulan İşçi Sağlığı Derneği'nde aktif rol alarak "120 kişiye 1 yıllık (150 saatlik) işçi sağlığı eğitimi" yapan Sirer'in eğitimi Dernek tarafından sertifikalandırıldı.

İstanbul Tabip Odası Genel Sekreteri Dr. Nejat Yazıcıoğlu ile İşçi Sağlığı Komisyonu çalışmalarına devam etti. 1985-1987 yıllarında Nejat Yazıcıoğlu ile birlikte hazırladıkları "İşyeri Hekimliği Kursu Projesi" TTB'ye ulaştırıldı. Kendisinin de eğitici olarak görev aldığı Proje 1988 yılından 2009 yılına kadar TTB tarafından başarı ile uygulandı.

1989-2002 yıllarında bazı işyerlerinde "İşçi Sağlığı Meslek Hastalıkları Danışmanı" olarak çalışmalar yaptı.

1996-2003 yılları arasında Avrupa Uzman Dernekleri Birliği İşçi Sağlığı Bölümü'ne (Occupational Medicine Section of the Union of European Medical Specialties) TTB adına aktif üye olarak katıldı.

1973-1976 yıllarında ILO tarafından sözleşmeli ülkelerden istenen PIACT (Uluslararası Çalışma Koşullarını ve Çevresini İyileştirme Programı) raporlarının hazırlanması için Türk-İş ve Çalışma Bakanlığı adına görev aldı.

Haldun Sirer 1973-1983 yıllarında ILO tarafından görevlendirilerek; İtalya (Milano, Torino, Genova ile Roma Katolik ve Padova İşçi Sağlığı Enstitüleri), Fransa (Paris), İngiltere (Londra, Glasgow), Polonya, Romanya ve Almanya (Frankfurt, Bonn, Heildelberg ve Hamburg) üniversiteleri mesleki rehabilitasyon merkezlerinde incelemelerde bulundu. Milano (Clinica Del Lavoro) ve Alman mesleki rehabilitasyon merkezleri hakkında birer rapor hazırladı.

Avrupa'da İşçi Sağlığının Düzenlenmesi, Avrupa'da İşçi Sağlığı Uzmanlığı, İşçi Sağlığı UEMS Glasgow Bildirisi, İşçi Sağlığında Mezuniyet Sonrası Eğitim gibi konularda hazırladığı raporları AB Sağlık Alt Komitesi ve Dünya Sağlık Örgütü'ne sundu.

Sirer, İstanbul Tabip Odası, İstanbul Tıp Fakültesi, Türk-İş, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB tarafından verilen 40'tan fazla onur ödülü, plaket ve belge sahibidir.

1957-1960 Adana-Mersin-İskenderun Tabip Odası Başkanı ve Yönetim Kurulu üyesi, 1960-1966 Gaziantep-Urfa-Maraş Tabip Odası Yönetim Kurulu üyesi ve 1970 yılında İstanbul Tabip Odası Başkanı ve Yönetim Kurulu üyesi olarak görev yaptı.

TTB İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Akademik Kurulu ve devamında Bilim Eğitim Kurulu üyesi olarak görevini sürdürdü.

"İşçi Sağlığı Haftası" devam ederken 6 Mayıs 2010 da Haldun Sirer'in biyolojik yaşamı sonlandı…

BAZI AĞAÇLAR KURUYARAK, BAZILARI YEŞİLKEN ÖLÜR!

Prof. Dr. Turhan AKBULUT

Geçmişi sanki yaşıyorum: 1977 ders yılında İstanbul Tıp Fakültesi Halk Sağlığı derslerinde meslek hastalıklarını anlatacaktım. Fakat fakültede meslek hastalığı vakası yoktu. SSK Eyüp Meslek Hastalıkları Hastanesi Başhekimi Doktor Haldun'a telefon ettim. Mümkünse bir meslek hastasını derste göstermek üzere göndermesini rica ettim. Genç bir asistan Dr. Taner Güven bir kurşun zehirlenmesi vakası getirdi. O vakayı anlattıktan sonra da Haldun'la olan ilişkilerimiz sürdü. SSK Kartal'da bir hastane yapımına başlamıştı. Bu hastanenin meslek hastalıklarına tahsis edilmesi için Haldun çaba gösteriyordu. O tarihte SSK Genel Müdür Yardımcısı Dr. Engin Tonguç sayesinde bu mümkün olabildi. Ve Haldun öyle bir hastane kurdu ki bunun dünyada pek nadir olduğunu rahatça söyleyebilirim. Kendisinin Milano'da Clinica Derravor'da gördüğünün aynısını yaptı. Böylece, holistik tıbbın bütün kademelerini yerine getirdi. Primer konumu olarak işyerlerinde erken teşhis için taramalar yaptı. Sekonder koruma için bu hastaları hastaneye alıp tedavi etti. Tersiyer koruma için gerektiğinde rehabilite etti. Hastanenin bu hizmetlerini yaparken araştırıcı rolünü de ihmal etmedi.

Halk Sağlığı stajyerlerini postalar halinde Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesi'ne göndermeye başladım. Her ay hastane ile fakülte arasında bilimsel toplantılar organize ettik. Haldun'un yapmış olduğu bu çalışmalar maalesef birçok kesimlerce kıskanılarak önlenmeye çalışıldı. Bu hususta Çalışma Bakanlığı ile işçi sendikalarını suçluyorum. Çünkü Haldun bir gün üzüntülü bir sesle telefon etti. "Hoca, bizim hastaneyi kapatıyorlar, genel hastaneye çeviriyorlar. Bize de başka bir yerde ufak bir yer tahsis edecekler" dedi. Hemen Ankara'ya gittim. O tarihte Türk-İş Genel Başkanı Şevket Yılmaz'ı alarak Sosyal Güvenlik Bakanı Sadık Şide'yi ziyaret ettik. Bakan aynı zamanda Türk-iş'in Genel Sekreteri idi. SSK'nın bu kararını iptal ettirdi. Birlikte çalışmalarımız yeniden büyük bir hızla sürdü. Fakat bir gün Haldun'un sıkıntılı bir sesle tekrar telefon ettiğini hatırlıyorum. "Hoca, hastaneyi gene genel hastaneye çevirme kararı aldılar. Ben istifa ediyor ve emekliliğimi istiyorum" dedi. Kendisi bu büyük darbeden yılmadı. Bir taraftan Kızılay'ın Bakırköy Dispanseri'nde başhekimlik, Paşabahçe cam tesislerinde İşçi Sağlığı Koordinatörlüğü ve en büyük meşgalesi olan işyeri hekimliği seminerlerine bütün hızıyla devam etti, ölene kadar. En büyük üzüntüsü; işçi sağlığının dünya standardında olmamasının cevabını bulamamaktı. Bütün tesellimiz, işçi sağlığına büyük bir hizmet vermiş tek kuruluş olan TTB'nin gayretlerini önleyenlere karşı duyduğumuz büyük mücadele hırsı idi.

Haldun'a derdim ki: "benim çocukluğumda evimizin bir odasında duvarda büyük bir tablo vardı. Eski Türkçe ile yazılan bu tabloda 'buda geçer yahu' yazıyordu". Haldun son anına kadar TTB'de işçi sağlığı toplantılarını hiç kaçırmadı. Gelecek nesillerin bıraktığı yerden yukarıya doğru çıkarılacağı onun ümidiydi...

İŞÇİLERİMİZ KENDİSİNE ÇOK ŞEY BORÇLU...

Dr. Engin TONGUÇ
İç Hastalıkları Uzmanı
İş ve Meslek Hastalıkları Uzmanı

Dr. Haldun Sirer ile 1973 yılında SSK'da başlayan çalışma ve amaç birliği arkadaşlığımızın, çok yakın dostluğumuzun noktalanmasından büyük üzüntü ve acı duydum.

1973'te SSK yönetimince meslek hastalıkları konusundaki yetersizliklerin giderilmesi için yeni atılımlara girişilmesi öngörülüyordu ve yeni kurulmakta olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Merkezi (İSGÜM) ile işbirliği yaparak çalışma görevi bana verildi. Çalıştığım SSK hastanesinde ayrılmış yataklar meslek hastalıkları şüphesi olan hastalar için kullanılacak ve İSGÜM'ün teknik ve laboratuvar olanaklarından yararlanılarak kesin tanılar konulacaktı. Bu arada, bir SSK dispanserinin pilot bölge olarak seçilip işyerleri ile yakın ilişki içerisinde çalışarak bölgesindeki işyerlerinde meslek hastalığı şüphelileri bulması gerekiyordu. O günlerde ortaya çıkan ve iş ortamından kaynaklandığı anlaşılan yaygın zehirlenmelerin çözümü için İstanbul'da SSK'nın Osmaniye Dispanseri bölgesindeki bir ayakkabı yapım fabrikasına gidildi. Dispanser'in Başhekimi Dr. Haldun Sirer'i böyle tanıdım. İSGÜM Müdürü Dr. İsmail Topuzoğlu ile birlikte, Haldun'un dispanserinde, bölgedeki işyerleriyle yakın ve sürekli bir ilişki içerisinde çalışan bir ekip kurmuş olduğunu şaşkınlıkla gözledik. Aradığımızı bulmuştuk. Haldun'la bundan böyle meslek hastalıkları konusunda SSK'da yapılmasını tasarladığımız gelişmelerde birlikte çalışacak, tutucu SSK bürokrasisine karşı ikimiz birlikte savaşacaktık. Tam bir görüş ve anlayış birliği içerisindeydik. Önemli isteklerimizden birisi, Ankara ve İstanbul'da meslek hastalıkları hastanelerinin kurulmasıydı. SSK yöneticileriyle birçok toplantı yapıldı, komisyonlar kuruldu, bitmeyen tartışmalar yapıldı, sonuca ulaşmak için raporlar yazıldı, rafa kaldırıldı, bürokrasinin her türlü oyunu denendi. İşçilerden güçlü bir istek gelmedikçe, alışılagelmiş dar anlamlı tedavi hekimliğini aşarak koruyucu hekimlik alanına bulaşmanın, işyerleri ile sıkı işbirliğine girmenin gerekliliğine yanaşılmıyordu. Tüm bu süreçde Haldun, düşündüklerini çekinmeden, sözü dolandırmadan söylüyordu; yeri geldiğinde üstlerimize kafa tutuyorduk. Böyle bir savaşımı yürütebilmemizin bir nedeni de SSK yönetiminde bizden yana destekçilerin bulunmasıydı: Dr. Erdal Atabek Yönetim Kurulu Üyesi olarak (daha sonra Genel Müdür ve Müsteşar) ağırlığını koyuyordu. Bir ara Avrupa'daki benzer kuruluşları incelemek üzere ikimizin de ikişer aylığına gönderilmemiz kararını çıkarttı. Yapmaya çalıştığımız işin özelliği hiç dikkate alınmadan, Haldun'un beklenmedik şekilde Dispanserden alınıp Eyüp Hastanesi Başhekimliğine atanması yeni bir bunalım nedeniydi. Ekibi dispanserde kalmıştı. Ama O, bu olumsuz durumu, arkadaşlarını tek tek Eyüp'e naklettirerek olumluya çevirdi. Şimdi artık hasta yatağı da vardı; bu konuda Ankara'ya bağımlılığı azalmıştı.

Birçok açıdan ibretlik uğraşların ayrıntılarına girmeyeceğim. Hep birbirimize destek olduk, birbirimizi koruduk. Sonunda Haldun Kartal'daki Meslek Hastalıkları Hastanesi'ni açmayı başardı. Ekibi ile işi yürütüyordu. Son derece enerjik, çalışkan ve becerikliydi, çalışma arkadaşlarını da yetiştiriyordu. Ekibiyle işyerlerinde yaptığı incelemeler sonucu, Türkiye'de o güne kadar bulunmayan birçok meslek hastalığı ortaya çıkarılmıştı. Hiçbir şekilde bir maddi çıkar beklemeden çalışıyordu, son derece güvenilir bir iş arkadaşı ve yöneticiydi. İş sağlığı ve meslek hastalıkları konusu yaşamının amacı, tutkusu ve ideali olmuştu. O zamana kadar hiç ele alınmamış bir konuya da yer vermeyi düşünmüştük: Mesleki rehabilitasyon! SSK Yönetim Kurulu'ndan "meslek hastalığı musabı hastaların rehabilitasyonu" için bölümün kurulması kararı çıktı. Karar yanlıştı; yapılacak olan

meslek hastalarının rehabilitasyonu değil, mesleksel rehabilitasyon, yani özellikle iş kazası ve meslek hastalığı geçirmişlere, özürlülere yapabilecekleri yeni bir meslek öğretilmesi idi. Bu kavramın inceliğini bilen olmadığı için karar bu şekilde çıkmıştı! Ama bu bize yeterliydi. Hastane'nin adı kondu: Kartal Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi. Haldun bu çalışmaların yapılabilmesi için gerekli olan işbirliği arayışlarına hemen başladı. Ne yazık ki, bu bölüm kurulamayacak, hastaneye genel sağlık hizmeti verecek bölümlerin de sokulmaya kalkışılması üzerine Haldun ve bazı arkadaşları istifa ederek emekliliklerini isteyeceklerdi. Mesleki rehabilitasyon konusuna da bir daha el atılmayacaktı.

Tarihi geçmişi iyi anlaşıldığında adı Meslek Hastalıkları Hastanesi'ne çevrilen bu hastaneye Haldun Sirer adının verilmesi önerisi desteklenmelidir.

Haldun emeklilik yaşamı süresince de iş sağlığı ve meslekhastalıkları konusunda önemli hizmetler yapmıştır. Bu alanda çeşitli kuruluşlara, tabip odalarına danışmanlık, TTB'nin işyeri hekimliği için açtığı sertifika kurslarında öğretim görevi, hocalık gibi… Enerjisi, tutkusu, ideali onu her zaman canlı, yardıma hazır tutmuştur. Hiçbir kişisel karşılık beklemeden, şan-şöhret yolunda koşmadan, özveri ile meslek yaşamını anlamlandırmıştır. Ülkemizde meslek hastalıklarının önemli bir sorun olduğunun kanıtlanması, bu hastalıkların önlenmesi için yaptığı hizmetler unutulamaz, unutulmayacaktır. Her zaman sevgi ve anlayışla yaklaştığı işçilerimiz kendisine çok şey borçludurlar. Hizmetleri ve değeri zamanla daha iyi anlaşılacaktır.

Meslek yaşamımın en anlamlı bir döneminde birlikte savaşım verdiğim, çok yakın, çok içten arkadaşlık ettiğimiz Haldun kardeşimi yitirmekten son derece üzgünüm, onu çok özleyeceğim…

"İSTANBUL DOKTOR HALDUN SİRER MESLEK HASTALIKLARI HASTANESİ"

Dr. Nazif YEŞİLLETEN
İç Hastalıkları Uzmanı

İç hastalıkları uzmanı olarak tayinim Elazığ SSK Hastanesi'nden Eyüp'te bulunan İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi ve Mesleki Rehabilitasyon Merkezi'ne çıktı. Evim Anadolu yakasında olduğu için itiraz ettim ancak hastanenin yakın bir zamanda Kartal'daki yeni binaya taşınacağını söyleyerek beni ikna ettiler. Göreve başladım ve Sayın Dr. Haldun Sirer ve Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin nüvesini oluşturacak az sayıdaki arkadaşları ile tanıştım. Haldun Sirer'in sıcak yaklaşımı, babacan tavırları, güler yüzü ve insanları onore eden yaklaşımı ile çok kısa sürede beni de etkisi altına aldığını söylemeliyim. Göreve başladıktan sonra gelen çok cazip teklifleri yeni tanımış olmama rağmen "Haldun Sirer'i bırakamayacağımı" söyleyerek kabul etmedim.

Kısa süre içinde klinik uzmanlığım yanında başhekim yardımcılığı görevini de üstlendim. 1985 yılında Haldun Hocam emekli olduktan (ayrıldıktan sonra da bize desteği ve yardımları eksilmeden devam etti) sonra da Başhekim oldum. Bu görevim emekli olduğum 2005 yılına kadar sürdü.

Haldun Hocamız, meslek hastalıkları hastanelerinin açılışında desteklerini esirgemeyenleri, işçi sağlığı ve meslek hastalıklarının eğitim ve öğretiminde emeği geçenleri hiçbir zaman unutmadı ve isimlerini saygı ve sevgi ile bize ezberletti.

SSK Genel Müdür Yardımcısı Dr. Engin Tonguç kader arkadaşı ve dostuydu. "Meslek Hastalıkları Hastaneleri" raporunu hazırlayarak Genel Müdürlüğe sunup, büyük mücadelelerden sonra kabul ettirmişlerdi. Prof Dr. Turhan Akbulut kadim dostuydu, desteği ve beraberliği sürekli olarak devam etti. Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu ve Dr. Erdal Atabek unutulmamalıydı.

Yeri hiçbir zaman doldurulamayan İstanbul Tabip Odası Genel Sekreteri Dr. Nejat Yazıcıoğlu ile beraber projesini hazırladıkları "İşyeri Hekimliği Sertifika Programı" 1988 yılında başladı. Projeye sahiplenerek, uygulamaya koyan TTB Merkez Konseyi Başkanı Prof. Dr. Nusret Fişek hocamızı hep saygı ile andı.

İşyeri hekimliği sertifika programlarını büyük bir özveri ile yürüten, sorumluluğunu üstlenen, uzaktan eğitim projesini hazırlayan ve uygulamaya koyan Dr. Celal Emiroğlu, Doç. Dr. Kayıhan Pala, Prof. Dr. Sudi Bülbül'e karşı özel bir ilgi ve sevgisi mevcuttu. TTB işyeri hekimi eğitim programına katılan bütün eğitici arkadaşlarımızı tek tek anarak sonsuz sevgi duymaktaydı.

1988 yılından itibaren neredeyse bütün illerde yapılan seminerlerin tümüne birlikte katıldık. Hiçbir zaman yorucu yolculuklardan, konaklama tesislerinin uygunsuzluğundan, ders araç ve gereçlerinin eksikliğinden şikâyet etmedi. Onun için genç meslektaşlarımızla beraber olmak, bilgi ve tecrübelerini onlara aktarmak, her şeyden önemliydi. Kendisinden çok arkadaşlarını düşünen güzel Hocam!

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyeri hekimliği sertifika kurslarını düzenlemekte ısrar ettiği günlerdi; Ankara'da aynı anda iki kurs, biri TTB'nin, diğeri Bakanlığın. Meslek Hastalıkları Hastanesi Başhekimiyim ve Bakanlığın düzenlediği kursu reddederek TTB kursunda konuşmacıyım. Evden ayrıldığım andan itibaren baskılar ve "sonucuna katlanırsın" tehditleri; TTB kursunun daha

ilk gününde SSK yönetimi beni aforoz etmeye niyetli... Hocamla görüştükten sonra Genel Müdürlük makamına gittim. Bakan talimatı; "yarın mesai başlangıcında makamında bulunmazsan, başına gelecekleri düşün..." Neymiş! Kanunsuz bir toplantıya katılıyormuşum! Hocamızla durum değerlendirmesi yaptık: "görevimden ayrılabileceğimi" söylememe şiddetle karşı çıkarak, "senin kalan derslerini de anlatırım, notlarını bırak bu gece hemen dönmelisin" dedi. Gece yarısı İstanbul'a döndüm, ancak hiçbir zaman da Bakanlığın eğitim programına katılmadım.

Meslek hastalıkları hastanelerine ve işçi sağlığına katkıları yaptıkları saymakla bitirilemez. Peki, yapamadıkları var mı? Kuruluşunu gerçekleştirdiği, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi 1980'in ilk yıllarında ILO uzmanlarınca Balkanların ve Ortadoğu'nun en güzel ve örnek yataklı "İşçi Sağlığı Enstitüsü" olarak gösterilmekteydi. Hocamız eğitim hastanelerindeki mevcut tüm laboratuarlara ilave olarak, üniversitelerde bile bulunmayan Toksikoloji, İş psikolojisi, İş hijyeni, Denge ve Odyoloji laboratuvarına ilave olarak, Deney Hayvanları Laboratuarı kurarak, başına Veteriner Enstitüsü'nden tecrübeli bir laborant tayin ettirdi. Eğitim kadrolarını belirledi, hastanenin "İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları Eğitim ve Araştırma Hastanesi" yapılması için Sağlık Bakanlığı'na müracaat etti. Ne yazık ki Sağlık Bakanlığı'nın o tarihteki yönetici ve bürokratlarının işçi sağlığı ve meslek hastalıkları konusundaki bilgi eksiği ve ileriyi görememeleri nedeniyle gerçekleştirilemedi.

TTB'nin tek başına veya sendikalarla beraber gerçekleştirmesini istediği ve projesini hazırlayıp TTB yönetimine sunduğu Bilim Eğitim Kurulu toplantılarında defalarca görüşülen ve tartışılan "İşçi Sağlığı Enstitüsü" kurulamadı. İşçi Sağlığı ve Meslek Hastalıkları kitabını yazmaya başlamasına rağmen tamamlayamadı.

İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin kuruluşunda ve geçen yıllar içinde karşılaştığı engellemeleri, sıkıntılarını, üzüntülerini, canla başla yaptığı uğraşılarını, başarılarını, sevincini, düşüncelerini, yapmak istediklerini yakından bilen, senelerce beraber çalışma onuruna ve iltifatlarına sahip bir kişiyim. Bu nedenle İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi'nin isminin "Doktor Haldun Sirer Meslek Hastalıkları Hastanesi" olarak değiştirilmesi teklifini yapabileceğimi düşündüm ve kendimi bu konuda yetkili saydım. Ölümünden tam bir ay önce, Sağlık Bakanına dilekçe yazarak gerekçeleri sıraladım. Ayrıca destekleri için, İstanbul Sağlık Müdürlüğü, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi Başhekimliği, TTB Merkez Konseyi, Türk-İş, DİSK ve TİSK başkanlıklarına da dilekçelerle müracaat ettim. Bu isteğim ne yazık ki gerçekleşmedi.

Hocamızın işçi sağlığı ve meslek hastalıkları kitap, yazı, konferans, tebliğ ve araştırma çalışmalarını içeren çok geniş bir kütüphanesi mevcuttu. İstanbul Tabip Odası adına Dr. Yüksel Çamyar ve Dr. Mustafa Tamyürek emeği ile web ortamına (http://www.istabip.org.tr) aktarılan "Dr. Haldun Sirer Kütüphanesi" ilgililerin kullanıma açıldı. Hocamız son derece mutlu oldu.

Sevgili Hocam "İşçi sağlığına hizmet Allah katında ibadet yerine geçer" diyordun, mekânın cennet olsun… Sizi hiç unutmayacağız…●

ILO'DA VE UYGULAMADA İŞÇİ KİRALAMA OLGUSU

Gaye YILMAZ
Dr., İktisatçı, Doktor

Giriş

Kapitalizmin dünya ölçeğinde gelişip yayılmasında bu süreci hızlandıracak, muhalefeti minimize edecek ve karşıtlığı sistemin kendi içinde öğütüp, eritecek bir dizi kurumun, yapının ve stratejinin üretilmesi yönündeki girişimler eşlik etmektedir. Atılan bu adımlar, sermayenin politika ve stratejilerinde doğrudan bir "yumuşamayı" hedeflemese de işçi sınıfının geneli ile emek örgütlerinin algı sistemi üzerindeki uzun ve orta vadedeki etkileri göz önüne alınarak "yalnızca söylem düzeyinde belli bir mutabakatı" amaçladığı dikkat çekmektedir. UN/Birleşmiş Milletler, ILO/Uluslararası Çalışma Örgütü, EU/Avrupa Birliği ve İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'ni sınıf örgütlerinde algı sapmasına yol açan bu tarz kurum ve anlaşmalar arasında saymak mümkündür. Bu tarz yapılarla sermaye birikimi arasındaki nesnel ilişkiyi göstermek için, bu çalışmada kurum olarak ILO, sermaye stratejisi olarak ise Türkiye'de son dönemde yoğun olarak gündeme getirilen ÖİB/Özel İstihdam Büroları seçilmiştir. Buna göre çalışma, öncelikle ILO'nun tarihsel gelişimi ve arka planına odaklanmaktadır. Takip eden bölümde ÖİB konusunun ILO tarafından tarihsel olarak ele alınış biçimi eleştirel bir bakış açısıyla aktarılmaktadır. Çalışma, işçi kiralama uygulamasının ekonomi politiği ve ÖİB'lerin tarihsel gelişimini analiz ederek devam etmekte, kapitalizmin bir kurumu olarak ILO ile ÖİB arasındaki ilişkiyi kurma işi bu bölümde okuyucuya bırakılmaktadır. Son bölümde ise, yeni bir endüstri olarak Özel İstihdam Bürolar'ında sermaye birikimi konusu ele alınmaktadır. Bu bölüm, ÖİB'lerde bir üretim ve değer yaratma süreci söz konusu olmadığı için, ÖİB ile üretken kapitalist arasındaki ilişkinin tüccar kapitalist ve üretken kapitalist arasındaki ilişkiyle aynılaştırılma riskini bertaraf etmeyi amaçlamaktadır.

İş-Emek İkileminde ILO'nun Kuruluşu ve Tarihsel Seyri

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, 1919'da, birinci paylaşım savaşının bitimini takiben Paris'te düzenlenen Barış Konferansı sırasında kurulmuştur. Böyle bir örgütün kurulmasına dair ilk önermeler ise daha 19. yüzyılda biri İngiliz diğeri ise Fransız olan, iki büyük sanayi sermayesini temsil eden Robert Owen ve Daniel Legrand tarafından getirilmiştir. Buna karşın, adı Uluslararası Emek Yasaları Birliği (IALL) olan İsviçre/Basel orijinli bir

yapılanmanın 1901 yılında kurulduğu ve IALL içinde olgunlaşan düşüncelerin Nisan 1919'da ILO Tüzüğü'ne geçirildiği (1) bilinmektedir. Bu verilerden hareketle ILO'nun doğuşunu çoklu dinamiklerle açıklamakta yarar vardır. Birincisi, 19. yüzyılda ivmelenen sınıf mücadelelerini ve Paris Komünü benzeri son derece ciddi dışa vurumları olan bu mücadelelerin sistemin devamı açısından tehdit oluşturmasını önleme hedefi olarak özetlenebilir. İkincisi, 1917 Bolşevik Devrimi'nin varolan bu kaygıların daha da artmasına yol açtığı ve ILO'nun kuruluş sürecinin hızlanmasında etkili olduğu tespitini yapmak mümkün görünmektedir. Bu tespitler, ILO'nun kendi tarihçesini anlattığı metinlerde de doğrulanmaktadır. Örneğin, Örgüt ana tüzüğünde kuruluşdaki asli motivasyonun 'insancıl' olduğunun altını çizerken; politik açıdan da çalışma koşullarındaki gerilemeler sanayileşmeye paralel olarak arttıkça işçi sınıfındaki huzursuzluğun da genişleyeceğine, bunun da dünya barışına zarar vereceğine dikkat çekmektedir. Tüzükteki ekonomik gerekçe ise üretim maliyetlerinin aşağıya çekilmesi zorunluluğu olarak açıklanmaktadır (1). Başka bir deyişle ILO'nun kuruluşundan itibaren sermaye birikimini hızlandırmayı ve bunu, olabildiğince uzlaşmacı, barışçı bir çizgide başarmayı amaçladığı görülmektedir. Bu bağlamda Örgütü, sosyal diyalog kavramının ilk uluslararası kurumsal yapısı olarak tanımlamak yanlış olmayacaktır. Sosyal diyalog kavramının toplumsal algıyı saptıran doğası hatırlandığında, Örgüt'e verilen isimde bile dönemin gereklerinin dikkate alındığı dikkat çekmektedir. Türkçe versiyonu 'Uluslararası Çalışma Örgütü' olarak belirlenmiş bulunan ILO 'nun dilimize tam çevirisi, gerçekte, 'Uluslararası Emek Örgütü' olması gerekmektedir. Bu şekilde alındığında, ILO'yu yalnızca işçi sınıfının çıkarlarını koruyup geliştirme amacıyla kurulmuş bir yapı gibi kabul etmek mümkündür. Ve bu tarz bir kabul, sermaye sınıfı için özellikle de Örgüt'ün kurulduğu tarihsel dönemin politik belirlenimleri bağlamında son derece önemli ve bir o kadar da gereklidir.

ILO Tüzüğü'nün 1919 yılının Ocak ve Nisan ayları arasında yazılmasına katkıda bulunan 9 ülke Belçika, Küba, Çekoslovakya, Fransa, İtalya, Japonya, Polonya, İngiltere ve ABD olmuştur. Tüzük hazırlama komisyonunun başkanlığını, ABD'nin AFL Sendikası Başkanı Samuel Gompers yapmış ve ILO, dünyada, işçi, işveren örgütleri ve hükümetleri "eşit koşullarda" bir araya getiren ilk organizasyon olarak tarihteki yerini almıştır. AFL'den Gompers'in tüzük hazırlama komitesine başkanlık etmesine karşın, Uluslar Ligi'ne dahil olmayan Amerika Birleşik Devletleri, 1932 yılına kadar ILO'ya da üye olmamış; ABD'nin üyeliği ancak Roosevelt'in başkanlığı döneminde gerçekleşmiştir. ILO tarafından onaylanan ilk altı uluslararası sözleşmede çalışma süreleri, işsizlik, gebelik koruması, kadınlar için gece çalışması, asgari ücret ve gençler için gece çalışması konuları ele alınmıştır. ILO Yönetimi kuruluşundan başlayarak ilk iki yıl içersinde toplam 16 Sözleşme ile 18 Tavsiye Kararı hazırlamış ve onaylamıştır (1). Ele alınan konular kendi tarihselliği içinde ekonomi-politik açıdan değerlendirildiğinde ILO'nun sınıfsal karakterini de ele vermektedir. Tüm bu tartışmaların birinci paylaşım savaşı sonrasında yaşandığı hatırlanacak olursa, üretim süreçlerinde savaşta telef olan erkek emek gücünün yerine kadın emekçilerin yoğun olarak kullanılmak zorunda kalınması kadınlar için gece çalışması, gebelik koruması gibi konuların düzenlenmesini de bir zorunluluk haline getirmiştir. Bu düzenlemelerin yapılmasını zorlayan diğer bir önemli durum ise kadın emekçilerin mücadelesinin 20. yüzyılın başından itibaren ivme kazanmış olmasıdır. Bu yapısal gerçekliklerden hareket eden ILO'ya da, kadın emekçilerin sisteme entegre olmasına yardım edecek en alt düzeydeki normları oluşturmak düşmüştür.

Örgüt'ün, tarihsel gelişim süreci içerisinde tümüyle sermaye birikiminin önünü açacak tartışma ve kararlara yoğunlaştığı daha sonra çıkarılan sözleşme ve tavsiye kararlarından da izlenebilmektedir. Örneğin, 1948-İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ya da namı-diğer Philedelphia Deklarasyonu'nun hazırlanmasında aktif rol oynayan Wilfred Jenks'in 1970-1973 yılları arasında ILO Başkanlığı görevini yürüttüğü ve Örgüt'ün üçlü temsiliyet yapısının oluşmasında, Örgütlenme Özgürlüğü Hakkına İlişkin ILO Sözleşmesi'nin hazırlanmasında çok önemli katkılarının olduğu belirtilmektedir (1). Evrensel Bildirge'den başlayacak olursak, gerek sınıfsal olanın üzerinin örtülmesinde gerekse işçi sınıfı örgütlerinin 1970'lerden itibaren 'evrensel insan hakları' savunuculuğuna soyunarak

hızla liberalleşmesinde son derece etkili olan bu çaba, bugün bütün metalaştırma süreçlerinin temel gerekçesi olarak kullanılmaktadır. Zira, Evrensel Bildirge'nin 17. maddesi özel mülk edinmeyi de temel bir insan hakkı olarak kabul etmekte (2) ve özelleştirme / ticarileştirme süreçlerine karşı geliştirilen tepkiler Bildirge'nin ihlali olarak yorumlanmaktadır. Sermaye birikimi ile ILO'nun tarihsel gelişimi arasındaki paralelliğe ışık tutan bir diğer durum ise, 1919 yılındaki kuruluş tüzüğünde 'insancıl değerler'den bahseden ILO'nun aynı metinde insan hakları kavramına ya da örgütlenme özgürlüğüne hiçbir göndermede bulunmazken; 1970'lerden başlayarak bu kavramları literatürüne dâhil etmiş olmasıdır. Bu değişimin temelinde, sistemin 1970'lerde içine girdiği krizin sonucu olarak üretken sermayenin uluslararasılaşması zorunluluğu yatmaktadır. Erken kapitalistleşmiş ülkelerin (EKÜ'ler) sermayelerinin geç kapitalistleşmiş ülkelere (GKÜ'ler) doğru yayılması, söz konusu dönemde istihdam ve örgütlülük düzeyleri son derece yüksek olan EKÜ işçi sınıfı içersinde işsizleşme kaygılarından beslenen huzursuzluk ve tepkilerin artmasına yol açacak bir durumdu. Bu nedenle GKÜ'lerde emek maliyetlerinin sendikalaşma üzerinden yükseleceğinin ve dolayısıyla, sermaye kaçışının merkezde işsizliği arttıracak kadar hızlı olmayacağının sinyallerinin verilmesi gerekmiştir. Buna karşın, Örgüt kararlarının hiçbir bağlayıcılığının bulunmamasının, EKÜ işçi sınıfının ILO sözleşmelerinden medet ummasına engel olmadığının altını çizmek gerekir. Bu noktadan hareketle, sermaye sınıfının ILO üzerinden verdiği taahhütlere uymak gibi bir zorunluluğu hiçbir zaman bulunmadığı için Örgüt'ün, sendikalar açısından daha ziyade bir tür 'ağlama duvarı' işlevi gördüğü tespitini yapmakta yarar vardır. Sermaye açısından bakıldığında ise, birikimin önünü açacak önermeler ILO gibi bir yapıdan geldiğinde işçi örgütlerinin algı sisteminin bundan etkilendiği ve sınıfsal çıkarlara en fazla zarar verecek uygulamalarda bile işçi örgütlerinin ILO normlarını savunur bir konum aldıkları görülmektedir.

Örgüt kararlarının bağlayıcılığının bulunmayışına ilave olarak, ILO'daki üçlü temsiliyet mekanizmasının da, hem örgütlü emeğin tümünün çıkarlarının hem de örgütsüz olan çoğunluğun çıkarlarının temsili açısından son derece sorunlu olduğunu belirtmekte yarar vardır. Zira, ILO konferanslarına katılım gerek işçi gerekse işveren örgütlerinden her ülkede temsil düzeyi en yüksek olan sendika ile sınırlı tutulmuştur. Bu bağlamda örneğin Türkiye'de Türk-İş ve TİSK en büyük iki konfederasyon olarak ILO konferanslarında söz sahibidir. Tarihsel gelişimleri hatırlandığında tek başına Türk-İş ve DİSK arasındaki ayrılık noktaları ve çıkar çatışmaları bile DİSK tabanının çıkarlarının ILO konferanslarında ne derece temsil edilebildiğine dair bir fikir verebilmektedir. Kaldı ki Türkiye'deki işgücünün örgütlü olmayan kesimi ezici bir çoğunluğu temsil etmekte ve bu çoğunluğun çıkarları hiçbir şekilde ILO konferanslarına taşınamamaktadır.

Diğer bir gerçeklik ise ILO tarafından işçilerin en temel hak ve özgürlükleri kapsamında sayılmış olan standartların gerçekte en alt düzeydeki normlar olmasıdır. Yine bu nedenden ötürü söz konusu normların ihlali yabancı sermayeyi yatırımdan caydıran bir etkiye sahip bulunmamaktadır. Öyle ki dünyadaki en büyük yabancı yatırım akışları, önemli bir çoğunluğunda söz konusu bu en alt düzeydeki standartları ihlal eden değil, bunların olası ihlalini engelleyen yasalar uygulanan OECD'nin güçlü ülkeleri arasında yaşanmaktadır. Çünkü, sermaye birikiminin emek sömürüsü üzerinden sağlanması ve yasalarla baskı altında tutulan emekten soğurulacak değerin görece daha yüksek olacağı doğru olsa da, yabancı sermayenin yatırım yapacağı ülkeyi seçerken emek uyuşmazlıklarının en alt düzeyde ve yasal düzenlemelerle yönetilebilir olması yönündeki tercihi oldukça önemlidir (3). Bu gerçeklikler karşısında, hem son dönemde kapitalizme uluslararası ölçekte eklemlenme ve bunun için her türlü fedakârlığı yaparak yabancı sermayeyi ülkeye çekme çabası içinde olan hükümetlerin ülke yasalarını ILO normlarına uygun hale getirme yönündeki çabaları anlaşılabilmekte hem de ILO ve birikim arasındaki ilişki görünür hale gelmektedir.

Yukarıda aktarılan gerçeklikler, emek örgütlerinin ILO konferanslarına katılıp katılmaması; ya da belli hak ihlallerinde Örgüt'ü muhatap alıp, şikâyetlerini resmi yollardan ILO'ya iletip iletmemesi konusunda ikileme düşülmesine yol açma riski barındırmaktadır. Bizce emek örgütleri ILO

konferanslarına da katılmalı, hak ihlallerini ILO'ya rapor etmekten de geri durmamalıdır. Ancak bu tarz bir tavır alış, şikâyetlerden on yıllardır hiçbir sonuç alınamadığı gerçeği ile bu gerçeğin dayandığı sistemik/yapısal nedenler konusunda sessiz kalmayı gerektirmemelidir. Hatta tam da tersi, işçi sendikalarının ILO'ya aktif katılımı Örgüt'ün sınıfsal karakterini açığa çıkarmayı, onu işçi sınıfının ve emek örgütlerinin umudu olmaktan çıkarmayı amaçlamalıdır. Bu bağlamda, örneğin Türkiye işçi sınıfının 30 yıldır örgütlenme hakkından mahrum olmasına rağmen Türkiye Devleti'nin nasıl olup ta hiçbir cezai yaptırımla zorlanmadığı; ya da, "çalışmak" ILO sözleşmelerinde temel bir hak olarak tanımlandığı halde aynı sözleşmelerin nasıl olup ta "işten çıkarmayı" da bir hak olarak tanımlayabildiği vb. soruların emek örgütleri içersinde tartışmaya açılması gerekmektedir.

Özel İstihdam Büroları ve ILO

ILO içersinde özel istihdamla ilgili ilk adımların daha 1919 yılında çıkarılan 2 No'lu İşsizlik Sözleşmesi'nde atıldığı görülmektedir. Bu adımların hukuki bir geçerlik kazanması ise 1948 tarihli 88 No'lu İstihdam Hizmetleri Sözleşmesi'yle olabilmiştir. ÖİB'nin emek piyasalarında egemen olduğu EKÜ'lerde, işçilerin bu bürolara belli bir komisyon ödemesini engelleyici bir dizi prosedür geliştirilmiştir (4). Bu engelleyici düzenlemelerin emek örgütlerinin algı sistemi üzerindeki etkisi ise geçici iş olgusu ile ÖİB'yi benimsemek ve pratiğin kendisinin reddi yerine düzenlenmemiş versiyonunun reddedilmesi şeklinde olmuştur. Bu tavır alışta ve algı sapmasında ILO'nun rolü daha bir görünür hale gelmektedir.

ILO'nun tanımlamasında, ÖİB modern emek piyasalarında şirketlere işgücünü niceliksel olarak artırıp, azaltma olanağını veren daha üst düzeyde esneklik sağlarken; işçilere de iş bulma ile ücret, çalışma süreleri ve eğitim de dâhil olmak üzere istihdam standartları anlamında yeterli güvenceler sağlamanın asli araçlarının başında gelmektedir (4). Örgüt'ün konuyla ilgili olarak hazırladığı raporların içsel tutarsızlığı ise ILO'nun sınıfsal karakterini ele vermektedir. Bu bağlamda ILO bir yandan kiralık işçi pratiğinin işçilere bir dizi güvence sağlayacağını söylerken bir yandan da bazı şirketlerin kiralık işçileri uzun sürelerle ve düzenli işçiler yerine istihdam edebileceğini belirtmektedir (4). Pratiğin bizzat kendisi güvencesizliğin en uç noktasını temsil ederken; bu gerçekliği örtmenin ya da acısını hafifletmenin bir aracı olarak kullanılan "geçici ve kısa süreli" olacağına dair verilen güvenceler de yukarıda alıntıladığımız cümlelerle inandırıcılığını kaybetmektedir. Gerçekten de kiralık işçi olma halinin dünyadaki uygulamalarına bakıldığında işçiler açısından ortaya tamamen farklı bir tablo çıkmaktadır. Kiralanan işçilerin pek çoğu, bu olguyu işveren tarafından ücret adı altında yapılan ödemenin kiralanan işçi ile bir başka firma arasında paylaşılması olarak tanımlamaktadır. Bir bilgisayar programcısı bu gerçekliği aşağıdaki cümlelerle ifade etmektedir: "Bana bir bilgisayar programlama işi için kiralama şirketi tarafından saatte 9 ABD $'ı ödenirken; çalıştığım işyeri tarafından kiralama şirketine benim için ödenen ücretin saatte 25 ABD $'ı olduğunu öğrendim. Demek ki benim yaptığım iş için ödenen 25 ABD $'ının yalnızca 9'u bana ödeniyor, 16 ABD $'ı ise kiralama şirketine kalıyor". (5).

Benzer şekilde İngiltere'de 2002 yılında yapılan bir araştırmaya göre, kiralık işçilerin haftalık ortalama ücreti aynı işi yapan kadrolu işçilerin ortalama haftalık ücretinin sadece yüzde 68'ine denk düşmektedir (6).

Öte yandan ILO'ya göre, ÖİB'nin işçilerden de komisyon almasının bile hoşgörülmesi gereken bir dizi boyutu vardır. İşverenin işçi kiralama ofislerine komisyon ödeyebileceği koşulların mevcut olmadığı, yani asıl işverenin başka bir ülkede ikamet ettiği durumlar; emek arzının ya da işsizliğin çok yüksek olduğu koşullar ve kayıt dışı piyasa oyuncularının rüşvet benzeri yolsuzluklarına engel olma isteği bu hoşgörünün meşru gerekçeleri olarak sunulmaktadır. İşçilerin kötü kullanımını önlemek adına önerilen tedbir ise, söz konusu komisyon bedellerinin taban ve tavan tutarlarının yasa ile belirlenmesidir (4). İşte bu 'tedbir' önermeleri ILO'nun sınıfsal karakterini anlamanın bütün olanaklarını barındırmaktadır: Kötü ve yanlış olan kapitalizm ya da uygulamanın kendisi değil, düzenlenmemiş olanıdır…

İşçilerden komisyon almak üzere kurulmuş ÖİB ile ilgili olarak çıkarılan ilk ILO sözleşmesi 1933 yılında onaylanmıştır. 1970'lerden başlayarak

kamusal iş bulma kurumlarının pek çok ülkede hızla küçülme eğilimine girmesi ÖİB'ye de bir dizi yeni olanak bahşetmiştir. Bu sürece eşlik eden iktisadi liberalizm ve artan sermayeler arası rekabet, ÖİB'nin emek piyasalarının geliştirilmesinde önemli roller oynayabileceği görüşü giderek artan bir şekilde kabul görmeye başlamıştır (4).

Uygulamanın barındırdığı bütün risk ve tehditlere karşın ILO, ÖİB'yi düzenleyen 181 sayılı Sözleşme'nin işçi ve işverenlerin çıkarlarını dengelediğini ileri sürmektedir. Bu teze göre, işverenlerin işçi sayısını diledikleri zaman diledikleri kadar azaltıp artırabilmelerine olanak sağlayan esneklik ihtiyacı ile işçilerin istihdam güvencesi, güvenli bir çalışma ortamı, insana yakışır istihdam koşulları ve işgöremezlik hallerinde gelir ve bakım güvencesi gibi ihtiyaçları kiralık istihdamı düzenleyen 181 sayılı ILO Sözleşmesi'yle dengelenmektedir (4). Söz konusu Sözleşme (Convention No.181) işçi kiralama şirketlerinin dünya konfederasyonu CIETT tarafından adım adım izlenmekte ve üye devletler tarafından onaylanması için yoğun bir lobi faaliyetine konu edilmektedir (7). ILO'nun, ÖİB'nin işçilerin çıkarlarını da koruyacağına dair ısrarını dayandırdığı bir diğer çalışması ise 188 sayılı Tavsiye Kararı'dır. Kararın 6. paragrafında "ÖİB'nin işçilerin grevde olduğu işyerlerine işçi kiralamaması gerektiği" belirtilmektedir (4). Bu düzenlemede birinci sorun, metnin kaleme alınışında kullanılan son derece yanıltıcı dildir. Hukuki bir metin olmasına karşın sadece bir temenni biçiminde yazılmış olan bu paragrafla ilgili ikinci sorun ise, yalnızca grev sırasında ve grevdekilerin yerine kiralık işçi alınmaması gerektiğinin vurgulanmasıdır. Örneğin, olası bir grevden hemen önce kiralık işçilerin işe başlatılması ve ardından grevin söz konusu olması durumunda daha önce kiralanmış işçilerle üretime devam edilmesini önlemenin hedeflenmediği açıkça görülmektedir.

ILO'ya üye devletlerin de ÖİB meselesinde sırtlarını ILO normlarına dayadığını gösteren pek çok örnek bulunmaktadır. Örneğin İtalya'da Treu Yasası (196/1997) olarak bilinen düzenlemede ÖİB'ye şu koşullar altında izin verilmektedir: Kiralık işçiler grevdeki işçilerin yerine işe alınamaz; ya da kiralık işçiler son 12 ay içinde toplu işten çıkarmaların yaşandığı işlerde istihdam edilemez; veya tıbbi açıdan gerekli olan işler kiralık işçilere gördürülemez. Buna karşın Treu Yasası, kiralık işçi olarak çalışmanın en uzun süresini ya da kiralık işçi kullanma ihtiyacının yasal gerekçelerini belirlememekte ve bu konuları 'toplu pazarlık sistemlerine' bırakmaktadır (8).

Yukarıdaki alıntıdan hareketle, İtalya'da mevcut yasanın kapsamı dışında kalan ve kiralık işçilerin en güvencesiz, en korumasız koşullarda istihdam edilebilmesine olanak sağlayan koşullar şöyle özetlenebilir: A) Yeni kurulan bütün işyerleri bu yasanın ve sınırlamaların kapsamı dışındadır, çünkü yeni işyerlerinde 'son 12 ayda toplu işten çıkarma pratiğinin' yaşanmış olması imkânsızdır B) Son 12 ayda tek tek alındığında hiç biri 'toplu işten çıkarma' kapsamında sayılmayacak çıkışlar, bir araya getirilip toplandığında toplu işten çıkarmaya eşit sonuçlar yaratmış olabilir. Fakat yasa yalnızca 'toplu işten çıkarma' ya yer verdiği için bu tip durumlar da yasa korumalarının dışında kalacaktır. C) Ayrıca, işyerlerini kapatarak farklı bir ticari isimle başka bir yerde tekrar faaliyete geçen işyerleri de son 12 ayda toplu işten çıkarma yapmış olsalar bile yasanın işçilere sağladığı "sözde koruma" kapsamının dışında kalacaklardır. Bu durum özellikle Türkiye'de çok sık karşılaşılan bir durumdur.

Kriz dönemlerinde ise ÖİB tarafından kiralanan işçiler ilk işten çıkarılanlar olarak karşımıza çıkmaktadır. Almanya'da Ekim 2008'i izleyen ilk 4-6 ay içinde işinden olan kiralık işçi sayısının 100 ile 150 bin arasında olduğu tahmin edilmektedir. Japon Hükümeti ise 2008 yılının ikinci yarısında 85 bin kiralık işçinin işten çıkarıldığını bildirmektedir. ABD'de Aralık 2007'den Nisan 2009'a kadar geçen sürede her ay 52 bin kiralık işçi işten atılmıştır (4). Güvencesizlik ve geçicilik kiralık işçi olma halinin zaten en temel karakteristiği olduğu için yukarıda alıntılanmış olan işsizleşme verileri ilk bakışta anlamsız gelebilir. Söz konusu işçilere, kiralanma eyleminin başında kendilerine söylenen tarihlerden daha erken bir tarihte iş bıraktırıldığı için "işten çıkarılma" kavramı kullanılmaktadır. Diğer yandan ILO, kullanıcı konumundaki ana işverenin kiralık çalışmayı istediği gibi, istediği anda sonlandırma esnekliğine sahip olduğunu; bu tip durumlarda kiralama şirketinin belli tazminat sorumluluklarını yüklenebileceğini (4) belirterek örtük bir biçimde işçilerin iki farklı patron karşısında tamamen korumasız bırakılmasını onaylamış olmaktadır.

İşçi Kiralama Uygulamasının Ekonomi-Politiği ve Özel İstihdam Bürolarının Tarihsel Gelişim Seyri

Türkiye'nin gündemine son 7-8 yıldır giren "ÖİB", ABD ve Avrupa gibi ileri kapitalist bölge ve ülkelerde çok daha uzun yıllara dayanan bir pratiktir. Olguyu analiz etmede kritik öneme sahip olan soruların başında işverenlerin neden kiralama şirketleri ile çalışmayı, düzenli işçiler yerine kiralık işçilerle çalışmayı tercih ettiği gelmektedir. Üstelik bu uygulama, kiralama şirketlerine oldukça yüksek bedeller ödendiği halde cazibesinden bir şey kaybetmemektedir. Bunun tek bir nedeni vardır, o da, şirketlerin ÖİB'ye ödedikleri yüksek bedellerin bile kiralık işçileri sömürerek, güvencesiz, korumasız çalıştırarak elde edecekleri kazançların çok altında olmasıdır.

Diğer yandan emek-sermaye arasındaki bu yeni ilişki üretim süreçlerinde yaratılan artı değerin sanayi sermayesi ile tüccar sermayesi arasında bölüşüldüğü pazarlama, satış, ticaret gibi pratiklerden farklıdır. Çünkü bu yeni ilişki biçiminde kapitalistler arasında bölüşülen artı değer, ya da başka bir deyişle "karşılığı ödenmeyen emek" değil, doğrudan "karşılığı ödenen emek" yani "ücret ve ücret kapsamındaki kazanımlardır". Bu yeni durumda sanayi kapitalisti hem işçi maliyetlerinin önemli bir bölümünden kurtulmakta, hem de zaten düşürdüğü ücretlerin bir bölümünü ÖİB'lere vermektedir. Ancak bu durum, aynı zamanda üretim ilişkilerinde emek-sermaye çelişkisi içine üçüncü bir unsurun, ÖİB'nin dahil edildiği yeni bir ilişkiye işaret eder. Öyle ki, 'karşılığı ödenen emek' kavramı anlamını tamamen yitirir. Çünkü söz konusu 'karşılık' (ücret) artık sadece emekçiye ödenmiyor, emekçi ile -yaratılan değere hiçbir katkısı olmayan- ikinci bir kapitalist arasında bölüştürülüyor. Başka bir deyişle sanayi kapitalisti tarafından ÖİB'ye ödenen komisyonlar kapitalistler açısından emek maliyetinin unsurlarından biri haline geldiği halde; diğer emek maliyetlerinden farklı olarak bu ödeme hiçbir boyutuyla işçilere yansımamaktadır. ÖİB ve kullanıcı şirket (üretken kapitalist) arasındaki bu yeni ilişki, tüccar sermaye ile üretken kapitalist arasındaki tarihsel ilişkiyle karşılaştırıldığında, ana şirketin tüccarla çalışmaktansa ÖİB ile çalışmaya çok daha istekli olacağı açıktır. Çünkü, tüccarla artı değeri paylaşmak zorunda olan üretken sermaye, ÖİB'ye zaten kendisine ait olmayan bir şeyi, emekçinin ücretinin bir bölümünü aktarmaktadır. Üstelik bu sayede toplam emek maliyetlerini daha da düşürme, emek sürecindeki kontrolünü daha da artırma olanaklarına da kavusmaktadır. Buna karşın, söz konusu bu yeni ilişki biçiminin tüm işçi sınıfına ve genel olarak sınıf mücadelesine son derece olumsuz yansımalarının olacağını bugünden öngörmek hiç zor değildir. Bu kayıpların başında ise örgütlenmenin eskiye oranla çok daha zorlaşacak olması gelmektedir. Çünkü kiralanan işçinin muhatabı, emek gücünü harekete geçirerek onun için değer ürettiği ana firma değil, ÖİB olarak görünmektedir. Dolayısıyla kiralanan işçilerin, üretim sürecinde meydana gelecek olası bir hak kaybı karşısında ana firmaya karşı örgütlenmeleri de mümkün değildir, olsa olsa ÖİB'ye karşı örgütlenebilirler. Ancak ÖİB'ye karşı örgütlenebilmenin koşulu, aynı şirkete kayıtlı işçilerin bir araya gelmesidir. Oysa bu uygulamanın doğası gereği, söz konusu işçilerin her biri başka işyerlerine gönderilmekte, pek çok durumda değil birbirleriyle iletişime geçmek, birbirlerini şahsen tanımaları bile mümkün olmamaktadır.

Sürecin tarihsel gelişimine bakıldığında, ilk özel büronun Manpower ve Kelly adıyla, ABD'de ve 1950'li yılların sonunda kurulduğu görülmektedir. Başlangıçta piyasaya sadece ofis işçileri ve sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli elemanları sağlayan bu iki şirket 1960'lar boyunca adım adım büyüyerek 1970'lerin başında büyük kentlerde iş ortaklıkları kurmuş, yüzlerce şube ve temsilciliği bulunan çok güçlü şirketler haline gelmiştir. 1970'lerin büyük bunalımından kendi paylarına düşeni alan Kelly ve Manpower şirketleri, bu dönemde, sanayideki daralmaya paralel olarak önemli ölçüde küçülmüştür. Reagan döneminde kamusal hizmetlerin piyasalaştırılmasıyla birlikte kiralık işçi şirketleri piyasası da genişlemeye ve çeşitlenmeye başlamıştır. Bu dönem, aynı zamanda, sanayi işverenlerinin kiralık işçi uygulamasını geçici, kısa süreli, belli uzmanlık alanlarıyla sınırlı bir uygulama olarak görmekten vaz geçip, yerleşik bir üretim organizasyonu haline getirme çabalarının belirgin hale geldiği bir dönemdir. 1980'lerde artan uluslararası rekabet, ABD'deki büyüme oranlarının arka arkaya yükselişi, maliyet düşürme kaygılarını daha da pekiştirmiş ve kiralık işçi sektöründeki baskılar

daha da yoğunlaşmıştır. ÖİB sektörüne tekil kapitalistlerin girişi arttıkça rekabet te keskinleşmiştir. 1995 yılında 15.000 olan ÖİB sayısı 2001 yılına gelindiğinde 21.000'e ulaşmıştır (9).

Avrupa Birliği'nde ise her gün yaklaşık 4 milyon kişi ÖİB'e kayıt olmaktadır. Bu rakam AB'deki toplam istihdamın yüzde 2'sine tekabül etmektedir. Bu bağlamda işçi kiralama işi AB'de 1990'dan beri en hızlı büyüyen sektör haline gelmiştir (4). ÖİB'in Almanya'daki gelişimine bakıldığında özellikle 50-249 işçinin çalıştığı ölçekteki her üç şirketten birinde kiralık işçi pratiğine yoğun olarak başvurulduğu dikkati çekmektedir. Giderek artan sayıda firmanın işçi kiralama şirketi olarak piyasaya girdiğine tanık olunurken; ana firmalar açısından da emek maliyetlerinin günden güne azaldığı belirtilmektedir. Ülkede 2004 yılında yasal meşruiyete kavuşturulan bu uygulamayla ana kullanıcı konumundaki şirketlere kiraladıkları işçileri sınırsız süreyle çalıştırma özgürlüğü verilmiş bulunmaktadır. Bu avantaji sonuna kadar kullanan şirketler, daha önce kalıcı ve düzenli statüde çalıştırdıkları işçilerin önce çıkışını yapıp, ardından da işçi kiralama ofisleri üzerinden yeniden, fakat bu kez kiralama yoluyla işe almaktadır. İşçi kiralama bürolarına ödedikleri komisyonlardan kurtulmaya ve böylelikle emek maliyetlerini daha da aşağıya çekmeye çalışan pek çok büyük şirket artık kendi ÖİB'ini kurma yoluna gitmektedir. Almanya'da kiralık işçi statüsünde çalışanların yaklaşık yüzde 60'ı, çok alt düzeyde mesleki eğitim gerektiren sanayi üretiminde ya da montaj fabrikalarında istihdam edilmektedir. Ancak son yıllarda özel bürolar tarafından kiralanan nitelikli işçi sayısında da önemli artışlar gözlenmeye başlamıştır. Ülkede bu pratiğin henüz fazla yaygınlaşamadığı alanların başında ise otel ve restoran hizmetleri, ticaret, çamaşır yıkama ve kuru temizleme ile inşaat sektörü gelmektedir. Almanya'da dikkat çeken bir diğer durum ise işçi kiralama pratiğinin kadınlardan ziyade erkek işçilerde; üniversite mezunlarından ziyade daha alt eğitim gruplarında yoğunlaşmış olmasıdır. Cinsiyetler arasındaki farklılaşma, ÖİB'nin esas olarak erkeklerin çoğunlukta olduğu sanayilerle çalışma eğilimi göstermesiyle açıklanmaktadır. Bu arada tüm kiralık işçilerin sadece yüzde 3'ünün üniversite diplomasına sahip olduğu belirtilmektedir (10).

İspanya'da ise, mevcut yasada 1999 yılında yapılan reformun ardından kiralanan işçilerin tehlikeli addedilen işlerde çalıştırılması yasaklanmıştır. Benzer şekilde Portekiz'de de 1989'da çıkarılan bir yasa ile kiralanan işçilerin başta inşaat sektörü olmak üzere tehlikeli sayılan işlerde istihdam edilmesi yasaklanmıştır (4). Tehlikeli işler ile kiralık işçi olma hali arasındaki ilişki mercek altına yatırıldığında ÖİB pratiğinde asıl işverenin muhatap olmaktan çıkıp, kiraladığı işçileri doğrudan kiralama şirketi sahibi ile muhatap ettiği görülmektedir. Kiralanan işçiler bu nedenle ana işveren tarafından düzenli işçilere sağlanan işçi sağlığı ve iş güvenliği malzemeleri ile koruyucu ekipmanı kullanma hakkına sahip değildir. İngiltere Brighton'da özel bir gemi inşa firmasına kiralanan Simon Jones (24) adlı işçinin tersanede işe başladığının ikinci saatinde başına düşen vinç sonucunda ölümü, kiralanan işçilerin işyerindeki koruyucu ekipmanı kullanmalarına izin verilmediği gibi kendilerinden istenen işi yapabilmeleri için gerekli eğitimin de sağlanmadığı korkunç gerçeğinin ortaya çıkmasına yol açmıştır (11). Bu elim cinayetten de görüleceği gibi kiralık işçiliğin kabulü ve yasal hale getirilmesi Tuzla cinayetlerinin bütün sektörlerde ve bütün işçi sınıfı için onaylanması anlamına gelmektedir. Bu bağlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği (ISIG) konusu 'kiralık işçi' sorunsalının en yakıcı boyutlarından birini oluşturmaktadır.

Mülkiyeti size ait olan bir fabrikada işlerin görülmesini istiyorsunuz. Taşeronlar işi çok pahalıya yapıyor. Halbuki sadece birkaç gün ya da yalnızca birkaç saat çalışacak işçileri bulsanız işiniz tamam. Yakınınızdaki fabrikada çalışan işçileri ödünç almayı düşünüyorsunuz, sadece bir iki gün için sigorta yapacak değilsiniz ya; ama ya iş sırasında başlarına bir kaza gelirse? Biz sizin talebinize, uygun, deneyimli, kendi araç gereçleriyle gelen işçiler sunarak cevap veriyoruz. Kiralama şirketi tarafından sigortalanmış, vergi yükümlülüğü de kiralama şirketi tarafından üstlenilmiş işçiler bunlar. Onları, birkaç gün, bir gün ya da sadece bir saat için talep ediyor olabilirsiniz. Dilerseniz yaptıkları işi denetleyebilirsiniz. Fabrika sahipleri, eğer talep edildikleri anda işsiz olursa, istedikleri işçiyi kiralama şansına sahiptir. Maliyetiniz kiraladığınız işçinin niteliklerine göre değişir. Ödeme için master,

visa kartın yanı sıra ödeme çekleri de kabul edilir. Kiraladığınız işçinin performansından memnun kalmazsanız, kiralamanın ilk saatinde bizi arayın ve kiralama sözleşmesini iptal edin. Bu ilk iş saati size fatura edilmeyecektir. Hakkında tekrarlayan şikayet bulunan işçilerin firmamızla ilişiği bitirilir (12).

Yukarıdaki kutuda verilen bilgi, bir özel istihdam bürosunun web sitesinde duyurduğu reklamdan aklarılmıştır. İlanda, kiralanan işçilerin sigortalarının kiralayan şirket tarafından ödeneceği belirtilmektedir. Erken kapitalistleşen ülkelerde sigortacılık sektörü geç kapitalistleşenlere oranla çok daha gelişmiş ve çeşitlenmiş durumdadır. Kapsamı en dar tutulan sigorta poliçesinden en geniş tutulan sigorta poliçesine kadar bütün sigortalama çeşitleri sigortayı yapana "kişinin ya da objenin sigortalı olduğunu" iddia etme olanağı verir. Başka bir deyişle, kadrolu bir işçinin diğer pek çok riskin yanında örneğin servis aracında ya da işe gidip/gelirken başına gelebilecek bütün kazalarda da işveren sorumlu iken; kiralama şirketlerinin yaptıkları sigortaların kapsamı inanılmaz derecede dar ve en yaşamsal riskleri bile kapsamayan bir içerikte hazırlanmaktadır. Kaldı ki, ÖİB'lerin kendi portföylerindeki işçiler için yaptıkları sigorta, vergi, sosyal güvenlik ya da sağlık harcamalarının kullanıcı şirketlerde düzenli işçiler için yapılan harcamalarla birebir aynı olması halinde ne ÖİB'lerde bir sermaye birikimi ne de kullanıcı şirketlerde işçi kiralama yönünde bir dürtünün söz konusu olmayacağı da açıktır. Diğer yandan aynı ilanda, kiralık işçiliğin gerçekten bir ihtiyaçtan kaynaklandığını ispatlamaya çalışan vurgular dikkat çekicidir. Birkaç saat ya da birkaç günlük işler için kiralık işçilere ihtiyaç duyulabileceğinden bahsedilmekte ve dolayısıyla, kiralık işçi olma hali zorunlu ve çok kısa süreli işlerle sınırlıymış gibi bir algı yaratılmaya çalışılmaktadır. Benzer bir çaba AKP Hükümeti Özel İstihdam Büroları ile ilgili yasa taslağını hazırlarken de gündeme getirilmiş ve geçicilik, güvencesiz olma hali gibi durumlar adeta işin doğasıyla ilişkiliymiş gibi bir görüntü yaratılmaya çalışılmıştır. Buna karşın merkez ülkelerde son yıllarda artış görülen bir başka eğilim de, kiralık olarak işe alınan işçilerin uzun süreler hatta bazen uzun yıllar boyunca aynı statüde, bütün haklardan yoksun bir durumda çalıştırılıyor olmalarıdır. Bu tür uygulamalar, bir yandan kiralık işçi olma halinin kalıcılaştırıldığını ortaya koyarken bir yandan da bu yeni stratejinin arka planına, ya da gerçek niyete ışık tutmaktadır. "Kalıcı Kiralık İşçilik" (Per-Temp) adı verilen yeni bir uygulama ise ABD'de kiralık işçiliğin hızla yaygınlaşması sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu model giderek düzenli/kadrolu işçiliğin yerini almaya başlamıştır. Aslında kiralama şirketi tarafından işyerlerine verilen bu işçiler uzun yıllar aynı işyerinde ve kendileriyle aynı işi yapan kadrolu işçilerin sahip olduğu bütün haklardan yoksun bir şekilde çalıştırılmaktadır. Kiralık işçiliğe dayalı Per-Temp çalışma modeli ABD'de en fazla bilgi-iletişim sektöründe rağbet görmekte ve firmalar bu yolla hem bütün emek maliyetlerini düşürme hem de işten çıkarma, işçi sağlığı&iş güvenliği, tatil ve izinler gibi pek çok konuda çok daha geniş bir esneklik uygulama şansı elde etmektedirler. Kasım 1998'de Microsoft şirketine açılan davada, şirkette çalıştırılan binlerce kiralık işçinin uzun yıllardan beri bu işyerinde çalışmakta olduğu ve bu nedenle kiralık işçi olmanın gereklerine uygun olmadıkları, kiralık işçi olarak kabul edilemeyecekleri ileri sürülmüştür… Ülkede oluşturulan ulusal bir komisyon, işverenlerin kiralık işçiliği tercih etmesinin asıl nedeninin sigorta, işsizlik parası, kıdem ve ihbar tazminatları, sağlık ve emeklilik kesintileri gibi bir dizi emek maliyetinden kurtulmak ve bu maliyetleri kiralanan işçilere devretmek olduğunu belirtmiştir (13).

Dünya Bankası raporlarında, ÖİB ile ilgili yasaların 2003 yılı itibarıyla OECD üyeleri içinde sadece iki tanesinde, Türkiye ve Meksika'da hala çıkarılmadığı vurgulanmaktadır. Banka, 'geçerli koşullar söz konusu olduğunda' yasalarla düzenlenmesi gerektiğini belirterek geçici istihdamı meşrulaştırmakta; OECD içersinde yalnızca Türkiye ve Yunanistan'ın geçici çalışmayı belli koşulların varlığına bağlamasını ise eleştirmekte ve geçici istihdam üzerindeki sınırlamaların bütün dünya genelinde hızla azaltıldığını belirtmektedir (14).

Yeni bir "endüstri" olarak Özel İstihdam Bürolarında sermaye birikimi 2007 yılı boyunca dünya ölçeğinde her gün yaklaşık olarak 9.5 milyon işçi ÖİB tarafından çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren şirketlere kiralanmış ve kendilerini kiralayan büroların kiralamadan elde ettikleri toplam kazancı 234 milyar Euro'ya ulaşmıştır. Dünyanın

hali hazırdaki en büyük özel işverenlerinden biri olarak tanımlanan bu endüstrinin toplam çalışabilir nüfus içindeki payı açısından hala arzu edilen büyüklüğe ulaşmadığının altı çizilmektedir. Bu bağlamda, sektörün istihdamı aktif işgücünün yüzdesi olarak Japonya'da 2.1, Avrupa ve ABD'de 2'lik olmak üzere oldukça küçük bir paya sahiptir. Buna karşın, şirketlerin yüzde 81'inin ekonomik ve finansal dalgalanmalarla başa çıkabilmek için kiralık işçi ve elemanlar kullandığına dikkat çekilmektedir (7). İrlanda Sosyalist Partisi'nin aşağıdaki tespitleri de kiralık işçi kullanımının sermaye sınıfı açısından artan cazibesinin yapısal nedenlerine ışık tutmaktadır: "İşçi kiralayan özel istihdam büroları işçi sınıfının onlarca yıldır sürdürdüğü mücadeleler sonucunda kazandığı insanca ücret ve çalışma koşullarını kökünden yok etmeyi hedefliyor. Kiralanan işçiler ne hastalık halinde ücret alma ne senelik ya da hafta sonu izinlerini kullanma, ne servis, ne de yaşamlarını sürdürmeye yetecek kadar ücret karşılığı çalışma haklarına sahip değiller. Ayrıca, kiralandıkları işyerinde kaç saat, kaç gün ya da kaç ay çalışmaya devam ettirilecekleri belli olmadığı için aile yaşamlarını düzenleme şansına da sahip değiller. Bu düzenlemenin sadece sermayenin çıkarlarının daha üst düzeyde korunması adına getirildiğini ortaya koyan pratik ise, sermayenin tamamen korumasız işgücünü kiralayabilmek için kiralama şirketlerine komisyon ödemeyi bile kabul etmesi. İşsizliğin dünyada bu kadar yüksek olduğu bir dönemde işçi bulmak için komisyon ödemenin göze alınmasının tek bir nedeni var: Şirketler kiralık işçileri istedikleri anda ve hiçbir yükümlülük üstlenmeksizin işten çıkarabildikleri için bu komisyonu ödemelerine rağmen kiralık işçilerle çalışmak istiyorlar."(15).

Belçika'da 62.000 özel istihdam bürosu vardır ve bu bürolarda çalışan eleman sayısı 762.000 dir. Dünya listesinin ilk 10 şirketinin satıştan elde ettiği

En büyük 20 Özel İstihdam Şirketi, 2008

Sıralama	Firma Adı	Ülke	Kazanç ($ million)
1	Adecco	Switzerland	31 068.93
2	Randstad	Netherlands	23 242.91
3	Manpower	United States	21 552.80
4	Allegis	United States	5 740.00
5	Kelly Services	United States	5 517.29
6	Goodwill Group	Japan	5 465.92
7	USG People	Netherlands	5 446.22
8	Hays	United Kingdom	4 994.57
9	Robert Half International	United States	4 600.55
10	Tempstaff	Japan	2 597.15
11	Volt Information Services	United States	2 427.32
12	Pasona	Japan	2 271.71
13	MPS Group	United States	2 222.30
14	Spherion	United States	2 189.16
15	Express Employment Professionals	United States	2 000.00
16	Synergie Group	France	1 624.95
17	Michael Page	United Kingdom	1 443.83
18	TrueBlue 2	United States	1 384.27
19	Monster	United States	1 343.63
20	CDI Corp.	United States	1 118.60

gelir sektördeki toplam gelirin yüzde 33'üne eşittir. Emekçilerin kiralanması üzerinden gerçekleştirilen dünya ölçeğindeki cironun yüzde 28'i ya da 67 milyar Euro'luk kısmı tek başına ABD'ye; yüzde 16'sı İngiltere'ye; yüzde 14'ü Japonya'ya aittir. Avrupa Birliği ise bölgesel blok olarak toplam satış gelirlerinin yüzde 49'unu, parasal olarak ta 114 milyar Euro'luk kısmını almaktadır (7).

Kiralık işçi pratiğinin sektörler arasındaki dağılımı da ülkeden ülkeye farklılaşmaktadır. Örneğin İskandinav ülkeleri, Hollanda ve İngiltere'de genelde kamu hizmetleri alanında özelde ise sağlık sektörlerinde ÖİB'den kiralanan sağlık personeliyle çalışmak oldukça yaygın bir eğilim halini almıştır (7). Benzer şekilde Şili, Yunanistan, Norveç, İsveç, İspanya ve İngiltere'de kiralanan işçilerin de yüzde 50'den fazlası doğrudan hizmetler sektöründe istihdam edilmektedir. Buna karşın Belçika, Almanya, Macaristan ve Polonya gibi ülkelerde kiralık işçilerin yüzde 50'sinden fazlası imalat sanayinde çalışmaktadır. Pratiğin en az rastlandığı sektör ise, kayıt dışılığın zaten çok yaygın olduğu tarımdır (4).

Sektör üzerinden sağlanan sermaye birikimi, bilinen meta üretimlerinden farklı olarak emek gücü tarafından yaratılan değerler üzerinden değil, emek gücü daha üretim araçlarıyla buluşup meta üretmeye başlamadan önce, kullanıcı kapitalistin kiraladığı emekçilere ödeyeceği ücretin bir bölümünü özel istihdam firmasına aktarması sonucunda oluşmaktadır. Dolayısıyla bu uygulamada, tüccar kapitalistle üretken kapitalist arasındaki ilişkiden farklı bir durum söz konusudur. Tüccar kapitalistin birikimi, üretim sürecinde yaratılan artı değerin ya da karşılığı ödenmeyen emeğin üretken kapitalist ile tüccar arasında paylaşılması üzerinden sağlanırken; ÖİB'lerde birikim ücretin, yani karşılığı ödenen emeğin işçi ile ÖİB arasında paylaştırılmasından sağlanır. Tüccar kapitalist örneğinde olduğu gibi yaratılmış değerlerden pay aktarılması biçiminde yaşanmadığı ve ÖİB çatısı altında da bir değer üretme süreci söz konusu olmadığı için ÖİB'lerdeki mevcut işçi portföylerinin meta stoklarında olduğu gibi verili bir piyasa değeri de bulunmamaktadır. Bunun bir diğer nedeni ise emeğin kendisinin özünde meta olmayışı, emek gücü olarak çalıştığında da yine değer taşıyan bir meta değil, artı değer üretebilen bir güç olması ile ilişkilidir. Başka bir deyişle bir işçi ÖİB portföyünde, hareketsiz bir şekilde kiralanmayı beklerken emek gücü değil, emek'tir. Aynı işçi kiralandıktan ve üretim sürecine girdikten sonra ve üretim esnasında emek gücü haline gelir ve ancak emek gücü olduktan sonra kapitalist için değer üretmeye başlar. Bu nedenlerden ötürü ÖİB'lerde ciro olarak verilen rakamlarla satış geliri olarak verilen rakamlar, diğer bütün metalardan farklı olarak, birbirine çok yakındır. ÖİB uygulamasında ciro "toplam satış hasılatına", satış gelirleri ise ÖİB tarafından yapılan masraflar bu hasılattan düşüldükten sonra kalan kısma eşittir. ÖİB'in olası masraf kalemleri arasında ise işçilerin en alt düzeyde sigortalanmasıyla ilgili ödemeler, ofis kirası, telefon, elektrik ve ÖİB eleman ücretleri gibi ödemeler bulunmaktadır.

Sonuç Yerine

Kapitalizmin sosyal kurumları arasında tarihsel olarak oldukça başat bir konuma sahip olan ILO, üretim süreçlerindeki değişime eşlik eden pek çok yeni düzenlemede olduğu gibi Özel İstihdam Büroları konusunda da işçi sınıfı örgütlerini sürece ikna etme ve tepkileri en aza indirme görevini üstlenmiş bulunmaktadır. Bu bağlamda gerek ülkemizde gerekse dünyada sendikaların -özellikle sürecin başlarında- ÖİB uygulamasını tümden reddetmek, kendi tabanlarını bu sürece karşı topyekûn bir mücadeleye hazırlamak ve daha da önemlisi üyelerini bu uygulamaların yansımaları konusunda eğitmekten ziyade hazırlanan taslak üzerinde pazarlığa oturmuş olmaları şaşırtıcı değildir. Sendikalar tarafından konuyla ilgili olarak hazırlanan metinlerde en sık rastlanan olumlu referansların ILO ve AB normları olması da bu çerçevede değerlendirilmelidir. Diğer yandan, ÖİB sürecinin işçi sınıfı açısından taşıdığı riskler analiz edilirken analizin olgunun sadece görünen boyutlarıyla sınırlanması da emek örgütlerinin algıları üzerinde etkili olmaktadır. Bu bağlamda, örneğin Türkiye'de bu sorunun en fazla öne çıkarılan boyutu "işçi kiralamanın sadece işin doğasının gerektirdiği hallerde ve geçici olması gerektiği" şeklindedir. İtalya'da ise grevdeki işçilerin yerine kiralık işçilerin kullanılmasına karşı belli önlemler alınmıştır. Gerek ÖİB uygulamasının geçici olması gerekse grev sırasında başvurulmaması

yönündeki taleplerin her ikisi de ÖİB üzerinde pazarlık yapmayı, dolayısıyla bir şeyleri reddederken diğer bazı şeyleri de kabul etmeyi gerektirmektedir. Oysa, karşılığında belli tavizlerin verildiği bu iki talebin kabul edilmesi bile işçi sınıfı açısından birer kazanç değil kayıp olacaktır. Zira, uygulamanın geçici olma riskini ortadan kaldıracak çözüm sermaye sınıfı tarafından çoktan bulunmuştur: Per-Temp ya da "kalıcı kiralık olma hali". Benzer şekilde grev sırasında kiralık işçi kullanmayı yasaklayan bir düzenleme olsa bile, şirket sahipleri grev öncesinde işçi kiralamak ve grev sırasında daha önce kiraladıkları bu işçilerle üretimi sürdürmek suretiyle bu engeli de kolayca aşabilirler. Bu tarz pazarlıkların sonucunda işçi sınıfı, tamamen aleyhinde olan bir uygulamaya angaje edilmiş olur.

ÖİB üzerinde hertürlü pazarlıktan kaçınmayı zorunlu hale getiren bir diğer önemli gerçeklik ise, işsizlik arttıkça tekil ÖİB şirketleri arasındaki rekabetin keskinleşecek olması ve ÖİB portföylerine kayıtlı işçilerin rekabet olgusuna bağlı olarak sürekli bir şekilde daha düşük kazanımlar ve daha kötü koşullarda çalışmaya zorlanacak olmalarıdır. Birikim hızına bağlı olarak süreç içinde bazı ÖİB şirketlerinin hisseleri, tıpkı ABD'de olduğu gibi, Borsalarda işlem görmeye başlayacak, hisselerin değer kazanması portföylerin dönüş hızına bağlı olacaktır. Bu da, işçilerin giderek daha kısa sürelerle kiralanması, portföye geri dönenlerin gecikmeden hızla, ama daha geri koşullarda başka işyerlerine kiralanmasını gerektirecektir. Bu durum yalnızca kiralanan işçilerin gelir ve çalışma koşullarını değil, yanı sıra düzenli işgücü de dahil olmak üzere bütün işçi sınıfının koşullarını da etkileyecek, karşısında dinamik ve genişleyen bir mücadele örgütlenemediği taktirde kiralık işçi olma hali egemen bir çalışma uygulamasına dönüşecektir.

Kaynaklar

1. ILO, 2000 "ILO History" http://www. ilo.org/public /english/about/history. htm, Ocak 2010'da download edilmiştir.
2. UN, 1948 "Article 17 in Universal Declaration of Human Rights" http://www.un.org/en/documents /udhr/, Ocak 2010'da download edilmiştir.
3. Yılmaz Gaye, 2007 "ILO Konferansı 2007 ve Gerçekler"Birgün Gazetesi 5 Temmuz 2007.
4. ILO, 2009 Private employment agencies, temporary agency workers and their contribution to the labour market, Sectoral Activities Programme Issues paper for discussion at the Workshop to promote ratification of the Private Employment Agencies Convention, 1997 (No. 181)20–21 October 2009, ISBN 978-92-2-122657-4
5. Temp Work Experience, 2009 http://www.rdrop.com/ ~half/Personal/Stories/TempWork.html
6. TUC, 2005 "The EU Temp Trade: Temporary Agency Work across the European Union" http://www.tuc.org.uk/extras/eu_agency.pdf
7. CIETT, 2009 http://www.ciett. org/fileadmin/tem plates/ciett/docs/Agency_work_industry_ around_the_ world_-_2009_Edition.pdf.
8. Ichino, A.; Mealli, F.; Nannicini, T. (2005) "Temporary Work Agencies in Italy: A Springboard Toward Permanent Employment?", http://www2.dse.unibo.it/ichino/springboard13.pdf
9. Peck, J.; Theodore, N. (2003) Cycles of contingency: The temporary staffing ınduslry and labour market adjustment in the U.S., http://books.google.com.tr /books?id=oZm3vEetBR0C&pg=PA24&lpg= PA24&dq=%22Cycles+of+Contingency:The+ Temporary+Staffing+Industry+and+Labour+ Market+Adjustment+in+the+U.S&source= bl&ots=x7oPuMejD4&sig=v2O2X1mRovDs Kvv8ex9azMpo3Jw&hl=tr#v=onepage&q=%22 Cycles%20of%20Contingency%3AThe%20 Temporary%20Staffing%20Industry%20and%20 Labour%20Market%20Adjustment%20in%20 the%20U.S&f=false
10. Christine Sommer-Guist , 2008 "The Growth of the Temporary Employment Industry in Germany and its Consequences" http://www. goethe.de/ges/soz/thm /sra/en 3818591.htm
11. Simon Jones, 1998 http://www.simonjones. org.uk/ cam paign/index.htm
12. Affordablerentals, 2009 "Rent A Worker http://www.affordablerentalsmilwaukee.com/rent-a-worker/
13. Sicker Martin, 2002 "Political Economy of Work in the 21st Century", Praeger Publication
14. World Bank (2006) World Development Report Equity and Development, World Bank, Washington D.C.
15. IRSM, 2003 Derry IRSP Condemn Slave Labour Awards 1 December 2003 http://www.irsm.org/ statements/irsp/current /031201.html.●

GEÇİCİ ÇALIŞMANIN SÜREKLİLEŞMESİ VE GÜVENCESİZLEŞME:

ÖZEL İSTİHDAM BÜROLARININ DEĞİŞEN ROLÜ*

Denizcan KUTLU
MSG Yayın Kurulu Üyesi
Namık Kemal Üniversitesi İİBF ÇEEİ Araş. Gör.

"Hemen başlamaya hazırdırlar. Çalışkandırlar. Mesaiye kalırlar. Vardiya sisteminde çalışırlar. Akşamları, her saatte... Demek istediğimiz aradığınız her şey bizde var[2]".

Giriş

Günümüzde, emek piyasalarının yapısı ve istihdam biçimleri ciddi bir dönüşüm geçirmektedir. Yaşanan teknolojik gelişmeler, üretimin yapıldığı yer ile yönetildiği yerin farklılaşabilmesine olanak tanımış, üretimin değişen yapısı, standart bir işte kalıcı bir biçimde istihdam edilebilme durumunu kökünden etkilemiştir. Bu çerçevede sermaye, üretimin sürekliliğini sağlayabilmek için emek gücünün satım ve kullanım sürecine yönelik farklı stratejiler geliştirmiştir. Buna göre, yoğunlaştırılmış-sıkıştırılmış iş haftaları, kayan çalışma süreleri, telafi çalışması, belirli süreli ve geçici iş ilişkileri, kısmi süreli, fazla, çağrı üzerine, deneme süreli çalışma, denkleştirme uygulaması gibi esnek çalışma modelleri ile emek gücünün kullanımı esnetilmektedir. Bu yazının konusunu oluşturan Özel İstihdam Büroları'nın (ÖİB) mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi yapabilmesine yönelik yasal düzenleme girişimi de emek gücünün satım ve kullanım koşullarını yeniden düzenlemektedir.

Bu çerçevede Türkiye'de de ÖİB'lere biçilen yeni rol, öncelikle ayrı bir düzenleme ile şimdilerde ise Ulusal İstihdam Stratejisi kapsamında gündeme gelmektedir. Yazıda ÖİB, Türkiye'de mesleki bakımdan geçici iş ilişkisi yapabilmesine olanak tanıyan yasa tasarısı açısından tartışılmaya çalışılacaktır. Yazıda öncelikle düzenlemeye neden olan etmenlere, konunun uluslararası kaynaklarına ve Türkiye'deki hukuksal sürece kısaca değinilecek, ardından ise tasarı, getirdikleri ve emek üzerindeki etkileri bakımından eleştirel bir gözle incelenmeye çalışılacaktır. Yazı ile Türkiye'de çalışma ilişkilerinde çok yönlü sonuçlar doğuracak olan yasalaşma evresindeki bir düzenleme ile ilgili düşünceler dile getirilerek, konunun tartışılmasına katkı sağlamak amaçlanmaktadır.

Oluşum Dinamikleri ve Hukuksal Süreç

Özellikle 1970'li yılların ardından sayıları artış gösteren ÖİB[3], rekabet, kârlılık, esneklik gibi kavramlar altında topluma sunulmakta, somut olarak ise emek gücü arzı ile talebini buluşturma hedefi çerçevesinde gündeme getirilmektedir. Bununla birlikte çokuluslu şirketlerin daha fazla yaygınlık göstermesi ve üretimin ihracat temelli olarak yapılma biçiminin artması, küresel rekabet olgusunu gündeme daha fazla taşımaktadır. Bu ise firmaların, üretim sürecinde farklı nitelik, süre ve koşullarda istihdam edeceği emek gücü gereksinimini pekiştirmektedir. ÖİB'lerin günümüzdeki uygulanma biçimi, emek süreci ve firmaya yönelik farklı esneklik modellerinin bir uzantısıdır. Buna göre, sermayenin sayısal, işlevsel, ücret ve zamana yönelik esneklik gereksiniminin yaşama geçirilmesinin önemli araçlarından biridir. ÖİB'lere ilişkin altı çizilmesi gereken bir diğer nokta da, aracılık faaliyetinin bu türünün kamusal üretim ve hizmet alanının geneline sinmiş ve yaygınlaşmış olan serbestleştirme, piyasalaştırma ve özelleştirme politikalarının bir parçası olmasıdır.

Uluslararası Geçici İstihdam Büroları Konfederasyonu CIETT'nin 2000 yılı verilerine göre, geçici iş ilişkisinin kurulmasında, izin (hastalık, tatil, vs.) yüzde 27, mevsimsel dalgalanma yüzde

23, beklenmedik iş artışı yüzde 21, ekonomik konjonktür yüzde 10 oranlarında paya sahiptir. Bu oranlar, kurulan geçici iş ilişkisinin süreleri konusunda bir fikir verebilmektedir[4](3).

ÖİB'in, tedarik eden işveren açısından işçilik maliyetlerini azaltma yolunda bir adım iken, işçi açısından ise, "iş piyasasına ilk defa girecek olanların, tam süreli ve daimi bir işte çalışma arzusunda olmayanların, farklı şirket ya da sektörlerde deneyim kazanmak isteyenlerin, mesleki tecrübelerini arttırmak isteyenlerin bu taleplerini en kısa sürede karşılayan bir çalışma türü" olduğu da belirtilmektedir (4). Öte yandan, yüksek işsizlik de işgücünün bu tür bir istihdam biçimi ile ücretli emek konumuna yükselebilmesi için önemli bir etmendir. Artan işsizlik ÖİB'lerin yaygınlaşmasını meşrulaştırmakta ve bu aynı zamanda bir söylem olarak da kullanılmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'nun kimi değerlendirmelerinde de belirtildiği gibi, "kamu istihdam kurumlarının istihdam alanında var olan tekeli, yeni liberal akımların güçlenmesi ve esnek işgücü kullanımının artması sonucu 1990'lı yıllardan sonra kimi gelişmiş ülkelerde başlamak üzere kaybolmaya başlamıştır" (5). Bu çerçevede, ÖİB, ILO ve Avrupa Birliği tarafından da kabul görmüş bir uygulama alanıdır.

ÖİB, ILO tarafından, "Bir sözleşmeyle ve bir bedel karşılığında, özel ya da tüzel kişiler adına bir istihdam boşluğunun doldurulmasını veya mesleki ilerlemeyi ya da istihdama girişi kolaylaştırmak ya da hızlandırmak amacıyla faaliyet göstermeyi üstlenen, özel hukuk hükümlerine tabi hizmet kuruluşları" (6) olarak tanımlanmaktadır. Geçici iş ilişkisinin mesleki faaliyet olarak gerçekleştirilmesinde ise, işçinin "belli bir ücret karşılığında başkasına işçi vermeyi meslek edinmiş bir işveren tarafından sırf başkasına ödünç verilmek üzere işe alınma"sı durumu söz konusudur. İşçinin asıl işvereni, ÖİB'dir. "İşçi ile asıl işveren; asıl işveren ile ödünç alan işveren; işçi ile ödünç alan işveren arasında olmak üzere" üçlü bir sözleşmesel ilişki mevcuttur. Asıl işveren, ödünç alan işverene işçi üzerindeki "kendi kontrol ve yönetim hakkını" da devretmektedir. Bu ilişkide, normal iş aracılığından farklı olarak, işçi ile ödünç veren asıl işveren arasında bir iş sözleşmesinin olması zorunludur (4). Görüldüğü gibi, üçlü sözleşmesel ilişkinin tipik bir örneği olan bu uygulamada, istihdam rejimi açısından bir farklılaşma söz konusudur.

ÖİB'lere ilişkin varolan çeşitli ILO sözleşmelerinin tarihi 1930'lu yıllara kadar uzanmaktadır. Bu sözleşmelerden ilki, 1933 yılında kabul edilen 34 sayılı "Ücretli İş Bulma Bürolarının Kapatılması Hakkında Sözleşme"dir[5]. Türkiye, bu sözleşmeyi 1946 tarihinde onaylamıştır. Konuyla ilgili olarak Türkiye tarafından 1949 yılında onaylanan 88 sayılı "İş ve İşçi Bulma Servisi Kurulması Sözleşmesi", ILO tarafından 1948 yılında kabul edilmiştir. Türkiye'nin 1951 yılında onayladığı 96 sayılı "Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi" ise, ILO tarafından 1949 tarihinde kabul edilmiştir.

Yakından bakıldığı zaman süreç içerisinde sözleşmelerde ÖİB'lerin işleyişine ilişkin daha esnekleştirici hükümlerin yer aldığı görülmektedir. Bu çerçevede 96 sayılı "Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi" ile büroların belirli bir süre içerisinde kapatılması iptal edilmiş, üye ülkelere ÖİB'lere yönelik bir tercih olanağı tanınmıştır. Türkiye, ÖİB'lerin faaliyetlerine izin veren ve geçici iş ilişkisini mesleki faaliyet olarak düzenleyen ILO'nun 1997 yılında kabul ettiği 181 sayılı "Özel İstihdam Büroları Sözleşmesi"ni ise onaylamamıştır. Bu sözleşme ÖİB'lerin kuruluşu ile ilgili olarak ön açarken, diğer yandan çeşitli güvenceler de getirmektedir. Kamu istihdam hizmeti tekeline son verilmesine uluslararası ölçekte hukuksal geçerlilik kazandıran (8) sözleşmede, ÖİB'lerin yaygınlaşmasında "işgücü piyasasının işlemesinde esnekliğin önemi" ve "özel istihdam bürolarının iyi işleyen bir işgücü piyasasında oynayabileceği role" işaret edilmektedir.

Uluslararası alanda hukuksal ve fiili düzlemde kabul görmüş bir kurum olan mesleki anlamda geçici iş ilişkisi faaliyeti, AB'de de gerek tavsiye gerekse yasal olarak istihdama ilişkin tartışmaların bir parçası konumundadır. Kamu tekeli dolayısıyla var olan yasaklar, 1967'den itibaren kalkmaya başlamış, son olarak 2001 yılında Yunanistan'da mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisine yönelik gerekli düzenleme yapılmıştır (4). Ekonomik liberalizmin mantığı ile uyumlu bir biçimde AB'de, ÖİB konu ve uygulaması, yukarıda ele alınmaya çalışıldığı gibi, "istihdam ve işçiyi korumak için öncelikle işyeri ve işvereni korumak" mantığı ile

yola çıkmaktadır. AB'de ÖİB'lerin yaygınlaşması, Avrupa İstihdam Stratejisi (AİS) ve onun temel ilkeleri ile de doğrudan bağlantılıdır. AİS'in dört temel ilkesi, "istihdam edilebilirlik", "girişimcilik", "uyum" ve "eşit fırsatlar" olarak sıralanmaktadır. Avrupa Konseyi'nin teklifi üzerine 2003 yılında Avrupa Komisyonu tarafından oluşturulan Avrupa İstihdam Çalışma Grubu, AİS çerçevesinde çeşitli tavsiyelerde bulunmuştur. ÖİB konusu, "geçici istihdam bürolarının kurulmasını ve gelişimini desteklemek, bürolar yoluyla iş fırsatlarının ve yüksek istihdam standartlarının oluşumunu sağlamak" şeklinde ifade edilen tavsiyede, ayrıca kısmi süreli çalışmanın önündeki engellerin kaldırılması da talep edilmektedir (9). Ancak yeni iş yaratılması noktasında kamuya ekonomiye müdahale temelli ve istihdam artıcı herhangi bir sorumluluk yüklenmemekte; kamu, işgücü piyasasını işverenler lehine yeniden düzenleyici bir konumda tutulmaktadır.

AB Yönergesi geçici çalışmayı kalıcılaştırıyor

Bununla birlikte Türkiye'de düzenlemenin AB'ye uyum kapsamında gündeme geldiği bizzat yasa yapıcı tarafından açıklanmaktadır. İlk olarak Haziran 2009'da gündeme gelen 5920 sayılı yasa teklifinin genel gerekçe bölümünde (10), 19 Kasım 2008 tarihinde kabul edilip, 5 Aralık 2008'de yayımlanan Avrupa Parlamentosu ve Konseyi'nin Ödünç Çalışmaya İlişkin Yönergesi[6] (13) ile AB içinde geçici istihdam bürolarının faaliyetlerini kısıtlayan ülkelerin bu kısıtlamaları gözden geçirmek durumunda kalacakları belirtilmektedir. Yönergede öngörülmeyen nedenlerle yapılan kısıtlamalarda Avrupa Komisyonu'nun yaptırım hakkı saklı bulunmaktadır.

Türkiye...

Türkiye'de 1980 ve 1990'lı yıllar boyunca iş bulmaya aracılık faaliyetleri alanında kamu tekeli bulunmaktadır. ÖİB'lere ön açan girişimler ilk olarak 1990'lı yılların ortasında Dünya Bankası (DB) tarafından başlatılmıştır. Daha sonraki süreçte de işveren örgütleri çeşitli kanallardan ÖİB'lerin kurulması ve yaygınlaştırılması yönünde görüş bildirmişlerdir (2, 5).

Esas olarak, o zamana kadar yasal zeminde tanımlanmamış olmakla birlikte, piyasada bu tür iş yapan kurumların var olduğu ve "iş arayan işçi ile işçi arayan işveren arasında aracılık" faaliyeti yaptıkları, ayrıca "işverenin hizmetine vermek üzere işçi istihdam ettikleri" de bilinmektedir (14). Bu sürecin sonunda ise 2000 yılında hazırlanan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile özel istihdam bürolarına ilişkin, kuruluş, faaliyet alanları ve denetimleri konularında bir düzenleme getirilmiştir (6). Bu yöndeki girişimler ve uluslararası eğilimler sonuç vermiş ve 2000 yılı hükümet programında, "işe yerleştirme hizmetlerinin etkinliğinin arttırılması amacıyla Özel İstihdam Bürolarının oluşturulmasına olanak tanıyan yasa tasarısının parlamentoya sunulacağı" kaydedilmiştir (15).

ÖİB, 2003 yılında yasalaşan 4857 sayılı İş Yasası'nda, 90'ıncı maddede "İş ve İşçi Bulmaya Aracılık" başlığı altında düzenlenmiştir[7]. Yasa, 10 Haziran 2003 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmiştir. Hemen ardından 4904 sayılı Türkiye İş Kurumu Yasası'nın 5 Temmuz 2003 tarihinde yürürlüğe girmesi ile birlikte ÖİB'lerin kurulmasına olanak tanınmıştır. Daha sonraki süreçte Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği, 19 Şubat 2004 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanmıştır. Söz konusu düzenlemeler ile kamu istihdam kuruluşu olan Türkiye İş Kurumu'nun (İş-Kur) statüsü, ÖİB ile aynı düzeye çekilmiş ve böylelikle İş-Kur'un etkinlik ve görev alanı sınırlandırılmıştır (5).

Türkiye'de mevcut olarak, ÖİB, kendi işçilerini, geçici işçi talebinde bulunan firmalara kiralamak biçimde bir işlerliğe sahip değildir. Uygulamanın, bir yönüyle, geçici işçi gereksinimi duyan firmanın, bu amaçla görüştüğü işçilerden anlaştığı "birini ya da birkaçını sözleşme yapmak üzere belli bir" ÖİB'e yollaması biçimde olduğu belirtilmektedir. İşçi, "iş sözleşmesini bu özel büro ile yaptıktan sonra dönüp daha önce anlaştığı şirkette (işyerinde) çalışmaya başlamaktadır" (16).

Yasa Tasarısı'nın değerlendirilmesi

ÖİB'lerin mesleki anlamda geçici iş ilişkisi yapabilmesine yönelik olarak 5920 sayılı "İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu ve Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi" (10) 26 Haziran 2009, "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü

Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" (17) ise 18 Ocak 2010 tarihlerinde TBMM gündemine gelmiştir. Her iki düzenleme girişimi de toplumsal tepkiler ve başka nedenlerden ötürü yasalaşamamıştır. Düzenleme, ikisinde de torba yasa kapsamında ele alınmıştır. İlkinde TBMM'de kabul edilmesinin ardından Cumhurbaşkanı'ndan geri dönmüş, ikincisinde ise paket kapsamından çıkartılmıştır.

Burada, Cumhurbaşkanı'nın iade gerekçeleri doğrultusunda düzenlenen son yasal girişim dikkate alınacaktır. Yasa tasarısı, 4857 sayılı İş Yasasının "Geçici iş ilişkisi" başlıklı 7'nci maddesine yönelik olarak çeşitli yeni düzenlemeler getirmektedir. Tasarı, İş Yasasının 7'nci maddesinin devamına "Mesleki anlamda geçici iş ilişkisi" başlıklı 7/A maddesini eklemektedir. Maddeye göre, "mesleki anlamda geçici iş ilişkisi, özel istihdam bürosunun, geçici işgücü talebini karşılamak amacıyla iş sözleşmesi düzenlediği işçisini, iş görme edimini yerine getirmek üzere ücret karşılığında bir başka işverene devri" anlamına gelmektedir. Bu faaliyet, Türkiye İş Kurumu'nun izin verdiği ÖİB aracılığı ile yerine getirilecektir. Büro, yapacağı tüm sözleşmeleri yazılı olarak yapmak zorundadır.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçi sayısı, işyerinde çalıştırılan işçi sayısının beşte birini geçemeyecek ve kısmi süreli iş sözleşmesine göre çalışanların çalışma süreleri dikkate alınarak tam süreli çalışmaya dönüştürülmesi ile tespit edilecektir.

Aynı işçi için, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 ayı geçemeyecektir. Çalıştırmanın bu süreyi geçmesi, geçici iş ilişkisi sözleşmesinin yazılı olarak yapılmaması veya çalıştırmanın sözleşmede belirtilen sürenin dolmasına karşın devam etmesi durumlarında, devredilen işverenle işçi arasında belirsiz süreli iş sözleşmesi kurulmuş olacaktır.

Özel istihdam bürolarının bu faaliyet için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğini taşıyacaktır. Devredilen işyerinde grev ve lokavt olması ve özel istihdam bürosunun işçiyi bu süre içerisinde başka bir işyerinde istihdam edememesi durumunda, büro, işçinin asgari ücretten az olmamak üzere sözleşmede belirtilen ücretinin yarısını ödeyecektir.

Geçici iş ilişkisi sözleşmesine dayalı olarak çalıştırılan işçiler, "Özürlü, eski hükümlü ve terör mağduru çalıştırma zorunluluğu" başlıklı 30'uncu maddenin uygulanmasında işçi sayısına dahil edilmeyeceklerdir. Mesleki anlamda geçici iş ilişkisinde, yeni getirilmek istenen madde hükümleri ile "Geçici iş ilişkisi" başlıklı 7'nci maddenin birinci ve ikinci fıkraları dışındaki diğer hükümlerinin uygulanacağı belirtilmektedir.

Esneklik üstüne esneklik

Düzenleme ile a-tipik bir çalışma biçimini ifade eden "Geçici iş ilişkisi" başlıklı düzenleme, işveren lehine daha da esnekleştirilmektedir. "Geçici iş ilişkisi" başlıklı maddede yer alan "(…) holding bünyesi içinde veya aynı şirketler topluluğuna bağlı başka bir işyerinde veya yapmakta olduğu işe benzer işlerde çalıştırılması koşuluyla başka bir işverene iş görme edimini yerine getirmek üzere geçici olarak devrettiğinde (…)" ifadesinde geçen "veya" ibareleri ile işçinin geçici iş ilişkisi ile ödünç verildiği işyerinde kendi işini yapmak zorunda olmadığı, kendi işi dışında başka bir iş de yapabileceği ya da başka bir işverene devredildiği zaman benzer işlerde çalışabileceği hüküm altına alınmıştı.

Madde ile işçi üretim sürecinde tam anlamı ile bir girdi unsuru ve meta olarak görülmekte ve işçinin belirli bir yer, zaman ve işte, belirli bir işverene bağlı olarak çalışmasını bağıtlayan geleneksel sözleşme anlayışını kökten değiştirilmiştir (18).

6 aylık süre 18 aya çıktı

Getirilen yeni düzenleme ile ise, aynı işverenle yapılacak geçici iş ilişkisi sözleşmelerinin toplam süresi 18 ayı geçemeyecektir. Mesleki faaliyet söz konusu olduğu zaman uygulanmayacak eski düzenleme ile geçici iş ilişkisinin kurulma süresi esas olarak 6 ay ile sınırlandırılmış ve gerektiğinde 2 defa yenilenebileceği düzenlenmişti. Yasa tasarısı ile süre 18 ay üst sınırı üzerinden hesaplanacaktır. 18 aylık sürenin nasıl kullanılacağı, işverenlerin belirlenimi altındadır. Eski düzenlemede toplam süreler 6 ay üzerinden hesaplanırken, tasarıda, hem maddenin ikinci fıkrası iptal edilip hem de "toplam 18 ay" denilerek, 18 aylık süre, 6 aylık dilimler ile değil, işverenin dönemsel gereksinimlerine göre çok çeşitli olarak biçimlendirilebilecektir.

Geçici çalışma kalıcılaşıyor

Tasarıya göre ÖİB'lerin geçici iş ilişkisi için istihdam edecekleri işçilerle yapacakları belirli süreli iş sözleşmeleri, esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmesi niteliğinde olacaktır. İş Yasasının "Belirli ve belirsiz süreli iş sözleşmesi" başlıklı 11'inci maddesinde "Esaslı nedene dayalı zincirleme iş sözleşmeleri, belirli süreli olma özelliğini korurlar" hükmü yer almaktadır. Buna göre, ÖİB aracılığı ile çalıştırılacak olan işçiler, sürekli olarak belirli süreli çalıştırılabileceklerdir. Geçici çalışmayı kalıcılaştıran ve esas olarak da süreklileştiren tasarı ile işçinin çalışma yaşamı tam bir belirsizlik içerisine sokulmakta, nerede, ne zaman, ne şekilde ve hangi görev ve koşullarda çalışacağı önemli oranda işverenin tasarrufuna bırakılmaktadır. ÖİB aracılığı ile bir işverene bağlı olarak geçici çalışmaya başlayan bir işçi, sürenin bitmesinin ardından başka bir işverene kiraya verilebilecektir.

Tasarı AB Yönergesi ile uyumsuz…

Dikkate aldığımız yasa tasarısı, referansta bulunduğu AB yönergesi ile çeşitli uyumsuzlukları da barındırmaktadır. Yönergede, ÖİB'in "işçiye çalışabileceği bir iş bulmaması durumunda veya bu işçilerin geçici işverenle olan ilişkisinin sona ermesi halinde -yeni bir geçici iş ilişkisi kurulana kadar- işçiye belli bir ücret ödenmesi öngörülmüştür. Ancak yeni düzenlemede, özel istihdam bürosunun işçiyi herhangi bir işyerinde istihdam edememesi halinde, ücret güvencesinin sağlanması sadece geçici işyerinde grev ve lokavt olması durumuna özgülenmiştir. Dolayısıyla işçinin çalışmadığı diğer durumlarda ücret alması mümkün olmayacaktır".

Yönergede (6. md.) geçici işyerinde, kalıcı-sürekli bir işe geçme olanağı doğması durumunda, "geçici işçilerin geçici işveren tarafından bilgilendirilmesi öngörülmüştür". Buna yönelik bir düzenleme yasa tasarısında bulunmamaktadır. Böylelikle, işverenlere geçici çalışmanın süreklileştirilmesi noktasında ciddi bir esneklik daha sunulmuştur (16).

Sonuç: Emek gücü brokerliği mi?

Bu yazıda, ekonomik krizin ardından işverenlerin önlemler listesinde (19) ilk sıralarda yer alan bir düzenleme girişimi olan özel istihdam büroları, mesleki olarak geçici iş ilişkisi yapabilmelerine olanak tanıyan tasarı bakımından değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Türkiye'de çalışma ilişkilerinin dönüşümü, farklı mekanizma ve araçlar ile sürmektedir. Ana karakterini neo-liberalizm ve onun bir sonucu olan güvencesizliğin belirlediği bu süreç, ÖİB'lerin değişen rolü ile daha da derinleşecektir. Düzenleme, meşruiyet kaynağını önemli oranda artan işsizlikten alırken, yukarıda gösterildiği gibi, ILO ve AB tarafından da desteklenmektedir. Bu bakımdan bu yapıların belirledikleri yasal çerçevelere uyum sağlanması, topluma aynı zamanda bir çağdaşlaşma projesi olarak da sunulmaktadır.

Ayrıca pek çok yasal düzenlemede olduğu gibi, burada da fiili olarak işgücü piyasasında var olan uygulamalara yasal çerçeve çizme kaygısı bulunmaktadır. 5920 sayılı yasa teklifinde yer alan madde gerekçesinde, mesleki anlamda ödünç ilişkisinin yasalaşmasının, "Türkiye'de yıllardır danışmanlık hizmetleri adı altında geçici iş ilişkisi sözleşmesi düzenleyen kuruluşların yasadışı uygulamalarına son" vereceği ve "özellikle kayıt dışı istihdamın önlenmesi, bu sektörde çalışanların sosyal güvence altına alınabilmeleri ve devletin bu alanda düzenleyici olması açısından da büyük katkı" sağlayacağı ileri sürülmektedir (9). Ayrıca yasaklanmış olmakla birlikte, uygulamada ÖİB'lerin, İş Yasası'nın "Geçici İş İlişkisi" başlıklı 7'nci maddesinde yer alan "başka bir işverene" ibaresine dayanarak, mesleki olarak geçici iş ilişkisi faaliyetlerini yürüttükleri de kaydedilmektedir (4).

Bu bürolar aracılığı ile istihdamın artacağı belirli ölçülerde doğru olup, bunun örnekleri de verilebilir. Ancak bize göre tartışılması gereken ve yeni dönemde tartışma dışı bırakılan esas konu, inşa edilen yeni emek rejimi çerçevesinde istihdamın karakteri olmalıdır. Ayrıca esneklik uygulamaları ile birlikte, iddiaların aksine işsizlik azalmak bir yana artış göstermiştir. Bu çalışma biçiminin yaygınlaşması ile birlikte, işçinin hangi işverenle ve işte, ne zaman, nasıl koşullarda, ne kadar süre ile istihdam edileceği önemli oranda belirsizleşecektir. Güvencesizliği kalıcılaştıran, dahası işçileri sürekli olarak belirli aralıklarla çalıştıran ve dolayısıyla işsiz bırakan bir çalışma biçiminin işsizliğe çözüm olması mümkün gözükmemektedir. Bu çabalar, istihdam azaltmayı serbestleştirerek istihdamı artırmak tezine dayanan bir mantık ve stratejiye dayanmaktadır.

Sürekli arz konumundaki ucuz ve uyumlu bir işgücünün yaratılması ve sendikalaşma-kolektif temsil süreç ve toplu iş sözleşmesi mekanizmasının ortadan kaldırılarak, sermayenin emek üzerindeki denetim ve kontrolünün artırılması asıl amaç olarak gözükmektedir. Zira, tasarıda, "sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi yapma konusunda belirsizlikler mevcuttur. Ödünç iş ilişkisiyle çalışanların hangi işkolundaki sendikaya üye olacakları, işyerindeki işçi sayısına dahil edilip edilemeyecekleri (maddede sadece İş K. m. 30'daki duruma atıf vardır), toplu iş sözleşmesi yapma yetkisinin belirlenmesinde dikkate alınıp alınmayacakları, geçici işyerindeki toplu iş sözleşmesinden yararlanıp yararlanamayacakları gibi hususlar ileride önemli sorunların çıkmasına yol açacaktır" (16).

Sektörün ekonominin dönemsel dalgalanmalarına olan aşırı duyarlılığı, oldukça fazla bir fiili güvencesizlik ile sonuçlanabilmektedir. Bu tür çalışma biçimi ile belirli süreli çalışma arasında da yakın bir ilişki tespit edilmiştir. Avrupa'da yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre, diğer çalışanlar ile karşılaştırıldığında, bu şekilde istihdam edilenlerin çalışma koşullarından daha az tatmin oldukları saptanmıştır. Öte yandan işyerleri ve çalışma düzenine ilişkin bir bütün olarak görülen belirsizlik halinin işverenlerin sorumluluklarını da belirsizleştirdiği görülmektedir. Bu şekilde çalışanların ücret düzeylerinin de diğer işçilere göre daha düşük olduğu da belirtilmektedir (20).

Avrupa'da bu şekilde çalışanlar arasındaki en büyük dilimi 25 yaş ve altındakiler oluşturmaktadır (21). Genç işsizliğinin 2009 ortalamasının yüzde 30'lara yaklaştığı Türkiye'de benzer bir durumla karşılaşma olasılığı yüksektir. İşgücü piyasasına giren genç kuşaklar daha fazla güvencesiz ve belirsiz koşullarda çalışacak, düşük ücret politikası yeniden üretilecektir.

Bu şekilde çalışanlar, iş üzerindeki kontrolleri daha az, daha az eğitimli, güvenlik konusunda daha az bilgilendirilmiş ve işyeri kazalarına daha fazla maruz kalan ve daha fazla vardiya çalışması yapan ve işleri tamamlamak için daha az zamana sahip olan bir profil çizmektedirler (21). İşyeri sürekli belirsizleşirken, işçinin çalıştığı her farklı iş, yeni bir uyum sürecini ifade edecek; bu ise işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ciddi anlamda tehlike oluşturacaktır.

Düzenleme, sendikaları etkisizleştirmenin bir aracı olarak da kullanılmaya son derece açıktır. Sendikalardan arınmış bir işgücü piyasası ise, tam da işverenlerin istediği gibi, kontrolsüz ve denetimsiz bir yapı arz edecek, yalnızca çalışma hakkı alım satım konusu olmayacak, düzensizlik ve güvencesizlik nedeniyle sosyal güvenlik de ciddi bir darbe yiyecektir (15). Ayrıca bu süreçten toplu sözleşme düzeninin de olumsuz etkileneceğini eklemek gerekir. Düzenleme ile işçinin, çalışma yaşamında ve algı dünyasında işyeri kavramının da neredeyse tümüyle belirsizleşeceği bir işgücü piyasası ortamı pekişecek ve işçinin kendisi bir kazanç konusu olacaktır (22).

İşçi sınıfı içindeki katmanlaşma ve parçalanmayı tetikleyecek olan bu uygulama ve düzenleme, aynı zamanda devlet-piyasa-vatandaş ilişkilerini de yeniden yapılandırmaktır. İş aracılığında devlet tekelinin ortadan kalkması ve yeni düzenleme ile bunun derinleşecek olması, kamusal iş bulması sorumluluğunu zedeleyecektir . Bu ise devletin bir hak talebi mercii olmaktan çıkması anlamına gelmektedir. Sonuç olarak ÖİB'lerin mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisini yapar bir biçimde kurumsallaşması ile yaşanacak, görülebilecek durumlar şöyle sıralanabilir (15):

"- Esnek ve kuralsız çalışma tüm sektörlerde daha etkin olarak egemen kılınacak,

- İşgücü pazarının düzenlenmesinde kamunun organizasyonu tümüyle ortadan kaldırılacak,

- Devletin Anayasa'da yer alan iş bulma ve iş yerleştirme, yükümlülüğü sona erecek,

- Sendikasızlaştırma süreci tüm sektörlerde daha da yaygınlaştırılacak, sendikaların eritilmesi süreci geliştirilecek,

- Kolektif işyeri sözleşmeleri yerine bireysel iş sözleşmeleri yaşama geçirilecek."

Sonuç bölümünün başlığının yanına "Emek Gücü Brokerliği Mi" sorusunu ekledik. Broker, aracı kuruluşların ve yatırımcıların borsadaki alım-satım emir ve kararlarını uygulayan kişidir. Ülkemizdeki özel istihdam bürolarına yönelik tartışmalarda, özellikle eleştirel çalışma ve metinlerin kimilerinde "işçi simsarlığı" ifadesinin kullanıldığı gözlenmiştir. Broker'in bir diğer adı da simsardır. Bizim konumuz açısından ise, piyasada alınıp satılan para ya da kağıt değil, emek gücüdür.

O nedenle olanı "emek gücü brokerliği" olarak adlandırmak yanlış olmayacaktır.

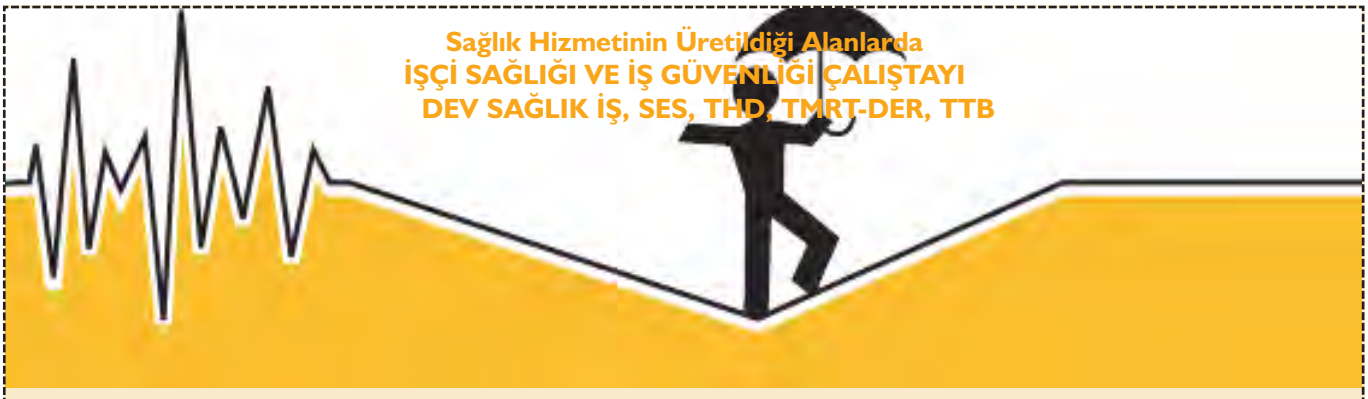
* *Yazının hazırlanmasındaki katkı ve önerilerinden dolayı hocam Av. Murat Özveri ve Doç. Dr. Seyhan Erdoğdu'ya teşekkür ederim.*

Dipnotlar

1. Emek gücünün kullanımın ne ölçüde esneyebileceğini, işçilerin yetersiz bir ücret ve güvencesiz bir iş için ne tür koşullarda çalışabileceğini özlü bir biçimde ifade eden bu sözler, İngiliz Yönetmen Ken Loach'un "It's A Free World / İşte Özgür Dünya" adlı filminden alınmıştır.
2. ÖİB'lerin tarihsel geçmişi ve farklı türleri için bkz. (1, 2)
3. Avrupa'da bu şekilde çalıştırma ortalamasının 3 ay civarında olduğu belirtilmektedir.
4. Sözleşmelere ilişkin kaynaklar ayrıca verilmeyecektir. Sözleşmelere ILO'nun resmi internet sayfasından ulaşılabilir (7).
5. Konuyla ilgili ayrıntılı bilgi için bkz. (11, 12)
6. Türkiye'de mesleki faaliyet olarak geçici iş ilişkisi, ilk kez İş Yasası Ön Tasarısı'nda getirilmiş olmakla birlikte, yasalaşması mümkün olmamıştır.
7. Öte yandan ÖİB'lerin esas olarak geçici, kamu istihdam hizmetlerinin ise daha kalıcı işlerin bulunmasında aracılık ettiği belirtilmektedir (23).

Kaynaklar

1. Sayın, A. K. (2002) Emek Piyasasında Aracılık ve Özel İstihdam Büroları, Türkiye İş Kurumu, Ankara
2. TİSK (Tarihsiz) İşgücü Piyasalarında Özel İstihdam Bürolarının Önemi, TİSK, Ankara
3. Aktekin, Ş. (2009) "Mesleki Anlamda Geçici İş İlişkisinde Gelişme Yok", Mercek, Sayı: 56, İstanbul
4. Üşen, Ş. (2009) "Mesleki Faaliyet Olarak Ödünç İş İlişkisi: 'Dönemsel Çalışma'", Kocaeli Barosu Dergisi, Nisan-Mayıs-Haziran, İzmit
5. Sendikal Notlar (2003) "Emek Simsarlığına Uzanan Bir Tehlike: Özel İstihdam Büroları", Sendikal Notlar, Sayı: 16, İstanbul
6. "Özel İstihdam Büroları", http://www.1bilgi.com/halkla-iliskiler/2997/ozel-istihdam-burolari.html, (Erişim Tarihi: 18.1.2011)
7. "Türkiye'nin Onayladığı ILO Sözleşmeleri", http://www.ilo.org/public/turkish/region/eurpro/ankara/about/sozlesmeler.htm (Erişim Tarihi: 20.1.2011)
8. Thay, P.; Hansen, E.; Price D. (2001) Değişen İşgücü Piyasasında Kamu İstihdam Hizmeti, ILO, Ankara
9. Selamoğlu, A.; Lordoğlu, K. (2006) Katılım Sürecinde Avrupa Birliği ve Türkiye'de İşgücü ve İstihdamın Görünümü, Belediye-İş Yayınları, Ankara
10. "İş Kanunu, İşsizlik Sigortası Kanunu Ve Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Teklifi" http://www2.tbmm.gov.tr/d23/2/2-0476.pdf (Erişim tarihi: 19.1.20111)
11. Hekimler, A. (2009) "Avrupa Birliği'nin Kabul Ettiği Ödünç Çalışmaya İlişkin Direktif İle Getirdiği Yeni Düzenlemeler", İşveren, Cilt: 47, Sayı:4, Ankara http://www.tisk.org. tr/isveren_sayfa.asp?yazi_id=2271&id=107 (Erişim Tarihi: 20.1.2011)
12. Usen, Ş. (2010) "2008/104/Ec Sayılı Ödünç İş İlişkisine İlişkin Avrupa Birliği Yönergesinin Getirdiği Yeni Düzenlemelerin Türkiye Açısından Değerlendirilmesi", Çalışma ve Toplum, Sayı: 26,İstanbul,http://calismatoplum.org /sayi26/selaleusen.pdf (Erişim Tarihi: 20.1.2011)
13. The European Parliament and The Council Of The European Union (2008) "Directive 2008/ 104/Ec Of The European Parliament And Of The Council Of 19 November 2008 On Temporary Agency Work", http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:L:2008:327:0009:0014:EN:PDF (Erişim Tarihi: 20.1.2011)
14. Özveri, M. (2008) "İş Bulmaya Aracılık Bordro Şirketleri Özel İstihdam Büroları", Legal İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Dergisi, Ocak - Şubat - Mart 2008 Sayı: 17
15. Sendikal Notlar (2000) "Emek Simsarlığına Yasal Olanak: Özel İstihdam Büroları", Sendikal Notlar, Sayı: 1, İstanbul
16. Taşkent, S. (2009) "İstihdam Büroları ve Geçici İş İlişkisi", http://cumhuriyet.com.tr/?hn=67474, (Erişim Tarihi: 19.1.2011)
17. "Amme Alacaklarının Tahsil Usulü Hakkında Kanun ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun Tasarısı" http://www2.tbmm.gov.tr/d23/1/1-0797.pdf (Erişim Tarihi: 19.1.2011)
18. Işıklı, A. (2003) İş Hukuku, İmaj Yayıncılık, Ankara
19. TİSK (2009) Kriz Döneminde Endüstri İlişkileri, İşveren Özel Eki, Cilt: 47, Sayı: 4, TİSK Yayınları, Ankara
20. Eurofound (2002) Temporary Agency Work in the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions (Eurofound), Ireland
21. ETUC (2007) "Temporary agency workers in the European Union", http://www.etuc.org/a/501?var_recherche=temporary%20agency%20workers, (ErişimTarihi: 19.1.2011)
22. Türk-İş (2010) Ulusal İstihdam Stratejisi (Türk–İş Görüşleri), www.turkis.org.tr /source.cms.docs/turkis.org.tr. ce/docs/istihdam.doc (Erişim Tarihi: 19.1.2011)
23. TİSK (2003) İş Kanunu Tasarısı ve AB Uygulamaları, TİSK Yayınları, Ankara.●



Sağlık Hizmetinin Üretildiği Alanlarda İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ÇALIŞTAYI DEV SAĞLIK İŞ, SES, THD, TMRT-DER, TTB

Çalıştay, 98 kişinin katılımı ile 27 Kasım 2010 tarihinde, İstanbul Tabip Odası'nda gerçekleştirilmiştir.

Çalıştay'ın birinci oturumunda;

- Sağlık hizmeti üretim sürecindeki tehlike ve risklerle onların ortaya çıkmasını sağlayan koşullar,
- Dünyada sağlık çalışanlarının meslek hastalıkları ve iş kazaları sınıflamaları ve öneriler
- Türkiye de sağlık hizmeti üretim sürecindeki mevcut durum, başlıklarındaki konferanslarla sağlık emekçilerinin sağlığı, sağlık sorunlarının ele alınışındaki yöntemlerle ilgili Dünya ve Türkiye'deki durum katılımcılarla paylaşıldı.

İkinci oturumda ise katılımcılar:

- Sağlık emekçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik hukuksal mücadele koşullarının belirlenmesi
- Sağlık emekçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik emek mücadele koşullarının belirlenmesi, konularını iki ayrı grup çalışması olarak değerlendirdiler.

Her iki çalışma grubunca gerçekleştirilen tartışmaların ardından hazırlanan grup raporları tüm katılımcılarla ortak gerçekleştirilen oturumda paylaşılarak tartışmaya açılmış ve aşağıda sunulan çalıştay sonuç kararları oybirliği ile alınmıştır.

Alınan sonuçlar;

1. Sağlık hizmeti üretim alanlarında çalışanlar da emek sürecinden kaynaklanan (çalışma ortamı, çalışma koşulları, çalışma ilişkileri), önlenebilir olduğu için de kabul edilemez olan sağlık sorunları yaşamaktadırlar.

2. Bu alanlarda da işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik yapılanmalara gidilmesi ve konu ile ilgili hukuksal düzenlemelerin gerçekleştirilmesi için sağlık emek örgütleri başta olmak üzere diğer emek örgütleri ile ortak bir program çerçevesinde mücadelelerini birleştirmelidirler.

3. Eğitim ortamları ve koşulları nedeni ile sağlık meslek gruplarının öğrencileri de benzer tehlike ve risklerle karşı karşıyadırlar. Bu nedenle sağlık emekçilerinin sağlığı kapsamına öğrencilerimiz de dahil edilmeli ve mücadeleye aktif katılımları sağlanmalıdır.

4. Var olan kurumsal birliktelik ortak yürütülecek mücadele açısından en kısa sürede çalışma programı ve yapılanma modeli oluşturarak süreci örgütlemelidir.

5. Sağlık emekçilerinin meslek hastalıkları ve iş kazalarının hukuksal olarak da tanınması için çalışmalar yürütülmelidir.

6. Sağlık sektörünün ağır ve tehlikeli işler işkolunda yer alması sağlanmalıdır.

7. Sağlık emek örgütlerinin tümünün katılımı ile Kasım 2011 tarihinde Sağlık Emekçilerinin Sağlığı 3. Ulusal Kongresi düzenlenmelidir.

8. Kongre tarihine kadar:

a. Meslek hastalığı şüphesi olan tüm sağlık emekçilerinin mevzuata uygun süreç takip edilerek tanı almaları sağlanmalı ve hukuksal girişimler yaygınlaştırılmalı

b. Sağlık emekçilerinin meslek hastalıkları ve iş kazalarının belirlenmesi ve izlenmesi için sağlık emek örgütlerince ortak bir veri tabanının oluşturulması sağlanmalı

c. Sağlık hizmeti üretim alanlarında birim temelli olarak tehlike ve risklerinin belirlenmesi yaygınlaştırılmalıdır

d. Kamu ve özel sektörde istihdam edilmekte olan sağlık emekçilerinin iş güvenceli istihdamlarını sağlayabilmek için sendikalaşma faaliyetlerinin geliştirilmesi ve yaygınlaştırılması çabalarına aktif olarak katkıda bulunulmalı

e. Sağlık hizmeti üretim alanlarında kamusal finansmanlı, birinci basamak sağlık hizmeti kapsamında ve ekip hizmeti ile yürütülmesi güvence altına alınacak işçi sağlığı ve iş güvenliği örgütlenmesi için model ve mevzuat çalışmaları geliştirilerek sürdürülmelidir.