



İŞÇİ SAĞLIğI VE İŞ GÜVENLİğİ MÜCADELESİNDE 'PROFESYONELLER' ÜZERİNE

Pınar ABDAL

Murat ÇAKIR

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi Üyeleri

Özet

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği (İSİG) mücadelesinin öznelerinden biri de bu alandaki profesyonellerdir. İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarını ele alan bu yazı, İSİG profesyonellerinin konumunu güvencesizleşme, işçileşme ve yabancılaşma süreçleriyle birlikte ele alarak tartışır. İSİG profesyonellerinin sınıfsal konum itibariyle birer işçi olarak değerlendirildiği yazıda, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarını bir yandan işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin politikaların, diğer yandan da emek piyasası koşullarının nasıl konumlandırığına odaklanılır. Giderek daha da güvencesizleşen istihdam koşullarına; bu koşullarda OSGB'lerin başat konumuna ve bu güvencesiz konum ile çelişen İSİG profesyonellerinin 'hak ve yetkileri', 'sorumluluğun üstlenilmesi', 'mesleki bağımsızlık' tartışmalarına yer verilmektedir.

Diğer yandan yazı, toplumsal-sınıfsal konumları sınıf politikaları ve hukuki yapı tarafından şekillenen İSİG profesyonellerinin örgütlenme deneyimlerine ve taleplerine odaklanmaktadır. Bu deneyimlerin tartışmasını yürüterek, buradan hareketle İSİG profesyonellerinin mücadelesini işçi sağlığı ve iş güvenliğinin diğer özneleri olan işçilerle birleştirme ve sınıfın ortak çıkarları etrafında örgütlenme deneyim ve potansiyeline ilişkin tartışma ve akıl yürütmeler ile sonuçlanmaktadır.

Anahtar sözcükler: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İSİG Profesyonelleri, OSGB.

Giriş

İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları bu alanın tüm öznelerini doğrudan ve dolaylı olarak etkilemektedir. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin öznelerinden kabul edilen "profesyoneller"; işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları, (sendika işçi sağlığı ve güvenliği uzmanları da kısmen bu kapsamda düşünülebilir) söz konusu sınıfsal politikalar ve

hukuki yapı tarafından şekillendirilmekte, toplumsal sınıfsal konumları yeniden üretilmektedir. Bu yazıda işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları ile İSİG profesyonelleri arasındaki ilişkiyi güvencesizleşme, işçileşme ve yabancılaşma süreçlerini göz önüne alarak değerlendirip, İSİG profesyonellerini sınıfsal konumları ve mücadele pratikleri bakımından tartışacağız.

İSİG Profesyonellerinin Durumu

Türkiye'de işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sayısı son yıllarda ciddi bir artış göstermiştir. Türkiye'de 2012 Haziran ayında 8 bin 665 olan iş güvenliği uzmanı sayısı, Mart 2017 itibariyle 105 bin 87'ye ulaşmıştır. Bu uzmanların 17 bin 694'ü A sınıfı, 12 bin 281'i B sınıfı, 75 bin 112'si ise C sınıfı belgeye sahiptir. Yine 2012 Haziran ayında 8 bin 446 olan işyeri hekimi sayısı, Mart 2017 itibariyle 32 bin 874'e ulaşmıştır. Bu meslek alanlarının 'popüler' olmasında kuşkusuz artan istihdam potansiyeli, kısa dönemli bir eğitim ve sınavın ardından verilen sertifika ile iş bulabilme durumu da etkili olmuştur. Ancak bu mesleklerin bir yandan istihdamı artarken bir yandan da giderek güvencesizleşmiştir.

İSİG profesyonelleri açısından daha işyeri ile istihdam ilişkisi kurmadan önceki başlıca problem "işçi sağlığı ve iş güvenliği" hizmetleri ile paralel biçimde, profesyonellerin aldığı eğitimlerin de piyasalaştırılmasıdır. Bu eğitimler, giderek daha fazla piyasanın ihtiyaçlarını karşılamak üzere araçsal bir işlev görmüş, eğitimlerin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından yetkilendirilen kamu kurum ve kuruluşları, üniversiteler ve özel eğitim kurumları tarafından yapılmasının düzenlenmesi ile alanla ilgili iki uzman örgüt olan Türk Tabipleri Birliği (TTB) ve Türkiye Mimar ve Mühendis Odaları Birliği'nin (TMMOB) süreç içerisinde etkisizleştirilmesine yönelik bir politika



izlenmiştir (1).

Piyasalaştırılan 'işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğitimleri'nin süre yetersizliği, Bakanlık ve piyasanın bu alanı nasıl konumlandığına da bir fotoğrafını sunmaktadır. ÇSGB tarafından yetkilendirilen eğitim kurumlarında 180 saat eğitim ve 40 saat uygulama dersini alanların Bakanlık'ın açtığı sınava girmeye hak kazandığı bir sistemde İSİG profesyonellerini, daha en başından piyasa eğilimi şekillendirmektedir. Uzman olma şartlarını taşıyıp belgesi olan 'herkes'in hiçbir tecrübesi ve yeterli bilgisi olmaksızın İSİG gibi büyük bir alanın sorumluluğunu üstlenen bir noktaya taşınması alanı daha baştan sorunlu kılmaya yetmektedir.

Diğer yandan, Bakanlığın öngördüğü kurum ve kuruluşlardaki bu sertifika eğitimi dışında TTB ya da TMMOB bünyesindeki odaların düzenlediği "alternatif" eğitim ve seminerler olsa da, bir yandan meslek etiği ve toplum yararına bir anlayışla şekillenen eğitimlerin piyasa koşullarında yer bulmama ve "aşırılaşma" riski, diğer yandan çok sınırlı bir hekim ve uzman grubuna ulaşabilmeleri çelişki ve kısıtlılığı ile yüz yüzedir.

'Taşeron' İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmeti: OSGB'ler

İşçi sağlığı ve güvenliği alanının piyasalaştırılmasına dönük müdahalelerden biri de, alanı büyük oranda Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri'ne (OSGB) terk edecek düzenlemeler olmuştur. 6331 sayılı Yasa'nın 6. maddesinin a bendindeki "Çalışanları arasından iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve on ve daha fazla çalışanı olan çok tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde diğer sağlık personeli görevlendirir. Çalışanları arasında belirlenen niteliklere sahip personel bulunmaması hâlinde, bu hizmetin tamamını veya bir kısmını ortak sağlık ve güvenlik birimlerinden hizmet alarak yerine getirebilir." (1) dayanağı ile İSİG hizmeti artık işyeri dışından da alınabilir bir hizmet haline getirilmiştir.

Bu düzenlemenin ardından 'İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin taşeronlaştırılması' süreci başlamış, OSGB'lerin sayısı hızla artmıştır. Taşeron mantığı gereği sağlık ve güvenlik önlemlerinin en ucuz nasıl alınacağı ve sunulacağı temel amaç olan OSGB'lerde ucuz paket programlar hazırlanıp pazarlanmaktadır. Öyle ki, yazının yazıldığı tarihlerde işyeri risk değerlendirmelerinin fiyatı

20-30 TL'ye kadar düşmüştür. OSGB'lerin alana verdiği en ciddi zararlardan biri de bu şekilde yürütülen bir İSİG hizmetinin, işyeri üretim sürecinin merkezinde değil, yapay biçimde dışarısında konumlandırılmasıdır.

Yeni bir pazar ve serbest piyasa koşullarında İSİG profesyonelleri

İSİG "profesyonelleri" bakımından meydana gelen değişimin merkezinde İSİG alanını önemsileştiren politikalar paralelinde mesleğin giderek daha fazla güvencesizleşmesi durmaktadır. Volkan Arslan ve Serdar Ulubeyli'nin çalışmasında iş güvenliği uzmanlarının en büyük sorunlarının; işveren müdahalesi, bağımsız çalışmama hissi, çalışma ve danışmanlık sürelerinin yetersiz olması ve uzmanların ücretlerinin, danışmanlık yaptıkları şirketler tarafından ödenmesinin mesleki bağımsızlıklarını olumsuz yönde etkilemesi olarak ortaya koyulmuştur (2).

İSİG profesyonellerinin baskın istihdam biçimi giderek artan biçimiyle OSGB'lerdir. Direk işyerlerinde istihdam edilen ve bağımsız çalışan işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanlarının sayısı giderek azalmaktadır. OSGB firmaları bir yandan şirket mantığı gereği kendi büyüme kaygısı ile İSİG uzmanlarını mümkün olan en düşük ücret ile çalıştırmayı amaçlamaktadır. Diğer yandan, alandaki OSGB'lerle rekabet edebilmek için işyerlerine mümkün olan en düşük ücretleri teklif ederek, İSİG profesyonellerinin ücretlerini "en aza indirgenmesi esas olan bir maliyet unsuru" mantığı ile belirlemektedir. İşyeri hekimleri için TTB'nin belirlediği bir taban ücret vardır. Ancak iş güvenliği uzmanları için böyle bir uygulamanın olmaması iş güvenliği uzmanlarını daha düşük ücretlerle çalışmaya zorunlu kılmaktadır.

İSİG profesyonelleri ile yaygın biçimde aylık 180 saatlik tam zamanlı sözleşme imzalayan OSGB'ler, hekim ve iş güvenliği uzmanının bu saati doldurmasını beklediği için İSİG profesyonelleri gün içerisinde birkaç işyeri birden gezmek durumunda kalmakta ve var olan mesai saatlerine bir de yolda geçen uzun sürelerin eklenmesine maruz kalmaktadır. OSGB çalışanlarının çalışma biçimi 'kiralık işçilik' uygulamasıyla oldukça benzerdir. Örneğin İstanbul'da bir işyeri hekiminin kurduğu OSGB, anlaştığı bir otomotiv fabrikası için hekim, mühendis ve diğer sağlık personelinin



kiralamıştır. Bu çalışanlar maaşlarını otomotiv fabrikasından almakta ve çalışma koşullarını fabrika belirlemektedir. Ancak kağıt üzerinde OSGB'ye bağlı oldukları için otomotiv fabrikası çalışanlara ödeyeceği ücreti OSGB'ye göndermektedir.

Haziran 2012 öncesinde az tehlikeli sınıfta toplam çalışan başına ayda en az 10 dakika, tehlikeli sınıfta 15 dakika ve çok tehlikeli sınıfta en az 20 dakika iş güvenliği uzmanı çalıştırılması gerekirken yönetmelikte yapılan değişiklikle bu süreler kısaltılmış ve az tehlikeli sınıflarda en az 6 dakika, tehlikeli sınıflarda en az 8 dakika ve çok tehlikeli sınıflarda en az 12 dakika uzman hizmeti öngörülmüştür. Bu düzenleme, İSİG profesyonelinin olması gerekenden çok daha kısa bir sürede önlemleri almasını zorunlu kılmış ve işyükünü arttırmıştır. Eski yönetmeliğe göre 50 kişinin çalıştığı çok tehlikeli işyerlerinde çalışma süresi 17 saat civarında iken bu süre 10 saate düşürülerek iş güvenliği uzmanlarının İSİG faaliyetlerini gerçekleştirecekleri çalışma süresi yüzde 40 oranında azaltılmıştır. Bu şekilde, işverenin iş güvenliği uzmanına ödeyeceği ücret de düşürülmüştür. Bu durum, her geçen gün iş kazası oranının arttığı bir ülkede -iş güvenliği uzmanı yetersiz gerekçesiyle- denetimi azaltmanın bir diğer yöntemidir. 45 saatlik İSİG faaliyetliyle bile kaza yaşanmaktayken 10 saatlik faaliyetle kazaları engelleme beklentisi oldukça ironiktir (3).

İSİG profesyonellerinin olmayan hak ve yetkileri

İlgili yasa ve yönetmelik işvereni, İSİG profesyonelleri kendi görevlerini yerine getirirken onların yetkilerinde bir kısıtlama yapmama ve görevlerini mesleki bağımsızlık ve etik ilkeler çerçevesinde yürütmelerini sağlamakla yükümlü tutmuş görünmektedir. Oysa diğer taraftan, 6331 sayılı Yasa işverenleri İSİG konusundaki risklerin sorumluluğundan kurtararak, bu sorumluluğu İSİG profesyonellerine yıkma işlevi görmüş; yasayla İSİG profesyonelinin işini "eksiksiz" yapması için birçok yaptırım getirilirken, fiiliyatta işini yapmak İSİG profesyoneli bakımından çoğu zaman bu mobbingin katalizörünü artıran, dahası işverenin herhangi bir gerekçeyle İSİG profesyonellerinin işine son vermesi ile de sonuçlanan bir durum olagelmıştır.

Yasa eliyle, bir yandan işçi sağlığı ve güvenliğinin kilit ve merkezi bir yerine konulmuş gibi duran İSİG profesyonelleri asıl olarak bu alanın "tescilli günah keçisi" haline getirilmiş ve yasal sorumluluk büyük oranda üzerlerine yıkılmıştır.

Mevcut piyasa koşulları içerisinde İSİG profesyonellerinin tavır alma ve süreci dönüştürme olanakları oldukça kısıtlıdır. Buna rağmen, bu noktada 'iyi hekimlik' ve 'iyi uzmanlık' mücadelesinde önemli tekil örnekler görmek mümkündür. İşyeri hekimi Ahmet Tellioglu'nun yaşadıkları bunun iyi bir örneğidir. İlk önce çalıştığı Organik Kimya firmasından işçilerde toksik kimyasallara maruziyet tespit ettiği ve bunu ÇSGB'ye bildirdiği için işine son verilen işyeri hekimi Ahmet Tellioglu ardından benzer bir durumla OYAK Beton'da karşılaşmıştır. İşyeri hekimi olarak görev yaptığı Çetinkaya OSGB tarafından 2014 yılında görevlendirildiği OYAK Beton'a ait Kocaeli/Çerkeşli'deki beton santrali ve taş ocağında çalışan 17 işçide pnömokonyoz bulgusu tespit etmesinin ardından işten çıkarılmıştır. Ahmet Tellioglu konu ile ilgili olarak, "Benim işten çıkarılmama sebep olan olayda ILO okuyucusu meslektaşım OYAK Beton'a ait taş ocağında taşeron bünyesinde çalışan 17 işçinin filmlerinde pnömokonyoz bulgusuna rastladı. Ben bunun gereğini yapacağımı bildirdiğim e-postamın üzerinden 24 saat geçmeden Çetinkaya OSGB tarafından telefonla işten çıkarıldım. OYAK Beton bu 17 işçinin akıbetini açıklamalıdır. Tıbbi ve hukuki olarak gereken yapıldıysa, ben işten çıkarılmış olmama rağmen OYAK yetkililerine teşekkür etmeye hazırım" açıklamasını yapmış ve meslek etiği ve toplumcu sağlık hizmeti anlayışından vazgeçmeyeceğini beyan etmiştir (4).

"Günah keçisi olmak istemiyoruz!"un ötesi

İSİG profesyonellerinin işvereni denetim yetkisinin yasada yazması, gerçeği değiştirmemektedir. Bu yüzden fiiliyatta durum, işveren vekili olmayan, dolayısıyla çalışanların iş güvenliği önlemlerine uyup uymadığını denetlemekle değil, çalışma ortamının gözetim ve denetimi ile yükümlü olan bir kişinin kendi işi olmayan "önlem alma" eksikliğinden ötürü ceza alması ise başlı başına bir handikap dönüşmüştür.

İSİG profesyonellerinin bu konuda örgütlü karşı koyuşu önemlidir, ancak diğer taraftan mevcut örgütlenme refleksi oldukça fazla eksikliği



barındırmaktadır. 2017'de İstanbul'da iş güvenliği uzmanlarının eylemi bu anlamda ilgi çekici bir örnektir. İş güvenliği uzmanları başlarında kırmızı baretlerle kalabalık bir grup olarak yürüyerek "Haksız yere suçlanmak istemiyoruz", "Yol göstermek işimiz, hapis değil yerimiz", "Günah keçisi olmak istemiyoruz" sloganlarının ardından yaptıkları basın açıklamasında sorumluluğun uzmanda değil işverende olduğuna, yetkinin olmadığı yerde cezai sorumluluğun olamayacağına, gereğini yapmayan işvereni şikâyet etmenin zor olduğuna değindiler (5).

Bu noktada, iş güvenliği uzmanlarının süreç içinde danışman durumuna gelmesinden ve sürecin sorumluluğunun üzerlerinde yıkılmasından

Sendikaların bu alana yaklaşımında ve pratiklerinde de ciddi anlamda sorunlar ve yetersizlikler bulunmaktadır. Türkiye'de İSİG birimi bulunan sendika sayısı oldukça azdır. Dahası bu uzmanların büyükçe bir kısmı İSİG politikası geliştirmesi amacıyla değil, sendikaların yasal zorunluluk gereği işyeri iş güvenliği uzmanı olarak istihdam ettiği uzmanlardır. Bu haliyle sendikaların iş güvenliği uzmanlarının işlevleri de çoğunlukla bir fabrikadaki İSİG profesyonelinin işlevinden çok da öteye geçememektedir.

kaynaklı tepki ve talepleri haklıdır. Ancak sınıfsal bakış açısı bakımından sorun vardır. İş güvenliği uzmanları, eylemde cezai sorumlu olmak istemediklerini belirtme dışında ne işçi ölümlerine, ne alınması gereken önlemlere, ne de örgütlenmeye dair hiçbir söz söylememişlerdir. Örneğin bu noktada "Büyük Endüstriyel Kazaların Önlenmesine Dair Yönetmelik" in neden 2019'a ötelendiğini de sorgulamak gerekir. Oysa eyleme katılanlarla görüştüğümüzde 'eylemin amacı dışına çıkmama' diye özetlenecek bir bakış açısı olduğunu gördük.

Aynı bakış açısına başka bir örnek 27 Ocak 2018'de Niğde'de havai fişek fabrikasında patlamanın ardından binlerce İSİG profesyonelinin takip ettiği

'Risk Yönetimi' mail grubunda İş Sağlığı ve Güvenliği Profesyonelleri Derneği'nin iş güvenliği uzmanının suçsuz bulunduğu ve tutuklanmadığı üzerine bilgilendirmesidir. Önceki yıllarda adı sık sık patlamalar ve iş cinayetleriyle anılan Coşkunlar Havai Fişek Fabrikası'nın ardıllarından biri olan Yertaş Patlayıcı Maddeler'deki patlamada aynı zamanda iki işçi ölmesine rağmen buna dair hiçbir söz edilmemiş olması, iş güvenliği uzmanlarının örgütlenme deneyimlerinde büyük bir sınıfsal eksiklik olarak karşımızda duruyor.

Sorunun çözümü tek başına İSİG profesyonellerine cezai yaptırım uygulanmaması değil, İSİG profesyonellerine ve işyerinde işçi sağlığı ve güvenliğinin diğer öznelerine yetki ve güvencenin sağlanmasıdır. Sağlık işyerinde korunur ve işçi sağlığı ve güvenliği işyerinde sağlanır. Tam da bu yüzden OSGB'ler kapatılmalıdır ve İSİG profesyonelleri işyerinde istihdam edilmeli, piyasa koşullarında yalnız kalmamak için sendikalarda örgütlenmelidir.

Denetimin Asıl Özneleri İşçiler ve Sendikalardır

İşyerlerinin dışsal denetimi olmadan işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin tam olarak sağlanması mümkün değildir. Türkiye'de ciddi bir dışsal denetimin varlığından söz etmekse ne yazık ki olanaklı değildir. Bunun iki nedeni var. Birincisi dışsal denetimde yasanın öngördüğü asıl görevin Bakanlık müfettişlerinde olmasıdır. Yeterli sayıda uzman Bakanlık müfettişinin olmaması, siyasi etkilerin devreye girmesi, periyodik denetimlerin dahi yapılmaması nedeniyle dışsal denetimin sağlıklı işlediğini söylemek mümkün değildir (6).

İkincisi ve asıl önemlisi ise işçi sağlığı ve iş güvenliğini en etkili ve doğru bir biçimde denetleyecek olan işçi denetiminin olmamasından kaynaklıdır. İşçilerin (sendikaların) İSİG denetimi hem maliyeti olmayan, hem de işçinin sağlığı ve iş güvenliğinin korunması anlamında çıkarların en fazla gözetileceği denetleme biçimiyken, sendikaların yasal güvencesi olan haklarını dahi kullanmadığı bir süreçte İSİG denetimi yapabilmeleri de mümkün olmamaktadır.

Ayrıca sendikaların bu alana yaklaşımında ve pratiklerinde de ciddi anlamda sorunlar ve yetersizlikler bulunmaktadır. Türkiye'de İSİG birimi



bulunan sendika sayısı oldukça azdır. Dahası bu uzmanların büyükçe bir kısmı İSİG politikası geliştirilmesi amacıyla değil, sendikaların yasal zorunluluk gereği işyeri iş güvenliği uzmanı olarak istihdam ettiği uzmanlardır. Bu haliyle sendikaların iş güvenliği uzmanlarının işlevleri de çoğunlukla bir fabrikadaki İSİG profesyonelinin işlevinden çok da öteye geçememektedir. Örneğin sendikalar tarafından verilen İSİG eğitimleri işyerlerinde yapılan eğitimler ile çok benzerdir. İşyerlerindeki risk değerlendirme raporları, İSİG Kurulu tutanakları sendikalarca sistematik olarak alınıp takip edilmekte ve değerlendirilmemektedir. İşyeri İSİG kurulları ve çalışan temsilcileriyle ilişkiler de yüzeysel kalmaktadır. Sendikaların İSİG uzmanları sendikalı işçilere ve işyerlerine yabancıdır ve yukarıda bahsettiğimiz üzere kendilerini işçi olarak da konumlandırmamaktadırlar.

Sendikalı işyerlerindeki eğitimlerde, bizlerden ilk istenilen kişisel koruyucu donanımın kullanımı ve işçilerin bu konuda dikkatli olmasının anlatılmasıdır. Hal böyle iken, İSİG eğitimleri sendikal örgütlenme içinde 'bu da var' bakışının dışında merkezi bir önem taşımamaktadır. Örneğin, bir sendikanın çağrısıyla eğitime gittiğimiz fabrikada daha önce sendikanın İSİG uzmanının fabrikaya hiç gitmediğini ve sendikanın fabrikadaki üretim sürecine ilişkin bilgisinin olmadığını öğrendik. İşyerini inceleyerek verdiğimiz eğitimden sonra bir raporla fabrikada görebildiğimiz eksikleri bildirdik ve acil adımların altını çizdik. Altını çizdiğimiz en önemli adım yürüme yolunun genişletilmesiydi. Ancak raporlamadan iki ay sonra bu nedenle bir iş cinayeti yaşandı.

Sendikaların toplu sözleşme taleplerinde işyerlerinde periyodik olarak, bunun yanı sıra ölüm, yaralanma, hastalık sonrası denetim yapma istekleri vardır. Ancak bu talep, fabrikada nitelikli bir örgütlenme varsa anlamlı ve işlevli olabilir. İSİG kurullarının işletilmesi, kurul tutanaklarının şube ve genel merkezlerde birer örneğinin bulunması, çalışan temsilciliği mekanizmasının işletilmesi gibi adımlar atılıp sendikanın merkezi politikası böyle oluşturulmuyorsa bu adımın anlamı ve etkisi de oldukça zayıf olacaktır. Sorunun çözümü, bizlerin sendikaların isteği doğrultusunda işyerine giderek eksikleri tespit etmemizde değildir. Sorun, ancak sendikaların İSİG politikasını örgütlenmenin

merkezi bir talep ve aracı haline getirmesiyle aşılabılır.

Türkiye'de sendikaların genel anlamdaki ilgisizliğine ve çözüm üretmemesine rağmen, işyerinde dışsal denetim yapma talebini toplu sözleşme maddesi olarak koyma, İSİG eğitimlerini işveren keyfiyeti ve formundan çıkarıp daha kontrol edilebilir ve sendikanın müdahil olduğu/müdahale ettiği bir biçime dönüştürme çabaları da mevcuttur. Dahası bu çabaların kimi zaman yalnızca işyerinde yasal bakımdan yetkili sendikalarla kalmayıp fiili mücadele ile denetleme hakkının elde edildiği örnekleri de anmak mümkündür. Elbette ki bu konudaki en önemli belirleyen bu çabaların sürekli olması ve yaygınlaşması, daha da önemlisi tabanda karşılığının ve sahiplenmesinin yaratılmasıdır.

Ulusal İSİG Politikası Üzerine

Konunun başka bir boyutu; sendikaların, meslek örgütlerinin, üniversitelerin de katıldığı 'İş Sağlığı ve Güvenliği Ulusal Konseyi'ne emek ve meslek örgütlerince kimi zaman atfedilen merkezi önemdir. Bu ve benzeri konseylerde emek cephesinin fiilen söz söyleme dışında bir etkisi bulunmamaktadır. Çünkü, mantık Ekonomik Sosyal Konsey gibi işlemektedir. Kapitalist sistemin en büyük illüzyonu devleti sermaye ve emek arasında tarafsız bir rol biçen ve hakem rolü oynatan hegemonyasında yatmaktayken emek örgütlerinin çelişkisi bu ve benzeri konseylere 'kurucu' bir rolün biçilmesidir. İSİG mücadelesinin, işçi sınıfının kendi ellerinden çıkacak ve ancak fabrika örgütlülüğünden işkoluna, havzadan tüm ülkeye kadar karşılıklı birbirini besleyen bir mücadele perspektifinin ve bu perspektifin somut sınıfsal izdüşümü olması durumunda bu mecralarda söz söylemenin nitelikli bir anlamı olacağı ve mücadelenin gücünün sistem içinde kazanımlara yol açacağı unutulmaması gerekiyor. Bu yüzden de emek örgütlenmelerini (sendikaları) aşağıdan yukarıya kadar saran tüm bürokratikleşme sarmalının mücadele içinde parçalanması ve devletten/sermayeden bağımsız İSİG politikası yeni işçi hareketinin temel kurucu unsurlarından birisi olarak pratikleştirilmesi önem kazanıyor.

Bu konudaki başka bir tutum ise 6331 sayılı İSİG Kanunu'nun lağvedilmesidir. Bu talebin mevcut süreçte bir geçerliliği yoktur. Bu mantıkla bakıldığında, Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası



Kanunu da, İş Kanunu da İSİG mücadelesi açısından lağvedilmesi gereken yasalar ve ama günümüzde çalışma yaşamı bunlara göre şekillenmektedir. Bu anlamda, konjonktürel olarak yasanın lağvedilmesini istemek gibi soyut taleplerin yerine, bu süreçte somut taleplerle hareket etmenin gerekliliği kanısındayız.

Maaşını Aldığı İşvereni Denetlemek Mümkün mü?

İSİG profesyonellerine ilişkin bir başka sorun da yasada işvereni denetleyen içsel unsur konusunda olmaları ve işverenin otoritesini sınırlandırıcı işlevleri olmasıdır. 6331 sayılı Yasa'nın 8. maddesi "İşyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları görevlerini mesleğin gerektirdiği etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içerisinde yürütür." (1) şeklinde olmasına rağmen İSİG profesyonellerinin işverenin emrinde ve işverenden ücret alarak çalışması bununla çelişmektedir. Piyasa koşullarında rekabet eden bir işletmede dahası işverene bağımlı olarak çalıştığı bir üretim ilişkisi içerisinde bunu yapabilmesi mümkün değildir.

İşyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı açısından asıl önemli problem ise yalnızca etik ilkeler ve mesleki bağımsızlık içinde hareket etmesinin mümkün olmaması değil, işyerinin bir bütün olarak 'örgütsüz' olmasından kaynaklanmaktadır. Profesyonellerin konumu, bu noktada ayrıksı ve başat bir yerde değil, tersine genel olarak İSİG politikaları ile işyerindeki tüm işçilerin örgütsüz olması ve dolayısıyla birlikte hareket edememesinden kaynaklıdır. İSİG alanında tartıştığımız "güvencesizlik" zeminin asli unsuru o işyerinde çalışan tüm işçilerin güvencesizliğidir.

Bu anlamda İSİG profesyonellerinin güvence, bağımsızlık vs taleplerinin, bir bütün olarak işyerini kapsamı bir kez daha önem kazanmaktadır. İşyerindeki işçilerin İSİG sürecine gerçekten müdahil olabildiği ve müdahale edebildiği bir noktada İSİG profesyonellerinin de güvenceli olacağı aşikârdır. Asıl olan profesyonellerin, çıkarlarının işçilerle aynı olduğu bilinciyle hareket etmesi ve direkt işyerinde müdahale ile mücadele ile bir hat oluşturmaktır.

Bu noktada altını çizmemiz gereken diğer bir husus bağımsız bir fon oluşturulması ve müfettişler dâhil İSİG profesyonellerinin maaşlarını fondan

alması talebi ile ilgilidir. Bu talep Türkiye'de daha ziyade soyut bir düzlemde tartışılmakta, ama örnek olarak Avrupa'da denetim yapan firmalar da verilmektedir. Peki, denetimin devletten alınıp bizatihi sermayeye verilmesi nasıl savunulabilir? Dahası maaşı devletten almanın kendisi sorunu çözen bir yerde değildir. Bu noktada devletin kendisi de tarafsız ve sınıfsız bir noktadan tartışılmış olur. Oysa ancak, "Devlet, işçi ve işverenlere eşit uzaklıktadır, hakem rolü üstlenir" mantığı ile hareket edenler İSİG profesyonellerinin devletten maaş alırsa bağımsız olabileceğini iddia edebilir. Hâlbuki diğer taraftan, örneğin sayıları 500-600 civarında olan teknik müfettişler maaşlarını devletten almaktayken denetimlerin durumu ve tarafsızlık üzerine bir kez daha düşünmek faydalı olacaktır.

Bu noktada çözümün aynı yerde kilitlendiğinin altını çizmek gerekir. İSİG profesyonelleri işçi sınıfı ile kaderini birleştirmeli, birlikte örgütlenmelidir. Bu sistem içinde çözümler sunabilir mi? Önerilenlerden daha fazla ve farklı çözümler sunabilir. Somut soru üzerinden ilerleyelim: Soma'da İSİG ekibi patlamayı ve katliamı önleyemez miydi? Konuştuğumuz birçok maden mühendisi aynı yanlışta içinde maaşların işverenden alınması, denetim vb. gerekçeleri sunarak olumsuz yanıt veriyorlar. Ancak, çıkarını işçi sınıfı mücadelesi içinde gören ve sendikalarda örgütlenen bir mühendis grubu olsaydı yıllardır tespit edilen durumu fark edip işçilerin çalışmama hakkını işten atılma pahasına koruma adımı atabilirdi. Bu konuda "Mühendis tarafsız mı, değil mi?" gibi sınıfsız soyut tartışmaların anlamlı olmadığı ve sınıfsal örgütlenmenin önemini altını çizelim.

İşçileşen İSİG Profesyonelleri ve Mücadele

Proleterleştirme ve esnek üretimle birlikte işçi sınıfı savunmasız hale getirilmiş ve kuraldışı çalışma kural haline dönmüştür. Emek; işin, yaşamın her zamanında-mekânında yapılması ve özel bir nitelik istenmemesi sonucu vasıfsızlaştırılmıştır. Emegün vasıfsızlaşması ve yabancılaşması kapitalizmin temel olgusudur (7). Bu noktada güvencesiz (kualsız-örgütsüz) çalıştırma işçi sınıfının bütününe kesen bir biçim olarak ortaya çıkmıştır. İSİG profesyonellerinin işçileştirilmesini de bu süreç



Proleterleştirme ve esnek üretimle birlikte işçi sınıfı savunmasız hale getirilmiş ve kuraldışı çalışma kural haline dönüşmüştür. Emek; işin, yaşamın her zamanında-mekânında yapılması ve özel bir nitelik istenmemesi sonucu vasıfsızlaştırılmıştır. Emegin vasıfsızlaşması ve yabancılaşması kapitalizmin temel olgusudur. Bu noktada güvencesiz (kuralsız-örgütsüz) çalıştırma işçi sınıfının bütününe kesen bir biçim olarak ortaya çıkmıştır. İSİG profesyonellerinin işçileştirilmesini de bu süreç içinde anlamlandırmak gerekmektedir.

içinde anlamlandırmak gerekmektedir.

Pek çok meslek bakımından olduğu gibi İSİG profesyonelleri bakımından da neoliberal dönüşüm öncesi istihdam daha güvenceliydi. Örneğin, kimya mühendisliği bölümü istihdamının kolaylığı, ücretin yüksekliği gibi sebeplerle oldukça üst sıralamada yer alan bölümlerden biriydi. Dönemin meslek bakımından başka bir özelliği de sol hareketlerin işçi hareketleriyle kurduğu bağ sonucu 'çıkarını işçi sınıfından yana koyan mühendis' kimliğinin açığa çıkmasıydı. Yani dönemin işçilerinin bir kesimini oluşturan "(mühendisler) bireyler ancak, bir başka sınıfa karşı ortak bir savaşım yürütmek zorunda oldukça bir sınıf meydana getirirler" (8) savı çerçevesinde sınıfın bir parçası haline geliyorlardı.

Oysaki mühendislikler bugün sermayenin ideolojik kuşatması altında bir eğitimle, tercih oranının oldukça azaldığı, işsizliğin yaygınlaştığı ve ücretlerin giderek azaldığı bir meslek. Örneğin, TÜİK Ocak 2018 İstatistiklerine göre kayıtlı işsizler arasında 5 bin 865 makine mühendisi ve 4 bin 332 inşaat mühendisi olmak üzere 10 bin 197 mühendis bulunuyor (9). Örneğin, İstanbul'da baktığımızda kimya mühendislerinin en fazla 4 bin TL ücretle çalıştığını, asgari ücrete yakın ücretlerle çalışan kimya mühendislerinin de bulunduğunu görmek mümkün.

Ücretler, çalışma koşulları, güvencesizlik vs gibi nedenler göz önünde tutulduğunda iş güvenliği

uzmanı ve işyeri hekimlerinin giderek daha çok işçileştiğini görmek zor olmayacaktır. Ancak profesyoneller bir taraftan yoğun bir işçileşme süreci, diğer yandan da işverene bağımlı ve piyasa çarkı içinde sıkışmışlığından kaynaklı, işverenin işyerinde çalışan diğer işçilerden ayrıcalıklı konumlarından ötürü bir yabancılaşma içindedir. Sermayenin ideolojik bombardımanı ve kuşatması karşısında örgütsüz İSİG profesyonelleri kimi zaman fabrikalarda patron yanlısı bir konum alabilmektedir. Bu durumun kendisi İSİG profesyonelleri açısından büyük bir sınıfsal çelişkidir. Türkiye'de sol hareketin güçsüzlüğü ve sınıf hareketiyle buluşamaması sonucu 'kendinde sınıf' durumundan 'kendisi için sınıf' durumuna dönüşmemesi de mevcut sonucun başka bir sebebidir. İSİG profesyonellerinin kendi sınıfsal konumlarına ilişkin yaşadığı bir dizi muğlaklık ise, üretim sürecinde sınıf kimliğini parçalayan ve etkisizleştiren bir işlev görmektedir.

Bu noktada örgütlülüğün, işyerinde İSİG profesyonelinin takındığı tutum açısından ne denli büyük bir değişim yarattığını göstermesi bakımından örnek alınması gereken bir mücadele Çapa İşçi Sağlığı Meclisi'nin mücadelesidir. İstanbul Üniversitesi (Çapa) Tıp Fakültesi Hastanesi'nde taşeron işçi Zafer Açıkgozoğlu zorla kanalizasyon taşkınına müdahale ettirilmesi sonucu karaciğer yetmezliği nedeniyle, Serkan Borucu ise hiçbir güvenlik önlemi alınmadan yaptırılan klima montajı esnasında altıncı kattan düşerek hayatını kaybetti. Bunun üzerine doktor, hasta bakıcı, temizlikçi, kayıtçı gibi meslek farklılıkları ve kadrolu, taşeron, işçi memur gibi istihdam biçimi farklılıklarını aşan bir örgütlenmeye gidildi. Önce Zafer'i yaşatmak için yapılan girişimler, vefatıyla birlikte taşeron sistemini sorgulayan fiili ve hukuksal mücadeleye dönüştü. Diğer yandan mobbing, keyfi uygulamalar, acil durum planının olmaması, radyasyonun yol açtığı iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesi 'örgütlenerek önleme' ilkesi ile ele alındı. Oluşturulan Çapa İşçi Sağlığı Meclisi gerek sağlık örgütleri ile gerek İstanbul İSİG Meclisi ile koordineli olarak hareket etti. Örgütlenmenin kora kor hale geldiği hususu ise İSİG eğitimleri oluşturdu. ÇSGB tarafından 15 Mayıs 2013 tarihinde Resmi Gazetede yayınlanan 'Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin 6. ve 11. maddelerine



göre çok tehlikeli işyerleri kapsamındaki hastanelerde bir yıl içerisinde en az 16 saat İSİG eğitimi verilmesine ilişkindir. Aynı yönetmelikte eğitimin temel prensiplerini belirleyen 12. maddeye göre “eğitime katılacakların ihtiyacı olan konuların seçilmesine özen gösterilmesi, teorik ve uygulamalı olarak, gruplar halinde, iş sağlığı ve güvenliğine yönelik davranış değişikliği sağlayacak nitelikte” eğitimler verilmesi gerekmektedir. Oysa hastanelerde taşeron şirket sisteminden dolayı birçok işçi ‘genel işler’ işkoluna girmektedir. Bu yüzden de Çapa’da eğitimler 8 saat ve nitelsiz olarak verilmeye çalışıldı. Bu noktada örgütlenen süreç, İSİG eğitimlerinin 16 saat verileceği, işçilerin topluca değil gruplara bölünerek alacağı ve nitelikli bir şekilde olması gerektiği üzerinden şekillenen bir talep bütünü şeklinde ifade edildi. İşçiler Çapa İşçi Sağlığı Meclisi’nde aldıkları bu karara uyarak işveren tarafından verilen eğitimleri terk etti. Sonrasında yasal eğitimin niteliğini eleştiren Dr. Coşkun Canıvar ve hastabakıcı Cemal Bilgin’e ‘eğitim öğrenim hakkını engelleme’ suçlamalarıyla idari soruşturma açıldı. Ancak işçiler arkadaşlarına sahip çıktı ve 1500 emekçinin Dekanlığa yürüyüşü sonucu hastane yönetimine geri adım atırıldı.

Çapa İşçi Sağlığı Meclisi’nin önemi risk değerlendirmelerinin yapılması, acil durum planlarının çıkarılması, iktidarın sağlık politikalarının eleştirilmesi, taşeron sisteminin teşhirine kadar İSİG mücadelesini bir bütün olarak yürütmesinden kaynaklanmaktadır.

Esasen yazının özü olan bir husus Çapa İşçi Sağlığı Meclisi mücadelesinde somutlaştı. Tabip Odası temsilcisi ve SES üyesi olan bir doktor kendi çıkarını işçi sınıfının çıkarıyla özdeş olduğunun bilinciyle bir mücadele yürüttü. Burada taşeronluğun yasaklanmasını, 6331 sayılı Yasa çerçevesinde sistem içi işçilerin haklarının sonuna kadar kullanılması ve genişletilmesi için zorlanması, OSGB sisteminin eleştirisi, sendikal bürokratikleşmenin eleştirisi, ‘örgütlenirken önleme’ ilkesinden hareketle birçok olası iş kazasının önlenmesi ve işçilerin iş tanımı dışında çalışmama hakkını kullanması, sağlık politikalarının bütüncül eleştirisi, hastane örgütlülüğünün tüm sağlık alanındaki çalışanlarla ve diğer alanlardaki işçilerle birlikte alınması, her türlü istihdam ve statü farklılığının aşılması işçi sınıfının bir bütün olarak örgütlenmesi pratiği olan

bu örnek işçi sağlığının işyerinde korunması ilkesinin somutlaşmasıdır. Bu örnekleri çoğaltmalıyız. Çünkü biliyoruz ki ‘İSİG mücadelesi işçi sınıfının kendi eseri olacaktır’.

Sonuç Yerine

“Meslek etiği ve bağımsız çalışma” talebi haklı ve doğru bir talep olsa da sınıfsal kapsayıcılığı bakımından yetersizdir. İSİG profesyonelleri mücadelesinde çözüm üretim biçiminin sorgulanması ile olacaktır. İşçi sağlığı ve güvenliğine bir maliyet unsuru gibi bakan bu üretim biçimi değişmediği sürece İSİG profesyonellerinin haklarıyla ilgili düzenlemelerin etkisi oldukça zayıf kalacaktır. Bu noktada İSİG profesyonellerinin örgütlenmesi ve işyerindeki işçilerle kolektif ve ortak çıkarlar üzerinden bir mücadele hattı kurması ise önümüzde duran en elzem sorundur.

Profesyoneller kendilerinin de bir parçası oldukları üretimin sermaye lehine örgütlenme biçimlerini sorgulamalı, mesleki konularının verdiği olanakları ve bilgiyi işçi sınıfı mücadelesinde işlevli hale getirmelidir.

Not: Yazıyı yazarken alan üzerine deneyimlerini bizimle paylaşan Erkan Abiye (Arslan) teşekkür ediyoruz.

Kaynaklar

1. İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu 2012 tarih ve 28339 sayılı Resmi Gazete.
2. Arslan V., Ulubeyli, S. “İş Güvenliği Uzmanlarının Sorunlarına Yönelik Bir Saha Araştırması”, Çalışma ve Toplum, 2016/50(3):1321-1340.
3. Taşkiran G. “Güvencesiz İş Güvenliği Uzmanları, Piyasalaşan İş Güvenliği: Bir Alan Araştırması” Çalışma ve Toplum, 2016/4(51).
4. https://www.ttb.org.tr/haber_goster.php?Guid=67d90a98-9232-11e7-b66d-1540034f819c&1534D83A_1933715A=9134a554d39bcc8c12a5e47f33048e8a17520414 (Erişim:15.02.2018).
5. Güranlı E. “Kırmızı Baretlilerin Yürüyüşü” <http://ilerihaber.org/icerik/kirmizi-baretlilerin-yuruyusunundusundurdukleri-79808.html> (Erişim:15.02.2018)
6. Özveri M. “İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri” Birleşik Metal-İş Yayınları, 2015 İstanbul
7. Uygur Ç. (Der.) “Dinazorların Krizi” (2. Baskı) Alan Yayıncılık, 1992 İstanbul.
8. Marx K., Engels F. “Alman İdeolojisi” Çev. Sevim Belli, Sol Yayınları, 1987 Ankara
9. <https://tr.sputniknews.com/ekonomi/201802141032244672-iskur-nitelik-gerektirmeyen-isler-muhendis-basvuru>. (Erişim: 15.02.2018).●