



türk tabipleri birliği

mesleki sağılık ve güvenlik dergisi

turkish journal of
occupational
health and
safety

© Ücret ve
Ücretlendirme
Biçimleri

© Asgari Ücret

© Çalışma Biçimleri

© Ücret ve
İşçi Sağlığı

© Ücret ve
Sosyal Güvenlik

© Kadın Emegi
ve Ücret

© Absentizm

turkish medical association



66

ISSN 1302 - 48 - 41 üç ayda bir yayınlanır Ekim-Kasım-Aralık 2017

Editorial Prof. Dr. Yelken KILIÇKAYA



johs(turkish)
turkish journal of
occupational
health and
safety

Editör

Celal EMİROĞLU

Yayın Kurulu

Sedat ABBASOĞLU
Gültekin AKARCA
Onur BAKIR
Aslı DAVAS
Nilay ETİLER
Denizcan KUTLU
Meral TÜRK
Mehmet ZENCİR

Danışma Kurulu

Prof. Dr. İbrahim AKKURT
Prof. Dr. Gazanfer AKSAKOĞLU
Prof. Dr. Remzi AYĞUN
Prof. Dr. Nadi BAKIRCI
Prof. Dr. Yasemin BEYHAN
Dr. Yıldız BİLGİN
Dr. Nihal COŞKUN
Prof. Dr. Yücel DEMİRAL
Doç. Dr. Mustafa DURMUŞ
Av. Hacer EŞİTGEN
Prof. Dr. Çağatay GÜLER
Av. Mustafa GÜLER
Dr. Ö. Kaan KARADAĞ
İsmail Hakkı KURT
Prof. Dr. Mustafa KURT
Prof. Dr. Nergis MÜTEVELLİOĞLU
Fiz. Müh. Haluk ORHUN
Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN
Prof. Dr. Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR
Av. Dr. Murat ÖZVERİ
Prof. Dr. Kayihan PALA
Prof. Dr. Ahmet SALTİK
Psik. Dr. Nazlı Yaşar SPOR
Tim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Prof. Dr. Nevin VURAL

Türk Tabipleri Birliği Adına Sahibi ve Yazı İşleri Müdürü

Prof. Dr. Sinan ADIYAMAN

Yazışma Adresi

Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
Şehit Daniş Tunalıgil Sokak No: 2 Kat:4 Posta
Kodu: 06570
Demirotepe/ANKARA

Telefon

0 312 231 31 79 (Pbx)

Faks

0 312 231 19 52 - 53

<http://www.ttb.org.tr/msg>

e-posta: msg@ttb.org.tr

Hazırlık ve Tasarım

Yeter CANBULAT - TTB

Basımcının İletişim Bilgileri ve Basım Yeri

Başak Matbaacılık ve Tan. Hiz. Ltd. Şti. Ankara
Tel: (0.312) 397 16 17

Yapım

Mucize Reklam
Tel: 0 312 417 10 56

Basım Tarihi

Ağustos 2018

Yayın Türü

TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi,
yılıda 4 kez yayınlanan, ulusal, bilimsel ve
hakemli yerel süreli bir dergidir

Tiraj

3.000 adet

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

Tarandığı İndeksler:

ASOS İndeks
Google Scholar Index

t ü r k t a b i p l e r i b i r l i ğ i

mesleki sağlık ve güvenlik dergisi

Üç ayda bir yayımlanır Ekim-Kasım-Aralık 2017

66

EDİTÖRDEN
Celal EMİROĞLU

1

ÜCRET VE ASGARİ ÜCRET
Gültekin AKARCA

3

FARKLI ÇALIŞMA BİÇİMLERİ
Batuhan BÜYÜKAYHAN

12

KESİŞMEYEN KÜMELER: KADIN EMEĞİ VE ÜCRET
Nilay ETİLER

19

ÜCRET VE SAĞLIK / İŞÇİ SAĞLIĞI
Mehmet ZENCİR

28

ÜCRET İKAMESİ, SOSYAL GÜVENLİK VE İŞÇİ SAĞLIĞI:
PRİME ESAS YAŞAMLAR
Onur BAKIR

37

ABSENTİZM
Ahmet KOÇAK, Ali Naci YILDIZ

40

LİTERATÜRDEN SEÇMELER
Onur BAKIR

47



EDİTÖRDEN

Biricik serveti emek gücü...

Akıllı olacak, tutumlu davranacak, aşırı israftan kaçınacak...

Tek amacı emek gücü karşılığında “hak ettiği” ücreti alabilmek olacak...

Sermaye ondan her gün yararlanabilsin diye devamsızlık yapmayacak ve sağlığını bozmayacak...

Sürekliliğinin nasıl sağlanacağı belirsizken “sağlıklı olma” hali durumunda, üç günlük emek gücünün bir günlüğüne kullanılmasına bile rıza gösterebilir, sermayedar hanesine yazılan ya da yağmalanan iki günlük emek gücünün karşılığını soramadan...

İstemiyorsa emek gücünü satmasın, “zor” yok, gönüllülük esas!

İşçi, adına “ücret” denilen para karşılığı emek gücünü sattığı sürece ya da sattığı gün için vardır. Sermaye ise günün 24 saatinden çalabildiği zaman diliminde işçi hep daha fazla üretsin ister ve azami kazanç hedefine “asgari ücret” ile emek gücünün yaşam süresini kısaltarak varır. İnsan bedeninin büyümesi, gelişimi ve sağlıklı olması için gereken zaman da gasp edilebilir. Yaşam gücünün toparlanması ve yenilenmesi için gerekli uyku süresi minimum düzeylerde tutulur. İşçinin, temiz hava almak ve güneş ışığı görmek için gerekli zamanı da olmayabilir. Sermayeyi ilgilendiren yegâne şey harekete geçirilebilecek azami emek gücüdür; toplumsal karşı duruş olmadığı sürece işçinin sağlığına ve ömrünün uzunluk veya kısalığına karşı kayıtsızdır.

Sistemin “amortisman payı” dediği bir makinenin üretim sürecindeki aşımını her yıl için 1/5 oranındadır ve her makinenin -tek vardiya da çalışsa 2-3 vardiya da çalışsa- hesaplanabilir bir ömrü vardır; sermayedar bir üretim aracının aşınıp yıpranması sonucu kullanım değer kaybını bilir ve bu değer karşılığını ürünün fiyatına ekler.

Her işçinin de bir ömrü vardır ve emek gücü için durum farklıdır; insan belki “her gün bir 24 saat daha ölü”, ancak faaliyeti ile birlikte kendisini üreterek yenilenme olanağına sahip olan insanın yüzüne bakarak ömrünü ne kadar tüketmiş olduğu söylenemez. Kendini yenilediği sürece emek gücü harekete geçer ve ürettiği değeri üretim araçlarının değeri ile buluşturarak fazladan/artık bir değer üretir. Bu süreçte ne kadar tükendiğini anlayamadığımız insanın maksimum emek zaman harcayarak ürettiği artık-değer “kâr” olarak sermaye hanesine yazılır.

Ekonomik çıkar çatışmaları zemininde ücret miktarının belirleyeni olan “egemen güç”, değişik çalışma türlerini ve ücretlendirme biçimlerini tercih edebilir. Artık, kitlesel üretim dönemindeki “işgünü” karşılığı ödenen “zamana göre ücret” bugün iş saati fiyatı üzerinden hesaplanır olmuş, farklı istihdam biçimleri ile desteklenen “esnek çalışma biçimleri” dönemi başlamıştır.

Emek gücünün yeniden üretmesi için ertesi gün aynı potansiyel ile işe gitmesini sağlayacak fiziksel ve moral yıpranmanın yerine konulması gerekir. Ancak fazla çalışma durumunda, yıpranma, normal bir işgününden çok daha fazladır. İşçi, kaybettiıklarını yerine koyamadığında fazladan her çalışma, yaşamı boyunca çalışabileceği toplam zamandan eksildir. Diğer taraftan esnek çalışmanın yaygınlaşmasıyla belirli dönemlerde yapılan “denkleştirmeler” fazla çalışma ücretini de ortadan kaldıracak, fazla çalışmanın genelleşmesiyle de işgünü uzarken sömürü oranı artacaktır. Emek-gücü değerinin karşılığını alamayan işçi geçimini sağlayabilmek uğrunda işgününü uzatarak aynı gün içerisinde başka bir işte çalışmanın koşullarını yaratmaya çalışacak; ya da aynı işte “parça başı üretim” sistemiyle daha fazla ücret alabilmenin yollarını arayacaktır.

Üretilen meta ya da gerçekleştirilen işlem sayısına göre belirlenen “parça başı ücret” sisteminde; işçi, ne kadar çok meta üretir, ne kadar yoğun çalışırsa o kadar yüksek ücret alacak, böylece rekabeti üst düzeye çıkararak üretebileceğinin en çoğunu üretme eğilimine girecektir. “Öngörülen” meta sayısı ortalamasının altında kalan işçiler sözleşme fesih riskini hissedecek, ortalama üzerinde üretenler ise yüksek ücret aldıkları için üretkenliklerini daha da artırma çabası içerisine girecektir. Yani ortalamanın altındakiler elenirken, yükselen ortalama nedeniyle parça başına



ücret düşecek; böylece işçinin kendi rızasıyla işgünü sınırlarını ortadan kaldıran çalışma koşulları sağlanırken, fazla mesai ödenmesini gerektirecek zorunluluk da ortadan kalkacaktır. Parça başı çalışma biçimi, bir başka boyutuyla yönetim ve denetim maliyetlerini azaltırken artı-değer miktarını maksimize edecektir.

Denetleme olanağının daha kısıtlı olduğu ve daha çok meta veya hizmet üretmesine gereksinim duyulan sektörlerde öne sürülen “performans ve prim usulü çalışma” ile parça başı çalışma benzerlik göstermektedir. Gerek parça başı biçiminde ortalama üzerinde meta üreten, gerekse prim usulü çalışmada ortalama performansın üzerinde çalışan işçi daha yüksek ücret alabilmenin olanaklarına sahiptir.

Karl Marks, ücret ve çalışma ilişkileri arasındaki illiyet bağınu böyle anlatıyor. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi olarak bu ilişkiyi görünürlüğe getirmeye çalışırken; Marksist kurguyu haklı çıkartan “Sağlıkta Dönüşüm” kapsamında “sağlık” ve “işçi sağlığı ve güvenliği” hizmetlerinin yeniden yapılanmasını güncelle somutlayarak tartışmak istiyoruz.

Sağlık hizmetlerinde ücretin emek gücü değerinin altında olması nedeniyle, sağlık emekçileri bir zamanlar ikinci işte çalışmanın yollarını arıyordu. Bugün performans kriterleri üzerinden “prim usulü çalışma” sağlık hizmetlerinin temelini oluşturmuş; bakılan hasta sayısına veya yapılan her bir işe uygun ek “parça başı ücret” dönemi başlamış; bireysel rekabet ortamında daha çok çalışanın daha çok ücret alması nedeniyle emek yoğunluğunun doruğa çıkarılmasının koşulları oluşturulmuş; sağlık emekçileri arasındaki rekabet ortamında ortalama yükseldikçe de performans sürekli yeni ortalama düzeyler üzerinden ölçülür olmuştur. Artık, sağlık emekçileri tarafından normal işgünü çalışmasıyla geçinememe durumunda fazla çalışma tercih edilmekte; daha çok hastaya bakan, daha çok satış yapan, daha kısa sürede müşterinin sorununu çözen daha çok “prim” almaktadır. Sağlık hizmetlerinde ücrete ilave “prim” olarak adlandırılan “ek ücret” parça başına ödenen ücret gibi belirlenmektedir. Ancak, nominal olarak daha fazla ücret ödenmesine karşın, ödenen ücret yıpranma payını karşılamamakta; daha fazla nöbet tutan ya da ikinci işte vardiyalı çalışan insanın biyolojik yapısı bozulmakta, yıpranma gündüz çalışmasına oranla çok daha fazla olmaktadır. Fizyolojik alışkanlıklar gece uyumak için programlandığından, vardiya veya nöbet sisteminde çalışanların kendisini fiziksel ve moral olarak yeniden üretebilmesinin olanakları azalmaktadır.

Burjuva ekonomi politikası, bilgi yönetim sistemleri desteğiyle maliyet-etkinlik hesapları üzerinden yönetim ve denetim maliyetlerini aşağı çekmenin yollarını aramakta; sağlık hizmetlerinin tüm basamaklarında müşteri memnuniyeti üzerinden maliyetsiz denetim sağlanmaktadır. İşçi sağlığı dahil sağlık hizmetlerinde; sağlık emekçileri, kendi rızasıyla işgünü yerine iş saati çalışarak düşük ücretli parça başı hizmeti üstlenmekte, birden fazla sağlık kuruluşunda hizmet vererek ya da aynı sağlık kuruluşunda daha fazla işlem yaparak çalışmayı kabul etmektedir. Ortak sağlık ve güvenlik birimleri, işgünü sınırlarını ortadan kaldırarak parça başı çalışma yöntemini kullanmakta; emek gücü değerini alamayan “iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri” sürekli daha fazla işyeri sorumluluğunu üstlenmekte, emek-yoğunluğu hat safhalara ulaşmakta, ücretin yarısı ortak sağlık ve güvenlik birimleri tarafından yağmalanmaktadır.

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi bu sayısında; “çalışma biçimleri” ve “ücret” üzerinden başlattığı tartışmada “işçi sağlığı” ilişkisini kurarken, ücret düzeyi ve biçimlerinin asgari ücretten bağımsız ele alınmayacağını ve sosyal güvenliğin de işçi sağlığının temel belirleyicilerinden biri olduğunu somut örnekleri ile birlikte göstermeye çalıştı. Ayrıca bu kapsam içerisinde nedenleri ve sonuçları ile değerlendirilmesi gereken “absentizm” konusunun yeniden yapılanma sürecinde yerini “presentizm” eğilimine bıraktığı gerçeği de mevcut sağlık sorunlarını ve iş kazalarını artırması nedeniyle gözden kaçırılmaması gereken bir olgudur.

Dergimizin sonraki sayılarında; kapitalizmin yeniden yapılanma sürecinde üretim biçimlerindeki değişimlere paralel olarak, “iş sağlığı ve güvenliği” alanındaki izdüşümler üzerinden bu tartışma sürdürülecektir.

Yayına başladığımız 2000 yılından bu yana Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Editörü olarak çalışmalarını yürüten Dr Levent Koşar’a özverili emeklerinden dolayı teşekkür ediyoruz.



ÜCRET VE ASGARİ ÜCRET

Gültekin AKARCA

Hekim, <http://www.iscisinifi.org/>

Giriş

Uluslararası İşçi Birliği Genel Kurulu'nun 1865 yılında yaptığı yedi gün süren toplantılarında Marx'ın sunumu 'Ücret, Fiyat ve Kâr' başlıklı bir broşürde toplanmıştır. Bu sunumda Marx işçi sınıfı mücadelesinin en merkezi konularından birisine yanıt üretir: Ücret ve değişimi... Ücretin ne olduğu ve nasıl değiştiği sorusuna verilen yanıt, kârın kaynağının ne olduğunun anlaşılmasını da sağlar. Elbette 'Ücretin ne olduğu ve nasıl değiştiği?' soruları sadece bilimsel bir merakın ürünü değildir. Bunlar aynı zamanda işçilerin sermaye ile her karşılaştıklarında gündelik olarak yanıt vermeleri gereken sorulardır. Kapitalist üretim ilişkilerinin hakim olduğu bir toplumda kişiler varlıklarının toplumsal üretimini sağlamak için birbirleriyle metalar aracılığı ile ilişki kurarlar. Kişilerin üretim araçları karşısındaki konumu bu yasayı değiştirmez. İşçiler ve kapitalistler olarak ayrılan sınıfların bireyleri arasındaki ilişkiler de meta ilişkisidir. İşçiler kapitalistlere emek güçlerini satarlar ve onlardan ister aynı olarak ister para dolayımıyla geçim maddelerini ifade eden metaları alırlar. 'Ne kadar emek gücü metası ne kadar tüketim araçları metası ile değişilir?' sorusu bu nedenle sınıf mücadelesinin en temel konusunu oluşturur. Ve eğer bir bilim insanı olmanın ötesinde, aynı zamanda, Marx gibi tavrınızı işçi sınıfından yana koymuş bir militansanız 'ücret' meselesi sizin için bilimsel merakın yanı sıra politik pratiğin eylem alanı haline gelir. Sermaye ile ilk ilişki ve ilk çatışmanın konusu, ücrettir.

Ücret, Fiyat ve Kâr'ın sunulduğu tarihten yüz elli yıl sonra katıldığım, iktisat öğrencilerinden

oluşan bir grubun toplantısında, öğrencilerden birisinin Marksist bir hocamıza sorduğu soru şuydu: 'Ücret düzeyleri arttığında bunun sonucu olarak fiyatlar da artar. Sonuç olarak değişen bir şey olmaz. Siz bunun aksini nasıl iddia edebiliyorsunuz?' Soruya yüklü özgüven ve sorulurken tonlamaya yansıyan meydan okuma havası elbette tek başına soru soran öğrencinin az bilgi-çok iddia korelasyonundan kaynaklanmıyordu. Bunun ötesinde soru, soruya kaynaklık eden cehaletin ne denli kökleşmiş ve katılaşmış olduğunun da göstergesiydi. Bu cehalet, o denli yaygındır ki bir üniversitenin konferans salonunun ötesinde; toplu pazarlık masalarında, parti programlarında, bildirilerde ve sloganlarda da aynı bilisizliği görmek hiç kimseyi şaşırtmaz. Oysa aradan geçen yüz elli yıla karşın bu cehaletin son bulması gerekmez miydi? Biliyoruz ki tarihsel olarak yok olmaya mahkum sınıflar, tarihi dondurmaya çalışırlar. Ve anlıyoruz ki bu eylem kimi zaman görüngüsel olarak başarılı oluyormuş.

Kapital'in önsözünde Engels, Marx'ın artı-değer kavramını, kaynak göstermeksizin Rodbertus'tan çaldığını iddia edenlere yanıt verir. Doğrudur, artı değer Marx'ın buluşu değildir. Çünkü artı değer, Marx'tan ve Rodbertus'tan çok önce Adam Smith ve Ricardo tarafından keşfedilmişti. Ancak onlar artı değeri, hazır buldukları iktisadi kategorilerin bir parçası olarak kârdan ayırtırmaksızın kavramışlardı. Bu nedenle artı değeri, sermaye faizi ve bunun özel biçimleri olarak para faizi ve rant olarak adlandırmışlardı. Rodbertus artı değeri bu özel biçimlerinden ayrı, genel biçim olarak kavramış ama onu rant olarak adlandırmaktan kendisi-

ni alıkoyamamıştı. Artı değerın bu özel biçimlerinden ayrı olarak genel biçimini adıyla sanıyla Marx ortaya çıkarmıştı. Ancak bu ilerlemeyi sağlayan asıl şey Marx'ın emek ve emek gücü kategorilerini ayırabilmiş olmasıydı. Bu nedenle Marx bir başka yerde 'benim ekonomi politiğe tüm katkım emek-gücü kavramıdır' diye söyler. Bu katkı sayesinde geriye kalan tüm çözümlemeler mümkün olabilmiş ve görüngünün ardındaki gerçek, görüngüyle yaşadığı çelişkiye rağmen serimlenebilmişti. Eğer insan aklı gündelik deneyime karşı bilimden yana bilinçli bir tercih kullanmazsa; tüm etkinliği onu cehaletin yeniden üretiminden başka bir sonuca götürmektir. Çünkü 'Şeylerin aldatıcı görünümünü algılayabilen günlük deneyimle yargıya varılırsa bilimsel gerçek her zaman paradokstur.' (1) İnsanlar bu paradokstan sadece gündelik algılarının yarattığı bilinci aşarak kurtulabilirler.

Meta, Değer, Emek Gücü ve Ücret

Emek gücü bir metadır ve ücret, onun değerinin para adıdır. Öyle ise öncelikle meta ve değer kavramlarının açıklanması gerekir. Daha sonra ise emek gücü metası ve ücret ele alınmalıdır.

'Değişim ilişkisine giren her şey metadır.' dediğimizde aşırı ama doğru bir genellemeye gideriz. Aşırdır; çünkü metalar aynı zamanda emek ürünü şeylerdir. Ancak toprak vb. bizzat köle biçiminde insanın kendisi gibi emek ürünü olmayan şeyler de değişime girerek metalaşabilirler. Bu şekilde sonradan metalaşan öğeleri tartışma dışında bırakır ve emek ürünü değişilen her şey metadır dersek; tanımımız daha net bir içeriğe kavuşur. 'Emek ürünü değişilen şey' tanımı, metaya ait temel özelliklerin açığa çıkartılması için gerekli malzemeyi sağlar. Bir şeyin değişiliyor olması için karşısında değişilen bir başka şeyin olması gerekir. Yani bir meta ancak bir başka meta ile değişilir. Bir ürünü meta yapan şey karşısındaki ürünü de meta yapan şeydir. Yani ürünler, karşılıklı değişim ilişkisine girerek birbirlerini meta haline dönüştürürler. Bu nedenle ilişkinin kendisinden soyutlandığı biçimiyle, kendi kendine meta olan şeyler yoktur. Marx'ın kullandığı örneklerle konuşursak ne yirmi yarda keten bezi, ne de bir ceket kendi kendilerine meta değildirler. Onlar ancak birbirleriyle değişim ilişkisine girdikleri andan itibaren birbirlerini meta haline dönüştürürler.

Bir şeyin bir başka şey ile değişilmesi, bu değişimi gerektiren bir koşula ihtiyaç duyar. Değişime sunulan her şey bir başkası için yararlılığa sahip olmalıdır. Marx buna 'kullanım değeri' diyor. Bir şey, bir yararlılığa sahip olmalıdır. Ama bu yararlılık o şeyin sahibi olan kişi için bir yararlılık anlamına gelmez. Eğer böyle olsaydı hiç kimse kendisi için yararlılık taşıyan bir şeyi değişime sunmazdı. Bundan dolayı değişim olmazdı. Bir şeyi, bir başka şeyle değişmeye niyetlenmek ve bu işten her iki tarafın yararının olması, değişimin gerçekleşmesi için gerek şarttır ama yeter şart değildir. Tarafların neyi ne kadarla değişecekleri konusunda da hem fikir olmaları gerekir. Yani, yirmi yarda keten bezi ile bir ceket değişiliyorsa neden otuz yarda keten beziyle bir ceket değişitmediğimizin yanıtını verebiliyor olmamız gerekir. Metalar birbirleriyle belirli oranlarda değişilir; çünkü onları belirli oranlarda değişime zorlayan, ortak bir öze sahiptirler. Bir meta sahibi bir başka meta sahibiyile değişime girerken aslında bir yararlılığın yani kullanım değerinin taşıdığı bu özü değişir. Bu öz emektir. Pazara herkes belirli ölçüde emeklerin ürünü metalarla gelir. Emegin ölçüsünün ne olduğu pazarda meta sahibi herkesin bildiği bir şeydir. Birbirlerine ısrarla kendi ürünlerinin ne kadar zaman harcanan emekle üretildiğini anlatırlar. Pazarlık bir anlamda bu ikna sürecidir. Marx, her metanın içerdiği, birimi emek zaman olan, o metanın üretilmesi için gerekli ortalama toplumsal emek miktarına değişim değeri ya da doğrudan değer der. Bu tanımdaki ortalama ve toplumsal tamlamaları önemlidir; bize iki metanın ilişkisinde nasıl oluyor da tüm toplumun birbiriyle ilişkisinin özetlendiğini anlatır. Bir metanın belirli bir zamanda üretildiğini varsayalım. Bunu satıcı, hele ki ürünün aynı zamanda üreticisi ise elbette bilir. Ancak alıcı, üreticinin tembellik yapıp yapmadığını, işinin ehli olup olmadığını, kullandığı emek aletlerinin tekniğinin düzeyini vb. değişkenleri bilemez. Satıcı doğru bile söylese aynı ürünü üreten diğerlerinin üretim koşullarından haberdar olmayabilir. Satıcı pazara gelirken metasının üzerine onun içerdiği emek zamanı temsil ettiğini varsaydığı bir yafta asar. Bu yafta değerın para adı yani fiyattır. Benim ürünüm x emek zamanda üretildi denilmez. Buna alıcı yabancıdır. Bunu ancak bir başka meta aracılığı ile söyleyebilir. Yani benim ürünüm y kadar



metanın üretildiği zamanda üretildi diyebilir. Böylece değerinin söylenmesini isteyen meta ile ona değerini söyleyen metanın içerdiği emekler, onları birbirlerinden ayıran emeklerin somut niteliklerinden soyunmuş olurlar. Şimdi değerinin söylenmesini isteyen metanın ve buna değerini söyleyen metanın içindeki emekler, aynı emek olarak görünebilir. Meta üretimi gelişip bütün metalara değerini söyleyen bir meta ortaya çıktığında bu kendisini meta para olarak ortaya koyar. Meta para, altındır. Meta para geri kalan tüm metaların içerdiği emeklerin soyutlandığı, yani soyut emeğin billurlaşmış halidir. Bu özellik tarihsel olarak altını evrensel eşdeğer yapar. Bu tarihsel aşamalardan sonra satıcı ürünüm y gram altın ya da onun itibarı ifadesi z Lira/Dolar/Euro vb. diyebilir. Paranın bize söylediği şey, değer in soyut insan emeği yani niteliklerinden arınmış bir metanın üretilmesi için gerekli ortalama toplumsal emek olduğudur. Toplumsal emek, bireysel emeklerden oluşur ama onun gibi somut bir niteliğe sahip değildir. Toplum baktığımızda terzi emeği, dokumacı emeği, doktor emeği vb. görebiliriz; ancak ortalama toplumsal emeği göremeyiz. Olmadığı ya da hayali olduğu için değil; toplumsal ilişkiye ait olduğu için böyledir. Onun varlığını bize para söyler. Kendi dilince, kendi meşrebince. Öyle ise değer dediğimiz şey toplumsaldır. Toplumsal ilişkinin dışında değerden söz edilemez. Anlatılanlar Marx'ın Kapital'inin birinci cildine aşına olanlar için bilindik şeylerdir. Ancak biz bu konunun üzerinde özellikle duruyoruz. Çünkü sıklıkla ücretin bir metanın değer ifadesi olduğunu unutan ve onu kendinde şey olarak kavrayan anlayışlarla karşılaşıyoruz.

Meta ve değer kavramlarını konunun ihtiyaç duyduğu kadarıyla ele aldığımıza göre şimdi bir meta olarak emek gücü ve onun değer ifadesi olan ücrete geçebiliriz. Marx'ın büyük başarısının emek ile emek gücü ayrımını keşfetmesi olduğundan söz etmiştik. Üretme eylemi ile bu eylem için gerekli nitelikler birbirinden farklı şeylerdir. Marx bu farkı 'Emek kapasitesi diyen emek demiş olmaz; tıpkı sindirim kapasitesi diyenin sindirim demiş olmayacağı örneğindeki gibi' (2) diyerek açıklar. Emek gücü, kişinin üretebilmek için ihtiyaç duyduğu tüm niteliklerdir. Bu niteliklerin tüketilmesinin ardından yerine konması için gerekli değer ile bu niteliklerin harekete geçirilmesi ile ortaya çıkan

değer arasındaki fark kapitalistin emek gücünün sahibinden yani işçiden sızdırdığı artı değerdir. Emek gücünün yani üretebilme kapasitesinin bir meta olabilmesi için tıpkı herhangi bir metanın taşıdığı gibi niteliklere sahip olması gerekir. Bunlar kullanım değeri ve değişim değeridir. Kapitalist için emek gücünün kullanım değeri, onun artı değer üretebiliyor olmasıdır. Ancak bir kullanım değeri onun sahibi için bir yararlılık olarak anlam taşıyorsa değişimin olamayacağı belli olduğuna göre; tıpkı diğer metalarda olduğu gibi, emek gücünün kullanım değerinin yani onun üretebilme kapasitesinin emek gücü metasının da sahibi için bir yararlılığı olmaması gerekir. Eğer kişi kendisi üretim araçlarına sahipse üretebilme kapasitesini satmaz. Bu nedenle emek gücünün meta olarak ortaya çıkışı, emeğin üretim koşullarından ayrılmasının yani üreticinin mülksüzleşmesinin sonucu olmuştur.

Emek gücünün değerinin ölçüsü de tıpkı diğer metalarda olduğu gibi yeniden üretilmesi için gerekli emek zamandır. Emek gücü sahibi, belirli bir saatlığına kullanım hakkını devrettiği metası kapitalist tarafından tüketildiğinde; bu metasını yerine koymak zorundadır. Bunun için de geçim maddelerine gereksinim duyar. Emek gücünün yenilenmesi, geçim maddelerinin tüketilmesi ile mümkün olur. Öyle ise emek gücünün değeri bu geçim maddelerinin içerdiği emek zamanının toplamı kadar olmak zorundadır. Metanın nitelikleri unutulduğunda emek gücünün değerinin tespiti basit bir hesap işi gibi görünür. Eğer kişinin günlük, haftalık, aylık ve yıllık tüketmesi gereken metalar toplamı biliniyorsa bu metaların değerlerinin toplamından emek gücünün değerine ulaşılabilir. Bu basit akıl yürütme bugün gerek asgari ücret tespit süreçlerinde, gerekse toplu sözleşme görüşmelerinde olsun sıkça kullanılan ve her iki tarafın da baş vurduğu yöntemdir. Oysa yukarıda metanın değerinin ancak toplumsal olarak belirlenebileceği, kendinde şey olarak metanın değerinden söz edilemeyeceği anlatılmıştı. Aynı zorunluluk emek gücü metası için de geçerlidir. Emek gücü metasının değerinin; onun yenilenmesi için gerekli metalar toplamının değerini temsil etmesi ile emek gücü metasının yenilenmesi için gerekli olduğu varsayılan metaların toplamından değere ulaşılması, çok farklı iki yaklaşımdır. İlki meta

sahiplerinin ilişkisinde ortaya çıkar; ikincisi ise tamamen teknik bir varsayım olarak masa başında üretilir. Konu emek gücü olunca metalar arası ilişkinin biçimi, emek-sermaye ilişkisi yani emek gücü metasının sahibi olan işçi ile tüketim mallarının sahibi olan kapitalistin ilişkisi biçimini alır. İşçi ve kapitalistin ilişkisinde karşı karşıya gelenler tekil emek gücü ve tekil sermaye değildir; tıpkı iki meta değişime girdiğinde tekil metaların değişiminden söz edemediğimiz gibi. Bu açıklama yukarıda anlatılanları unutan ve değişim değeri kavramından uzak okuyucu için anlaşılabilir bir şey gibi gelebilir. Öyle ya, iki meta sahibi metaların değişirken nasıl olur da tekil bir ilişkiden söz edilemez. Eğer değişilen şeyi tek başına kullanım değerleri olarak görürsek sanki burada bir yanlış var gibidir. Oysa değişilen şey, kullanım değerlerinin taşıyıcılığını yaptığı değişim değerleridir. Değişim değeri soyut insan emeğinin ifadesidir. Bu bir işçinin emek gücü için de geçerlidir. Kapitalistle, emek gücünü belirli bir süreliğine (örneğin bir işgünü) satmak için anlaşılan işçinin, karşılığında elde edeceği değer de yine soyut insan emeğinin ifadesi olmak zorundadır. İşçi emek gücünü tüketip bunu yerine koymak için bir ücret talep eder. Ancak tükettiği emek gücü tekil işçilerin emek gücü olarak görülmez. Böyle olsaydı her bir işçinin biyolojik farklılıklarına göre farklı ücretlerden bahsediyor olmamız gerekirdi. Oysa kapitalist belirli bir işin gerektirdiği emek gücü için belirli bir ücret öder. O işin gerektirdiği emek gücünün miktarı ise tıpkı diğer metalarda olduğu gibi toplumsal bir ortalama olarak belirlenir. Yani emek gücünün değerini oluşturan emek de yine soyut emektir. Bu emeğin hangi ortalama tekabül ettiği diğer tüm tekil emeklerin tekil sermayelerle girdiği ilişki ile ama toplumsal olarak belirlenir. Bu değer para ifadesinin yani fiyatın her zaman değeri ifade edip etmediği meselesi, değer kendisinin toplumsal bir ortalamanın ifadesi olup olmadığından bağımsızdır. Emek arz ve talebinin dengede olduğu koşullarda ortaya çıkan ücret düzeyi, karşı karşıya gelen satıcıların örgütlülük düzeyleri ve devletin müdahalesi veri kabul edildiğinde, emek gücünün değerine tekabül eder. Ancak bu değer mutlak ve sabit bir büyüklük olarak ortaya çıkmaz. Tanım, tüketilen üretebilme kapasitesinin yerine konması için gerekli metalar toplamının içerdiği değerle yapıldığı süreç; işçinin

alışkanlıklarının, gereksinimlerinin değişmesinin sonucu olarak; ertesi gün aynı üretkenliğe ulaşmasını sağlayacak meta içerikleri süregelen olarak farklılaşır. Eğer böyle olmasaydı işçiler aynı yulaf ezmesi ile yüzlerce yıl, tükettikleri aynı emek gücünü yerine koyarlardı. Oysa değişen alışkanlıklar ve farklılaşan gereksinimlerle birlikte üretkenlik kapasitelerini yerine koyma süreci de değişime uğrar. Avrupa’da bir işçi yıllık tatiline gitmeksizin aynı verimliliğe sahip olamazken, Çin’de bir işçi fabrika içlerine tanzim edilmiş raflarda yatarak bir önceki üretkenlik düzeyinde çalışabilir. Ancak zaman içerisinde Çinli işçinin de emek gücünü yenileme alışkanlıklarının değişmeyeceğini kim söyleyebilir. Keza emek üretkenliğinin toplumsal ölçekte arttığı ve emek gücünün değerini oluşturan metaların değerlerinin düştüğü koşullarda; sınıf mücadelesi ile eski gerçek ücret düzeyi korunamıyorsa, emek gücünün değeri düşer. Bu durum emek gücü sepetini oluşturan metaların kitlesinin artışına rağmen olabilir. Bunlara ek olarak genel fiyat dalgalanmaları gibi durumlar anlık değişimler yaratabilir. Bu faktörler bize tıpkı herhangi bir metanın değerinin genel eşdeğer ilişkisi olmaksızın yani metanın değerini ona toplum adına söyleyen bir meta olmaksızın bilinemeyeceği önermesinde olduğu gibi emek gücünün değerinin de sermaye ile ilişkiye geçmeksizin ve ortalama toplumsal emeği temsil eden para ya da aynı olarak metalarla değişmeksizin bilinemeyeceğini söyler. Yani emek gücünün değeri değişim ilişkisine dışsal süreçler tarafından ne tespit edilebilir ne de belirlenebilir. Öyle ise masa başında belirli bir meta kitlesinin nominal fiyatları üzerinden ücret düzeylerinin belirleniyor olmasının anlamı nedir?

Buraya kadar yazdıklarımızdan okuyucu ortada bir oyunun döndüğünün farkına varmış olmalıdır. Yapılan şey, emek gücünün değerini temsil eden bir ücretin değil tam tersine emek gücünün değerinden sapan yani emek gücünün değerinin altında bir ücret düzeyinin işçiye dayatılmasıdır. İyi ama emek gücünün değerinin altında bir ücret politikası nasıl var olabilir? Çünkü tanımımız emek gücünün değerinin onun ertesi gün aynı üretkenlikle çalışmasını sağlayacak bir büyüklükte olmasına karşılık gelmesini gerektiriyordu. Bunu sağlayan yegane unsur, yedek sanayi ordusunun büyüklüğüdür. Bir kez işçinin emek gücünün değeri emek ser-



maye ilişkisinin dışında teknik bir meseleye indirildiğinde; düzey önce fiziksel alt sınıra daha sonra bununda altına çekilir. Böylece emek gücünün değerinin altında bir ücret alan işçinin emeği, Marx'ın ifadesiyle yağmaya uğrar. İşçi örneğin kırk yıllık bir üretebilme kapasitesine sahipse bunu bu süreden daha erken bir zaman diliminde karşılığını almaksızın tüketir. Eğer nüfus onun olağan ortalama sürenin altında tükenen bu emeğinin yerine yenisini ikame edecek yedek sanayi ordusunu barındırıyorsa, sistem işlemeye devam edebilir. Bu nedenle ülkemizde yedek sanayi ordusunu tahkim eden göç, doğurganlık vb. nüfus politikaları moral değil nesnel temellere dayanır.

Toplumsal Yeniden Üretim ve Emek Gücünün Yeniden Üretimi

Marx “Üretim sürecinin toplumsal biçimi ne olursa olsun, bu sürecin sürekli olması ya da periyodik olarak aynı aşamalardan geçmesi zorunludur. Bir toplum tüketmekten nasıl vaz geçemezse, üretmekten de aynı şekilde vaz geçemez.” der (3). Bu nedenle her yıl tüketim mallarının olduğu gibi üretim araçlarının da yeniden üretilmesi gerekir. “Üretimin koşulları aynı zamanda yeniden üretimin koşullarıdır.” (4). Eğer üretim feodal tarzda gerçekleşiyorsa yeniden üretim de feodal tarzda olur. Kapitalizmde ise toplumsal yeniden üretim, sermaye ilişkileri biçimini alır. Tüm üretim araçları gibi tüketim mallarının da ilk sahibi kapitalist olduğuna göre tüketim mallarına ulaşabilmenin koşulu, sermaye ile değişim ilişkisine girmek olmasıdır. Toprak sahipleri tartışma dışına alınırsa; mülksüzler için varlıklarını toplumsal olarak üretebilmenin yegane yolunun bu değişim ilişkisi olduğu görülür. Böylece kişinin varlığının devamı, emek gücünün yeniden üretimi anlamına gelir. Bir an özel mülkiyete bağlı üretim ilişkilerinden bağımsız koşullar varsayalım; böyle bir toplumda emeğin üretimin koşulları ile ilişkisinin amacı dolaysız biçimde toplumun yeniden üretimi olabilir. Öte yandan kapitalist üretim ilişkilerinde emeğin üretim koşullarıyla ilişkisinin amacı, emek gücünün yani değişen sermayenin yeniden üretimi olarak görülür. Toplumun yeniden üretiminin sermaye dolayımı ile gerçekleşmesinin konumuzu ilgilendiren birkaç sonucu vardır. İlk; dünyanın, toplumun gelişimini insanın gelişiminde gören soylu

düşünce ortadan kalkar. Şimdi sermayeyi en fazla büyüten emeğin kutsandığı bilinç biçimi, toplumun tüm dokularına nüfuz eder. Üretim ilişkilerinin aşılmasına yönelmediği sürece insanı yücelten çağrılarının dünyanın toplumunu çağıran romantik iç çekişleri olmaktan başka bir anlamı kalmaz. Bu çığlıklar yaşamın somut gerçeklerinin gürültüsü arasında boğulur gider. Toplumun yeniden üretiminin, emek gücünün yeniden üretimi anlamına geldiği bir üretim tarzında üretken olmayan nüfusun varlığı da bu yasa ile belirlenir. Çocukların varlığı, tükenen işçi sınıfının yeniden üretimi ile ilişkili olduğu ölçüde anlam kazanır. Üretken olup üretimde yer alamayanlar yedek sanayi ordusunu oluşturur. Yaşlıların toplum içindeki varlığı, emek gücünün değerinin bir parçasından oluşan bir fon tarafından karşılanır. Ve en son çalışamayacak durumda olan malullerin durumu toplumsal bir kaza/hata olarak değerlendirilip sigorta kurumlarına havale edilir. Faal emek ve yedek emek ordusu çıkarıldıktan sonra geriye kalan nüfusun imhası ile korunması arasındaki yegane bariyer, işçi sınıfının mücadelesidir. Sınıf mücadelesinin gelişkin olmadığı, emek gücünün değerinin bu kesimlerin asgari ihtiyaçlarını kapsamadığı yada kolektif sermaye olarak devleti korumacı politikalara zorlayacak bir tarihsel hafıza oluşmadığı koşullarda, bu kesim yok oluşa terk edilir.

Asgari Ücret ve Toplu Sözleşme

Asgari ücret sınıf mücadelesinin bir kazanımıdır. Kapitalistler arasındaki rekabetin önlenmesi için icat edilen azami ücret sözleşmesinin ters yüz edilmesidir. İşçilerin kapitalistlerle girdiği pazarlığa bir set çeker. Ancak yenilgi koşullarında tüm kazanımların yozlaşması gibi asgari ücret oyununda da kurallar değişir. İş gününde, sendikalarda, tekil veya toplu sözleşmelerde olduğu gibi... Oyunun kuralları oyunun amacını ifşa eder.

Asgari ücret tespit komisyonu; özel sermaye, kolektif sermaye ve tercihen sarı sendikanın belirlediği beşer temsilciden oluşur. Toplantı yeter sayısı ondur. Yani komisyon işçi temsilcileri almaksızın da karar alabilir. Çalışmalarını ve görüşmelerini gizli yürütür. Üyeler bu gizliliği korumakla yükümlüdür. Böylece işçi temsilcilerinin sermaye ile yürüttükleri görüşmelerde sınıflarına ihanetleri saklı tutulur. Asgari ücret belirleme kısıtları;



ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durum, ücretliler için geçinme indeksleri, fiilen ödenmekte olan ücretlerin genel durumu ve geçim şartlarıdır. İşçinin kapitaliste ne sattığı değil ne kadarla yetinebileceği göz önünde bulundurulur. Doğal olarak bu ölçütler arasında emek gücünün değerinin ne olduğu yer almaz; tartışılmasına da izin verilmez. Oysa herhangi bir meta sahibinin metasının fiyatını pazarda belirlerken ülkenin içinde bulunduğu sosyal ve ekonomik durumun ölçüt haline gelmesi ne kadar saçma ise emek gücü metasının değerinin belirlenmesinde aynı kıstasların ölçüt olması da o kadar saçmadır. Bir kriz anında emek gücü metasının fiyatları her nasılsa ekonomik koşullar tarafından belirlenirken, kimse kapitalistlere metaların fiyatlarını düşürmesini önermez. Aynı biçimde pazara götürülen metaların fiyatları masa başında icat edilmiş bir takım indeksler tarafından da tayin edilmez. Örneğin Ulusal Domates Fiyatı Tespit Komisyonu tarafından bir kilo domatesin üretiminde şu kadar tohum, bu kadar gübre, su, kimyasal vb. tüketilmiştir; öyle ise domatesin pazar fiyatı şu kadar liradan az olamaz denilmesi ne kadar saçma ise Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından emek gücünün değeri şu kadar ekmek, bu kadar peynir, şu kadar ayakkabının fiyatının toplamıdır demek de o kadar saçmadır. Bu durum nasıl domatesin değerinin/fiyatının onun içerdiği değeri oluşturan değişmeyen sermayenin, değişen sermayenin ve artı değer (ya da kârın) toplamından oluşmasını engellemiyorsa, işçinin emek gücünün değerinin de onu oluşturan metaların değerleri toplamından oluşmasını engellemez. Oyunun son kuralı ise uyumsuzluk durumlarında grev hakkının olmamasıdır. Bir pazarlık masasında işçinin elindeki tek pazarlık unsuru olan üretmeme hakkı böylece elinden alınır. Uzunca zamandır sınıf mücadelesinde grev iş bırakma ile eş anlamlı kullanılır olmuştur. İş bırakma işçinin tekil olarak üretme eyleminden çekilmesi anlamına gelir. Yedek sanayi ordusunun varlığı tek tek işçilerin üretme eyleminden çekilişini sadece kendilerini açlığa mahkum etmeleri ve yenilgiyi baştan kabul etmeleri anlamına getirir. İş bırakma eylemi bir sınıf eylemi değildir. İster tek bir işçi olsun, isterse tek tek işçilerin toplamından oluşan bir grubun eylemi olsun sınıfsal değil bireysel bir tutumdur. Oysa işçiler üretim araçları karşısında ortak

bir tasarrufta bulunduklarında sınıf olurlar. Sermayenin sermaye niteliği sadece çoğalma yetisini yitirdiğinde kaybolur. İşçi sınıfının sermayeyi varlığının vazgeçilmezliğine ikna edebileceği ve teslim alabileceği tek koşul üretimin durdurulmasıdır. Bu nedenle grev iş bırakma değil işin durdurulması eylemidir. İşin durdurulması tehdidini içermeyen hiç bir pazarlık gerçek bir pazarlık niteliği taşımaz. Böylesi koşullarda yürütülen görüşmeler sadece göstermelik bir oyun olabilir. Bugün beş-altı milyon arası kayıtlı işçi için yürütülen asgari ücret görüşmeleri; ne işçilerin bilgisine açıktır ne de işçilerin sonuçları kabul etmeme hakları vardır. Bu hak hem yasalar, hem de işçi sınıfının örgütlülüklerine hakim olan yanlış bilinç tarafından gasp edilmiştir.

Bu oyun tek kişilik bir oyun değildir. Oyunda sermaye işbirlikçilerinin rollerini anlıyoruz. Onlar devletin olanaklarıyla, sırf bu masalarda otursunlar diye yaratılmış araçlardır. Ancak anlaşılmasın; sahneye oyun bozucu olarak çıkması gerekenlerin de kendilerini oyunun kurallarına bağlı hissetmeleridir. DİSK'in araştırma dergisi DİSK-AR'da yayınlanan Kasım 2016 ve Aralık 2017 Asgari Ücret Raporları incelendiğinde her iki metnin de referansının İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi, Avrupa Sosyal Şartı ve ILO'nun kararları olduğu görülür. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi'ndeki atıf asgari ücretle ilgili olan 23. maddededir. Madde şöyle der: 'Çalışan herkesin, kendisine ve ailesine insanlık onuruna yaraşır bir yaşam sağlayan ve gerektiğinde her türlü sosyal koruma yolları ile de desteklenen adil ve elverişli bir ücret hakkı vardır'. Keza aynı içeriğin farklı bir dille ifade edildiği Avrupa Sosyal Şartı ve Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın 4(1) maddesi alıntılanır: 'Tüm çalışanların, kendileri ve ailelerine iyi bir yaşam düzeyi sağlamak için yeterli, adil bir ücret alma hakkı vardır'. Aynı içerik ILO'nun tavsiye kararında görece daha somut bir biçime sahiptir: 'Asgari ücretin tespitinde işçilerin ve ailelerinin ihtiyaçlarının ülkedeki genel ücret seviyesinin, hayat pahalılığının, sosyal güvenlik yardımlarının ve diğer sosyal grupların görece yaşam standartları dikkate alınmalıdır'.

Burjuva akıl, toplumu hayalde oluşturulmuş insanların toplamı olarak vaaz eder. Sınıfsız, tarihsiz bir toplum tanımını kabul ettiğinizde toplumu



oluşturan her bireyin aynı öze sahip olduğunu da kabul etmek zorunda kalırsınız. Böylece burjuva toplum bilimi, bu hayali insan özünü keşfetmenin ve bu öze nasıl ilişki kurulacağı konusunda fetvalar üretmenin bilimi haline gelir. Bir burjuva toplum bilimcinin insanın özünü en yakın olduğunu düşündüğü an, gerçeklikten en uzak olduğu andır. İdeoloji bir sınıfın kendi çıkarlarını toplumun tümünün çıkarları olarak sunmasından başka bir şey değildir. Bu nedenle burjuvazi ne zaman kendi çıkarlarını herkesin çıkarları olarak sunmak ister, o zaman insanın özünü dair hurafelere sığınır. Şimdiye değin insanın en derinlerinde ne insanlık onuru denilen şeyi keşfedebilen bir bilim çıkmıştır ne de iyi bir yaşamın evrensel ölçütlerini sıralayabilen birileri. İşçilerin bu kavramları gördükleri yerde sormaları gerektiğini ezber ettiğimiz bir tek soru olmalıdır: Kimin için iyi? Sınıflı bir toplumda her şey görecedir. Göreceliğin zeminini ise çıkarlar belirler. Burjuvazi ile işçi sınıfının çıkarları ortak olamayacağı için, ortak özleri de yoktur. Burjuvazi kişileşmiş sermayedir. Onun özünü sermaye oluşturur. Sermaye ölü emektir; Yani işçilerden; tershanelerde, işliklerde, atölyelerde, fabrikalarda, bürolarda, ofislerde vb. sızdırılan yaşam. DİSK için referans oluşturan metinler her nasılsa 'sınıf' yerine 'insan hakkı' kavramına yaslanır. Türkiye işçi sınıfı tarihinde çok özel bir konuma sahip olan bir örgütün hangi tarihsel sürecin sonucu olarak bu savrulmayı yaşadığı apayrı bir tartışma konusudur. Fakat bu tartışmaya girmeksizin, pekala içinde devindiği paradigmanın kodlarına dair çıkarsamalar yapabiliriz. DİSK'e göre asgari ücret, evrensel sosyal bir haktır ve devlet bu hakkı korumakla yükümlüdür. Raporda 'Asgari ücret bir fedakarlık konusu değildir. Anayasanın devlete yüklediği bir yükümlülük ve sosyal hukuk devleti ilkesinin gereğidir. Asgari ücret müzakeresi bir ticari alışveriş değil, iş hukukunun işçiye koruma ilkesinin gereğidir.' (5) denilirken DİSK Başkanı bir röportajında aynı devleti 'Türkiye'de devlet en büyük işverendir' (6) diye tanımlar. "Türkiye'de" vurgusu göz ardı edildiğinde "en büyük işveren devlettir" tespiti sanki DİSK'in dayandığı devlet anlayışına itiraz gibidir. Raporda geçen sosyal hukuk devleti göndermesi ise apaçık devleti sınıflar üstü bir konuma yerleştirir. Ortada yürütülmesi gereken bir devlet tartışmasının olduğu açıktır. Devlete yaklaşım sınıf hareketinin en sorunlu alanlarından biri-

dir. İster özel olarak "Türkiye'de" devlet, isterse genel olarak devlet her koşulda sınıf iktidarını imler. İşveren devlet sadece bir varyant, sermayenin kolektif ve dönemsel çıkarları için genel olarak devletin aldığı biçimlerden biridir. Türkiye'de devletin bu biçimi İzmir İktisat Kongresi kararlarınca yeni bir sosyete (sermaye sınıfı) yaratmak için cılız burjuvazi tarafından üretilmeyen tüketim mallarının, sermayenin ihtiyaç duyduğu ulaşım, alt yapı, enerji ve hammaddelerin kolektif sermaye olarak devlet tarafından üretilmesi amacının ürünüdür. Dönemseldir ve sermayenin ihtiyaçları farklılaştığı anda bu biçim de değişir. Devletin sınıf karakterini iş verip vermemesi değil hangi sınıfın çıkarlarını temsil ettiği belirler. Burjuvazi gibi devletlerde iş vermez; sömürü amacıyla işçinin emek gücünü satın alırlar. Kapitalist üretim tarzında devlet, 'iş vermediğinde' de burjuva devlettir. Devleti sınıflar üstü bir konuma yerleştirmek devlette temsil olunan ilişkilerin de sınıf dışı bir zeminde tanımlanmasını koşullar. Sınıfsız devlet, sınıfsız bireylerin (insanların) toplamından oluşan bir toplum anlayışının devletidir. Sonuç, işçi ile kapitalistin karşı karşıya geldiği her noktada farklı sınıfsal çıkarların ortadan kaybolması; bunun yerini insanca yaşam, insanlık onuru, adil ücret gibi kavramların almasıdır. Böylece işveren devlet tarafsızlığını yitirmiş, hakem olma, adil olma yetilerini kaybetmiş, bozulmuş velhasıl özünden sapmış devlet olarak görünür. İşçi sınıfına yapılan çağrı sermayenin kolektif çıkarlarının temsilcisi devleti teşhir eden ve sömürü ilişkilerinin tümüne yönelik bir mücadele çağrısı olmaktan çıkar, devletin 'aslına' yani sınıflar üstü konumuna, sosyal devlete dönmesine dair bir çağrı halini alır. Sonuç işçi sınıfının en genel ücret mücadelesinin burjuvazi ile işçi sınıfı arasında çatışma alanından, devletin yani burjuvazinin kolektif çıkarlarının temsilcisinin insaf alanına taşınmasıdır. Vicdanı olmayanlardan vicdan, insafı olmayanlardan insaf dilenilir. Bu, yenilginin dilidir. Artık işçinin sermaye ile savaşımının konusu; ücret, işgünü, sömürü, sınıf iktidarı olmaktan çıkar, belirsiz bir genel demokrasi talebine dönüşüverir. Genel demokrasinin ölçütü ise demokratik ülkelerin (!) metinlerinde yazılıdır: İnsan Hakları Evrensel Beyanname, Avrupa Sosyal Şartı, ILO, bla bla. En demokratik burjuva toplum dahi kristalize olmuş ölü emek üzerinde yükselir.



Onur, şeref, namus gibi moral değerler kapitalist öncesi toplumlara ait, sözel hukuk alanının unsurlarıdır. Bu toplumların içinde devindiği üretim ilişkilerinin üst yapısal ifade biçimleri olmaları onları maddi kılar. Ancak kapitalist üretim ilişkilerinin üzerinde yükselen burjuva hukuk bu değerlerin temsil ettiği ilişkilerin molozları üzerinde inşa olur. Katı olan her şey buharlaşır. Geriye ideolojinin duvarlarını ören bir tortu kalır. Varlığını yeniden üretmenin koşullarından uzaklaştırılmış ve ürettiği artı değer kendisinden koparılıp alınan işçi sınıfı için bu tortu da iş gününün ilk dakikasında sıvılaşır yiter.

Verili asgari ücret müzakeresi bir ticari alışverişin gaspa dönüşmesinden başka bir şey değildir. Kapitalist üretim ilişkileri var olduğu sürece en iyi hali bir pazarlık olmaktan öte anlam taşımaz. Bu durumun reddi işçinin yegane metası emek gücünün meta niteliğinin inkarına karşılık gelir. Asıl olan emek gücünün meta niteliğinin inkarı değil ona meta niteliği veren ilişkilerin aşılmasıdır. Kapitalist üretim ilişkilerinden bakıldığında bir iş günü için karşılığı olarak ödenen ücrette somutlanan adalet algısı, geleceğin üretim ilişkilerinden bakıldığında kaybolup gider. Tıpkı emeğin alınıp satıldığı köleciler toplumunda adil görünen ilişkilerin; kapitalist toplumunda adaletsiz görünmesi gibi. Bunun gerçekleşmesi için işçi sınıfının bir sınıf olduğunun bilincine ulaşması gerekir. Sınıf bilincinin vasatı sınıf savaşıdır. Sınıf savaşı ancak sınıfların karşı karşıya gelmesinin sonucu olabilir. Bu nedenle DİSK Başkanı'nın 'Asgari ücret uyuşmazlık halinde grev hakkının da kullanılabilmesi bir toplu pazarlıkla belirlenmeli ve görüşmeler kamuoyuna açık yapılmalıdır.'(7) perspektifi ile devleti ehlileştirme mücadelesi arasındaki tercih DİSK'in olduğu gibi, sınıf mücadelesinin de geleceği için tayin edici önemdedir.

Toplu Pazarlık ve Asgari Ücret

Asgari Ücret, Marx'a göre 'emek gücünün değerine tekabül eden ücret'tir' (8) Ücret Fiyat ve Kar'da ise şöyle söyler: 'Farklı nitelikteki emek-güçlerinin üretim giderleri farklı olduğu gibi, farklı üretim alanlarında kullanılan emek-güçlerinin değerleri de farklı olmak zorundadır. Bu nedenle, ücretlerde eşitlik haykırışı bir yanılgıya dayanır; asla yerine getirilemeyecek saçma bir taleptir. Bu talebin kaynağı, öncülleri

kabul edip sonuçlardan kaçınmaya çalışan hatalı ve yüzeysel bir radikalizmdir. Ücret düzeni temelinde, emek-gücünün değeri de tüm diğer metaların değeri gibi saptanır; ve tıpkı farklı türden emek güçlerinin farklı değerlere sahip olmaları ya da bunların üretiminin farklı emek miktarlarını gerektirmesi gibi, emek-güçlerinin emek pazarındaki fiyatları da farklı olmak zorundadır. Ücret düzeninin temelleri üzerinde kalınarak, eşit ya da hatta adil ücret talebini haykırarak, kölelik düzeninin temelleri üzerinde özgürlük istemeye benzer. Sizin neyi haklı ya da adil bulduğunuzun bir önemi yoktur. Sorun, verili bir üretim düzeni içinde neyin zorunlu ve kaçınılmaz olduğudur.' (9). DİSK'in 2017 raporunda dillendirdiği 'Asgari ücret bütün çalışanlar için ortak saptanmalıdır' talebini nasıl anlamak gerekir? Bu bakış açısının tek haklı gerekçesi asgari ücretin, basit emeğe tekabül ettiğine dair yaklaşım olabilir. Ancak asgari ücretli işçiler basit emek değil güvencesiz emektir. Asgari ücretliler herhangi bir sendikası olmayan, kapitalist ile bireysel sözleşme imzalayan, farklı iş kollarından ve farklı niteliklere sahip işçilerden oluşur. İçerisinde yeni mezun mühendisler de, inşaat işçileri de, hizmet sektörü işçileri de bulunur. Kaldı ki basit emek bir soyutlamadır. Her emek belirli oranda bileşik emeğe karşılık gelir. Kapitalistin tükettiği emek gücü, iş koluna ve işyerindeki iş bölümüne göre farklılaşır. Öyle ise emek gücünün değer ifadesinin de bu farklılığa tekabül etmesi beklenir. Bu farklılık masa başı hesaplamalarla değil toplu pazarlık süreçleri ile emek gücünün değerine tekabül eden bir ücreti ifade edebilir. Bir ulusal pazarda, emeğin hareketinin önünde engellerin var olmadığı varsayıldığında, her işkolunda pazarlıkla belirlenen ücret, emek gücünün değerine tekabül eder. Bu değer üzerine çıkan ücret düzeyi bize, emek gücünün değerinden sapan fiyatı verir. Emek gücünün değeri ile fiyat arasındaki ilişkiyi, yedek sanayi ordusunun durumu ve işçilerin örgütlülük düzeyi yönetir. Diğer metalarda olduğu gibi o işkolunda talebi geçen arz fazlası, ücret düzeyinin baskılanmasına neden olur. Benzer biçimde talebin altında kalan emek gücü arzı ise ücretleri emek gücünün değerinin üzerine çıkartır. Emek gücünün pazar içinde hareketi dengeyi yaratır. Teorinin pratik karşılığının gözlenebilmesinin temel koşulu, yedek sanayi ordusunun varlığı ve düzeyidir. Bu nedenle sınıf mücade-



lesinin olmazsa olmaz konusu, işsizliğe yönelik mücadele yani iş günü mücadelesi olmak zorundadır.

Her toplu pazarlık aynı zamanda bir güç dayatmasıdır. Çünkü 'eşit haklar arasında son sözü güç söyler.' (10) Kapitalistler, işçinin ücretini emek gücünün değerinin fiziksel alt sınırına hatta onun da altına çekmeye çalışırken; işçiler, ücreti emek gücünün değerinin üzerine çıkarmaya, sömürüyü sınırlandırmaya çalışır. Sermayenin karşısına tek başına çıkan işçinin, emek piyasasında arz talep yasalarının durumu veri kabul edildiğinde, hiç bir şansı yoktur. Çünkü onun özgürlüğü emek gücünü hangi kapitaliste satacağını belirleme hakkı ile sınırlıdır. Toplu pazarlık eğer grev hakkı ile tahkim edilmemişse bir oyundan öte anlam taşımaz. İşçi, emek gücünün değerini ancak; işçinin emek gücü üzerindeki bireysel tasarrufuna tekabül eden iş bırakma ile değil üretim araçları ve üretim süreci üzerindeki tasarrufunu ifade eden iş durdurma ile alabilir.

Tüm anlatılanların sonucunda şu ilkeler toplu pazarlık ve asgari ücret görüşmeleri için tartışmaya açılabilir:

1. Devlet ve sermayenin ortaklaşa sergilediği 'Asgari Ücret Oyunu' reddedilmelidir.

2. Asgari ücret, her iş kolunda, teknik iş bölümünde işçilerin konumuna göre ayrı ayrı belirlenmelidir.

3. Asgari ücret, grevin bir hak olarak tanındığı toplu pazarlık sonucunda belirlenmelidir. İşçilerin grev için hazırlanmadığı ya da sermayenin grevi bir hak olarak tanımadığı hiç bir pazarlık meşru kabul edilmemelidir. Grevleri iş bırakma olarak tanımlayan yaklaşım terk edilmelidir. Grev, işçinin ortak kararı ile işi durdurmasıdır. İşçilerin ortak kararına rağmen üretimde bulunan işçi; grev kırıdır.

4. Toplu pazarlık görüşmelerinde masaya getirilen talepler, işçi sınıfı demokrasisine uygun yöntemlerle kolektif olarak belirlenmelidir. Emek

gücünün değerini temsil eden ücret sadece işçilerin ortak karar ve mücadelelerinin sonucu olarak ortaya çıkabilir.

5. Görüşmeler sınıfa açık ve sınıfın seçtiği temsilciler tarafından yürütülmelidir.

6. Devlet, görüşmelerin bir tarafı olarak kabul edilemez.

Sonuç

Bir üniversite öğrencisinin fiyatı, maliyetin üzerine eklenen kâr faiz ve rantın toplamından ibaret sanması belki kabul edilebilir. Metanın değerini, üretim sonucunda ortaya çıkan bir büyüklük olarak değil de dolaşımda eklenen parçaların sonucu olarak görürseniz; ücretlerin artışı fiyatların artışına tekabül edebilir. Tüm bilgisi burjuva akademinin kendisine sunduklarıyla sınırlı öğrenci size bunu böyle anlatacaktır. İşçi sınıfının en önemli silahı Materyalist Tarih Bilimi'dir. Materyalist Tarih Bilimi işçi sınıfını taraf kıldığı gibi işçi sınıfından yana taraf olanlarında bu silahla donanmaları gerekir. Ancak bu koşulda tarih öznesiyle buluşabilir.

Kaynaklar

1. Marx, K. (2006). Ücret Fiyat Kar, Evrensel Basım Yayın, s.48.
2. Marx, K. (2010). Kapital, Yordam, cilt1, s.175.
3. Marx, K. (2010) Kapital, Yordam Yayınları, Cilt 3, s. 547
4. age.
5. DİSK-AR, 2017 Asgari Ücret raporu.
6. <http://sendika62.org/2017/12/arzu-cerkezoglu-ilesoylesi-asgari-ucret-tartismasi-bir-fedakarlik-konusu-degildir-463547/> (Erişim tarihi: 09.07.2018).
7. age.
8. Marx, K.(1998) Artı Değer Teorileri. Ankara. Sol yayınları. Cilt 1, s49.
9. Marx, K. (2006) Ücret Fiyat Kar. Evrensel Basım Yayın. s.59.
10. Karl, MARX.ö Kapital, Cilt 1, Sf: 249, 2. Baskı, Sol Yayınları.●



FARKLI ÇALIŞMA BİÇİMLERİ

Batuhan BÜYÜKAYHAN

Makine Mühendisi, <http://www.iscisinifi.org>

Giriş

Ücret en basit haliyle işçinin bir işgünü karşılığında aldığı bir miktar paradır. Ücret biçimleri ise bu paranın işçiye nasıl ödendiğini ifade eder. Ücretin fazla mesai, prim, parça başı gibi farklı ödeme biçimleri olabileceği gibi; bu ödeme biçimlerine tekabül eden çalışma biçimleri de farklı biçimlere sahip olabilir. Örneğin; prim, performans dayalı çalışma biçiminde, parça başına ücret ise parça başı çalışma biçiminde ödenir. Öyleyse ücret biçimleri, çalışma biçimlerinden bağımsız olmadıkları gibi tam tersine çalışma biçimlerinin birer sonucudurlar. Yazı kapsamında ücret biçimleri ile birlikte farklı çalışma biçimleri ele alınacaktır. Aslında farklı çalışma biçimleri her halükârda yazı kapsamında incelenecek iki temel ücret biçimine; zamana göre ücrete ve parça başına ücrete indirgenir. Bu nedenle çalışma biçimlerini analiz etmeden önce zamana göre ücret biçimi ve parça başı ücret biçimi analiz edilecektir.

Metin içerisinde sıkça üzerinde duracağımız “emeğin fiyatı” kavramı, kapitalizmde işçi sınıfına saldırının bir aracı olarak kullanılır. Emeğin fiyatıyla ortadan kaldırılmak istenen temel ilişki “işgünü” ilişkisidir. Çünkü işgünü, sınıf mücadelesinde işçi sınıfı tarafından sömürü oranını sınırlandırması için vazgeçilmez bir ölçü birimidir. Ölçü birimini kaybetmiş bir işçi sınıfı için sömürünün sınırları ortadan kalkmış, mücadeleyi ortaklaştıracak hiçbir dayanak kalmamıştır. İşçi sınıfının bilimi, kapitalist üretim biçimi içerisinde, bütün analizlerini bu sebepten dolayı “normal bir işgünü” üzerinden yapar.

Ücret biçimlerinin çalışma biçimlerinden bağımsız olmadıklarını; emeğin fiyatı kavramıyla birlikte esnek çalışma biçiminin önümüze tekrar sürülmesinde ve performans dayalı çalışma biçiminin ücret biçimi olan primde görmekteyiz. Kapitalist üretim biçimi içerisinde bütün bu farklı çalışma biçimleri işçi sınıfının yararlanmış gibi gösteri-

lir. Marx’ın dediği gibi görüngü ile gerçek arasında fark olmasa bilime de gerek olmazdı. Bilim bu nedenle farklı çalışma biçimlerini anlamamızın ve işçi sınıfının önüne sürülecek eski ya da yeni çalışma biçimlerine karşı politika üretmemizin yegâne aracıdır. Çünkü kapitalist üretim biçiminde materyalist tarih bilimi ile anlaşılmayan her şey tepetaklak görünür.

Bu yazı ile yapmaya çalıştığımız şey farklı çalışma biçimlerinin sonuçlarını ortaya çıkarmak ve bu çerçevede işgünü mücadelesinin önemini sınıf mücadelesi açısından bir kez daha kavramaktır.

Ücretin Temel İki Biçimi: Zamana Göre Ücret ve Parça Başı Ücret

Kapitalist üretim biçimi içerisinde ücret, zamana göre ücret ve parça başı ücret olarak iki temel şekilde incelenebilir. İşçi alacağı ücret biçimi nasıl olursa olsun normal şartlar altında kapitalist ile belirli bir zaman üzerinden anlaşır. Bu zaman günlük, haftalık, aylık vb olabilir. İşçi üretebilme potansiyelini yenileyebilmek için ücret olarak emek gücünün değerini almalıdır. Ancak pratikte işçinin aldığı nominal ücret; koşullara bağlı olarak reel ücrete denk düşebilir, altında olabilir veya üzerine çıkabilir.

Zamana göre ücretin ölçü birimi olan ve emeğin fiyatının değişmez bir büyüklüğü olarak görebileceğimiz iş saati fiyatına (emeğin fiyatı), emek gücünün değerinin işgünü oluşturduğu saat sayısına bölünmesi sonucu ulaşılır. Bu durumda toplumsal olarak bir işçinin yaşaması için gerekli olan metalara ulaşmak için çalışacağı süre (iş saati fiyatı değişmez bir büyüklük olduğuna göre) işgününe göre belirlenir hale gelir. Böylece sonuç olarak ortaya çıkan iş saati fiyatı işgünü ortadan kaldırılmasının aracı haline dönüşür. İşgünü hem işçinin kendisi için geçim araçlarını hem de kapitalist için artıdeğeri ürettiği sürenin tamamıdır. “İşgünü” kavramı iş saati ile parçalarına bir kez



Türkiye’de son dönemlerde ortaya çıkan özel istihdam büroları işçi ile kapitalist arasında normalde olması gereken işgünü üzerinden anlaşmayı iş saati üzerinden anlamaya dönüştürmenin bir aracıdır

ayrıldıktan sonra, kapitalist işçinin emek-gücünü artık “normal” bir işgünü boyunca kiralamak zorunda değildir. Onu işgünü sınırlarının altında veya üzerinde çalıştırabilir. Her iki koşulda da iş saati fiyatı ödendiği için bu çalışma biçimleri kapitalist toplum tarafından adaletli görünür. Ancak kapitalist toplum tarafından adaletli görünen bu işleyiş; emek-gücünün değerini alamayan işçi açısından yıkıcı sonuçlara neden olur. Çünkü kapitalist, işçiye bir iş saatinin karşılığını verirken dahi ondan artı-değer sızdırmıştır. İşçi için nasıl ki fazla çalışmanın sonucu olarak fiziksel ve moral yıpranma, ödenen günlük fazla mesai ücretleriyle yerine konulamıyorsa, az çalıştırılmanın sonucunda da işçi emek-gücünün değerinin ücret karşılığını alamayarak; bu değer büyüklüğünü elde edebilmek için birden fazla işte çalışmak zorunda kalacaktır. Bu durum öyle bir noktaya evrilir ki kapitalist, işçiye emeğinin saatlik değerini ödediği bahanesiyle

işgünü kavramını tamamen ortadan kaldırarak işçiyi sözde “esnek” bir biçimde çalıştırabilir.

Türkiye’de son dönemlerde ortaya çıkan özel istihdam büroları işçi ile kapitalist arasında normalde olması gereken işgünü üzerinden anlaşmayı iş saati üzerinden anlamaya dönüştürmenin bir aracıdır. Böylece emeğin fiyatını düşük tutarak işgününün hukuksuz bir biçimde uzatılmasına ve işçilerin bu koşullarda istihdam edilmesine hizmet etmektedirler. Ancak şurası unutulmamalıdır ki “normal bir işgünü” işçi sınıfının sistem içerisindeki en büyük kazanımıdır. Zamana göre ücret biçiminin pratik hayatımızda fazla mesai, kısa süreli çalışma ve esnek çalışma olarak karşımıza çıktığını, iş saati fiyatı yani emeğin fiyatı üzerinden analiz edebiliriz.

Fazla Mesai ve Kısa Süreli Çalışma

Emek gücü metasının değeri de diğer bütün metalar gibi belirlenir. Emek gücünün değerinin yeniden üretilmesi, üretken faaliyette bulunduğu sürede fiziksel ve moral yıpranmasının yerine

konulmasını ifade eder. Öyleyse emek gücünün değeri, işçinin yeniden üretimi için gerekli olan ve ertesi gün işe yine aynı potansiyel ile gitmesini sağlayacak geçim araçlarının kitlesi ile ölçülebilir. Bir büyüklük olarak bu özel metanın, yani işçinin kendisinden ayrılması mümkün olmayan emek gücü metasının değerinin alt sınırını zorunlu yaşam gereksinimleri; üst sınırını ise sınıf mücadelesi belirler. Emek gücünün değeri veri ise normal bir işgünü karşılığında işçinin aldığı ücret emek gücünün değerine tekabül etmelidir ki toplumsal olarak sermayenin yeniden üretimi mümkün olabilsin. Fazla mesai ise normal bir işgünü üzerinde yapılan çalışmanın tamamıdır. Buradaki asıl mesele fazla mesaiye ödenen ücretin büyüklüğü sorunudur.

Normal bir işçinin ücreti nasıl ki günlük, aylık ve yıllık giderlerini de içerisinde barındırmak zorunda ise üretebilme potansiyeli ortadan kalktıktan sonraki yaşamı için de gerekli olan giderleri kapsamak durumundadır. Bir işçinin toplam çalışma süresi yani çalışmaya başladığından üretme potansiyelini kaybettiği zamana kadar geçen süre, yine toplum tarafından belirlenir ve ortalama bir büyüklük olarak ifade edilir. Ancak fazla mesai durumunda yıpranma normal bir işgünü içerisindeki yıpranmadan daha fazladır. Çünkü emek gücünün değeri işgününe göre belirlenir ve bunun üzerindeki her çalışma, yaşamı boyunca çalışabileceği toplam zamandan eksilir. Aynı zamanda normal bir işgünü üzerindeki çalışma bir gün içerisindeki işgününün mutlak olarak artmasına tekabül ettiğinden dolayı, fazla mesaiden kaynaklanan yıpranmanın yerine koyulabilmesi için gerekli zaman azalır. Dolayısıyla işçinin fazla mesai yapmış olduğu durumdaki yıpranması doğrusal olarak değil geometrik olarak artar. Sonuç olarak işçinin yaşamı boyunca toplam çalışabileceği zaman azalır. Örneğin, normal bir işgünü ile işçi kırk yıl boyunca

Emek gücü metasının değeri de diğer bütün metalar gibi belirlenir. Emek gücünün değerinin yeniden üretilmesi, üretken faaliyette bulunduğu sürede fiziksel ve moral yıpranmasının yerine konulmasını ifade eder



**Fazla mesaiye
ödenen ücret
hem yıpranmanın
geometrik olarak
artmasından hem
de işçinin yaşamı
boyunca toplam
çalışabileceği
süreyi
azaltmasından
ötürü, iş saatinin
belirli bir katı
olarak ödenmek
zorundadır.
Ödenmediği tak-
tirde emek
gücünün değerini
alamayan işçi
için emek
yağması
gerçekleşmiş
olur**

çalışabilecek iken; fazla mesai ile çalışan bir işçi otuz yıl sonunda üretebilme potansiyelini yitirebilir. Fazla mesai için ödenen ücret, aradaki kaybedilen on yıllık farkı kapatabilecek büyüklükte ise kapitalist hukuk açısından bir sorun yoktur. Eşdeğerler eşdeğerlerle değiştirilmiş gibi görünür. Bu nedenle fazla mesaiye ödenen ücret hem yıpranmanın geometrik olarak artmasından hem de işçinin yaşamı boyunca toplam çalışabileceği süreyi azaltmasından ötürü, iş saatinin belirli bir katı olarak ödenmek zorundadır. Ödenmediği taktirde emek gücünün değerini alamayan işçi için emek yağması gerçekleşmiş olur. Emek

yağmasının genelleşmesi durumunda ise işçi sınıfı yeniden üretimini devam ettiremez.

İşin niteliği gereği bazı işkollarında dönemsel olarak fazla mesai zorunlu olabilir. Bu durumda, biraz önce bahsettiğimiz gibi fazla mesai ücretinin yapılan fazla mesaiden kaynaklı yıpranmayı telafi ediyor olması gerekir. Nitekim fazla mesainin işin niteliğine bağlı olmadan genelleşmesi durumunda işgünü mutlak olarak uzar. Birçok işkolunda işçi sınıfının fazla mesai yapmadan geçinemediği veya nominal ücretinin emek gücünün değerinin altında ödenmesi durumunda işçinin fazla mesai yapmak zorunda bırakıldığı pratiğiyle karşı karşıya kalabiliriz. İşçi sınıfına nominal olarak daha fazla ücret ödenmesine karşın aslında fazla mesai ücretlerinin yıpranma payını karşılamaması sebebiyle ödenen ücret, reel ücretin altında kalmıştır. Fazla mesai işçi açısından nominal ücretinin artması anlamına gelir. Örneğin, bir iş için 80 saatlik emek zaman harcanması gereksin. Normal şartlar altında 10 işçi ile günde 8 saat emek harcayarak yapılabilecek bir işi, 8 işçi ile günde 10 saat emek harcayarak yapabilir durumda olalım. Her işçinin günde 2 saat fazla mesai yapması 2 işçi istihdam edilmesinden daha az

maliyetli oluyor ise -kapitalist açısından her zaman bu denge gözetilir- ve işçiler açısından fazla mesai nominal ücretlerde bir yükselmeye tekabül ediyor ise bu durumun genelleşmesi sonucunda normal bir işgünü 8 saatten 10 saate yükselmiş anlamına gelir. Türkiye’de yasal işgünü 8 saat olmasına karşın fiili işgünü bunun çok üzerindedir. İşçi sınıfının fazladan çalışılan saatlerinin karşılığı ödenmediği için emek yağmasının var olduğunu söyleyebiliriz. Yukarıdaki örnekte belirttiğimiz gibi gerçekte işçi sınıfına 40 yıl boyunca çalışarak alacağı ücretin daha az bir miktarı 30 yıl karşılığında verilmiştir. Daha da kötüsü işgünü mutlak olarak uzamış aynı zamanda sömürü oranı artmıştır. Çoğu işkolunda normal bir işgünü ücretinin emek gücünün değerinin altında olduğunu, buna karşın fazla mesai ödemelerinin iş saati fiyatına oranla yüksek olduğunu görebiliriz. Böylece fazla mesai yapmak işçiye mantıklı görünür. Bu durum, eğer işçi sınıfı örgütsüz ise fazla mesai ile çalışma biçimi sonucunda işgününün mutlak olarak uzatılmasını olanaklı kılar.

Fazla mesai ile çalışma biçimi sonucunda ücretin az ödenmesi nasıl ki işçi sınıfı açısından yıkıcı sonuçlara neden oluyorsa; kısa süreli çalışma biçiminde de aynı durum ile karşılaşırız. Daha önce de söylediğimiz gibi emek gücünün değeri normal bir işgünü karşılığında ödenir. İş saati fiyatı bu ücretin işgünü oluşturduğu toplam saate bölünmesiyle elde edilir. İşgünü iş saatleri toplamından oluşmaz. İşgünü belli bir büyüklüktür ve iş saatleri bu büyüklüğün saat olarak birimlerini oluşturur. İşgününün iş saatlerine bölünmesiyle birlikte kapitalistin işçi ile bir işgünü üzerinden anlaşma zorunluluğunun ortadan kalkması, kapitalist hukuk temelinde olanaklı hale gelir. Kapitalist, işçiyi iş saati fiyatını ödediği bahanesiyle bir işgününden az süre çalıştırabilir. Kapitalistin bir işçiyi işgününden az çalıştırması durumunda önemli bir ayrıntı vardır. Nasıl ki bir işgünü işçinin hem kendisini yeniden ürettiği hem de kapitalistin kârını ürettiği zamana ayrılıyor ise bir iş saati için de aynı durum söz konusudur. Yani işçi bir saat çalışsa dahi ürettiği değer aldığı değerden daha fazla olacaktır. Bu durumda işçi bir işgünü tamamlamadan kendisini yeniden üretebilecek metalara ulaşamayacak, aynı gün içerisinde başka bir işte çalışmanın koşullarını yaratmaya çalışacaktır. Bu durum dolaylı olarak işgününün uzamasına neden olur.



Gerek fazla çalışma biçiminde gerekse kısa süreli çalışma biçiminde olsun; mesele işçinin, emek gücünün değerini alamıyor olmasıdır. İki çalışma biçimi de kapitalist hukuk açısından adaleli görünse de işçi sınıfının yeniden üretiminin koşulları ortadan kalkabileceğinden, ikisi de işçi sınıfı tarafından reddedilmelidir.

Esnek Çalışma

İş saati bir önceki konuda bahsettiğimiz gibi emek-gücü değerinin işgününe bölünmesi ile elde edilen bir büyüklük olmak zorundadır. Şu unutulmamalıdır ki; iş saatinin kendisi işgününün büyüklüğünün nedeni değil tam tersine işgününün sonucudur. Emek gücünün değeri, yani işçi sınıfının kendisini yeniden üretebilmesi için toplumdan ücret biçiminde talep ettiği pay ancak işgününün sınırları belirli ise saptanabilir. Farklı şekillerde karşımıza çıkan esnek çalışma biçimleri, toplumsal olarak belirlenmiş işgünü kavramını ortadan kaldıranın koşullarını oluşturur. Toplumsal işgünü belirli iken emeğin fiyatı veri ise bu durumda ücreti faal olarak çalışılan süre belirler. Böyle hesaplanır ise ücret emek gücünün değerine eşit olmayabilir. Çünkü kapitalist, işçiye emeğin fiyatını ödediği bahanesiyle normal bir işgününden daha az veya daha fazla süre çalıştırabilir. Ancak iki durumda da emeğin fiyatı ödendiği için işçi emek gücünün değerini almasa bile kapitalist hukuk açısından bir “adaletsizlik” yoktur. Esnek çalışma biçiminde işgünü sınırlandırılmadığından bu çalışma biçiminin genelleşmesi durumunda emeğin fiyatının belirlenebilmesi için sadece ölçü birimi olarak kalır.

Kapitalde konuyla ilgili şu bölüm dikkatimizi çeker: “Saat başına ücret, kapitalistin, günlük ya da haftalık bir ücreti ödeme yükümlülüğü altına girmeden, sadece, ne kadar olacağı onun keyfine bağlı olan çalışma saatlerinin karşılığını ödemekle yetinebileceği biçimde saptanırsa, bu durumda, kapitalist, işçiye saat başına ücretin veya emek fiyatının ölçü biriminin hesaplanması sırasında başlangıçta temel olarak alınan süreden daha kısa bir süre çalıştırabilir. Bu ölçü birimi, emek gücünün günlük değeri / belli sayıda saatten oluşan işgünü oranıyla belirlendiği için, işgünü belli bir sayıda iş saatini kapsayan bir şey olmaktan çıkar çıkmaz, sözü edilen ölçü birimi, doğal olarak bütün anlamını kaybeder. Karşılığı ödenmiş emekle karşılığı

ödenmemiş emek arasındaki bağlantı ortadan kalkar. Kapitalist şimdi işçiden, ona kendi varlığını sürdürebilmesi için gerekli emek zamanı bırakmadan, belli bir artuk emek miktarını sızdırabilir. Kapitalist, çalışmada söz konusu olabilecek her türlü düzeni ve belirliliği yok edebilir, kendisine uygun gelişine, keyfine ve o andaki çıkarlarının gereklerine bağlı olmak üzere, korkunç derecede aşırı çalıştırma ile görelili ya da mutlak işsiz bırakma arasında istediği gibi hareket edebilir, bir anda bir uçtan diğer uca geçebilir. Kapitalist, “emeğin normal fiyatı”nı ödediği bahanesiyle, işçiye karşılığında herhangi ek bir ödemede bulunmaksızın, işgünü anormal bir biçimde uzatabilir...” (1).

Eğer iş saati fiyatı ile birlikte işgünü kavramının ortadan kalkması, esnek çalışma biçimi ile mümkün hale gelebiliyor ise fazla mesai ve kısa süreli çalışma kavramları da ortadan kalkacaktır

Eğer iş saati fiyatı ile birlikte işgünü kavramının ortadan kalkması, esnek çalışma biçimi ile mümkün hale gelebiliyor ise bir önceki başlıkta incelenmiş olduğumuz fazla mesai ve kısa süreli çalışma kavramları da ortadan kalkacaktır. Daha önce anlattığımız gibi fazla mesai normal bir işgünü üzerindeki çalışmadır. İşçi fazla mesai yaptığı durumda hem normal bir işgününün üzerindeki çalışma yoğunluğundan kaynaklı yıpranır, hem de işgünü mutlak olarak uzadığı için kendisini yeniden üretebileceği zaman azaldığından dolayı ayrıca yıpranır. Ancak normal bir işgünü kavramı ortadan kalktı ise bu yıpranmanın ölçülmesi imkânsızdır. Aynı zamanda bu durum kısa süreli çalışma için de geçerlidir. Böylece neye göre kısa veya fazla çalıştığımızı belirleyemez hale geliriz. Normal bir işgününe göre daha ilerici gibi görünen bu çalışma biçimi² kapitalist üretim biçimi içerisinde sömürünün hiçbir sınırlandırma olmadan arttırılmasının koşulunu oluşturmaktadır. Son zamanlarda gerek iş kanununda yapılan düzenlemeler ile gerekse pratik olarak uygulandığı şekliyle Türkiye’de hızla esnek çalışma biçiminin yaygınlaştığını görmekteyiz. Kapitalist üretim biçimi içerisinde bu farklı çalışma biçiminin işçi sınıfı açısından hiçbir meşru zemini yoktur. Mücadele her zaman normal bir işgünü üzerinden verilmelidir.



Parça Başı Ücret ve Parça Başına Çalışma Biçimi

Parça başı ücret zamana göre ücretin değişikliğe uğramış biçimidir. Parça başına ücret, zamana göre ücretten farklı olarak işçinin bir işgünü boyunca ürettiği meta sayısına ya da gerçekleştirdiği işlem sayısına göre ücretin belirlenmesidir. Bu ücret biçiminde ölçü birimi direkt olarak zaman değil; belirli bir zaman aralığında somutlaşan meta sayıdır. Yine de işçi emek gücünün karşılığı olan değeri alır. Ancak ufak bir değişiklikyle yani ücretin üretilen meta sayısına göre verilmesinin nasıl kapitalist lehine işlediğini göreceğiz.

Yönetim ve denetim işi kapitalistin işidir. Yani işçinin bir gün içerisinde ortalama ne kadar sömürülmesi gerektiğini sermaye sahibi denetler ve yönetir. Biliyoruz ki emek gücünün değeri ve işgünü belirli bir büyüklüktür ve kapitalist işçiyi bir işgünü boyunca kiraladıktan sonra onun bütün nimetlerinden yararlanmaya çalışacaktır. Yönetim ve denetim işi kapitalist üretim biçimi geliştikçe işçi sınıfının unsurlarına aktarılır. Zamana göre çalışan bir işçinin denetlenmesi için başka bir işçi daha istihdam edilmelidir. Her halükârda bu durum zamana göre çalışma biçiminde kapitalist açısından bir maliyet demektir. Parça başı ücret biçiminde ise yönetim ve denetim işi herhangi bir maliyete sebep olmaksızın işçinin kendi kendini denetlemesi ile sağlanır. İşçinin ücreti ne kadar süre çalıştığına göre değil belirli bir zaman dilimi içerisinde ne kadar meta ürettiğine bağlı olduğuna

Parça başına ücret işçinin kendi rızasıyla daha uzun süre çalışmasının koşullarını yaratır. Zamana göre ücret gibi fazla mesai ödenmesini gerektirecek zorunluluk ortadan kalkmıştır

göre ne kadar çok yoğun çalışırsa o kadar yüksek ücret alacaktır. Parça başı ücret sisteminde işçiler hiçbir denetlemeye gereksinim olmaksızın üretebilecekleri en çok meta kitlesini üretme eğilimindedirler. Böylece kapitalistler hiçbir zahmete katlanmaksızın en üst seviyede artı-değer elde etmenin en az maliyetli ücret sistemini keşfetmiş olurlar.

Peki emek gücünün meta başına aldığı parça başı ücret nasıl belirlenir? Emek gücünün değeri belirli oldu-

ğuna göre ortalama bir üretkenlik ve yoğunlukta çalışan işçinin ücreti de emek gücünün değerine tekabül etmelidir. Ücret, parça başı ücret sisteminde daha önceden tecrübe ve deneyimlerle belirlenmiş meta sayısına göre belirlenir. Bir işgünü içerisinde ortalama bir işçinin üretebileceği meta sayısı az çok bellidir. Bu durumda bir parça üretimi için emek gücünün değeri bir işgünü boyunca üretilebilecek ortalama meta kitlesine bölünerek parça başı ücret hesaplanır. Ortalama bir işçi için başlangıçta parça başı ücret ile çalışma veya zamana göre çalışma arasında bir fark yoktur. Ancak ortalamanın üzerinde ve altında kalan işçiler için durum değişiklik gösterir. Kapitalist, ortalamanın altında kalan işçilerin sözleşmesini fes etme olanağına sahiptir. Aynı zamanda ortalamanın üzerinde çalışan işçiler daha yüksek ücret aldıkları için ortalama işçiler de çıtayı yükselterek hem yoğunluklarını hem de üretkenliklerini artırma çabası içerisine girerek ortalama üretilen meta kitlesini arttıracaklardır. Böylece ortalamanın altındakiler elenirken; ortalama, yükselme eğiliminde olacaktır. Her halükârda işçiler arasındaki rekabet kapitalistin işine yarayacaktır. Kazanan en sonunda yine kapitalisttir. Çünkü emek gücünün değeri değişmeksizin ortalama yükselmiş ve parça başına ücret düşmüştür.

Parça başına ücret aynı zamanda işçinin kendi rızasıyla daha uzun süre çalışmasının koşullarını yaratır. Zamana göre ücret gibi fazla mesai ödenmesini gerektirecek zorunluluk ortadan kalkmıştır. Daha çok ödüllendirme sistemi devreye girer. Aynı zamanda ortalama altında çalışan bir işçi için emek gücünün değerinin tamamı ödenmez. Böylece işgünü sınırları, işçinin işçi ile olan rekabeti sonucunda genişletilmiş ve bunun karşılığında hiçbir fazladan ödeme gerçekleşmemiştir. Marx, Kapital'de bu çalışma biçiminin kapitalist üretim tarzına en uygun çalışma biçimi olduğundan bahseder. Parça başı çalışma biçimi gerek yönetim ve denetim maliyetlerini ortadan kaldırması, gerekse işçiler arasındaki rekabetin en üst düzeye çıkarılması ve işgünü sınırlarını ortadan kaldırması nedeniyle kapitalistin el koyabileceği artı-değer miktarını en üst düzeye çıkarır.

Performans ve Prim

Performans ve prim usulü çalışma biçimi gerçekte parça başı çalışma biçiminin farklı bir versiyonudur.



yonudur desek yanlış bir tezde bulunmuş olmayız. Performans ve prim usulü çalışmanın tek farkı; zamana göre çalışma biçimi ile parça başı çalışma biçiminin ortak olarak bir işgünü içerisinde ele alınıyor olmasıdır. Daha çok hizmet sektöründe ve denetleme olanağının daha kısıtlı olduğu işlerde öne sürülen çalışma biçimidir. Zamana göre çalışma biçiminde ortalama yoğunluğun denetlenmesi kapitalistle veya kapitalistin işlevini yerine getiren ücretli işçi ile yapılabilir. Ancak bu denetleme işi işçilerin ortalama yoğunluğunu arttırmaz. Parça başı çalışma biçimindeki gibi işçilerin daha çok meta veya hizmet üretmesini sağlayacak motivasyona gereksinim vardır.

Parça başı çalışma biçiminde nasıl ki ortalamanın üzerinde meta üreten işçi daha çok yüksek ücret alabilmenin olanaklarına sahip olabiliyor ise performans ve prim usulü çalışma biçiminde de ortalama performansın üzerinde çalışan bir işçi bu çalışmasının karşılığını almalıdır. Performansın ölçütü farklı işkollarında birçok belirlemlerle kendini gösterir. Sağlıkta dönüşüm kapsamında doktorların, hemşirelerin bir işgünü içerisinde baktığı hasta sayısı, satış bölümünde çalışan satış elemanının yılda kaç ürün sattığı, çağrı merkezindeki bir işçinin ortalama konuşma süresi gibi farklı belirlemler performansın ölçüm kriterleri olabilir. Daha doğrusu her iş parça başı çalışma biçimine dönüştürülebilir. Aynı parça başı çalışma biçimindeki gibi işçiler arasındaki rekabet artar, ortalama yoğunluk artar ve fazla mesai için rıza zemini hazırlanmış olur. İşçiler arasında performans ve prim usulü çalışma adaletli gibi görünür. Kapitalist üretim biçimi içerisinde daha çok çalışanın daha çok ücret alması, emek yoğunluğunun ortalama yoğunluğun üzerine çıkarılmasının koşullarını oluşturduğu için böyledir. Nihayetinde ortalama yükseldiğinde ise bireysel kazanım elde eden her işçi için yoğunluk genelleşir ve yeni ortalama düzey belirlenir. Artık işçiler açısından performans bu ortalama düzeyden ölçülecektir. Bireysel kazanım elde eden her işçi diğer işçiler gibi sonunda daha yoğun çalışmaya mahkûm olacaktır. Elbette ki daha çok emek harcayanın daha yüksek ücret alması gerekir. Ancak bu durum kapitalist üretim biçimindeki gibi işçinin performansının daha yüksek olmasından değil yıpranma payının ortalama bir işçiye oranla daha fazla olmasından kaynaklanır.

Prim ise performansın ücret biçimidir. Zamana göre ödenen ücretin üzerinde “ek ücret” gibi görünen ücretin bu kısmı parça başına ödenen ücret gibi belirlenir. Daha çok hasta bakan, daha çok satış yapan, daha kısa sürede müşterinin sorununu çözen daha çok prim alacaktır. Prim genellikle yıl sonunda verilir ve işçi açısından bir yıl yoğun çalışmanın mükafatı olarak değerlendirilir. Performans ve prim usulü çalışmada prim, ücretin üzerinde ödenen daha fazla miktarda ücret değil, işçinin aldığı ücrete dahildir. Yani işçiler kapitalist ile sözleşmeyi prim dahil olarak yaparlar ve ortalama bir işçi için yine parça başı ücrette olduğu gibi emek gücünün değerine tekabül eder. Bu durumda prim sadece bir kandırmacadan ibarettir. Yine de işçiler arasındaki prim farkları, rekabeti arttıracak ve işçilerin birliğinin önündeki engel haline gelecektir. Kapitalist üretim biçimi açısından doğrudan parça başı çalışma biçimine dönüştürülemeyen işkollarında performans ve prim usulü çalışma biçimi kapitalist üretim biçimi içerisinde parça başı çalışma biçiminin uygulanmasıdır ve işçi sınıfının kolektif çıkarları açısından reddedilmelidir.

Vardiya ve Nöbet

Sermaye; makine, hammadde, yardımcı hammadde gibi öğeler ile birlikte işçiden oluşur. Kapitalde Marx, ilkinin değişmeyen ikincisini ise değişen sermaye olarak kullanır. Üretim için iki öğenin de birlikte bulunması gerekmektedir. Ancak bir gün 24 saat ile ve bir işgünü 8 saat ile sınırlandırıldığı için geriye kalan 16 saat sermaye işlev göremez. İşlev göremediği için de bu zaman dilimi içerisinde kapitalist için artı-değer üretilmemiştir. Mutlak olarak işgününün artırılması mümkün değil ve bir günü kısaltmak imkânsız ise sermaye, çözümü bir günü işgünlerine bölerek üretir. Günün belirli gruplar halinde bölünmüş saatlerinde işçilerin çalıştırılması vardiya sistemi olarak adlandırılır.

Vardiya sistemindeki asıl amaç günün her anında artı-değer üretilmesinin olanaklarının sağlanmasıdır. Böylece sermaye hiç aralıksız işlev görebilecektir. Ne var ki işçi emek gücünün yeniden üretimini bir işgünü dışında kalan zaman diliminde bireysel tüketimi ile yapar. Yeniden üretimi sırasında işçi hem fiziksel olarak kendisini yeniler hem de moral olarak. Vardiya sisteminde ise günün tamamında çalışıldığı için işçilerin bir kısmı



gece bir kısmı ise gündüz çalışmak zorunda bırakılır. İnsanın fizyolojisi gece uyumak için programlanmıştır. Gece vardiyasında çalışan bir işçi için bu fizyolojik alışkanlık ihlal edilmiş olur. Bu nedenle gece vardiyasında çalışma insanın biyolojik yapısını bozmakta ve yıpranma haliyle gündüz çalışmasına oranla çok daha fazla olmaktadır. Ayrıca moral olarak işçinin kendisini yeniden üretmesi de gece vardiyası nedeniyle mümkün değildir. Toplumun neredeyse tamamı gündüz vakti çalışmakta gece vakti sosyal olarak kendisini yeniden üretmektedir. Gece vardiyasında çalışan bir işçi için sosyal olarak kendisini yeniden üretebilmesinin olanakları neredeyse yoktur. Hem biyolojik nedenler sebebi ile hem de moral olarak kendisini yeniden üretebilmesinin koşullarının olanaklarının sınırlılığı nedeniyle gece vardiyasında çalışma fazla mesai gibi değerlendirilmeli ve ödenen ücret saat başı aldığı ücretin belirli bir katı olmalıdır. Yine fazla mesaide değindiğimiz gibi gece vardiyasında çalışmada her saat yıpranmayı geometrik olarak arttırır ve her halükârda fazla mesainin yıkıcı sonuçları ile işçi karşı karşıya bırakılır. İşin niteliği gereği gece vardiyasında çalışmak zorunlu olabilir. Böyle durumlarda ise ödenen ücret hem moral yıpranmanın telafi koşulları ortadan kalktığı hem de biyolojik olarak normal bir insanın yapısına ters olduğu için gece vardiyası ücretlendirilmeleri fazla mesai ücretlerinden daha fazla olmalıdır.

Nöbet usulü çalışma biçimi ise vardiya sisteminin farklı bir versiyonudur. Nöbet, bir gün boyunca çalışması zorunlu olan işlerde daha çok karşımıza çıkan bir çalışma biçimidir. Örneğin sağlık işkolu nöbet usulü çalışmanın en yaygın olduğu işkollarındandır. Bu çalışma biçiminde haftanın veya ayın belirli günlerinde neredeyse bir güne yakın çalışma saati boyunca işçinin çalıştırılması söz konusudur. Gündüz ve gecenin tamamı işyerinde geçer. Nöbet usulü çalışmada hem fazla mesai hem de gece vardiyasının yıkıcı etkilerinin gözetilmesi gerekir.

Parça başı çalışma biçimi ve buna tekabül eden parça başı ücrette işçiler arası rekabet en üst seviyeye çıkar, işgünü anormal bir biçimde uzatılır ve emek-yoğunluğu hat safhalara ulaşır. Böylece emek-gücünün ücret karşılığını alamayan işçi sınıfı kötürum bir hayat sürmeye mahkum edilir

Sonuç

Kapitalist üretim biçimi açısından farklı çalışma biçimlerinin tamamının zamana göre ücret ve parça başı ücret temelinde incelenebileceğini görmüş olduk. Zamana göre ücret, burjuva ekonomi politiği açısından iş saati ücretinin toplam çalışma zamanı ile çarpılmasıyla elde edilmektedir. Böylece “emeğin fiyatı”nın ödendiği bahanesiyle işgününün sınırları ortadan kaldırılmak istenmektedir. Emek-gücünün ücret karşılığını alamayan işçi sınıfı, emek-yağmasına uğratılmakta ve tek varlık koşulu ellerinden alınmaktadır. Parça başı çalışma biçimi ve buna tekabül eden parça başı ücrette de işçiler arası rekabet en üst seviyeye çıkarılmakta, işgünü anormal bir biçimde uzatılmakta ve emek-yoğunluğu hat safhalara ulaşmaktadır. Böylece emek-gücünün ücret karşılığını alamayan işçi sınıfı kötürum bir hayat sürmeye mahkum edilmektedir. Diğer yandan bu çalışma biçimleri örgütlenme olanaklarının önünde sınıf içi rekabetten dolayı engeller doğurmaktadır. Bu nedenle çalışma biçimlerinde eğilim işgünü yerine iş saati ve parça başı çalışma biçimine doğrudur.

Farklı çalışma biçimleri aynı zamanda farklı istihdam biçimleri ile desteklenmektedir. Özel istihdam büroları ve taşeron istihdam biçimi bunların örnekleri arasında yer alır. Sistem içerisindeki mücadele en büyük dayanağını normal bir işgünü üzerinden alır. Bu nedenle normal bir işgünü ilişkisini ortadan kaldıracak bütün farklı çalışma biçimleri reddedilerek, sömürünün sınırlandırılabilmesi için işgünü kısıltmaya yönelik farklı çalışma biçimleri işçi sınıfı tarafından kapitalist sınıfa dayatılmalıdır.

Dipnotlar

1. Bugün için işgünü 8 saattir.
2. Toplumsal üretim biçimi içerisinde elbette daha ilericidir.

Kaynak

1. Marx K. ‘Kapital’, Yordam Yayınları, 2015, 1/523-524.●



KESİŞMEYEN KÜMELER: KADIN EMEĞİ VE ÜCRET

Nilay ETİLER

Prof Dr., Kocaeli Dayanışma Akademisi / TTB Halk Sağlığı Kolu

Özet

Toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin kendini görünür kıldığı alanlardan biri çalışma yaşamıdır. Cinsiyete dayalı işbölümü çalışma yaşamında da devam eder, böylece kadınlar belli sektörlerde ya da sektörde belli işlerde kümelenirler. Çalışma yaşamının ikincil unsurları olarak kadınların yaptıkları işler, ücret karşılığı anlamında değeri düşük işlerdir ve bu durum kadın-erkek ücretlerinde farklılık olarak kendini gösterir. Diğer yandan ekonomik değer üretse bile gelir elde edilemeyen “ücretsiz aile işçiliği” kadınlar arasında oldukça yaygındır. Kadınların en temel toplumsal cinsiyet rolü olan aile üyelerinin bakımı ve ev işleri, emek gücünün yeniden üretimi için oldukça yaşamsaldır ve bu da karşılığı ödenmeyen bir emektir. Bu yazıda, kadın ve erkeklerin ücretleri arasındaki farklılıklar ve bunların kaynakları ile hiç bir zaman ücret konusu bile edilmeyen karşılığı ödenmeyen ev içi kadın emeğinden bahsedilecektir. Yazı, mevcut literatürün kısa bir derlemesidir.

Anahtar Sözcükler: Kadın emeği, Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü, Ücret uçurumu, Ücret eşitsizliği, Yeniden üretim, Aile ücreti.

Giriş

Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri, çok çeşitli biçimlerde kendini gösterebilir. Bu eşitsizliklerin en gerisinde duran patriyarka ise başta kapitalizm olmak üzere mevcut sistemlerle etkileşerek bu manzarayı bulanıklaştırmaktadır.

Hartmann patriyarkayı, “*yararlı bir biçimde, maddi temeli olan ve hiyerarşik olsa da erkekler arasında, onların kadınlara egemen olmalarını sağlayan*

bir karşılıklı bağımlılık ve dayanışma kuran ya da yaratan, erkekler arası toplumsal ilişkiler dizisi olarak” tanımlamaktadır. Patriyarka hiyerarşik olsa da ve farklı sınıflardan, ırklardan ya da etnik gruplardan erkeklerin patriyarka içinde farklı yerleri olsa da erkekler aynı zamanda kadınlar üzerindeki egemenlik ilişkileri bakımından birleşmişlerdir; bu egemenliği sürdürmek için birbirlerine bağımlıdır (1, s.174). Yine Hartmann, patriyarkanın yaşadığımız biçimiyle en önemli öğeleri arasında heteroseksüel evlilik (ve bunun sonucunda homofobi), çocuk yetiştirme ve ev işinin kadın işi olması, kadınların erkeklere ekonomik bağımlılığı, devlet, sendikalar, üniversite ve din kurumlarını saymaktadır (1, s.179).

Gerçekten de devlet, “*eve ekmek getiren erkek + yuva yapan kadın*” olarak kurgulanmış aile modelini gerek yasalar gerekse de sosyal güvenlik sistemiyle inşa ederek patriyarkal niteliğini göstermektedir (2). İçinde bulunduğumuz coğrafya, dünyada kadınların çalışma yaşamına katılımının en düşük olduğu yerdir ve kendine özgü bir toplumsal cinsiyet örüntüsü vardır. İlkaracan, çoğu Ortadoğu ülkesinde kadınların işgücü piyasasına girişinin ancak “*patriyarkal toplumsal sözleşme*” ile olanaklı olabildiğini vurgulamaktadır. Bu sözleşme, devlet ile eve ekmek getiren erkek aile reisi arasında, yasal ve sosyal çerçevesi belirlenmiş, erkeklerin doğrudan yararlanıcı olduğu kadınların ise erkeğe bağımlı yararlanıcıları olduğu bir durumu tanımlamaktadır (2). Kadınların çalışma yaşamına girmesi -ve de kolaylıkla çıkması- bu sözleşmenin içselleştirilmesinin sonuçlarından biridir.

Toplumsal cinsiyete dayalı işbölümünün ortaya çıkışı tarihsel bir olgu olsa da, kapitalizmin ortaya

çıkması ile farklı biçimlere bürünmüştür. Gerçekten de Zaretsky'nin ifade ettiği gibi “cinsiyetçilik, kapitalizmde ücretli işle evde yapılan işin ayrılması nedeniyle daha tehlikeli bir hal almıştır” (1, s.162). Yazar ayrıca kapitalizmin bütün kadınları erkeklerle aynı koşullarda işgücüne katmadığına dikkat çekerek, “sermayenin daha çok, bir yanda yuva, aile ve kişisel yaşam, öte yanda işyeri olmak üzere bir ayrım” ortaya çıkardığını vurgular.

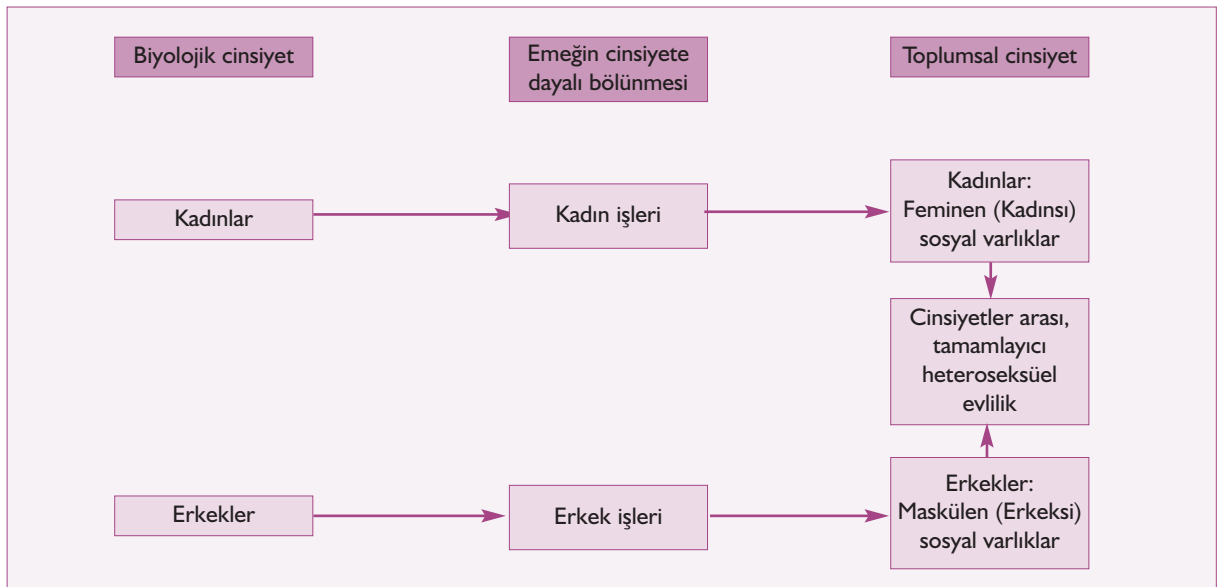
Toplumsal cinsiyet, kadınların çalışma yaşamındaki konumları ile çok yakından ilişkilidir. Böylece kadınlar birincil olarak ev işi, hane halkı üyelerinin bakımı ve bunun gibi işlerden sorumlu olmalarından dolayı çalışma yaşamında her zaman ikincil konumdadır. Hatta hanedeki işlerin bir devamı niteliğinde olan işlerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışırlar. Esnek çalışma biçimleri, yarı zamanlı vb. işlerde kadınlarda yaygındır; böylelikle kadınlar çalışma yaşamından kolayca çıkabilirler. Çalışma yaşamına girmeleri, cinsiyet rollerinin devamı olan işlerde daha hoş karşılanır ve daha kolay gerçekleşir. Hatta kadınların toplumsal cinsiyet rollerinin devamı olmasından dolayı, bu işlerin piyasa değeri de düşüktür. Kısaca özetlenen yapı içerisinde; kadınlar işgücü piyasasında daha az yer bulur, cinsiyet rollerinin devamı olan işlerde yoğunlaşır, emekleri daha değersiz, ücretleri düşük işlerde yoğunlaşır.

Çalışma Yaşamında Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Ücret

Cinsiyete dayalı işbölümü, işbölümünün toplumsal cinsiyet ilişkilerinden kaynaklanan biçimidir ve, tarihsel ve toplumsal olarak değişmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü, erkekleri üretim alanlarına, kadınları yeniden üretim alanına tahsis eden, aynı zamanda erkeklerin daha yüksek toplumsal değeri olan işlevlere (siyasal, dinsel, askeri işlevler vb.) el koydukları bir yapıyı ortaya çıkartır (3).

Ann Oakley'in 1972 yılında yazdığı gibi “biyolojik farkın asıl önemi, başka ayrımların organize edilebileceği evrensel ve açık bir bölünme sağlamasında yatar”. Gerçekten de patriyarka öncelikle kız ve oğlan çocuklarının kadın ve erkek olmayı öğrendikleri psikolojik alanda iş görür (1, s.170). Cinsiyet rollerinin mevcut biyolojik cinsiyetli bedenler üzerine inşası, bir sosyalleşme sürecidir. Bu sosyalleşme sürecinin sonunda kadın ve erkek olunur.

Amott ve Matthei, emeğin cinsiyete dayalı bölünmesinde cinsiyetler arası tamamlayıcılık işlevine dikkat çeker. Yazarlar, “iktisatçılar, emeğin cinsiyete göre bölünmesini, biyolojik cinsiyetlerin toplumsal cinsiyet farklılaşmasının merkezi olarak görmekteler. Biyolojik cinsiyetlerin farklı ve birbirini tamamlayan görevler olarak tahsis edilmesiyle, emeğin cinsiyete dayalı bölünmesi, birbirinden farklı ama tamamlayıcı toplumsal cinsiyetlere dönüşmektedir.



Şekil-1. Emeğin cinsiyete göre bölünmesi (4, s.15)



Cinsiyete dayalı işbölümü birbirinin karşısı olan cinsiyetler arasında farklılıkları ve tamamlayıcılığı yaratmaktadır. Bu farklılıklar, çoğu toplulukta evlilik için temel oluşturmaktadır” demektedir (4) (Şekil 1).

Cinsiyet temelinde oluşmuş toplumsal işbölümünün iki düzenleyici ilkesi vardır: 1-Ayrılma ilkesi; 2- Hiyerarşi ilkesi. Ayrılma ilkesi, kadın ve erkek işlerinin ayrılmasına, hiyerarşi ilkesi ise erkek işlerinin kadın işlerinden daha değerli olmasına vurgu yapar (3).

Bu ilkeler yatay ve dikey ayrışma olarak da tanımlanmaktadır. Yatay ayrışma, belli işlerde kadınların yoğunlaşması, dikey ayrışma ise kadınların yönetici pozisyonlara daha az ulaşmasıdır, bu aynı zamanda “cam tavan” da olarak tanımlanmaktadır (5,6). Cam tavan, kadınların veya azınlıkların başarısına ve niteliklerine bakılmaksızın işyerinde üst basamaklara yükselmelerini engelleyen, açıkça görünmeyen ve ihlal edilemeyen engeller olarak tanımlanmaktadır (7).

Yatay ayrışma (cam duvarlar), aynı işyeri ya da aynı işkolunda kadın ve erkeklerin yaptıkları işlerin ayrışmasıdır ve temel olarak kadın ve erkekler arasındaki ücret farklılığının nedeni olarak tanımlanır (5,6). Hartmann’a göre, patriyarka ile kapitalizmin ortaklığını gösteren bir iddia da işgücü alanındaki cinsiyete dayalı işbölümüdür. Hartmann der ki: “Cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları az gelir getiren işlere ve kadın rolüne uygun olduğu düşünülen görevlere yerleştirir” (1, s.193).

Bu ayrışmanın bir kısmı, kadınların cinsiyet rollerinin devamı niteliğinde işlerde çalışmasıdır (6), bu işlerin daha değersiz emek olarak görülmesi sonucu ücretlerin düşüklüğü söz konusudur. Eğitim alanında ilkökul ya da kreş öğretmenlerinin daha çok kadın olması buna örnek verilebilir. Kadın çalışanların yoğunlukta olduğu sağlık sektöründe bile, bakımın ön planda olduğu örneğin hemşirelik, hasta bakıcılığı gibi işlerde kadınlar ağırlıktayken, cerrahlik gibi operasyonel işlerde erkekler daha fazladır (8). Gerçekte erkeklerin dünyası olan çalışma yaşamında kadınların “kadın işi” yaparak yer bulmaları, bu işler düşük statülü ve az ücret ödenen işler olduğu sürece kabul edilebilir bir durumdur ve patriyarkal ilişkiler zarar görmeden kalmaktadır (1, s.188).

Diğer yandan, Hartmann’ın da belirttiği gibi “erkekler yüksek ücretli işleri kendilerine saklamaya ve

erkek ücretlerini genel olarak yükseltme” çabası içindedirler (1, s.183). Bu durum, sanayileşmenin ardından ortaya çıkan hak mücadelelerinde, sendikal mücadelede kendini göstermiştir ve halen de geçerliliğini korumaktadır.

Sağlık alanından bir örnek verirsek, sağlık ocakları maaş dışında ek gelirin olmadığı birinci basamak kuruluşları olarak kadın hekimlerin yoğunlaştığı kuruluşlar idi, bu yıllarda erkek hekimler döner sermaye geliri olan devlet hastanelerinde çalışmayı tercih ediyordu. Ancak aile hekimliği sistemine geçildiği ilk yıllarda Sağlık Bakanlığı’nın yüksek ücret uygulaması sonucunda aile hekimleri arasında erkeklerin sayısında artış gözlemlendi. Bu durum, sektör içinde erkeklerin daha yüksek gelirli konumlara doğru hareket etmelerinin bir örneğidir. Tam tersi bir durum da mümkündür: bir işte ücretlerin düşmesi erkeklerin o işi terk etmeleriyle sonuçlanmakta ve kadınlar açılan bu boşluk ile o alanda istihdam olanağı bulabilmektedirler. Bu nedenle, kendini ücret eşitsizliği ile gösteren yatay ayrışma erkeklerin boşalttıkları düşük ücretli işlerin kadınlarca doldurulmasıyla da ortaya çıkabilmektedir.

Yatay ayrışmanın diğer bir nedeni, çalışma yaşamına giren kadınların ev işi, çocuk bakımı gibi işlerinin devam etmesi, yani çiftte mesai yükü ile ilişkilidir. Hanedeki işlere dair sorumlulukların çalışan kadınlar açısından sürmesi, önemli ölçüde iş-ev çatışması yaratan bir etkidir. Bu çatışmanın azaltılması amacıyla kadınlar kendi “tercihleri” ile daha basit dolayısıyla daha düşük ücretli işlere yönelebilmektedir. Yine sağlık sektöründen örnek verdiğimizde, kadın hekimlerin gece nöbeti olmayan uzmanlık alanlarını tercih etmeleri bununla ilişkilidir (8).

Çalışma yaşamında cinsiyete dayalı işbölümü, kadın ve erkeklerin ücretlerinde eşitsizlik olarak kendini gösterir (9). Sanayileşmiş ülkelerde kadınların %75’i tarihsel olarak düşük ücretli ve hizmet sektöründe çalışmaktadır. Güneydoğu Asya’da ihracata dayalı üretimin olduğu yerlerde, kadınlar erkeklere göre önemli bir düzeyde daha az ücret almaktadır. Kadınlar erkeklerin yoğun olduğu sektörlerle girdiğinde bile, erkeklerden daha az ücret almaktadır. Kanada’da kadın yöneticilerin erkek meslektaşlarından %15-20 oranında daha az kazandıkları tahmin edilmektedir (10).

Ücret farkı ne kadar, nerde?:

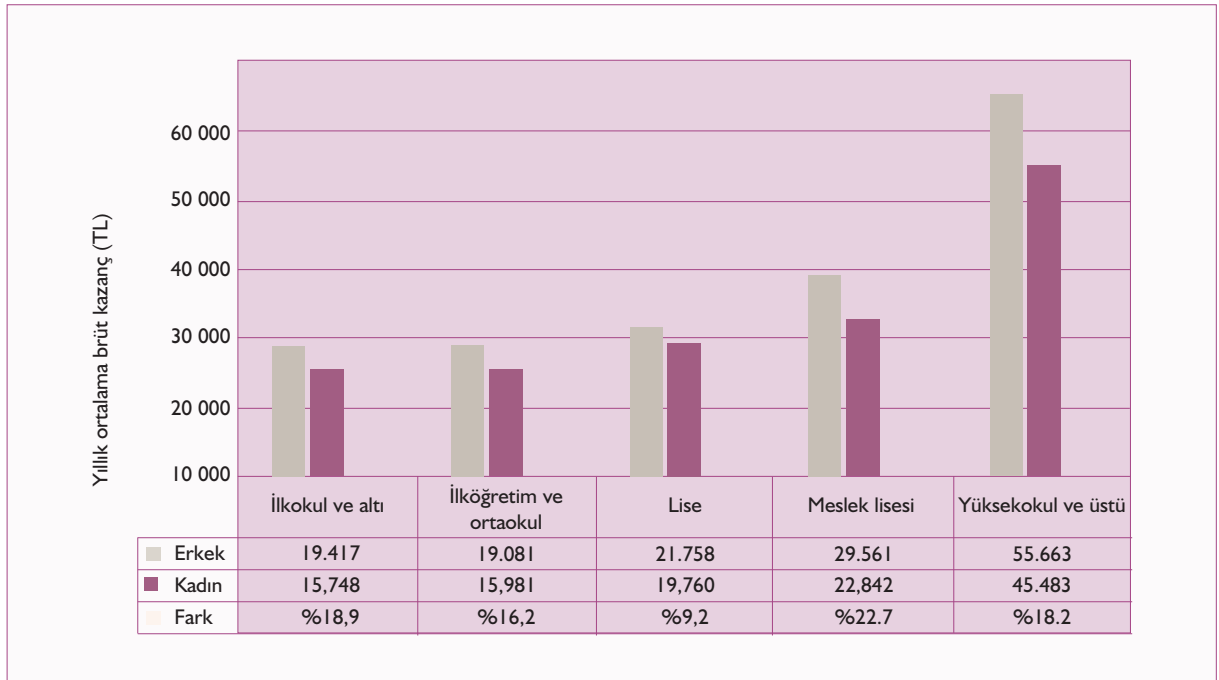
Türkiye’de durum

Dünyanın her coğrafyasında kadınlar, erkeklerin ücretinin ortalama olarak %70-90’ını elde etmektedir (11). Kadın ve erkeğin ücreti arasındaki farklılık, emek gücünün değersiz olduğu işlerde azdır, diğer bir deyişle emek gücünün değerli olduğu işlerde fark artmaktadır.

ABD’de 2009 yılında tam zamanlı işlerde haftalık kazanç, kadın çalışanlarda tam zamanlı çalışan erkeklerin %80,2’sidir. ABD Çalışma İstatistikleri Bürosunun 108 iş kategorisinin 104’ünde tam gün çalışanlarda kadınlar erkeklerden daha az kazanç elde etmişlerdir (12). Çalışma İstatistikleri Bürosunun verilerinden yararlanılarak yapılan analizin sonuçları, her beceri düzeyi için erkeklerin yoğun olduğu işlerde kazancın daha fazla olduğunu göstermektedir. Ayrıca beceri düzeyi arttıkça eşitsizlik artmakta, kadınların yoğun olduğu işlerle ve erkeklerin yoğun olduğu işler arasındaki kazanç giderek açılmaktadır. Düşük beceri gerektiren işlerde bu fark %73,8’dir, yani erkeklerin 100 USD kazanan bir erkeğe karşılık kadın 73,8 USD kazanmaktadır. Oysa yüksek beceri gerektiren işlerde bu %66,9 olmaktadır (12).

Türkiye’de cinsiyetler arası ücret eşitsizliğini görebilmek için TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması’ndan elde edilen veriler değerlendirilmiştir. Kazanç Yapısı Araştırması yöntem olarak ücretsiz çalışanları kapsamına almamaktadır. Bu nedenle bu veriler üzerinden yapılan yorum ve analizlerde bu kısıtlılık göz önünde bulundurulmalıdır.

Kazanç Yapısı Araştırması’nın (2014) sonuçlarına göre cinsiyete dayalı ücret farkı, eğitim durumuna göre incelendiğinde bu farkın erkeklerin lehine dağıldığı görülmektedir (13). Şekil 2’de eğitim durumunun artışıyla hem kadınlarda hem de erkeklerde yıllık ortalama gelirin arttığı açık olarak görülmektedir, ancak daha dikkat çekici olan, kadın ve erkeğin kazançları arasında her eğitim tabakasında farklılık baki kalmaktadır. Aradaki fark oransal olarak en fazla meslek lisesi mezunlarında gözlenmiştir ki meslek liseleri öğrencilerin, en fazla cinsiyet rollerine göre kümelenedikleri okullardır. Aynı verilerin 12 ay boyunca tam zamanlı çalışanlar için olanlarında, eğitim durumuna göre kadın ve erkeklerin kazançları arasındaki uçurum daha da genişlemektedir. Tam süreli güvenceli çalışmanın erkeklerde daha fazla olmasıyla, cinsiyetler arası ücret eşitsizliği daha da belirginleşmektedir.



Şekil-2. Eğitim düzeyine göre kadın ve erkeklerde yıllık ortalama brüt kazanç (TL)

Kaynak: TÜİK, Kazanç Yapısı Araştırması (2014) verileri kullanılarak, yazar tarafından oluşturulmuştur.



Kazanç Yapısı Araştırması'na (2010) göre yönetici konumundaki kadınlar erkeklerden daha fazla gelir elde etmektedir. Cam tavan olarak da adlandırılan dikey ayrışma sonucunda, yönetici kademelere gelen kadın sayısı oldukça azdır, ancak kadınların yönetici olabildikten sonra kazançlarının %6,5 daha fazla olduğu Tablo-1'de görülmektedir. Meslek gruplarının cinsiyete göre ücret farkında en dikkat çekici olan sağlık ve eğitim profesyonellerinin durumudur. Özellikle sağlık profesyonellerinde dramatik olarak görüldüğü gibi, erkeklerin aylık brüt gelirleri 5033 TL iken kadın sağlık profesyonellerinde 2578 TL'dir (14). Guy ve Newman'ın ABD için yaptıkları analizde de, hizmet sektöründe cinsiyetler arası ücret uçurumunun daha fazla olduğu tespit edilerek, kadınların erkeklerle göre ücretinin öğretmenlerde %81,3, hemşirelerde %87,8 ve hekimlerde %57,8 olduğu belirlenmiştir (6). Bu analizde hekimler arasındaki ücret eşitsizliğinin diğer meslek gruplarından daha fazla olması dikkat çekmektedir ama bu durum sürpriz değildir. Urhan ve Etiler, hekimlikte kadın işi-erkek işi ayrımının sürmesinin yanında, kadın hekimlerin kendilerini nöbeti olmayan, çalışma koşullarının hane içindeki sorumluluklarını sürdürmelerine izin veren çalışma alanlarını tercih etmesiyle gelir farklılığının kendini gösterdiğini

belirtmektedir (8). Diğer yandan Hegewish vd.nin de belirttiği gibi, emeğin değerli olduğu sektörlerde kadın-erkek ücret farkı da fazladır (12). Çünkü emeğin değerli olduğu sektörler erkeklerin yoğunlaştığı yerlerdir, kadınların burada mevcudiyeti ancak emeğinin değersizleştirilmesi ile mümkün olabilir. Tablo-1'in bütününe bakıldığında genel olarak ücretlerin düşmesiyle kadın-erkek farkının azaldığı gözlenebilir.

Türkiye'de kadın çalışanların en yoğun olduğu sektör tarımdır. Ücretsiz aile işçiliğinin de oldukça yaygın olduğu tarım sektöründe ücretli çalışanların durumuna baktığımızda 2010 yılında sürekli tarım işçilerinin aylık geliri erkeklerde 905,90 TL iken kadınlarda 731,53 TL'dir, yani %19'luk bir fark söz konusudur (15). Mevsimlik işçilerde ise ücret eşitsizliği daha da derinleşerek günlük yevmiye erkekler için 34,58 TL, kadınlar için 24,75 TL olmaktadır (16).

Mevcut verilerin bize gösterdiği diğer ilginç sonuç, Tablo-2'de de verildiği gibi TÜİK Kazanç Yapısı İstatistiklerinde, gelirin bileşenlerine göre incelenmesiyle ortaya çıkmaktadır. Buna göre kazanç elde eden kadın ve erkeklerin brüt kazançları arasında fark yokken, erkeklerde "düzenli ödemeler" in %28,3 oranında fazla olduğu, kadınlarda ise "aynı ödemeler" in %11,6 oranında fazla olduğu

Tablo-1: Seçilmiş meslek gruplarında kadın ve erkeklerde ücret farkı

Meslek grupları	Cinsiyet	Haftalık çalışma saati	Aylık brüt geliri	Ücret farkı*
Yöneticiler	Erkek	44,4	3653	%6,5
	Kadın	44,1	3891	
Profesyonel meslek mensupları	Erkek	44,3	2941	%19,4
	Kadın	44,0	2371	
Sağlık profesyonelleri	Erkek	45,1	5033	%48,8
	Kadın	45,2	2578	
Eğitim profesyonelleri	Erkek	44,0	2879	%27,0
	Kadın	43,1	2103	
Teknisyenler	Erkek	44,6	1915	%8,1
	Kadın	44,4	1760	
Büro hizmetlerinde çalışan elemanlar	Erkek	43,9	1638	%6,5
	Kadın	43,9	1531	

Kaynak: Kazanç Yapısı İstatistikleri, 2010. Tablo-1.14'den alınmıştır, ücret farkı yüzdeleri yazar tarafından hesaplanmıştır.

* Ücret farkı (%) = [(erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti x100] olarak hesaplanmıştır.

Tablo-2: Cinsiyete göre yıllık ortalama brüt kazancın bileşenleri (2014)

	Yıllık ortalama brüt kazanç (TL)	Kazancı oluşturan ödemeler (%)			
		Temel ücret ödemeleri (TL)	Düzenli ödemeler (TL)	Düzensiz ödemeler (TL)	Aynı ödemeler (TL)
Erkek	27 775	23736	2266	1362	412
Kadın	27 974	24489	1624	1401	460
Ücret farkı (%) *	%-0,7	%-3,2	%28,3	%-2,9	%-11,6

Kaynak: TÜİK Kazanç İstatistikleri (2014)'den alınmıştır, ücret farkı yüzdeleri yazar tarafından hesaplanmıştır.

* Ücret farkı (%) = [(erkek ücreti-kadın ücreti)/erkek ücreti *100]

görülmektedir (14). Aynı ödemeler, işverenin ücretli maaşlı çalışanlara, aynı olarak (işyerinde verilen yemek, ulaşım için verilen toplu taşıma kartı, kömür olarak verilen yakacak yardımı vb) yaptığı ödemelerin işverene mal oluş değerlerinin toplamı olarak tanımlanmaktadır (17). İşyerinin büyüklüğüne göre kazancın bileşenlerine bakınca, 250'den daha az çalışanı olan işyerlerinde aynı yardımların fazla olduğu görülür (veriler gösterilmedi).

Ücretsiz aile işçiliği

Ücret ile ilgili yürütülecek bir tartışmada bazı varsayımlar kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Bunların başında, ücretin bir “çalışma” sonucunda, bu çalışmanın karşılığı olarak ödeniyor olmasıdır. Dolayısıyla “ücret” denildiğinde, -her ne kadar bir kısmına sermaye tarafından el konulsa da karşılığı kısmen de olsa ödenen emekten bahsedilir. Oysa kadınlar açısından, ister sadece kullanım değeri olsun ister iktisadi faaliyet olarak kabul edilsin karşılığı ödenmeyen bir emek söz konusudur.

İşık ve Serdaroglu, iktisadi olarak kadın emeğini inceleyen ana-akım iktisadi eleştirerek, 20. yüzyılda sosyal bilimcilerin yaptığı çalışmaların daha çok ücretli kadın emeği (işgücü) üzerine yoğunlaştığını, ‘çalışma’ kavramının yalnızca ücret karşılığı ve ev dışında yapılan faaliyetleri kapsadığı yanlışlığına olduğunu söylemektedir (18).

İşık ve Serdaroglu der ki: “... piyasası olan ve olmayan biçiminde ikinci bir ayrımla, piyasası olmayan iktisadi faaliyetler de, piyasa mekanizması mantığına uygun olmadığı için, inceleme alanı dışında bırakılmaktadır. Bu çerçevede ele alındığında kadın emeğinin (geniş anlamda) adam-akım iktisat¹ içinde görmezden gelinmesi ve yalnızca piyasada belli bir ücret karşılığında çalışmayı içeren, kadın işgücününün analizlere dahil edilmesi şaşırtıcı değildir.”

Ücretsiz aile işçiliği, tam olarak ana-akım iktisadın ele aldığı biçimde ekonomik değer üreten ama bunun karşılığında herhangi bir ücret almayan kişileri tanımlamaktadır.

Ücretsiz aile işçiliği daha çok tarımda yaygın olup hem kadınlar hem erkekler için söz konusudur. Ancak ücretsiz aile işçilerinin büyük çoğunluğunu (%72,5) kadınlar oluşturur (19). Bu durumu biraz daha açarsak, kadınların %30,4 gibi düşük bir oranda istihdama katıldığı Türkiye’de, bu %30,4’ün de %29,5’i ücretsiz aile işçisidir (20). Diğer bir açıdan bakıldığında ise, tarım sektöründe çalışan kadınların %80,7’si ücretsiz aile işçisi iken erkeklerde bu sıklık % 19,9’dur. Tarım dışı alanda ise ücretsiz aile işçiliği kadınlarda %4,5 erkeklerde %1,8’e düşmektedir (19).

Tarımsal üretimde, kadınların ücretsiz aile işçisi olarak yaptığı işler tohumlama, yabani ot ayıklama, çapalama ve hasat gibi emek yoğun işlerdir. Üretimin yoğunlaştığı hasat dönemleri gibi zamanlarda kadınlar, erkeklerden daha uzun süreli ve ağır koşullarda çalışmaktadırlar (16). Tarımsal üretimde ücretsiz aile işçisi kadınların çalışması çok daha belirgin iken kentte daha çok ev kadınlığının devamı olarak görülmektedir. Bu kavrayış, kadınların kendisinde de mevcuttur. Örneğin İstanbul konfeksiyon atölyelerinde yapılan bir araştırmada, ücretsiz aile işçisi olarak çalışan kadınlar, kendilerini ev kadını olarak tanımlamışlardır (21). Kent- sel alanda ücretsiz aile işçiliği tahmin edilebileceği gibi daha çok küçük işletmelerde olmaktadır. Ücretsiz aile işçisi olarak kabul edilen kadınlar, günün ya da haftanın belli saatlerinde -ki evdeki işlerin tamamlanması ya da organize edilmesinin ardından- ailenin işyerine giderek belli işleri görürler. Örneğin bir lokantada servise yardım etmek, masa örtülerini yıkamak, salata yapmak vb.; ofisin, işyerinin temizlenmesi; atölyede üretime katılmak; satış yapılan yerlerde tezgahçılık yapmak vb.



Ücretsiz aile işçiliğinin kadın açısından anlamı, kadının ürettiği ekonomik değerden doğrudan yararlanamaması, ailedeki erkek(ler) (baba, koca, ağabey vb) üzerinden bu gelire ulaşmasıdır ki bu da en iyi ihtimalle ancak gelirin sadece bir kısmına ulaşım olmaktadır. Kadının erkeğin dolayısıyla gelir etmesi, kadının sosyal güvenlik başta olmak üzere pek çok açıdan erkeğe bağımlı olması demektir.

“insan iki efendiye birden hizmet edemez”

Erkeğe ödenen kadının bakım emeği: Aile ücreti

Kadın emeğinin ücret ile ilişkisinin analizinde tek ölçüt elbette ücretsiz aile işçiliği değildir. Ücretsiz aile işçiliği karşılığı ödenmeyen emek türlerinden biri olarak “adam-akım” iktisadın dikkate aldığı bir emektir. İktisadi faaliyet olarak görülmeyen ancak kapitalist üretim içinde çok önemli bir işlevi olan diğer bir emek türü yeniden üretim emeğidir.

Feministlerin yeniden üretim kavramına yükledikleri anlam, Marksist kurama dayanır (22). Buna göre yeniden üretim kavramı, her toplumsal üretim sürecinin gerçekleştirdiği ve üretim biçimini kalıcı bir yapı haline getiren üretim koşullarının ve ilişkilerinin sürekli yeniden oluşmasını tanımlamaktadır (23). Engels, yeniden üretimin iki boyutuna dikkat çeker (24): “Materyalist anlayışa göre, tarihte, egemen etken, sonunda, maddi yaşamın üretimi ve yeniden-üretimidir. Ama bu üretim, ikili bir özlüğe sahiptir. Bir yandan, yaşam araçlarının, beslenmeye, giyinmeye, barınmaya yarayan nesnelerin, ve bunların gerektirdiği aletlerin üretimi; öbür yandan bizzat insanların üretimi, türün üremesi.” Diğer bir deyişle, emek gücünün biyolojik yeniden üretimi ve gündelik yaşamda bakımının sürdürülmesidir. İlki biyolojik cinsiyet olarak ikincisi ise toplumsal cinsiyet anlamında kadınların işlevleridir.

Marx’a göre işçinin fabrikada kendisini ve ailesini yeniden üretebilmek için harcadığı emek, ‘zorunlu emek’tir. Diğer bir ifadeyle işçiler harcadıkları emek karşılığında piyasada parasal bir ücret almaktadırlar. Zorunlu emeğin bir parçasını ise, ev içi emek oluşturmaktadır (18). Bu noktada kapitalizmin patriyarka ile işbirliği yaptığı konulardan biri olarak “aile ücreti” kavramı ortaya çıkar. Aile ücreti, 19. yüzyılın başında ücretlerin iyileştirilmesi için mücadele eden erkek sendikacıların hedef aldıkları

bir ölçüyüdü. Bu argümana göre, alınacak ücret eşi ve çocuklara bakmaya yetmeliydi (25).

Ammot ve Matthaei, ırk/etnik yapı, cinsiyet ve çalışma yaşamı üzerine yazdığı kitapta şunları söylemektedirler (4): “19. yüzyılın sonlarında beyaz erkek sendikalar kadın ve çocukları tehlikeli ve sağlıksız işlerden ve uzun zamanlı çalışmadan dışlayan “koruyucu yasalar” için mücadele yürüterek, bu tanıma giren ve aynı zamanda yüksek ücretli olan fabrika işlerini kendilerine tahsis ettiler. Böylece kadınlar kendiliğinden tekstil ve giysi gibi düşük ücretli ama yine de tehlikeli olan sektörlerle sınırlandırılmış oldu. Kadınlar, düşük ücretli işlerde veya emeğin cinsiyete dayalı ayrışmasıyla evde bakım işlerinde -özellikle evli kadınlar çocuk bakımı, kocalarına hizmet gibi ücretsiz işlere tahsis edilerek- sınırlandırıldı. Bazı işverenler evli kadınları, onların yerinin evi olduğu gerekçesiyle reddettiler... Meslek birlikleri ve eğitim kurumlarında egemen olan beyaz erkekler, buralara kadınların girişini kısıtladı. Gerekli niteliklere sahip kadınlar bu tekeli kırmaya çalışıp, elit beyaz erkek işlerine girmeye çalıştığında, reddedildi, küçümse, sabote edildi, alay edildi ve ırksal ve cinsel olarak rahatsız edildi ”.

Hartmann, bütün aile üyelerinin işgücüne zorla katılmasının ve düşük ücretlerin işçi sınıfının aile yaşamı üzerindeki kötü etkilerinin Marksistler tarafından fark edildiğini belirterek, Kautsky’nin şu sözlerini hatırlatır: “kapitalist üretim sistemi çoğu örnekte, yalnızca çalışan erkeğin hanesine zarar vermekle kalmaz ama o hanenin hoş olmayan özellikleri dışındaki her şeyini çalar. Bugün kadının sanayi alanındaki etkinliği omuzlarındaki yükün yeni bir yüklenmesi anlamına gelir. Ama insan iki efendiye birden hizmet edemez. Çalışan erkeğin karısı ne zaman günlük ekmek parasını kazanmaya yardım etse, bunun acısını hane çeker.” (1, s.181-182). Bu sözler kadınların, halen günümüzde de geçerli olan durumunu çok iyi tanımlamaktadır: iki efendi olarak kapitalizm ve patriyarka.

Yeniden üretim emeği, piyasaya açılmadığı sürece yani hane içinde meydana geldiğinde sadece kullanım değeri olan bir emektir. Cinsiyete dayalı işbölümüne göre, kadının birincil sorumluluğu ev içinde, aile ile ilgili işleri yapmasıdır. Bu işleri, “çalışma değil sorumluluk duygusu ve sevgiyle gönüllü olarak yapılan işler olduğunu kabul eden kuv-



vetli bir aile ideolojisi olduğu” gerçeğini de hatırlamakta fayda var (2). Gerçekten de Güneş’in ifade ettiği gibi, kapitalizmde işçi sınıfının varlığı aileye dayanmaktadır. Diğer bir deyişle, kadın emeğinin ürettiği bu mal/hizmet işçinin çalışma kapasitesidir ve kadının ev içinde yarattığı değer işçi olan kocasına ödenir (22).

Bu noktadan hareketle, kadınların ev içi emeğinin, karşılığının ödenmemesinden öte bir anlamı vardır, bu da erkek olan işçinin hane içinde bakımını sağlanması ve onun ertesi güne hazırlanmasıdır, yani yeniden üretim emeğidir. Kadının hane içinde harcadığı bu emek, dolaylı olarak kapitalistte yapılan bir katkıdır ve bu durum kapitalizmin daha ilk aşamalarında sermaye tarafından keşfedilmiştir. Gerçekten de kapitalizmde işçi sınıfının varlığı aileye dayanır ve bu bağlamda sağ ideolojinin aileyi bu derece yüceltmesi hiç de şaşırtıcı değildir.

Çalışmayan eş, işçinin kapitalist için yeniden üretiminin garantisidir ve kadının bu işlevi ile sermaye aile ücretine ikna olmuştur. Bu açıdan bakıldığında ev kadınlığının yüceltilmesinin kapitalizmin tarihi ile paralel olması bir tesadüf değildir.

Aile içinde çalışmayan eşin varlığı, erkeğin emek gücünün değerini düşürmez, tersine, çalışmayan bir eş olan erkek işçinin iki yetişkinin geçimini sağlayabilecek bir ücrete gereksinimi vardır. Kapitalist sınıf, çalışmayan bir eş olan erkek işçinin iki yetişkinin geçimini sağlayabilecek bir ücret talebini dikkate alır ve bu ücret düzeyini çok dikkatlice, politik ve ideolojik yararları ve baskıları gözетerek ve maliyetini tartarak değerlendirir (26). Elbette erkeğe verilen aile ücreti ile kadının hane

Kadınların ev içi emeğinin, karşılığının ödenmemesinden öte bir anlamı vardır, bu da erkek olan işçinin hane içinde bakımını sağlanması ve onun ertesi güne hazırlanmasıdır

indeki yeniden üretim emeğinin tam karşılığının ödenmediğini, deyim yerindeyse kapitalistin “kaz gelecek yerden tavuğu esirgemediği”ni söylemeliyiz. Bu noktada değinmekte fayda var ki, çalışma yaşamında ırka ve cinsiyete göre bölünme sonucu, tarihsel olarak “aile ücreti kazanımı” sadece beyaz erkekler için mümkün olabildi (4).

Aile ücreti, yani tüm aile bireylerinin tüketimini karşı-

lamak üzere tek bir işçiye ödenen ücret, Gerstein’e göre, emek gücünün değerlendirilişinde tarihsel ögenin etkisini gösterir. Bir başka deyişle, ücret yalnızca mal miktarı ve kalitesini değil, aynı zamanda belli bir miktar ve kalitedeki ev emeğini de kapsar. Dolayısıyla işçinin ücreti kendisinin ayakta durması ve yenilenmesi için gerekli tüm malların toplam değeridir (26).

Sonuç

Kadın emeği ve ücret arasındaki ilişki, toplumsal cinsiyet eşitsizliklerinin boyutunu ve kadının nasıl “ikinci cins” olduğunu ortaya koyma açısından dramatik veriler sunmaktadır. Kadın emeğinin ücret karşısında üç farklı biçimde konumlandığı görülür: değeri düşük emek; ücretsiz emek; değerinin çok az bir kısmı erkeğe ödenen emek. Bunların tümü kadınların sadece çalışma yaşamında değil toplumda genel olarak ikincil konumunu sürdüren, pekiştiren, yeniden üreten uygulamalardır.

Kadınların emeğinin değersizliği, kadınların gelirinin olmaması ya da düşük olması, erkeğe ekonomik bağımlılığına neden olarak kadınlar üzerindeki iktidar ve kontrolün sürdürülmesinin bir aracıdır. Sorun tek başına, kapitalizm ile açıklanamayacak boyutta görünmektedir, çünkü tarımsal üretimde kadının sömürüsü kapitalist ilişkiler çerçevesinde gerçekleşmez. Ayrıca kapitalizme karşı sınıf mücadelesi verenlerin de tıpkı sermaye sınıfı gibi, kadınların emeğini yok sayan ya da sömüren yaklaşımda aynı yerde olmaları da üzerinde düşünülmesi gereken bir noktadır. Konu, kadınların üzerinde iktidar kurmak olduğunda erkekler sosyalist, kapitalist, liberal vs. fark etmeden aynı yerde buluşmakta, aralarındaki çelişkiler silinmektedir; “aile ücreti” bunun en iyi örneğidir.

Çok iyi biliyoruz ki, patriyarkanın hüküm sürdüğü bir toplumda, her türlü yapının bundan nasibini alması doğaldır. Bu yapıların başında gelen devlet, toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanma(ma)sında önemli bir belirleyicidir. Kadının emeğinin karşılığını hanedeki erkeğe veren bu düzenin sürdürülmesi, bu fiili durumu değiştirmek yerine örneğin sigorta sistemini bunun üzerinden kurmak da ancak devletin patriyarkal niteliğinin bir sonucu olabilir. Bu durum, patriyarkayla her anlamda hesaplaşılması ve her düzeyde mücadele edilmesi gerektiğini göstermektedir. Bu düzeyler mikro



çevrelerden başlayarak, eğitimden hukuka her türlü kurumsal yapıda olmalıdır.

Oldukça geniş bir tartışma başlığı olan kadın emeği ve ücret konusunda, bu kısa yazıda ele alınmayan, eksik kalan pek çok yön mevcuttur. Bu tartışmanın konu üzerine çalışmış, farklı kesimlerden kişilerce sürdürülerek çözüm ve mücadele hattının belirlenmesi, önümüzdeki dönemin gerekliliklerinden biridir.

Dipnot

1. Işık ve Serdaroglu, eril yaklaşıma dikkat çekmek için yazılarında ana-akım (main-stream) iktisat yerine "adam-akım" (male-stream) iktisat terimini kullanmaktadır.

Kaynaklar

1. Hartmann H. "Marksizmle Feminizmin Mutsuz Evliliği" İçinde: Kadının Görünmeyen Emeği: Maddecı Bir Feminizm Üzerine (Haz. G. Acar-Savran, N. Tura Demiryontan) Yordam Kitap. 2008. İstanbul. s.157-206.
2. İlkkaracan. "Why so few women in the labor market in Turkey?" Feminist Economics. 2012;18(1):1-37
3. Kergoat D. "Cinsiyete Dayalı İşbölümü ve Toplumsal Cinsiyet İlişkileri" İçinde: Eleştirel Feminizm Sözlüğü (Haz. H.Hırata, F. Laborie, H Le Doaré, D. Senatier, Çev. G. Acar-Savran). Dipnot Yayınları. 2015. Ankara. s. 87-96.
4. Amott TL, Matthaei JA. "Race, gender, and work: A multi-cultural economic history of women in the United States" South End Press; 1996.
5. Anker R, Melkas H, Kortten A. "Gender-based Occupational Segregation in the 1990s" International Labour Office; 2003 Sep.
6. Guy ME, Newman MA. "Women's jobs, men's jobs: Sex segregation and emotional labor" Public Administration Review. 2004 64(3):289-98.
7. Özkan GS, Özkan B. "Kadın çalışanlara yönelik ücret ayrımcılığı ve kadın ücretlerinin belirleyicilerine yönelik bir araştırma". Çalışma ve Toplum. 2010;1(24):91-104.
8. Urhan B, Etiler N. "Sağlık sektöründe kadın emeğinin toplumsal cinsiyet açısından analizi" Çalışma ve Toplum. 2011;2(29):191-215.
9. National Research Council "Women's work, men's work: Sex segregation on the job" (Eds. Reskin BF, Hartmann H.) National Academies Press; 1986.s.72
10. ILO, Women work more, but still paid less. 1995/22.
11. Sosyal-İş "8 Martın 100. Yıldönümünde Türkiye'de ve Dünyada Kadın Emeği ve İstihdamı Raporu" 2010.
12. Hegewisch A, Liepmann H, Hayes J, Hartmann H. "Separate and not equal? Gender segregation in the labor market and the gender wage gap" IWPR Briefing Paper. 2010;377.
13. TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması, 2014.
14. TÜİK Kazanç Yapısı Araştırması, 2012.
15. TÜİK Haber Bülteni "Tarımsal İşletmelerde Ücret Yapısı 2010" Sayı: 91, 04 Mayıs 2011
16. Etiler N. Tarımda Kadın Emeğine Kısa Bir Bakış. Mesleki Sağlık Ve Güvenlik Dergisi, 2011 (39):27-30.
17. TÜİK Web sayfası. Kazanç İstatistikleri. Analitik Çerçeve, Kapsam, Tanım ve Sınıflandırmalar. Erişim: http://www.tuik.gov.tr/PreTablo.do?alt_id=1008
18. Işık E, Serdaoglu U. "Kadın emeği: Feminist iktisadın yol haritası üzerinden bir okuma" MSG. 2015;15(56):6-14.
19. TÜİK İşgücü İstatistikleri, 2014-2015.
20. TÜİK Toplumsal Cinsiyet İstatistikleri, 2014.
21. Kadın Statüsü Genel Müdürlüğü. "Türkiye'de Kadın İşgücü Profili ve İstatistiklerinin Analizi, 2014" Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı Yayını S.21
22. Güneş F. "Toplumsal Yeniden Üretim ve Karşılığı Ödenmeyen Kadın Emeği" MSG. 2015;15(57):2-9
23. Bensoussan G, Labica G "Marksizm Sözlüğü" (Çev. V. Yalçıntoklu). Yordam Kitap, İstanbul, 2016. S. 1075.
24. Engels F. "Ailenin, Özel Mülkiyetin ve Devletin Kökeni" (Çev. K. Somer) Sol Yayınları, 9. Baskı. Ankara, 1971. S.12.
25. Gordon M. "Sosyoloji Sözlüğü" (Çev. O. Akınhay, D. Kömürcü) Ankara. Bilim ve Sanat Yayınları. 1999. Ankara. S.9
26. Vogel L. "Marksist Teoride Kadın" Pencere Yayınları. 1990. Ankara. S:157.●

ÜCRET VE SAĞLIK / İŞÇİ SAĞLIĞI

Mehmet ZENCİR
Prof. Dr., MSG Yayın Kurulu Üyesi,
Ata Soyer Sağlık ve Politika Okulu

Özet

Halk Sağlığı ve İşçi Sağlığı alanında ücret ile sağlık arasındaki ilişkinin araştırılması oldukça yetersizdir. Ücret yerine tercih edilen daha çok gelir olmuştur. Kişinin toplam geliri üzerinden, gelir dilimlerine göre sınıflandırılıp sağlık sorunları ile ilişkisi araştırılmıştır. Bu yazıda daha çok doğrudan ücret ile sağlık sorunları, sağlık sorunlarına yol açma mekanizmaları, ücret ve işçi sağlığı sorunları arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalar ele alınacak, bu çalışmalara örnekler verilecektir. Mevcut çalışma genel olarak yurt dışı literatürü kullanılarak hazırlanmış, Türkiye ücret ve sağlık ilişkisi çalışmaları ve verileri kullanılmamıştır.

Anahtar sözcükler: Ücret, İşçi sağlığı, Düşük Ücret, Bebek ölümleri, Psikolojik sorunlar.

Psikososyal Bir Tehlike Olarak Ücret

Leigh ve De Vogli (2016) İş ve Çevre Sağlığı Dergisinin editor yazısında işçi sağlığı alanında ele alınan tehlikelerin yıllar itibarıyla genişlediğini vurgulamıştır. Yazarlara göre erken dönemde (1910'lar) kurum, yangınlar ve maden göçükleri dikkat çeken tehlikeler iken 1960'lar asbest, kurşun ve benzen en çok dikkat çeken tehlikeler olmuştur. 1990'lar ise iş yükü, iş güvencesizliği, örgütsel adaletsizlik, uzun çalışma saatleri ve iş gerilimini içeren psikososyal tehlikeler kategorisinin tanımlandığı dönem olmuştur. Günümüzde ise ücret, düşük ücret tartışmaları ile psikososyal tehlikelerin kapsamı daha da genişlemiştir (1).

İki önemli iş yeri sosyologu olan Kalleberg ve Reskin "ücretlerin işin niteliğinin temel bir boyutu" olduğu konusunda geniş bir görüş birliğini dile getirmiştir. Yine önde gelen bir çalışma ekonomisti olan Clark 'İngiltere'de ulusal düzeyde yapılan bir anket çalışmasında İngiliz katılımcıların ücreti işlerinin en önemli iki yönünden biri olarak gördüklerini, diğerinin ise iş güvenliği olduğunu ve her ikisinin de inisiyatif kullanımından, çalışmanın kendisinden ve çalışma saatlerinden daha üst sıralarda yer aldığını" dikkat çekmiştir (1).

Ücret ile gelir arasında fark olup gelirin bileşenleri devlet transferleri (örneğin sosyal güvenlik yardımları), sigorta ödemeleri (örneğin, işsizlik tazminatı), kiralar, faiz, temettüleri, sermaye kazançları, nafaka, bahşişler, ikramiyeler ve ücretler-wage (maaşlar/aylık-salary dahil) olarak sıralanmaktadır. Herhangi bir işçi için bu kategorilerden herhangi biri en yüksek miktarda para içerebilmekle beraber çoğu işçi için ücretler (maaşlar/aylık-salary dahil) gelirlerinin en büyük kısmını oluşturur (1).

Ücretler genellikle bir saat esasına göre tanımlanır. Leigh ve De Vogli (2016) düşük ücretli kavramına açıklık getirmiştir: Düşük ücretli çalışma, bir yıl boyunca haftalık 40 saatlik çalışmaya denk gelecek şekilde, bir saat için elde edilecek gelirden daha az kazanma olarak tanımlanır ve dört kişilik bir aile için ülkenin yoksulluk düzeyi ile eşdeğerdir. 2013'te bu ücret saat başına 11,45 dolardır. Düşük ücretli çalışanlar, Amerikan işgücünün büyük ve büyüyen bir payını oluştururlar. Amerikan işgücünün %27,5'i saatte 11,45 dolar ya da daha az kazanmaktadır (1).

Bhatia ve ark. (2013) çalışma yaşamında hakların korunmasında halk sağlığının rolünü ele aldıkları makalede ücretler, çalışma saatleri, iş güvenliği ve toplu sözleşme dahil olmak üzere çalışma koşullarına yönelik asgari standartları kapsayan iş yasalarının bütünlüklü olarak ele alınması gerekliliğini vurgulamıştır. Çalışma yaşamı ile ilgili hukuki düzenlemelerin sağlığın sosyal, ekonomik ve fiziksel belirleyicilerini geliştireceğine ve teşvik edeceğine dikkat çekmiştir. Bhatia ve ark. (2013) asgari ücret, sekiz saatlik iş günü, işyeri güvenliği, çocuk işçiliği ve toplu sözleşme dahil olmak üzere çalışma koşullarına ilişkin yasalar ve standartların, tehlikeleri önlemek ve işçilerin tazminatlarının karşılanması için teminat olduğunu ve bu çalışma koşullarının ayrıca sağlık ve sağlık eşitsizliğinin sosyal, ekonomik ve fiziksel belirleyicileri olduğunu vurgulamıştır (2).



Bhatia ve ark. (2013) çalışma yasalarının çoğunun son on yıllardır var olmasına rağmen, birçok işçinin, özellikle göçmenler ve düşük ücretli pozisyonlarda çalışanların, bu düzenlemelerden yararlanmadığını, rutin olarak ücretlerin ödenmediğini ve diğer işçi ihlallerinin de devam ettiğini dile getirmiştir. Yazarlar New York, Los Angeles ve Chicago'da araştırılan 4.387 işçinin %26'sına asgari ücretten daha az ücret ödendiği, %68'inin geçtiğimiz hafta ücretle ilgili en az bir ihlal yaşadığı ve ancak beş işçiden birinin şikayette bulunduğu bilgisini örnek olarak paylaşmıştır (2).

ABD'deki sosyal, ekonomik ve çalışma yaşamı ile ilgili politikaların işçi sağlığı eşitsizliklerindeki etkilerini konu alan hakemli ve gri literatürün geniş bir incelemesinin yapıldığı bir çalışmada bahşle çalışan işçiler, kamu çalışanları, göçmen işçiler ve sınıflandırılmayan çalışanlar gibi birçok işçi gruplarının İş tazminatı ve İş Sağlığı ve Güvenliği hizmetleri de dahil olmak üzere mevcut yasalar ve politikalar tarafından korunmadığı sonucuna varılmıştır. Bu çalışmada yerel ve ulusal devlet inisiyatiflerinin ve çok aktörlü güçlerinin asgari ücret hukuğu ve topluluk yardım anlaşmaları gibi düzenlemeleri yaşama geçirmelerinin işçi sağlığı eşitsizliklerinin azaltılmasına katkıda bulunacağına dikkat çekilmiştir (3).

Asgari ücret istihdam ilişkisi

Önemli bir tartışma asgari ücretin istihdama etkisi üzerinden 1940'lardan bu yana sürdürülmektedir. Asgari ücret yüksekliğinin istihdamı azaltacağı ve bu nedenle genel olarak sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olacağı dile getirilmektedir. Genel olarak asgari ücrette ılımlı bir yükselmenin, düşük gelirli işçilerin gelirlerini iş kayıplarına neden olmadan artırabileceğine dair kanıtlar vardır. Bununla birlikte üretim maliyetlerindeki artışa bağlı özellikle küçük işletmelerde işten çıkarmaya neden olduğuna dair çalışmalar da bulunmaktadır. Bu durumun ülkeden ülkeye değişebildiği ve özellikle gelişmekte olan ülkelerde asgari ücret politikalarının istihdam ve yoksulluk üzerindeki etkilerinin farklı olduğu belirtilmektedir. Yapılan çalışmalar, asgari ücretlerdeki artıştan Latin Amerika'da en çok ihtiyaç duyanların yararlanamayacağını ortaya koyarken Sahra-altı Afrika'da olumsuz etkinin az olduğu ya da istihdam üzerinde ölçülebilir bir etkisi olmadığı gösterilmiştir.

tir. Güney Asya'da asgari ücretler konusunda çok sınırlı kanıtlar olmasına rağmen, genellikle katı iş mevzuatının istihdam üzerinde olumsuz etkileri olduğu bulunmuştur (4).

Ücret ve İşçi Sağlığı

Ücret ile sağlık ilişkisi sıklıkla asgari ücret (minimum wage) ve insanca yaşanacak ücret (living wage) üzerinden araştırılmıştır. Düşük ücretli (low-wage) işler de önemli bir çalışma kategorisi olarak ele alınmıştır. Bunların yanında az sayıda ücret hırsızlığı (wage theft) üzerine de çalışmaya rastlanılmıştır. Sağlık sorunları da daha çok zihinsel sağlık, kalp-damar hastalıkları, obezite, erken dönem sağlık, bebek ölümleri üzerinden ele alınmıştır. İş kazaları ve meslek hastalığı ile ücret ilişkisi çok sorgulanmamıştır (1).

Leigh ve De Vogli (2016) ücretler ile sağlık veya sağlık davranışları arasındaki ilişkiyi açıklayan yedi hipotez veya mekanizmanın literatürde yer aldığını belirtmektedir. İlk beşi düşük ücretlerin kötü sağlıkla sonuçlandığını ileri sürerken altıncı ve yedinci hipotezler alternatif nedensel ilişkilerin varlığını ileri sürmektedir. Ücretlerin sağlık veya sağlık davranışları üzerindeki etkilerini açıklayan olası mekanizmalar benlik saygısı, iş memnuniyeti, mahrumiyet, sosyal statü, kötü sağlığın "tam" bedeli, sabır-erteleme yeteneği ve sağlık üreten mal ve hizmet satın alma yeteneği olarak sıralanmaktadır (1).

İlk hipotez Kenneth Feinberg tarafından önerilmiştir. Ücretler ile benlik saygısı, iş doyumu ve sağlık arasındaki ilişkiyi değerlendiren psikolojik ve sosyolojik teorilerdir. Sosyal bilimciler, düşük ücretlerin benlik saygısı ve iş tatminini olumsuz etkilediğine dair kanıtlar sunmuştur. Benlik saygısını etkileyen diğer değişkenler kontrol edildiğinde bile ücretler ile benlik saygısı arasındaki ilişki varlığını devam ettirdiği belirtilmektedir. Düşük benlik saygısı ve iş tatmininin de kötü sağlığın belirleyicisi olduğuna dair önemli argümanlar ve kanıtlar bulunmaktadır. Tıbbi kanıtlar, orta yaşlı erkeklerde ve kadınlarda düşük "pozitif duygulanım" durumunun olumsuz sağlık etkileri (azaltılmış nöroendokrin, inflamatuvar ve kardiyovasküler aktivite) ile ilişkili olduğunu göstermektedir (1).

İkinci hipotez mutlak yoksunluk ve doğrudan gelir etkilerini içerir. Mutlak yoksunluğun etkileri

çok yönlüdür. Armağan veya maddi kaynakların yokluğunda, gelir elde etmeyen sanayi toplumlarındaki insanlar yok olurlar. Düşük gelirli olsa bile, benlik saygısı veya sosyal statü ile ilgili bariz zararlı etkiler olacaktır. Bu insanlar kira veya kamu hizmetlerinin bedelini ödeyemeyebilir ve arabalarında yaşamaya zorlanabilirler; ilaçlar için harcama yapamazlar; hastalananlar, masrafları nedeniyle sağlık hizmeti alamazlar. Yoğun şiddet, yüksek suç oranları, ileri düzeyde hava ve su kirliliğinin olduğu mahallelerde yaşamak zorunda kalabilirler. Rant veya sağlıklı gıda gibi temel ihtiyaçlar arasında seçim yapmak zorunda kalabilir ve bu seçimler önemli zihinsel sorunlara yol açabilir. Yoksulluğun zihinsel sağlığı yok ettiği, bu nedenle yeni sorunların çözülmesi ve günlük işlerin yerine getirmenin yoksul için daha zor hale geldiği çalışmalarda gösterilmiştir. “Bilişsel kapasite” deki bu azalma, önleyici sağlık hizmetlerinin kullanımı ve reçetelenmiş ilaçların kullanımında uyum sorunlarına neden olabileceği ve uygun olmayan seçimler yapma ile sonuçlanabileceği ileri sürülmektedir. Mutlak yoksunluk hipotezi, doğrudan gelir hipotezinin bir alt kümesidir ve iktisatçıların “gelir etkisi” olarak adlandırdıkları şeyi içerir. Ekonomistler, yüksek gelirli insanlar düşük gelirli insanlardan daha fazla mal ve hizmet satın aldıkları durumda bu mal ve hizmetleri “normal” ve yüksek gelirli insanların daha az satın aldıkları durumda da, bu mal ve hizmetleri “düşük-alt” olarak kabul etmektedir. Tıbbi bakım, spor salonu üyelikleri ve güvenli bölgeler “normal” olarak değerlendirilmekteyken örneğin sigaranın “normal” veya “düşük-alt” olup olmadığı konusunda tartışmalar vardır. Sağlıklı olma ile ilgili çoğu mal ve hizmet “normal” kabul edilir ve yüksek gelirli insanlar düşük gelirli göre bu mal ve hizmetlerden daha fazla yararlanır. Ücretlerin önemli bir gelir payı olduğu göz önüne alındığında, hem mutlak yoksunluk hem de doğrudan gelir hipotezleri, ücretlerdeki artışın sağlığı iyileştirdiğini göstermektedir (1).

Üçüncü hipotez görece yoksunluğu içerir. Bu hipotez, insanların bir sosyal tür olduğunu, başkalarının saygısına değer verdiğimiz ve ücretlerin sosyoekonomik hiyerarşideki konumumuz hakkındaki etkili olduğunu ileri sürmektedir. Toplumsal hiyerarşinin altlarında yer alan kişiler görece yoksunluk deneyimini yaşarlar. Düşük sosyoekonomik

statü ile sağlık arasındaki ilişki İngiliz kamu çalışanlarıyla yürütülen çalışmalardan elde edilmiştir. Düşük ücretler -diğerlerinin ücretleri sabit iken- önemli ölçüde artmışsa, düşük ücretli işçiler ve diğerleri arasındaki sosyal mesafenin küçüleceği öngörülmektedir. Bu hipotezin biyolojik temelleri, düşük sosyoekonomik durumla bağlantılı kronik stresi tanımlar. Kronik stresin özellikle glukokortikoid ve adrenerjik yollarla tümör büyümesi, nöroendokrin hormon seviyeleri, yüksek dansiteli lipoprotein (HDL) seviyeleri ve hücrel immün yanıtları üzerine olumsuz etkileri vardır (1).

Dördüncü hipotez, sağlığın “normal” bir tüketim malı olarak görüldüğü ve bu nedenle de doğrudan gelir hipotezi ile ilişkilendirildiği Grossman modelinden türetilmiştir. Bu hipotezde sağlık bir yatırım malı olarak da kabul edilmektedir. Sağlığı bir yatırım olarak gören Grossman’a göre mevcut sağlık yatırımları (sigara içmemek gibi) sağlıkta bozulmaya daha az neden olacaktır. Böylelikle daha az bozulma, kötü sağlık nedeniyle daha az iş kaybına neden olacak ve dolayısıyla ücretlerde daha az azalma olacak ve bu da tüm mal ve hizmetlerin tüketiminde daha az düşüşe neden olacaktır. Tüm mal ve hizmetlerin dengeli olarak tüketilmesinin faydalı ve arzu edilebilir olduğu varsayıldığında, ücrete bağlı olarak mevcut bir sağlık yatırımının faydası/getirisi olacaktır. Yüksek bir ücret, yüksek bir fayda/getiri sağlarken düşük ücret düşük fayda-getiriye yol açacaktır. Ücretteki bir artış, sigaranın “bütün” bedelini yükseltir, çünkü sağlık masraflarını artırır, yani hastalık nedeniyle işten kaybedilen zaman ve daha az yaşam beklentisi, ücret yükseldikçe daha maliyetli hale gelecektir. Özetle ödenen bedel daha yüksek olacaktır. Geleceğe yönelik tutumlar Grossman modelinde kritiktir. Şöyle ki düşük ücretli çalışanlar, yüksek ücretlilere göre gelecekte daha fazla sağlık sorununa sahip olacaklarına ve daha genç yaşta öleceklerine inanırlarsa, sağlık “yatırımlarına” daha az ilgi duyacaklardır. Yani bu hipoteze göre düşük ücretli işçilerin sağlıklarına daha az yatırım yapacağı ileri sürülmektedir (1).

Beşinci hipotez Becker ve Mulligan tarafından ileri sürülmüştür. Erteleme yeteneğinden türetilmiştir. Bir kişinin yüksek geliri yüksek erteleme yeteneğine, yani sabırlı olma ve anında tatmine yönelik dürtüden kaçınma yeteneğine bağlıdır.



Erteleme yeteneği geleceği hayal etmeyi gerektirir. Gelecek zevkler, hayal edilerek uzaklaştırılabilir [yapılabilir]. Gelecekteki bir hedef hibrid bir araca sahip olmaksız, yüksek ücretli bir işçi sahip olma hayaline yardımcı olması için bir haftasonu arabayı kiralayabilir. Düşük ücretli bir işçi ise bu savurganlığı yapamayabilir. Daha ileriye düşünen, daha fazla sabırlı olabilen kişilerin, mevcut sağlıkları için “yatırım yapma” olasılıkları da daha yüksek olacaktır (1).

Diğer iki hipotez alternatif hipotezler olarak kabul edilir. Ekonomistler tarafından en yaygın olarak kabul edilen altıncı hipoteze göre kötü sağlığa sahip insanlar, sağlıkları iyi olanlar kadar sıkı çalışamazlar ve bu nedenle kötü sağlığa sahip olanlar iyi sağlığa sahip olanlardan daha düşük ücret kazanırlar. Yedinci hipotez, düşük ücretler ve kötü sağlık arasındaki herhangi bir ilişkinin rastlantısal olduğunu ileri sürmektedir. Bu hipotez, hem kötü sağlık hem de düşük ücretlerle ilişkilendirilen, ölçülemeyen “üçüncü değişkenler” olduğunu ve bu “üçüncü değişkenler” in iddia edilen ücret-sağlık ilişkisinin gerçek nedenleri olduğunu varsaymaktadır. Sıklıkla bahsedilen “üçüncü değişken” memnuniyeti, tatmini erteleme yeteneğidir. Burada da gençken insanların daha fazla okula gitmeleri, gelecekteki ücretleri için sigara içmemeleri sağlıklarına yatırım olarak kabul edilmektedir (1).

Asgari Ücret ve Sağlık

Genellikle halk sağlığı alanında asgari ücret ile sağlık ilişkisini inceleyen çalışmalar oldukça yetersizdir. Ekonomistler tarafından çok sayıda asgari ücret çalışması yapılmış olmasına rağmen, sağlıkla ilgili olan oldukça azdır. Asgari ücrete yapılan zamların birçok Amerikalıyı etkileyeceği için sağlık açısından da etkili olacağı öngörülmektedir. Ayrıca, sadece Amerika Birleşik Devletleri’nde değil, sanayileşmiş ülkelerin çoğunda asgari ücret 30 yıldan fazla bir süredir kötüleşmektedir. ABD’de 2020 yılına kadar federal asgari ücretin saat başına 12 \$ ‘a yükseltilmesi, tüm çalışanların %25,5’ i olan 35,1 milyon işçi için ücretlerin yükseltilmesi anlamı taşımaktadır. Yaklaşık 28,4 milyon çalışanı doğrudan ve “dalgalanma etkileri” ile 6,7 milyon da dolaylı olarak etkileyeceği ve böylece asgari ücretin üzerinde çalışan işçiler için de artış sağlayacağı ortaya konmuştur (1).

Asgari ücretin, asgari bir gelir elde edilmesi ile beslenme, barınma, ulaşım ve eğlence için olanaklara erişimi sağlayarak uzun ömürlülük de dahil olmak üzere sağlık sonuçları ile pozitif ilişkili olacağına dikkat çekilmiştir (2).

Asgari ücret ve çocuk sağlığı

Asgari ücretler, hane halkı sosyo-ekonomik kaynaklarının dağılımını ve dolayısıyla çocuk sağlığına yönelik ebeveyn yatırımlarını etkilemektedir. Anne ve babanın ekonomik koşullarındaki değişiklikler özellikle doğum öncesi ve doğum sonrası dönemlerdeki çocuk sağlığı ve beslenmesi üzerinde büyük etkilere sahip olabilir. Ücretler artarsa, aileler sağlık hizmeti kullanımını artırabilir ve diğer sosyal davranışlarda da bulunabilirler. Öte yandan, asgari ücretlerin etkileri de hane halkı sosyoekonomik durumuna göre değişebilir. Örneğin, ücretler arttıkça, yoksul anneler, bakım veren faaliyetler pahasına işgücü piyasasında daha fazla zaman harcamaya daha eğilimlidirler (4).

Yoksul ve yetersiz beslenen ailelerde asgari ücretteki artışın (ek bir doların), orta ve yüksek gelirli toplum kesimlerine göre daha besleyici ve sağlıklı ürünler almak için harcanacağı belirtilmektedir. Aksine gelir durumu iyi olanlarda aynı doların daha az zorunlu (hatta sağlıklı) mallara harcanabilme potansiyelinden bahsedilmektedir. Bu hipotez çocuk beslenmesine yönelik çalışmalarda kanıtlanmıştır. Sahra-altı Afrika ve Güney Asya gibi bölgelerde yetersiz beslenmenin Latin Amerika’daki bölgelerde ve yoksul ülkelerden daha büyük bir sorun olabileceği gösterilmiştir (4).

Asya, Afrika, Avrupa ve Amerika kıtasındaki 57 ülkeden 2000-2013 yıllarına ait verinin değerlendirildiği bir çalışmada 0-5 yaş grubundaki çocukların beslenme-boy-yaş-z skorları değerlendirilmiştir. Beş yaşın altındaki çocuklar için asgari ücretlerde %1’lik bir artışın yaşa göre boy z skorlarında (HAZ) %0,1 düşüş ile ilişkili olduğunu ortaya konmuştur. Asgari ücret artışının olumsuz etkileri, kızlar çocuklar, 35 yaşından küçük babalar, 20-29 yaşlarındaki anneler, evli ya da daha az eğitilmiş ve kas gücüyle çalışan ebeveynler için gözlenmiştir. Olumsuz etkiler düşük gelirli ülkelerde yoğunlaşmıştır ve en çok Güney Asya’da belirgindir. Buna karşılık, asgari ücret artışları, Latin Amerika’da ve vasıflı emek getiren bir sektörde çalışan ebeveynlerin çocukları arasında yaşa göre boy z skorlarını geliştirmiştir. Çalışma, asgari ücrette artışın düşük gelirli ülkelerde çocuk

sağlığını koşulsuz olarak iyileştirdiği hipotezi ile tutarsızdır, heterojenlik söz konusudur denmiştir (4,5)

Ponce ve ark. (2017), 23 düşük ve orta gelirli ülkenin Nüfus ve Sağlık Araştırmaları (2003-2012) verilerini kullanarak, asgari ücret artışının, 5 yaş altı çocukların beslenme durumuna etkisini incelemiştir. Asgari ücretlerdeki %10'luk bir artışın, bodurlukta yüzde 0,5'lik ve zayıflık durumunda 0.3 puanlık bir düşüş ile ilişkili olduğunu ortaya koymuşlardır. Ayrıca asgari ücret artışı ile düşük kilo veya zayıflık arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişkiler gösterilmiştir. Tarım dışı ve profesyonel olmayan işlerde çalışan en yoksul haneler için de sonuçların benzer olduğu saptanmıştır. Sonuç olarak, dört ile sekiz yıllık bir süre boyunca asgari ücretteki mütevazı artışların, düşük ve orta gelirli çocuklarda yetersiz beslenme oranının azaltılmasında etkili olabileceği ileri sürülmüştür (6).

Erken yaştaki sağlık ile asgari ücret arasındaki ilişki bebek ölümlerinde de araştırılmıştır. Hindistan'da benzer yerleşim ve yaş grubundaki erkeklerde erken yaşam mortalitesi ile yetişkin olarak kazandıkları ücretler arasındaki güçlü bir ilişki olduğu gösterilmiştir. Bir bölgede bir doğum kohortundaki bebek ölümlerinde bir puanlık bir azalmanın (ya da bebek ölüm hızında 10 puanlık azalma), yetişkinlik döneminde alınan ücretlerinde yaklaşık yüzde ikilik bir artışla ilişkili olduğu gösterilmiştir. Bu ilişki de okullaşma seviyesinin aracılık etmediği de ortaya konmuştur. Erken yaşa yönelik yapılan halk sağlığı yatırımlarının yetişkinlik dönemindeki asgari ücretlere olumlu etkisinden bahsedilmektedir (7).

Komro ve ark. (2016) ABD'de asgari ücrette bir dolarlık artışın düşük doğum ağırlıklı doğumlarda %1 ila %2'lik ve postneonatal mortalitede %4'lük bir azalma ile ilişkili olduğunu ortaya koymuştur. Aynı çalışmada 2014'te tüm eyaletlerde asgari ücretin bir dolar yükseltilmesi ile 2,790 düşük doğum ağırlığı ve 518 bebek ölümünün engellenebileceğini tahmin etmişlerdir (8). Benzer şekilde Tsao ve ark. (2016), simülasyon modellerini kullanarak asgari ücretin 15 ABD doları yükselmesinin 59 mahalledeki düşük gelirli vatandaşları etkileyerek beş yıl içinde 2,800-5,500 erken ölümü azaltacağını göstermişlerdir (9).

İnsanca yaşanacak ücret-Living Wage

1968'den beri ABD'de asgari ücretlerdeki reel düşüşler, düşük ücretli işçilerin çalışma ve yaşam

koşullarını iyileştirmek için insanca yaşanacak ücret için bir mücadele hareketinin yaratılmasını tetiklemiştir. Bu hareket, insanca yaşanacak ücreti, işçilerin yaşanabilir bir tüketim standardında dört kişilik bir aileyi geçindiren ve yurttaşlık (kent) yaşantısına ve boş zaman faaliyetlere katılmalarına olanak sağlayan bir ücret düzeyi olarak tanımlamaktadır. Bazı insanca yaşanacak ücret düzenlemeleri sadece "yalnızca yükleniciyi" kapsayan düzenlemeler olup, yalnızca şehirlerde hizmet veren veya buralardan yardım alan yüklenicileri de etkilemektedir. Diğerleri, bir coğrafi alandaki belirli bir boyuttaki tüm işletmeler için geçerli olan "alan çapında" yönetmeliklerdir. İnsanca yaşanacak ücret ABD'de ilk olarak 1994 yılında Baltimore'da yürürlüğe girdikten sonra ülke çapında bununla ilgili yüzlerce yönetmelik ve yasa kabul edilmiş ve yaşama geçirilmiştir (3).

ABD'deki araştırmalar, düşük vasıflı işçilerin ücretlerindeki artışın yüksek vasıflı işçilerle olan ilişkilere etkileri; düşük ve yüksek vasıflı işçiler arasındaki gelir farkını ve iş bırakma hızını azalttığını bulmuştur. İnsanca yaşanacak ücret yasalarının istihdam artışı üzerindeki etkisiyle ilgili tartışmalar sürerken, çalışmaların çoğunda bu düzenlemelerin benimsendiği şehirlerde düşük ücretli iş sayısını azaltmadığını ortaya koymuştur (3).

İnsanca yaşanacak ücret ile ilgili ilginç bir çalışma Dominik Cumhuriyeti'nde gerçekleştirilen yarı deneysel bir çalışmadır. İnsanca yaşanacak ücret müdahalesinin depressif belirtilere ve kalp damar hastalıklarına etkisini değerlendirilmiştir. Müdahale grubu olarak 2010 yılında, bir konfeksiyon fabrikasının 99 işçisi alınmıştır. Bu konfeksiyon fabrikasının "insanca yaşanacak ücret" (%350 ücret artışı, yerel asgari ücretin yaklaşık 3.5 katı) ve önemli işyeri iyileştirmeleri (*eğitim, mesleki gelişim olanağı ve gelişmiş bir iş sağlığı ve güvenliği programı*) müdahalesi uygulanmıştır. Bu fabrikada işe giren işçilere iş başvurusunda müdahale hakkında bilgi verilmemiştir. Bu işçiler normal asgari ücretin ödeneceğini düşünerek işe başlamışlardır. Kontrol grubuna, asgari ücret ödeyen benzer bir yerel fabrikadaki 105 işçi dahil edilmiştir. Müdahale sonrası değerlendirmeler 15-16 ay sonra yapılmıştır. Bu müdahale sonrası üç farklı hipotez sınanmıştır (10-12). Bunlar sosyal statü ve özbidirime dayalı sağlık algısı, depressif belirtiler ve kalp-damar hastalıklarıyla ilgili risk faktörleri.



Birinci çalışmada insanca yaşanacak ücret müdahalesi yapılan fabrika işçilerinin daha yüksek öznel sosyal statü puanları aldığı, bunun yanı sıra, öz-bildirime dayalı sağlık algısının daha iyi olduğunu ve kadınlarda etkilerin daha güçlü olduğu saptanmıştır. Öznel sosyal statü ve öz-bildirime dayalı sağlık algısı, gelecekteki sağlık sonuçları ile ilişkilendirilmiştir, bu nedenle bu sonuçlar, hazır giyim işçilerinin –özellikle kadınlarda- gelir artışlarının uzun vadeli olumlu sağlık sonuçlarına sahip olabileceğini göstermiştir (10).

İkinci çalışmada insanca yaşanacak ücret müdahalesi yapılan fabrika işçilerinin daha az depresif belirtilere sahip olduğu (%23'e karşı %40) ve bu sonuçların karıştırıcı faktörler (yaş, cinsiyet, boy, eğitim, çocukluk sağlığı ve iş tecrübesi) kontrol edildiğinde bile varlığını sürdürdüğü gösterilmiştir. Müdahale grubunda klinik olarak anlamlı düzeyde depresif belirtilerde risk %47'lik azalmıştır. Yazarlar düşük gelirli ve orta gelirli ülkelerdeki "insanca yaşanacak ücret ve işyeri iyileştirmeleri"nin zihinsel sağlığı iyileştirilmesine ciddi katkı sağladığı sonucuna varmışlardır. Eklenen işgücü maliyetine rağmen, insanca yaşanacak ücretlerin, yüksek vasıflı ve üretken bir işgücünü çekerek eğitim ve gözetim maliyetlerini düşürerek, iş değiştirme ve devamsızlık hızlarını düşürerek ve tüketicinin çalışma koşulları ile ilgili etik değerlerini tatmin etmek de dahil olmak üzere işverenler için bir dizi avantaj sunduğuna dikkat çekilmiştir (11).

Üçüncü çalışmada ise orta gelirli bir ülkede düşük ücretli çalışanlar arasında, kısa süreli bir insanca yaşanacak ücret artışının %340 daha yüksek gelir, ve tüketimin kardiyovasküler risk faktörleri üzerindeki etkilerini ortaya koymak amaçlanmıştır. Kalp-damar hastalıkları risk faktörlerini belirlemek için kan basıncı (sistolik ve diyastolik), nabız sayısı, vücut kitle indeksi ve bel çevresi ölçümleri yapılmıştır. İnsanca yaşanacak ücret müdahalesinin protein, süt, soda, meyve suyu ve şeker tüketiminin artmasıyla ilişkili, ancak kardiyovasküler risk faktörleri ile ilişkili olmadığı bulunmuştur. Müdahale fabrikası işçileri daha çok bakaliye ve hanehalkı dayanıklı tüketim mallarını kullanmıştır. Orta gelirli bir ülkede daha yüksek bir gelir elde etmenin obeziteyi ve bununla ilişkili sağlık risklerini artırması beklenebilirken, mevcut çalışmada kısa süre içinde negatif bir ilişki bulunamamıştır. Bununla birlikte soda, meyve suyu ve

şeker tüketimindeki artışların uzun vadeli olumsuz sağlık sonuçları olabilir değerlendirmesi yapılmıştır (12).

Asgari ücret-Obezite, kalp damar hastalıkları

Asgari ücret ile obezite ve ilişkili sağlık sonuçları önemli bir halk sağlığı sorunu olarak kabul edilmektedir. Düşük ücretli istihdam, küresel olarak orantısız bir şekilde kadınları daha fazla etkilemektedir. Bununla birlikte burada kastedilen tamamen asgari ücret değildir. Kadınların büyük bir kısmı, normalde asgari ücret koruması olmayan (örneğin Sahra altı Afrika'da %60-80 ve Latin Amerika'da %30-60) enformel ekonomilerde çalışmaktadır. Asgari ücret-obezite ilişkisinin araştırılmasının önemli bir zorluğu da kültürel fikirlerin ve yaşam tarzlarının yayılması, diyet yanılması ve obezitenin fast-food'ların arzu edilirliğinin artmasıdır. Asgari ücret ile obezite ilişkisinde çoklu eş zamanlı mekanizmaların söz konusu olabileceği ileri sürülmektedir. Asgari ücret daha fazla kalori (düşük gelirli ülkelerde) ve daha kaliteli gıda (yüksek gelirli ülkelerde) elde etmek için ihtiyaç duyulan maddi kaynakların arttırılması yoluyla obeziteyi etkileyebileceği belirtilmektedir. Asgari ücret, tüm ortamlarda daha ekonomik olarak güvenli bir ortam yaratılmasına yardımcı olabilirken, ülke gelişim düzeyine ve normlarına bağlı olarak farklı bir araçsal etki yaratabilir. En yoksul ülkelerde daha yüksek asgari ücret, kadınların daha fazla kalori tüketme kabiliyetini artırabilirken, orta gelirli ülkelerde kadınların daha fazla besleyici gıdalara erişimlerini artırabilir. Ancak, asgari ücretin gıda alımı üzerindeki etkisi, ülkenin gelişmişlik düzeyine göre değişen sağlıklı kilo algısına bağlı olarak kültürel normlarla değişebilir. Yine bu etki gıda kalitesine ve prestij değerine ilişkin algıları değiştiren fast food pazarlamasıyla da farklılaşabilir (13).

Asgari ücret ile aşırı kilo ve obezite arasındaki ilişkiyi açıklayabilmek için farklı gelişim düzeyindeki 27 gelişmekte olan ülkede kesitsel bir araştırma yapılmıştır. Veri kaynağı olarak Nüfus ve Sağlık Araştırmaları kullanılmıştır. Örneklem seçilen 190,892 yetişkin kadının (24-49 yaş) sosyo-demografik ve antropometri verileri ile yasal asgari ücret düzeyi arasındaki ilişki incelenmiştir. Asgari ücret ile fazla kilo / obezite arasındaki ilişkinin bireysel düzeydeki sosyo-ekonomik düzey ve

diğer karıştırıcı faktörlerden bağımsız olarak varlığı gösterilmiştir. Bununla birlikte saptanan pozitif yönlü bu ilişkinin çok zayıf olduğu belirtilmiştir. Önemli bir bulgu olarak da ülkelerin gelir düzeyine göre bu ilişkinin farklılaştığı gösterilmiştir. Fazla kilo/obezite prevalansı ortalamasının düşük gelirli ülkelerde yüzde 0.01 arttığı, ve orta gelirli ülkelerde ise yaklaşık 0.1 puanlık bir düşüş olduğu gösterilmiştir. Benzer şekilde obezite prevalansı ortalaması düşük gelirli ülkelerde ortalama yüzde 0.03 puan artarken orta gelirli ülkelerde ortalama 0.03 puanlık bir düşüş göstermiştir. Daha gelişmiş ülkelerde yüksek asgari ücret düzeyleri ile kilolu veya obez olma prevalansının düştüğü ve en az gelişmiş ülkelerde ise prevalansta küçük bir artış olduğu saptanmıştır, aradaki bu ilişkinin anlamlı olsa da oldukça zayıf olduğu belirtilmiştir. Orta gelirli ülkelerde yaşayan yetişkin kadınlar arasında ise daha yüksek asgari ücret düzeyinin fazla kiloluluk ve obeziteye karşı koruyucu olduğu gösterilmiştir (13).

Conklin ve ark. (2017) tarafından yapılan 24 ülkeyi kapsayan bir başka çalışmada da kadınların ağırlık durumundaki değişikliklerle ilişkili asgari ücretteki değişiklikler incelenmiştir. Aylık asgari ücrette 10 dolarlık bir artışın, kadınların zayıflık hızındaki düşüşü önemli ölçüde hızlandırdığını, ancak obezite prevalansındaki büyüme hızıyla bir ilişkisi olmadığı gösterilmiştir. Bu nedenle, asgari ücretteki mütevazı artışlar, yoksul ülkelerde, özellikle Güney Asya'da ve Afrika'nın bazı kısımlarında uzun süredir devam eden zayıflık sorununu ele almak için yararlı olabilir sonucuna varılmıştır (14).

Sağlıkta eşitsizliklerde ücretin çalışma ortamı faktörlerine aracılığı

Sağlıkta eşitsizliklerde, ücretin etkilediği çalışma ortamına bağlı faktörlerin ortaya konması amacıyla Hemström (2015) tarafından İsveç'te bir çalışma yapılmıştır. Çalışmada İsveç Yaşam Koşulları Araştırması (1998-1999) verileri kullanılmış, ücretli olarak istihdam edildiği belgelen 20-64 yaş arasındaki yaklaşık 6000 katılımcı çalışmaya dahil edilmiştir. Eşitsizlikler için öz bildirim dayalı sağlık algısı kullanılmıştır. Effort-Reward Imbalance (ERI) (Çaba-Ödül dengesizliği) yaklaşımındaki ödül değişkeni alınan ücret olarak kabul edilmiştir. Çalışma ortamı için yapılan sorgulama faktor analizi ile dört başlığa indirgenerek analize dahil edil-

miştir. (1) Ergonomik ve fiziksel tehlikelere maruz kalma (sarsıntı / titreşimler, uygun olmayan iş duruşları, ağır kaldırma, işten atma, gürültü ve kirlenme); (2) Karar yetkisi (iş planlaması, çalışma temposu, çalışma süresi, molalar ve tatiller ne zaman yapılacağı) üzerindeki etki; 3) Yetenek takdiri (anlamlı bir işi olan yeni şeyler öğrenme, çeşitli çalışma, tekrar eden hareketler; (4) psikolojik talepler (telaşlı çalışma, zihinsel çabalar).Yine iş sözleşmesinin türü (kalıcı, proje bazında geçici, diğer geçici); çalışma saati düzenlemeleri (gündüz çalışması, akşam veya gece çalışması, vardiya çalışması, diğer düzensiz / kayıp) ve tam zamanlı istihdam (evet / hayır) değerlendirilmiştir (15).

İsveç'te ücret dağılımına göre nüfus beşli dilime bölündüğünde kadınların erkeklere göre daha düşük dilimlerde yoğunlaştığı ve ücret ile sağlık algısı arasında güçlü bir ilişki olduğu görülmüştür. Ücret arttıkça sağlık algısının iyileştiği, bu ilişkinin her iki cinsiyet için de geçerli olduğu görülmüştür. Yaş, aile durumu, doğum yeri, eğitim seviyesi, sigara ve tam zamanlı çalışma gibi karıştırıcı faktörlerin etkisi ortadan kaldırıldıktan sonra en düşük gelir dilimine sahip olanların, en yüksek dilimdekilere göre erkeklerde 2.4 kat ve kadınlarda 4.3 kat daha kötü sağlık algısına sahip olduğu gösterilmiştir (15).

Sağlık algısına çalışma ortamının katkısı erkeklerde yüzde 25 ve kadınlarda yüzde 29 olarak bulunmuştur. Karasek modelindeki iş kontrolünün boyutları (karar yetkisi, yetenek takdiri), ergonomik ve fiziksel maruziyet İsveç'te hem erkekler hem de kadınlar için gelir ve hasta sağlığı arasındaki güçlü ilişkideki önemli açıklayıcı ara değişkenler olarak saptanmıştır. Yüksek psikolojik taleplerin, sadece düşük gelirli gruplarda sağlıksızlığa aracılık ettiği gösterilmiştir (15).

Benzer şekilde Jonge ve ark. (2000) tarafından Hollandalı kadın ve erkeklerden oluşan 11,636 kişilik geniş bir örnekleme sahip kesitsel bir araştırmada Job Demand-Control (JD-C) Model (İş talebi-Kontrol Model) ve Effort-Reward Imbalance (ERI) Model (Çaba-Ödül Dengesizliği Modeli) ile çalışan refahı üzerindeki etkileri araştırılmıştır. Bu çalışmada ödül kapsamında ücret de yer almaktadır. Kötü sağlıkla ilişkili odds oranları genellikle yüksek (psikolojik ve fiziki) çabalar ve düşük ödüller (yani ücret, iş güvensizliği ve düşük iş desteği) rapor eden çalışanlarda daha yüksek olarak bulun-



muştur. Dahası, aşırı kalabalık nüfusa sahip işçiler, kalabalık olmayan nüfusa sahip işçilere göre daha yüksek bir efor düşük ödül uyumsuzluğu bağlı kötü sağlık risklerine sahip olduğu gösterilmiştir. Bu çalışmada kötü sağlık için ERI modeli, JD-C modeline göre daha güçlü bir belirleyiciliğe sahip olduğu gösterilmiştir. Bu durum ödül kapsamında yer alan ücretin etkisini de göstermektedir (16).

Ücret hırsızlığı ve sağlık

Düşük gelir düzeyinin sağlık üzerindeki birçok olumsuz etkisini belgeleyen büyüyen bir literatür olmasına rağmen, ücret hırsızlığı meselesi halk sağlığı alanında büyük ölçüde ihmal edilmiştir.

Ücret hırsızlığı kısaca işçilerin yasal olarak sahip olduğu ücret ve faydaların ödenmemesidir. Ücret hırsızlığı farklı şekillerde karşımıza çıkabilir. Fazla mesai ücretlerinin ödenmemesi, asgari ücretin ödenmemesi, gecikmiş veya geri ödenmeyen ücretlerin yanlış sınıflandırılması, bağımsız işverenler olarak çalışanların istihdam edilmesi, paraya el konulması, zorunlu molalar veya ücretli hastalık izni verilmemesi şeklinde karşımıza çıkabilir (3,17).

Ücret hırsızlığı mevzuatı, çalışılan saatlerin tam olarak ödenmemesi (ücret hırsızlığı) ile uğraşmaktadır. Bu düzenlemeler, asgari ücret, çalışma saatleri, fazla mesai, yemek ve dinlenme molaları ve diğer ücretlerle ilgili ihlalleri ve bağımsız yükleniciler olarak çalışanların yanlış sınıflandırılmasını ele almayı ve önlemeyi amaçlamaktadır. Yasalar, işverenlerin ücret ödemeleri, bildirim ve/veya kayıt tutma gereklilikleri, artırılmış yaptırımlar, uygulamanın güçlendirilmesi, misillemeden işçi koruması, işveren sorumluluğu, işçi eğitimi ve işçilerin işverenlerinden toplayabilecekleri garantiler için cezaları içerir. Ücret hırsızlığına karşı devlet ve/veya yerel mevzuatlar, 2010 ve 2011 yıllarında, Kaliforniya, Teksas, Washington, New York, Illinois, Maryland, Arkansas ve Florida'da başarıyla geçmiştir. Ücret hırsızlığı gelir kaybı, konut, yiyecek, ısınma, çocuk bakımı, ulaşım veya sağlık bakımı gibi bireyin temel ihtiyaçlarını karşılamak için daha az kaynak kullanması ile sonuçlanmaktadır. Bu durumun evsizliğin artmasına, aşırı kalabalıklaşmaya, açlığa, hareketliliğin azalmasına ve/veya sağlık hizmetlerine erişimin ve tıbbi faturaların ödenmesinde zorluklara neden olabileceği belirtilmektedir (3).

Ücret hırsızlığı "21. yüzyılın iş piyasasının belirleyici bir eğilimi" olarak tanımlanmasına rağmen birçok endüstride bulunsu da özellikle düşük ücretli işlerde yaygındır. ABD için tam zamanlı, tam yıl çalışan bir işçinin 4 kişilik bir aile için öngörülen 21,200 \$'lık federal yoksulluk sınırının üstünde geliri kazanamaması düşük gelirli iş olarak kabul edilmektedir. İşçilerin beşte biri ile üçte biri arasındaki bir kesimin düşük ücretli işlerde olduğu tahmin edilmekte ve bu işlerde ücret hırsızlığının salgın düzeyinde olduğu belirtilmektedir. 2010 yılında ABD'de toplam 4.36 milyon işçi asgari ücretten azını almıştır. Bunların yaklaşık üçte ikisi kadın, genç, Afrikalı Amerikalı ve Latin'tir. Düşük ücretli göçmen işçilerin, özellikle dil, eğitim ve vatandaşlık statüsünün sonucu olarak sömürüye karşı savunmasız olmaları nedeniyle ücret hırsızlığı mağduru olmalarının daha olası olduğu ifade edilmektedir. Asgari ücretin altında ödeme, tarımsal işlerde, çocuk ve ev bakımında, giyim imalatında, tamir servislerinde, gündelik işlerde ve restoran gibi mekanlarda en yaygındır. Özellikle düşük ücretli işçiler arasında yasal olarak ödenen fazla mesai ihlalleri de yaygındır. New York, New York'ta 4,387 çalışanı temsil eden bir anket çalışmasında Chicago, Illinois; ve Los Angeles, California'da işçilerin %76'sı önceki haftaya ait fazla mesai ücretinin ödenmediğini ve %69'u yemek molalarını alamadığını ya da zaman içinde azaltıldığını dile getirmiştir (17).

Konaklama endüstrisinde, pedikür salonları ve iflas olaylarının yaygın olduğu işyerlerinde sıklıkla çalışanların parasına el konulmaktadır. Yine çalışanların bağımsız yükleniciler olarak yanlış sınıflandırılması giderek yaygınlaşan ücret hırsızlığı biçimidir. ABD ulusal düzeydeki verileri işverenlerin %10 ila %30'unun, asgari ücret ve fazla mesai yasalarına, ücretli izinlere ve diğer temel yerlere uymaktan kaçınmak için, işçileri yanlış sınıflandırdığını göstermektedir (17).

Düşük ücretler ile hipertansiyon, diyabet, obezite ve meme kanseri arasındaki bağlantı gösterilmiştir. Ücret hırsızlığının düşük ücretlere ve düşük gelirli statüye büyük katkıda bulunduğu dikkate alındığında düşük gelirlerin ve düşük gelir düzeyinin sağlık üzerindeki olumsuz etkilerini, gelir güvencesizliği yaratarak şiddetlendireceği öne sürülmektedir. Çalışanlar, saatlerce çalışmamış ya

da kazandıklarından daha az ödemiş olan kişiler, kira veya ısınma, bakkaliye ya da ulaşım gibi temel yaşam gereksinimleri için ödeme yapamayacağı ve bu durumun, artan kalabalık ya da evsizlik, açlık, hareketliliğin azalması ve çocuk bakımı ya da tıbbi bakım için ödeme kabiliyetinin azalmasıyla sonuçlanabileceği ve tüm bunların sağlık üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olacağı dile getirilmektedir. Ücret hırsızlığının aynı zamanda çalışılan saat süresini veya iş sayısını da artırabileceği, bunun da aile ile geçirilen zamanı, fiziksel aktivite için boş zamanları ve uyku veya dinlenme süresini azaltabileceği ve sağlık açısından olumsuz etkilere kaynaklık edeceği belirtilmektedir (17).

Ücret yasalarını ihlal eden işverenlerin sağlık sigortası ve ücretli hastalık izinlerini sağlama olasılıkları daha düşüktür. Ücretli izin hakkının uygulanmaması halk sağlığı üzerinde ciddi olumsuz etkileri olduğu gösterilmiştir. Bazı çalışmalarda ücretli hastalık izni ve ciddi kalp rahatsızlıkları, yetersiz tedavi edilen veya ağırlaştırılmış yaralanmalar veya hastalıklar, grip yayılımının artması ile mamogram ve diğer kanser taramalarının yapılması arasında bir ilişki olduğu gösterilmiştir (17).

Sonuç

Bu yazıda ücret ile sağlık ilişkisini inceleyen literatürde yer alan bazı çalışmalara yer verilmiştir. Görüldüğü gibi konu daha çok asgari ücret, insanca yaşayacak ücret ve ücret hırsızlığı üzerinden ele alınmaktadır. Mevcut yasal çerçeve ile sınırlı, ücretle ilgili bu düzenlemelerin sağlık üzerine etkisine odaklanılmaktadır. Sağlık üzerine olumsuz etkiler, sağlıklı olma olanakları, sağlık sorunları ve sağlık hizmetlerine erişim üzerinden ele alınmaktadır. Emek sömürüsü, emek yağması ve üretim araçlarına sahip olma halinin sömürme ve iktidar kurma halinden ve toplumsal üretimden bağımsız, izin verilen ya da lütfedilen niceliksel bir para olarak ele alınan ücret ile sağlık ilişkisi doğası gereği işçi sınıfı arasındaki gelir farklılıkları ile açıklanmaktadır. Ücret hırsızlığı kavramı ile de kapitalist iş sözleşmesi ilişkisinin dahi gasp edilmesi durumuna açıklık getirilmektedir. Asıl büyük hırsızlık emek gücüne el koyma ve bu durumun yol açacağı sağlıksızlık ve sağlık hizmetlerinden yararlanma konusu ise gizlenmektedir.

Kaynaklar

1. Leigh JP, De Vogli R. "Low Wages as Occupational Health Hazards" J Occup Environ Med. 2016; 58, 58(5): 444-447.
2. Bhatia R, Gaydos M, Yu K, Weintraub J. "Protecting Labor Rights: Roles for Public Health" Public Health Reports, 2013; 128: 39-47.
3. Siqueira CE, Gaydos M, Monforton C, Slatin C, Borkowski L, Dooley P, Liebman A, Rosenberg E, Shor G, Keifer M. "Effects of social, economic, and labor policies on occupational health disparities" Am J Ind Med. 2014;57(5):557-72.
4. Majid MF, Mendoza Rodríguez JM, Harper S, Frank J, Nandi A. "Do minimum wages improve early life health? Evidence from developing countries" Soc Sci Med., 2016; 158:105-13.
5. Majid MF, Nandi A, Mendoza J, Frank F and Harper S. "Do Minimum Wages Improve Early Life Health? Evidence from Developing Countries" <https://slideplayer.com/slide/7034879/>, erişim tarihi: 16 Şubat 2018.
6. Ponce N, Shimkhada R, Raub A, Daoud A, Nandi A, Richter L, Heymann J. "The association of minimum wage change on child nutritional status in LMICs: A quasi-experimental multi-country study" Glob Public Health. 2017; 2:1-15.
7. Lawson N, Spears D. "What doesn't kill you makes you poorer: Adult wages and early-life mortality in India" Economics and Human Biology 21, 2016: 1-16.
8. Komro KA, Livingston MD, Markowitz S, Wagenaar AC. "The Effect of an Increased Minimum Wage on Infant Mortality and Birth Weight" Am J Public Health. 2016; 106:1514-1516.
9. Tsao TY, Konty KJ, VanWye G, et al. "Estimating potential reductions in premature mortality in New York City from raising the minimum wage to \$15" Am J Public Health. 2016; 106(6): 1036-1041.
10. Landefeld JC, Burmaster KB, Rehkopf DH, Syme SL, Lahiff M, Adler-Milstein S, Fernald LC. "The association between a living wage and subjective social status and self-rated health: a quasi experimental study in the Dominican Republic" Soc Sci Med.;121: 91-107.
11. Burmaster KB, Landefeld JC, Rehkopf DH, Lahiff M, Sokal Gutierrez K, Adler-Milstein S, Fernald LCH. "Impact of a private sector living wage intervention on depressive symptoms among apparel workers in the Dominican Republic: a quasi-experimental study" BMJ Open 2015; 5: e007336.
12. Rehkopf DH, Burmaster KB, Landefeld JC, Adler-Milstein S, Flynn EP, Acevedo MC, Jones-Smith JC, Adler N, Fernald LCH. "The impact of a private sector living wage intervention on consumption and cardiovascular disease risk factors in a middle income country" BMC Public Health Open, 2018; 18: 179.
13. Conklin AI, Ponce NA, Frank J, Nandi A, Heymann J. "Minimum Wage and Overweight and Obesity in Adult Women: A Multilevel Analysis of Low and Middle Income Countries" PLoS One., 2016; 10;11(3):e0150736.
14. Conklin AI, Ponce NA, Crespi CM, Frank J, Nandi A, Heymann J. "Economic policy and the double burden of malnutrition: cross national longitudinal analysis of minimum wage and women's underweight and obesity" Public Health Nutrition, 2017; doi:10.1017/S1368980017003433
15. Hemström Ö. "Health inequalities by wage income in Sweden: The role of work environment" Social Science & Medicine, 2005; 61 (2005) 637-647.
16. Jonge J, Bosma H, Peter R, Siegrist J. "Job strain, effort-reward imbalance and employee well-being: a large-scale cross-sectional study" Social Science & Medicine, 2000: 1317-1327
17. Minkler M, Salvatore AL, Chang C, Gaydos M, Liu SS, Lee PT, Tom A, Bhatia R, Krause N. "Wage Theft as a Neglected Public Health Problem: An Overview and Case Study From San Francisco's Chinatown District" American Journal of Public Health, 2014; 104 (6): 1010-1020.●



ÜCRET İKAMESİ, SOSYAL GÜVENLİK VE İŞÇİ SAĞLIĞI:

PRİME ESAS YAŞAMLAR

Onur BAKIR

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu Üyesi

Özet

Bu çalışmada, işçinin çalışmadığı dönemlerde yaşadığı gelir kaybını telafi etmesi gereken sosyal güvenlik kapsamındaki hakların yetersizliğinin işçi sağlığı üzerindeki etkileri tartışılmaktadır. Bu çalışma, sosyal güvenlik primlerine ve koşullara dayanan sosyal güvenlik sisteminin, işçi sağlığı üzerinde ağır ve yıkıcı bir etkide bulunduğunu öne sürmektedir.

Anahtar sözcükler: Ücret, Sosyal güvenlik hakkı.

Giriş

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi, bu sayısında “ücret ve işçi sağlığı” ilişkisini birçok yönüyle masaya yatırıyor; işçi sağlığının ücretli çalışma ilişkisinden, ücret düzey ve biçimleri ile asgari ücretten bağımsız ele alınamayacağını teorik ve pratik boyutlarıyla tartışıyor. Bu yazının temel amacı ise işçinin çalışarak elde ettiği ücreti çalışmadığı zamanlarda ikame etmesi gereken sosyal güvenliğin de işçi sağlığının temel belirleyicilerinden biri olduğunu dayanakları ve somut örnekleri ile birlikte göstermeye çalışmak.

Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, kayıtlı (sigortalı) istihdam ve sosyal güvenlik primi üzerine inşa edilmiştir. Bu primli sistemde sosyal güvenlik; koşulsuz/kapsayıcı bir insan ve işçi hakkı değil; işçinin ödediği prime endeksli, koşullu, sınırlı, son dönemde giderek tırpanlanan, “sosyal” niteliğini aşındırılarak “bireysel güvenlik” ile ikame edilmeye çalışılan ve bu nedenlerle de giderek “hak” olmaktan uzaklaşan bir olgudur.

Oysa sosyal güvenlik iki yönüyle işçinin ve ailesinin sağlığını ve yaşamını doğrudan belirler.

Birinci olarak sosyal güvenlik, işçinin a) hastalık, b) iş kazası veya meslek hastalığı c) malullük, ç) analık, d) işsizlik, e) yaşlılık, f) ölüm gibi nedenlerle geçici ya da sürekli olarak ücret geliri elde edemediği durumlarda, işçinin (veya ölümü halinde ailesinin) hayatını idame ettirmesini sağlayacak geliri elde etmesinin temel dayanağıdır. Sosyal güvenliğin “ücreti ikame etme” işlevi, hayatını ücret geliri ile sürdüren işçi için yaşamsal öneme sahiptir. Sosyal güvenlik sistemi, gerek bu ikame gelire hak kazanma koşulları gerekse hak kazanılan gelirin düzeyi bakımından işçinin ve ailesinin sağlığına doğrudan etki eder. Hak kazanma koşulları zorlaştığı, hak kazanılan gelir düş-

tüğü ölçüde; işçinin ve ailesinin sağlığı ve bir bütün olarak yaşamı kötüleşir, zorlaşır, hatta tehlikeye girer.

İkinci olarak sosyal güvenlik, işçinin çalıştığı süreçteki tutum ve davranışlarını belirleyen temel etkenlerden biridir. Sosyal güvenliğin zayıf, ücret ikamesinin yetersiz olduğu koşullarda; işçinin sağlık ve güvenliği için, daha iyi ve sağlıklı çalışma koşulları için yürüteceği mücadelede dayanak ve güvenceleri de eksiktir. İşyerindeki sağlıksız yemeklerden şikâyetçi olduğu için tazminatsız işten atılan ve bu yüzden işsizlik ödeneği dahi alamayan işçi örneklerinin olduğu Türkiye’de bu eksiklik, işçinin bireysel ve/veya kolektif hak arama süreçlerine katılım olanaklarını da sınırlandıran bir etkide bulunmaktadır. Öte yandan örneğin meslek hastalığına yakalanan bir işçi, meslek hastalığı tespit edilip aylık bağlansa dahi bağlanacak düşük aylıkla hayatını sürdürebilmesinin güçlüğü karşısında, sağlığını geri dönüşü olmayacak biçimde bozmakta olan işinde çalışmaya devam etmek zorunda kalabilir.

Bu çerçevede öncelikle işçileri sosyal güvenlik sisteminin tümüyle dışına iten kayıt dışı istihdamı ele alacak; ardından da sosyal güvenlik kapsamındaki haklarının yetersizliği ve işçi sağlığına olan etkilerini örnekleri ile birlikte sunmaya çalışacağız.

Bir işçi sağlığı sorunu olarak kayıt dışı çalışma

Prime endeksli sosyal güvenlik sisteminin üvey evlatları, kayıt dışı istihdam edilen işçilerdir. 2017 yılı TÜİK verilerine göre Türkiye’de kayıt dışı (sigortasız) çalıştırılan işçi sayısı 3 milyon 463 bindir. Özel sektörde çalışan her 5 işçiden 1’i sigortasız çalıştırılmaktadır. Türkiye’de sosyal güvenlik sistemi, hizmet tespit davası yoluyla sigortasız çalıştırıldığını ispat edene kadar, sigortasız işçiyi yok saymaktadır. Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası’nın hemen hemen her maddesi, “sigortalı” diye başlamaktadır; sigortasız işçinin bizatihi kendisi, hastalığı, iş kazası, meslek hastalığı, işsizliği, analığı, malullüğü, ölümü, sosyal güvenlik sistemi bakımından yok hükmündedir.

Oysa kayıt dışı işçiler, işçi sağlığı ve güvenliği bakımından en çok risk altında olan gruplardan biridir. İnşaat ve tarım gibi işçi cinayetlerinin en yoğun yaşandığı işkollarında kayıt dışı istihdam ile iş kazaları ve işçi cinayetleri arasında doğrudan bir ilişki olduğu gibi; çalışma yaşamının en güvencesizleri olan kayıt dışı

işçiler için gelir ile fiili çalışma eşdeğerdir. Kayıt dışı çalışan işçi; hastalandığında, iş kazası geçirdiğinde, meslek hastalığına yakalandığında ya da işsiz kaldığında sosyal güvenlik sisteminden ücretini ikame edecek bir gelire hak kazanamayacağı için hangi koşullarda olursa olsun, ne kadar tehlikeli olursa olsun, sağlığına ne kadar zarar verirse versin çalışmak zorundadır

Türkiye’de yürürlükteki sosyal güvenlik sisteminde işçinin değeri, prime esas kazancı kadardır. Sigortasız işçinin ise prime esas bir kazancı yoktur. Sosyal güvenlik sistemi, kayıt dışı istihdamla mücadele etmek yerine sorumluluğu işçiye yükler. Kot kumlama işinde çalışırken silikozis hastalığına yakalanan işçiler örneğinde görüldüğü üzere; Türkiye’deki sosyal güvenlik sistemi, maden, kot kumlama, diş protezi vb. işlerde çalışma haricinde ortaya çıkması teknik olarak olanaksız bir hastalığın çalışmadan kaynaklı olduğunun ispatını ister. Nefes almakta dahi zorlanan, oksijen tüpüne bağlı yaşayan silikozis hastası işçiye sosyal güvenlik sisteminden gelir bağlamak için çoktan kapanmış, yerinde yeller esen merdiven altı atölyeyi ve bu atölyede kot kumlama işinde çalıştığını ispat etmesini şart koşar.

Bu bakımdan kayıt dışı istihdam; en ağır kimyasal-dan daha toksik, en tehlikeli virüsten daha bulaşıcı, en yüksek binadan daha tehlikeli, en karanlık madenden daha boğuktur. Kayıt dışı istihdam ve kayıt dışı işçileri yok sayan sosyal güvenlik sistemi, işçi sağlığına zararlıdır!

Geçici iş göremezlik: Hasta hasta çalışan işçiler

T.C. Başbakanlık Yatırım Destek ve Tanıtım Ajansı, uluslararası sermaye için “Türkiye’ye Yatırım Yapmak İçin 10 Neden” başlığı altında yayınladığı ve sonra tepkiler üzerine internetten kaldırdığı listede şu gerekçeye de yer vermişti: “Avrupa’daki en uzun çalışma süreleri ve çalışan başına ortalama hastalık izninde en düşük oran (haftada 53,2 çalışma saati ve çalışan başına yıllık ortalama 4,6 gün hastalık izni)”.

Sermaye sınıfı ve bu sınıfın temsilcilerine göre işçilerin hasta hasta çalışmayı tercih etmesi bir yatırım nedenidir, oysa hastayken çalışmak işçinin sağlığını ciddi anlamda riske atar. Peki, işçiler hasta olduklarında tedavi olmak ve istirahat etmek yerine neden çalışmak zorunda kalmaktadır?

Birinci olarak iş güvencesinin son derece sınırlı ve yetersiz olduğu Türkiye’de, işçiler sık rapor alarak işverenin gözüne batmak, işini kaybetmek istemez. İkinci olarak sosyal güvenlik sistemi, işçiyi hastalık iznine ayrılmamaya teşvik eder. Çünkü:

1. Mevzuat gereği işçi, son 1 yılda 90 gün primi yoksa geçici iş göremezlik ödeneği alamaz. Çalışma yaşamına yeni başlamış, geri dönmüş ya da kayıtlı istihdama yeni geçmiş işçi için 90 günlük primini dolduracağı ilk 3 ay, hasta olmaması gereken dönemdir. İşçi bu dönemde hasta olur ve rapor alırsa, işyerinden ücret alamayacağı gibi SGK’dan da ödenek alamaz.

2. Daha da önemlisi, sosyal güvenlik sistemi, işçiye istirahat raporunun ilk iki günü için geçici iş göremezlik ödeneği vermez. 5 gün rapor alan asgari ücretli bir işçi 241,8 TL ücret kaybına uğrar, SGK’dan alacağı 3 günlük ödenek ise 135,3 TL’dir. Aradaki fark özellikle düşük ücretli işçiler için çok büyüktür. İşçi zorunda kalmadıkça kısa süreli rapor almaktan kaçınır.

3. İşçiye ödenecek geçici iş göremezlik ödeneği, ayaktan tedavilerde işçinin günlük prime esas kazancının üçte ikisi, yatarak tedavilerde ise yarısıdır. Asgari ücretli bir işçinin günlük net ücreti 48,36 TL iken ayaktan tedavilerde günlük ödeneği 45,1 TL, yatarak tedavilerde ise 33,8 TL’dir. Özellikle yatarak tedavi görmek işçi için adeta bir kâbustur. 1 ay yatarak tedavi gören bekâr işçinin asgari geçim indirimi dâhil ücret kaybı 1.603,12 TL, SGK’dan alabildiği ödenek ise 946,4 TL’dir.

4. Türkiye’de işçilerin önemli bir kısmının SGK’ya bildirilen ücreti, gerçek ücretinden daha düşüktür. Bu durumda işçinin kaybı daha da büyüktür. Örneğin gerçek net ücreti 2.400 TL olan ancak sigorta primi asgari ücret üzerinden ödenen bir işçi 5 gün rapor aldığı anda 400 TL ücret kaybına uğrarken, SGK’dan 135,3 TL geçici iş göremezlik ödeneği alabilir.

Ağır koşul, düşük gelir kısılacında işçi sağlığı

Hastalık ve geçici iş göremezlik ödeneği bağlamında yukarıda detaylarıyla serimlemeye çalıştığımız ilişki, hemen hemen tüm sosyal güvenlik hakları bakımından söz konusudur.

Örneklendirerek gidecek olursak:

a) Asgari ücretli bir işçi iş kazası geçirir ya da meslek hastalığına yakalanır ve yüzde 50 oranında meslekte kazanma gücünü kaybederse, işçi son 3 aylık prime esas kazancının yüzde 35’i oranında sürekli iş göremezlik gelirine hak kazanır. İşçiye aylık ödenecek tutar, 710,3 TL’dir.¹ Eğer işçi hastalık veya kazanın ardından işsiz kalırsa, ya bu tutarla hayatını idame ettirmek zorunda kalacak ya da sağlık durumu elverişli olsun olmasın yeni bir işte çalışmak durumunda olacaktır. Yüzde 50 iş göremez bir işçinin bulabileceği işler sınırlıdır, bulduğu işlerin sağlığına elverişli olma ihtimali düşük, işçinin kötü ve sağlıksız çalışma koşulları-



na itiraz etme olanağı son derece kısıtlıdır. İş kazası veya meslek hastalığı işçinin meslekte kazanma gücünü esaslı ölçüde azaltmış, ancak sosyal güvenlik sistemi işçinin yaşadığı gelir kaybının yarısını bile ikame etmemiştir, tam da bu nedenle başka bir işte çalışmak zorunda kalan işçinin sağlığının daha da kötüleşmesi ve hatta işçinin bir işçi cinayetinde kurban gitmesi ihtimali çok daha artmıştır.

b) İşçiye malullük aylığı bağlanabilmesi için, işçinin 1) işçinin en az 10 yıldır sigortalı olması, 2) en az 1.800 gün priminin ödenmiş olması, 3) çalışma gücünü veya iş kazası veya meslek hastalığı neticesinde meslekte kazanma gücünü en az yüzde 60 oranında kaybetmiş olması, 4) maluliyetin sigortalılıktan sonra ortaya çıkması, 5) mevcut işinden ayrılarak SGK'ya başvurması gerekmektedir. Bu koşullar nedeniyle 20 yaşında sigortalı çalışmaya başlayan bir işçi 30 yaşından önce trafik kazasında çalışma gücünün yüzde 100'ünü kaybetse bile maluliyet aylığı alamayacak; hem sağlığından hem gelirinden mahrum kalacaktır. Maluliyet aylığına hak kazanma koşulları ağır olduğu gibi, ödenecek aylık da yetersizdir. Maluliyet aylığı bağlama oranı 2000 öncesi yüzde 70 iken, 2000'de yüzde 60'a, 2008'de yüzde 40'a düşürülmüştür. 1 Ekim 2008'de işe giren bir işçinin, 1 Ekim 2018 tarihinden sonra alabileceği maluliyet aylığı işçinin eline geçen net ücretin ancak yarısına ulaşmaktadır. Eğer bir de işçinin sigorta primi gerçek ücretinden değil daha düşük tutardan ödeniyorsa, işçinin yaşadığı gelir kaybı çok daha yüksek olmaktadır. 1999 ve 2006 yıllarında reform adı altında yapılan hak gaspları, aslında malul hale gelmiş işçileri, maluliyet aylığı bağlatmak yerine² sağlıklarını tümüyle kaybedip, tamamen çalışamaz hale gelene kadar çalışmak zorunda bırakabilmektedir.

c) Türkiye'de 1999 ve 2006 yıllarında emekli olma koşulları ağırlaştırılırken, emekli aylıkları düşürülmüştür. Emeklilik yaşı önce kadınlar için 58, erkekler için 60'e; ardından da kademeli olarak hem erkekler hem kadınlar için 65'e yükseltilmiştir; prim ödeme gün sayısı ise 5.000 günden önce 7.000 güne ardından 7.200 güne çıkarılmıştır. Emekli aylığı bağlama oranı ise –asgari aylık bağlama oranı üzerinden söyleyecek olursak- yüzde 60'dan önce yüzde 54'e, ardından da yüzde 40'a düşürülmüştür. Emekli olma koşullarının artırılması işçilerin daha uzun süre boyunca çalışması ve dolayısıyla çok daha uzun süre mesleki risklere maruz kalması sonucunu doğururken; emekli aylığının düşürülmesi, emekli aylığı bağlandığı halde çalışmak zorunda kalan işçi nüfusunu ve dolayısıyla özel bir risk

grubu olan yaşlı işçi sayısını artırmaktadır. Bir başka deyişle emeklilik hakkına erişimin zorlaşması ve emekli aylıklarının yetersizliği, özellikle ileri yaşlardaki işçilerin sağlığına zarar vermektedir.

d) Türkiye'de işsiz kalan bir işçinin işsizlik ödeneği alabilmesi için kendi isteği dışında işsiz kalmış olması, son 3 yıl içinde 600 gün prime ve son 120 günde kesintisiz prime sahip olması gerekmektedir. Bu koşullar nedeniyle birçok işçi, işsizlik ödeneğinden yararlanamazken; bu haktan yararlanabilen işçiler ise son 4 aylık prime esas kazançlarının yüzde 40'ı oranında (ve brüt asgari ücretin yüzde 80'ini geçmemek kaydıyla) işsizlik ödeneği alabilmektedir. Örneğin asgari ücretli bir işçi için 2018 yılında işsizlik ödeneği 805,6 TL'dir. Üst sınır ise aylık 1.623,6 TL'dir. Ödeme süresi ise 180 ila 300 gün arasında değişmektedir. İşçinin asgari geçim indirimi dâhil eline geçen net tutarın en fazla yarısı kadar olan ve işsizlik sürecinin ancak belli bir kısmını kapsayan işsizlik ödeneği, işçinin ve ailesinin zorunlu ve yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamasını dahi mümkün kılmamaktadır. Bunun yanı sıra bu zorluk ve yetersizlik, işçinin çalıştığı süreçteki tutum ve davranışlarını da belirleyebilmektedir. İşsiz kaldığı takdirde işsizlik ödeneğini alıp alamayacağından şüphe duyan, alsa bile bu ödenekle geçimini sağlayamayacağından endişe eden işçi için bu ödenek, sağlığı ve güvenliği için yürüteceği mücadele ya da hak arama süreçleri bakımından güçlü bir güvence sağlamamaktadır.

Sonuç

Türkiye'de sosyal güvenlik sistemi; işçinin sigortalı çalışması ve prime esas kazancı üzerinden kurulduğu için işçileri “prime esas yaşamlara” mahkûm etmektedir. Sosyal güvenlik alanında son dönemde yaşanan hak kayıpları, işçi sağlığını daha da tehlikeye atmaktadır. İşçi sağlığını, ücret ve sosyal güvenlik bağlamıyla da düşünmek ve tartışmak; işçi sağlığı ve hakları bakımından yürütülecek mücadeleyi de zenginleştirme ve dönüştürme potansiyeline sahiptir. Bu yazının böyle bir düşünme, tartışma ve kolektif mücadele sürecine ufak da olsa bir katkı yapmış olmasını diliyoruz.

Dipnotlar

1. Maluliyet oranı yüzde 60'ın altında olduğu için işçi maluliyet aylığı alamayacaktır.
2. Mevzuat gereği, maluliyet aylığı bağlatılan işçi yeniden sigortalı çalışmaya başlarsa aylık kesilir.●



Ahmet KOÇAK

Dr.Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.

Ali Naci YILDIZ

Prof. Dr., Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.

ABSENTİZM

Özet

Giriş: Absentizm (işe devamsızlık), nedenleri ve sonuçları ile çalışan, işyeri ve ülke üzerinde önemli etkileri olan; iş sağlığı çalışma alanı kapsamına giren bir konudur. İşletme açısından önemli olduğu kadar çalışan sağlığı açısından da önemlidir.

Tanımlar: Farklı kaynaklarda farklı şekillerde sınıflanan absentizmin tanımı konusunda görüş ayrılıkları ve görüş birliği bulunan noktalar vardır. Çeşitli tanımları olan absentizm en geniş tanımla “belirlenmiş olan çalışma saatleri içerisinde işyerinde olmama”dır.

Nedenler: Absentizmin nedenleri çok çeşitlidir. Bireysel nedenler, işyerine bağlı nedenler ve sosyal nedenler olarak sınıflandırılabilir. Bireysel nedenlerin başında sağlık durumu ve hastalıklar gelmektedir. Aile büyüklüğü ve iş dışı sorumluluklar da önemli nedenlerdendir. Bunun dışında yaş, cinsiyet, yaşam tarzı, eğitim düzeyi gibi birtakım nedenler de bireysel nedenler arasındadır. İşyerine bağlı nedenlerin başında stres gelmektedir. Stres önemli sağlık sorunlarına da yol açabilmektedir. Çalışma koşulları, örgüt büyüklüğü, işin doğası ve iş çalışan uyumu gibi birtakım nedenler de absentizmi etkilemektedir. Sosyal nedenler de absentizmi etkileyen önemli nedenlerdendir.

Sonuçlar: Absentizm hem çalışan, hem işyeri, hem de ülke için ciddi sonuçlara neden olmaktadır. Bunların başında ücret kayıpları yoluyla çalışanlara, ortaya çıkardığı doğrudan ve dolaylı maliyetlerle işyerine getirmiş olduğu ekonomik sonuçlar gelmektedir. Zararlı sonuçlarının yanında birtakım yararlı sonuçları da olabileceği söylenen absentizm, fiziksel ve ruhsal anlamda yorgun çalışanı işyerinden uzaklaştırarak iş kazalarının azalmasına katkıda bulunuyor olabilir. Önemli nedenleri ve sonuçları olan absentizm, iş sağlığı ve güvenliği uygulamalarının hayata geçirilmesi, çalışma şartlarının düzeltilmesi, iş güvencesi, birtakım destek programları gibi uygulamalarla azaltılabilecek ve önüne geçilebilecek bir sorundur.

Anahtar sözcükler: Absentizm, absentizm nedenleri, absentizm sonuçları.

Giriş

Absentizm (işe devamsızlık), hangi konuları kapsadığı konusunda görüş birliği bulunmayan bir kavramdır. Yine de “yasal izinler dışındaki nedenlerle iş günü kayıplarını içeren ve planlanan çalışma zamanından, çeşitli nedenlere bağlı olarak kaybedilen, eksilen zaman” olarak tarif edilmektedir. Ülke ekonomisi, işveren, işçi bakımından önemli olduğu kadar nedenleri, sonuçları, önlenebilirliği, sağlık hizmetlerinin planlanması ve organizasyonuna etkileri ile iş sağlığı çalışma alanının konuları arasında yer almaktadır (1).

İşletmelerin ve işverenlerin çalışanlarıyla olan ilişkilerinde çözmek zorunda olduğu insan kaynakları sorunlarının başında işe devamsızlık (absentizm) sorunu gelmektedir. Devamsızlık hem işletme verimini olumsuz etkilemekte, hem de çalışan kişinin morali ve sağlığı açısından önem taşımaktadır (2).

İşe devamsızlık, işe bağlı etkenlerle ortaya çıkabildiği gibi iş dışındaki birçok sosyoekonomik nedene, ayrıca çalışanların biyolojik ve psikososyal özelliklerine bağlı olarak değişik boyutlarda görülmektedir. Bunların sonucunda da ekonomik kayıplarla birlikte sosyal huzursuzluklara neden olmaktadır (1). Bütün bu nedenlerle işe devamsızlık sadece medikal bir olgu değil ayrıca sosyal bir olgu olarak değerlendirilmelidir (3).

Çalışma ekonomisi, endüstri mühendisliği ve verimlilik çalışmalarında işe devamsızlık olgusuna “işgücü kaybı” olarak rastlanmakta, ABD Çalışma Bakanlığı da bu olguyu işgücü kaybı olarak görmektedir (3).

Kanada’da yapılan bir araştırmada sağlık sorunları nedeniyle 1 yıl içerisinde 9,2 gün kaybettikleri saptanmıştır. Yaşlı bakımı nedeniyle kişiler yılda 9,6 gün, duygusal ve fiziksel yorgunluk nedeniyle 7,6 gün, çocuk bakımı nedeniyle 7,8 gün işe devamsızlık yaptıkları belirlenmiştir (4). 2011’de Kanada’da ortalama işe devamsızlık sıklığı her tam zamanlı çalışan için 9,3 gün olarak saptanmıştır. İşe devamsızlık, 2012’de Kanada ekonomisine tahmini olarak 16,6 milyar dolar maliyete neden olmuştur (5).



Tanımlar

Absentizm kavramı değişik kaynaklarda değişik şekillerde tanımlanmaktadır. Görüş birliği olan kısımları dışında görüş ayrılıkları olan tarafları da vardır.

İşe devamsızlık (absentizm), “mazeret göstermeden ve işverene ya da yöneticiye bilgi vermeden çalışanın işe gelmemesi durumudur” (2). Kurumca belirlenmiş olan çalışma zamanında görev yerinde bulunmamadır (6). En genel tanımına göre devamsızlık; çalışma saatlerinin belirlenmiş olduğu zamanlarda işe gelmemedir (7, 8).

Görüş ayrılıklarının olduğu nokta, hastalık veya haklı bir mazeretle işe gelmemenin devamsızlık sayılıp sayılmayacağı, görüş birliğinin olduğu nokta ise hangi nedenle olursa olsun çalışanın çalışma saatleri içerisinde işinin başında olmaması durumudur (2).

Uluslararası Çalışma Örgütü tanımına göre absentizm çalışanın eksik çalışmasıdır. Hastalığa bağlı absentizm ise, bireyin hastalık izni olarak işte bulunmadığı dönem olarak tanımlanmaktadır. Hastalığa bağlı absentizm hastalık ve kaza durumlarını içerdiği gibi devam eden tıbbi tanı koyma süreçlerini de kapsamaktadır. Absentizmin diğer türleri; gerekçesiz olarak, kişisel nedenlere bağlı işe devamsızlık olarak tanımlanan *mazeretsiz absentizm*, hamilelik, hastalık, bayramlar, kan bağıışı ve askeri nedenlerle olan işe devamsızlık olarak tanımlanan *yasal absentizm* ve çalışanın işyerine ulaşmasına engel olan tutuklanma vd. nedenlerle işveren tarafından uygulanan askıya alma dolayısıyla çalışmanın önlenmesi olarak belirtilen *zorunlu absentizmdir* (9).

Başka bir sınıflamaya göre; absentizm üç başlık altında belirtilmektedir: *Hastalık nedeniyle işe gelmeme* (yönetim tarafından onaylanan ve yerine bir başkasının çalıştırıldığı), *idari fakat yerine bir başkasının çalıştırılmadığı* (işe gelirken ani bir sorun ya da ağırlı bir sağlık sorunu durumunda, tatil ve hastalık dışı fakat yasal bir karara bağlı) ve *idari olmayan yerine bir başkasının çalıştırılmadığı* (işe gelmemenin bildirilmediği, onaylanabilir bir sebep olmayan) şeklindedir (10).

Bunların dışında absentizm kavramını; mazeret bildirmeden ya da bildirse bile mazeretin kabul edilmediği halde işe gitmeme durumlarını içeren mazeretsiz absentizm, sağlık sorunları gibi işletme-

nin kabul ettiği mazeretler veya durumlar karşısında işe gelmeme de mazeretli absentizm olarak tanımlanmaktadır (11).

Nedenler

Yıllar boyunca sürekli artış gösterme eğiliminde olan absentizmin çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Birincil nedenler olarak da kişisel hastalıklar ve ailevi sorunlar gelmektedir (12). Aralarında karmaşık etkileşimin olduğu bu nedenleri bireysel nedenler, işyerine bağlı ve örgütsel nedenler, sosyal nedenler olarak sınıflamak mümkündür (8). Başlıca devamsızlık nedenleri şunlardır:

Bireysel nedenler

Yaş: Yaş ile devamsızlık durumu arasındaki ilişkiyi araştıran pek çok çalışma birbiriyle çelişen ve çok çeşitli sonuçlara ulaşmıştır. Genel olarak görüş birliğine ulaşılan nokta 25-45 yaş grubu içerisindeki kişilerin daha az devamsızlık yaptığı yönündedir. Bu durumun nedeni de bu yaş grubundaki kişilerin mesleki yönelimlerini tamamlamış olmaları, genç yaş grubunda görülen sık iş değiştirme olgusunun bu yaş grubunda yaşanmamasıdır. Bununla birlikte yaşlı gruptaki insanlarda birtakım bedensel ve mesleki rahatsızlıkların yaşanması sonucu bu yaş grubunda devamsızlık aralıklı ve uzun süreli olarak ortaya çıkmaktadır. Genç kişilerde ise devamsızlık sık aralıklarla ve kısa süreli olarak meydana gelmektedir (2, 13). Yaş ile birlikte artan sağlık sorunları devamsızlığı da artırmaktadır (14).

Yaş ve deneyimin arttıkça işe devamsızlık hızının azaldığına ilişkin literatür bilgilerinin tersine genç işçilerde işe devamsızlık hızının az olduğunun saptandığı bir çalışmada bu bulgu yeni işe başlayan genç çalışanların işlerini kaybetme korkusuna bağlanmıştır (1). Yapılan bazı çalışmalarda ise yaştan absentizm durumunu öngöremeyeceği belirtilmiştir (15).

Cinsiyet: Kadınlar evin ekonomik sorumluluğunu yüklenmemekte, bundan dolayı iş kaybetme korkuları daha az olmakta, bunun sonucunda da daha sık devamsızlık yapmaktadırlar (2, 13). Kadınların devamsızlık yapmalarının bir diğer nedeni annelik durumlarıdır. Bir çalışmada gerekli düzenlemeler yapılmazsa hamile kadınların daha fazla devamsızlık yaptığı saptanmıştır (9). Bunun yanında, bekar kadınlarda ve ekonomik sorumluluğu olan kadınlarda devamsızlık sıklığı, evli ve

özellikle çocuklu kadınlara göre daha azdır. Bunun nedeni de ev sorumluluğunun artmasıdır (2, 13).

Aile Büyüklüğü ve İş Dışı Sorumluluklar: Çekirdek ailelerde devamsızlık durumu, geniş aile tiplerine göre daha az olmaktadır. Bu durum, çekirdek ailede çalışan sayısının az olması ve evin ekonomik sorumluluğunun aile reisinde olmasına bağlanabilir. Ailedeki çocuk sayısının az olduğu durumda da daha az devamsızlık yapılmaktadır (2, 13). Bir çalışmada iki ya da daha fazla çocuk sahibi olan çalışanların çocuksuz çalışanlardan daha fazla devamsızlık yapmadıkları, tek çocuklu çalışanların ise daha çok devamsızlık yaptıkları saptanmıştır (16). Anne ve babanın çalıştığı ve evde bakmakla yükümlü oldukları çocukları ve diğer yakınları bulunan aileler de daha fazla izne ihtiyaç duymakta, izin yollarının kapalı olduğu durumlarda ise çeşitli mazeretlerle daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar (12). Günün büyük bölümünü işyerinde geçirmek, özel yaşamdaki sorumluluklara yeterince zaman ayrılamamasına neden olabilmekte; yaşanan huzursuzluklar çeşitli ruhsal sorunlara zemin hazırlayabilmektedir (14).

Boşanma da iş dışı zaman gereksiniminde büyük bir rol oynamaktadır. Bazen boşanma süreci uzun yıllar alabilmektedir. Bu da birden fazla duruşma; her duruşma da yarım ya da bir günlük işe devamsızlık anlamına gelmektedir (12).

Eğitim Düzeyi ve Kıdem: Öğrenim ve bilgi düzeyinin yükselmesi kişilerin daha fazla sorumluluk almasına, daha bağımsız karar vermesine ve bu kararları uygulama olanakları ile yetkilerinin artmasına neden olmaktadır. Bu durum, çalışanların işi benimsemelerine neden olarak devamsızlıkları azaltmaktadır (2,13). Hemşirelerle yapılan bir çalışmada lisans mezunu olan hemşirelerin sağlık meslek lisesi mezunu olan hemşirelerden daha az devamsızlık yaptığı belirlenmiş, daha az deneyimi olan hemşirelerde daha fazla işe devamsızlık yapıldığı da saptanmıştır (10). Kıdemi fazla olan çalışanların kıdemin verdiği güvenle; ayrıca yaşlanmaları ve mesleki rahatsızlıklar, bıkkınlıklar yaşamaları sonucu kıdemi daha az olanlara göre daha fazla devamsızlık yaptığı da saptanmıştır (2,13). Örgütte bulunan hiyerarşi içerisindeki konum da devamsızlığı etkilemektedir. Yapılan bir çalışmada üst düzey pozisyonlarda bulunan çalışanların daha az işe devamsızlık yaptığı saptanmıştır (16).

Yaşam Tarzı: Alkol ve sigara kullanımı işe devamsızlıkla ilgili olan etkenlerdir. Alkol, kötüye kullanım ya da iç ve dış stres vericilerle başa çıkma yöntemi olarak işe devamsızlık nedenleri arasında yer almaktadır (8). Brezilya'da yapılan bir çalışmada sigara içicisi olmak ya da sigara içip bırakmış olmanın, hastalığa bağlı işe devamsızlık ile bağlantılı olduğu belirlenmiştir (9). İspanya'da sigara içenlerin sigara içmeyenlere göre %33 daha fazla hastalık izni alma olasılıklarının olduğu ve 2,74 daha fazla gün işe devamsızlık yaptıkları saptanmıştır (17).

Fizik aktivite, işe devamsızlığı etkileyen bir başka etkidir. Yapılan bir çalışmada haftalık 74 dakikaya kadar fizik aktivite yapanların, haftalık 150 dakika ve üzeri fizik aktivite yapanlara göre 3,5 kat daha fazla devamsızlık yaptığı belirlenmiştir (18).

Motivasyon ve Örgütsel Bağlılık: Tanımlaması ve ölçmesi zor olan motivasyon konusu, birçok etkene bağlıdır. İşyeri arkadaşlarına, örgüte veya görevine sadakat konularını da içerebilen motivasyon konusu da işe devamsızlığı etkileyen etkenlerdendir (8). Örgütün amaçlarının benimsenmesi, içselleştirilmesi ve örgüt için çok çalışma isteği şeklinde tanımlanabilecek olan örgütsel bağlılık da işe devamsızlığı etkilemekte; bağlılığı az olan bireyler daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar (6).

Sağlık Durumu ve Hastalıklar: İşe devamsızlığın en önemli nedenlerinden birisi, sağlığa bağlı nedenlerdir. Sağlığa bağlı nedenler ise sıklık sırasına göre; toplumun geri kalan kısmına da ilgilendiren genel hastalıklar, iş kazaları ve de meslek hastalıklarıdır (3). Kanada'da en yaygın işe devamsızlık nedeni sağlık sorunları olarak saptanmıştır (%63). Bunu zihinsel ve fiziksel yorgunluk takip etmektedir (%45) (4). Yapılan çalışmalarda %60 sıklığında hastalık nedeni işe devamsızlık yapılması nedeniyle absentizm insidans hızı, endüstride, çalışanların sağlık durumları hakkında kabaca fikir edinmek için kullanılabilmektedir (19).

Obez insanlar obez olmayanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar. Obez bireyler kalp damar hastalıklarına, diyabete ve bazı kanserler için artmış risk içerisindedirler. Obezlerde artmış olabilecek hastalıklar daha fazla devamsızlığa neden olmaktadır (20). Obezite, hastalığa bağlı işe devamsızlıkta yıllık insidansın yüksek olması ve daha uzun süreli olması ile ilişkilidir (9).



Yapılmış olan bir çalışmada kronik kalp hastalığı tanısı almış olmak, kronik bir hastalığı olmak ve hastanede yatmış olmak işe devamsızlıkla ilişkili olarak saptanmıştır. Kronik bir hastalığa sahip olmak sık sık tıbbi yardım almayı gerektirmekte, bu da devamsızlığa yol açabilmektedir (21).

Bel ve sırt ağrıları da işe devamsızlığa yol açan önemli sağlık sorunlarından. Tersane çalışanları arasında yapılan bir çalışmaya göre; yıllık %14 insidans ve %41 rekürrens oranları ile en sık tek sebep olarak belirlenmiştir (22). Yapılan başka bir çalışmaya göre ise bel ağrısı yaşayan çalışanlar muayene edilmiş, objektif bulguları olmayanların daha uzun süre işe devamsızlık yaptığı belirlenmiştir (23). Bir başka çalışmaya göre osteoporozu olan çalışanlar, olmayanlara göre daha fazla devamsızlık yapmaktadırlar (14). Sistemik Lupus Eritematosus hastaları arasında yapılan bir çalışmada işe devamsızlık %8 olarak saptanmıştır (24). Ayrıca bir çalışmada devamsızlık aracılığıyla en yüksek ücret kayıplarının yaşandığı sağlık durumu da bel ve boyun ağrıları olarak belirlenmiştir (25).

Baş ağrısı da işe devamsızlık ile ilgili bir başka etkidir (14). Yapılan bir çalışmada 50'li yaşlardaki kadın çalışanlarda devamsızlığın birinci nedeni migren ve baş ağrıları olarak belirlenmiştir (25).

Uyku kalitelerini kötü gören bireyler, hastalığa bağlı daha çok işe devamsızlık yapmaktadırlar. Kötü uyku kalitesi fizyolojik ve psikososyolojik rahatsızlıklara neden olabileceği gibi iş performansını etkileyebilmekte, iş kazalarına yol açabilmektedir. Bunun dışında stres ve iş doyumunun düşük oluşu da kötü uyku kalitesi ile ilişkilidir (9). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada uykusuzluk belirtileri göstermenin devamsızlık yapmakla ilişkili olduğu belirlenmiştir (26). Japonya'da 50'li yaşlardaki erkek çalışanlarda devamsızlığın birinci nedeni uykusuzluk olarak saptanmıştır (25).

Depresyon da işyerlerindeki önemli sorunlardan biri olarak karşımıza çıkmaktadır. İngiltere'de yapılan bir çalışmada, depresyondan dolayı 109.7 milyon işgünü kaybı yaşandığı saptanmış, kaybedilen kazancın ise 8 milyar poundun üzerinde olduğu tahmin edilmiştir (27). Başka bir çalışmada da depresyon olduğunu belirtenlerin, belirtmeyenlere göre daha fazla işe devamsızlık yaptığı belirlenmiştir (14). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada ise ruh sağlığı sorunlarının belirtilerini göstermek ve psikotropik ilaç kullanmak devamsızlık ile iliş-

kili olarak saptanmıştır (26). Japonya'da, 18-39 yaş arasındaki erkek çalışanlar ile 40'lı yaşlardaki kadın çalışanlarda devamsızlığın başlıca nedeni depresyon, kaygı ya da duygudurum bozuklukları olarak belirlenmiştir. Tüm yaş gruplarındaki en çok ücret kaybına yol açan neden olarak da bu sağlık sorunları saptanmıştır (25).

Sağlık durumunun iyi olması bir başka etken olarak kabul edilebilir. İki işyerini karşılaştıran bir çalışmada, çalışanların sağlık durumları arasında anlamlı bir fark olmamasıyla birlikte kendi sağlık durumlarını daha iyi gören bireylerin daha fazla çalıştıkları belirlenmiştir (14).

İşyerine bağlı nedenler

İşyerinin Uzaklığı: İşyerinin oturulan yere uzaklığı, özellikle işe geç kalma durumunu etkileyen önemli faktörlerdendir. Ev ile işyeri arasındaki uzaklığın artması, servis arabalarının bulunmaması, işyerine ulaşım olanaklarının az olması, yerleşim bölgesine giden gelen araç sayısının azlığı işe geç kalma durumunu ve işe devamsızlığı artırmaktadır (13).

Dönemsel Faktörlerin Etkisi: Kış mevsiminde hastalıklar daha fazla görüldüğünden daha fazla hastalanma ve rapor alma durumu ortaya çıkmakta, yaz aylarının sonlarına doğru da tatil ve izin dönemi olması nedeniyle daha fazla devamsızlık yapılmaktadır. Günlere göre baktığımızda haftanın ilk ve son günleri devamsızlığın en fazla görüldüğü günlerdir. Vardiyalara göre en fazla devamsızlık sabah kalkamama nedeniyle sabah vardiyasında, en az devamsızlık da akşam vardiyasında yapılmaktadır (2,13).

İşin Doğası: İşin yapısından dolayı olan tekrarlayıcı görevler, tekdüzelik, rutinleşme, tehlikeli çalışma şartları ve kesin olmayan iş sorumlulukları işe devamsızlığı arttıran etkenlerdir (8).

İş Çalışan Uyumu: İşyerinde özerklik ile kontrol derecesi, kişilerin yetenekleri ve iş yükü arasındaki etkileşimler de devamsızlığı etkilemektedir (8). Yapılan bir çalışmada fazla iş yükü ve gözetmen ya da iş arkadaşlarının azalmış destekleri işe devamsızlık ile ilişkili olarak saptanmışken, gözetmen ve iş arkadaşlarının artmış desteği devamsızlığa karşı koruyucu olarak belirlenmiştir (28).

Yapılan İşin Zorluğu ve Çalışma Sürelerinin Etkisi: Uzun çalışma saatleri kişiden alınan verimi düşürmekte, motivasyonu azaltmakta, yorgunluğu artırmakta ve sonuç olarak devamsızlığı artırmaktadır (2).

Devamsızlık üzerine etkili olan diğer bir faktör yapılan işin zorluğudur. Daha zor koşullarda çalışmakta olan mavi yakalı çalışanlarda, beyaz yakalı çalışanlara göre daha fazla devamsızlık görülmektedir. Mavi yakalı çalışanlar yıllık ortalama 8 gün işe gelmezken beyaz yakalılarda bu sayı 6.2 gündür (2).

Stres: Dünya Sağlık Örgütü'ne göre çalışma sonucu oluşan stres zihinsel sağlık problemleri üzerindeki en olumsuz etkiye sahiptir. Yine Dünya Sağlık Örgütü tarafından, kayıp çalışma günlerinin %50-60'ının stres yüzünden meydana geldiğini belirtilmektedir (2).

Stres, strese bağlı sağlık sorunları dışında işe geç kalma ve işe devamsızlık sıklığında artmaya; ayrıca çalışanların işlerine karşı daha fazla nefret duymalarına neden olmaktadır (12).

İşe devamsızlık ve stres arasında bağımsız, iyi tanımlanmış bir ilişki bulunmaktadır (20). Stresli yaşam olayları ile devamsızlık arasında ilişki olduğunu saptayan bir çalışmada, stresin devamsızlık için iyi bir prediktör olduğu belirtilmiştir (21).

Strese yol açan etkenler çok fazladır ve çok çeşitlidir. Tehlikeli çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, iş güvenliği endişeleri bu etkenler arasındadır. Stres; kalp hastalıkları, bel ağrısı ve gastrointestinal sorunlara yol açabileceği gibi ruh sağlığının bozulmasına, alkol kötüye kullanımına ve sigara kullanımına yol açabilmektedir. Stres ayrıca kazalara da neden olabilmektedir. Bütün bunlar ise çalışanlar arasında morali azaltmaktadır ve performans zayıflığı nedeniyle üretimi azaltmaktadır (12). İşyerinde yapılan yıldırma (mobbing) da kişi üzerinde birtakım olumsuz etkilere neden olacak, kişi yaşadığı psikolojik baskı ve stresli bir ortamda çalışması sonucu bazı fiziksel rahatsızlıklar sonucu devamsızlık yapacaktır (6). Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada ise işyerinde tacize uğramak devamsızlık ile ilişkili olduğu saptanmıştır (26).

Kanada'da 2011'de yapılan bir çalışmada algıladıkları stres düzeyini yüksek olarak gören bireylerin sıklığı %57 olarak saptanmıştır. Bu sıklığın yıllar geçtikçe arttığı da belirtilmiştir (1991'de %44, 2001'de %54) (4, 7).

Düşük İş Tatmini: İşin niteliği, ücret, ödüller, yükselme olanağı, iş güvenliği, çalışma koşulları, iş arkadaşları, denetim ve yönetim tarzı, işin doğası, sosyal haklar, iletişim ve çalışanın kişiliği gibi pek çok etken iş doyumunu etkilemektedir (2,29). Bu

başlıkların her birinde veya çoğunluğunda ortaya çıkabilecek olumsuzluklar düşük iş doyumuna neden olarak işe devamsızlık davranışını güçlendirebilmektedir. İş doyumunu yüksek olan bireyler ise daha az işe devamsızlık yapmaktadır (30).

Hemşireler arasında yapılan bir çalışmada ise iş doyumunu ile iş günü kaybı arasında anlamlı bir bağlantı saptanmamış, iş günü kaybı nedenleri trafik, uyku, çocuk bakımı gibi toplumsal boyutlu sorunlara bağlanmıştır. Yine aynı çalışmada yüksek ücret sahibi olan çalışanların daha yüksek iş doyumuna sahip olduğu ve daha az işe devamsızlık yaptığı belirlenmiştir. (10). Yapılan başka bir çalışmada ise ücretin işe devamsızlığı öngöremediği belirtilmiştir (15).

Örgüt Ölçeği ve Çalışma Grubunun Yapısı: Küçük gruplarda devamsızlık daha az olmaktadır. Bunun nedeni kişilerin birbirlerini kolayca tanımaları ve kaynaşmaları; bunun sonucunda da çalışanlar arasında moral seviyesinin yüksek olması ve çalışanların işyerine ve çalışma grubuna bağlılıklarının artmasıdır. Büyük gruplarda ise işe devamsızlık daha çok olmaktadır (2, 13). Ayrıca işyerinde özerklik, bağımsız karar alma, katılım gibi nedenler de işe devamsızlığı etkilemektedir (8).

Örgüt İklimi: İş arkadaşlarının ve yöneticilerin destekleri, adaletli ya da ayrımcı uygulamalar işe devamsızlığı etkileyen nedenlerdendir (8).

Çalışma Koşulları: İşe devamsızlığı artıran bir diğer etken de aydınlatma sorunu, işyeri toz problemleri, tertip düzen kusurları gibi olumsuz çalışma koşullarıdır (1). Yapılan bir çalışmada iş güvenliği faktörünün işe devamsızlıkla ilgili en yüksek düzeyde belirleyici faktör olduğu saptanmıştır. Çalışanlar için kariyer beklentilerinden önce iş güvenliği gelmektedir (30). Tehlikeli çalışma şartları ile işe devamsızlık arasında güçlü bir ilişkili vardır (15).

Devamsızlık Kültürü: İşyerinde işe devamsızlığı esneklik ve hoşgörü içerisinde karşılayan bir kültür yaygın ise devamsızlık daha da artabilmektedir. Tam tersi durumda ise devamsızlık azalabilmektedir. Devamsızlık kültürünün var olduğu grupta bu davranış benimsenmiş bir norm halini almakta, çalışan için devamsızlık kararı yönetim veya çalışma arkadaşlarından gördüğü davranışların bir sonucu olarak ortaya çıkmaktadır. Devamsızlık kültürü işyerinin genelinde olabileceği gibi işyeri-



nin içerisindeki değişik bölümlerde ya da gruplarda da olabilmektedir (11).

İşletme Kontrol Politikası: İşletmelerin devamsızlığa olan yaklaşımları da işe devamsızlık davranışının boyutlarıyla ilişkili olabilmektedir. Devamsızlık konusunda gevşek davranılan, kayıt tutulmayan işletmelerde devamsızlık daha fazla olabilmekteyken; kayıt tutan, mazeretlerle ilgili belge isteyen işletmelerde devamsızlık daha az olabilmektedir (11).

Sosyal nedenler

Kültürel nedenler, toplumun normları ve öncelikleri işe devamsızlığı etkileyen diğer etkenlerdendir. Hastalık dışı işe devamsızlığın kültürel olarak toplum tarafından kabul edilip edilmemesi birtakım bölgesel ve uluslararası farklılıkları açıklayabilir (8).

İşe Devamsızlığın Sonuçları

Ekonomik sonuçlar

Genel olarak işe devamsızlık, işverenler açısından birtakım maliyetlere yol açmaktadır. Bunlar; işe devamsızlık yapan personelin yerine geçici çalışan istihdamı, mevcut çalışanlara daha fazla mesai ödemesi, devamsızlık sebebiyle beklenen işgücü kaybının önlenmesi için yeni personel istihdamı, ücretli hastalık izni sebebiyle ortaya çıkan kayıp ücretler, nitelik ve nicelik yönünden düşük standartlarda üretim yapılması ve işgücü devri sebebiyle yeni alınacak personele verilecek eğitim ile ilgili maliyetlerdir (2).

Birleşik Krallık'ta 2016 yılında yayınlanan raporda çalışanlar ortalama olarak kişi başı 6,3 gün devamsızlık yapmış olup toplam ortanca maliyet kişi başı 522 pound olarak belirlenmiştir. İşe devamsızlığın daha sık olduğu kamu sektöründe bu maliyet kişi başı 835 pounda çıkmaktadır (31).

İşe devamsızlığın 2012'de Kanada'da yol açtığı doğrudan maliyet tahmini olarak 16,6 milyar dolardır (5).

Avrupa'da işe bağlı gelişen depresyonun maliyetinin 617 milyar Avro olduğu tahmin edilmektedir. Bu maliyetin içerisinde işe devamsızlık maliyetleri de bulunmaktadır (7).

İspanya'da yapılmış olan bir çalışmada hastalık izni ve verimliliğin azalmasına bağlı olarak; sigara içen çalışanların yıllık maliyeti 2593,90 Avro, sigara içmeyen çalışanların ise 1434,30 Avro olarak saptanmıştır (17).

Ülkemizde otomotiv sektöründe çalışan bir firmada mavi yakalı çalışanlar arasında yapılan bir çalışmaya göre, 2011'de devamsızlıklardan dolayı kaybedilen çalışma saatleri 11.344 saat, firmaya getirdiği toplam maliyet 75.787 TL olarak belirlenmiştir (32).

Yararlı sonuçlar

Çalışanların yasal olarak devamsızlık yapmalarının birtakım yararları da olabilmektedir. Ruhsal ve fiziksel olarak yıpranmış kişilerin işten uzaklaşmaları, hem kendileri hem de başkaları için yaralanma riskini azaltmakta, uygun olarak işten uzaklaşmayan kişiler ise sağlık ve güvenlik riskleri yaratmaktadır (8).

İşten uzaklaşmanın potansiyel yararları şu şekilde sıralanabilir: Yaralanma riskinin azalması, iyileşme sıklığını artırması, bulaşıcı hastalıkların yayılmasını engellemesi, verimli işgücünü devam ettirmesi, işyeri güvenliğini sürdürmesi, işyeri ile ilgili olmayan acil durumlarla ilgilenme olanağı vermesi (8).

Sonuç

İşe devamsızlık; hem bireylere, hem işyerlerine hem de ülkelere önemli etkileri olan bir sorundur. İşe devamsızlığın çok çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Bunları bireysel nedenler, işyerine bağlı nedenler ve sosyal nedenler olarak sınıflamak mümkündür. Nedenlerin başında sağlık sorunları gelmektedir. Ailevi ve diğer iş dışı sorumluluklar, işyerinde yaşanan stres önemli nedenler arasındadır.

İşe devamsızlık birtakım sonuçları da beraberinde getirmektedir. Bunların başında ekonomik sonuçlar gelmektedir. Doğrudan ve dolaylı olarak yüksek maliyetlere neden olan işe devamsızlık, hem ücret kayıpları yoluyla çalışana, hem işverene, hem de ülke ekonomisine ciddi zararlar verebilmektedir. İşe devamsızlığın ekonomik sonuçlarının dışında birtakım yararlı sonuçları da bulunabilmekte, iş kazası riskini azaltabilmektedir.

Kişilerin çalışma şartlarının düzenlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması, yaptığı işin karşılığını alması, işyerinde sağlığı geliştirme programlarının uygulanması, çeşitli destek programlarının uygulanması işe devamsızlığı azaltarak hem çalışanların hem de işverenlerin olumlu sonuçlar almasını sağlayabilir.

Kaynaklar

1. Yıldız, AN, Ergör, A, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Sağlığı Alanında Araştırma 2.'lik Ödülü, Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demiryolları Ankara Lokomotif Bakım Atölyesinde İşyeri Durum Saptaması ve Absenteizm Araştırması. 1994(62).
2. Bacak, B, Yiğit, Y, İşe devamsızlığın nedenleri, ekonomik sonuçları ve azaltılması için alınması gereken önlemler. 2010.
3. Atlı, A, İşçilerin Absenteizm Durumları ve Belirleyici Bazı Tutumların İncelenmesi. TCDD Ankara Demiryolu Fabrikasında Yapılan Bir Çalışma. 1995, Hacettepe Üniversitesi.
4. Duxbury, L, Higgins, C, Revisiting Work-life Issues in Canada: The 2012 National Study on Balancing Work and Caregiving in Canada (Summary). 2012, Sprott School of Business, Carleton University.
5. Stewart, N. Missing in action: absenteeism trends in Canadian organizations. in Ottawa: The Conference Board of Canada. 2013.
6. Belli, E, Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi. 2014.
7. Workplace Stress: A Collective Challenge, I.L. Organization, 2016
8. Workplace Attendance and Absenteeism, T.A.F.o.O. Medicine, 1999.
9. Oenning, NSX, Carvalho, FM ve Lima, VMC, Risk factors for absenteeism due to sick leave in the petroleum industry. Revista de saude publica, 2014. 48(1): p. 103-122.
10. Nesrin, A, Çalışan hemşirelerin işgünü kaybı nedenleri, sıklığı ve iş doyumu ilişkisi. Florence Nightingale Hemşirelik Dergisi, 1994. 8(31): p. 29-45.
11. Şahin, F, İşe devamsızlığın nedenleri, sonuçları ve örgütler için önemi. 2011.
12. Kocakulah, MC, Kelley, AG, Mitchell, KM, ve ark., Absenteeism problems and costs: causes, effects and cures. The International Business & Economics Research Journal (Online), 2016. 15(3): p. 89.
13. Örcü, E, Kaplan, E, Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2001. 8(1): p. 93-112.
14. Coşkun, Ö, İki İşyerinde İşe Devamsızlık ve Kendini İşe Veremede Etkili Faktörlerin Değerlendirilmesi. 2012, Ankara Üniversitesi
15. Leigh, JP, Employee and job attributes as predictors of absenteeism in a national sample of workers: the importance of health and dangerous working conditions. Social Science & Medicine, 1991. 33(2): p. 127-137.
16. Bierla, I, Huver, B ve Richard, S, New evidence on absenteeism and presenteeism. The International Journal of Human Resource Management, 2013. 24(7): p. 1536-1550.
17. Suárez-Bonel, MP, Villaverde-Royo, MV, Nerin, I, ve ark., Health care costs and work absenteeism in smokers: study in an urban community. Archivos de Bronconeumología (English Edition), 2015. 51(12): p. 615-620.
18. Losina, E, Yang, HY, Deshpande, BR, ve ark., Physical activity and unplanned illness-related work absenteeism: Data from an employee wellness program. PloS one, 2017. 12(5): p. e0176872.
19. Pala, K, İşyeri Hekimleri İçin İş Sağlığı Epidemiyolojisine Giriş. Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), 2015. 2(8).
20. Aldana, SG, Pronk, NP, Health promotion programs, modifiable health risks, and employee absenteeism. Journal of Occupational and Environmental Medicine, 2001. 43(1): p. 36-46.
21. MacGregor, JN, Barton Cunningham, J ve Caverley, N, Factors in absenteeism and presenteeism: Life events and health events. Management Research News, 2008. 31(8): p. 607-615.
22. Alexopoulos, EC, Konstantinou, EC, Bakoyannis, G, ve ark., Risk factors for sickness absence due to low back pain and prognostic factors for return to work in a cohort of shipyard workers. European Spine Journal, 2008. 17(9): p. 1185-1192.
23. Vällfors, B, Acute, subacute and chronic low back pain: clinical symptoms, absenteeism and working environment. Scandinavian journal of rehabilitation medicine. Supplement, 1985. 11: p. 1-98.
24. Cosatti, M, Muñoz, S, Alba, P, ve ark., Multicenter study to assess presenteeism in systemic lupus erythematosus and its relationship with clinical and sociodemographic features. Lupus, 2017: p. 0961203317701843.
25. Wada, K, Arakida, M, Watanabe, R, ve ark., The economic impact of loss of performance due to absenteeism and presenteeism caused by depressive symptoms and comorbid health conditions among Japanese workers. Industrial health, 2013. 51(5): p. 482-489.
26. Waage, S, Bjorvatn, B, Health, psychosocial and workplace characteristics may identify nurses and midwives at risk of high absenteeism. Evidence-Based Nursing, 2017: p. ebnurs-2017-102610.
27. Thomas, CM, Morris, S, Cost of depression among adults in England in 2000. The British Journal of Psychiatry, 2003. 183(6): p. 514-519.
28. Saijo, Y, Yoshioka, E, Nakagi, Y, ve ark., Social support and its interrelationships with demand-control model factors on presenteeism and absenteeism in Japanese civil servants. International archives of occupational and environmental health, 2017.
29. Üngüren, E, Cengiz, F ve Algür, S, İş tatminive örgütsel çatışma yönetimi arasındaki ilişkinin belirlenmesi: konaklama işletmeleri üzerinde bir araştırma. Electronic Journal of Social Sciences, 2009. 8(27).
30. Demir, M, İlgörenlerin çalışma yaşamı kalitesi algılamalarının işte kalma niyeti ve işe devamsızlık ile ilişkisi. Ege Akademik Bakış Dergisi, 2011. 11(3): p. 453-464.
31. Absence Management Annual Survey Report 2016, CIPD, 2016
32. Şenel, ÖGDB, Devamsızlık nedenleri ve maliyetinin araştırılması. Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, 2012(3).●



Literatürden Seçmeler

Hazırlayan: Onur Bakır (MSG Yayın Kurulu)

Bir Mesleki Risk/Tehlike Olarak Düşük Ücret

Yazarlara göre, mesleki tıbbın tarihi, mesleki risklerin -1911'de yangınlardan, 1960'da asbeste, 1990'da iş gerilimine- daha fazla tanınmasıyla karakterize olmuştur. Yazarlar bu listenin düşük ücretler de dâhil edilerek genişletilmesini; düşük ücretlerin, uçun çalışma saatleri ve yüksek iş gerilimi gibi psiko-sosyal faktörlerle birlikte mesleki risk olarak sınıflandırılması gerektiğini savunmaktadır. "Düşük ücret alan işçiler, yüksek ücret alan işçilere göre, hastalık ve yaralanmalara karşı daha çok risk altında olabilir" diyen yazarlar, "Ücretler ve sağlık arasındaki korelasyon -en azından kısmen- düşük ücretlerin kötü sağlığa ve sağlık davranışlarına yol açmasına bağlanabilir; bunun tam tersine değil" tespitini yapmaktadır. Düşük ücretlerin dolaylı sağlık etkilerine de dikkat çeken yazarlar, işçilerin kira ile sağlıklı gıda arasında seçim yapmak zorunda kalabilmesine işaret etmektedir. Asgari ücret ile mesleki sağlık arasındaki ilişkiyi de ele alan yazarlar, asgari ücretin artmasının düşük gelirli işçilerin sağlığı üzerinde yapabileceği olumlu etkiyi de vurgulamaktadır.

Leigh, J. Paul and De Vogli, Roberto, 2016, "Low Wages as Occupational Health Hazards", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, Volume 58, Issue 5, p 444-447.

Düşük Ücret, Daha Fazla Mesai, Daha Fazla Risk

Çalışma sürelerindeki artış ile birlikte iş kazası ve meslek hastalığı riskinin de arttığını birçok çalışma gözler önüne seriyor. Uzayan mesailer işçi sağlığını daha çok tehlikeye atıyor. Düşük ücretler, biraz olsun daha yüksek gelir elde etmek isteyen işçileri, daha çok ve daha uzun süreler fazla mesai yapmaya iterken, işçinin sağlığı üzerinde de ağır etkilerde bulunuyor.

ABD'de 1987-2000 yıllarını ve 10.793 işçiyi kapsayan bir veri seti üzerinden yapılan çalışmaya göre, a) fazla mesai içeren işler, fazla mesai içermeyen işlere göre yüzde 61 daha fazla kaza ve hastalık riskine sahip b) günde en az 12 saat çalışılan işler yüzde 37 daha fazla riske sahip, c) haftada 60 saat çalışılan işler ise yüzde 23 daha fazla riske sahip.

Dembe AE, Erickson JB, Delbos RG, et al, 2005, "The impact of overtime and long work hours on occupational injuries and illnesses: new evidence from the United States", *Occupational and Environmental Medicine*, 2005: 62: 588-597.

Düşük Ücret, Ek İş, Bozulan İşçi Sağlığı

ABD'de Ulusal Sağlık Anketi verilerinin 1997-2011 dönemi boyunca incelenmesine dayanan bir çalışmaya göre, birden çok işte çalışmanın en önemli nedeni ek gelir ihtiyacıdır ve birden çok işte çalışanlar, tek bir işte çalışanlara göre kayda değer ölçüde daha yüksek iş kazası ve işle ilgisi olmayan kaza geçirmektedir.

Bu çalışmaya göre birden çok işte çalışan her 100 işçi başına iş kazası sayısı 4,2 iken, bu sayı tek bir işte çalışan işçilerde 3,3'tür. İşle ilgisi olmayan kazalarda ise 100 iş başına düşen iş kazası sayısı sırasıyla 9,9 ve 7,4'tür. Yazarlara göre birden çok işte çalışanların işle ilgisi olmayan kazalarda da daha yüksek bir orana sahip olması, büyük ölçüde birden çok işte ve daha uzun saatler çalışmalarından kaynaklanmaktadır.

Manicci-Wellman, H. R., Willetts, J. L., Lin, T.-C., Brennan, M. J., & Verma, S. K, 2014, "Work in Multiple Jobs and the Risk of Injury in the US Working Population", *American Journal of Public Health*, 104(1), 134-142.

Ücret Adaletsizliği Kalp Sağlığını Bozuyor

Ücret adaletsizliğinin¹ işçilerin psikolojik sağlığına olumsuz etkide bulunduğu dikkat çeken birçok çalışma mevcut. Almanya'da iki iktisatçı ve üç tıp sosyoloğunun ortak çalışması ise ücret adaletsizliğinin psikolojik sağlığın yanı sıra fiziksel sağlığa da zarar verdiğine işaret ediyor. Bir laboratuvar deneyi ile veri setine dayanan çalışmada: (1) laboratuvar deneyi ücret adaletsizliğine ilişkin bireysel algının kalp hızı değişkenliğini olumsuz etkilediğini, (2) veri seti üzerinden yapılan çalışma ise ücret adaletsizliğine ilişkin algı ile düşük öznel genel sağlık durumu arasında güçlü bir ilişkiyi tespit ederken; özellikle de ücret adaletsizliğine ilişkin algı ile kalp hastalıkları arasında güçlü bir örtüşmeyi gösteriyor. Veri seti analizi, olumsuz sağlık etkisinin en çok 50 yaş üstü, tam zamanlı erkek işçilerde görüldüğüne de işaret ediyor.

Falk, Armin; Kosse, Fabian; Menrath, Ingo; Verde, Pablo Emilio; Siegrist, Johannes (2014) : *Unfair pay and health*, SOEPpapers on Multidisciplinary Panel Data Research, No. 715, Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung (DIW), Berlin

Dipnot: 1. "Unfair pay" kavramını "ücret adaletsizliği" olarak çevirmeyi tercih ettik. Ancak bu kavramın, çalışanlar arası ücret dağılımındaki adaletsizliğin ötesinde yani işçinin ücretini diğer işçilerin ücretleri ile kıyaslayarak vardığı sonuçtan ziyade, "ücretin yetersizliğine" ve "ücretin düşüklüğüne" bir diğer deyişle yapılan işin karşılığında ödenen ücretin adil ve hakkaniyetli olmadığına ilişkin algısına işaret ettiğini not düşmek gerekiyor.



Literatürden Seçmeler



Ücret Artışı Depresif Semptomları Azaltıyor

Dominik Cumhuriyeti'nde yapılan bir araştırma, ücret artışının işçilerde görülen depresif semptomları azalttığına işaret ediyor. Ücretlerin insanca yaşanacak düzeye çıkarıldığı ve işyeri koşullarında iyileştirme yapıldığı bir fabrika ile asgari ücret ödenen bir fabrikadaki işçilerin 16 aylık bir dönem boyunca incelendiğini çalışmaya göre, asgari ücret ödenen fabrikada çalışan işçilerde depresif semptomların görülme oranı yüzde 40 iken, ücret artışı yapılan fabrikada bu oran yüzde 23. Ücret artışı yapılan fabrikadaki işçilerin, asgari ücret alan işçilere göre yüzde 47 oranında daha az depresif semptomlar gösterdiğinin tespit edildiği çalışmanın yazarlarına göre, iyi bir çalışma ortamında insanca yaşanacak ücretlerin ödenmesi, psikolojik sağlık üzerinde kayda değer ölçüde olumlu etkide bulunabilir.

Burmaster KB, Landefeld JC, Rehkopf DH, et al. Impact of a private sector living wage intervention on depressive symptoms among apparel workers in the Dominican Republic: a quasi-experimental study. *BMJ Open* 2015;5:e007336. doi:10.1136/bmjopen-2014-007336.

Asgari Ücret ve Sağlık Arasında Pozitif İlişki

Ücrette, özellikle de asgari ücretteki reel artışların, özelde işçi sağlığı genelde halk sağlığını olumlu etkilediğini; ücretteki reel düşüşlerin ise tersi yönde etkide bulunduğunu gösteren birçok çalışma mevcut.

ABD'de 1984-2006 arası dönemi inceleyen bir çalışmaya göre, enflasyon etkilerinden arındırılmış asgari ücret ile yetişkinlerin vücut kitle indeksi arasında bir ilişki mevcuttur; reel asgari ücrette yaşanan düşüş, 1970'den bu yana ortalama vücut kitle indeksinde görülen artışın yüzde 10'unu açıklamaktadır (1).

ABD'de 2003-2007 dönemini inceleyen bir başka çalışma, ücret düzeyi ile obezite arasındaki ilişkiye dikkat çekerek, düşük ücretlerin obezitede artışı önlediği sonucuna ulaşıyor (2).

Birleşik Krallık'ta yapılan bir araştırma ise 1999'da yapılan asgari ücret artışının 3 farklı grup

üzerindeki etkisini inceliyor. Birinci grubu, asgari ücret artışı ile ücretleri artan işçiler; ikinci grubu asgari ücretin yüzde 10 üzerinde ücret aldıkları için artıştan etkilenmeyen işçiler; üçüncü grubu ise asgari ücret aldıkları halde işverenin yeni asgari ücreti uygulamaması nedeniyle ücretleri artmayan işçiler oluşturuyor. İkinci ve üçüncü grupta asgari ücrete yapılan artışın ardından herhangi bir farklılık görülmezken, birinci grupta yer alan ve asgari ücrete yapılan artıştan yararlanan işçilerde anksiyete ve depresyon bakımından kayda değer iyileşme gözlemleniyor. Yazarlar, "Ücretlerde yapılan esaslı artışlar, düşük ücretli işçilerin üzerindeki finansal baskıyı azaltarak, işçilerin zihinsel sağlığını iyileştiriyor" sonucuna varıyor (3).

1980-2011 yılları arasında ABD'de federal düzeyde ve eyalet düzeyindeki asgari ücretteki değişiklikler ile düşük doğum ağırlığı ve yeni doğan ölümleri arasındaki ilişkiyi inceleyen bir çalışmaya göre, eyalet düzeyinde asgari ücretin federal düzeydeki asgari ücretin üzerinde belirlenmesi sağlık göstergelerinde iyileşmeye neden oluyor. Araştırmacıların yaptığı modellemelere göre, 2014 yılında eyalet düzeyinde asgari ücrette yapılacak her 1 Dolarlık artış, düşük ağırlıklı doğumları yüzde 1 ila 2 oranında, doğum sonrası çocuk ölümlerini ise yüzde 4 oranında düşürebilirdi (4).

1. David O. Meltzer, Zhuo Chen, 2011, "The Impact of Minimum Wage Rates on Body Weight in the United States" in *Economic Aspects of Obesity*, Grossman and Mocan.

2. Kim, DaeHwan, Leigh, John Paul, 2010, "Estimating the Effects of Wages on Obesity", *Journal of Occupational and Environmental Medicine*: May 2010 - Volume 52 - Issue 5 - p 495-500.

3. Reeves, A., McKee, M., Mackenbach, J., Whitehead, M., and Stuckler, D., 2017, Introduction of a National Minimum Wage Reduced Depressive Symptoms in Low-Wage Workers: A Quasi-Natural Experiment in the UK. *Health Econ.*, 26: 639-655. doi: 10.1002/hec.3336.

4. Kelli A. Komro, Melvin D. Livingston, Sara Markowitz, Alexander C. Wagenaar, 2016, "The Effect of an Increased Minimum Wage on Infant Mortality and Birth Weight", *American Journal of Public Health* 106, no. 8 (August 1, 2016): pp. 1514-1516.

KİTAP TANITIMI



ÜCRETİ EM EK VE SERMAYE ÜCRET FİYAT VE KÂR

"Klasik ekonomi politik, fabrikatörün satın aldığı ve karşılığını ödediği şeyin, çalıştığı işçilerin emeği olduğu yolundaki yaygın düşünceyi sinai pratikten ödünç almıştır. Bu düşünce, fabrikatörün ticari gereksinimleri, muhasebe ve fiyat hesaplamaları açısından tamamıyla yeterlidir. Ama ekonomi politişe safş aklımdığıında olağüstü yanlışlar ve kargaşklar yaratmıştır. İktisat, bütün metaların fiyatlarının, bu arada 'emek' diye adlandırıldığı metanın da fiyatının sürekli değişmekte olduğunu; bunların çoğu kez bizzat metaların üretimleriyle hiçbir ilişkisi bulunmayan ve, dolayısıyla da, fiyatların, kural olarak, salt raslantı sonucu belirleniyorlarmış gibi görüldüğü çok çeşitli koşullar sonucu yükselip düştüğü olgusunu gözlemlemektedir. Bundan ötürü, ekonomi politik, bir bilim olarak ortaya çıkar çıkmaz, ilk görevlerinden biri, görünüşte metaların fiyatlarını belirleyen bu raslantının arkasına gizlenen, ama gerçekte bu raslantının kendisini de belirleyen yasayı araştırmak oldu. (...) Klasik iktisat, böylece bir metanın değerinin, bu metanın içindiği ve üretilmesi için gerekli olan emek ile belirlendiğini buldu; ve bu açıklama ile yetindi. Biz de, bir an için, burada durabiliriz. Ama yanlış anlamalara yol açmamak için, bu açıklamanın, günümüzde artık tamamıyla yetersiz bir hale geldiğini anımsatacağım. Emeğin değer yaratma özelliğini derinlemesine inceleyen ilk kişi Marx'tı ve bu incelemesi ile, bir metanın üretimi için görünürde ya da gerçekte gerekli olan her emeğin, bu metaya, bütün koşullarda, harcanan emeğin niceliğine tekabül eden büyüklükte bir değer katmadığını buldu."

Sunuş, Friedrich Engels, 30 Nisan 1891

YAYIN KURALLARI

Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi (MSG), kendi disiplini ile ilgili olabilecek derlemeler, araştırmalar, literatür özetleri ve gündemi belirleyen olaylar 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. Özgün araştırma
- II. Araştırma raporu (ön rapor)
- III. Bakış/Görüş
- IV. Yorum
- V. Editöre mektup
- VI. İşyeri hekimleri ve işçi sağlığının diğer disiplinlerinden derlemeler
- VII. 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:

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: Bu sayfada yazının başlığı, yazarlar ve bağlı oldukları kurumlar, yazarların iletişim bilgileri (telefon numarası ve e-posta adresi) olmalıdır. Makalelerin hakemler tarafından tarafsız değerlendirmelerini sağlamak amacıyla makale metninde çalışmanın yapıldığı kurum veya çalışmayı yapan araştırmacıların kimliğinin bulunmamasına dikkat edilmelidir.

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

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

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

3. Metin sayfası: Özgün araştırmalar için yazıda şu bölümler bulunmalıdır: Giriş, Gereç ve Yöntem, Bulgular, Tartışma, Sonuç ve Öneriler, Kaynaklar.

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

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

Makale için; Güranlı GE, Müngen U, Akad M. "Construction equipment and motor vehicle related injuries on construction sites in Turkey" Industrial Health 2008;46(4):375-388.

Kitap için; Akkurt İ. "Mesleki Solunum Hastalıkları" Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara, 2007.

Kitap içinde bölüm gösterimi: Ünlüttürk Ulutaş Ç. "Evin İçi İşyeri: Ev Hizmetleri, Ücretli Emek ve Göçmen Kadın Emeği" İçinde: S.Dedeoğlu ve M.Yaman Öztürk (Der). Kapitalizm, Ataerkillik ve Kadın Emeği. SAV Sosyal Araştırmalar Vakfı Yayınları, İstanbul, 2010.

İnternette kitap ve web sitesi: T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı. "Çalışma Hayatı İstatistikleri 2011" http://www.csgeb.gov.tr/csgebPortal/ShowProperty/WLP%20Repository/csgeb/dosyalar/istatistikler/yabanciizim_2011 (15/3/2013)

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

65

● Homofobi, Heteroseksizm ve Savunmasız Örselenebilir Gruplar

● LGBTİ Çalışanların Sağlığı

● Seks İşçilerinin Sağlığı

● Ayrımcılık ve Mobbing

● Mesleki Kanseler

● Kot Ağartma Tehlikeleri

türk tabipleri birliği
mesleki sağlık
ve güvenlik dergisi

turkish journal of occupational health and safety

64

● Toplumsal Cinsiyet Cinsiyet Kimliği Cinsel Yönelim Kavramları

● LGBTİ'lere Yönelik Ayrımcılık ve Dışlanma

● Sendikal Hareket ve Ayrımcılık Mücadele

● Çalışma Yaşamında LGBTİ Olmak

● Göçmen LGBTİ'ler

● Viral Hepatitler

türk tabipleri birliği
mesleki sağlık
ve güvenlik dergisi

turkish journal of occupational health and safety

62-63

● Kapitalizm ve Çocuk Emek Gücü

● Çocuk İşçileri: İstisna, İhmal, Sıddet; Bedensel ve Ruhsal Gelişim, Eğitim ve Sağlık Sorunları

● Sokakta Çalışan Çocuklar

● Sığınmacı Çocuk İşçiler

● Mevsimlik Tarım İşçisi Çocuklar

türk tabipleri birliği
mesleki sağlık
ve güvenlik dergisi

turkish journal of occupational health and safety

60-61

● Sağlık Emekçilerinin Durumu

● Sağlık Emek Süreci

● Güvençesizlik ve Egroti Çalışma

● Sağlık Çalışanlarının Sağlığı

● İyileri Sağlık Birimi Uygulamaları

turkish medical association

ISSN: 1302-4077