



Sempozyum Kitabı

6331 Sayılı Yasa'nın 10. Yılında

Türkiye'de İşçi Sağlığı ve
İşçi Güvenliği



tmmob



**6331 SAYILI YASA'NIN 10. YILINDA
TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI
VE İŞ GÜVENLİĞİ
SEMPOZYUMU**

11-12 Kasım 2022

DİSK - KESK - TMMOB - TTB - TDB

**6331 SAYILI YASA'NIN 10. YILINDA TÜRKİYE'DE
İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU**

Nisan 2024

ISBN: 978-605-01-1639-7

Yayına Hazırlayan: Eren Şahiner

Kapak Tasarım: Aylanaz İrem Tar

TÜRK MİMAR VE MİMAR ODALARI BİRLİĞİ

Kocatepe Mah. Selanik Cad. No: 19/1

06420 Çankaya/Ankara

T: 0312 418 12 75

www.tmmob.org.tr

tmmob@tmmob.org.tr

facebook.com/tmmob1954 | x.com/tmmob1954 | instagram.com/tmmob1954



*16 Ocak 2024 tarihinde kaybettiğimiz Yol Arkadaşımız
Dr. Metehan Akbulut'un kıymetli anısına...*

Yıldızlar yoldaşı olsun.....

İÇİNDEKİLER

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Dr. METEHAN AKBULUT	15
<i>Sempozyum Düzenleme Kurulu</i>	
NUMAN ÖZCAN	19
<i>ILO Türkiye Ofisi Direktörü</i>	
ŞÜKRAN KABLAN YEŞİL	25
<i>KESK Eş Genel Başkanı</i>	
ADNAN SERDAROĞLU	31
<i>DİSK Genel Sekreteri</i>	
BURAK SARAN	37
<i>Türk Diş Hekimler Birliği Genel Başkanvekili</i>	
EMİN KORAMAZ	39
<i>TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı</i>	
Doç. Dr. ALI İHSAN ÖKTEN	43
<i>TTB Merkez Konseyi II. Başkanı</i>	

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİNİN EKONOMİ POLİTİĞİ

6331 Sayılı Yasa: Neo-Liberalizmin Kuralları	49
<i>Dr. NAİL DERTLİ</i>	
Türkiye’de Birikim Rejimi ve İSİG	57
<i>TEVFIK GÜNEŞ</i>	
İşçi Sağlığı ve Güvenliği Alanının Piyasalaşması ve OSGB’ler	65
<i>DENİZ İPEK</i>	
İş Cinayetleri ve Hukuksal Süreçler	73
<i>Av. Dr. MURAT ÖZVERİ</i>	

İŞÇİ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE YAŞANAN SORUNLAR ve NEDENLERİ

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi	87
<i>AYTEKİN TAŞDEMİR</i>	
İşyeri Hekimleri ve Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi	97
<i>Dr. CELAL MESTÇİOĞLU</i>	
Kamuda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri	103
<i>Dr. ÖZGÜR BİLEK</i>	
Kamunun Görev ve Denetimlerindeki Sorunlar	111
<i>MEHMET TEKELİOĞLU</i>	

SALGINLAR ÇAĞINDA İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ	
Kapitalizm/ Pandemi/İklim/Krizler İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Neleri Değiştirdi? Gelecekte Bizleri Neler Bekliyor?.....	121
<i>Dr. CAVİT IŞIK YAVUZ</i>	
Pandemin Yükü Kadınların Omzunda.....	127
<i>Dr. VAHİDE BİLİR</i>	
Pandemide Sağlık Emekçileri.....	133
<i>EYLEM KAYA EROĞLU</i>	

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANININ GÜNDEM VE MÜCADELE ALANLARI

Meslek Hastalıkları.....	151
<i>Dr. AHMET TELLİOĞLU</i>	
İş Kazaları, Yaralanmalar, Ölümler.....	159
<i>BESTE ARDIÇ ARSLAN</i>	
Çevre-Halk-İşçi Sağlığı Zinciri.....	167
<i>ASLI ODMAN</i>	
İş Cinayetleri Çalışma Acısı.....	179
<i>UĞUR ŞAHİN UMMAN</i>	

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE NASIL BİR MÜCADELE?

Türkiye İçin İşçi Sağlığı Modeli/Sistemi.....	193
<i>Dr. ONUR HAMZAOĞLU</i>	
Gelecekte Bizi Bekleyen Sorunlar ve Nasıl Bir Mücadele?___	201
<i>Dr. ERTUĞRUL ORUÇ</i>	
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Sendikalar/Meslek Örgütleri/ Dernekler/Siyasal Örgütler.....	207
<i>Dr. MEHMET ZENCİR</i>	
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Örgütlenme Potansiyeli_____	215
<i>ERTUĞRUL BİLİR</i>	

FORUM:NASIL BİR İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ SİSTEMİ/MODELİ.....	225
<i>METEHAN AKBULUT - BEDRİ TEKİN</i>	

SUNUŞ

Bedri Tekin - Sempozyum Düzenleme Kurulu

2022 yılı Kasım ayında, Ankara'da DİSK, KESK, TDB, TMMOB, TTB tarafından "6331 sayılı Yasa'nın 10. Yılında İşçi Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu düzenlendi.

Ülkemizde, işçi sağlığı iş güvenliği kavramı, işçi sağlığı güvenliğine yönelik çalışmalar, tartışmalar elbette ki, 6331 sayılı yasa ile başlamadı, ancak 2012 yılında TBMM'de kabul edilip, büyük oranda 2013 yılından beri tamamına yakını yürürlükte olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun kabulü ve kabulden sonraki tanıtım sürecinde yasa Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından her derde deva olacak sihirli değnekmiş gibi sunuldu. Oysa, 4857 sayılı yasanın kabulünden hemen sonraki döneme kadar uzanan dönemde DİSK, KESK, TMMOB, TTB, iş yaşamını esnekletirmeye paralel olarak yürütülen çalışmaların işçi sağlığı ve güvenliğini sağlamayacağını, ölümleri azaltmayacağını, artıracığını söyledi. Ancak, söylenenlere kulak tıkayan AKP iktidarı 6331 sayılı yasayı TBMM'den geçirdi.

6331 sayılı yasanın yürürlüğe girmesinden bu yana, iş kazası sayısı, iş kazası sıklık hızı, iş kazası ağırlık hızı azalmadı, aksine arttı. 6331 sayılı yasa ile işçi sağlığı ve güvenliği piyasalaştırıldı, Ortak Sağlık Güvenlik Birimi (OSGB) denilen taşeron şirketlere devredildi. Kar amacı ile oluşturulan OSGB'ler arasındaki rekabet, hizmet alan işyerlerinin ucuz teklif veren OSGB ile çalışması, işverenlere rehberlik ve danışmanlık yapmak üzere görevlendirilen İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerinin önerilerinin işverenler tarafından önemsenmemesi önlem alınmamasını getirdi.

Gerçekleştirilen Sempozyumda, önemli başlıklar tartışıldı.

Sempozyum düzenleme kurulunda, Türk Tabipler Birliği (TTB) adına görev almış olan Dr. Metehan AKBULUT'u geçtiğimiz aylarda amansız hastalığa kurban verdik. Demokrasi, sendikal haklar, işçi sağlığı güvenliği alanında önemli görevler üstlenen, mücadele eden AKBULUT'u özlemle anıyoruz. Taşındığı bayrağı düşürmeyeceğiz.

**6331 SAYILI YASA'NIN 10. YILINDA
TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ SEMPOZYUMU**

I. GÜN / 11 Kasım 2022 Cuma

09.30-11.00 - Programın Tanıtılması ve Açılış Konuşmaları

Dr. Metehan Akbulut - *Açılış ve programın tanıtılması*

Numan Özcan - *Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi Direktörü*

Dr. Arzu Çerkezoğlu - *Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)*

Şükran Kablan Yeşil - *Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)*

Av. Erinç Sağkan - *Türkiye Barolar Birliği (TBB)*

Dt. A. Tarık İşmen - *Türk Dış Hekimleri Birliği (TDB)*

Emin Koramaz - *Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)*

Dr. Şebnem Korur Fincancı - *Türk Tabipleri Birliği (TTB)*

11.00-11.15 - Ara

11:15-13.00 - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ekonomi Politikası

Moderatör: Ayhan Yüksel

6331 Sayılı Yasa: Neo-Liberalizmin Kuralları - Dr. Nail Dertli

Türkiye' de Birikim Rejimi ve İSİG - Tevfik Güneş

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Alanının Piyasalaşması ve OSGB'ler - Deniz İpek

İş Cinayetleri Hukuk - Av. Murat Özveri

13.00-14.00 - Yemek Arası

14.00-15.30 - İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar ve Nedenleri

Moderatör: Cemalettin Sağtekin

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi - Aytakin Taşdemir

İşyeri Hekimleri ve Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi - Dr. Celal Mestçioğlu

Kamuda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri - Dr. Özgür Bilek

Kamunun Görev ve Denetimlerindeki Sorunlar - Mehmet Tekelioğlu

15.30-15.45 - Ara

15.45-17.30 - Salgınlar Çağında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Moderatör: Dr. Buket Gülhan

Kapitalizm/ Pandemi/İklim/Krizler İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Neleri Değiştirdi? Gelecekte Bizleri Neler Bekliyor? - Dr. Cavit Işık Yavuz

Türkiyede Pandemi Döneminde İşçi Sınıfının Durumu - Deniz Beyazbulut

Pandemin Yükü Kadınların Omzunda - Dr. Vahide Bilir

Pandemide Sağlık Emekçileri - Eylem Kaya Eroğlu

II. GÜN / 12 Kasım 2022 Cumartesi

09.30-11.00 - İSİG Alanının Gündem ve Mücadele Alanları

Moderatör: Üzeyir Ataman

Meslek Hastalıkları - Dr. Ahmet Tellioglu

İş Kazaları, Yaralanmalar, Ölümler - Beste Ardıç Arslan

Çevre-Halk-İşçi Sağlığı Zinciri - Aslı Odman

İş Cinayetleri Çalışma Acısı - Uğur Şahin Umman

11.00-11.15 - Ara

11.15-12.45 - İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Nasıl Bir Mücadele?

Moderatör: Dr. Celal Emiroğlu

Gelecekte Bizi Bekleyen Sorunlar ve Nasıl Bir Mücadele? - Dr. Ertuğrul Oruç

İSİG Mücadelesinde Örgütlenme Potansiyeli - Ertuğrul Bilir

Türkiye İçin İşçi Sağlığı Modeli/Sistemi - Dr. Onur Hamzaoglu

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Sendikalar/Meslek Örgütleri/
Dernekler/Siyasal Örgütler - Dr. Mehmet Zencir

12.45-13.30 - Yemek Arası

13.30-17.00 - Forum: Nasıl Bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sistemi/Modeli

Moderatörler: Bedri Tekin, Dr. Metehan Akbulut

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Dr. Metehan AKBULUT - Sempozyum Düzenleme Kurulu

Numan ÖZCAN - Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Türkiye Ofisi Direktörü

Şükran KABLAN YEŞİL - Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu (KESK)

Adnan SERDAROĞLU - Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu (DİSK)

Dt. Burak SARAN - Türk Diş Hekimleri Birliği (TDB)

Emin KORAMAZ - Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)

Doç. Dr. Ali İhsan ÖKTEN - Türk Tabipleri Birliği (TTB)

Dr. METEHAN AKBULUT
Sempozyum Düzenleme Kurulu

Değerli katılımcılar; Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu, Türk Diş Hekimleri Birliği, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği ve Türk Tabipleri Birliği adına hepinize 6331 Sayılı Yasanın 10. Yılında Türkiye’de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumuna hoş geldiniz diyor; sizleri saygı, sevgi ve dostlukla selamlıyorum.

İşçilerin sağlığı, meslek hastalıkları ve kazalar önemli bir sorun olarak karşımızda. Her zaman ülkemizin dört bir yanından işçilerin ölüm haberleri geliyor. Savrularak, yanarak, boğularak, göçük altında kalarak, ezilerek işçilerimiz yaşamlarını yitiriyor. Öncelikle sizleri, işçi cinayetlerinde, meslek hastalıklarında; eşitlik, özgürlük, kardeşlik ve demokrasi mücadelesinde yitirdiklerimiz için saygı duruşuna davet ediyorum.

Anıları mücadelemizde yaşayacak.

Yaşanan süreci çalışanlar için mutlak olarak yaşanması gereken bir süreç olarak, fitrat olarak, kader olarak göstermek isteyen bir anlayış bu ülkeyi yönetiyor; ancak, biz biliyoruz ki, bu sürecin tersine çevrilmesi mümkün ve olanaklıdır.

Değerli dostlar; Sempozyumumuzun başlığında her ne kadar 10. yıl vurgusu yapmış olsak da, aslında konuşacaklarımız, tartışacaklarımız çok daha uzun bir süreci kapsıyor. Özellikle son 20 yıl içerisinde, hepimizin gayet iyi bildiği gibi, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında çok köklü dönüşümler yaşandı. Aslında 6331 sayılı Yasa 2003 yılında çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu’nun

özellikle 80, 81 ve 82. maddeleri, bu maddelere bağlı yönetmeliklerle yeteri kadar tahrip edemedikleri işçi sağlığı alanında tahribatın eksik kalan yasal altyapısını da oluşturmayı hedeflemektedir. Sermaye, 4857 sayılı Yasa ve bağlı yönetmeliklerle işçi sağlığı alanında meslek örgütlerine üç temel noktada saldırı başlattı. Birincisi, işçi sağlığı hizmetlerini üretim alanlarının dışarısına taşıyarak, neoliberalizmin taşeron sistemini bu alana monte etmekte. Önce ortak sağlık birimleriyle başlayan saldırı daha sonra ortak sağlık güvenlik birimlerinin o alanın temel çalışma ilişkisi haline getirilmesiyle tamamlanacaktı. İkincisi, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının meslek örgütleriyle bağlarını kopararak bir yandan meslek örgütlerini zayıflatırken, diğer yandan da işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarını piyasanın koşulları içerisinde örgütsüz olarak sermayenin karşısında çaresiz bırakmaktı. Üçüncüsü ise, işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanlarının temel eğitimlerini Türk Tabipleri Birliği ve Türk Mühendis Mimar Odaları Birliğinden alarak Çalışma Bakanlığına, arkasından da piyasa örgütlerine terk etmeyi hedeflemişlerdi.

Bütün bu saldırılar sadece bu alandaki meslek örgütleriyle işyeri hekimlerini, iş güvenliği uzmanlarını ve sağlık emekçilerini hedeflemiyordu; temelde işçi sağlığı alanının taşeronlaştırılmasını ve piyasaya açılmasını hedefliyordu. Bunun da en temel araçlarından birisi ortak sağlık güvenlik birimleriydi.

Sempozyumumuzda iki gün boyunca yaşadığımız bu sorunları ve bunlara dair çözüm önerilerini konuşacağız. Ancak, söyleyebilirim ki, 6331 sayılı Yasayı çıkartanlar amacına ulaştı. İSİG Meclisi verilerine göre, Yasanın yürürlüğe girdiği 2013 yılı başından bu yana iş kazalarında resmi olarak bildiğimiz 18 bin 442 emekçi yaşamını yitirdi, meslek hastalıkları ise bir sır olarak kalmaya devam ediyor. Türkiye işçi sınıfı ve bütün emekçiler tarihinin en şiddetli ve kapsamlı saldırılarıyla karşı karşıya. Bir yandan siyasi baskılar, bir yandan ekonomik baskılar toplumumuzu yaşanması zor bir duruma sürüklemektedir. İşçilerin, çalışanların çalışma koşullarına ve haklarına yönelik olumsuz düzenlemeler AKP iktidarı tarafından hızla yaşama geçiriliyor. Dayatılan çalışma koşullarının meslek hastalıkları ve kazalarının oluşmasında etkili olduğunu da biliyoruz, çünkü meslek hastalıklarının ve işçileri-

mizin ölümlerinin altında yatan nedenlerin başında asıl olarak sağlıklı ve güvenli çalışmanın bir maliyet olarak görülmesi olduğunu biliyoruz. Sermaye daha fazla kâr edebilmek için, insani olmayan her türlü çalışma koşulunu dayatıyor. Emeğin kolektif cephesinde bir örgütlenmeye, karşı duruşa ve direniş geliştirmeye gereksinim olan bu dönemde Sempozyumumuzu düzenliyoruz. Sempozyumumuzda, işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki olumsuzluklara son verilmesi için kararlılığımızı hep birlikte bir kez daha göstermek için toplandık.

Bir kez daha vurgulamak isterim ki, Sempozyumumuzu bu tarihlerde, bugün ve yarın bir rastlantı olarak gerçekleştiriyoruz. Bu nedenle bir kez daha vurgulamak isterim ki, Sempozyumumuz büyük ölçüde yarınlarmızla ilgili; yani kazanacağımız, kazanmamız gereken işçi sağlığı ve güvenliği açısından yapmamız gerekenlerle ilgili. Düzenleme Kurulundaki örgütler olarak sorumluluklarımızın bilincindeyiz. Sorumluluklarımızın gereklerini yerine getirecek inanca ve kararlılığa sahibiz. İşçi sağlığı ve güvenliği sorunlarının ve çözüm önerilerimizin konuşulacağı bir sempozyum yaşayacağımızı umuyor, hepinize tekrar hoş geldiniz diyor, saygılar sunuyorum.

NUMAN ÖZCAN

ILO Türkiye Ofisi Direktörü

Değerli başkanlar, değerli katılımcılar; hepinize günaydın. Uluslararası Çalışma Örgütü ILO adına hepinizi saygıyla, sevgiyle selamlıyorum.

Böyle güzel bir Sempozyumu düzenleyerek 10. yılında 6331 Sayılı Yasanın tekrardan bir değerlendirmesini yapmak üzere bizi buraya toplayan bütün organizasyon komitesine ve bütün kurumlara teşekkür ediyorum.

Aslında Kanun'un 10 yıl önce çıkışını hatırlıyorum. O zamanki çalışmalarda da yer almıştık Avrupa Birliği bağlamında. Amaçlardan bir tanesi de aslında Avrupa Birliği direktiflerine uyumdu. Ama o zaman bile, Kanun'un çıkış noktasında bile aslında pek çok endişe vardı; özellikle kapsam bakımından, kamuda uygulanabilir olması bakımından, bazı işyerlerinin kapsam dışında kalması bakımından. Önemli düzenlemelerin uzun süreler boyunca ve defalarca ertelenmesinden dolayı benzer şekilde, iş güvenliği uzmanları sisteminin nasıl çalışacağı, buradaki iş güvenliği uzmanlarının bağımsızlığı, rolleri ve bu sistemle alakalı endişeler ta o zamandan beri aslında hepimizin aklındaydı. Bugün 10. yılına girdiğimiz Kanunun aslında hiç kimseyi tatmin etmediği uygulamalara, sonuçlara baktığımız zaman, bu süreçte büyük maden felaketleri yaşandı, büyük iş kazaları oldu, on binlerce işçi maalesef hayatını kaybetti. Tabii, büyük felaketler, facialar olduğu zaman aslında iş sağlığı ve güvenliği kamuoyunun daha fazla gündemi-

ne geliyor; ama maalesef, çok çabuk bir şekilde de unutuluyor. İş sağlığı ve güvenliği genellikle teknik bir konu, bir mühendislik konusu olarak algılanıyor. Aslında bunun tamamen sistemsel bir konu olduğu, yönetim sistemiyle çok alakalı olan bir konu olduğu genellikle göz ardı ediliyor.

Ben burada biraz ILO açısından konuyu ele alacağım ve son 10 yılda neler oldu, bizim bakış açımızla onları özetlemeye çalışacağım. Önce en sondan başlayayım. Bu sene, 2022 yılındaki Uluslararası Çalışma Konferansında çok önemli bir karar alındı; sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı çalışma yaşamında temel ilke ve insan hakkı olarak kabul edildi. Biliyorsunuz, ILO'nun Çalışma Yaşamında Temel Haklar ve İlkeler Bildirgesi vardır. Burada tanımlanan 4 tane temel hak vardı ve bu haklar aslında insan hakkı olarak kabul edilen, bütün ülkelerin kabul ettiği haklar. Neydi bunlar; örgütlenme ve toplu pazarlık, ayrımcılıkla mücadele, zorla çalıştırmanın önlenmesi ve çocuk işçiliği. Bu 4 tane temel hakkın yanına 5. bir hak olarak iş sağlığı ve güvenliği eklenmiş oldu. Yaptığı işten dolayı dünyada her gün 8 binden fazla insanın hayatını kaybettiğini düşündüğünüz zaman, en temel hak olan yaşama hakkıyla iş sağlığı ve güvenliği hakkının birbiriyle ne kadar ilişkili olduğunu görmek hiç de zor değil. Bu bakımdan iki tane ILO sözleşmesi temel sözleşme statüsüne yüklenmiş oldu; 155 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği ve Çalışma Ortamına İlişkin Sözleşme ve 187 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliğini Geliştirme Çerçeve Sözleşmesi. Türkiye açısından baktığımız zaman, aslında Türkiye, bu her iki sözleşmeyi de onaylamış durumda. Bir tanesini 2005 yılında, diğerini de 2014 yılında onaylamış. Toplu pazarlık ve örgütlenmeyle ilgili sözleşmeleri nasıl Anayasanın 90. Maddesi bağlamında görüyorsak, bu sözleşmeleri de görebiliriz diye düşünüyorum. Hukukçular belki bu konuyu ele almak isteyebilirler. Ama tabii, ILO sözleşmelerini onaylamak yeterli olmuyor. hepimizin bildiği gibi, bu sürece baktığımız zaman, bu sözleşmenin onaylanmasından sonra da, 2014 yılında Soma'yı yaşadık hep birlikte. Bunun hemen ertesinde, 2015 yılında Türkiye bir adım attı ve hem İnşaatlarda Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesini, hem de Madenlerde Sağlık ve Güvenlik Sözleşmesini onayladı; ama 2015 yılında yine ILO'nun Genel Kurulunda, Sözleşmenin

Uygulanması Komitesinde, Türkiye’de bilenen adıyla o kara listeye girmesine engel olamadı ve o yıl ILO İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesinden, 155’ten Komitenin gündemine alındı. Aslında 6 tane önemli tespitte bulundu Komite ve çok net bir şekilde hükümetten doğrudan taleplerde bulundu. Bunlardan bir tanesi, işçilerin kendilerini ciddi ve yakın tehlikelerden geri çekme hakkının Kanun içerisinde entegre edilmesiydi. Çünkü Kanunda, bir tehlike ve acil durum olduğu zaman bunun önlenabilir olmasına bakar” diyor, yani “Tehlikenin önlenabilir olması” ibaresinin Kanundan çıkartılması gerekiyor. ILO bunu çok net bir şekilde o zaman söyledi.

Yine iş güvenliğini arttırmayı amaçlayan Ulusal Eylem Planının geçerliliğinin ve etkinliğinin tartışılmasını istedi. Meslek hastalıkları dâhil olmak üzere sağlık ve güvenlikle ilgili kayıt tutma ve izleme sisteminin iyileştirilmesini istedi. İş teftişlerinin sayısının arttırılmasını ve özellikle taşeronlarla ilgili yasa ve yönetmeliklerin ihlali durumunda ciddi yaptırımların uygulanmasını talep etti. İşçiler sağlık ve güvenlikle ilgili endişelerini dile getirdikleri zaman şiddetle karşılanmalarını -ki, Soma’dan sonraki olayları hatırlıyorsunuz- bu tip olaylara şiddetle müdahale edilmesinin önüne geçilmesini talep etti ve tüm bunların aslında sosyal diyalogla birlikte işçi ve işverenlerle birlikte ele alınması gerektiğinin altını çizdi. Bu 2015’te oldu. İlerleyen yıllarda bunu ILO sürekli takip etmeye devam etti. Biliyorsunuz, ILO’nun onaylanan sözleşmelerinin bir ülke tarafından uygulanıp uygulanmadığını izleyen çeşitli denetim mekanizmaları var. Bunların her yıl düzenli olanı ve bizim de baktığımız Türkiye’yle ilgili önemli yorumların olduğu Uzmanlar Komitesi, sözleşmelerin ve tavsiye kararlarının uygulanmasını izleyen Uzmanlar Komitesi dünyanın çeşitli yerlerinden gelen, çeşitli hukuk sistemlerini temsil eden 20 tane bağımsız yargıçtan oluşuyor. Bunlar o ülkelerden giden işçi örgütlerinden, özellikle giden şikayetleri, gözlemleri ele alıyor, hükümetlere soru soruyor ve sonuçta bir raporla bunu tüm kamuoyuyla paylaşıyor. DİSK ve KESK burada çok önemli bir görev üstleniyor; ILO’nun bu Komitesine çok sık ve çok kapsamlı raporlar gönderen iki konfederasyon. Bu Uzmanlar Komitesi de aslında Türkiye’yle ilgili hem önemli gözlemler ve yorumları yayınlıyor, hem de hükü-

mete “Şunu şöyle yapmalısın, bunu böyle yapmalısın, şu kanunun şu maddesini değiştirmelisin” gibi doğrudan talepleri de oluyor. Geçtiğimiz yıllarda buralarda neler söylendiğiyle ilgili birkaç madde söyleyecek olursak, öncelikle ILO sözleşmelerine göre, bir ülkenin ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasının olması gerekiyor ve bu politikanın sürekli güncellenmesi gerekiyor. Türkiye’de en son ulusal ISG Politikası Belgesi 2014-2018 yıllarını kapsayacak şekilde 3. belge ve eylem planı ortaya konulmuştu. Tabii, bu eylem planı içerisinde birtakım indikatörler var, birtakım taahhütler var. Meslek hastalıklarının tanısı ve bunların raporlanma, bildirim sistemiyle ilgili, iş kazalarının bildirim sistemiyle ilgili ve pek çok konuyla ilgili indikatörler var. Bunlarla ilgili olarak ILO sürekli sorular soruyor. “Buradaki ilerleme nedir? Sizin böyle bir hedefiniz var; bununla ilgili ilerlemeler nelerdir” diye sürekli her yıl sorular sorulmuş. Bu eylem planı 2018 yılında biterken, “Bir sonraki eylem planı ne durumda, 2019-2023’ü kapsayacak eylem planı ne durumda?” diye her yıl sorular soruluyor. Maalesef, bu eylem planı 2018 yılında kalmış. Bildiğimiz kadarıyla ondan sonrasını kapsayan bir eylem planı ve bir ulusal iş sağlığı güvenliği politikası yok.

Yine ikinci bir sistemsal konu Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyi. Bu Konseyin kurulması da yine ILO sözleşmeleri bağlamında gereken bir husus. Böyle bir konsey var. Bunun görev ideasında ulusal iş sağlığı ve güvenliği politikasını belirlemek, eylem planının uygulanmasını izlemek, bunları takip etmek. En son benim gördüğüm kadarıyla bu da en son 2017 yılında toplanmış. Dolayısıyla ondan sonra ne ulusal politika güncellenmiş ne eylem planı güncellenmiş, ne de bununla ilgili Konsey bağlamında bir üçlü danışmaya gidilmiş.

Yine Komitenin 2019-2020 yıllarındaki doğrudan talep raporlarına göre, 2018 yılındaki teftiş sayılarına bakılıyor. Madencilikte mesela 974 teftiş gerçekleştirilmiş, 2019 yılına gelindiğinde 152 denetim olmuş. Özellikle madenlerdeki teftişlerde yüzde 75’lik bir azalma var. Neden burada bir şekilde bir azalma var, bunların nedenini soruyor ILO. Tespit edilen ihlallerle ilgili, ihlal sayılarında azalma gözüküyor, verilen cezalarda azalma gözüküyor. Komite bunun nedenini soruyor ve sorguluyor. Yine uygulanan

para cezalarının toplam sayısı ve iş teftişleri sonucunda faaliyetleri askıya alınan firmalarla ilgili olarak sayılarda ciddi bir düşüş var. Bu düşüşün nedeni de açıklanmaya muhtaç. Bununla ilgili sorular da var.

Biraz önce söylediğim gibi, ciddi ve yakın tehlike durumunda işçinin kendini bu tehlikeden çekmesiyle ilgili, tehlikenin önlenemez olması şartına bağlanmış olması kanundaki büyük eksiklerden bir tanesi veya olumsuzluklardan bir tanesi. O ilgili ibarenin çıkartılmasıyla ilgili hükümete yönelik olarak doğrudan talep var.

Özellikle madencilik sektöründe, madenlerde kazayla veya yaralanmayla sonuçlanmayan, bizim “Ramak kala olaylar” dediğimiz olayların da bildirilmesi gerekiyor. Bu bildirimlerin yapılmadığını, bunun ilgili yönetmeliklerde yer almadığını not ediyor.

Son olarak Komite, hükümetten işçi temsilcileriyle kazalar ve tehlikeli olaylar hakkında bildirim alma hakkının güvence altına alınmasını istiyor. Yani işyerindeki işçi temsilcilerine bilgi verilmesi ve bu bilgi verilmesi hakkının güvence altına alınmasını ILO doğrudan hükümetten talep ediyor.

ILO sözleşmelerine baktığımız zaman, aslında burada temel prensip önleme prensibi, yani bir kaza olmadan önlemesi, iş sağlığı ve güvenliği kültürünün bir olumlu kültür olarak yansıtılması ve tüm bunların bir sosyal diyalog anlayışı içerisinde yapılıyor olması. Buradaki önemli vurgu aslında örgütlenme üzerine. Zira örgütlenilen işyerlerinde kazaların sayısının çok daha az olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla burada örgütlenmeyle iş sağlığı ve güvenliği arasındaki çok ciddi ve doğrudan bağ çok net bir şekilde ortaya çıkıyor. ILO sözleşmelerine göre, burada asıl sorumluluk aslında hükümetlerde. Hükümetler bir bütün olarak sürdürülebilir ve önleyici bir sağlık ve güvenlik kültürünü oluşturmayı aslında sözleşmeyi onaylarken taahhüt etmiş oluyor, iş sağlığı ve güvenliğinin ulusal gündemde öncelikli bir konu olarak görüleceğini vaat ediyor ve bu tehlikelerin önlenmesine ilişkin de kaynak ayıracağını vaat etmiş oluyor. Bunların yapılıp yapılmadığını izlemek hepimizin görevi. Biz ILO olarak bu görevi sizlerle birlikte, sizlerin yaptığı raporlar, sizlerden bize gelen yeni bildirimler çerçevesinde mümkün olduğunca yapmaya çalışıyoruz. ILO Tür-

kiye Ofisi olarak da burada yaptığımız çalışmalarla yine bu çalışmalara katkıda bulunmaya çalışıyoruz. Bu toplantının da aslında hem Kanununun 10. yılında uygulanmasına ilişkin ve Kanunun kendisindeki eksiklikleri tespit etme anlamında önemli olacağını düşünüyorum. Çok önemli, değerli paneller var. Buradan çıkacak sonuçlar da yine ILO'ya iletilirse, Uzmanlar Komitesi raporlarında dile getirildiği gibi, doğrudan talep şeklinde hükümete de iletme imkânı var.

Bu bakımdan, organizasyonu yapan tüm Sempozyum Komitesi-ne teşekkür ediyorum. Hepinize saygılar sunuyorum.

ŞÜKRAN KABLAN YEŞİL

KESK Eş Genel Başkanı

Değerli arkadaşlar; hepinizi Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu Yürütme Kurulu adına saygıyla selamlıyorum.

Sözlerime, geçtiğimiz ay Amasra'da yaşamını yitiren 42 madenci arkadaşımızı anarak, anıları önünde saygıyla eğilerek başlamak istiyorum. Ayrıca konuşmamı, dün Hatay'ın Erzin ilçesinde çalıştığı narenciye fabrikasında makineye kapılmak suretiyle yaşamını yitiren çocuk işçi Dicle Nur'a atfetmek istiyorum. Onun da anısı önünde saygıyla eğilmek istiyorum.

Değerli arkadaşlar; aslında bugün, 10 yılın geride bırakan 6331 sayılı Yasanın çalışma hayatında bizlere getirmiş olduğu, bizleri karşı karşıya bırakmış olduğu bütün hak ihlallerini her haliyle, her boyutuyla 2 gün boyunca tartışacağız. Ama esas konuşma ve sözlerime başlamadan önce, Sayın Numan Bey'in de işaret ettiği gibi, en temel insan haklarından biri olan örgütlenme ve ifade özgürlüğünün bugün en açık şekilde gasp edildiği günümüz Türkiye'sinde ve bugün bu Sempozyumda bizimle birlikte olması gerekirken maalesef iktidarın bu baskıcı, otoriter uygulamaları sonucunda tutuklu olan sevgili TTB Merkez Konseyi Başkanı Şebnem hocayı da selamlayarak başlamak istiyorum.

Değerli arkadaşlar; evet, tüm dünyada kapitalizm krizlerini aşmak için birtakım uygulamalarla yol almaya çalıştı, sermayenin önünü bu çerçevede açmaya çalıştı ve bu anlamıyla Türkiye'de de özellikle 80 faşist darbesi sonrasında hızla yaşama geçirilen, gelen

bütün iktidarlar tarafından hızla yaşama geçirilen neoliberal politikalarla Türkiye'deki çalışma hayatının, kamusal yaşamın tasfiye edildiği ve özelleştirmelerle piyasalaştırıldığı bir sürece denk geldik. Tabii ki, AKP'li yıllarda bu çok daha hızlandı. Bunları da konuşacağız elbette, bunların sonuçlarını da hep birlikte değerlendireceğiz. Bu mevcut politikaların kendisi aslında bu ülkedeki işçi sınıfına, emekçilere, bu ülkede yaşayan milyonlara, halklara daha fazla güvencesiz çalışma, kayıt dışı çalışma, daha fazla sendikasılaşma, örgütlenme hakkı önündeki engellerin artması gibi, öncelikli olarak sermayenin kârını arttırmaya dönük, onların ihtiyaçlarını önceleyen politikalar olarak karşımıza çıktı. Demin de belirttiğim gibi, aslında 20 yıllık AKP iktidarının toplamına baktığımızda, hem kendi sermaye grupların oluşturma ve bunları besleme konusunda, yerli ve milli diye tanımladığı sermaye gruplarını besleme konusunda; hem de kamunun hızla tasfiyesi, özelleştirme politikaları çerçevesinde çok hızlı koşan, bu anlamda hızlı icraatlar yapan bir iktidar olduğunun bu anlamda da hakkını vermek gerekir. Aslında tüm bu istihdam politikalarının kendisini temel bir istihdam politikası haline dönüştürdü Türkiye'de. Kamu başta olmak üzere, kayıt dışı, güvencesiz çalışma artık güvenceli çalışmanın çok çok önüne geçmiş, rakamlar güvencesiz çalışmanın bunun çok daha üstünde olduğunu ortaya koymuştur. Tabii, tüm bu politikaları hayata geçirirken, AKP iktidarı özeline İslamcı otoriter bir iktidar olması açısından bir şeyi daha vurgulamak gerekir. Özellikle başta kadın emeğini ve 2011'den bu yana Suriye emperyalist savaşından göçle ülkemize gelen yoğun göçmen emeğini ve konuşmanın başında ifade ettiğim çocuk işçiliğini aslında tüm, bu kayıt dışı istihdam politikalarının merkezine koyan, kaldıracı olarak kullanan bir AKP iktidarıyla karşı karşıya geldik. Tam bu tablo içerisinde iş güvenliği ve sağlığını da maalesef sadece maliyetleri düşürücü, işverenin yükünü azaltıcı bir çerçevede ve tamamen göstermelik, kâğıt üzerinde bir düzenleme olarak yaptığı; yine Numan Bey konuşmasında değindiği, 10 yıl önce İSG'nin, mevcut söz konusu Yasanın kabul edildiği yıllar Avrupa Birliği uyum sürecinin özellikle bu konuda Avrupa Birliği'nden yana baskıların, basıncın olduğu dönemlerdi. 6331 sayılı bu Yasanın hem yapılış aşaması açısından baktığımızda, o

dönem de aslında bugün bu Sempozyumun örgütleyen kurumlar, örgütler olarak sürecin içerisinde dâhil olma, görüşlerimizin iletilmesi noktasında sürecin tamamen dışında tutulduk; hem de az önce sözü edilen ILO'nun bu alanla ilgili bağlayıcı olan ve Türkiye'nin imzacısı olduğu ilgili sözleşmelerin içerik olarak kapsam dışında tutularak bir sözleşme yapıldığını, aslında çalışma hayatında iş güvenliğini önceleyen, işçi sağlığını ve işçi güvenliğini önemlemeden bir yasa olduğuna kendi ismiyle müsemma olması haliyle tanıklık ettiğimizde de bir kez daha altını çizmek gerekir. Dolayısıyla bu haliyle hazırlanmış, bu mantıkla bu çerçevede oluşturulmuş bir yasa sadece bu hizmetleri piyasalaştıran, piyasaya açan, yeni taşeron alanlar yaratan bir hal almış oldu.

Yasa birçok kesimi dışında bıraktı. Başta kadınlar, ev hizmetlerinde çalışanlar, afet ve acil durum birimleri, müdahale faaliyetlerinde çalışanlar, Türk Silahlı Kuvvetlerinde ve genel kuvvetlerde çalışan milyonlarca emekçi bu Yasanın göstermelik dahi olsa belli bir güvence sağladığı kapsamın tamamen dışında kaldı. Daha sonra az tehlike ve tehlike durumuna göre, özellikle kamu başta olmak üzere aşamalı geçişler olacağı ifade edildi; ama bu aşamalı geçişler geride bıraktığımız 10 yıla rağmen gerçekleşmedi. Bildiğiniz gibi, pandemi döneminde birtakım torba yasalar çıkartılarak yine hedeflenen geçişlerin biraz daha ertelenmesinin önü açılmış oldu.

Az önce belirttiğim 6331 sayılı Yasa öncelikli olarak ev hizmetlerinde çalışanları kapsam dışı bırakıyor. Aslında bu, Yasanın ne kadar eril ve toplumsal cinsiyet eşitliğini yok sayan yapısını çok net bir şekilde ortaya koyuyor. Aslında baktığımızda, kadın istihdamının böylesine düşük olduğu, güvencesiz, esnek, yarı zamanlı, kayıt dışı çalışmanın esas olarak kadın emeğini kamusal alandan tasfiye ederek ev içine hapsedmenin bir aracına dönüştürüldüğü ülkemiz koşullarına tam da bu anlamıyla beden ve yaşam odaklı ev içini, ev içi yeniden üretimi ve esas üretim alanlarını yan yana düşünen, birlikte planlayan, toplumsal cinsiyet eşitliğini de geliştirici politikaları esas alan bir iş güvenliği ve işçi sağlığına dair düzenlemeler bizim esas taleplerimiz. Yasada buna yakın hiçbir düzenlemenin olmadığı çok açık bir şekilde görülüyor.

Tabii, mevcut duruma dair çok uzun değerlendirmeler yapmayacağım; ama neler yaşandığını, özellikle 10 yıllık bu Yasayla bizlerin neyi asla unutmamamız gerektiğini ve hatırımızda sürekli tutmamız gerektiğini kısaca söylemek istiyorum. Biz elbette unutmuyoruz. Her yıl binlerce işçi, emekçi, iş cinayetlerinde hayatını kaybediyor, bunun en az 5 katı kadarı da meslek hastalıkları nedeniyle yaşamını yitiriyor ve yaşanan iş cinayetlerinde her yıl on binlerce çalışan maalesef sakat kalıyor. Bu sakatlıklar, bu kayıplar devlet kayıtlarında yer almıyor, yansımıyor. Biz elbet bunları unutmuyoruz. Tabii, 2022 yılının sadece ilk 10 ayında 1.521 işçi yaşamını iş kazalarında iş cinayetlerinde yitirdi. Bu AKP'li yılların 20 yılında 30 bin 224 işçi bu şekilde işçi cinayetlerinde yaşamını yitirdi.

Elbette unutmuyoruz değerli dostlar; işverenin maliyet olarak gördüğü tedbirlerin alınmaması, yeterli denetimlerin yapılması ve emekçiden yana kapsayıcı bir iş güvenliği ve sağlığı yasasının uygulanmaması nedeniyle meydana gelen iş cinayetlerinden sonra karşımıza geçip fitrat, kader, fiziki olarak çok güzel öldükleri gibi söylemlerle iktidarın acımızla, kayıplarımızla alay ettiğini elbet unutmuyoruz, unutmayalım.

Kaza niteliğini artık çoktan aşmış olan ve bir katliama dönüşmüş olan bu iş cinayetleri sonrasında görülen bütün davalarda maalesef gerçek sorumluların yargılanmayarak, neredeyse bu cinayetlerde yaşamlarını yitirenler üzerine sorumluluğun atılmak istendiğini asla unutmuyoruz.

Tüm dünyayı sarsan ve hepimizin zorlukla mücadele etmek durumunda kaldığı pandemi günlerinde AVM'leri, okulları ilk elden, en başta kapatan iktidarın, "Çarklar dönsün, sermaye kârını arttırsın" mantığıyla fabrikaları, sanayi sitelerini açık tuttuğunu, üstelik COVID 19'u meslek hastalığı olarak kabul etmediğini, bu çerçevede ve bu politikalarla daha fazla işçi ve emekçinin ölümüne yol açtığını elbet unutmuyoruz. 10 yıl önce yürürlüğe giren söz konusu Yasanın en can alıcı maddelerinin yürürlüğe giriş tarihinin milyonlarca çalışan için sürekli ertelendiğini unutmak elbette mümkün değil. Pandemi döneminde çıkarılan torba yasayla 4 milyondan fazla kamu emekçisine ve 50'den az çalışanı

olan az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde çalışan milyonlarca işçiye işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı ve sağlık personeli istihdamı için, “Ölmeyin, biraz daha direnin! Az kaldı. Olursa, 2024’te bir düzenleme yaparız” denildiğini asla unutmuyoruz. Hükümetlere iş güvenliği konusunda ve strateji geliştirmede tavsiyelerde bulunmakla görevli olan, Numan Bey’in “2017’den itibaren artık hiçbir teklif vermiyoruz” dediği Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin bir OHAL KHK’sı ile ortadan kaldırıldığını da unutmuyoruz, hatırlatıyoruz.

Eğitim çağındaki çocukların çalışma yaşamında düşük ücretli köleler olarak önünü açan mesleki eğitim merkezlerine, MİSEM’lere yasal statü kazandıran; çocuk işçiliğini önleyici tedbirler almak yerine her fırsatta sermayeye daha fazla ucuz işgücü sağlamak adına yeni adımlar atan siyasi iktidarın uygulamalarını ve bu uygulamaların yarattığı tüm sonuçları; bu sonuçlardan olan, ülkemizde her ay ortalama olarak 6 çocuğun yaşamını yitirdiğini, son 9 ayda ise 556 çocuğun iş cinayetlerinde yaşamını yitirdiğini, dün Erzinde bir çocuğun daha bu çerçevede yaşamını yitirdiğini ve sorumluların kimler olduğunu unutmuyoruz, hatırlatıyoruz.

Savaş politikaları sonucunda yerini yurdunu terk etmek zorunda kalan milyonlarca göçmenin, mültecinin ülkemizde insanlık dışı yaşam koşullarında olduğunu biliyoruz ki, daha dün -yine acısı çok taze- Suriyeli bir ailenin yaşadığı bir evde çıkan yangında 9 kişi yaşamını yitirdi. Hakikaten göçmenlerin ülkemizde karşı karşıya kaldığı bu insanlık dışı yaşam koşulları, yoksulluğun onlara dayattığı durum ortadayken, bir de buna iktidarın göçmen emeğini bu anlamda sermayeye peşkeş çeken yaklaşımları olduğunu, düşük ücret ve güvencesiz çalışmanın bir nevi sopası haline getirildiğini; “İşverenler, yatırımcılar, sanayiciler Suriyelilerden çok memnun. Göçmenler giderse bu ülke ekonomisi çöker” politikalarını, anlayışını, sermayeye sürekli göz kırptığını unutmak elbette mümkün değil.

Değerli arkadaşlar; bu alana dair unutmayacağımız ve asla unutmurmayacağımız birçok şey söyleyebiliriz, ama özetle şunu söylemek gerekir. Ülkemizde ve tüm dünyada özellikle, taşeronlaştırma, sendikasızlaştırma; kayıt dışı, güvencesiz, esnek çalıştırma

gibi tüm bu emek düşmanı politikalarla sermayenin çıkarları doğrultusunda dizayn edilen başta kadın, çocuk ve göçmen emeği olmak üzere tüm emekçilerin insanca yaşam ve insanca çalışma koşullarını ortadan kaldıran bu neoliberal politikalar karşısında tüm bu emek düşmanı uygulamaları hem unutmuyor, hem de her fırsatta dile getirmekten ve bu uygulamalara karşı mücadeleyi büyütmekten vazgeçmiyoruz. Çünkü hepimizin çok iyi bildiği gibi, çalışma hayatını böylesine kuralsızlaştıran ve bu noktaya getiren, çalışanları korumasız bir şekilde ölümle karşı karşıya gelecek şekilde çalışma hayatına terk eden bu kapitalist sistem yapısal olarak işçi cinayeti ve daha fazla meslek hastalığı üreten bir bataklıktır. Gittikçe büyüyen bu bataklığa karşı biz bugün bu Sempozyumu yaparak bir tek şey yapıyor olabiliriz, ama tüm çalışma hayatında ülkenin bütünündeki bu politikalara ve uygulamalara karşı bu mücadeleyi yükseltmek; iş cinayetleri başta olmak üzere emekçileri, işçileri ölüme terk eden bu anlayışa karşı ortak mücadeleyi yükseltmek ve emekten yana bir dünyayı kurmak için hepimizin üzerine düşenleri yerine getireceğine inanıyorum.

Hepinizi saygıyla selamlıyorum. Teşekkürler.

ADNAN SERDAROĞLU
DİSK Genel Sekreteri

Sevgili dostlar;

Günaydın.

Hepinizi Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu DİSK adına saygıyla, sevgiyle selamlıyorum. Hepiniz hoş geldiniz.

Tabii, sabahın erken saatlerinde hepimizi son derece rahatsız eden bir konu başlığı üzerinde tartışmalar, değerlendirmeler yapıyoruz. Emek ve meslek örgütlerimizin çok değerli başkanları, uzman arkadaşlarımız bu sürece çok önemli katkılar verdiler, Türkiye'nin önemli bir konusuna parmak basmaya çalıştılar. Birkaç aylık bir süredir üzerinde emek sarf ettiğimiz bir toplantıyı bugün gerçekleştiriyoruz. Bu konu başlığıyla ilgili benim de çok hoşuma giden bir şiiri sizlerle paylaşmak istiyorum. Rıfat Ilgaz'ın Alışım hepinizin bildiği bir şiiridir. Okumakta fayda var diye düşünüyorum.

*Kasnağından fırlayan kayışa
Kaptırdın mı kolunu Alışım
Daha dün öğle paydosundan önce
Zilelinin gitti ayakları
Yazıldı onun da raporu
İhmalden!
Gidenler gitti Alışım
Boş kaldı ceketinin sağ kolu
Hadî köyüne döndün diyelim*

*Tek elle sabanı kavrasan bile
Sarı öküz güngörmüştür,
Anlar işin iç yüzünü
Üzülme Alişim
Sabana geçmezse hükmün
Ağanın davarlarına geçer
Kim görecek kepenek altında eksiğini
Kapılanırsın boğaz tokluğuna
Varsın duvarda asılı kalsın bağlaman
Beklesin mızrabını
Sağ yanın yastık ister Alişim
Sol yanın sevdiğini
Ama kızlarda emektar sazın gibi
Çifte kol ister saracak*

Evet, Rifat Ilgaz'a da böylece anmış oluyoruz.

Sevgili dostlar; aslında söyleyeceğimiz şeyler birbirine yakın şeyler. Ben de sözü çok fazla uzatmadan DİSK'in görüşlerini sizlerle paylaşmak istiyorum.

DİSK Genel Sekreterliğinin yanında, aynı zamanda imalat sanayiinde faaliyet gösteren bir sendikanın, Birleşik Metal İş Sendikasının Genel Başkanıyım. Hem imalat sanayiinde olanlarla ilgili hem DİSK'in genel bakış açısıyla ilgili bu konuları sizlerle paylaşmak istiyorum.

Aramızda sevgili dostlarımız da var, hocalarımız da var. Geçen hafta 2 gün süren bir toplantı gerçekleştirdik, 6356 sayılı Yasanın değerlendirmesini yaptık İstanbul'da. Aslında Yasayla ilgili değerlendirmelerde şunu görüyoruz: Herkes her şeyden rahatsız. Bütün kurumlar Türkiye'deki başta anayasa olmak üzere, alt yasaların tamamında bir rahatsızlık ortaya koyuyor bu tür toplantılarda. Geçen hafta İstanbul'da yaptığımız toplantıda da 3 tane konfederasyonun yöneticileri görüşlerini belirttiler, üniversitelerden gelen hocalarımız ve sendikalardan gelen hocalarımız bunlarla ilgili rahatsızlıklarını belirtti; ama ne hikmetse, bu Yasa inatla devam ettiriliyor, değiştirilmesi konusunda bir çaba sarf edilmiyor, bilinmedik bir el müdahale ediyor. Demek ki, hükümet üzerinde etkisini işçi konfederasyonlarından çok daha fazla hissettiriyor ve

değiştirilmiyor, 6356 sayılı Yasa herkesin eleştirisine rağmen devam ediyor. Bir ülkede 7 yıl süren sendikaya ulaşma davası olur mu, yetki itiraz davaları 7 yıl sürebilir mi? Bunu bizler yaşıyoruz. Bir ülkede 7 yıl süren bir davadan sonra o işyerinde işçi kalır mı, sendika üyesi kalır mı? O işçilerin sendikaya bakışı baştaki gibi pozitif bir noktada devam eder mi; etmez. Bizler bunların sonuçlarını ağır bir şekilde yaşıyoruz. Yetkisiz mahkemelere itirazın önünü kesecek olan kimlerdir? Bunlar bu ülkede maalesef hâlâ farkına varılmayan veya varılsa da bir çözüm ortaya konulmayan durumlar olarak karşımıza çıkıyor. Demek ki, 7 yıl sürmesini isteyen anlayış bu ülkenin yönetiminde önemli derecede söz sahibi.

6356 sayılı Yasanın 10. yılının değerlendirilmesiyle 63331 sayılı Yasanın değerlendirilmesi arasında da bir fark görmüyorum. Aynı şeyleri burada da tartışacağız. İşçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yıllardır yasanın bir bütünsellik içerisinde hayata geçirilmesini bile sağlayamamışız. Sürekli öteleniyor önemli şeyler, birtakım sayısal kıstaslar üzerinde uygulanması gereken şeyler sürekli erteleniyor ve sürekli bunları gündeme getirecek ve eleştirecek şeyleri yaşamak durumunda kalıyoruz.

Bakınız, maden kazalarında biraz daha fazla insan canından oluyor, iş cinayetlerine kurban gidiyor, biraz daha fazla tartışılmak durumunda kalıyor bunlar. Bu çalışmalarını yapan birtakım arkadaşlarımız var. 20 yıl içerisinde 30 bine yakın insanın öldüğü bir ülkeden bahsediyoruz. 30 bin tane insan iş cinayetlerine kurban gitmiş. Kapitalizmin çarkını bu insanların kanlarıyla döndürüyorlar. Zaman zaman 300, 50, 40... Sayıları söylemeye bile utanıyorum. Bu kimliksiz karıncaların yerin yedi kat altında ölmesiyle ortaya çıkan bu duygusal birkaç günün geçirilmesini artık Türkiye’de alışkanlık haline getirdiler. Bu tür şeyleri kısa süre içerisinde nasıl atlatacaklarının hesabını yapıyorlar.

DİSK heyeti olarak Amasra’ya biz de gittik. Anne karnında çocukları babasız bıraktıklarını gördük. Elbette orada teknik arkadaşlarımızın bilgileri doğrultusunda birçok şeyi öğrenmek durumunda kaldık. Yazık! Bizim o gün duyduğumuz şeyler rapor olarak sunuluyor ve o gün onları söyleyenler sanki suç işliymiş muamelesine tâbi tutuluyor. Hükümet, otobüslerle tarikat üyele-

rini, cemaat üyelerini, Diyanet üzerinden birtakım insanları köylere göndererek, evlere göndererek dini telkinler üzerinden tepkileri elimine etmeye çalışıyor. Politikalar o kadar farklı ki, biraz önce değerli ILO Direktörü Numan Bey'in anlattığı çerçevede, yasanın olması hiçbir şey ifade etmiyor. Yasa en iyi şekilde de olsa, kafa o noktada olmadıktan sonra bunun değişmesinin mümkün olmayacağını artık bilmemiz gerekiyor. Yasadan ziyade kafanın değişmesi gerekiyor. 10 yıldır Yasanın ülkede uygulanmaya çalışıldığını görüyoruz. İmalat sanayiinde bir sendika olarak, fabrikalarda neler yaşandığını ben biliyorum. Özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda bir fabrikanın işçi sağlığına uygun bir hale getirilmesi için neler yaşadığımızı ben içinde yaşayan birisi olarak görüyorum. Fabrikada işverene sözünü geçirebilen, pandemide "Çarklar dönsün" denilen bir işkolunda faaliyet gösteren bir sendika başkanı olarak o süreçte 15 gün, hatta 45 güne varan süreç içerisinde işi durduran bir sendika, o güce sahip bir sendikanın bile o etkili durumu hayata geçirmek için neler yaşadığını biliyoruz.

Peki, sendikasızlar ne yapacak? Yüzde 90 küsurlara varan toplu sözleşme yapma hakkına sahip olmayan işçilerin çalıştığı, kayıt dışı çalıştığı, göçmen işçilerin çalıştığı fabrikalardaki insanların çalışma şartlarını kim düzenleyecek? Yasa var, sendikalaşma yasası da var, anayasa hükmünde sendikalaşma yasaları var. Peki, bunlar hayata geçiriliyor mu; geçirilmiyor. Evet, yükümüz ağır. Elbette buraya sizlere dertlerimizi dökmeye gelmedik. Eksikliklerin ne olduğu konusunda hem kamuoyunun bilgilendirilmesi anlamında, hem de hükümete hiç değilse bazı şeylerin farkına varması anlamında bir basınç uygulamak için bunları yapacağız, yapmaya devam edeceğiz. Bir şey olmuyor diye ondan geri adım atmak elbette mümkün değil. Bizler ne kadar iyi insan olursak olalım, elbette birilerinin kötüsü olmaya devam edeceğiz. Yani biz sermayenin kötüleriyiz, biz siyasi iktidarın kötüleriyiz, biz kapitalizmin kötüleriyiz ve onların kötülerisi olmaya da devam edeceğiz; ama bir ağlama duvarı haline dönüştürmeden yapacağız.

Sevgili Şebnem hocamızın da heyetin başkanlığını yaptığı bir grup sendikamıza plaket verdim. Özellikle iş sağlığı ve iş güvenliği, işyeri incelemeleri, alınan birtakım kararlar, fiili olarak 6331

sayılı Yasanın 13. Maddesi'ne göre yapmış olduğumuz işi durdurma hakkı, işten kaçınma hakkını kullanarak, bizi onurlandıran bir ödül verildi. Bunlar bizleri teşvik eden şeyler. Demek ki doğru yapıyoruz. Bu işin daha geniş bir kesimle ve daha güçlü bir şekilde hayata geçirilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Ama temelde bazı şeyleri değiştirmedığınız takdirde spesifik bazı şeylerin değişmesi zaten mümkün olmuyor. Yukarıda bir dağ var ve dağın üzerindeki kayaların yerinin değişmesi veya kaldırılması o dağın engelini bize aşırılmıyor. O dağın engelini biz nasıl aşacağız, onu tartışmamız gerektiğini düşünüyorum.

Sevgili arkadaşlar; bu ülkenin anayasasının baştan değişmesi gerekiyor. Süleyman Üstün hocamız vardı, hep onu hatırlatırdı, "Anayasanın son 2 harfine bakın, kimin anayasası olduğunu anlarsınız" derdi. Taniyanlar bilir Süleyman Üstün hocamızı. Bugünkü anayasa değişmeden, bugünkü ülkenin özgürlüklerinin, demokratik anlayışın yerleştirilmesi sağlanmadan, alt başlıkların çok sağlıklı bir şekilde hayata geçirileceğini düşünmüyoruz. Bugün 6356 sayılı Yasa, 6331 sayılı Yasa, ismini saymak istemediğim bir sürü yasal düzenlemelerin tamamında değişiklik yapılması gerekiyor. Bu değişikliği kim yapacak, bu değişikliği kim yaptıracak?

Dün bir işveren sendikasıyla görüşüyoruz, önemli bir işveren sendikası; bana işçilerin AKP'ye oy vermesinden serzenişte bulunuyor, "AKP'yi sizin üyeleriniz, DİSK'in üyeleri, sendika üyeleri oy veriyor" diye serzenişte bulunuyor. Tırnak içinde söylüyorum: At iziyle it izinin karıştığı bir sürecin ortaya çıkarttığı sonuçlar olarak değerlendirmek gerekiyor.

Bununla ilgili, özellikle maden kazalarında ortaya çıkan durumla ilgili, inşaatlarda ortaya çıkan durumla ilgili, tarımda ortaya çıkan durumla ilgili ayrı ayrı meselelerin özüne inerek bugün bir tartışma gerçekleştireceğiz. İş kazaları, iş cinayetleri neden kaynaklanıyor, çözüm yolları nedir, Yasanın eksiklikleri nedir, tartıştık, bir rapor hazırladık, kamuoyuyla paylaştık. Keşke daha fazla izleyicimiz olsaydı. Demek ki, Ankara biraz daha bu işlerin gerisinde kalmış durumda. İstanbul'da çok daha etkili bir pozisyonda olabileceğimizi düşünüyordum. Daha fazla ilgili olması gerekiyor, bu işle ilgili kafa yoran insanların sayısının fazlalaşması gerekiyor. Eksiklikleri hiç kimsede görmüyoruz. Bu ülkede sorumluluk alan, bir sendika başkanlığına gelen veya konfede-

rasyon yöneticiliğine gelen insanın sorumluluğu birinci derecede sorumluluktur. İşyerinde çalışan işçinin, madende çalışan işçinin, yerin yedi kat altında çalışan işçinin elbette kabahati yok; elbette o insanlara o yolu gösterecek, ne yapması gerektiğini öğretecek bir bilinçlendirme, bilgilendirme kadrosuna ihtiyacımız var bizim, hocalarımızın daha aktif çalışmasına ihtiyacımız var, üstlendiğimiz görevi daha iyi yerine getirmeye ihtiyacımız var. Bunların hepsinin ne olduğunu burada tartışacağız. Burada 5 tane örgütümüz var ve bu kurumlarımıza destek veren diğer yapılarımız var; yani önemli bir bileşim bu. Bu bileşimden bir şey çıkartmak da artık hepimizin becerisine bağlı. Ben bu beceriyi göstereceğimize inanıyorum. Sadece çalışma hayatıyla ilgili değil, genel anlamda bütün sorunların birbiriyle bir yerde kesiştiğini görüyoruz. Bütün sorunların kesiştiği nokta birdir ve birtakım pansumanlar yapılarak o noktanın değiştirilmesi mümkün değildir. Kökten değiştirilecek bir durum var ve bu duruma göre de yeni bir duruş belirlenmesi gerekiyor. Herkesin de bu duruşu kendi ölçüsünde belirlemesi ve hayata geçirmesi gerekiyor.

Uzun bir dönemdir uzman arkadaşlarımızın mutfakta çalışmalarının önemli sonuçlar ortaya çıkarttığını düşünüyorum. Bu toplantımızın hiç değilse kısa süre içerisinde bir etki yaratmasını ve birtakım sorumlu insanların da bu etki içerisinde bazı şeylerin değişmesi konusunda bir çaba içerisinde gireceğini umuyorum.

Tekrar herkese çok teşekkür ediyorum. Bu insanlara bizim ihtiyacımız var. Yani bu meseleyi tartışan, vicdanı olan, kalbi olan, yüreği olan bu insanlara bizim ihtiyacımız var. Bizi burada yalnız bırakmayan bu değerli dostlarımıza da çok teşekkür ediyorum. Saygılar, sevgiler sunuyorum. Sağ olun, var olun.

BURAK SARAN

Türk Diş Hekimler Birliği Genel Başkanvekili

Değerli katılımcılar; Türk Diş Hekimleri Birliği Merkez Yönetim Kurulu adına hepinizi saygıyla selamlıyorum. Düzenleme Kurulunun da bir üyesi olarak, bu Sempozyumda sürenin ne kadar önemli olduğunun farkındayım.

Bizler meslek örgütü olarak sermaye her gün işçileştirilen ve taşeronlaştırılan meslektaşlarımız ve mesleğimizin ayrılmaz bir parçası olan silikozis gibi yaşam kalitesini düşüren ve kısaltan bir meslek hastalığına maruz kalan diş protez teknisyeni emekçilerimiz adına bu Sempozyuma ufak da olsa bir katkıda bulunmaya çalıştık. Söz bundan sonra uzmanlarımızda. Sözü daha fazla uzatmak istemiyorum. Sorunlarımıza çözüm olacak bir sempozyum diliyor, hepinize saygılar sunuyorum. Çok teşekkür ederim. Sağ olun.

EMİN KORAMAZ

TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı

“Emek ve Meslek Örgütlerinin Değerli Başkanları, Sayın Uluslararası Çalışma Örgütü Türkiye Direktörü, Değerli Konuklar

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği adına hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum.

Mesleki, toplumsal ve vicdani sorumluluklarını yerine getiren herkesin, iktidar tarafından hedef alındığı, susturulmaya, sindirilmeye çalışıldığı bir dönemden geçiyoruz.

Konuşmamın en başında meslek alanına ilişkin yapmış olduğu bir değerlendirme çarpıtılarak, hukuksuz bir şekilde tutuklanan Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanı Şebnem Korur Fincancı'ya dayanışma duygularımı iletiyorum.

Yine buradan, Gezi Parkına ve Taksim Meydanına sahip çıktıkları için 200 günü aşkın süredir cezaevinde bulunan TMMOB Yönetim Kurulu üyemiz Mücella Yapıcı, Şehir Plancıları Odamızın Onur Kurulu üyesi Tayfun Kahraman ve Mimarlar Odası Hukuk Müşavirimiz Can Atalay'a ve tüm Gezi tutuklularına bir kez daha selamlarımızı iletiyorum.

6331 Sayılı Kanun'un 10. Yılı nedeniyle gerçekleştirilen ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği alanında yaşanan sorunları ve çözüm önerilerini ele alacağımızın bu önemli sempozyumun gerçekleştirilmesinde emeği geçen başta düzenleme kurulu üyeleri olmak üzere tüm arkadaşlarımıza teşekkür ediyorum.

Bu sempozyum ülkemizin en önemli sorunlarından birisi olan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği meselesine odaklanması açısından önemli olduğu kadar, alana ilişkin emek ve meslek örgütlerini yan yana getirdiği için de çok önemli ve anlamlı.

İktidarın kendisi gibi düşünmeyen tüm toplum kesimlerini hedef aldığı bu dönemde birbirimizle yan yana gelmek, birbirimizle dayanışma içinde olmak son derece önemli.

Bu birlikteliği yaşamın her alanında büyütme için, toplumun sorunlarına ortak çözümler geliştirmek için mücadele etmeye devam edeceğiz.

Değerli Konuklar,

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği olarak bizler meslek alanlarımıza ilişkin tüm konularda bilimsel ve teknik gelişmeler doğrultusunda, toplumun genel çıkarını gözeterek politikalar üreten, bu politikaları meslektaşlarımızla ve halkımızla paylaşan bir örgütüz.

Enerjiden sanayiye, imar ve kentleşmeden tarıma, , iletişimden gıdaya, madencilikten ekolojiye kadar gündelik hayatın her alanında hepimizi yakından ilgilendiren pek çok konuda etkinlikler düzenliyoruz.

Tüm bu sorun alanları içerisinde en fazla yoğunlaştığımız konularından birisi de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.

Yaptığımız etkinliklerle hem odalarımız hem de Birlik olarak bu konuda bir toplumsal bilinç oluşturmaya, sorumluları uyardırmaya çalışıyoruz.

Ne yazık ki bizlerin tüm uyarı ve çağrılarına rağmen gereken adımlar atılmıyor. Daha 1 ay önce Amasra'da yaşanan Maden Faciasında 42 madenci arkadaşımız daha hayatını kaybetti.

Hepsini bir kez daha saygıyla anıyorum.

Bu kayıtsızlık sonucu, ülkemizde her yıl binlerce kişi işyerlerinde hayatını kaybediyor, on binlerce kişi ise iş kazaları ve meslek hastalıkları nedeniyle yaralanıyor ya da sakat kalıyor.

Türkiye, güncel verilere göre iş kazalarında en fazla insanın ya-

şamını yitirdiği ülkeler arasında Avrupa'da ilk sırada yer alıyor. Yeterli önlemler alınmadığı için kazalar ve ölümler her yıl artıyor.

Bu durum mevcut yasal düzenlemelerin iş kazalarını ve ölümlerini önlemekteki yetersizliğinin, ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda köklü ve yapısal sorunlar olduğunun en açık göstergesidir.

Hepimiz biliyoruz. İş kazaları ve meslek hastalıklarının temelinde, sermayenin azami kar hırsı ve emek aleyhine politikalar yatmaktadır.

Ağır çalışma koşulları, kayıt dışı istihdam, taşeronlaştırma, özelleştirme, sendikasızlaştırma, denetimsizleştirme ve esnek istihdam politikaları iş kazaları ve meslek hastalıklarının sayısının artmasının asli nedenleridir

Bu gerçekliğe karşın, mevcut yasal çerçeve, işçiyi korumak, iş güvenliğini sağlamak ve meslek hastalıklarını önlemekten çok sermaye kesimlerinin çıkarlarını gözeten konumda bulunmaktadır.

Ülkemiz ILO'ya 1932 yılında üye olmuş olmasına karşın, ILO tarafından kabul edilmiş sözleşmelerin neredeyse üçte ikisine henüz taraf değildir.

Siyasi iktidar ise mevzuatı ve çalışma koşullarını iyileştirici ve geliştirici adımlar atmaktan sürekli olarak kaçınmakta, insan hayatını değil, rantı odağına almakta; çalışandan değil, işverenden yana taraf olmaktadır.

Hal böyle olunca, devletin ve işverenin sorumluluğunda olması gereken pek çok şey İş Güvenliği Uzmanlarının omuzlarına yüklenmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında danışmanlık hizmeti olarak verilen hizmetler, yasaların da yol vermesi ile bir suçlu yaratma mekanizmasına dönüşmüştür.

İş güvenliği uzmanının verdiği raporları uygulamaya geçirmeyen, engelleyici ve önleyici çalışmalarını yapmayan işverenler sorumluluktan kurtulurken, meslektaşlarımız hedef haline getirilmiştir. Mevcut haliyle yasa, işverenler açısından bir tür kalkan işlevi görmektedir.

İş güvenliği uzmanlarının tüm uyarılarına rağmen işverenlerin almadığı önlemler sonucu yaşanan ölüm, kaza gibi durumlarda dahi meslektaşlarımız günah keçisi ilan edilmekte, kazaların asli suçlusu olarak yargı önüne çıkartılmakta, hatta hapis cezaları verilebilmektedir.

Yapılması gereken şey, bu çarpıklığın düzeltilerek, işçi sağlığı ve iş güvenliğine kaynak ayırmayan, tedbirleri almaktan imtina eden, bu tedbirlere işgücü ve maliyet hesabıyla yaklaşan işverenlerin de yaşanan kazalardan ve meslek hastalıklarından sorumlu tutulacağı bir işleyişe geçilmesidir.

Sevgili Arkadaşlar,

“Elverişli koşullarda çalışma hakkı” İnsan Hakları Evrensel Beyanamesi’nde güvence altına alınmış bir haktır.

Emeğin yüzlerce yıllık mücadelesi sonucunda kazanılan bu hak, “işçi sağlığı ve iş güvenliği” adıyla tüm dünyada kabul edilen temel bir çalışma ilkesi halini almıştır.

Bu ilkeye göre, bir sosyal hukuk devletinin temel işlevi, güvenli bir çalışma ortamı oluşturmak, çalışanları çalışma ortamından kaynaklanan sağlık ve güvenlik risklerine karşı korumak, çalışanların güvenlik, sağlık ve refahını sağlamak ve geliştirmektir.

Tüm yasal çerçeve ve çalışma yaşamı bu ana eksene oturtulmak zorundadır.

Gerçekleşen iş cinayetleri ve iş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenemez olduğu hepimizin malumudur.

Bilimsel ve teknik ölçütler doğrultusunda atılacak adımlar ile göz göre göre “geliyorum” demekte olan facialara son vermek mümkündür.

Bunun için önce insan hayatına ve emeğe değer veren bir yaklaşımın benimsenmesi gerekmektedir.

Burada yürüteceğimiz tartışmaların, bu alanda yaşanan sorunların çözümüne katkı vereceğine inanıyorum.

İnsanların aç ve yoksul yaşamadığı, işyerlerinde hayatlarını yitirmedikleri, eşit adil bir ülke ve dünya özlemi ile TMMOB Yönetim kurulu adına hepimizi saygı ve sevgiyle selamlıyor, sempozyumumuzun başarıyla sonuçlanmasını diliyorum.”

Doç. Dr. Ali İHSAN ÖKTEN

TTB Merkez Konseyi II. Başkanı

İkinci Başkanı)- Değerli basın emekçileri, değerli başkanlar, değerli kurum temsilcileri, değerli ILO Türkiye Direktörü, değerli katılımcılar, sevgili arkadaşlar; hepinizi Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi adına sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Türk Tabipleri Birliği adına konuşmayı Merkez Konseyi Başkanımız Prof. Dr. Şebnem Korur Fincancı yapacaktı; ancak, hepimizin bildiği gibi, Başkanımız, haksız, hukuksuz, adaletsiz, antidemokratik yöntemlerle bir süredir cezaevinde. Bu nedenle hepinize selam ve sevgilerini ilettiler. Bizler de buradan kendisine saygı ve sevgilerimizi iletiyoruz ve en kısa sürede aramızda olacağını biliyoruz.

Sağlık, fiziksel, psikolojik, sosyal ve siyasal iyilik halindedir. Şebnem hocamız şu an cezaevinde. Fiziksel, psikolojik ve sosyal olarak iyi; ancak, siyasal olarak Şebnem hocamız gibi, Mücella Yapıcı ve birçoklarımız gibi, ne yazık ki sağlıksız Türkiye ortamı devam ediyor. Ben şimdi sizlere Şebnem hocamızın gönderdiği mektubu okuyacağım.

Prof. Dr. Şebnem KORUR FİNCANCI

TTB Merkez Konseyi Başkanı

Değerli katılımcılar, sevgili meslektaşlarım ve yol arkadaşlarım; sizlerden öğreneceklerimin heyecanı ve umutla bu Sempozyumu beklerken, kendi uzmanlık alanımda yaptığım bir değerlendirme, devletin hep o pek hassas sivri uçlarına dokunup kriminalize edilince, ne yazık ki sizlere Sincan'da bir koğuştan seslenmek

zorunda bırakıldım. İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin yok sayıldığı, ardı ardına gelen iş cinayetleriyle karşı karşıya kaldığımız, sağlığın ancak emeğin sınırlı yeniden üretimine olanak sağlayacak kadarının sunulduğu, onu da insanı ve doğayı nesneleştirip tüketen neoliberal patriyarkal kapitalizmin metasına dönüştürerek piyasanın insafsız koşullarına terk ettiği bu dönemde, Sempozyum boyunca ele alacağınız her konunun ne kadar öğretici ve geleceğe ışık tutacak boyutta olacağını biliyorum. Sizlerin heyecanını, umudunu orada paylaşamasam da, bu soğuk duvarların ardından bana sızıp ulaştığını bilmenizi isterim.

Ekolojik bir emek hareketinin neden ihtiyaç olduğu özellikle bu küresel salgınla çok daha görünür oldu. Salgının Türkiye’de de koruyucu sağlık sisteminin tahribatıyla koşut emekçiye vuran boyutu ister istemez işçi sağlığı için emek veren meslektaşlarımızda da daha şiddetli hissedildi. Aşılar ortaya çıkana kadar toplumun neredeyse 10 katına varan bir hızla yitirdiğimiz meslektaşlarımız arasında işyeri hekimleri ilk sıradaydı. Doğanın acımasız bir hızla tüketildiği geçtiğimiz yüzyılın ikinci yarısında Türkiye nüfusu ancak 3 kat artarken, kent nüfusunun 9 kat arttığı bir dönemden, artık neredeyse 3 büyük kent nüfusunun ülke nüfusunun yarısına ulaştığı 21. Yüzyılda sermayenin insansızlaştırdıkları alanları büyük bir iştahla cansızlaştırma girişimlerinin bizleri daha büyük salgınlarla baş başa bırakacağını unutmadan, emeğin doğayla uyumunu yakaladığımız, emeği yeniden üretirken doğayı da yeniden üreteceğimiz bir toplumsal sağlık bakışını geliştireceğimiz bir sempozyum dileğiyle hepinizi umutla, dirençle, dayanışmayla selamlıyorum.

Prof. Dr. Şebnem Korur Fincancı

Sincan Kadın Kapalı Cezaevi

Ankara

İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİNİN EKONOMİ POLİTİĞİ

Moderatör: Ayhan Yüksel

6331 Sayılı Yasa: Neo-Liberalizmin Kuralları - *Dr. Nail Dertli*

Türkiye' de Birikim Rejimi ve İSİG - *Tevfik Güneş*

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Alanın Piyasalaşması ve OSGB'ler - *Deniz İpek*

İş Cinayetleri Hukuk - *Av. Murat Özveri*

AYHAN YÜKSEL

Moderatör

Sempozyumumuzun 1. Oturumunun konusu, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinin Ekonomi Politikası. Bu oturumda dört değerli konumuz var; izin verirsiniz kendilerini davet etmek istiyorum.

Oturuma başlamadan önce, izin verirsiniz bir şeyler söylemek istiyorum. Sempozyumumuzun başladığı bugünde ne yazık ki işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kömür karası günler yaşıyoruz. Hepinizin bildiği gibi, 14 Ekim 2022 tarihinde, Bartın'ın Amasra ilçesinde Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığına bağlı Türkiye Taşkömürü Kurumu Amasra Müessese Müdürlüğünde 42 maden emekçisi hayatını kaybetti ve ağır yaralılarımızın tedavisi halen devam etmektedir. Kömür karası günlerde bir avuç kömür veren emekçileri saygıyla anıyoruz.

Saygıdeğer konuklar; 6331 sayılı Yasa 2012 yılında yürürlüğe girmeden önce AKP iktidarı bir yol haritası belirledi. Belirlediği yol haritası AB direktiflerine uygun bir yasa çıkarmaktı. 2004-2012 yılları arasında 8 yıllık bir çalışma süreci oldu. Bu çalışma süreci içerisinde, “liyakatli kadroların liyakatli başarıları” sonucunda geline geline 6331 sayılı Yasaya gelindi. Bu Yasa Avrupa Birliği'nin 381 sayılı Direktifinin arkasına eklenmiş birkaç ilave maddeden ibarettir. Yaşadığımız süreç içerisinde İş Sağlığı Güvenliği Meclisinin sonuçlarına baktığımızda, bu Yasa bize AKP'li yıllarda 2 bin 170 ölüm getirmiştir. Ne yazık ki, bu Yasa bu haliyle bile tam anlamıyla yürürlüğe giremedi, sermayenin kadroları bu Yasanın bütün maddelerini yürürlüğe sokmadıklarını genel kurullarında övünerek bahsettiler.

Sözü daha fazla uzatmadan, ilk konuşmacımız Sayın Nail Dertli'ye veriyorum sözü.

Buyurun Sayın Dertli...

6331 Sayılı Yasa: Neo-Liberalizmin Kuralları

Dr. Nail DERTLİ

Teşekkür ederim. Öncelikle günaydın.

Konuşmama, Prof. Dr. Gürhan Fişek'i anarak başlamak istiyorum. Kendisini 2017 yılında kaybettik. Sunumumu esas olarak Gürhan hocanın kavramsallaştırmalarından hareketle kurmaya çalıştım. Gürhan hoca Siyasal Bilgiler Fakültesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği derslerini uzun yıllar sürdürdü. Bu dersler boyunca hocanın iki tane ilkenin ya da olgunun üzerinde ısrarla durduğuna tanık oldum. Bunlardan birincisi şuydu: İş hukuku mevzuatı bütünün bir parçasıdır, dolayısıyla parçalı şekilde yaklaşmamak gerekir. 6331 sayılı Yasa söz konusu olduğu zaman da parçalı yaklaşmamak gerekir, iş hukuku mevzuatının diğer parçalarıyla birlikte değerlendirmek gerekir. İkinci husus ise, esas itibarıyla işçi sağlığı ve iş güvenliğinde başarı ancak işçilerin katılımıyla gerçekleştirilebilir, çünkü bu bir sınıfsal sorundur. Sınıf kendi sorununa sahip çıktığı zaman iş sağlığı ve iş güvenliğinde başarı elde edilir. Esasında ben sunumumu iki temel tespit, iki temel ilke üzerinden biçimlendirmeye çalıştım. 6331 sayılı Yasayla ilgili 10 yıldır çok fazla değerlendirme yapıldı, üzerine konuştuk, tartıştık, zaman zaman geçmişteki düzenlemelere göre pozitif yönleri vurgulandı, zaman zaman önemli eksiklikleri vurgulandı; ama bir bütün olarak 6331 sayılı Yasaya baktığımız zaman şunu görüyoruz: Yasanın en belirleyici unsuru, uygulamanın merkezine iş güvenliği uzmanlığını yerleştirmesi. Bugünkü ve yarınki tartışmalarda bu iş güvenliği uzmanlarının mesleki yeterlilikleri, sertifikasyonları meselesi uzun uzun tartışılacak, buna ilişkin sorun-

lar tartışılacak; ama şunu söylememiz mümkün: “İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri neredeyse iş güvenliği uzmanları tarafından sürdürülen bir dokümantasyon çalışmasına çevrilmiş durumda.” Bir risk analizi, acil eylem planı, Patlamadan Korunma Dokümanı gibi bir sürü dokümandan oluşan iş güvenliği hizmetleri var. Gürhan hoca buna “İşçi sağlığının insansızlaştırılması diyor. Ben bu insansızlaştırma kavramının bir yönüyle işçi sağlığının sınıfsal içeriğinden arındırılması olduğunu düşünüyorum ve bunu iddia etmeye çalışacağım. Bu, şu yüzden önemli: İşçi sağlığına son derece teknik bir perspektifle yaklaştığımız zaman, onu depolitize ediyoruz, işçi sağlığı gibi son derece politik bir konuyu depolitize ediyoruz, aynı zamanda işçiyi de eylemsizliğe itiyoruz, hareketsizliğe itiyoruz, nesneleştiriyoruz. 6331 sayılı Yasanın en temel unsurları bence bunlardır: İş güvenliği uzmanını merkezine koyuyor, depolitize ediyor, işçiyi hareketsizleştiriyor.

Sunumun temel başlığı İşçi Sağlığı ve Neoliberalizm. Ben bu Yasaya baktığım zaman, bir bütün olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin neoliberal ilke ve değerlerin içselleştirildiğini görüyorum. Bu noktada bir parantez açmak isterim. Bu süreç, işçi sağlığı alanında neoliberal ilkeleri kabul etmek, dünyada ve Türkiye’de 90’lı ve 2000’li yıllardaki yoksulluk tartışmalarına son derece benziyor. 1990’lı yıllardan itibaren Dünya Bankası yoksulluk araştırmalarına önemli miktarda fonlar aktarmaya başladı. Yoksulların tasnif edilmesini, hiyerarşik olarak sınıflandırılmasını temel alan yoksulluk araştırmalarına ayırdığı kaynakla Dünya Bankası yoksulluk araştırmalarının içeriğini büyük ölçüde belirledi. Bu yoksulluk araştırmalarına ayrılan kaynakların çok yüksek olduğunu söylüyorlar; ama bu yoksulluk araştırmaları ya da Dünya Bankası’nın aktardığı kaynak, emekçilerin, yoksulların maddi yaşam koşullarında önemli bir değişiklik meydana getirmedi; hatta tam tersine, 2000’li yıllar boyunca gelir eşitsizliği daha da büyüdü, Kuzey’le Güney arasındaki eşitsizlik de büyüdü. Dolayısıyla bu projeler, programlar etkisiz olmuş gibi görünüyor ilk bakışta; fakat esasına baktığımız zaman, Dünya Bankası, yoksulluk gibi son derece politik bir meselenin tartışılmasının şeklini değiştirdi. Biz geçmişte yoksulluğu bir sınıfın kolektif deneyimi olarak tartışıyorduk, yani işçi sınıfının ve emekçi kesimlerin kolektif

deneyimlediği bir bölüşüm sorunu olarak tartışıyorduk; Dünya Bankası bunun yerine bize yoksulluğu esasında piyasaya eklemememe sorunu olarak tartıştırmaya başladı ve yoksulluğu beşeri sermayenin yetersizliğiyle açıklamaya başladı. Dolayısıyla yapılması gereken unsur, yoksulların beşeri sermayeye kazandırılmasıydı. Benzer bir süreç işçi sağlığı alanında da gerçekleşiyor. Bunun aktörlerinin illa Dünya Bankası olması gerekmiyor; çeşitli uluslararası kuruluşlar çeşitli projelerle, etkinliklerle işçi sağlığına ilişkin, işçi sağlığı alanında neoliberal ilke ve değerlerin yerleşmesinde olanak sağlıyorlar. Aslında bu işçi sağlığına özgü değil. 2000’li yıllarda Türkiye’de proje yürüten uluslararası kuruluşlarla projeyi yürüten kamu kurumlarının tamamına yakını kendi alanlarında neoliberal ilke ve değerleri benimsediler. Basit bir örnek vereceğim. Sosyal Güvenlik Kurumu eskiden yoksullara yönelik, sigortalı çalışsa da yoksul olan emekçilere, BAĞKUR’lu ve SSK’lı emekçilere yoksulluğunu belgelemesi şartıyla sosyal yardım yapıyordu; fakat Dünya Bankası hak eden-hak etmeyen yoksul ayrımını katı bir şekilde dayatınca, “Sigortalı işçiler sosyal yardımlardan yararlanamaz” dedi ve dışlamaya başladı. Bakın, Sayıştay 90’lı yıllar boyunca Sosyal Yardımlaşma Kurumuna bunu söylüyordu, “Bunları yararlandırma” diye; ama bürokratlar direnip sosyal yardımları veriyordu sigortalılara. 2000’li yıllardan itibaren bu değişti, çünkü bu işin içerisinde Dünya Bankası girdi.

Burayı çok uzattığımı biliyorum, ama neoliberalizmin işçi sağlığı alanındaki etkisinde bunun belirleyici olduğunu düşünüyorum.

Hocam tabii, onun yanında bunları söylemeye biraz çekiniyorum, ama şunu söyleyebiliriz. “İş hukuku mevzuatı bir bütün” dedik. İşçi sağlığı esasında İş Yasasının bir parçasıydı, 2013 yılında bağımsız bir yasa haline getirildi; fakat yine bizim açımızdan iş hukukunun bir parçası. Yasaya baktığımız zaman, geleneksel iş hukuku içerisinde 5 temel özellik sıralayabiliriz, geleneksel iş hukukunun temel ilkeleri diyebiliriz diye düşünüyorum. Bunlardan birincisi, istihdam mekânı dediğimiz yer büyük bir baskı mekânıdır; yani üretim noktası işçi üzerinde baskının yapıldığı bir noktadır. İkincisi, üretim noktasında, işverenle işçi arasında pazarlık güçleri arasında muazzam bir dengesizlik söz konusudur, bir güç asimetrisi söz konusudur. Dolayısıyla iş hukuku oldukça

asimetrisini gidermeyi amaçlar. Üçüncüsü, istihdam ilişkisi isyan ettirici derecede aşırı güç kullanımını içerir, ekonomik şiddeti içerir, aynı zamanda istihdam ilişkisi büyük sosyal çatışmalara sebep olur. Grevler bunun doğrudan yansımalarıdır. Bunlara bağlı olarak da sonuncusu, iş hukukunun temel amacı, görevi, sermayenin emek üzerindeki tahakkümünü sınırlandırmak, işçinin korunup güçlendirilmesini sağlamaktır. İş hukukundaki neoliberal dönüşümle birlikte bu ilkelerin tümüyle terk edildiğini görmeye başlıyoruz. İşçinin korunup güçlendirilmesi hedefi yerini uluslararası rekabete uyum sağlamaya ya da firmaların rekabet etkinliğine ayak uydurmaya bırakmış durumda.

Yasaya baktığımız zaman, iş hukukunun biraz önce saydığım ilkelerinin, geleneksel iş hukuku ilkelerinin hiçbirini karşılamadığını görüyoruz. Üretimi bir baskı mekânı olarak tanımlamıyor, işyerinde üretim noktasındaki emek ve sermaye arasında bir güç eşitsizliği görmüyor, onları gidermeyi dert edinmiyor, işçinin korunup güçlendirilmesi hedefinin yerine uluslararası rekabet eşitliğinin sağlanmasını amaçlıyor.

Sözü uzatma pahasına bir örnek vereyim. Yasanın en fazla beğenilen tarafı kapsam maddesiydi, çünkü bütün işçileri kapsayacağını söylüyordu. Onlardan biri gemi çalışanları. Gemi çalışanlarına ilişkin maddeyi Anayasa Mahkemesi iptal etti. Gemi çalışanlarını dışarıda bırakıyordu. Bunu da şöyle gerekçelendiriyordu: “Biz burayı düzenlersek, ülkenin uluslararası rekabetine olumsuz etki yapar.” Anayasa Mahkemesi, “Uluslararası rekabet gibi ekonomik bir gerekçeyi kanunun dayanağı yapamazsın” dedi. Fakat şu açıdan bu madde çok önemli: Yasa koyucu amacını açık ve net burada belli etti.

İşçi sağlığı alanındaki insansızlaştırma meselesinin esas itibarıyla sınıfsal içeriğinden koparma olduğunu söylemiştim. Bu sadece Türkiye’ye özgü bir mesele değil aslında. 1970’lerden itibaren işçi sağlığı alanında bir tartışma var. O tartışma da şu: Özellikle ABD merkezli işçi sağlığı alanında çalışanlar diyorlar ki, “Gelişmiş kapitalist ülkelerde işçi sağlığı uygulamaları açısından büyük farklılıklar yok, bu farklılıklar büyük ölçüde ortadan kalktı.” Bu ortadan kalkışın arka planında yatan sebepse şu: “Günümüz ka-

pitalist toplumlarında güç ve kontrol artık kapitalist sınıflarda değil; bu güç ve kontrol kapitalist sınıflardan uzmanlara, teknokratlara, çeşitli düzeydeki yöneticilere geçti. Bunlar işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında mesleki etiğe ve bilimsel değerlere bağlılar, siyasetten etkilenmiyorlar, baskı gruplarından etkilenmiyorlar. Dolayısıyla teknik olarak doğru gördükleri, haklı gördükleri uygulamaları hayata geçiriyorlar. Bir anlamda bunlar akıllarıyla kalplerini birleştirmiş; insanlığın hem kalbi, hem akli olmuş, dolayısıyla son derece rasyonel hareket eden öznelere. Dolayısıyla bunlar kapitalist toplumları dönüştürdü, değiştirdi, farklı bir alana yönlendirdi ve rasyonelleştirdi, işçi sağlığı alanını rasyonelleştirdi” diyorlar. Dolayısıyla da ülkeler arasındaki işçi sağlığı alanındaki farklılıkları sınıflar arasındaki güç eşitsizlikleriyle açıklamak yerine, “Teknokratların konumuyla açıklayabiliriz” diyorlar. “Bu, sınıfların olmadığı, devletin sınıflar mücadelesinden azade olduğu, uzmanların sermaye karşısında ve devlet karşısında tümüyle bağımsız olduğu ve üstelik baskılardan da etkilenmediği bir durumda, tümüyle mesleki etiğine ve ahlaki değerlerine bağlı uzmanlar tarafından yönetilen, dolayısıyla bilimsel olarak doğru olan neyse onu yapan bir ekiple sağlandı” deniliyor. Bu uzun uzun tartışılabilir. Daha doğrusu, bunun yanlışlığı, ülkeler arasındaki işçi sağlığı uygulamalarının farklılığının arka planında sınıflar arasındaki güç dengesizliğinin olduğunu vurgulayan çok sayıda çalışma var; ama bu, şu yüzden önemli: Bu bize diyor ki, “İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanı son derece teknik bir alan. Bunun üzerine çatışmalara gerek yok. İş uzmanlara bırakalım, odağına onları yerleştirelim; iş güvenliği uzmanlarını, mühendisleri koyalım. Onlar zaten uygulayacaktır.”

Bizim Yasanın yapılma sürecine bakalım bu süreçte. Biliyorsunuz, Yasa esas itibarıyla Avrupa Birliği direktiflerinin Türkçeleştirilmesi, Türkçeleştirilirken siyasal iktidarın kendisine çok uygun görmediği maddelerin üzerini çizmesi, zayıflatmasıyla biçimlendi; ama iş güvenliği mevzuatının büyük bir bölümü, örneğin yönetmelikler büyük ölçüde yabancı metinlerin kötü bir dille Türkçeleştirilmesiyle oluştu. Çünkü şöyle bir şey söyleniyor: “Burası teknik bir alan.” Oysaki bu coğrafyanın işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında ta 90’lı yıllardan gelen kendine özgü çok güçlü bir birikimi var.

Burayı çok uzattığımı düşünüyorum, ama İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yasasında bu teknik perspektifin son derece belirleyici olduğunu düşünüyorum.

Burada kritik olan iş güvenliği uzmanları. Onların aslında üretim noktasında işçi sağlığıyla ilgili kararları verirken ne kadar bağımsız olmadıklarını sanıyorum bugünkü ya da yarınki toplantıda uzun uzun tartışacağız, çünkü bu konuda deneyimlerini aktaracak uzman arkadaşlarımız var.

Bir tarafıyla teknikleştiriyor; ama Yasanın bir başka boyutu, bunu teknikleştirirken, insansızlaştırılırken, işçi katılımının da önünü tıkıyor. Bu son derece önemli. Bu boyutun bir şeyi işçilerin nesneleştirilmesi; yani işçiler işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatındaki emir ve talimatlara uyacak, bunları sorgulamayacak, kontrol edilmesi gereken nesnelere, metalar aslında, birer meta olarak bunlar var. Peki, bunu nasıl gerçekleştireyorlar? “İşçiler arasında tehlikelere karşı ilgisizdir, umursamazdır, riskli davranışlar sergilerler, maço dururlar” vesaire bir sürü şey söylüyorlar ve genel olarak işçilerin tehlikeye yatkın olduğunu vurguluyorlar. Bir kez işçileri tehlikeye yatkın olarak tanımladıktan sonra, yapmanız gereken şey onların davranışlarını biçimlendirmektir. Bunu biraz abarttığımı düşünebilirsiniz. Bu kadar mı şey bakıyorlar, hemen bakalım. Çalışma Bakanlığının Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Politika Belgesi, eylem planında şunu söylüyor: “6331 sayılı Yasayla ve alt düzenlemeleriyle birlikte mevzuat çalışmalarını tamamladık, gerektiği zaman da güncelliyoruz. Ancak, toplumda sağlık ve güvenlik kültürünün oluşturulması yalnızca yapılan mevzuat düzenlemeleriyle değil, toplumda kişilerin davranış biçimlerinin değiştirilmesiyle mümkün olabilir. Davranış biçimlerini değiştireceğiz. Bu doğrultuda iş sağlığı ve güvenliği kültürünün oluşturulması gerekir” diyor, bunu eylem programına yüklüyor. Peki, bu iş sağlığı güvenliği kültürü dediği ne? Onu da başka bir bakanlık yayınından öğreniyoruz. Yine Çalışma Bakanlığının Çalışma ve Sosyal Güvenlik Eğitim Araştırma Merkezi iş sağlığı ve güvenliği algı araştırması yapmış. Algı araştırmasında iş kazalarının nedenlerini anlatıyor ve şu cümleyi kuruyor: “Ulusal ve uluslararası alanda yapılan pek çok çalışma, araştırma, iş kazalarının en çok insan kaynaklı meydana geldiğini ortaya koymuştur. Bu durumda ortaya çıkan çalışanların iş sağlığı ve güvenliği algısı, alınan tüm tedbirlerin

en etkili biçimde uygulanmasında kilit noktadır” diyor. Biri, “Esas iş güvenliği kültürü yaratmalıyız, davranışlarını değiştirmeliyiz” diyor; öbürü, “Tümüyle işçiler yanlış davranışlar sergiliyorlar, riskli davranışlar sergiliyorlar. Dolayısıyla bunu değiştirmemiz lazım” diyor. “Ne yapabiliriz? Davranışlarını değiştirebilmek için işçileri nesneleştirebiliriz, onları özneleştirmememiz gerekir. İşte, bu katılım mekanizmalarıyla gerçekleştiriliyor. Türkiye’de işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatının sanıyorum en sorunlu alanlarından biri katılım. Farklı katılım mekanizmaları var dünyada. Örneğin doğrudan katılım gibi bir mekanizma ya da temsili katılım var. Türkiye, temsili katılım mekanizmasını seçmiş. Doğrudan katılım mekanizmasını seçmemesi son derece isabetli; çünkü doğrudan katılım, işçinin işyerinde, iş güvenliği kurullarında doğrudan yer alması ancak iş piyasasında güçlü bir konumu varsa ya da emek sürecinde kritik bir noktadaysa ya da güçlü sendikal örgütlenmeler varsa pozitif, verimli sonuçlar yaratabiliyor. İşçilerin temsili meselesinde de son derece sınırlandırılmış bir danışma mekanizması var aslında. Danışma bile demeyebiliriz, en fazla bilgi verme mekanizması var diyebiliriz. Burada da kritik bir nokta var. Katılım mekanizmasını dar bile tanımlarken iki şeye çok dikkat ediyor. Biri, işverenin yönetim hakkına ya da yönetim yetkisine müdahaleye kesinlikle izin vermiyor, “Oraya dokunamazsın” diyor. İkincisi, “Emek sürecinin yeniden örgütlenmesine de müdahale etme” diyor, “Oraya dair de herhangi bir şey yapma” diyor. Bu katılım meselesini hiç önemsememesinin göstergelerinden biri bence şu: İş sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin cezalara bakarsanız, en düşük cezayı katılımla ilgili maddelerin ihlaline vermiş. Bu, bu yönüyle de son derece önemli. Yani iki tane şeyi vurgulamaya çalıştım; biri, yasanın esas itibarıyla teknisist bir yaklaşımla yapıldığını ve esasında son derece politik olan üretimin toplumsal ilişkilerinden kaynaklanan çatışmaları ve güvensizlikleri, kapitalist üretime içkin olan güvensizlikleri teknik bir mesele gibi çözülüyor. Oysaki bizim ısrarla vurgulamamız gereken temel unsurlardan biri şu: İş sağlığı ve iş güvenliği, iyi niyetli erkeklerin ya da kadınların iyi niyetli çabalarıyla çözülebilecek bir şey değil, güç ilişkilerine doğrudan müdahalelerle çözülmesi gereken bir şey.

Başta şeyi söylemiştim, “İş hukuku mevzuatı itibarıyla bir bütündür” demiştim. Bir tane örnek vereceğim. Son derece önemli. Çıraklık meselesi çok tartışılıyor. Son dönemde çıraklık, iş hukukundaki genel krizle birlikte birkaç tane eğilim ortaya çıkıyor. Bunlardan birincisi sınırların belirsizleşmesi. Yani esasında işçi; ama maliyetlerden kaçmak için, onu bağımsız çalışan gibi çalıştırıyor işveren. Bir başka unsur da yasada mevcut olan istisnaları ya yenileriyle güçlendirmesi ya da mevcut istisnayı genişletmesi. Esas itibarıyla stajyerler ve çıraklar, 6331’in kapsamındalar. Bu yönüyle herhangi bir sorun yok. Ama şöyle bir eğilim var: 2009-2010 yılında Türkiye’deki çırak sayısı kayıtlı sigortalı işçilerin yüzde 3.8’i. 2022’nin başında bu oran yüzde 12’ye çıkmış. Çırak sayısını arttırdıklarını söylüyorlar, 150 binden 950 bine arttırdıklarını söylüyorlar. Onu da hesaba katarsak, en az yüzde 15. Bir ülke ekonomisi düşünün, işgücü piyasası düşünün; çalışanların, işyerinde istihdamda olanların yüzde 15’i işçi benzeri kişiler. İşçi statüsünden yararlanamıyorlar, ama işyerinde fiilen üretimin içerisinde. Bu istisnaların genişletilmesi, Yasanın sağladığı iş güvenliğine ilişkin eğer varsa olumlu güvenceleri tümüyle ortadan kaldırıyor; çünkü çırak dediğimiz kişi işçilik haklarını kullanabilen bir kişi değil.

Dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

Türkiye’ de Birikim Rejimi ve İSİG

TEVFİK GÜNEŞ

Herkese merhabalar.

Şimdi size yapacağım sunum bir kolaj olacak, yani değişik dönemlerde işçi temsilcisi arkadaşlarımıza verdiğimiz eğitimlerin bir toparlanması. Benim konumun en önemli özelliği, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında mesele teknik bir mesele midir, yoksa politik bir mesele midir? DİSK olarak biz bunu uzun yıllardır söylüyoruz; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı çok politik bir meseledir.

Bu gördüğünüz broşür 1979 yılında DİSK’in çıkardığı bir broşür. Bu broşürde görüldüğü üzere, çok ciddi bir tespit yapılmış, “Daha fazla kâr, daha fazla kan” diye. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı kurulduğundan 1978 yılına kadar geçen sürede, o dönem SGK verilerine göre, toplam 22 bine yakın işçi çalışma yaşamında iş cinayetlerine kurban gitmiş. Fakat son 20 yıllık sürece bakıldığında, özellikle AKP iktidarı açısından bakıldığında, bu sayı 30 binin üzerine çıkmış durumda. Yani 30 yıllık süre içerisinde Türkiye’de toplam ölüm sayısı 22 bin olurken, 20 yıllık bir süre içerisinde bu 30 binin üzerine çıkmış. Buradan söyleyeceğim şey şudur: Çok politik bir alan olduğunu açık ve net söyleyebiliriz. Yapılan bütün düzenlemeler; yani teknik olarak söylenmiş, teknik olarak ifade edilmiş, teknik olarak yapılmış bütün yasal düzenlemelerin tamamı aslında çok politik bir yeri hedef gösteriyor ve vuruyor. O da şudur: Sermayenin düzenininin, kârınının açık bir şekilde güvence altına alınması ve birikiminin alabildiğine acımasız bir şekilde sürdürülmesidir.

Her alanı açık açık 5 dakikada ifade etmek durumunda kalacağım. Bu alanı anlayabilmek açısından bu 3 temel alana bakmak gerekiyor; sermaye birikim modeline, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında nasıl bir sistemin söz konusu olduğuna, sendikal örgütlenmeye. Bu 3'ünü neden temel alan olarak ifade ediyoruz? Bir, sermaye birikim modeli nedir, rejimi nedir; burada çalışma yaşamı, çalışma ilişkileri nasıl düzenlenmiştir, bir buna bakmak gerekiyor. İkincisi, buna bakarken, bunun gerçekten çalışanların örgütlülüğünü gözetken, çalışanların refahını gözetken, çalışanların geleceğini gözetken bir tarzda mı düzenleniyor, yoksa bambaşka bir güvencesizlik ilişkileri içerisine mi atılıyor, buna bakmak gerekiyor. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanına çok kısa gireceğim. Nail hoca stratejik belgeler çerçevesinde biraz girdi o konuya. Dediğimiz gibi, bu alanın da aslında geçmişten bugüne gelen yanı itibarıyla bakıldığında, DİSK'in o dönemde ortaya koymuş olduğu tespitin giderek -olumsuz anlamda söylüyorum- nasıl derinleştiğini görüyoruz. Yani o dönemde, o broşürde, DİSK'in çıkarmış olduğu bu broşürde, sermayenin işçi sınıfına açmış olduğu bir savaştan bahsediliyor. Bu savaş aynı zamanda bir iç savaş olarak ifade edilmişti ve bu iç savaşın sermaye açısından işçi sınıfı üzerinde ne kadar derinleştirildiğini de görüyoruz. Burada rakamlara çok girmeyeceğim, ama açılmış bir savaş var ve bu savaşta yasalar, alt mevzuatlar ve sonuç itibarıyla bizatihi iktidarlar tarafından doğrudan müdahale edilen bir sendikal örgütlenme alanı, onu daraltan bir alandan bahsedebiliriz. Bu 3'ü birbirinin içerisine geçmiş. Bunlardan hangisi daha fazla gelişme gösteriyor? Sonuç itibarıyla ya bu işçi sınıfının refahından yana oluyor ya da sermayenin birikim süreçlerinin alabildiğine arttığı, alabildiğine işçi ölümlerinin ortaya çıktığı, katliamların ortaya çıktığı bir sürecin tablosuyla karşı karşıya geliyoruz.

Neden mi ölüyoruz? Bakıyoruz, burada rakamlarımız var. İşçiler ölürken ve giderek bu ölümler artarken, sonuç itibarıyla diğer tarafta da sermayenin milyarderlerinin nasıl arttığını görüyoruz. 2017 rakamlarında, dünyada 4 kat artarken, Türkiye'de bu 14 kat artıyor. 2003'te bu 3 gibi bir rakamla kendisini ifade ediyor.

“Hadi hadi, cinayet düzeni.” Bunu en son Amasra'daki katliamda gördük. Sonuçta, oradaki teknik problemlerin, teknik sorunların ne

olduğunu biliyoruz. Basına yansıyan, ön raporlara yansıyan birtakım bilgilere baktığımızda, orada hiçbir şekilde işçilerin çalışmalarının kesilmesine ilişkin herhangi bir davranışın gösterilmediğini görüyoruz. Bunu Soma'da da gördük. Soma'da çıkan bir şey, bu dayıbaşılık sistemi içerisinde "Hadi hadı" dediğimiz düzen hâlâ devam ediyor.

Ölümlü iş kazalarına baktığımızda, 100 bin kişide, AB ülkelerinde 100 bin kişide ölümlü iş kazaları -bizim Araştırma Dairemizin yaptığı çalışmayla bir kıyaslama yapmak açısından bunu size gösteriyorum- Türkiye'de, 2010 yılında 14.3. En düşüğü ise 2.4. AB'nin ortalaması da 2.4 olarak görülüyor. Bizim DİSK Araştırma Dairesinin yaptığı çalışmaya baktığımızda, 100 bin kişide ölümlü işçi sayısının 24.3'e çıktığını görüyoruz. Yani aşağı yukarı 12 yıllık bir dönemde rakamın kendisi inanılmaz derecede fırlamış. Nasıl bir çalışma yöntemi var burada? İmalat sanayii, inşaat ve madencilikte, 100 bin kişide ölümlü iş kazası oranı. 2010 yılında yüzde 14'lerde olan bu rakam şu anda yüzde 24'lere çıkmış durumda.

Madencilikte 100 bin kişide ölüm sayılarına baktığımızda -ILO verisi- 2015 yılında Almanya'da 2.1 iken; Türkiye'de, 2013 yılında 52.3. Yani bu, şu demektir: Türkiye, işçi sağlığı ve iş güvenliğinde, Avrupa'da ölümlü iş kazalarında kendisini birinci sıraya net bir şekilde yerleştirmiş durumda.

Resmi çalışma sürelerinde yine AB ile karşılaştırmalara baktığımızda, Türkiye'de 45 saat iken, AB'de 37 saatten 40 saate kadar giden değişik ülkelerdeki çalışma saatlerini ifade edebiliyoruz. Fiili çalışma sürelerine baktığımızda, AB ülkelerinde bu 41.8 iken, Türkiye'de 53.7'ye gelmiş. Hatta kimi yerlerde 65 saati bulduğunu çok açık ve net bir şekilde ifade edebiliriz. OECD ülkelerinde yine fiili çalışma sürelerine baktığımızda, Türkiye yine çok açık bir şekilde 52 saatle birinci sıraya yerleşmiş durumda.

Hastalık izinlerine baktığımızda, Türkiye'de yıllık kullanılan hastalık izni 4.6, Bulgaristan ise 22.2. Tabii, burada rakamsal olarak acayip bir uçurum var; ama Bulgaristan'da demek ki işçiler çok fazla çalışmıyorlar, sürekli hastalanıyorlar. Vurgu yapılacak yer burasıdır; bizim işçimiz hastalanmıyor arkadaşlar, bizim işçimiz hastaneye gitmiyor. Bizim işçimiz sürekli çalışma ortamında, üretim ilişkilerinde kendisini çok net bir şekilde yıpratmakla meşgul.

Bu kâr oranlarını şundan dolayı veriyorum: Bu hastalık izinlerinde nasıl düşüksek ve alabildiğine uzun çalışma saatlerine denk geliyorsa bu, bunun karşılığı da Türkiye'deki küçük, orta ve büyük ölçekli işletmeler de kârlılık oranlarının İtalya, İspanya, Fransa, Almanya gibi ülkelerden ne kadar yüksekte olduğunu gösteriyor. Bütün üretim ölçeklerinde Türkiye'deki kârlılık oranları bu gelişmiş ülkelere göre açık ara bir fark atmış durumda. Onun için de Almanya bizi kıskanıyor, Fransa bizi kıskanıyor! Niye; çünkü onlar bu tür bir kârlılık oranını bir türlü yakalayamıyorlar.

Türkiye'de emeğin milli gelirden aldığı pay -yine bu 2010 verileri- 2013'e kadar toplamda 31.3 iken, Araştırma Dairemizin yaptığı son çalışmalardan biri bu- pandemi ve yüksek enflasyon ve emeğin payını keskin biçimde düşürürken, bölüşüm ilişkilerinin daha da kötüleşmesine yol açtı. Yüzde 25,4'lük emek payı son 20 yılın en düşük düzeyi anlamına geliyor. Yani iki tane kırılma ya da tarihsel değişim ya da dönüşüm süreci, emeğin milli gelirden aldığı payda çok ciddi bir düşüşe neden oldu; birisi 15 Temmuz darbe girişimi meselesi. Emek rejimini inanılmaz bir disipline etmeye dönük oldu. Ama pandemi bambaşka bir şey yaptı. Pandemi, çalışma ilişkilerini ve orada örgütlü ilişkileri de inanılmaz derecede yıpratmaya dönük çabalar içerisine geldi, kurumsal yapıları dağıttı. Kurumsal yapılarda görevlerin ne olduğuna ilişkin, olayın artık biz farkına bile varamadık. Çalışma Bakanlığı süreçten çekildi, İçişleri Bakanlığı girdi, Sağlık Bakanlığı girdi, hiç beklemediğiniz Sanayi Bakanlığı da atak yaptı, o da bambaşka bir yerden alana girip başka bir düzenleme yapmaya çalıştı.

Evet, şimdi sendikal alana bakalım. Bu sermaye birikim alanındaki sermayenin mevcut sömürü süreçlerine baktık. Biraz da sendikalara baktığımızda, yine DİSK'in yaptığı bir çalışmamızı size burada sunacağım, Şubat 2019'la ilgili. Türkiye'nin en kötü sendikalaşma oranıyla OECD sonuncusu olduğumuz burada çok açık bir şekilde görünüyor; yüzde 9. Burada en yüksek yüzde 86'yla İzlanda görünüyor. Tabii, Avrupa'nın değişik ülkelerinde 16'larda görünüyor, ama bizde bu yüzde 9 düzeyinde. En düşük sendikalaşma, toplu sözleşme kapsamı çok açık bir şekilde görünüyor.

İşçilerin fiili sendikalaşma oranıyla ilgili bir çalışma yapılmış. Fiili sendikalaşma oranları da burada Türkiye açısından yüzde 6'lar düzeyinde. DİSK-AR bunu net bir şekilde ortaya koymuş durumda.

Sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsamına bakıldığında, Ocak 2019 verilerini ifade edersek, resmi veriler 13.9, fiili sendikalaşma ve toplu iş sözleşme kapsamı yüzde 11, toplu iş sözleşmesi kapsamı sigortalı işçiler açısından 8.4, toplu iş sözleşmesi kapsamı tüm işçiler açısından yüzde 7 olarak bulunmuş. Sendikaların durumu da bu. Yani devasa bir çalışan kitlesi var; bunun yüzde 92'si örgütsüz. Bütün çaba, bütün mücadele yüzde 8'lik, yüzde 10'luk bir alan içerisinde kendisini ifade ediyor.

Şimdi biraz sisteme gireceğim. 2004 yılından bu yana Bakanlıkta DİSK adına bütün o işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki sistem tartışmaları, yasa tartışmaları, diğer alt mevzuat tartışmalarında bulunmuş bir arkadaşınız olarak, burada ifade edilen birtakım yaklaşımlar raporlardan alınmıştır ve bu raporlar bizim tarafımızdan değil, bizzat Çalışma Bakanlığının 2004 sistem değerlendirmesidir. Bunu burada ifade ederken bir tek cümle söyleyeceğim, ondan sonra da geçeceğim onu.

İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Sistem Değerlendirmesi Taslağında gösterildiği üzere, 28 göstergeden 17'sinin işlemediğini artık kendisi ifade etmiş. Bu anlamıyla biz, “Bu konuda işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı çok sakat durumda, çökmüş durumda” dediğimizde, “Nereden çıkartıyorsunuz?” diyen bir karşı duruşu da çok uzun yıllar yaşamış durumdayız.

O parametrelerden bir kısmına baktığımızda, 1. maddedeki parametreyi size okuyorum. “İş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin gelişkinliğinin yokluğu” diyor. Zaten bunu söyledikten sonra, aşağıdaki şeyleri ifade etmenin hiçbir anlamı kalmıyor, çünkü hepsi onunla birleşik ve ona bağlı olarak gelişmesi gereken şeyler. Gelişkinliğin yoksa ölçümü de bırakırsın, işyeri hekimliği ve iş güvenliği uzmanlığına ilişkin mevcut uygulamalara dair de herhangi bir şey söyleyemezsin. Yani bu gelişkinlik, zaten ülkede bir iş sağlığı ve iş güvenliği sisteminin olmadığını gösteren çok açık bir ifade olarak kendileri tarafından konulmuş durumda.

İyi kötü bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği vardı; 2005 yılında fiili olarak kuruldu, 2012 yılında da 6331 sayılı Yasanın içerisine girdi. Ama 15 Temmuz darbe girişiminden sonra bunu çektiler. Şimdi, bu Konseyin ne olduğunu bilemiyoruz arkadaşlar, yani konsey falan kalmadı. Eskiden iyi kötü toplanıyorduk orada, bağırışıp çağırışıyorduk, kavga ediyorduk, terk ediyorduk falan; ama en azından birtakım alt teknik komiteler oluşturuluyordu, onun takibine ilişkin birtakım çalışmalar oluyordu, stratejik birtakım belgeler çıkıyordu. Ama artık oraya onu da çektiler. Muhtemelen, o Konsey oralarda küflenmiş durumdadır.

Beğenmesek de 3 tane ulusal belge çıkarttı Konsey; 2006-2008, 2009-2013, 2014-2018 diye. Bu belgeleri merak eden arkadaşlar olursa inceleyebilir. Bakanlığın sitesinde var bu belgeler. Orada baktığımızda, aslında Yasanın çıkmasından önce de, Yasa çıktıktan sonra da bu belgelerde çalışanlar açısından hiçbir gelişmenin, hiçbir iyileşmenin olmadığını çok açık bir şekilde söyleyebiliriz. Çünkü birbirini takip eden, bir önceki belgede ne söylenmişse bir sonraki belgede de söylenen bir stratejik belge niteliğini taşıyor, bir eylem planı niteliğini taşıyor. 2023 yılında bir eylem planı hazırlanıyor, ama onu da kimin hazırladığını bilemiyoruz. Normalde ILO sözleşmelerinin ortaya koymuş olduğu kapsam içerisinde bu belgelerin işverenler, devlet ve işçi örgütleri tarafından üçlü olarak hazırlanması gerekiyor.

Bu çok önemli bir şey arkadaşlar. Bunu burada özellikle vurgulamak istiyorum. Pandemi döneminde Çalışma Bakanlığı kendi iş teftişindeki müfettişleri kısa çalışma ödeneklerinde çalıştırırken ve sahadan çekip denetimlere göndermezken, sonuçta, Sanayi Bakanlığı Türk Standartları Enstitüsü COVID 19 Hijyen Enfeksiyon Önleme ve Kontrol Kılavuzunu çıkarttı ve bunu işyerlerinde parayla sattı. Bu belgeyle sanki inanılmaz derecede COVID 19 önlemlerine ilişkin bu işletmeler her tür önlemi almış gibi gösterildi. Ama biz biliyoruz ki, bu belgeyi alıp da oralara asan işyerlerinde, Çanakkale Dardanel'den Zorlu'nun Manisâdaki fabrikalarına kadar patır patır insanlar öldü. Bu belge hiçbir şekilde iş sağlığı ve iş güvenliği alanında değerlendirilecek bir belge değil. Bizim yaşamız var çalışanlar açısından. Madem "Çarklar dönecek" deyip gitti işçiler, o zaman 6331 sayılı Yasa çerçevesi içeri-

sinde bu yaklaşımlar gösterilmeliydi. Ama öyle bir iş oldu, İçişleri Bakanlığı geldi, Sağlık Bakanlığı Hıfzıssıhha kanalıyla girdi, bu belgeyle de Sanayi Bakanlığı girdi ve sonuç itibarıyla pandemi döneminde inanılmaz derecede ölümler yaşadık.

Bu mevcut sunumu yıllardır yapıyorum ve değiştirmeye de gerek yok. Belki sunumun şiddetini bu kötüleşen süreçle uyumlu hale getirecek bir söylem yaratılabilir, ama olay şu: Taşeronlaşma ve güvencesizlikle ilgili bu ülkede çok ciddi bir mücadelenin verilmesi gerekiyor. Bu sadece sendikalarla ilgili değil, konuyu dert edinmiş bütün meslek odalarıyla ortak bir şekilde sürdürülecek bir yaklaşım olması gerekiyor.

İki, bu sendikal örgütlenme, 6356 sayılı Yasa, o da 2012 yılında paralel bir şekilde çıktı; ama sonuçta, inanılmaz antidemokratik bir yasa, örgütlenmenin önüne yine inanılmaz engeller konuldu. Onu da geçtik, çok ciddi fiili bir saldırı söz konusu örgütlenmelerde ve işverenlerin bu konuda elleri kolları tamamen serbest bırakıldı. Bir yerde örgütlenmeye çalışıldığında, inanılmaz bir polis ve jandarma baskısı ve saldırısıyla karşı karşıya kalınıyor. Buna ilişkin ortak bir mücadele hattının örülmesi nasıl olacaktır? Tabii, bunların hepsi birbirine bağlı. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanı bu iki alanda verilecek mücadeleye bağlı bir şeydir. Eğer bunlar güçlenebilirse, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da hem sömürü ilişkilerinin sınırlandırılması, hem uygulamaların daha iyi hale getirilmesi ve iş cinayetlerinin, kalıcı iş göremezliklerin, kazaların azaltılması bu anlamıyla mümkün olacaktır. Yarın öğleden sonra yapacağımız sistem tartışmasında bu konuya dair çok umutlu, yaratıcı düşüncelerin, yaklaşımların çıkacağını düşünüyorum.

Herkese teşekkür ediyorum.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Alanının Piyasalaşması ve OSGB'ler

DENİZ İPEK

Emek ve meslek örgütlerimizin “6331 sayılı Yasanın 10. Yılı” başlığıyla düzenlediği bu Sempozyumun değerli olduğunu düşünerek tüm katılımcıları selamlıyorum.

Türkiye’de ekonomik ve politik bir tartışma sürdürmek artık “Döneme denk geldi, tam zamanında konuştuk” gibi bir şey. Çünkü her gün bir şey oluyor, her gün bir ekonomik ve politik gelişmeyle karşı karşıyayız. Bu Sempozyumun da öncesinde Bartın Amasrâda hayatını kaybeden 42 maden işçisini ve dün veya ondan önceki gün basına düşen 14 yaşındaki kız çocuğunun Hatay’da narenciye fabrikasında çalışırken hayatını kaybetmesiyle onları anarak başlamak istiyorum.

İşçi sağlığı ve güvenliği alanında bir ekonomi politik tartışma sürdürürken, özellikle diğer değerli konuşmacılarla aynı şeyleri söylemekten ne yazık ki kaçamayacağız; çünkü bu alana girdiğimizde, mutlaka birbirimizin de geçeceği alanlar var.

Özellikle 6331 başlığı altında konuştuğumuzda, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu başlığı altında konuştuğumuzda, şöyle bir tanımla başlamak istiyorum. Bu Kanunu, mış gibi yapılan kâğıttan bir kaplan olarak tanımlıyorum. Niye kâğıttan bir kaplan? Çünkü tamamıyla dokümantasyona indirgenmiş, kâğıt üzerinde bırakılmış bir kanun. Biliyorsunuz, bu Kanun çıktıktan sonra, özellikle işçi sınıfının başkentleri büyük şehirler dışında., Anadolu kentlerinde de yoğun bir biçimde sanayileşme ve sömürü arttı. Bur-

juvazi tarafından söylenen Anadolu Kaplanları diye bir tabir var; onların da arayıp da bulamadığı... Bu Kanun çıktığı zaman TESK Başkanını söylediği bir şey vardı; “Bu Kanunu ortadan kaldıracamız, erteleteceğiz” diye bir söylemi vardı. Ona denk düşen tam bir kâğıttan kaplan bu Kanun.

Sunumuma geçecek olursam, işçi sağlığı ve güvenliği alanının piyasalaşması başlığı altında öncelikle işçi sağlığını bir tanımlamak gerekiyor. İşçi sağlığı, dört duvar arasına, fabrikalara, işyerlerine hapsedilecek bir konu değil elbette. İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu başta işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları üzerinden teknokratlara indirgenerek işin içinden çıkılabilecek bir konu da değil. Ana gövdesi de bu Sempozyumun başlıklarından olan üretim ilişkileri temelinde yatıyor. Bu anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesini özellikle meta üzerinden değerlendirdiğimizde şöyle bir tanımlama yapabiliriz: İşçinin üretim sürecindeki kapitalistle giriştiği alışverişte emek gücünü satarken veya kiralarırken, bir sonraki güne yaptığı sözleşme kapsamında aynı fiziksel, bedensel, psikolojik ve sosyal iyilik haliyle diye tanımlanan ya da sabah kalkıp işe dinç gidebileceği şekilde elde ettiği metalarına denk düşen bir ücret ve tabii ki, bu çalışma koşullarını içerdiği şekilde özetleyebilirim.

6331 sonrası İSİG alanına dair bir değerlendirme yapacak olursak, İSİG alanı tabii ki 6331 sonrası tam anlamıyla bir piyasalaşmaya terk edildi. Emek gücünün faaliyeti sırasında beden bütünlüğünün, yıpranma, sosyal ve psikolojik varlığının korunmasının temel alınması gerekirken, işçi sağlığı ve güvenliği alanı bu Kanunla birlikte insan ve halk sağlığı açısından bir hak olmaktan çıkarılarak, tam olarak bir piyasalaşmaya ve hizmet sunumu kapsamına terk edildi. Yasanın özüne baktığımızda, kâğıttan bir kaplan olarak tarif ediyoruz ve alt başlıklarında da yönetmeliklerle Yasanın özünü kaçırılmadan sürdürdükleri mevzuat çalışmalarında şunu görüyoruz: İşçiyi zaten katılımın dışında bırakan, riskleri değerlendirme, tehlikeleri analiz etme gibi başlıklar altında bunların tamamen politik ve bilinçli tercihler. Risklerden kaçınma ve bunları bertaraf etme yerine, riskleri değerlendiren ve tehlikeleri analiz etme adı altında bütün işçi sağlığı ve güvenliği sürecini teknik bir konuya indirgeyip, kâğıt üstüne bırakıp işçilerin hatalarına indirgeyen, yıllardır da söylemekten vazgeçemedikleri, “Aslında farklı alanlarda üretilmiş,

özellikle sanayileşmeye erken başlamış kapitalist ülkelerin ortaya koyduğu, domino etkisi gibi, iş kazalarının yüzde 88'i işçi kaynaklıdır, yüzde 10'u işyerinde güvensiz durumlardan kaynaklıdır, yüzde 2'si de öngörülemez" dedikleri bir teori vardır. Bu teoriye baktığımızda da hep iş kazaları o yüzde 2 öngörülemez şeye girer nedense. Bu başlıklar altında özünün tamamıyla kâğıt üstünde bırakılmaya dönük ve teknik bir konuya indirgendliğini söyleyebiliriz. Tabii, bunun piyasalaşması ve sektörün gidişatını sunumun devamında aktaracağım.

Genel kapsam açısından baktığımızda, koruyucu sağlık hizmetleri kapsamında asında İSG'yi ele almak gerekiyor. Koruyucu sağlık hizmetleri dediğimizde, aşılamar, içme suyunun ve yiyeceklerin denetimi, ana-çocuk sağlığı, hastalık tarama programları, önleyici sağlık tedbirleri, atıkların denetimi, hava ve su kirliliği gibi hastalık riski taşıyan çevre şartlarının kontrolü gibi faaliyetler koruyucu sağlık hizmetleri alanına giriyor. Çevresel kirlilik, atmosfere salınan kimyasal, radyolojik atıklar, bulaşıcı hastalıklar, verem, kanser gibi etkileri azaltmak başta olmak üzere bütün karantina işlemlerin bu şey altında sürdürülmesi gerekiyordu; ama sağlıktaki dönüşümle birlikte İSİG alanındaki dönüşüm de bunun bir devamıdır. Sağlıktaki dönüşüm de tamamen tüm sağlığın piyasalaştırılması, birinci basamak denilen koruyucu sağlık hizmetlerinin vazgeçilmesi, aile hekimliği adı altında sürdürülen -tabii, bu konunun başlığı değil- hizmetler, geldiği nokta, İSİG'deki yansıması da bu şekilde. Kamu adına yürütülen tüm koruyucu sağlık hizmetleri zaman içerisinde neredeyse ortadan kaldırılmış ve sonuç olarak, mesela işyeri açma belgeleri, iş müfettişleri veya ilgili Çalışma Bakanlığı birimleri tarafından sürdürülen fabrika açma izinleri veya çevresel etki değerlendirmeleri tamamen kamudan alınarak ya da etkisizleştirilerek veya kapitalistlerin işine gelecek şekilde işlevsiz hale getirilmiştir. Böylelikle birinci basamaktan zaten kapitalistler kendi kârlarını ilerletecek şekilde bir fayda sağlamışlardır.

İSG konusuna geldiğimizde, kamunun buradan çekilmesiyle birlikte yaptıkları bu Kanun, yönetmelikler ve genelgelerle şöyle üçlü bir şey belirlediler: Devlet, işveren ve işçi. Bu kapsamda da geçer, Kanun ve yönetmelikte de vurguları vardır. Ama burada dikkat çeken şey, hiçbir zaman sendika konusu geçmez, sadece

çalışan temsilcisi seçiminde “Sendika varsa” diye bir başlık geçer. Onun dışında, sendikaların hiçbir rolü bu Kanun ve yönetmeliklerde öngörülmemiştir veya bilerek buraya konulmamıştır. Bu da İSG alanını kamudan tasfiye edildikten sonra nasıl bir yola doğru ilerlediğinin göstergesi. Tabii, bu piyasalaşma süreci ne kadar şey olsa da, iş cinayetleri ve iş kazalarıyla bu büyümelerin, refah ve kalkınmanın üzerini örtememektedir.

Başlangıçta kısaca kendimi tanıtmam gerekirdi belki. Ben iş güvenliği uzmanıyım. Sektörde 10 yıldır çalışıyorum. İş güvenliği uzmanı olarak Denizli’de çalışıyorum.

6331, aslında bu kendini belli eden bir kanun. Niye böyle? Mevzuatta diyor ki, “Yangın tüpleri belli bir yükseklikte olmalı?” Denizli’nin en büyük tekstil fabrikalarından biri, ham bez deposu. Burada yangınla ilgili önlemler alınmış sözde. Burada izole bantla bu yangın söndürücüyü yapıyorlar; çünkü bir müşteri denetimi var, tekelci bir şirketin denetimi var ve denetim sırasında denetimden geçmek için mış gibi yapılan, kâğıt üstünde yapılan göstermelik bir şeyin açık bir fotoğrafı. 6331’i ifade etmek için birçok fotoğraf kullanılabilir, ama bu biraz da iş güvenliği, özellikle tekstilde yangın, parlama ve patlama risklerinin yüksek olduğu bölgelerdir. Burası da ham bez deposu. Zaten kullanılan yangın söndürücü tipi de yanlış, o ayrı bir mesele; ama bu bantladıkları tüple uluslararası firmaların İSG denetimlerinden geçmiş oluyor bu kapitalistler.

Meta karakteri açısından iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini incelediğimizde, tabii ki burada esas şey, bu işin tamamen işçi sağlığı ve güvenliği alanında çalışan iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin üzerine bırakılması. Bu alanda kurulmuş OSGB’ler var. OSGB’ler başlığına birazdan gireceğim. Bu alanda oluşturulan bir artı değer sömürüsü, meta karakteri açısından baktığımızda, bu alanda emekçiler gerçekten çok düşük ücretlerle ve ağır bir sömürü altında çalıştırılıyor. Güvencesizlik had safhada. Çünkü ikili bir durum var; hem asıl işveren tarafından, hem de kiralandıkları OSGB tarafından iki işverenleri var sahada çalışan işçi sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin. Araştırmalarıma göre, yazışmalarına göre, işçi sağlığı ve güvenliği alanında çalışan, OS-

GB'lerde çalışan hiçbir işyerinde toplu sözleşme yapılmış durumda değil. Bir tek Öz Sağlık İş sendikasının uyduruk bir sözleşmesi var, ne olduğunu hâlâ öğrenemedik. Onun dışında, tamamen kiralık işçi statüsünde çalıştırılıyorlar. İş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri aynı zamanda bir taşeron sistemine tâbi edilmiş durumda ve ağır bir sömürü altında çalışmalarına devam ediyorlar. OSGB kısmında bunu biraz daha detaylandıracağım.

6331'in hizmetler başlığı altında toplayabildiğimiz, Kanunda, yönetmelikte geçen başlıklar bu şekilde. En üst başlıkta OSGB'ler var. Bunların adı, ortak sağlık güvenlik birimleri. Buralarda iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve sağlık personelleri istihdam ediliyor. Bunlar işverenlerin hizmetlerini işçi kiralamaya çok benzetebileceğimiz, kiralık işçi statüsünde, hatta ondan da daha beter statüde. Mesela kiralık işçi bürolarının bulunduğu ilde teşkilatlanması ve o ilde sigorta sicil numarası açması şartı var, en basit farklılık; ama OSGB'lerin böyle bir farklılığı yok. Bir OSGB çevre illerin hepsine hizmet verebiliyor. Mesela Denizli'deki bir OSGB neredeyse 600-700 km ötedeki bir ilçede, komşu ilin bir ilçesinde hizmet verebiliyor. Böyle bir tablo var. Onun altında, hizmet verdikleri gezici mobil sağlık hizmetleri var. Gezici mobil sağlıklar işyerlerinde sağlık tetkiklerinin mobil araçlarla yapılması. Basit tıbbi laboratuvarlar kurduruyorlar bu OSGB'lere, aynı zamanda da poliklinik hizmeti verebiliyorlar. Bunun dışında, bu Kanun altında yürürlüğe giren iş hijyeni laboratuvarları var. Yani işletmelerde özellikle meslek hastalıklarının ve çalışma ortamının gözetimi açısından önemli olan iş hijyeni ölçümlerinin yapıldığı laboratuvarlar da sermayeye terk edilmiş durumda. Mühendislik periyodik kontrolleri ve ölçümleri yine Çalışma Bakanlığı tarafından yetkilendirilen bir duruma getirildi. TMMOB'nin buradaki yetkisi tamamen kaldırıldı ve buralarda yine mühendisler ucuz işgücü olarak istihdam ediliyor.

Bir diğer mesele, işyeri hekimi iş güvenliği uzmanlarının sertifikalandırılması. Önceden TTB'de ve TMMOB'de olan eğitimler ilk önce Bakanlığa çekildi, daha sonra da özel kurumlara, yine bu İSİG alanındaki sermayedarlara terk edildi.

Bir diğer mesele de yine Çalışma Bakanlığının başlığı altında sürdürülen mesleki yeterlilik kurumları. Bu da yine Avrupa Birliği mevzuatı çerçevesinde sınavlar yapılarak, işçilerin yıllardır yaptığı işlerle ilgili yetkilendirilmesi adı altında bir örgütlenme. Bunun dışında, kamu adına yapılan bazı kısıtlı İSİG hizmetleri var. İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü tarafından sürdürülen elektronik kayıt takip sistemi dediğimiz, aslında tamamen denetimini bu sistem üzerinden sürdürüyor Bakanlık ve işyerlerini buradan takip ettiğini söylüyor. Toplum sağlığı merkezleri diye, OSGB'lerin kamusal ayağı diyebileceğimiz ayak var. Bunlar çok kısıtlı sayıda. İSGÜM'de sürdürdükleri asbest eğitimleri ve pnömokonyoz eğitimleri var sahadaki şeylere dönük. ÇASGEM'in de sürdürdüğü bazı denetim hizmetleri kamuda sürüyor.

İSİG alanındaki yetkilendirilmiş kurumlara bakarsak, tüm Türkiye'de kurulmuş 2 bin 430 OSGB mevcut. Bunun kamudaki karşılığı 46. Kamu adına bu hizmetleri sürdürecektir İstanbul'da 2 tane, Ankara'da 2 tane, İzmir'de 2 tane kurum var. Gezici İSG hizmetlerini sürdüren, yani işyerlerinde sağlık tetkiki yapan 254 tane kurum var diyebiliriz.

Toparlamak için değineceğim iki konu kaldı. Bunlara hızlıca değinmek istiyorum. OSGB'ler kurulması itibarıyla tamamıyla öyle bir örgütlenme sürdürdüler ki, tam olarak kârlılık hedefleriyle örgütlenen bir yapıya dönüştü. Bütün maliyetleri aza indirmek üzerine bir örgütlenmeleri var. Şöyle bir tablo var: İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekiminin görevlendirildiği yere görevlendirildiği sürede gitmemesini isteyen bir sistem. "İş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri, OSGB'nin mobil aracı nereye gidiyorsa ona göre ziyaret etsin. Oraya atanmış veya orada görevlendirilmesi önemli değil, sadece orada bir görünsün" amacıyla sürdürülen bir yaklaşım var. Diğer taraftan, dokümantasyon kısmında ise sadece dokümantasyonda kalmayan bir tablo var. Dokümantasyonları, imzaları ve kaşeleri ortalıkta uçuşan bir tablo. Dokümantasyonları da artık iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimleri hazırlamıyor, her şey matbu halde OSGB'ler tarafından hazırlanıp firmalara gönderiliyor. Burada değindiğim bir konu var. Tabii ki, meslektaşımızın bu tablodaki sorumluluğu en azdır; ama biliyorsunuz, Sakarya'daki bir havai fişek fabrikasında patlama olmuştu. Bilir-

kişi raporuna yansıyan bir şey bu. Bilirkişi raporu, 7 kişinin hayatını kaybettiği bu fabrikada incelemelerde bulunuyor. Böylesine tehlikeli bir fabrikada acil durum en önemli şeylerden birisi. Bu acil durum planında, acil toplanma bölgesinin Coşkunlar Havai Fişek Fabrikası için İstanbul'da Özbir Vagon Araç olarak yazılmış. Yani dokümantasyonun da aslında nasıl kâğıt üstünde kaldığı ve çok tehlikeli bir havai fişek fabrikasının acil toplanma bölgesinin başka bir fabrika yazıldığını gösteren bir tablo.

Özellikle sağlık alanında şöyle şeylerle karşılaşılıyor. İşyerine gidecek işçilere işe başlamadan önce sağlık tetkikleri yapılıyor. Buralarda da artık çok net ve bilinen şöyle tablolar var: Sabahtan bir kişinin akciğer grafisi çekiliyor, bütün herkese aynı sonuçlar veriliyor, kan testleri alınıp çöpe atılıyor. Sabahtan bir kişiye EKG çekiliyor, herkese aynı sonuçlar veriliyor, iştme testleri aynı. Yani OSGB'lerde sağlık hizmetlerinde de geline nokta bu.

Piyasalaşma açısından çarpıcı bir örnek olsun diye şunu vermek istiyorum. Aydın Çine, yine bizim bölgede, Ege'de bir il. Aydın Çine'de kuvars ve feldspat madenleri bulunuyor. Burada Aydın Tabip Odasının bir çalışması var, sahada bir çalışma sürdürüyor. Dokuz Eylül Üniversitesinden de hocaların çalışmaları var. Bu alanda çalışan, bu fabrikalarda çalışan işçilerin yüzde 23'ü silikozis hastası, böyle bir tespitleri var.

Çine için hakemli bir dergide yayınlanan bir tablo. 40 yaşındaki maden işçisinin meslek öyküsünde, 2003-2013 yılları arasında seramik fabrikasında kapalı alanda çalıştığı ve çalışma alanında çok fazla toz olduğu için silikozis hastası olduğu tespit ediliyor. Bununla ilgili yapılan araştırmada, işyeri hekimleri tarafından bu işçinin işe başlamadan önce, işten çıkarken periyodik muayenelerinin hiçbirinde silikozise dair bir tespitin yapılmadığı ve işyeri hekimi tarafından yapılması gereken bu tanının tesadüf eseri bir uzman doktor muayenesi sırasında tespit edildiğini ortaya koyuyor. Bu da aslında sahada çalışan iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimlerindeki özellikle belge kiralama olayının ortaya koyuyor. İşyeri hekimleri belgelerini kiralyor, iş güvenliği uzmanları belgelerini kiralyor. İşyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları fabrikalara gitmiyor ve bunların adına kaşeleri, imzaları kullanılarak

böyle raporlar düzenleniyor ve yüzde 23'ünün silikozis hastası olduğu bir alanda bile ne yazık ki işyeri hekimleri tarafından tespit edilememiş vakalarla karşı karşıyayız.

Son olarak, piyasalaşmaya karşı nasıl bir mücadele yapılması gerektiğiyle bitirmek istedim; tabii ki, işçinin katılım ve işçinin denetimiyle. Bir tarafta sermayenin artı değere fazladan el koymak istemesi, diğer tarafta da kendi hayatından daha fazla çalınmasını istemeyen işçi sınıfının mücadelesi. Bu Sempozyumun da buna hizmet etmesini ve bunu murat etmesi umuduyla teşekkür ediyorum.

İş Cinayetleri ve Hukuksal Süreçler

Av. Dr. MURAT ÖZVERİ

Herkese merhaba.

Bu kadar kısa bir sürede bu kadar iddialı bir başlığın altını nasıl doldururum diye düşünürken, sağ olsunlar, Nail, Tefvik ve Deniz arkadaş aslında altını doldurdular. Dolayısıyla üçünün yaptığı konuşmanın tamamını hukuki yapının anlaşılması için kavranması gereken temel altyapı olarak referans verip teknik hukuka geçme fırsatını da bana vermiş oldular. Sağ olsunlar.

Önce “Neden iş cinayeti?” diye başlayalım. Neden kaza değil de iş cinayeti? Sosyolojik bir tanım ya da sosyolojik nedenlere diğer arkadaşlar değindikleri için atıf yapmayacağım. Hukuki belgelerden gitmeye çalışacağım ve biraz da tarihsel olarak yaklaşacağım olaya. Bizim bildiğimiz yazılı kanunlar açısından sanıyorum en eskisi 4 bin yıllık Hammurabi Kanunları var. Hammurabi Kanunlarında kaza, tanrı tarafından gerçekleştirilen olay olarak tarif ediliyor, “İnsanın, insansı hiçbir faktörün etkide bulunmadığı olaylar ancak kazadır” deniliyor. Bunun dışındaki tüm olaylarda sorumluluğa doğru gidilmesi gerektiği söyleniyor, “Hayvanı tanrı öldürdüyse, çoban masumiyetini ilan edip kurtulur” deniliyor; ancak, en küçük bir ihmali davranışı yapma ya da yapmama anlamında bir eksikliği varsa, sorumluluk zinciri de başlıyor. Dolayısıyla Hammurabi Kanunları dahi bugün yaşadığımız ve adına kaza denilen olayların hiçbirisini kaza olarak tarif edemiyor. Tarihsel anlamda Hammurabi Kanunları, “İnsansı bir etkinin olduğu hiçbir olaya kaza diyemeyiz” diyor. Bunu şöyle de değerlendirebiliriz: “4 bin yıl ilerledik mi, 4 bin yıl daha mı geriye gittik?” diyebiliriz. İş cinayeti dememizin temel nedeni bu. İnsansı bir faktörün rol oyna-

diği bir olaya kaza demek hukuken mümkün değil. Peki, hukuken mümkün olmayanı hukuken nasıl mümkün etmişiz? Nasıl olmuş da iş kazaları üzerinden iş cinayetleri, eğer kaza değilse ve lmlyse ya da sakatlanmalar meşrulaştırılmış? Sanıyorum, orada da yine miladı Sanayi Devrimi'nden almak gerekiyor.

şöyle bir genelleme yapmak mümkün: Nerede sermaye birikimi süreci hızlanmışsa Sanayi Devrimi sonrasında, orada cinayetler artıyor ve orada artan bu cinayetlerin sorumlusu olarak da ne yazık ki kurban hedef seçiliyor. Arkadaşlarım da anlattılar. Bunun teknik hukuk açısından ifadesi şu. Bugün de aynı açmazları yaşıyoruz. "Varsayılan risk ilkesi deniliyor, yani işin fitratında var. Siz bir işi yapmayı kabul ettiğiniz andan itibaren o işin doğası gereği içinde barındırdığı risklerle yüz yüze kalmayı ve o risklerin sonuçlarına katlanmayı göze almışsınız demektir" diyor. Yüzyılın başlarında Amerika'da kabul edilen bir ilke, varsayılan risk ilkesi.

Bir diğer ilke ihmale iştirak ilkesi olarak tarif ediliyor. Eğer meydana gelen olayın oluşumunda işçinin kendisinin bir katkısı, bir dalgınlığı, bir ihmali varsa, ihmale iştirak nedeniyle de bu bir kaza sınıfına sokulup cezasızlandırmaya doğru götürülüyor. Bir diğer ilke ise mesai arkadaşları ilkesi deniliyor. Olayın oluşumunda işçinin olmasa bile işçinin birlikte çalıştığı diğer arkadaşlarının da bir etkisi varsa, bunu da o etki ön plana çıkarılarak, yine bir cezasızlandırmaya doğru götürülüyor ve bugün İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulunun çok yerinde ve oldukça etkili bir Şekilde yaptığı faaliyeti de yüzyılın başında, ABD'de, "Sanayinin lm listeleri" başlığı altında görüyoruz. Bir kez böyle gerçekleştikten sonra günümüz hukuku olaya nasıl yaklaşıyor? Tek bir hukuk dalı yok. Bir iş cinayeti olduğunda ya da bir yaralanma olduğunda birden fazla hukuki mekanizmanın devreye girmesi söz konusu. Sosyal güvenlik hukuku kendisi açısından farklı birtakım süreçler işletiyor, ceza hukuku yine kendisi açısından farklı süreçler işletiyor, tazminat hukuku devrede ve onun da kendine özgü yöntemleri var ve bugün tartıştığımız 6331 sayılı Yasa. Aslında 6331 sayılı Yasanın bu kronolojinin içerisinde en başta olması gerekiyor; çünkü yasanın hedefi, iddiası, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir sistem tarif ettiğini ve işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini alarak, iş kazası ya da meslek hastalıklarının diğer yasaların

konusu olmayacak şekilde önlenme aşamasında bir bariyer işlevi görme iddiasında. Bu iddiaya bakarsak, sistem açısından Yasaya yaklaşacak olursak, eğer bir iş sağlığı ve iş güvenliği sistemi olma iddiasındaysa, bu Yasada aramamız gereken, öncelikle sistemin amacını nasıl tarif ediyor, buna bakmamız lazım. Amaç tarifinde bir sorun yok; iş kazası, meslek hastalıklarını ortadan kaldırmayı hedefliyor. Kapsamına kimi alıyor dersek, herkesle başladı. Yaş yaş yaş bu herkes öznesini daraltıyor da olsa, öznesini herkes şeklinde tarif etmiş oluyor. Eğer bir şey sistemse, bu belirlemiş olduğu amaç, o amaca götürecektir birtakım politikalar tarif etmesi lazım. Tefvik ve Deniz arkadaşlarım da o politikaları belirlediler. Yine eğer bu sistemse, bu politikaların, amacı gerçekleştirecek, özgün, o alanın gerektirdiği teknik hukuk kurallarına ve örgütsel bir yapıya sahip olması gerekiyor. 6331 sayılı Yasanın yumuşak karnı, mış gibi oynanmasına elverişli olduğu aşama tam da burada ortaya çıkıyor. Yasa, örgütsel yapı ve o örgütsel yapıyı harekete geçirecek özgün hukuk kuralları arasında bilerek, isteyerek, bilinçli bir şekilde öyle açık kapılar bırakıyor ki, bu açık kapılar sermaye birikim sürecinin kabul edilen mantığına aykırı bir hukuki korumanın hayatın içerisinde var olmasına asla olanak tanımıyor. Türkiye'deki sermaye birikiminin mantığı da açık ve net. Biz teknoloji üreterek sermaye birikimini geometrik bir şekilde kendi mantığına uygun geliştirebilecek nitelikte, birikimde ve teknikte değiliz. Türkiye'de sermaye sırtını devlete verip ucuz işçilik üzerinden kendisini yeniden çevirmeye dönük bir al gülüm ver gülüm işi içine giriyor ve Türkiye Cumhuriyeti'nin tarihi, devlet eliyle zengin yaratma, bu zengin yaratma sürecinde de işçi dediğimiz kişi, yani bağımlı çalışan herkesi yağmalayıp canını da riske etmenin üstünü örtmeye dönük bir politika sürüyor. İşin ilginç yanı, böylesine içselleştirilmiş bir politika ki, işçi dahi artık bunu sorun olarak görmüyor. Son günlerde yapılan bir ankette, "Çalışma hayatında en önemli sorun olarak tarif ettiğiniz şey nedir?" diye işçilere sorduklarında, işçilerin sadece yüzde 6'sı işçi sağlığı ve iş güvenliği, sağlık ya da yaşam riskini bir sorun olarak tarif ediyor. Tahmin edebileceğiniz gibi, birinci sıraya öncelikle ücreti, geçim koşullarını koyuyor. Yani kör olası hanede evlâd-ü ryal varken, hiç kimse canının, sağlığının derdini taşımıyor. Dola-

yısıyla sistem aslında ideolojik hegemonyasını da kurmuş bir durumda, buna da razı etmiş durumda. Bu rızayı üretirken de, yine arkadaşlarım söylediler, işin öznesini nesneleştirerek -Nail'den birebir alıyorum- bu nesneleştirmede de "Aptalsın" diye kafasına vuruyor ve sakar, beceriksiz, bir türlü güvenlik kültürünü özümsememiş bir işçi tipi üzerinden sorunları ele almaya çalışıyor.

Yine teknik hukuk açısından gidecek olursak, böyle bir olay geliştiğinde, hukuk dediğimiz yapının temel amacı olan düzeni sağlatabilmesi için birtakım yaptırım kurumlarına da yer vermesi lazım, bu yaptırımı uygularken de âdil olması lazım, en azından sistemin âdil olduğu inancını bu sistemin içerisinde var olanlara kabul ettirmesi lazım. Ceza hukuku da buradan hareket ederken, suççu kendi içerisinde birtakım ayırımlara tâbi tutuyor. Diğer ayırımlarını bir tarafa bırakıyorum, suçun manevî unsuru dediğimiz koşullardan bir tanesi gerçekleşmemişse, o olaya suç dememiz ceza hukuku açısından mümkün olmuyor. Nedir suçun manevî unsurları? Yine ceza hukuku da bu manevî unsurları kendi içerisinde sıralıyor. Bir, taksir, ikinci aşama bilinçli taksir, üçüncü aşama kast, kastın bir alt başlığı da olası kast. Taksir dediğimiz olayda, fiili gerçekleştirenin o fiilin yapılması gereken süreçlere yönelik bir eksikliği yapma ya da yapmamada bir boşluğu var; ama asla bir zarar doğsun istemiyor. Buna taksir diyoruz. Buna bağlanan yaptırım da doğal olarak düşüyor. Çünkü özne istememiş ve hata yapmak da insana özgü bir şeydir. Bir de zaten işin doğasından kaynaklanan riskleri de bir arada tutarsak, "Ne yapalım? Kim öldürmek ister ki, hangi işveren bunu öldürmek ister ki" diye özetleyebileceğimiz bir taksir. Türkiye'de, ceza hukukunda, yaşanan iş cinayetlerinin ana gövdesini, kitle seller dâhil, uygulanan suçun manevî unsuruna yönelik saptama taksir. Taksir dediğiniz andan itibaren de, Türkçesini söyleyeyim; cezaevini falan unutup. Yaratılan infiali sönümlendirmek için bizzat savcıların önüne sanık olarak atılması için oluşturulmuş ara kurumları saymazsak... Kim onlar? Ağanın marabaları diyorum onlara; işçi sağlığı ve iş güvenliği sürecindeki iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri. A cinayet işleyecek, onlar suççu üstlenecek, karşılığında ücret alacaklar, A da "Ben senin çoluk çocuğuna bakarım" diyecek, bir-iki ay ilgilenecek, ondan sonra yoluna devam edecek. Var olan örgütsel yapı içerisindeki konumları bunlar.

Bilinçli taksir, eylemi gerçekleştiren, aslında bir zarar olabileceğinin de farkında; ancak, bu zararın olmasını istemiyor, eylemi de buna rağmen risk alarak yapıyor. Buna da bilinçli taksir diyoruz. Bu durumda bir tık daha arttırıyoruz cezayı. Kast, eylemi, eylemin sonuçlarını, ortaya çıkacak neticeyi bilerek, isteyerek yapma durumunu yaratıyor. Bir iş cinayetinde kast olacağı zaten akla dahi gelmiyor. Bir işverenin, işçiler ölsün diye, sıırı onların ölmesi için, alınması gereken önlemleri almaması akla mantığa aykırı bulunuyor. Ama bir de olası kast dediğimiz bir olay var. Olası kastta fail, yaptığı eylemin doğuracağı sonuçları, olabilecek zararları öngörüyor, “Olursa da olsun” diyor, bir başka amacı önceliyor. Bu bir başka amaç, sorsam ne dersiniz; kâr. Aslında tüm bu iş cinayetlerinin suçun manevî unsuru açısından birebir örtüştüğü olgulardan bir tanesi tam da bu, olası kast. Günümüz teknolojisinde, günümüzün bilgi edinme süreçleri içerisinde, bir işverenin almadığı bir önlem nedeniyle neler doğabileceğini öngörememesi, kestirememesi akla, teknolojiye, mantığa ve bilime aykırı. Akla, teknolojiye, mantığa ve bilime aykırı bir davranışı yapması, 6331 sayılı Yasanın daha 4. Maddesindeki temel yükümlülüğe aykırı.

Bir başka noktaya geleceğim. Eğer yasal bir yükümlülüğe aykırı davranma sonucunda bir ölüm meydana gelmişse, o ölüme yönelik fiili hareket olmasa dahi, yasal yükümlülüğe aykırı davranmak, ölüme götüren fiili hareketin kendisi olarak kabul edilir bizim ceza hukuk sistemimizde, ihmali davranışla ölüme neden olmak dediğimiz olay gerçekleşir. Bu Ceza Kanunundaki tariflerden bahsediyorum. Eğer siz, 6331 sayılı Yasanın 4. Maddesine göre, her türlü teknolojinin gerektirdiği önlemleri alma yükümlülüğüne aykırı davranmışsanız, bu yasal yükümlülüğe aykırı davranmanın sonucunda ortaya bir ölüm çıkmışsa, bu artık ihmali davranışla ölüme sebebiyet verme suçunuz işlediğiniz anlamına geliyor; ama pratiğe baktığımızda, ne yazık ki, en altta, taksirin ötesine geçemiyoruz. Kitlese cinayetlerde, Somada olduğu gibi, geldik, yaklaştık, olası kast dedik -oradaki süreçleri biliyorsunuz- Yargıtay tarafından bozuldu. En fazla durduğumuz yer bilinçli taksir denildi ve bilinçli taksirle sınırdı.

Bir başka konu, sosyal güvenlik hukuku devreye giriyor. Detaya girmeyeceğim. Sosyal güvenlik hukuku, iş kazası ve meslek hastalıklarında sosyal güvenlik sisteminin mantığına uygun olarak, bu olaylar nedeniyle sigortalı, yani işçi, işçi ölmüşse hak sahibinin uğradığı gelir kaybını ortadan kaldırmayı bir hedef olarak koyuyor; ölmemiş, yaralanmışsa, onun rehabilite edilmesi, tedavi edilmesini öngörüyor. Bu öngörüü yaparken, bizim sosyal güvenlik sistemimiz primli sistem olmasına karşın, iş kazası ve meslek hastalıklarının kapsamına giren riskler karşısında herhangi bir sigortalılık süresi veya prim ödeme gün koşulu aramıyor. Bir dakikalık da o ilişkinin içerisinde yer almış olsanız ve 5510 sayılı Yasanın 13. Maddesinde tarif edilen bir olay nedeniyle yaralansanız, zarara uğrasanız, sigorta sistemi kendiliğinden devreye giriyor; ancak, eğer sigortalının ağır bir kusuru söz konusuysa, bu kez kurum otomatik olarak devreye giriyor ve yapmış olduğu sağlık harcamaları tekrar geri kazalıya, sigortalıya rücu ediyor, işverene ve sigortalıya da rücu ediyor. Şimdi kurum otomatige bağladı; hemen hemen her iş kazasında, ölmemişse sigortalı, önüne bir yazı geliyor, “Şu kadar kurum harcadı. Senin başışlanmaz kusurun var. Öde” deniliyor.

Kusur, hem sosyal güvenlik hukuku açısından kritik bir önem taşıyor, hem tazmin hukuku açısından önem taşıyor. Bizim hukuk sistemimiz, tazminin doğabilmesi için, zarar, kusur ve illiyet bağı dediğimiz bir üçgen içerisinde hareket ediyor. Kusur nedir? Örneğin bir bilirkişi raporu, direğin üstüne çıkartılıp da geminin direğinin üzerinde kaynak yapan işçinin kolunda yaşanan deformasyonu değerlendiren bir bilirkişi raporu işçiyi yüzde 65 kusurlu buluyor. Gerekçesi de şu: “Kolunu bükerek kullanma alışkanlığı sadece işyerinde değil, işyeri dışında da yerleşmiş olabilir. İşçi yüzde 65 kusurludur.” Bu olayda işçi direğe tırmandırılmış, bir eliyle direğe sarılıyor, öbür eliyle kaynak yapıyor. Dirsekleri gitmiş, yüzde 65 kusurlu diyor.

Pabuçsuz merdiveni kullanan işçi, “Bunun pabucu yok, kayabilir ve bana zarar verebilirdi ey işveren! Buna pabuç koymadığın sürece ben buna çıkmıyorum” dediği için yüzde 50 kusurlu bulunuyor. Bir tasnif etmeye çalıştım bu kusur olaylarını, işçi eğitilmiş, deneyimliyse, kafadan yüzde 30 kusuru yiyor. İşçi eğitimsiz, deneyimsizse yüzde 40 kusurlu; çünkü “Eğitmedin beni. Eğitmediğin işte beni

niye çalıştırdın?” demedi. Hiç kimse şunu sormuyor: “Demediği anda o işçinin ertesi gün o işyerinde çalışması mümkün mü?” diye bir soru sormaksızın, öyle bir varsayım içerisinde hareket ediyorlar ki, kusur dağılımını yaptıklarında işsiz her türlü haklarını kullanabilecek, güvence sistemi içerisinde yer aldığı var sayımından hareket ediyorlar. Yani hayır dediği zaman, hakkını aradığı zaman, hak aramanın bedelini ödemek zorunda kalmayacak, güvenceye kavuşturulmuş bir işçi varsayımından hareket ediliyor. Böyle bir kabulden hareket edilerek kusur dağılımı yapıyorlar. Bu dağılımlara girdiğinizde saçınıza başınızı yolacağınız, isyan edeceğiniz -kitabıma koydum- örnekleri var. İsterseniz, sadece içindekiler bölümünden, hangi durumlarda kusurlu olduklarını başlıklar halinde sıralayayım. Genç çalışan da olsan -bu da önemli, deneyim açısından söylüyorlar- yaşlı çalışan da olsan, duruma göre genç olduğun için kusurlusun -deneyimsizlik bir kusur nedeni yapılabiliyor- ya da deneyimli bir işçi olduğun için kusurlusun, akli melekelerle sahip olduğun için kafadan kusurlusun. Bilirkişi raporlarında deniliyor ki, “Akli melekelerle sahip birisinin böyle bir şey yapmaması gerekirdi.” O zaman iki sonuç çıkıyor; ya akli melekelerini yitirdi, hiç kusurunun olmaması lazım ya da akli melekelerini yitirmesine rağmen bu işi yaptıysa, buna o bilirkişilerin mantıklı bir neden bulmaları lazım. Yine somut bir olay söyleyeyim. 4 parmağı gitmiş bir işçi bana geldiğinde, “Neden switch sistemini devre dışı bırakıp çalışmayacağını taahhüt etmene rağmen tam aksini yaptın?” dedim, “Öyle bir taahhütte bulunmadım” dedi. Ceza dosyasının fotokopisini aldık, üstten 4. belgede işçiye imzasını gösterdim, “Bu imza sana mı ait” dedim, “Bana ait” dedi. “Bak, ne yazıyor orada? Switch sistemini devre dışı bırakmayacağım. Bu nedenle bir kaza olursa sorumluluk banadır” yazıyor. İşçi yine isyan etti. “Hayır. Bana malzeme teslim ettiler, üst baş falan. Onu aldığıma dair bir tutanaktı” dedi. Evet, altında da onlar var. Üstündeki yazıyı okumamış bile işçi. Altta da malzeme teslim etmişler. Daha sonra bir akademisyen arkadaşım, ben bunu anlattığımda inanmayan bir akademisyen arkadaşım bir başka vesileyle o işyerine bilirkişi olarak gittiğinde aradı beni, “Ağabey, aynı şekilde çalışmaya devam ediyorlar, switch sistemleri devre dışı” dedi. Ama kusurlu kim; işçi.

Dönüp dolaşp nereye geliyoruz? Neyimiz eksik bu yasal sistemde? Benim köyümde birini dövüyorlarmış, adamın kafasına kafasına vuruyorlarmış, o da “Vay anam, sırtım! Vay anam, sırtım” diyormuş. “Kafana vuruyoruz, sen niye sırtım diyorsun?” diyorlar, “Benim sırtımdaki olsaydı, siz benim kafama vuramazdınız” diyor. İşçi güvencesiz olursa, sırtı pek olmazsa, tüm bu yasal sistem, görünürde işçiyi korumak için kurgulanan bu yasal sistem ne yazık ki iş cinayetlerini sürekli kılan, sürekli üreten, sermaye birikim modelinin gerekliliklerinden ise milim sapmayan bir sistem olarak işlemeye devam ediyor. Daha işçiyi kişilik haklarıyla donatılmış, bu kişilik haklarını kart basıp girdiği bir fiziksel mekân içerisinde kullanmasını olanaklı kılacak kadar olsun güvence getirememiş bir hukuk sistemi içerisinde biz işçi sağlığı ve iş güvenliğini tartışıyoruz. O halde doğru tarif etmemiz lazım. Bu iş cinayetleri işyerlerinde olmuyor. Çünkü bir insanın kişilik haklarından tümüyle yoksun bırakıldığı, hukuken bu yoksunluğun geçerli kabul olduğu tek fiziksel mekân vardır Türk hukuk sistemi içerisinde; cezaevleri. Cezaevlerinde kişilik hakları sınırlandırılmıştır. Eğer siz kart bastıktan sonra tüm kişilik haklarınızı -ki, bu tırnağınızın ucu da o kapsamın içerisine girer- o kart bastığınız bariyerin gerisinde bırakıyorsanız, girdiğiniz mekâna işyeri diyemezsiniz; orası cezaevlerdir, sizi oraya götüren araç da ring araçtır, işçi servisi değil. O halde, cezaevine dönüşmüş işyerlerini işyeri yapacak, cezaevi ring aracına dönüşmüş servis araçlarını servis aracı yapacak, “Bu benim hakkımdır” diyerek çalışabilecek bir işçi profili. Bugün Türkiye’nin gerçeği bu. 1848’de, Fransa’da ya çalışarak yaşayacağız, ya isyan ederek öleceğiz” diyorlardı işçiler. Ne yazık ki, tam da bu duruma geldik. Hammurabi Kanunlarından hareket ettik, onun gerisinde 1848 Fransa’sında demir attık. Emeğin yağmalanmasını öngören bir sermaye birikim modeli içerisinde çözüm üretmeye çalışıyoruz. Atın önüne arabayı koşmadan bu çözümü üretebiliriz dileklerimle bitireyim sözümü.

Sabrınız için teşekkür ediyorum.

İŞÇİ SAĞLIĞI ve GÜVENLİĞİNDE YAŞANAN SORUNLAR ve NEDENLERİ

Moderatör: Cemalettin Sağtekin

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi - *Aytekın Taşdemir*

İşyeri Hekimleri ve Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi - *Dr. Celal Mestçioğlu*

Kamuda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri - *Dr. Özgür Bilek*

Kamunun Görev ve Denetimlerindeki Sorunlar - *Mehmet Tekelioğlu*

CEMALETTİN SAĞTEKİN

Moderatör

Değerli arkadaşlar; öncelikle bu Sempozyumu düzenleyen kurumlarımıza, Yürütme Kuruluna, katkı veren konuşmacılara ve katılan tüm omuzdaşlara, dostlara teşekkür ediyorum.

Değerli arkadaşlar; panelimizin konusu, İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Yaşanan Sorunlar ve Nedenleri. 10. yılında diyoruz da, bu coğrafyada, bu dünyada ve ülkemizde de hangi 10 yıllarda, hangi 20 yıllarda, 30 yıllarda yasalar hazırlanır; ama sonuçta, hep sonu sıfırla bitenlerde böyle bir araya gelinip birtakım değerlendirmeler yapılır. Geçtiğimiz yüzyılda da önemli bir büyüğümüzün söylediği bir sözle başlamak istiyorum. Bir korsan girizgâh gibi olacak, ama çok uzatmadan sözü arkadaşlara vereceğim. “Kâr yokluğu sermayenin kabusudur. Sermaye, makul bir kâr kokusu aldığında cesaretlenir, yüzde 20 ile çoşar, yüzde 50 ile gözünü budaktan sakınma, yüzde 100’e yakın ayakları yerden kesilir ve hiçbir insani yasa ve değerle ilişkisi kalmaz. Yüzde 300 kâr söz konusu olduğunda da artık hiçbir cürümden geri durmaz.” Karl Marx söylemiş bu sözü. Biz şimdi 2022’de 10 yılını da tartışsak, zaten bu coğrafya bu iki sınıfsal ayırım üzerinden yürüdüğü için, gelinen noktada biz yine hiçbir zaman sayın seyirci olmadan bu mücadelenin içinde yer alıyoruz. O yüzden buradayız zaten hepimiz.

Ben de maden mühendisiyim. Çok da uzatmadan, girizgâhı biraz şöyle yapmak istiyorum. Amasra'nın süreci bizi oldukça etkilediği için, o günden başlayıp sözü arkadaşlarıma vereceğim.

“Türkiye Taşkömürlerine bağlı” diye başlıyor her şey. Tabii, o zamanlar TKİ diye geçiyordu. Kandilli’de, 1983’te grizu faciası. İlk defa duyuyordum. Tabii, gençtik, delikanlı çağlarımızdı. Sonra hemen devlet geldi, “Görevimizin başındayız” dediler, sonra para açıkladılar, kişi başı şu kadar para. “Paranız batsın” demiştik, ama yine halkın sözü oralara kadar gitmiyordu. İnsan hayatını onunla ölçüyorlar çünkü. Delikanlı çağlarımızdı. O dönemde Kandilli Armutçuk’ta yaşıyordum ben. Daha sonra, 71-72 yılıydı sanırım, 6-7 yaşlarındaydım, mahallede oynarken “Grizu patlamış” dediler. Hayatımda ilk kez duyuyordum böyle bir sözü. “Yangın da sürüyormuş” dediler. Ölüm çok uzaktı aslında o yaşta, çünkü çocuktuk. Bir sessizlik, Kandilli’nin üstünde kapkara bir duman. Ocağın nefesliğinden geliyormuş. Yıllar sonra öğrendim, okudum, adam oldum. Aslında o zaman anlamaya başladım madenciliği. Sonra her benzeri olayda önce siren sesleri, sonra ambulanslar. 14 Ekim akşamı Amasra’ya da bu 6-7 yaşlarındaki Cemalettin olarak gittim aslında, onun hüznü ve sessizliğiyle yola çıktım. Ne maden mühendisiydim, ne Odanın eski yöneticisiydim, ne aktivistiydim. Aslında 6-7 yaşlarında, 70 yılında, madencilerin yeraltından çıkmaları lambahanelerde anlaşılırdı. Herkes oraya koşardı, bütün aileler. Kim çıkmış, o lambahane de görürdük; Ahmet, Hüsamettin, Mehmet. Onlar çıkmadıysa, aileler anlarıydı aşağıda kötü şeylerin olduğunu. Dolayısıyla kuyu başında ailelerle birlikte ağladığım, üzüldüğüm o duyguları tekrar yaşayarak çıktım Amasra’ya, yola. Armutçuk’taydım sanki, Kozlu’daydım, Karadon’daydım, Soma’daydım, Ermenek’teydim. Oralara da aynı duygularla gitmiştim. Sadece madencilikte değil, her cinayette 6 yaşındaki Cemalettin oluyorum nedense, yüreğim yanıyor, dilime de yansıyor. Doğru bilgileri paylaşmaya çalışıyorum, bilemediklerimi öğreniyorum.

Değerli arkadaşlar; sizler de işte böyle sorgulayan, duyarlı insanlarsınız, bugün buradakiler ve yanımdaki arkadaşlarım.

O günden bugüne, günde 6-7 taneden, ortalama 3 tane Amasra yaşandı yine şu bir ayda. Bu bağlamda, aslında sermaye ve sarı sendikacılığın emekçileri köle gibi gördüğü, işçi sınıfının gerçek temsilcilerinin söz hakkı olmadığı; kısaca, üretkenlerin yönetmediği bir düzende iş cinayetleri de, meslek hastalıkları da sadece maden emekçilerini değil, tüm emekçileri öldürmeye devam edecek. Zaten kapitalizm ve kapitalist devlet bir ve aynı şeydir ve ikisi de öldürür.

Değerli arkadaşlar; bu kör gidiş durdurulmazsa ve biz bunları zorlamak için bu tür toplantılarla bir araya gelinmediği sürece, 42 arkadaşımız gibi daha nicelerini görmeye devam edeceğiz.

Arkadaşlarıma söz vereceğim şimdi. Hepsi kendi işkollarında, onlar da bizler gibi, seyirci olmayı reddeden sizler gibi omuzdaşlardan olan 4 arkadaşımız. Sahadan geliyorlar. Kısaca onları tanıtıp kendilerine söz vereceğim.

Aytekin Taşdemir'i şöyle tanıtayım: Jeoloji mühendisi, özellikle bir sektörde A sınıfı iş güvenliği uzmanı, aynı zamanda da işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı eğiticisi, yüksekte çalışma eğitmeni, eğitici eğitmeni. Konu başlığı da İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi.

Buyurun Aytekin Bey...

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi

AYTEKİN TAŞDEMİR

Merhaba arkadaşlar.

İş Güvenliği Uzmanlarının Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi konusunda sunumu ben yapacağım. Biraz sunumdan bağımsız, yani sayfadan bağımsız, doğaçlama bir sunum olacak.

Kendimi tanıtayım. Aytekin Taşdemir. A sınıfı iş güvenliği uzmanıyım. Yaklaşık 10 yıldır sektörün içerisindeyim. Sektör içerisinde mümkün olduğu kadar iş güvenliğinin doğru olan kısımlarını hem eski arkadaşlarımıza, hem yeni arkadaşlarımıza aktarmak üzere farklı platformlarda, farklı etkinliklerde, farklı mecralarda, özellikle sosyal mecrada aktif olarak çalışan, uzman olarak çalışan arkadaşlarız.

Saha içerisinde bizleri tanıyan arkadaşlarımız çok fazla var. Onlardan aldığımız geribildirimlerle sunumu biraz şekillendirmeye çalıştık. Umarım, herkes kendi üstüne düşen kısmı alacaktır diye düşünüyorum. Sunumun bazı kısımlarında, “Aaa, bu ben” diyeceksiniz; bazı kısımlarında, “Evet, evet, bu benim arkadaşım” diyeceksiniz. Birebir sahanın kendisini sizlere özetle geçeceğim.

“İş güvenliği uzmanı kimdir, nedir?” diye sorarsak, Bakanlığın görevlendirdiği çeşitli aşamalardan geçmiş; eğitim, kurs vesairenden geçmiş kişi iş güvenliği uzmanıdır. Peki, iş güvenliği uzmanı nedir? İş güvenliği uzmanı aslında yasal olarak zorunlu tutulan, ama işyerlerinin çok da istemediği bir tiptir. Niye çok da iste-

mediği bir tiptir, ilerleyen süreçte göreceğiz. Etkiliyiz, maalesef yetkisiz bir çalışınız. Neden etkiliyiz; çünkü Bakanlık biz etkili olarak görevlendiriyor. İSG KATİP sistemi üzerinden firmaya açıyor, “Bu firma sende” diyor. Etkiliyiz, ama maalesef yetkisiz çalışınız. Yetkiliyiz, yetkilerimiz var; ama maalesef saha içerisinde, sahanın kendisinde çok da etkimiz olmayabiliyor. Bunun altında birçok sebep var. Herkes dönüp bir kendisine bakarsa, sebebi çözecektir, anlayacaktır diye düşünüyorum.

Nasıl çalışıyoruz? Bir, tam zamanlı çalışıyoruz; iki, kısmi zamanlı çalışıyoruz. Tam zamanlı çalışırken, bütün zamanımızı geçirdiğimiz yerden bahsediyoruz. Kısmi zamanlı çalışmanın da iki tür-lüsünden bahsedebiliriz. Bir, ortak sağlık güvenlik birimlerinin tamamında tam zamanlı çalışıp firmalara parça parça gitmek; bir de bireysel çalışıyorum diye özetlenen, 3-5 tane, 10 tane firmayı belirleyip, ona zaman ayırıp hizmet sunan kısımdan bahsediyoruz. Tam zamanlı çalışmanın kendi içinde ayrı problemleri var, kısmi zamanlı çalışmanın kendi içinde ayrı sorunları var. Tam zamanlı çalışmada, kendinizi işveren rolünde görebiliyorsunuz, birdenbire o pozisyona geçebiliyorsunuz. Kısmi zamanlı atamada, birdenbire kendinizi hapisananenin en ücra köşesinde görebiliyorsunuz. Örnek verecek olursak, Tuzla patlamasındaki arkadaşımızın firmaya ataması sadece 120 dakikaydı; ama maalesef, arkadaşımız yaklaşık 8 aydır tutuklu. Ama kısmi zamanlı çalışıyordu, sadece 120 dakika. Tam zamanlı çalışan arkadaşlarımızın zaten kurtulma şansı yok, kaçma şansı yok; her türlü problemde, her türlü sorunda ilk parmakla gösterilen kişi. Altında yine bir dünya sebep var.

Nerede çalışıyoruz? OSGB’lerin kendi bünyesinde çalışıyoruz, bir de işyerlerinin işçi sağlığı ve güvenliği birimlerinde çalışıyoruz, yani işyerinin kendi bünyesinde çalışıyoruz. Ortak sağlık güvenlik birimlerinde çalışan arkadaşlarımız ortak sağlık güvenlik birimlerindeki genel olarak sıkıntıların tamamını bilirler. En basit bir tane örnek söyleyelim. Biraz ileride yine detayına ineceğiz. 100-150 tane firmaya görevlendirilen arkadaşlarımız var. “Nasıl gideceksin, onu da sen düşün” diyorlar. Oturup düşünüyorsun, çoğuna gidemiyorsun. Firmanın kendi bünyesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği biriminde çalışan arkadaşlarımız var; onlar da yine iş güvenliği uzmanlarının yanında bir dünya angarya işle karşı karşıya kalabiliyorlar. Bir

tane örnek vereyim. Ek 2 doldurmayan iş güvenliği uzmanı yoktur. Var mıdır? Bence yoktur. Ben bile doldurdum. Yeri geliyor, doldurmak zorunda bırakılıyorsunuz, doldurmak zorunda kalıyorsunuz. Neden? Çünkü arkasında hemen bir tehditle kapı önüne konulma durumunuz söz konusu olabiliyor.

Yine aynı şekilde, işyerinin kendisinde çalışırken depocu olabiliyorsunuz, kişisel koruyucu ekipman (KKD) dağıtabiliyorsunuz, KKD temin edebiliyorsunuz; hatta zimmet defterini gidip noterde, İŞKUR'da onaylatmak durumunda kalabiliyorsunuz. Bu bahsettiğim konular uzmanlıkla alakası olmayan, hatta bu profille hiçbir alakası olmayan konular.

Çalışma koşullarımızın içerisinde çalışma saatlerimiz var, aşırı zaman ayırdığımız saatler var. Örnekleyecek olursak, ortak sağlık güvenlik biriminde tam zamanlı çalışıp farklı firmalara aktarıldığınızda, hizmet verdiğinizde, o günün çalışma koşullarına göre belirli bir çalışma modülü önünüze konulabiliyor. Eğer ortak sağlık güvenlik birimi “Ben biraz kurumsalım” diyorsa, size bir çalışma planı veriyor. Örnekliyorum hemen. Bana bir tane çalışma planı verildi. İstanbul Beylikdüzü'ndeki bir firmaya 11.00'de gideceğim, 12.00'de oradan çıkıyorum, 12.15'te Kadıköy'deki firmaya görevlendirmem yazılmış. Soruyorum, “Ben nasıl gideceğim?” diyorum, “Hocam, ayarlıyorsunuz. Erken çıkarsınız, metrobüsle gidersiniz, daha hızlı gidersiniz. Ararsınız firmayı, ‘Ben gelmeyeceğim’ dersiniz” diyorlar; ama sonuçta, sizi çalıştırıyorlar.

Sistem sizi nasıl çalıştırıyor? “Yolda geçen süreler çalışma süresinden sayılmaz” diyor. Ortak sağlık güvenlik birimi diyor ki, “Yolda geçirdiğin süreyi senin çalışma süresinden saymıyorum” diyor. Tamam, hizmet verdiğin firmanın çalışma süresine ekleyemezsin, eyvallah; ama haftada 45 saat çalışıyorum, yoldag eçiridğim süre senin için geçen süre diyorum. Sonrasında karşılaştığım olay, “Böyle, yani şartlar bu” şeklinde. Mecburen çalışacaksın ya da çalışmak durumunda kalacaksın ya da biraz itiraz etme şansın varsa itiraz edebiliyorsun. Çalışma yerlerimiz çok değişken. Bir bakıyorsunuz, kimya fabrikasındasınız; bir bakıyorsunuz, hiç alakası olmayan mühendislik bürosunda, ofistesiniz; bir bakıyorsunuz, 40. katta hizmet veriyorsunuz; bir bakıyorsunuz, yeraltına, made-

ne görevlendirilmişsiniz. Her yerde çalışıyoruz, her yere gönderilebiliyoruz, her yerde işimizi yürütebiliyoruz. Buna rağmen yine de maalesef mutlu edemediğimiz profiller mevcut.

İşyerlerine nasıl gidiyoruz? Tam zamanlı bir firmada çalışıyorsanız, yine az çok bir servis ayarlanabiliyor ya da kendi aracınızla ya da sadece oraya gidip gelen bir araçla erişme şansınız var. Peki, ortak sağlık güvenlik biriminde çalışırken işyerine nasıl gidiyorsunuz? Hemen örnekleyeyim. Sabah, oranın iş güvenliği uzmanı gelir, OSGB'nin kapısından aracı alır, ön tarafa işyeri hekimi arkadaşımız biner, arkaya 3 tane uzman daha binerler, en uzaktaki firmaya giden kişi aracı kullanır, sonra sırayla yol üstünde dağıtır, kendi firmasına gider, sonra akşam firmadan çıkar, gelirken yine bu arkadaşların tamamını toplar, getirir, OSGB'nin kapısına bırakır, aracı park eder, otobüse ya da dolmuşa biner, evine gider. Bunu yapmayan var mı? Herkes yaşamıştır. Yakın arkadaşlarımız aynen böyle çalışıyorlar. Bu, hayatımızın maalesef bir gerçeği. Biz bu şartlarda işyerlerine hizmet veriyoruz.

İşyerine ulaşım modeline bir örnek daha vereyim. İstanbul'da, tam 120 tane firmanın yüklendiği uzman arkadaşla "Otobüsle gidebilirsin" diye bir tane öğrenci tam bileti veriliyor, 200 basımlık. 120 firmaya sadece gitseniz 120 basım, dönerken 120 basım, 240 basım yapıyor. 40 basımı da cebinizden ödemek durumundasınız. Farz edelim, gittiniz -bu da teknik olarak zaten mümkün değil- yine bu şartlarda çalışıyoruz. Peki, bize araç-gereç, ekipman veriyorlar mı? Ortak sağlık güvenlik birimi nezdinde konuşursak, iş ilanlarına bakınız, "Kendi arabasıyla, kendi bilgisayarıyla, kendi telefonuyla, hatta kendi kalemiyle, kendi ofisiyle, kendi yazıcısıyla, mümkünse kendi suyuyla, ekmeğiyle, tuzuyla gelsin, bizde öyle çalışsın" diye ilanlar var. Araç-gereç temin etmeyi bırakın, bulmakta bile zorlanabiliyoruz. Hatta şöyle tipler bile var: "Gittiğin işyerinde çıktı alabilirsin." Ben niye oradan çıktı alıyorum? "Alabilirsin, alabilirsin, sıkıntı yok. Biz Ahmet Bey'le konuştuk, halledecekler." Bu tipler maalesef hayatımızda mevcut. Kişisel koruyucu donanımları temin edemiyoruz. Özellikle ortak sağlık güvenlik birimi nezdinde çalışan arkadaşlarımız kendi baretlerini, kendi ayakkabılarını, hatta yeleklerini bile kendileri temin etmek durumunda kalıyorlar. Ben aldım, başka arkadaşlarım da aldı.

Hepimiz maalesef alıyoruz. Bunları temin eden yok mu; var tabii ki. 3 veya 5 tane firmadır. Oralar da zaten bizi çalıştırmıyorlar.

Peki, sosyal haklarda neler var, hangi koşullarda çalışıyoruz? Bir, asgari ücretle yatırılan bir sistem var. Sistem size asgari ücreti öngörüyor, asgari ücret üzerinden devlete sizi çalıştırdığını gösteriyor. El altında da her ay sonunda belli bir ücreti zarfın içerisinde ya da elden veriyorlar. Biraz uzaktaysanız, patronun ya da patronun tanıdığı birinin hesabından size havale olarak geri kalan tutarınızı gönderiyorlar. Görüyorum, evet, çoğumuz böyle çalıştık, çalışıyoruz da. Niye? Mecbur bırakıyoruz. Sistemin düzgün olmasını biz de isterdik, ama maalesef çalıştırılıyor. Geri kalan haklara gelince, bayramda çalışma yok; çalışırsanız, ücreti sadece bordroda gösterirler. Fazla çalışma; çalışırsınız, ücreti sadece bordroda gösterirler. Çok kurumsal bir firmaya hizmet veriyorsanız, orada, sizin çalıştığınız yere soruyorlar, “Bu arkadaşın bordrosunu bana bir gönder de kontrol edeyim” diye. O da sırf faturasında problem çıkmasın diye sizin bordronuzu mecburen düzgün göstermek durumunda kalıyor. Ama maalesef, çalıştığımız işletmelerdeki sosyal haklar bunlar. Hatta biraz daha şaşırabiliriz; sosyal haklarımızı kısıan firmalar kendini kurumsal diye ön plana atan firmaların neredeyse büyük bir çoğunluğu. Bunlarla karşılaşıyoruz.

Ben buraya gelirken, işverenime şöyle bir mail attım İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki ve Sorumlulukları Hakkında Yönetmelikte diyor ki, “Bir iş güvenliği uzmanı sempozyuma, şuna buna katılmak için gidip geliyorsa veya gidecekse, bunu belgelendirmek koşuluyla 5 tam işgünü izin kullanabilir.” Ben de bu 5 tam işgününün 2 gününü kullanmak istedim, mail attım, herhangi bir cevap verilmedi. Ben de izin belgesini doldurdum, üstüne büyük harflerle “İdari izinlidir” diye yazdım, öyle geldim. Yoksa ücretimi keseceklerdi, ama ben bunu büyük harflerle yazdım. Sağ olsun, işverenim büyük ihtimalle kesmeyecektir. Buradan da selamlar söylüyorum.

Sosyal hakların içerisinde farklı durumlar var. Şöyle var: Mesela bir işyerinde çalışıyorsunuz; o işyerinde bütün kendi çalışanlarına 3 ayda bir, 6 ayda bir, yılda bir prim uygulaması yapılırken, siz

sırf masraf olduğunuz için, size herhangi bir prim uygulamazsı yapılmaz. Çünkü işveren sizi masraf olarak görüyor, zaten o masrafı orada yapmış oluyor.

Peki, ücretlendirme boyutunda nasıl yaşıyoruz işyerlerinde? Eğer ortak sağlık güvenlik birimindeyseniz, söylediğimiz gibi, genelde asgari ücret üzerinden maaş gösterilip geri kalan kısmı da elden ödenerek çözülüyor. Ola ki iyi bir firmadaysanız -iyiden kastım, yabancı menşeli bir firmadaysanız- ücretlendirmeniz biraz daha iyi olabiliyor. Hiçbir meslek grubunda şöyle bir ücretlendirme modeli yoktur: Asgari ücretle 50 bin arası, Asgari ücretle 50 bin arası bir modelde ücretleniyoruz. Yani asgari ücrete çalışan A sınıfı uzman arkadaşımız da var, 50 bin liraya çalışan sınıfı uzman arkadaşımız da var. C sınıfı uzman arkadaşlarımız şaşıracaklar, “Yok artık” diye. Var artık, çalışıyorlar. Ama burada dikkat edilecek nokta, o aralığın çok fazla uzun olması.

Firmalarda çalışıyoruz. Bizden ne istiyorlar; deneyim istiyorlar. Ben zaten iş güvenliği uzmanı olmuşum, belgemi de almışım, İSG KATİP’ten senin o kıyırık firmana atmamı da yapmışlar. Ben artık uzmanım, senin firmana bakabilirim. Sen ne bekliyorsun? “Ben senden evrakları düzeltmeni bekliyorum, İK kısmını. Onu da sen yap. Ben senden ne bekliyorum? Depoyu da bir düzenle, yangın söndürücüleri de bir yerleştir, diğer bütün uygulamalara da bak. Ben senden sadece iş güvenliği uzmanı olarak hareket beklemiyorum” diyen işyerlerimiz maalesef var. İş ilanlarında göreceksinizdir, çay servisi yapabilecek uzman arayan firmalar var. Yazıyor resmen Kariyer firmasının ilan sayfasında. İş güvenliği uzmanı mı alıyorsun, temizlik personeli mi alıyorsun, belli değil. Bunlar maalesef karşılaştığımız şeyler.

Planlama konusunda bir problemimiz var. Sadece bizim değil, yönetimin de planlama konusunda bir problemi var. Nedir? İş güvenliği uzmanıyla ilgili 6331 ve ekleri olan bütün mevzuat çıkmadan önce, “Tamam, biz bunu çıkarıyoruz, ama A sınıfı uzmanlar yetmiyor” dediler. Ne yapalım? “B sınıfı uzmanlar A sınıfı uzmanların yerine baksınlar, teknik olarak C sınıfı uzmanlar da B sınıfı uzmanların yerine baksın” dediler. Tam 2012’den beri biz hiç kimsenin yerine bakamıyoruz, bizim yerimize bakan arkadaşlar var, onun

yerine de bakanlar var. Planlamada ne oldu, biliyor musunuz; hem 2 yıllık, hem 4 yıllık iş güvenliği bölümleri açılmaya başlandı. Böyle bir planlama hatası olabilir mi? 2 yıllık iş güvenliği bölümüyle 4 yıllık iş güvenliği bölümü arasında hiçbir fark yok, hele bir kadın açısından hiçbir fark yok. Erkek açısından ne fark olabilir; askerlikten yırtar. Onun dışında hiçbir farkı yok. 2 yıllık okul bitiriyorsunuz, sonrasında yine ne olduğu belirsiz bir kursa gidiyorsunuz, o kurstan sonra C sınıfı uzmanlık sınavına giriyorsunuz. 4 yıllıktaki bir avantaj, o ne olduğu belirsiz kursa para vermenize gerek kalmayabiliyor; ama 2 yılınızı oraya harcamanız gerekiyor. Öğrenci arkadaşlarımızın en büyük sıkıntısı, planlamanın yanlış yapılıyor olması ve bizim bu planlamanın kurbanı olmamız. Şu an uzman sayıları yeterli, yeterince uzmanımız var, hatta her gün de sayıları gittikçe artıyor. Peki, bu uzmanların tamamına devlet istihdam sağlıyor mu, istihdam sağlayacak bir çalışma yapıyor mu; maalesef yapmıyor. Neden yapmıyor? Çünkü hizmet alması gereken işyerleri ısrarla erteleniyor. Biz de soralım, “Hizmet alması zorunlu olan işyerlerinden yüzde kaç hizmet almıyor?” diyelim. Bakanlıktan bir tane yetkili sisteme girecek. Kaç kişi var; yüzde 70 firma almıyor. En son sayı böyle. Alma zorunluluğu olup hizmeti almayanların sayısı yüzde 70. Böyle olunca ne oluyor; biz iş bulamıyoruz, işyeri bulamıyoruz. Dolayısıyla planlamada sıkıntı yaşıyoruz.

İSG’ye bakış açısı, işveren açısından düşünersek, o kadar çok sıkıntı yaşıyoruz ki, İSG’ye bakış açısını aynen şöyle yorumlayabiliriz: “Ağabey, devlet zorunlu kılmış bana. Ben bu hizmeti ya OSGB’den alıyorum, ya seni direkt görevlendirerek alıyorum. Sen benim işlerime karışma, maaşını da al, ben işlerimi yürüteyim.” Bunu bana söyleyen firma, Türkiye’nin neredeyse en büyük inşaat firması. 300-400 çalışanın olduğu şantiyesini yönettiğim firmanın kendini iş güvenliği müdürü olarak duyuran muhasebe müdürü aynen böyle diyor: “Ben sana araba verdim, ben senin maaşını veriyorum. Sen bizim işlerimize karışma.” Karışırım, karışıyoruz. Karışabilen kişi sayısı zaten bir elin parmaklarını geçmiyor. İSG’ye bakış açısı böyle olunca, maalesef, biz de iş yapamaz duruma geliyoruz. İSG bakış açısı iyi olan firmalar yok mu? Evet, Türkiye’de 2012’den önce de işçi sağlığı ve güvenliği alanında çok iyi uygulamaları olan firmalar vardı. Onlar hâlâ aynen devam edi-

yorlar. Ama maalesef, geri kalan firmalar bunu yapmayabiliyor.

Bizi ararken, bizimle çalışmak isterken ekstra vasıflar istiyorlar. Mesela ben, az önce vasıflarımı anlattım. Bir dünya vasfım var, herkeste de vardır. Nedir? “Ben yüksekte çalışma eğitmeniyim, ben yangın söndürürüm, ben uçarım.” Bir sürü arkadaşımız bunları maalesef CV’lerine eklemek zorunda bırakılıyor. Neden? Çünkü sen sadece “Ben iş güvenliği uzmanıyım” dediğinde CV’ne bile bakmıyorlar, sanki çok önemli bir şey arıyormuş gibi seni eledebiliyorlar. “Yanında bir de inşaat mühendisi olsun, 3 tane dil bilsin.” Ne yapacak bu arkadaş; Hakkari’deki TOKİ şantiyesini yönetecek. Orada İngilizler mi çalışıyor; Türkçe bilmeyen arkadaşlar çalışıyor. Biliyorum, Kürtlerin büyük çoğunluğu orada. Bu adam İngilizce bilse ne olur, Almanca bilse ne olur, şunu bilse ne olur. “Hayır, bizim şirket politikamız gereği...” Ücret; asgari ücret, artı 2 bin lira da üstünde. Bunlar tabii ki yanlış şeyler.

Angaryalarla karşı karşıya kalıyoruz arkadaşlar. Nedir bu angarya? İş güvenliği uzmanlarının görev, yetki ve sorumlulukları belirlenmiştir. Görev, yetki ve sorumluluğunu bilmeyen uzman zaten yoktur; ama görev, yetki ve sorumluluğunu sahada uygulamayan uzman sayısı neredeyse yüzde 98-99’dur. Çok az sayıda iş güvenliği uzmanı görev, yetki, sorumluluğunu yerine getirebiliyor. Ne yapıyoruz; angarya işlerle uğraşıyoruz, uğraşmak zorunda bırakıyoruz. Ne yapıyoruz; veri topluyoruz, çok saçma uygulamalarla uğraşıyoruz, insan kaynaklarıyla uğraşıyoruz. İşyeri hekimi arkadaşlarımız kızmasınlar, ama onlara destek oluyoruz vesaire. Bizim için angaryadır, çünkü bu işler bizim sınırın dışında kalıyor.

Çalışma koşullarımızın içerisinde cinsiyetçilik ve yaş ayrımı var. C sınıfı uzman aranıyor, ama “Kadın olsun” diyor. Neden kadın ağabey? “Aynı zamanda belki bir temizlik işi, çay servisi vesaireyi de veririz” diyor. Firma bunu açık açık söylüyor, gizliden de yapmıyor bunu. Bazı firmalar da bunu söylemiyor; ama siz işe başladıktan sonra, “Bir zahmet bir çay servisi de yap” diyor. Ben iş güvenliği uzmanıyım. Tamam, çayı dağıtırken dökmek vesaire önemli bir konu. Maalesef, yaş da yine öyle. Şu aramızda 60 üzerinde A sınıfı iş güvenliği uzmanı arkadaşlarımız var. Belki buldukları yerde yoktur. Bedri hocam 70’i devirdi. Bu arkadaşlarımız da yaştan do-

layı çok iş bulamıyorlar; çünkü “Allah muhafaza, ölür falan, bir şey olur, almayalım” deyip iş bulamayabiliyorlar. Maalesef, muhatap bulamıyoruz. En büyük problemimiz. Biri diyor ki, “Ağabey, ben bu firmanın işvereniyim.” Ağabey, sen kimsin? “Ben işverenim.” Sen nesin? “Ben müdürüm.” Müdürsen, nasıl işveren oluyorsun? “Boş ver. İmzala, git.” Yasal yetki, onay, şu bu yok.

Fake work, bunun içine her şeyi ekleyebiliriz. Mesela sahtecilik yapıyoruz, yaptırmak zorunda kalıyoruz. Nedir, biliyor musunuz? Adam daha SGK girişi yapılmadan 16 saatlik eğitimlerini jet hızıyla veriyoruz, hızlandırılmış eğitim veriyoruz. Vermiyor muyuz; veriyoruz. Vermezsen ne oluyor? “Kusura bakma ağabey, sen bizim işimize yaramıyorsun.” OSGB’de karşılaşılabileceğiniz en büyük problemlerden birisi bu. Maalesef, bu hayatımızın gerçeği. “Ben yapmadım” diyen varsa elini Kurân’a bassın. Vardır. Yapmamış. Yapmak zorunda bırakılıyorsunuz. Bakın, biz kabul etmiyoruz, kabul etmediğimiz yerden de zaten kovuluyoruz, hiç merak etmeyin. Mobbing’e maruz kalıyoruz; çünkü yapmazsan, bu sefer mobbing’le baş başa kalıyorsun. Ben mesela şantiyede, “Aytekin Bey ve ekibine su bile vermeyin, kendi sularını getirsin” diyen proje müdürüyle karşılaştım. Yapacak bir şey yok, kendi suyumuzu kendimiz götürürüz; ama görev ve yetkimizi sonuna kadar uygularız. Neden, biliyor musunuz? Mobbing yaparak kendi ayağınıza sıkacağınız tek meslek grubu vardır; o da iş güvenliği. Çünkü ona mobbing yaparsanız çalışmak zorunda kalır. Çalışırsa size sıkıntı, çalışmaması lazım.

Çok deşet sözleşmelerle karşılaşılabilirsiniz. Sözleşmenin içerisinde, “Benim şu işimi yapmazsa 20 bin lira alırım, benden sonra firmama geçerse 50 bin lira alırım.” Hukukçu arkadaşlarımız daha iyi bilirler. Bu sözleşmelerin tamamı geçersiz ve anlamsızdır.

Bildirim yükümlülüğü en önemli konumuz. Bildirmezsen ne oluyor, biliyor musunuz? Bildirmezsen hapis yatabiliyorsun. Bu bildirim nedir? Bir parlama, patlama, yangın, iş kazası, ölümlü kaza meydana gelme olasılığı ya da durumu söz konusuysa, durum işverene bildirilir. İşveren kulağının üstüne yatar, durum yazılır, deftere yazabilirsen yazarsın; yazamadın, mail atılır. Mail atabilirsen atarsın. Baktın, yine bir icraat yok, Bakanlığa bildirirsin. Ben

bildirdim, beni aynı gün önce ücretsiz izne çıkardılar, sonra da iş akdimi geçici olarak feshettiler, sonra da kalıcı hale getirdiler. Bildiriyoruz, maalesef işimizi kaybediyoruz. Bundan dolayı işini kaybetmeyen çok nadir arkadaşımız vardır. Bildirmezseniz yargılanırsınız. Yargılamanın içinde maalesef her şey var. Bildirim yapılmadı diye yargılanan arkadaşımız var. Sakarya patlaması... Savcı ne dedi arkadaşımıza, biliyor musunuz? “Benim öğrendiğime göre, senin bildirme yükümlülüğün var.” Kendini bilmez bir bilirkişi savcıya böyle söylüyor. “O yüzden, ben senin tutuklanma talebini hâkime vermek durumundayım.” Hâkim de diyor ki, “Senin böyle bir durumun varmış, ama sen yapmamışsın. Seni mecburen tutukluyorum.” Tutukladı, yattı arkadaşımız. Yine aynı şekilde Tuzla patlaması. Arkadaşımız hâlâ içeride yatıyor. Bodrum’da iki kişinin hayatını kaybettiği dava. O kadar çok örneği var ki, bir tane en basit örneğini söyleyeyim, şaşırsınız. Bilirkişi aynen şöyle yazıyor: “İş güvenliği uzmanı işverene organizasyon kurması gerektiğini söylemediği için asli kusurludur” demiş. Hadi bakalım. Organizasyon ne, biliyor musunuz? Gece şantiyeye hırsız giriyor, hırsız 2. kat-taki boşluktan düşüp ölüyor. Al, buyur. Organizasyon kurmamış. Adam yargılanıyor. Yapacak bir şey yok.

Biz bu sıkıntıların tamamını maalesef yaşıyoruz arkadaşlar. Süreç bu şekilde ilerliyor. Her platformda dile getiriyorum, her platformda söylüyorum. Görev ve sorumluluklarımız yasayla belirlenmiş. Görev ve sorumluluklarımızın dışına çıkmaz, biraz da cesur olursak, sistemi biz düzeltebiliriz. Ama “Hayır, herkes kendi bildiği şekilde devam ederse, maalesef ilk gidenler biz olabiliriz.”

Teşekkür ediyorum.

İşyeri Hekimleri ve Çalışma Koşulları ve İş Güvencesi

Dr. CELAL MESTÇİOĞLU

Merhaba arkadaşlar.

20 yıllık işyeri hekimliğine bağlı olarak, Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimliği Kolu Yürütme üyesi olarak bu görevde bulunuyorum. Başkanı şu an tutuklu bir örgütün konuşmacısıyım burada. Çalışma şartlarımız buradan belli. Ne yaptığımız ya da ne yapmamız gerektiği konusunda da bizden önceki oturumda öznesi nesneleştirilen bir iş alanının biz de aletleriyiz. Çözümümüz, bu özneyle birlikte olabilme koşullarını bulabilmenin ötesinde değil aslında diye gireceğim.

Biz işyeri hekimlerinin iş güvencesini konuşuyoruz. Yok, 6331 öncesinde de yoktu. Fakat hekimlik bilgi ve birikimiyle birebir ilişkide olduğumuz işvereni oluşabilecek sorunlar hakkında ikna gücümüz zaman zaman mümkün olabiliyor, işveren ve işçi de işyeri hekiminin katkısını görebiliyordu. Şimdi işyeri hekimliği hizmetinin, bu hizmetin yüzde 90 kadarının verildiği OSGB'ler ile "Bu hekim gitsin, başkası gelsin" pozisyonundayız. Hekimlik hizmeti birebir güven ilişkisine dayanan bir meslektir. Bizdeki gibi OSGB denilen iş ve işçi bulma kurumlarının varlığında, altyapı ne olursa olsun, örnekte gördüğünüz Hollanda'da da hizmet sunumunda sorun yaşanmakta ve bundan öncelikle hizmet alanlar etkilenmektedir. Dışarıdan hizmet alımı bizdeki gibi yüzde 90'larda olan Hollanda'da dahi işyeri hekimleri tıbbi olarak nesnel karar alamadıklarını, piyasa kurallarına göre çalışmanın profesyonellik ve nesnellik açısından uyumsuz olduğunu ifade etmektedirler. Bir yandan mesleki değerlerimiz ayaklar altına alınmakta,

tıp biliminden uzak hekimlik pratiği dayatılmakta, hastanelerde 5 dakikada hasta bakmaya zorlanan hekimlik ile genel sağlık alanı bilim dışına itilerek hekimlik değersizleştirilmektedir.

Elimdeki örnek, Ankara Numune Hastanesinde iç hastalıkları bölümünde yatan, beyninde sorun yaşayan, akli dengesi de olmayan bir hastanın manevî destek biriminden istenen konsültasyon kağıdının cevabı. Bu konsültasyonu yapan arkadaşımızı aradım Google'dan, gerçekten orada manevî destek biriminde çalışıyor. Konsültasyonun sonucu şu: Eşiyle konuşmuş. Uyur pozisyondaymış hasta, uyandırmış. Bilinçsiz bir halde anlaşılmayan bir şeyler söylemiş hasta ve bu hasta yakınına, eşine, "Duy Beni manevî destek iletişim tekniği kullanılarak aktif dinleme ve görüşme sağlanmış. Aktif dinleme ve görüşmede İhsan Manevî Destek Planlama Modeliyle ihtiyaçları doğrultusunda hizmet planlaması yapılmış, kaygılar tespit edilmiş. Hasta yakınına Umran Dini Başa Çıkma Modeli ile dua, sabır, tevekkül öğretilmiş ve takibi uygun görülmüş. Bu ortamda işyeri hekimliği de etkilenerек değersizleştirilmektedir elbette. İşyeri hekimliği hizmeti OSGB'ler aracılığıyla taşeronlaştırıldığında, OSGB'ler ile işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları hastalanamazmış, izne çıkamazmış gibi sözleşmeler yapmakta. OSGB'ler hizmet sunamadıklarında, aldığıının iki mislinin kesilmesini kabul ederek bu sözleşmeleri yapmaktalar. O yüzden bizler de ne hastalanabilir, ne izne çıkabilir pozisyonunda çalışıyoruz. Bu durumda, yerimize birisini bulmak durumundayız. Öğrendim ki, aile hekimleri de aynı durumdaymış. Dövülen bir aile hekimi arkadaşımızın, çalışmadığı durumda kendisinin yerine başkasını bulması gerektiğini öğrendim. Dolayısıyla hepimiz aynı ortam içinde çalışıyoruz. Bu sıkıntılarımız varsa, Türkiye'de yaşanan bu sosyoekonomik, politik durumlar nedeniyle bu pozisyondayız.

Bugün, OSGB'ler aracılığıyla 200 işyerine hizmet sözleşmesi imzalamış hekimler var. Bu işyerlerine gidilecek yol süreleri, gidilen yerde yaptığı işi kayda geçirecek zaman, reçete yazılacak, bunun için bilgisayar kurulacak, bunlar için zaman; poliklinik yapılacak, işçi sağlığı hizmeti verilebilmesi için işletme/fabrika gezilecek ki, yapılmakta olan işleri neler olduğu bilinsin, her bir çalışan için riskler bilinsin. İnsanız ya, yemek yenilecek, el yıkanacak ki, kişisel hijyenimizi koruyabilelim. Tüm bunlar çalışan

başına 5, 10, 15 dakikada gerçekleşecek ki, bu sürelerin de kısaltılmak istenildiğini duyuyoruz.

Yeterli hekim olmadığı bahane edilerek, İSG uzmanı çalıştırmak zorunda olan; yani işçi sağlığı ve güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanı çalıştırmak zorunda olan işyerlerinin yarıya yakınının İSG hizmetini almadığı yetkili ağızlarca itiraf edilmektedir. Alanların da çoğu çalışan sağlığı, hayatı düşünülerek değil; yasal gereklilikler nedeniyle olduğundan, sertifika, diploma kiralama gibi faktörlerle görevini layıkıyla yapan gerçek işyeri hekimlerine ihtiyaç duyulduğundan emeğimiz ucuzlamakta, değersizleşmektedir. Yaşam kalitemiz azalmaktadır. Tüm bu koşullar çalışma hayatına yansımakta, çalışana yansımakta, zaten sağlığa erişme gücü neredeyse sıfır olan hastanelerde poliklinik sırası bulamayan çalışan çalıştığı için hastalanmakta, ölmektedir.

Mış gibi konuşuldu hep, mış gibi işler. Ben de bir örnek vereyim buna. Az tehlikeli bir işyerinde çalışıyor işyeri hekimi, 24 çalışana var. 5 dakikada 2 saat gidecek. Ayda bir kez 2 saat gidiyor. Bu 2 saat ne için? 5 yılda bir periyodik muayene yapacak, 3 yılda bir eğitim yapacak. Fakat bu işyeri çok tehlikeli bir işyerine taşeron olarak çalışıyor. Çok tehlikeli işyerindeki arkadaşlarımız da bu işyerinden yıllık periyodik muayene ve eğitim istiyor haklı olarak. Bu nasıl yapılır; mış gibi.

İşyeri hekiminin gittiği o gün 2 saatten sonra işe giden birisi... Biraz önce aynı sebeple telefonda mesaj yazmışlar. Yarın bir işyerine gidecekmiş, yeni birisini almışlar, işe giriş muayenesi olması gerekiyormuş. Bundan sonra gelecek kişinin işe giriş muayenesi eğitimleri nasıl yapılacak; mış gibi.

Tüm bunların yanında, taşeron sisteminin asıl önemli fonksiyonu olan SGK priminden çalınarak, çalışanın emeklilik ödeneğinden, tüm bu çalma sistemi neredeyse tüm OSGB'lerde geçerli bir sistem olarak yaşanmaktadır. Diğer taraftan, ülkemizin ekonomik uygulaması olarak var olan tavan uygulaması da, kıdemdeki tavan uygulaması da zaten gasp edilmekte olan kıdem hakkını taşeron işçi bulma kurumları olan OSGB'ler eliyle İSİG profesyonelleri için unutulma noktasına getirmiştir. Bizler ülkenin özgürlük ortamından, ekonomik altyapısından bağımsız çalışanlar değiliz.

İfade Özgürlüğü Derneği diye bir dernek var. Bu Dernek, internet ortamındaki yasaklanan web kurumlarına bakmış. 2018 sonu itibarıyla Türkiye’de toplam 347 bin 445, 2019 sonu itibarıyla 408 bin 494 ve 2020 sonu itibarıyla da 467 bin 11 web alanı yasaklanmış. Bu sayı 2021’de artmış. Sansür Yasasıyla sansür uygulanmıyacağı öne sürülse de, veriler tam aksini ortaya koymakta. Meslek örgütümüz Türk Tabipleri Birliği üzerindeki baskılar, kapatma talepleri de herkesin malumudur.

Diğer taraftan, 10 yıldır yürürlükte olan Yasaya rağmen İSG profesyonelleri çalıştırmayan işyerlerine hiçbir yaptırım uygulanmadığı gibi, hâlâ uyarı gönderileceği ifade edilmektedir. Oysaki Yargıtay, iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi atamayan patronun, işçinin ölümünden, mesleki hastalığından sorumlu olduğunu karar altına almıştır.

Ülkemizin özgürlük ve ekonomik ortamından bağımsız çalışanlar değiliz. Ekonomik olarak ne durumdayız? Evet, çarşıya pazara gittiğimizde, herhangi bir şey almak istediğimizde cebimiz yanıyor, hissediyoruz. Birileri enflasyon 80 diyor, birileri 180 diyor, birileri, “Yok, bu bahar olmadı, bir dahaki bahara iyi olacağız” diyor. Tüm bu belirsizliklere rağmen asgari ücrete zam geliyor ve her şey yeniden zamlanıyor; fakat nedense, tüm işyerlerinde bir nebze olsun yüksek ücret alanların zamları, ücret artışları bu düzeyde olmuyor. Ama gaz, benzin, ulaşım bizleri de etkiliyor. Tüm çalışanlar gibi, hekimler de fazla mesai, gece nöbeti, daha fazla işyeriyle anlaşma, ek işler bulma gibi yöntemlerle hayat standartlarını koruma çabasına giriyorlar, bu da hizmet alanları tabii ki olumsuz etkiliyor.

Maden kazaları, cinayetleri, sendikasından devletine, işçisinden İSG profesyonellerine, meslek örgütlerinden çalışan işçisine kadar açıkça bilinen, görünen eksikliklere rağmen ölüme gönderilen maden işçileri bizlere öğretiyor. İşsizlik, güvencesizlik susmaya, susmak ise bile bile ölüme gitmeye neden olmaktadır. Ülkede işsizlik arttıkça, her koşulu kabul eden çalışan ordusu da artmaktadır. İşsizliğin yüksek olduğu yerde iş güvenliğinden söz edilemez. Soma yargılamalarından tutuklu hali devam eden tek kişi kalan Av. Selçuk Kozağaçlı ile Halk TV’de 18 Ekim 2022’de Seyhan Avcı’ın yaptığı röportajda Kozağaçlı’nın sözleri çok anlamlı. Ermenek’ten

bu yana, Küre, Kemalpaşa, Dursunbey, Karadon, Soma ve bir kere daha Ermenek, Siirt ve nihayet Amasra da yaşandı. 475 toplu madenci ölümü ve toplamda 2 bin bireysel madenci ölümünden söz ediyoruz. Bütün Cumhuriyet tarihinde madenlerde ölen 3 işçiden 2'si son 20 yılda ölmüştür. Sadece ülkemizde değil arkadaşlar. Bunu yaratan, biraz önceki oturumda söz edilen 6331, çalışma ortamını bu hale getirmiş ve bizleri de bunların başına, çok affedersiniz, ama çöpçü olarak oturtmuştur; istediği zaman kulağımızı tutup gerekeni yapmak üzere. Ama hakikaten dünyada da durum böyle. Hollanda, geçenlerde Danimarka, yanan işçi haberleri vardı. Katar'da da 5 bin 760 dakika futbol için 15 bin ölüm gerçekleştirdiğini öğrendik Almanyadaki protestolarda. Bu çığlık değil de nedir arkadaşlar? İşçilerin hayatlarının üzerinde yaşam sürüyoruz.

Evet, biz çalışmak zorunda olanı, yaşamı koruyup kollamak için çalışmak zorundayız. 100 yıllık Cumhuriyetimizin yüzde 90'ı 20 yılda özelleştirildi. Sağlık dâhil her şeyin piyasalaştığı bu ülkede bu nasıl olacak, bu yaşayanı koruyup kollama işini nasıl gerçekleştireceğiz? Hekimliğimizin, işyeri hekimliğinin değerini nasıl geri getireceğiz? İşçi sağlığına, kaderimize nasıl sahip çıkacağız? Bu soruya da İstanbul Tabip Odasından sevgili arkadaşım Ozan Koraman'ın 21 Ekim Cuma günü maden cinayetleri üzerine yazdığı bir yazıdan hareketle yanıt arıyorum. "Sorumluların kimler olduğunu biliyoruz" diyoruz. Cidden öyle mi? Samimiyetle soruyorum. Mevzuu bundan ibaret mi? Bizler bilmiyor muyuz gerçekten bu işlerin sorumlularını? Meslek hastalıklarının vahim durumunu hepimiz biliyoruz. Yönetenler, yöneticiler meslek hastalığının tanınmasını arttırmayı hedefliyorlar, ama rakamlar daha da azalıyor. Bu durumu sadece teşhir ile yetinecek miyiz? Çalışanların sağlığına gerçekten sahip çıkmadan, mesleğimizin gereklerini yapmadan, sorunun bir parçası olmadığımızı iddia edebilir miyiz? Çalışanlar gelecek kaygısıyla yaşanan hak kayıpları nedeniyle hastalıklarını gizliyor, zehirlendiklerini bile bile çalışmaya devam ediyorlar. Biliyoruz ki, işe bağlı ölümlerin yüzde 81'i mesleki etkilenim kaynaklı. Bizde ise bu sıfır, sadece kaza kaynaklı ölümler var. Bu durumun görünür kılınması için, bugüne kadar yapılanlardan farklı bir şeyler yapmak zorunda değil miyiz?

Teşekkür ederim.

Kamuda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri

Dr. ÖZGÜR BİLEK

Herkesi saygıyla selamlıyorum. Mardin'den kucak dolusu sevgiler getirdim size.

Önceki arkadaşlarımız özel sektörde yaşanan sorunlar hakkında detaylı, doyurucu bilgiler verdiler. Ben, kamuda yürütülen İSİG hizmetleriyle ilgili konuşacağım. Mevcut durumumuz ne, sorumlularımız ne, bununla ilgili neler yapılabilir, bir 15 dakikaya sığdırmaya çalışacağız bu konuları.

Ben kamuda İSİG hizmetlerini biraz daha Deli Şapkacı'nın hikayesine benzetiyorum. 1860'lı yıllarda Lewis Carroll bu karakteri oluştururken, o döneme özgü olan şapka sektörünün de gelişmesiyle bağlantılı bir şekilde gidip bu şapkacı hastaların dosyalarını incelemiş ve oradan bir karakter getirmiş. Biliyorsunuz, o dönemler şapkalardaki keçeleri silmek için cıva nitrat kullanılırdı ve şapkacılar bu cıvayı her soluduğunda aslında cıva zehirlenmesine yakalanırlardı. Ani ruh değişikliği, fiziksel ya da nörolojik bütün hareketler aslında biraz ondan kaynaklı. Şapkacı, Alice Harikalar Diyarı'ndaki karakter de biraz buna benziyor. Yani aslında oradan bir bağlantı kurabiliriz. Ama hiç kimse bu şapkacının yaşamış olduğu hastalığı, belki de yaşadığı o sorunu, o zorlukları bilmedi. Kamudaki İSG de bunun gibi, görünmez ve bilinmezdir; yani kimse kamuyu çok konuşmaz. Belki dikkatini çekmiştir, ilk oturumdan beri yapılan bütün konuşmalar biraz daha özel sektör ağırlıklı, çünkü kamuya çok fazla girilmiyor. Girilmeme nedeni ne; elimizde bir veri yok. Yani kamudan yaşanan iş kazası, meslek hastalığı sayısı nedir, sektörlerle göre dağılımı ne, ölüm nedenle-

ri nelerdir, bununla ilgili elimizde bir cevap yok. İnaniyorum ki, bununla ilgili bir cümle de kullanamıyoruz. Niye kullanamıyoruz? Çünkü SGK istatistik yıllıklarında, 5 yıldır bildirim yapıyor olmasına rağmen maalesef ki herhangi bir veri göremiyorsunuz, yer almıyor, yıllıklarda görünmüyor. Sebebi ise, biraz da şu an aslında İSİG’le ilgili yürürlükte olan kanunların çatışması diyebiliriz. Nasıl çatışma? Çünkü iş kazası ve meslek hastalığı tanımını yapabilen ya da belki bildirim, kayıt, yayın konusunda bize bir şeyler yükleyen iki kanun var şu an elimizde; 6331 ile 5510 sayılı kanunlar ve aralarında bir uyumsuzluk var. Mesela herhangi bir kaza ve hastalığı bizim iş kazası ya da meslek hastalığı olarak tanımlamamız için, 6331 çok net; “İllyet bağınyı kuruyorsan, ortada nedensellik varsa, kesinlikle bu iş kazası ve meslek hastalığıdır” diyor. Ama 5510’a geldiğimizde, SGK tarafında bir de sizden başka bir çözüm istiyorlar; “Sigorta primini yatırıyor musunuz?” Eğer ilgili sigorta primini yatırmıyorsanız, SGK, sizin bu bildiriminizi muhtemelen arşive alıyordur ki, çoğu sefer zaten “Memurlar için bildirim yok. Niye bildiriyorsunuz?” şeklinde cümlelerle karşılaşılıyorsunuz. Bunun da temel sebebi, istihdam biçimlerine göre sigorta kollarında farklılıklar olması. 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununun 4. Maddesinde, sigortalı sayıları belirlenmiş ve sınıflama devam ediyor istihdam biçimlerine göre. Eğer kişi herhangi bir hizmet akdiyle birisine çalışılıyorsa, 1. Fıkranın A Bendinde tanımlanmış ve aslında eski tabiriyle eski SSK’lılar bunlar. Eğer bağımsız çalışan ise, kendi namına çalışılıyorsa B Bendinde tanımlanmış. Buna da eski BAĞKUR’lılar diyebiliriz. Kamuda çalışanlar 1. Fıkranın C Bendinde geçiyor. Bunlar da bizim bildiğimiz Emekli Sandığına bağılı çalışanlar. Bunlar için yatan sigorta kollarında farklılıklar var. Tabii, 4 tane sigorta kolu var, ama özellikle ikisini alacağız. Çünkü Genel Sağlık Sigortası herkes için yatırıyor ya da İşsizlik Sigortası sadece 4857 sayılı İş Kanununa tâbi olanlar için yatırıyor. Ama bu ikisi, kısa vadeli ve uzun vadeli kollar artık istihdam biçimine göre çok farklılık arz ediyor. Kısa vadeli sigorta kollarında, iş kazası, meslek hastalığı, analık ve hastalık sigorta primleri yatar ve bunlar sadece 5510’un 4. Maddesinin 1A ve B’sine göre yatar; yani sadece SSK ve BAĞKUR’lılar için yatırıyor. Emekli Sandığına bağılı

olanlar için ya da bizim klasik bildiğimiz kadrolu memurlar için böyle bir prim yatmıyor zaten. Bizde yatan nedir; malullük, yaşlılık ve ölüm. Dolayısıyla SGK zaten sizin bildirdiğiniz iş kazası, meslek hastalığını muhtemelen hiç değerlendirmeye bile almıyor, almaması da doğal; çünkü kâr amacı güden bir kamu kurumu ve primini almadığı hiçbir konuyla da ilgilenmiyor. Baktığımız zaman, aslında kamudaki sorun düşündüğümüzden de fazla. Cumhurbaşkanlığı Strateji ve Bütçe Başkanlığının yayınına göre, şu an için kamuda 2021 yılı için çalışan toplam kişi sayısı 4 milyon 800 binlerde. 5510'un 4-1/C'sine bağlı bulunan aktif sigortalı sayısı, yani bizim Emekli Sandığı dediğimiz kişi sayısı ise SGK istatistik yıllığında 3 milyon 188 bin gibi verilmiş. Oranladığımızda, kamuda çalışanların yüzde 65'inin ne yaşadığı, hangi kazalara maruz kaldığı, hangi hastalıklarla karşı karşıya olduğu konusunda hiçbirimizin bir fikri yok. Dolayısıyla bu görünmezlik ve bilinmezlik hali neye sebep oluyor? Belki bir özeleştir; biz emek ve meslek örgütleri tarafından bu konunun biraz ihmal edilmesine, ama kesinlikle Bakanlık tarafından ya da hükümet tarafından da bu konunun istismar edilmesine neden oluyor? Öyle bir istismar ki, kendi çıkardığı kanuna 10 yıl boyunca muhalefet edebiliyor. Dünyada muhtemelen örneği yoktur; çıkan hiçbir kanunun bir maddesi 10 yıl boyunca ötelenmemiştir. Ötelenme nedeni, bizim bunun üzerinde maalesef söz kuramıyor olmamız. Bu da ciddi anlamda sorunlara neden oluyor.

Ne sorunlar yaşıyoruz; 6. ve 7. maddelerin 2023'ün sonuna kadar ertelenmesi. Yürürlüğe girdiğinde ne değişecek, o da zaten apayrı bir konu. Ama şunu biliyoruz: Maalesef, bütün kamu kurumlarında Kanunun ertelendiği algısı var. Biz kurduğumuz temaslarda bile sağlık gözetimi yapmak, eğitim vermek gerektiği ya da 6331'in diğer maddelerinin yürürlükte olduğunu izah edemiyoruz. Haklı, çünkü bütçe kalemi de aktarılmıyor Bakanlık nezdinde. Para gelmediği için, "Demek ki zorunlu değil. Zorunlu olsaydı, bana Bakanlığım bütçe aktaracaktı" şeklinde bir algıyla karşı karşıyayız ve bundan dolayı hiçbir hizmet sunulmuyor, denetleme de yok. Bu da çok etkili. Ben bugüne kadar Çalışma Bakanlığı nezdinde denetlenen bir kamu kurumu görmedim. Denetlenmişse de muhtemelen her şey uygun görülmüştür, Amasra katliamında gördüğümüz gibi.

Niye; çünkü kendi eksikliğini asla tespit etmek istemiyor. Kamu kamuyu denetlediği zaman çıkacak eksiklik zaten her ikisinin. Onun dışında, görevlendirmeler yapılmıyor ya da uygunsuz görevlendirmeler yapılıyor. Mesela ben kendim, iş sağlığı güvenliği biriminde sosyal çalışmacı arkadaşımızın görevlendirildiğini gördüm ve kendisinden risk değerlendirmesi, acil durum planı yapılması isteniyor. Yapabildiği nedir? Tanıdığı, bildiği birisi varsa, hazır, matbu risk değerlendirmesini alıp sadece isim kısmını değiştirip imzasını atıyor ve bu şekilde kamuda işler yürüyor arkadaşlar. Sorun gerçekten de çok ciddi.

Yine 8. Madde uygulanmıyor arkadaşlar. Arkadaşlarımız görevlendirilse bile -birçok kamu kurumunda görevlendirmeleri görülebiliyoruz- görevlendirme yapılanlara ücret verilmiyor. Aslında 8. Madde yürürlükte olmasına rağmen maalesef ücretler ödenmiyor, verilse bile 160 saat çalıştırılıp 80 saatlik ödenebiliyor. Çünkü Kanun diyor ki, 80 saatin üzerinde ödeme yapamazsınız. Ama sahada, kamuda tam zamanlı iş güvenliği uzmanlığı yapan arkadaşlarımız var, hiçbir surette ücretlerini alamıyorlar.

Diğer eksikliklerden biri, mesela işyeri hemşireliği yapan arkadaşlarımız 8. Madde kapsamında değil, yani emekleri maalesef hiçbir şekilde ücretlendirilmiyor ve ciddi anlamda bunlar da bizim için sorun halinde.

Diğer tarafta da şöyle bir sorunumuz var: Bizde kamunun hiyerarşik yapısından kaynaklı sorunlar da var. Az önce Aytekin arkadaşımız çok güzel anlattı. Gerçekten iş güvenliği uzmanlarıyla işverenlerin ilişkisi, ama biz bu ilişkiyi bile kuramıyoruz; çünkü amir-çalışan ilişkimiz devam ediyor. Kendi kurum amirimize karşı yaptığımız bir Hatay'ı 657'den farklı bir şekilde bile cezalandırabiliyorlar. Maalesef, bu yönden çok ciddi baskı altındayız. Ek ücret getirdiği için, iş güvenliği uzmanlığı ya da işyeri hekimliği yapan arkadaşlarımız görevden alınmamak için -çünkü yoksullaştırılan bir emekçi profili var zaten- o ek ücreti alabilmek için bu işi yapmak zorunda. Dolayısıyla görevden alınmamak için ya da bir ihbar nedeniyle ya da tespit-öneri defterine yazdığı bir şey nedeniyle bir baskıya da maruz kalmak istemiyor. Çünkü dediğimiz gibi, diğer tarafta, bırakın artık işyeri hekimliğini ya da iş

güvenliği uzmanlığını kaybetmeyi, çalıştığınız merkezi yeri bile kaybedip bir ilçede gözünüzü açabiliyorsunuz. Bizim o şekilde de sıkıntılarımız var. Hakeza çalışanlar tarafından aksaklıklar bildirilemiyor. Bildirildiği yerlerde ilgili kurum müdürleri ya da yöneticileri tarafından maalesef çalışanlara da bir mobbing, baskı kurulabiliyor. Zaten eğitimlerde de söylüyoruz arkadaşlarımıza, “CİMER’e bildirmeyin” diyoruz; çünkü CİMER’e kimi şikâyet ediyorsanız, şikâyet direkt onun eline düşüyor. Kamuda öyle bir durum var. Bir arkadaşımız mesela mevcut konumunu kaybedebiliyor ya da görev yaptığı yerin dışında farklı bir yere verilebiliyor. Tabii, bununla ilgili mücadeleyi de buna odaklamamız gerekiyor arkadaşlar. Ben kendi adıma gerçekten de SGK’nın kamuya ait verileri yayınlamasını sağlayacak şekilde bir mücadele programının önümüzde durduğunu düşünüyorum. Çünkü sorunu tespit edemiyoruz, kamuda yaşanan bu sorunlar hakkında bir fikrimiz yok. Mesela biz bir bakanlığa gittiğimizde ya da bir kurum amirinin yanına gittiğimizde, “Bizim iş kazası geçirme ya da meslek hastalığına yakalanma sıklığımız budur” şeklinde bir cümle kullanamıyoruz. O yüzden, verilerin olması politikaların üretilmesinde ya da taleplerin oluşturulmasında bence çok anlamlı. Bunun da aslında önceliğinde olabilecek şey bana göre kısa vadeli sigorta kolları priminin herkes için yatırılması. Uzun vadeli sigorta kolları priminin yatırılmasında, prime esas kazancın yüzde 9’u işçiden, yüzde 11’i işverenden kesiliyor. Kısa vadelide, çalışandan kesilmiyor, yüzde 2’yi direkt işveren ödüyor. Ki, zaten maaşımızdan kesilmediği için muhtemelen yatırmıyorlar. Eminim ki, bir kesinti olsaydı maaşımızdan, hemen devreye koyarlardı. Bunu niye söylüyorum arkadaşlar? Şundan dolayı: Mesela COVID 19’un meslek hastalığı olması konusunda biz gerçekten de çok büyük bir mücadele verdik, ama ben hep bunu soruyordum. Kabul edilse ne olacak ki? Diyelim ki COVID 19 meslek hastalığı sayıldı, bir hekim arkadaşımız hastanede görev başındayken COVID’e yakalandı, uzun süreli COVID’den dolayı akciğer kapasitesinde yüzde 20’lik bir kayıp oranı gelişti. Ne değişecek; hiçbir şey. Çünkü bu sigorta primi yatmadığı için, yüzde 10’un üzerinde olan bir kayıp oranında herhangi bir aylık bağlanmayacak, malulen emekli de edilmeyecek, çalışmaya da devam

ettirilecek. Dolayısıyla biz bu sigorta priminin yatırılması için mücadele vermediğimiz sürece herhangi bir konuda da ilerleyemeyiz. Böyle yeni bir salgın da karşımıza gelebilir ki, dönemin Bakanı aslında çok doğru bir cümle söyledi. İnaniyorum, önüne konulan bilgi notunda ne yazdığı konusunda bir fikri yoktu, ama söylediği doğrudu; COVID 19'un meslek hastalığı sayılması için hiçbir sıkıntı yok. 5510'a göre, Sosyal Sigortalar Yüksek Sağlık Kuruluna bu yetki verilmiş. Sorun şuydu: COVID 19 memurlar için meslek hastalığı sayılmıyor ve bu prim yatırılmadığı sürece de sayılmamaya devam edecek. Çünkü dediğim gibi, karşınızdaki sigortacılık anlayışıyla işini yürüten bir kurum var. Bu yüzden, bu da benim nezdimde en azında önemli. Çünkü gerçekten de çalışma Bakanlığı bünyesinde çalışan kime sorarsanız, size verdikleri tek cevap budur: "Memurlar için iş kazası, meslek hastalığı yoktur." Bu "Yoktur" lafı, "Önlemlere de gerek yoktur; çünkü iş kazası, meslek hastalığı yoktur"a dönüyor ve süreç bu şekilde ilerliyor.

Ben inaniyorum, bu sigorta primi yattıktan sonra artık Bakanlık vereceği tazminatlarla, yapacağı ödemelerle zaten 6. Maddeyi kendi maliyet etkinliği içerisinde parayı kasada tutmak için yürürlüğe sokacaktır. Çünkü o zaman ciddi anlamda bir ödeme durumları oluyor. Uzun vadeli sigorta kollarıyla kısa vadeli sigorta kolları primi arasında dünya kadar farklar var. Gerçekten de bu primin yatması bu yüzden önem arz edecek diye düşünüyorum.

Tabii ki, 8. Madde de yine İSİG alanında çalışan arkadaşlarımızın işini daha etkin yapabilmesi için ya da aldıkları risklerden ve verdikleri emeklerden dolayı karşılığını alabilmeleri için çok önemli. Gerçekten de 8. Maddenin kapsamının genişletilmesi konusunda da çalışmalara ihtiyacımız var. İşyeri hemşiresi arkadaşlarımız bu anlamda düşünüldüğünden çok daha fazla aktifler ve düşünüldüğünden çok daha fazla katkı sunuyorlar. Bu yüzden, bu Maddenin genişletilmesi için de kamuoyu oluşturulabilir. Ücretlendirme de 80 saat için 5 bin TL'lik bir ücrete tekabül ediyor şu an. Bu yeterli görülür mü, bilmiyorum; ama bununla ilgili de yine bir mücadele yürütülebilir diye düşünüyorum.

Dediğim gibi, amir-çalışan ilişkisi var. Bu sadece bir tartışma konusu olabilir diye söyledim. Kamuda çalışan iş güvenliği uzman-

nıyla işyeri hekimlerinin sözleşmeleri kendi bulunduğu kurum yöneticisi yerine Bakanlık düzeyinde bir üst yöneticiyle imzalanabilir mi? Evet, “Kimi, kime şikâyet edeceğiz?” mantığı doğuyor; ama en azından liyakat sahibi olmadıklarını bildikleri için, hiçbir yönetici şu an Bakanlığa bu şekilde gitmek istemiyor diye düşünüyorum. Katılımın sağlanması çok önemli. 6331’i tabii ki hepimiz değerlendiriyoruz, yani “Yeterli mi, yetersiz mi?” konusunda hepimizin bir fikri var. Ama ben şuna inanıyorum arkadaşlar: Sistem kendi üzerine düşeni yapıyor, yani kapitalist sömürü anlayışıyla bizi sömürmeye devam ediyor ve bunun adına da zaten o yüzden iş sağlığı ve güvenliği diyorlar. Ama biz, işçi sağlığı ve iş güvenliği diyenler ne yapıyoruz, gerçekten de işyerlerimizde bunun mücadelesini ne kadar yürütebiliyoruz? Bu bizim için, hepimiz için bir özeleştirme arkadaşlar. Türkiye’nin en büyük 5 tane emek ve meslek örgütünün yaptığı bir sempozyumda, normal diyebileceğimiz bir salonun maalesef yarısını dahi dolduramamışız. Peki, bu sorumluluk kime ait, İSİG çalışanlarına mı ait, hepimize mi ait? Bu katılım konusunda biz neredeyiz, belki biraz onu da düşünmek lazım. Ben kendi ilim için konuşabilirim ve sağlık emekçisi olduğum için sağlık sektörünü konuşabilirim. Az önce duydunuz, SES Şube Eş Başkanım, Tabip Odasındayım, muhalefetin aslında en görünür yerindeyim; ama İl Sağlık Müdürlüğünün işyeri hekimliğini yapıyorum. Bütün hastanelerdeki o bildiğiniz eksiklikleri kendi gözümle görüyorum, ama mücadlemiz onları düzeltmek adına. Çünkü biz yaptığımız görüşmelerle, temaslarla bütün yöneticileri ikna ettik. Kendisinin de aslında mağdur olabileceği konusunda bir ikna yöntemimiz oldu. Bu şekilde, orada şu an çok da güzel çalışmalar yapıyoruz. 1. Oturumda İsmail arkadaşımız söz aldı. Kendisi de SES üyemiz, ama hastanenin iş güvenliği uzmanlığını yapabiliyor. Yani bizim de kendimizi katmamız konusunda tabii ki sorumluluklarımız var diye düşünüyorum. Diğer taraftan, bu kendini katma konusunun biraz daha emek ve meslek örgütlerinin görünür olmasıyla, zorlamasıyla, yeri geldiğinde kanun değişiklikleriyle ya da değişiklik teklifiyle de büyütülmesi gerekiyor.

Evet arkadaşlar, sorunlar çok; ama “Sorunlar çok” demek yeterli gelmiyor. Bunun için, biraz da önümüze mücadele programı

koyup gerçekten de bu Sempozyumun sonuç raporu yazılacaksa, orada bazı öneriler üzerinden hedefler belirlenecekse, bu hedeflerin yerine getirilmesi için de gerekli bütün mücadeleyi yürütmeliyiz diye düşünüyorum.

Teşekkür ediyorum arkadaşlar.

Kamunun Görev ve Denetimlerindeki Sorunlar

MEHMET TEKELİOĞLU

İş Sağlığı Güvenliği Müfettişleri Derneği adına hepimizi saygıyla selamlıyorum.

Konuşmamda şunların bilinmesini istiyorum: 3. kuşak devlet memuruyum. Dedem de, babam da, ben de devlet memuruyduk. Biraz hayata bakış açım genetik. Ama bunun yanı sıra, babası Çalışma Genel Müdürüken 1402'lik olmuş, 12 Eylülde 1402'lik olmuş, Refah-Yol Hükümeti sırasında kendisi müfettişken memuriyete inip yargı yoluyla müfettişliğe dönmüş, başmüfettişliğini de Danıştay kararıyla almış. 2000-2002 arası Maden Mühendisleri Odası Merkez Yönetim Kurulu üyesi, ama örgütlenmeye gerçekten inandığım için de 98 yılında İş Müfettişleri Derneğinin kurucusu ve 1. Dönem Yönetim Kurulu Saymanlığını yapıp 2006-2008 yıllarında da o Derneğin Başkanlığını yaptım. 6331'in çıkmasıyla beraber, ihtiyaç duyulması üzerine İş Müfettişleri Derneğinden ayrılarak İş Sağlığı Güvenliği Müfettişleri Derneğinin yine kurucusu ve Başkanlığını da yürütüyorum.

Konuşmamda mutlaka ortada bazı kavramlar da söyleyeceğim için, onun için bunu baştan söyledim. Yanlış anlaşılmak istemiyorum.

“Süreçte iş denetiminin sorunları nedir?” diye baktığımız zaman, aslında şuna baktım: Çok da bir sorunumuz yok. Sabah ve şu ana kadar yapılan bütün sunumlardaki sorunlar aslında benim sorunum. Sadece bir tane sorunum var; her şey, sistemle ilgili. Bu kapsamda, iş müfettişlerinin ve mevzuatın nasıl bu sistem üzerinden

dönüştürüldüğünü paylaşmak istiyorum. Yani sistem beni nasıl etkisiz hale getiriyor, biraz bunları paylaşmak istiyorum.

Aslında iş müfettişi olarak ben kamu personel sınavında 80 ve üstü puan alan insanları yazılı ve sözlü sınavla seçiyorum. Onun için standardı çok yukarıya koyuyorum. Benim meslektaşlarımdan dün bir veri aldım. Şu anda Bakanlığımda iş sağlığı güvenliği yönünden denetim yapan 400 müfettişin 16'sı doktoralı, 152'si de mastırlıymış. Böyle bir standarda sahibim. Bu insanları ben 3 yıl boyunca iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili denetimlerle ilgili olarak üstatlarının yanında refakatle yetiştiriyorum. Yetiştirdiğim ve hayata hazırladığım bu insanlara öyle ortamlar sunuyorum ki, sonunda bambaşka yerlere savruluyorlar; istese de, istemese de. Örneğin Aile Bakanlığıyla Çalışma Bakanlığı birleştiği zaman, Ankara Grup Başkanlığında bulunan 350 tane müfettişin sistem odasını elinden aldı. Şu anda Ankara Gruptaki müfettişlerin hiçbirinin odası yok. Bu, sizi etkisizleştirmek için yapılmış bir çalışma. Sonra size bir kariyer mesleği sahibi olduğunuzu söylüyorlar; ama her Bütçe Kanunuyla beraber sizin için bir harcıra ve otel bedeli belirliyorlar ve siz kariyer mesleği sahibi olan insanlar o harcırayla belirlenen otel fiyatıyla beraber otel resepsiyoncusunun karşısında yüzünüzü kızartarak pazarlık yapmak zorunda bırakılıyorsunuz. Bunları yaparken ailenizden uzak yaşıyorsunuz. Kişilik haklarını korumak için bütün örnekleri kendimden vereceğim. Örneğin ben, bu yıl içerisinde, ocak-şubat, Karaman, Karaman; mart, Bolu; nisan, Bursa; haziran, temmuz aylarında Rize, Trabzon, Artvin; temmuz ayında Antalya, eylül-ekim aylarında Kocaeli, Kocaeli; pazartesten itibaren de Kastamonu, Kastamonu teftiş programı yapacağım. Elimde çantayla 30 yıldır sahadayım. Doktoralı olanlardan biri de benim. 99 yılında, kurumumda ilk doktoralı mühendis olarak var oldum, ama kurumum henüz bugüne kadar bana "Sen ne yaptın?" diye sormadı. Bana ihtiyacı da yok, birikimime de ihtiyacı yok. Ailemizden uzak büyüyoruz. Benim çocuğum büyüdü. Benim annem-babam öldü, hepsinde dış denetimdeydim. Çocuğum üniversite okuyor şu anda ve çocuğumun bütün mezuniyetlerinde ve yaş günlerinde il dışındaydım. Böyle bir süreçle beraber siz yalnızlaştırılıyorsunuz, arkanızda sizi destekleyecek hiçbir mekanizma bulamıyorsunuz.

Bütün bunların sonucunda, Türkiye'deki bütün büyük kazalar ya da bazı kazaların sonucunda dönüp denetim yapmayanlar ve yapmadıkları halde masada oturup sizi denetime gönderenler değil, ben denetimi yapan insan olarak kazaların kusurlusu olarak görülyorum. Bunun yaşadığınız zaman, böyle bir süreçten sonra, bir iş müfettişi olarak o zaman siz hedef grubunuzu saptırma-ya başlıyorsunuz. Yani bu yalnızlaşmanın içerisinde, yaşadığım süreçte çalışanları korumak için görev yaparken, ben artık kendini korumak zorunda olan ve kendisini koruyan insan durumuna düşüyorum. Böylece, yarattığı koşullarla beni hedeften kaydırmış oluyor sistem.

Mevzuat açısından yine aynı şeye baktığım zaman, aslında bu Yasanın ilk yapılışında, 93-94 yıllarında bu taslak hazırlandığında, o zaman Makine Mühendisleri Odasında ben bir yazı yayınlamıştım. O zamanki bakış açısıyla bu, çalışanların sağlığı ve güvenliğiydi. Oradaki çalışanlar tanımı ise, Türkiye'deki Sosyal Güvenlik Kurumunun yapısının üçlü yapıdan olması ve tamamını kapsaması nedeniyle işçi değil, çalışanlar tabiriyle oluşturulmuştu ve hedef grup gerçekten çalışanlardı. Ama 2012 yılında siz Yasayı yayınlarken, çalışana hedeften çıkartıp iş diye başladığınız zaman kavrama, bu kavramla beraber siz aslında kamuya, yani sahadaki bütün aktörlere bir mesaj gönderiyorsunuz, "Ben bir yasa yapıyorum, ama bununla ilgili olarak hedefimi böyle belirledim" diyorsunuz. Bu Yasa bana göre gerçekten iyi bir yasa, önceki tüzüklere göre daha iyi, dünyada da tüzüklerden bu tarafa geçişle ülkeler ciddi anlamda değişimler sağlamışlar. O anlamıyla böyle başlayan bir serüven. Ama tabii ki, 1475'ten 4857'ye geçerkenki çalışma yaşamı içindeki tüm esneklikler nasıl bunun içine katıldıysa sistem tarafından, 6331 de kendi içerisinde bu esneklikleri taşıyor. Bunu şimdiden kabul ediyorum. Ama çalışanları korumak üzere oluşturduğunuz bir yasanız var; uluslararası sözleşmelerden gelen birtakım kriterlerle bir yaşam kurmanız gerekirken, öncelikli olarak hazırladığınız yasada belli grupları bu sistemin dışına çıkartıyorsunuz, daha sonra bazı maddelerinin yürürlüğünün sürecini değiştiriyorsunuz, bunu defalarca erteliyorsunuz; sonra bu yaptığınız işlemlerin sonucunda, tüm saha aktörlerinin paylaştığı gibi, birtakım etkinsizliklere neden oluyorsunuz. O zaman, ben bir iş müfettişi olarak sahaya gittiğimde, aslında mevzuatı yapanlar tarafından, yani erk tarafından sahaya verilmiş olan mesajla

doğrudan karşılaşıyorum. Aslında erk, sahadakilere bu kadar değişikliği yaptıktan sonra saha aktörleri olarak olay şöyle anlaşılıyor: “Aslında çalışanları korumak üzere yapılan bir yasa var, ama çok da uymak zorunda değilsiniz.” O zaman, bu dönüşüm mevzuatta iki tane boyut kazanıyor; bunlardan bir tanesi, işverenler, “Ben zaten bu Yasanın bana verdiği mesajı doğru okudum ve bir şey yapmak zorunda değilim” diye düşünüyor. O zaman, sahanın diğer aktörleri olan iş sağlığı güvenliği yönünden işyerlerine destek veren teknik elemanlar da bunun bir parçası olarak, yargı süreçlerindeki bu bilir bilmez kişiliklerin de kendilerine yükledikleri bu hukuki süreçteki cezalandırmalar nedeniyle artık saha aktörleri de kendilerini korumaya başlıyorlar. Böyle bir ortam hazırladığınız zaman geriye kalan şu oluyor: Bir yasanız var, aslında hedef grup olarak çalışanların sağlığını ve güvenliğini korumak üzere bir şey düzenliyorsunuz; ama bu Yasa 10 yıllık süreç sonunda piyasaya verdiğiniz mesajlar sonunda, müfettişin kendisini koruduğu, işverenin kendisini koruduğu, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinin kendisini koruduğu, ama çalışanların korunmadığı bir yasa haline bir şekilde dönüştürülüyor. Yaşadığımız süreç bu ve bunun bir parçasıyım. Doğal olarak ben de sahada bu koşullar altında denetim yaparken, bu koşulların bana sağladığı destek kadar ya da verdiği mesaj kadar etkin olabiliyorum. Onun için, benim de sahadaki yaşayabileceğim koşullar sorunlar olarak gerçekten sahadaki diğer arkadaşlardan çok da farklı değil.

Aslında bu Yasanın ilk çıkışında, eski mevzuatımızda, 50’den fazla işçi çalıştıran işyerleri işyeri hekimi çalıştırıyordu ve biz, o zaman iş müfettişleri olarak hep şeyi istedik, Türkiye’de bir kişinin bile çalıştığı yerler iş sağlığı güvenliğiyle ilgili olarak gerçekten destek alsınlar; yani o zamanki iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili, o tüzük sürecinde hem uzman görsünler, hem işyeri hekimini görsünler, bir kişiye kadar görsünler istedik. Biz gerçekten insanlar bu hizmeti alsın diye istedik. Sonuçta, bu Yasayla beraber insanların kendilerini koruyacağı sürece kadar taşınacağını hiç hayal bile etmemiştik; ama geldiğimiz nokta maalesef böyle oldu.

Çok da uzatmadan şunu söyleyeceğim: Gerçekten umutsuzluk yok benim için. Ben 30 senedir sahadayım ve hiçbir şey kaybetmedim, ilk günkü halim gibiyim. Pazartesi günü çok büyük bir coşkuyla işime doğru giden bir insanım. Bunun için, sahada bütün bu koşullara rağmen, sistemin bütün direktmelerine rağmen

yapılacak bir şeyler olduğuna inanıyorum. Onun için de bazı önerilerim var. Bunlar hayata geçer ya da geçmez, sistem buna izin verir ya da vermez, bunlar başka boyutları; ama güvenlik kültürünün erken yaşlarla beraber mutlaka insanlara aşılması gerekiyor ve hepimizin kaygı eşiğinin değiştirilmesi gerekiyor ki, olaylar karşısındaki reflekslerimiz mutlaka değiştirilsin. Ama sahada bunun yapılması, bu kaygı eşiğinin değişmesi hem çalışanlar için, hem de çalıştıranlar için, sermaye için de bir talebi doğuracaktır ve bu talepten doğan alan doldurulabilir. Böyle bir alan kazanılabileceğini düşünüyorum. Ama temel sorunlardan bir tanesi, insanlar aslında aldıkları riskler, yaptıkları işlerle doğrudan ilintiliymiş. Bir inşaat işçisine “Hayatında ben seni koruyacağım ömrünün sonuna kadar” dediğinizde, inşaat süresinden daha uzun bir süreyi algılamaz. Bunun için de bir inşaat işçisi toplam 3 ay hayatı görmüş. Ama bizler gibi üniversite eğitimi görmüş ve bir gün bir yerde yönetici olmayı talep eden insanlar yaşamının 30 yılını, 25 yılını riske etmedikleri için, yaşamla ilgili kaygılarını başka yerlere oturturlarmış. Ülkemizde, ekonomik koşulların böyle olduğu, işsizliğin bu kadar yüksek olduğu bir ülkede siz, insanların insanca yaşabilecekleri refah düzeyini gelecekte sağlamayacaksanız, işyerine denetime gittiğinizde “Biz seni koruyacağız” dediğinizde, akşamki ekmeğinden daha öteye geçemiyor kişi. Siz, onu mesleğinin süresi boyunca, yani “İşe başladığından emekli olacağı güne kadar ben seni nasıl korurum” sorusunu bu çevre faktörlerinden bağımsız olarak asla değerlendiremiyorsunuz. Ülkenizde kişiler eğer kendi geleceklerini güvence altında göreceklerse, evet, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili istatistiklerin değişebilme ihtimalinin var olduğunu düşünüyorum.

Ülkemizde yine bazı şeyler çok önemli. Ülkemiz gerçekten yaşadığı süreç içerisinde ciddi anlamda savrulmalar yaşıyor. Aslında sahadaki aktörlerin, yani rol modellerin toplum açısından çok ciddi değerleri var. Eğer sizin en üstünüzdeki rol modelleriniz hukuksuzluk içerisinde yaşıyorsa ve siz de bir işyerine gittiğinizde hukuk kurallarını hayata geçirerek çalışanları koruyacağınızı düşünüyorsanız, rol modeller bir kere sizin elinizi kesin olarak zayıflatıyorlar ve sizi etkisizleştiriyorlar. Onun için, toplumun rol modellerinin de bu sistemi doğrudan destekliyor olabilmesi gerekir. Bunun için yapılacak işlemler de vardır.

Örgütlenme gerçekten çok önemli, ama gerçek bir örgütlenmeden söz ediyorum. Söz ettiğim örgütlenmeler emeğin örgütlen-

mesidir, ama toplu sözleşmeler döneminde mikrofonun açık unutulması sırasında topluma çıkan bazı bilgilerin ya da edindiğimiz şeylerin örgütlenmesinden bahsetmiyoruz. O zaman hiçbir şeyi engelleyemiyorsunuz. Onun için, gerçek emek örgütlenmelerinin çok değerli olduğunu düşünüyorum.

Sosyal tarafların katılımı... Burada anmadan geçemeyeceğim; hocamın en kısa süre içerisinde özgürlüğe kavuşmasını diliyorum. Ama sosyal tarafların katılımı olmadan, çalışma yaşamının hiçbir şekilde iyileştirilmesi mümkün değildir. Meslek örgütlerinin sonuna kadar taraf olması gerekiyor. Bugünkü gibi, yaşadığınız koşullar içerisinde, “Meslek örgütlerini nasıl küçültürüm, nasıl kapatırım?” ya da “Barolardaki gibi paralel bir yapılanmayı nasıl yaratırım?” diye bakarsanız, o zaman, çalışma yaşamının bütün paydaşlarını sistemin dışına taşıdığınızda, sahada herhangi bir iyileştirmeyi yapmanız ya da düşündüğünüz bir doğrunun tabana yayılmasını sağlamanız da imkânsızlaşıyor. O zaman, ben de denetimde aynı şekilde bir başarısızlığa doğru sürükleniyorum.

Kendi Teftiş Kurulumla ilgili de bir eleştiri de yapmak istiyorum burada. Aslında 6331’in gelişmiş ülkelerdeki uygulamasında şöyle bir şey var. İş müfettişine verilen görev şu: Sosyal tarafların yeteri kadar güçlü olduğunu kabul ediyor ve müfettişlerin görevini, uyuşmazlık dönemlerinde sosyal tarafları masada tutarak, teknik destekle bunların uzlaşmasını sağlamak gibi bir görev tanımı var. O zaman her yere ulaşıyorsun. Türkiye’de bugün, ben mesleğe başladığımda 1475’ten denetim yapıyordum, sonra 4857’deki düzenlemelere göre denetim yaptım, sonra 10 yıl önce çıkan 6331’e göre denetim yapıyorum; ama 30 yıl boyunca ben aynı denetimi yapıyorum. Aslında Yasayla beraber çok ciddi paradigma değişimleri yaşamama rağmen, ne ben, ne saha aktörlerinin hiçbiri ... dayalı denetimden iş sağlığı ve güvenliğinin sürekli izlenebilir, iyileştirilebilir ve sürdürülebilir bir yönetim sistemine dönüşmesini başaramadık; ama Yasanın ruhunda böyle bir kavram var. Onun için, yapacak çok şeyimiz var, alınacak çok yolumuz var. Bana göre, umutsuzluğa hiç yer yok. Ben sahada çalışmaya bir 30 yıl daha varım.

Ben burada, iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucunda hayatını kaybedenler ya da ömür boyu çalışmayacak olan insanları sayıyla anarak, beni dinlediğiniz için hepimize teşekkür ediyorum.

SALGINLAR ÇAĞINDA İŐŐİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ

Moderatör: Dr. Buket Gülhan

Kapitalizm/ Pandemi/İklim/Krizler İŐŐİ Sağlığı ve İŞ Güvenliğinde Neleri

Değiştirdi? Gelecekte Bizleri Neler Bekliyor? - *Dr. Cavit İŐık Yavuz*

Pandemin Yüku Kadınların Omzunda - *Dr. Vahide Bilir*

Pandemide Sağlık Emekçileri - *Eylem Kaya Eroğlu*

Dr. BUKET GÜLHAN

Moderatör

Sempozyum Düzenleme ve Yürütme Kuruluna, tüm meslek örgütlerine, tüm katılımcılara hoş geldiniz diyorum. Bu Sempozyuma hem gelerek, hem kurgulayarak vesile oldukları için çok teşekkür ediyorum.

Gün içinde, önce iş sağlığı ve güvenliğinin ekonomi politikğini konuştuk; sonra çalışanların hem kamuda, hem özel sektördeki sorunlarını konuştuk. Bu oturumda da, “Salgınlar Çağında İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ne Olmalıdır?” konusunu konuşacağız. 2020’nin başından bugüne kadar COVID 10 pandemisiyle birlikte Türkiye’deki slogan, “Hayat eve sığar” idi. Ben işyeri hekimiyim. Eminim, birçok iş güvenliği uzmanı ve işçiler, çalışanlar maalesef hayatı eve sığdıramadık. Hepimiz emek vermeye, çalışmaya ve aynı zamanda hasta olmamaya çalışarak bu sürece devam ettik. Maalesef, başta sağlık çalışanları olmak üzere birçok çalışmamızı da kaybettik. Bugün itibarıyla Türk Tabipleri Birliğinin sayfasına baktım; COVID 19 sebebiyle 556 çalışmamız, sağlık çalışanı hayatını kaybetmiş. Bunun 504’ü aktif çalışan. Maalesef 2’si benim sınıf arkadaşım. Hepsini saygıyla anıyorum.

Onun dışında da ülkemizde yine Sağlık Bakanlığının en son 31 Ekim haftası verisine 101 bin kişi öldü gözüküyor. Bunu değişik zamanlarda, hem ölüm verilerinin açıklanmaması, hem Türk Tabipleri Birliği Pandemi Kurulunun verileriyle en az 3 katı, en çok 5 katı olabileceği yönünde birçok bilim insanımızın görüşünü biliyoruz. Biz buradan yola çıkarak, bugün bu konuyu 4 konuşmamızla konuşmaya çalışacağız. Sayın Doç. Dr. Cavit Işık Yavuz,

Sayın Deniz Beyazbulut, Dr. Vahide Bilir ve Eylem Kaya Eroğlu'na sırasıyla söz vererek bu konuyu konuşacağız.

İlk konuşmacımızın konu başlığı, “Kapitalizm, Pandemi, İklim, İklim Krizleri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Neleri Değiştirdi? Gelecekte Bizleri Neler Bekliyor?”

Öncelikle Doç. Dr. Cavit Işık Yavuz'u kısaca tanıtarak kendisine söz vereceğim.

Kendisi tıp doktoru, halk sağlığı uzmanı ve çevre sağlığı yan dal uzmanı. 1993'te Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesini bitirmiş. Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesinde Halk Sağlığı, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında çevre sağlığı yan dal uzmanlığı eğitimini tamamlayarak, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesinde Halk Sağlığı Anabilim Dalında öğretim üyesi olarak görev yapmakta ve aynı zamanda Çevre Sağlığı Bilim Dalı Başkanlığı görevini de yürütmekte. Aynı zamanda Toplum ve Hekim dergisi Yayın Kurulu üyesi.

Buyurun Sayın Cavit Bey.

Kapitalizm/Pandemi/İklim/Krizler İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Neleri Değiştirdi? Gelecekte Bizleri Neler Bekliyor?

Dr. CAVİT IŞIK YAVUZ

Öncelikle herkese iyi akşamlar diliyorum. Günün bu yorgun saatinde 20 dakikaya bu başlığı nasıl sığdıracağımı inanın ben de bilmiyorum. O yüzden, benim için de ilginç bir sunum olacak. Tek seferde söylemek için yıllık izin almak gereken bu başlığı bana 20 dakikada sunma fırsatı sağladığı için, Düzenleme Kuruluna özelleikle teşekkür ederim. Hızlı okuma kursuna giden ve kurs sonunda Suç ve Ceza'yı okuyup “Ne anladın?” denildiğinde “Olay Rusya’da geçiyor” diyen vatandaş gibi, ben de bu sunumu aktaracağım. Şunu baştan söyleyeyim: Olay kapitalizmde geçiyor. “Gelecekte bizi ne bekliyor?” diyerek başlayalım. Aslında pandemi açısından da baktığınızda, iklim krizi açısından da baktığınızda, çok güzel günler beklemiyor bizi. Dünya hararetli olacak gibi görünüyor birçok tartışma açısından ve gezegenimiz hararet yapacak gibi görünüyor. Gerek iklim değişikliğine ilişkin gidişat gerekse artık bitti denilen infeksiyon hastalıklarının tekrar geri dönüşü bizi başka bir yere getirmiş durumda. Kapitalizmin geleceği tartışması apayrı bir konu. Aslında bu Sempozyumun değişik oturumlarında da tartışılıyor. Ona ilişkin farklı öngörülerde bulunmak elbette ki mümkün; ancak, onu da belirleyen dinamik, sanırım sınıf dinamikleri olacak ve aslında gezegenin geleceğini tehdide sokan bu sistemin kendi geleceğini de kendileri de endişelenerek izliyorlar ve farklı süreçlerle buna müdahalede bulunmaya çalışıyorlar.

21. Yüzyılı birçok adlandırmayla anacağız. Krizler çağı demek olası ve mümkün. Çünkü Onur hocamızın, Onur Hamzaoğlu'nun deyişle bir yaşam krizi var artık. Artık yaşamın krizinden söz ediyoruz. Hemen hemen her başlıkta durum iyiye gitmiyor. Ciddi bir açlık krizi var dünyada. Son rakamlara göre, dünyada 828 milyon insan her akşam yatağa aç giriyor. Bunun 345 milyonu akut açlık seviyesinde. Bu rakam 2019 yılında 145 milyondur. COVID 19 pandemisiyle yaklaşık 200 milyon kişi doğrudan açlığa sürüklenmiş durumda. Yerinden edilmiş insan sayısı 103 milyon. Bu ikisinin de -savaş, çatışmalar da elbette bu ikisinin önemli sebeplerinden bir tanesi- giderek derinleşen insani krizler oluşturduğunu görüyoruz. Ekonomik kriz, özellikle kapitalizmin 3. büyük krizi denilen 2008 sonrası daha da gündeme gelmiş durumda ve artık bir ekolojik krizimiz de var. Bugün dünyanın en büyük çevresel tehdidi biyolojik çeşitliliğin azalması. 1 milyondan fazla canlı türü tehdit altında ve 6. kitlesel yok oluşa doğru gittiğimiz yönünde yorumlar var. Kitlesel yok oluş şöyle tanımlanıyor: Dünya yüzeyindeki, dünyadaki canlıların yüzde 60-70'inin yok olmasıyla karakterize bir süreç. En sonuncusu 65 milyon yıl önce gerçekleşmiş ve şu anda 6.sının ortasındayız diyenler yoğunlukta. Bu, özellikle pandemilerin sıklaşması açısından çok kritik. Çünkü biyolojik çeşitlilik azaldıkça istilacı türler çoğalarak bizi yeni etkenlerle karşı karşıya getiriyor ve yeni etkenlerle karşı karşıya bırakıyor.

Su krizi apayrı bir başlık. Su fakiri ülke sayısı artıyor. Ülkemiz de su fakiri ülke olmanın kıyısında.

Bu krizleri başka birçok açıdan değerlendirebiliriz; ama öncelikleri farklı, sistemin öncelikleri farklı. Ortaya çıkan krizlerde hangi krizi gidereceğine dair tercihleri yine kendi dinamiklerini ayakta tutacak tercihlerle şekilleniyor. Dolayısıyla bu krizler içerisinde, evet, işçi sağlığı hizmetleri nasıl etkileniyor, çalışan nüfus nasıl etkileniyor, her bir başlık için apayrı noktalar, apayrı çizgiler ortaya koymak söz konusu ve giderek de derinleşen ve farklılaşan krizlerle karşı karşıya geliyoruz.

Kapitalizm gezegeni nasıl sömürüyor? Aslında bize bir büyüme miti sunuyor, ekonomik büyüme miti; ama bu mitin temelinde kârın sürdürülebilirliği var ve çevreyle bir içselleştirilmiş bir bağı

yok kapitalizmin. Bu nedenle çevreye ilişkin bütün maliyetler ekolojik sistemler de dâhil olmak üzere dışsallaştırılıyor. Kapitalizm, çevreyi bir hammadde aracı olarak görüyor. Bu nedenle atıklarını topluma yüklüyor, bu nedenle ekosistemlere verdiği hasar dışsallaştırılıyor. Bu açıdan da aslında kendi kendisiyle de çelişen bir noktaya gelmiş durumda ve artık kendisi de bu tehlikeyi gördüğü için, bu tehlike için yeni söylemler geliştiriyor, yeni programlarla karşımıza çıkıyor.

Ne durumdayız? Her 3 saniyede bir, bir futbol sahası büyüklüğünde ormanı kaybediyoruz. Su kaynaklarının büyük bir kısmına barajlar yapmışız, ekosistemleri etkilemişiz, ister istemez tarımsal faaliyetler nedeniyle arazileri değiştirmişiz. Bütün bunların ekosistemlere verdiği tahribat, sağlık açısından ve çevre kirliliği açısından çok derin sorunlarla karşımıza çıkıyor. Bu rakamlara girmek için vakit yok ne yazı ki. Kapitalizm, “Bunu gördüm” diyor. Pandemiden hemen önce Dünya Ekonomik Forumunda hazırlanan Küresel Riskler Raporu, 10 riskten 5’ini çevre riskleri olarak tanımlamıştı. Aslında pandemiden hemen önce yayınlanan bu rapor ve Davos Zirvesinde şu söylem açığa çıktı: Paydaş kapitalizmi. Bu nedenle sosyal sorumluluk projelerini daha fazla göreceğiz. Riski paydaşlarla paylaşmak, tahribatı kamusallaştırmak. Dolayısıyla önümüzdeki dönemin karşımıza çıkacak önemli söylemlerinden bir tanesi de “İnfeksiyon hastalıkları da bir risk olarak zaten görülüyordu” şeklinde olacak. Bu rapor yayımlandıktan yaklaşık 4 ay sonra pandemi ilanıyla karşılaştık. Önümüzdeki tehdit şu: Zoonotik hastalıklar dediğimiz hayvanlardan insanlara geçen hastalıkların dünya üzerinde hızla yayılımı. Bunların önemli bir kısmı, özellikle RNA virüslerini içerdiği ve insandan insana bulaşır hale gelebileceği için çok büyük tehdit oluşturuyor. Bu nedenle de dünya artık sürekli bir pandemi tehdidi altında. Biyoçeşitliliğin azalması bu riski arttırıyor, özellikle et tüketiminin artması arttırıyor. Çünkü endüstriyel hayvancılık bu etkenlerin yayılımında bir ara geçiş yolu sağlıyor. Özellikle artan seyahat ve ticaret ağları da bir köyden çıkan bir patojenin 36 saat içerisinde bütün dünyaya yayılmasına yol açıyor. Bakın. Koronavirüs yeni bir virüs değil. 1930-40, 60’lı yıllarda hayvanlarda ciddi salgınlar yapmış. İlk

olarak mevcut insanda hastalık yapan koronavirüsler dışındaki bu SARS-CoV virüsünü SARS hastalığıyla gördük. 2012'de MERS'le gördük Ortadoğu'da ve şimdi de SARS-CoV-2'yle pandemisi geldi. Yeni tehditler, yeni etkenler karşımızda. Burada ekosistem tahribatı, hayvancılık faaliyetleri, özellikle endüstriyel hayvancılık faaliyeti, bizim kentleri bu kadar nüfus yoğunluğuna boğmamız ve özellikle uluslararası hareketlilik en büyük tehditler arasında geliyor. Burada yaban yaşam ticaretin de bir parantez açmak lazım. Yaban hayvan kaçakçılığı bugün dünyanın 4. illegal ticareti. Özellikle Uzakdoğu ve Afrika'da farklı amaçlarla yürütülüyor. Dünyanın 1 milyara yakın insanı açlıkla kıvrılırken, bir grup insan da hem daha lezzetli olduğu için hem de antibiyotik ve kalıntı içermediği için yaban etlerini tercih ediyorlar. Yaban hayvanı ticareti pandemiler açısından da ciddi bir risk oluşturuyor.

Burada gördüğünüz harita, bu hayvanlarda insanlara geçen hastalıkların sıcak noktaları. Gördüğünüz gibi, hepsi farklı sosyoekonomik özellikler açısından benzerlik gösteriyor. Şöyle tanımlıyorlar: Bu fay hatlarında pandemi riski birikiyor ve bir gün bu fay kırıldığında dünya yeni bir pandemiyle karşı karşıya gelebilir. Dolayısıyla bu alanda çalışanları infeksiyon hastalıklarının bu kent ölçeğinde salgınlarla, uluslararası ölçeklerde pandemilerle karşımıza geliyor. Yani COVID 19 döneminde yaşadıklarımızı bundan sonrası için özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından önemli deneyim kaynakları olarak kalmak durumundaki, yeni pandemilere hazırlanalım.

Vahşi altılı diye adlandırıyorlar. Özellikle türlerin yok olması ve onların yaşadıkları bölgelerin tahribatı beraberinde ticaret, turizm hareketliliğiyle ortaya çıkan manzaraya vahşi altılı diyorlar. Pandemileri sıklaştıran etkenlerin başında gelen faktörler de şu şekilde özetlenebiliyor. Aslında bunları önlemek mümkün. Yaban hayvan ticaretini engelleyerek, ormanları koruyarak, arazi kullanımını değiştirerek bunların önlenmesi mümkün; ama bu maliyeti göze almak ve bu maliyeti karşılamak... COVID 19 maliyetinin -bu eski rakam üstelik- 5,5 trilyon dolar olduğu tahmin ediliyor. Oysaki, sorunun temeline ilişkin müdahaleler milyar dolarlarla ifade ediliyor, ama buradaki öncelikler her yerde oldu-

ğu gibi farklı. Öte yandan, COVID 10 kapitalizm için bir gerekçe, örneğin esnekleştirme uygulamalarının hayata geçirilmesi için önemli bir gerekçeydi; ama kendisini de tehdit eden çok önemli bir sorun oluşturuyor. Hatta buna COVID 19 için kapitalizmin Aşıl topuğu diyorlar, zayıf noktası diyorlar. Çünkü COVID 19'un yarattığı sorunlarla bundan sonrası için çok daha yoğun sosyal eşitsizliklerle mücadele etmek durumunda kalabileceği ve bu açıdan da buna da ilişkin bir oyun planı olması gerektiği ifade ediliyor. Bunun da temel sebebi, 2008 sonrasında dünyanın çok ciddi bir ekonomik durağanlığa doğru gitmesi. Hatta bir yazar şöyle bir ifade kullanmış: "COVID 19 çıktığında, resesyon köşe başında bekliyordu" diyor. "Dolayısıyla bundan sonra küresel bir durgunluk fırtınasıyla -buna Ukrayna Savaşı'nın da etkisini katarsanız, manzara çok daha derinleşiyor- karşılaşılarak çok daha kötü bir noktaya doğru gidebiliriz" yorumları var.

Diğer konuşmacılar değineceği için ben girmeyeceğim, ama özellikle işsizlik en kritik etkilenmeydi. Kadınları ve genç çalışanları vurdu ve bu alanda ciddi sıkıntılar yarattı. Biz biliyoruz ki, aynı gemide değiliz, herkes aynı şekilde etkilenmedi. Rakamlar çok net olarak gösteriyor. Bunlar İngiltere'den, yaşa göre düzeltilmiş rakamlar. COVID 19 nedeniyle ölen meslekler sıralanmış. Gördüğünüz gibi, ILO sınıflamasına göre aslında çok temel meslekler daha fazla ölmüş. Biz buradayız profesyonel meslekler olarak. Onlar çok daha fazla öldüler. Dolayısıyla toplumun her katmanındaki eşitsizliği derinleştiren bir süreç oldu.

Hizmete etkisi ne oldu; artan bir hizmet ihtiyacı, bir olağanüstü durum planlaması ve bunun getirdiği farklı sıkıntılar. Ancak, şu soruyu soruyorlar: "Peki, COVID sonrasında hazır mı sağlık ve güvenlik disiplini?" Özellikle psiko-sosyal sorunların yönetimine hazır mısınız? Çünkü COVID 19'un getirdiği enfeksiyon riski ve ona bağlı problemler dışında, aslında sonrasında dair de çok ciddi sorunlar karşımıza çıkıyor. Burada çeşitli tartışmalar olduğunu görüyoruz. Bunlara vaktim olmadığı için giremiyorum. Özellikle çalışma biçimlerinin değişmesi, uzaktan çalışmanın erken dönemde yaygınlaşması -ki, 2020'de pandeminin erken döneminde uzaktan çalışmaya geçenlerin yaklaşık yarısı ilk kez uzaktan çalışan insanlar- ergonomik riskler ve psiko-sosyal riskler en çok anılan riskler

bu gruplarla ilgili ve kendi boş zamanlarında da iş taleplerini karşılamak için durmadan çalışan bir süreç gerçekleştiriyor. Türkiye’de de Onuncu Kalkınma Planında esnek çalışmanın öngörüldüğünü düşünürsek, COVID 10’un Türkiye’de de esnek çalışmayı sağlamlaştırıcı bir araç olarak kullanılabileceğini öngörebiliriz.

Sonuç olarak şunu söylemek istiyorum: Salgın dönemi sınıfsal bölüm ilişkilerini de kötüleştirdi kuşkusuz. Hükümetin bir dizi sosyal önlemleri ve sosyal destek programları olmasına rağmen, gelir eşitsizliği ve yoksulluğun arttığını ve salgının etkilerinin hâlâ işgücü piyasalarında devam ettiğini görüyoruz; örneğin emek gelirlerinin enflasyona ezilmesi, gayri safi yurtiçi hâsılanın içinde emek gelirlerinin ve sermayenin payı arasındaki makasın gittikçe açılması şeklinde. Sermayenin kâr oranlarının da salgın döneminde arttığını biliyoruz. Buna ilişkin veriler de yayınlanıyor. Pandemi döneminde özellikle kayıtsız sektörlerde çalışanlara nakdi destek verilmemesi, pandemi döneminde sermayeye sağlanan çeşitli vergi desteklerinin de sermayenin payının artmasına yol açtığını biliyoruz.

Son olarak şöyle bitirmek isterim: İşçi sınıfı aslında işçi sınıfı olmadan önce geniş bir eylem insanlığı fethetti. Böylelikle aslında yoksullar zombi olmaktan, kadınlar ise cadı olmaktan kurtuldu, ontolojik olarak da insan kategorisi yaygınlaştı. Ancak, günümüzde kapitalizmin kapitalizm ayarlarına geri dönmesi değil; fabrika öncesi yoksulların işçi değil, cadı ya da zombi olduğu zamanlara temellük, müsadere, yersizleştirme, zorla göç ettirme, göçmenlik, göçmen köle emeği ve ilksel birikim zamanlarına dönmüş durumda diyorum.

Teşekkür ediyorum. Aksilik için de özür diliyorum.

Pandemin Yüğü Kadınların Omzunda

Dr. VAHİDE BİLİR

Merhaba. Aslında sabırla beklediğiniz için inanılmaz mutluyum. Salon bir dalgalansın istiyorum.

Teşekkürler sevgili Şebnem; sağlığın, sağlıklı yaşamının bu ülkede yaşayan herkesin en doğal hakkı olduğunu bir kez daha herkese hatırlattığın için. Pandemi, dünyadaki eşitsizlikleri daha da arttıran bir olay olarak gündeme geldi. Sağlıkta da zaten artık koruyucu sağlık yerini piyasacı bir sisteme bıraktığı için, ne yazık ki biz pandemiye alanda korunarak, tedavi edici hizmetlere basamak şeklinde hastaların gelmesiyle değil; birdenbire hastane kapılarında yığılan son derece sağlıksız insanlarla karşıladık.

Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu COVID 19 krizinin çözümünün sadece sağlıkla ilgili bir sorun olmadığını, sorunun insan hakları açısından ele alınması gerektiğini, ayırım yapılmadan her insanın koruyucu ve tedavi edici işlemlere ulaşmasının devletler tarafından sağlanması gereken bir yükümlülük olduğunu söyledi. Bu pandemi döneminde kadınların mesaiyeri ile sınırlı kalmadı. Sevgili Deniz aslında son derece güzel anlattı bize. “Evide kal” çağrılarıyla, okula gidemeyen, kreşe gönderilemeyen çocuğun, sokağa çıkamayan 65 yaş üstü hane halkının artan bakım, temizlik ve hijyen ihtiyaçlarını karşılama görevleri gibi ek görevler yüklendi kadınların sırtına. Bütün yükü kadınlar omuzlamak zorunda kaldı neredeyse.

Erkek egemenliğine dayanan cinsiyet eşitsizliği, ayrımcılık içeren politikalar ve söylemler nedeniyle kadının görünen ve görünme-

yen emekleri üzerindeki sömürü, kadın bedeni üzerindeki denetim çabaları ve kadına yönelik şiddet ne yazık ki pandemi döneminde artarak devam etti.

Aslında güzel şeyler söylemek istiyorum size, ama sunumun ilk yarısı çok güzel şeyler olmayacak. Ama mücadelemiz ve taleplerimiz kısımlarında biraz daha umut vaat edeceğim.

Pandemi ile mücadelenin merkezinde ağırlıklı olarak bulunan kadınlar sıra dışı durumlar yaşadılar. Daha fazla maruz kaldılar, ekonomik eşitsizliklerden çok daha fazla etkilendiler. COVID'de erkeklerde ölüm daha fazlaydı; yüzde 4.8. Kadınlarda ölüm %2.8. Ancak, bu süreçte kadınların sağlığı erkeklere nazaran çok daha olumsuz etkilendi. Değişen çalışma şeklleri, kısıtlamalar, karantinalar özellikle kadının yaşamında ve sağlığında çok önemli sonuçlara neden oldu, artık çok sayıda çalışma yayınlanmaya başladı. Fiziksel, ruhsal, sosyal, ekonomik ve seksüel açıdan kadının yaşamını ve sağlığını son derece ciddi etkiledi pandemi. Sosyal yaşamında, uzaktan çalışma, evden çalışma, inanılmaz kötü bir çalışma şekli. Çocukların uzaktan eğitimine destek verirken, hane halkının bakımıyla uğraşırken, iş saatlerine uymaya çalışırken kadınlar hiç ummadıkları sorunlarla baş etmek zorunda kaldılar. Özellikle sağlık sektöründe izinler kaldırıldığı için, izin alınamayan sektörler hariç, diğer sektörlerde izin alabildiler; ama sağlık çalışanı kadınlar çocuklarını ya il dışına, ebeveynlerine gönderdiler ya da hastanelere, işyerlerine getirmeye başladılar.

Size bir örnek vereceğim. Bir hekim, bir kızıyla yaşıyor. Çocuk kreşe gidiyordu, okullar kapandı. Annesi destek oluyordu. Muayenehanecilik yapan bir hekim bu, kamuda da çalışmıyor. Annesi 65 yaş üstü olduğu için evden çıkamadı. Çok çeşitli yerlere başvurdu. Çocuğu yanına aldı izin belgesi almak için, muayenehanenin bir odasında çocuğa oda hazırladı. Uzun bir kuyruğa girdiğini ve ağlaya ağlaya kuyrukta beklediğini, görevlinin izin belgesini alıp elindeki kaşeye kocaman ret yazarak, "Hanım, bir daha gelme buralara" deyip kâğıdı verdiğini, çocuğuyla birlikte eve gidip evde internet ortamından muayenehane ortamı sağlamaya çalıştığını ifade etti. Ama bir yandan evde çocuk var, 45 dakika hastayla görüşmesini bekleyemeyen bir çocuk. Hasta, çocuk, ev halkı

mahremiyeti ortadan kalktı. COVID oldu. COVID olduğunda, çocuğunu ne yapacağını bilemedi. Yalnız, bu olayda olumlu bir tek şey, komşularının çok fazla sahip çıkması, COVID sırasında sürekli aralarında işbölümü yapıp eve yemek getirmesi oldu.

Biliyorsunuz, apartman girişlerine, “Sağlık çalışanları asansörü kullanması. Sağlık çalışanları mümkünse apartmandan çıksın” denilen çalışmalar.

Bir başka sorun, hemşire anne pandemi döneminde çocuğuna bakamaz diye adli kurumların velayeti babasına vermesiydi. Burada kadın dayanışması bu kararı geri çekti. Ücretsiz izinler, işten çıkarmalar kadınların hayatını altüst etti.

Çok çeşitli araştırmalar var. İşten çıkarmalarda da en büyük pay kadınların payına düştü. Zaten Türkiye İstatistik Kurumunun Ekim 22 verilerine göre, 31 milyon çalışanın yüzde 63’ü erkek, yüzde 30’u kadın. Bu arada, çocuklu kadınların çalışma hayatına katılması çok daha zorlaştı. Ekonomik sorunları Deniz anlattığı için hızlı geçeceğim. 2020 yılında 1,1 milyon iş kaybı yaşanmış. Şiddet arttı. Yüzde 40 oranında arttığı söyleniyor. 243 milyon kadın ve kız çocuğu cinsel, fiziksel şiddete uğradı. Şiddetin çok boyutlu yönleriyle karşılaştık. Esin Şenol’un yaşadıkların salonunda duymayan yoktur eminim. Büyük Anadolu Uyanış Hareketi diye bir hareket, sadece aşırı ve koruyucu hekimliği savunduğu için ölümle tehdit etti. Bu şahıs 7 kez kendisine takılan elektronik kelepçeyi kırdı, sadece 3 gün hapis cezası aldı ve tehditlerine hâlâ devam ediyor. En son, Esin Şenol için 1 ay uzaklaştırma cezası aldı idari yarıdan.

Bunları biliyorsunuz zaten. Hastasını hastaneye kabul ettiremeyen yerlerde çok sayıda fiziksel şiddete maruz kaldı.

Türk Tabipleri Birliğinden -benim gençlerle inancım tam- genç bir ses, Türk Tabipleri Birliği adına Meltem açıklama yaptı. “Şiddete ve tacize karşı dayanışma ağlarını çok önemsiyoruz. Sağlık kurumlarında dayanışma birimleri oluşturmaya yönelik çalışmalarımız var. Diğer sağlık emek ve meslek örgütünden kadınlarla ortak çalışmalar yürütüyoruz” dedi. Ben şu an Ankara Tabip Odasının Şiddet Biriminde çalışan gönüllü hekimlerden birisiyim.

Kız çocukları küresel tehdit altında. Kızların okullaşma oranında inanılmaz düşüş var. Yine çok sayıda kırılğan grup var bu ülkede;

mülteci kadınlar. Hatırlayacaksınız, yaşanan bazı olumsuzlukları... Ki, yakın zamanda yine 5 mültecinin cansız bedeni Ankara'da bulundu. Hijyenik koşullarda yaşayacak yerleri yok, kişisel koruyuculara ulaşamıyorlar, ekonomik olarak kısıkaçtalar, şiddete uğruyorlar, şiddeti ihbar ederlerse sınır dışı edilme korkuları var. Yine LGBT+ bireyler bu süreçte son derece olumsuz etkilendiler. Kadın sağlığında, üreme sağlığı, cinsel sağlık ve ruh sağlığında olumsuz etkilenmeler oldu.

Yakın zamanda açıklandı; alkol ve madde kullanımında artış da gündemimizde. Tükenmişlik, özellikle pandemiye göğüslemek zorunda kalanlarda; işsizlik, ekonomik sıkıntılar ve aşırı yoğun çalışmaya maruz kalanlarda daha görünür hale geldi. Kadınlar ruh sağlığı açısından da erkeklerden daha fazla etkilendiler bu süreçte. Sağlık hizmetlerine erişimde aksamalar oldu. Rutin sağlık kontrolleri zaten neredeyse bir sürü hastanede ortadan kalktı. Bunları yapan birimler pandemi birimlerine dönüştürüldü. Doğum öncesi ve sonrası kontrolleri aksadı. Aile planlaması, cinsel ve üreme sağlığı hizmetlerine aksamalar oldu. Koruyucu malzeme erişiminde çok ciddi sıkıntılar halen devam ediyor. Tedavi, bakım ve danışmanlık gibi sağlık hizmetlerine erişmek neredeyse mümkün olmadı. Kronik hastalıkların takipleri yapılamadı. Erken yakalanabilecek hastalıklarda atladığımız çok fazla hastalıkla uğraşıyoruz bugün. Gebe takipleri aksadı. Aşı olmayan, önlenilebilir riskler nedeniyle aşı olmadığı için hayatını kaybeden çok sayıda kadın, özellikle gebe kadınla uğraşmak zorunda kaldık.

Bu süreç değiştirilebilir mi; evet, değiştirilebilir. Daha farklı yöntemler var bunun için ve bu yöntemleri uygulayan ülkelerde, sosyal devlet ilkelerinin sağlandığı ülkelerde pandeminin sonuçları daha kolay göğüslenildi. Bir kere, öncelikle pandemiye anlatmamız gerekiyordu. İnsanları eve kapattık, ama yarattığımız korku ikliminden çıkması için onları bilgilendirmemiz gerekiyordu. Bundan sonraki olaylarda bu sağlanmalı, çünkü pandemi bitti diyemiyoruz henüz.

Ücretsiz izin, işten çıkarılma gibi durumlarda, işsiz kalan kadınlara devlet desteğinin sağlanması, çalışan kadınların çalışma saatlerinin ayarlanması için gerekli önlemlerin alınmasını istiyoruz.

Özellikle evden çalışma ve esnek çalışmada bazı ülke deneyimleri, 7,5 mesai saatine uyulduğunu; mesai bitiminden sonra, esnek çalışan, uzaktan çalışanın bilgisayar sisteminin otomatik olarak kapatıldığını gösterdi bize. Bu tür önlemler alınabilir.

Yine COVID 19 pandemisi ekonomik sorunlar açısından kadınların artan bakım yükü ve ihtiyaçlarını karşılayacak ekonomik teşvikler, işsizlik yardımları, çocuk yardımları gibi özel yardımlarla çözülebilir. Buna yönelik adımlar atılmalıdır diyoruz.

Şiddet açısından, şiddetin engellenmesi için acil destek birimleri kurulmalı, şiddet gören kadın ve çocuklar için güvenli sığınma birimleri ve tıbbi, psikolojik ve ekonomik destekler sağlanmalı. Cinsel sağlık, üreme sağlığı hizmetlerinin sürekliliği pandemi döneminde de sağlanmalı. Yüksek riskli ve dezavantajlı gruplara özel önem verilmesi ve bunların cinsel sağlık haklarına saygı duyulmalıdır diyoruz.

Mülteci kadınlar için, yine şiddet gördüklerinde sığınabilecekleri birimler, acil destek hizmetleri, cinsel sağlık ve üreme sağlığı birimlerine kolay ulaşmaları, güvenli sığınma birimleri, ekonomik destek sağlanmalı. HÜKSAM'ın çok güzel bir araştırması var. Hacettepe Üniversitesi Kadın Sağlığı Merkezinin mülteci kadınlara ilişkin yaptığı çok güzel bir çalışma var. Bir göz atmanızı öneririm.

Mülteci kadınlar için, herhangi bir sorunla karşılaşıldığında tercüman desteğinin mutlaka sağlanması gerekiyor. LGBTİ+ bireyler için de böyle: Cinsel sağlık birimleri, güvenli sığınma birimleri ve ekonomik destek sağlanmalıdır.

Ruh sağlığı açısından, kırılğan topluluklara ve sağlık çalışanlarına psiko-sosyal destek sağlanmalı ve bu destek devamlı olmalı. Sağlık hizmetlerine erişim açısından, sağlık araştırmalarında (etki, semptom, tedavi, aşı vb) kadın sağlığına özellikle önem verilmeli. Çünkü gerçekten farklılıklar var.

Tüm cinsel sağlık, üreme sağlığı hizmetlerinin ücretsiz, güvenilir, erişilebilir olması gerekiyor ve bu hizmetlere kadınlar 7 gün 24 saat ulaşabilmeliler. Pandemi biz kadın sağlık çalışanlarına uygun kişisel koruyucu ekipmanların olmadığını gördük. Bir an önce bunların sağlanması gerekiyor.

Regl döneminde kadınlara özel izinler verilmeli. Fiilen uygulanan kürtaj yasağına son verilmeli. Bugün neredeyse hiçbir hastanede kürtaj yapılmıyor; özele ve merdiven altı atölyelere ittirilmiş durumda. Yoksullara tek seçenek bırakılıyor; “Gebe kaldıysan doğur.” Doğum sonrası 24 ay ücretli izin verilmelidir. Doğum izninin anne ve bebek için biyolojik gereklilik ortadan kalktıktan sonraki kısmı ebeveyn izni olarak verilmeli. Çocuğun bakımı sadece annenin görevi değil. Biliyorsunuz, epey bir tartışma oldu; bizim bu taleplerimizi duyanlardan birisi, İstanbul Büyükşehir Belediyesi hijyen kiti dağıttı, cinsel tacizle suçlandı.

Kürtajın ortadan kaldırılması sadece bizim ülkemizde değil, örneğin Meksikada kadınlar gerçekten bu konuda ciddi mücadele verdiler ve de kazandılar. Oradaki kadınların kürtaj hakkı sağlandı.

Sağlık çalışanı kadınlar için, bir kere, bu işkolu tehlikeli iş kapsamına alınmalı, yıpranma payı arttırılmalı ve sağlık emekçilerine ek yıpranma payı verilmeli, COVID 19 meslek hastalığı sayılmalı. 3600 ek gösterge hakkı, sağlık hizmetleri kapsamında yer alan tüm personel için uygulanmalıdır, hastanede çalışan tüm personel için. Kadın çalışanların yoğun olduğu sağlık alanında kadına yönelik her türlü şiddet ve taciz durumunda kadınların güvenle başvurabilecekleri birimler olmalı. Yine kreşlerde anadilde eğitim yapılması sağlanabilmeli.

Çalışma hayatında kadına yönelik şiddetle mücadelede Uluslararası Çalışma Örgütünün 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddetin ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi bir an önce imzalanmalı. “Yaşamak, yaşatmak istiyoruz” diye uzun süredir alanlardayız. İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Yasa tam ve istisnasız uygulanmalıdır.

Teşekkür ediyorum.

Pandemide Sağlık Emekçileri

EYLEM KAYA EROĞLU

Herkese merhabalar. SES Yönetim Kurulu olarak hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Yitirdiğimiz sağlık emekçilerini, madenlerde yitirdiğimiz emekçileri, fabrikada, tarlada yitirdiğimiz, iş cinayetlerinde yitirdiğimiz sağlık emekçilerini saygı ve özlemle anarak sunumuma başlamak istiyorum.

Evet, biz bir salgına tanıklık ettik, tıpkı bizden öncekiler gibi. Bizden öncekilerin bize aktardıkları gibi, biz de önemli bir tarih yazımına esasında tanıklık ettik ve bir tarih yazını oluşturacağız. Ama bilebildiklerimiz, aktarabildiklerimiz şimdilik yaşadıklarımızla sınırlı.

Evet, bir sermaye ve emek çelişkisi var. Esasında temel hikâyemiz bu, sermaye ve emek arasındaki çelişki. Bir öykü yazıyoruz, belki bu öykünün figüranlarıyız; ama hiç değişmedi bu. İnsanlık başladığından bu zamana yaşadığımız temel çelişki ve bu öykünün başaktörleri sermaye ve emekçiler. Marx ve Engels'in sermayenin erken dönemi için yaptığı tespitler bugün salgında bütün çıplaklığıyla ortaya çıktı esasında. Çarklar dönsün diye emekçilerin, yüz binlerce emekçinin ölümüne şahit olduk hep birlikte. 16. Yüzyıldan bu zamana nüfusun yüzde 90'ını yok eden çiçek salgını ya da 1 milyona yakın kişinin ölümüne neden olan İtalyan vebası, İtalyan kent devletlerinin hegemonya dönemindeki sömürgeci döneminden ya da Hollanda'nın hegemonya dönemindeki merkantilist ve istilacı ticaret politikalarından bağımsız düşünülebilir mi; elbette ki düşünülemez. Yine benzer şekilde 19. Yüzyıl boyunca başta İngiltere olmak üzere Avrupalı merkez kapitalist

toplumların yaşadığı tüberküloz, kolera ve diğer salgınlar Sanayi Devrimi'nin yarattığı ilkel kentleşme ve çıplak piyasa koşullarına terk edilmiş emekçi sınıflar ve kent yoksullarından ayrı düşünülmemeyeceği gibi, sermayenin genel krizi ve savaş eğilimlerinden soyutlanıp kendiliğinden gelişen ve yayılan doğal hastalıklar olarak anlaşılabilir ve anlaşılmalıdır.

Evet, salgın toplumsallaşmış bir hastalık. Toplumsallaşmış bir hastalığın neden ve sonuçların tartışırken, doğa ve insan ilişkilerinin bağı ve karşılıklı etkileşimini tartışmadan bunun nedenlerini sorgulamamız mümkün değil elbette. Marx, uzunca zaman önce, “Doğanın tarihi insanın tarihinden bağımsız anlaşılabilir” demiştir. Bu bağ ve karşılıklı etkileşim hakkında düşünsel olarak irdeleme yapmadan, hastalıkların toplumsallaşmasının ardındaki nedenselliği anlamamız elbette mümkün olmayacaktır.

Salgının varlığı ve hareketliliği dünya kapitalizminin bugün sahip olduğu emperyalist üretim ve dağıtım alanlarında aranmaktadır. Asıl olarak küresel çokuluslu şirket ağlarında gerçekleşen bu neden-sonuç ilişkisi yalnızca hastalığın oluşumu sürecinde gerçekleşmemektedir. Dahası, bu tekelci yapılar ve örgütsel ağ aynı zamanda hastalığın çözümü için de devrededir. Kapitalizmin metalaşma mantığı yalnızca dünyayı tüketmiyor; sermaye, tükenen dünyayı tekrar kendi kâr mantığı içinde analiz ediyor. Bugün küresel ilaç tekelleri arasında süren kıyasıya rekabet bu yaratıcı yıkımın bir örneği değil midir? Tıpkı 1840'larda yaşanan toprak tahribatı, açlık ve salgınlar arasındaki ilişkide olduğu gibi, bugün de küresel ısınma, tatlı suların yok oluşu, ozon tabakasının incilmesi, ormansızlaşma, toksik maddelerin hızla yayılımı, türlerin yok oluşu, genetiği değiştirilmiş organizmaların kontrolsüz biçimde üremesi ve bunların yol açtığı salgın hastalıklar, küresel kapitalizmin uluslararası şirket ağlarıyla inşa edilen gıda ve üretim sitemlerinin emek ve doğal kaynaklar üzerindeki sömürü ilişkilerinden bağımsız anlaşılabilir. Neil Smith'in dediği gibi, kapitalizmle birlikte yerkürenin hiçbir parçası atmosfer, okyanuslar, jeolojik alt katman ya da biyolojik üst katman sermayeden bağımsız değildir. Doğa, sermayenin mantığıyla üretilmiş bir tür ikinci doğaya dönüşmüştür.

Bill Gates şöyle demiş: “Bazıları ancak yoksulluğu önlersek sağlığı iyileştirebileceğimizi söylüyorlar. Yoksulluğu önlemek elbette önemli bir hedef. Ne var ki dünya, çiçek hastalığını önlemek için yoksulluğu gidermek zorunda değildi ve biz de sıtmayı önlemek için yoksulluğu gidermek zorunda değiliz. Biz bir aşı üretmek ve dağıtmak zorundayız.” Yoksulluğu engellemek istemeyenlerce “Toplumsal mesafeyi koruyun” çağırısının çalışmak durumunda olan emekçilere yapılmadığı açık. Engels’in fabrika yasaları bugün yine tüm çıplaklığıyla sürüyor. Bunun için, sadece Türkiye ya da Hindistan halkının salgın sürecinde yaşadıklarına bakmak yeterli olur aslında. Hindistan’da 200 milyon insanı greve çıkararak şey kapitalizmin salgınla birleşen sefalet koşulları değil midir? Sermayenin yoksul ülkelerin halklarına sunduğu seçenek, işsizlik ve hastalık arasında seçim yapmaktan ibarettir. Varsılların dünyasında ise Decameron hikâyesi sürmekte. Kentleri terk edip korunaklı şatolarına çekilen mutlu azınlık salgının sınıfsal karakterini de deşifre etmekte.

Evet, büyük salgınlar tarihsel dönüm noktalarıdır. Mevcut salgının toplumsal sonuçlarını elbette yaşayanlar görecektir. Biz biliyoruz ki, asıl hedef salgınların oluşumunu engellemektir. Salgın oluştuktan sonra, mucizevi aşuların keşfinden bir sonraki salgına kadar bir problemin çözümüne olanak sağlar ancak. Emekçilerin, sermayenin sunduğu seçenekler arasında seçim yapmadıkları, seçeneklerini kendilerinin oluşturduğu yeni bir dünyada salgınlar bir felaket olarak karşımıza çıkmayacaktır.

Tüm savaşlar ve salgınlar gibi, tüm büyük yıkım dönemlerine insanlar kendi yaşam gerçekliklerinde tanıklık ederler. Tıpkı bugün bizim yaşadığımız gibi. Öykünün genel anlamı yaşamlarımızın küçük ölçeklerinde gerçek karşılıklarını bulur. Örneğin biz, Türkiye gibi bir ülkede bu salgınla kuşatılmanın mevcut iktidarın tutumuyla kazandığı kendine has bir salgın yönetim biçimine tanıklık ettik. Bir salgını yönetememe ve Türkiye’ye özgü bir salgın politikasını izledik ve bunun sonuçlarını yaşadık. Bizler bu salgın deneyiminde hiçbir salgın ya da benzeri bir felaketin kamu sağlık politikalarından ve bu politikalara alan açan iktidar biçimlerinden bağımsız anlaşılamayacağını yeterince gözlemledik. Evet, biz sağlık emekçileri bunları gözlemledik, ama yalnızca bunları gözlemleme-

dik. Biz sağlık emekçileri, salgının yıkıcı etkilerine, onun yalnızca insan bedeniyle sınırlı bir hastalık olmadığına, toplumsal bir hastalık olduğunun çoklu yıkımlarına tanık olduk. Yıkımın belki de en çıplak sonucu hayatını kaybeden insan sayılarındaydı. Dünya Sağlık Örgütü 9 Ocak 2020'de bir başlangıç olarak COVID 19 salgınını kabul ederse, 1 yıllık süre içinde dünya ölçeğinde vaka sayısı 94 milyona, ölüm sayısı ise 2 milyon yaklaşmıştı. Bugünlerde ise vaka sayısı 638 milyon, tedavi edilenlerin sayısı 617 milyon ve vefat edenlerin sayısı 6 milyon civarındadır. Evet, 21. Yüzyılın en yaygın küresel salgınını yaşıyoruz ve tanıklık ediyoruz.

Pandemide, dünya ölçeğinde sağlıkta reform uygulanan ülkelerin hemen tümünde COVID-19 salgınıyla mücadelenin başlangıcında başarısızlık yaşandığına, başarısızlık yaşamayan ülkelerin ise sağlıkta reform uygulanmayan ülkeler ile koronavirüs salgınlarından ders çıkarmış ülkeler olduğuna, başarısız olan ülkelerin tümünde salgının hastanelerde karşılandığını gözlemledik ve yaşadık. Biz sağlık emekçileri bunun canlı şahidi olduk. Sağlık politikalarına ve sağlık otoritelerine güvenmeme duygusu ile sınıandık. Sadece biz değil, tüm halk olarak sınıandık. Kurumsallaşmış güvenin ya da güven duyulan kurumların varlığı ile ölümlerin azlığı arasında bir korelasyon olduğuna dair araştırmaların sonuçlarını da gördük.

Biz neler gözlemledik, dünya ölçeğinde sağlık emekçileri neler yaşadı? 27.04.2020 tarihinde, dünyada sağlık emekçileri COVID 19 eylem ve etkinlikleri hakkında örgütümüze şöyle bir yazı göndermişiz. Böyle tarihsel bir şeyle geçit yaparak burayı anlatacağım. Bunlar önemli. İşçi sağlığı ve güvenliğini tartıştığımız bu noktada bu örnekler esasında pandeminin işçi sağlığı ve güvenliği uygulamalarının bir turnusolu olduğunu gösteriyor. Yani çalışma sahasının ... gördü ve gerçekler ortaya çıktı. Dünyanın her yerinde benzer şeyler yaşanmış, ama bunu gazete haberleri üzerinden gitmek istiyorum.

Zimbabve, 25 Mart-24 Nisan 2020'de sağlık emekçileri; "Mesafemiz uzak olabilir, ama dertlerimizin yakınlığının yanında bu mesafe nedir ki?" Koruyucu ekipman eksikliğinin giderilmesi ve salgında risk ödeneği için grev yaptılar.

Güney Afrika, 6 Nisan 2020. “Koruyucu ekipmanlar artacağına azaldı, sağlık emekçileri Covid-19 ve acil vakalar dışında çalışmadı.”

Meksika. Koruyucu ekipman yok, şiddet var. Sağlık emekçilerinin şiddetle ödüllendirildiği, salgının yayılma öznesi ilan edildiği ülke. 27 yıllık bir sağlık emekçisi; “27 yıldır hemşire üniformasını gururla giydim, ama bugün üniformalarımızı çıkarıyoruz; çünkü yaralanmak istemiyoruz” diyor Meksika’da.

Yunanistan. Hastanelerde protestolar. Talep: Ekipman yetersizliği, personel eksikliği, yaygın ve ücretsiz test yapılması.

Kolombiya. Ücret kesintilerine karşı sirenli, ambulanslı eylem. “Aç kalan kahramanlar çalışamaz.” Biz de Türkiye’de benzer şeyler yaşadık. Hatta twitter paylaşımı üzerinden bir kadın arkadaşımın linç edildiği hepimizin hatırladığıdır.

Malavi’de sağlık emekçileri “İntihara gitmiyoruz” dediler, çünkü koruyucu ekipmanları yoktu. Biz de aynı duyguları yaşamadık mı salgının başlangıcında?

İngiltere. Ölen sağlık emekçileri için sessiz eylem yaptılar. Sağlık emekçileri sınıf öfkesini hareketlendirmek için alanlarda olduklarını ifade ederek alanlara çıktılar.

New York. “Biri bizi mi anlatıyor? Tüm vardiya boyunca tek maske! Koruyucu ekipman için hastane önünde 6 metre aralıklarla eylem.

Washington. Beyaz Saray’da hemşireler maske için eylemde.

Pakistan. “Ekipman için eylem yapan doktorlar tutuklandı, onlara destek için sağlık emekçileri grev yaptı. Sağlık emekçileri açlık grevine başladı.”

Bakın, salgında sağlık emekçilerinin yaşadığı şeyler.

Kalküta, Hindistan. “Yine ekipman yetersizliği.”

Kenya. “Ekipman ve eğitim yoksa, çalışmaktan kaçınma hakkı var.” Biz de aynı hakları kullanmak istedik, ama kullanamadık.

Nijerya. “Yine ekipman yok, yemek yok, 14 saat çalışma var. O halde eylem var.”

Almanya. “Biri bizi anlatıyor. 12 saat öldürür.” Uzun çalışma saatlerinden bahsediyor. Vardiyaaların parçalanması ve çalışma sürelerinin azaltılması için eylemler.

Yine Japonya’da hekimler koruyucu ekipman bulamadılar. Yine hekimlerin yüzde 70’i merkezi hükümetin hastanelere koruyucu donanım temininde başarısız olduğunu belirtmişlerdir. Bir araştırma sonucu bu. Yine bu araştırma sonucunda, yüzde 31’i N95 maskelerini defalarca kullandıklarını belirtmişler. Hemşireler hükümetten ECMO istemişler, fazladan ücret ödenmesini istemişler ve fona dayalı ödemelerle ödemeler almışlar.

Dünyanın her yerinde, Türkiye’de, Güney Afrika’da, Amerika’da sağlık emekçileri salgını böyle karşıladı.

Hindistan’dan örnekler. Bir tren. Oksijen desteği. Hastaları bölmek için plastik perdelerle bir trenin nasıl bir hastane haline getirildiği görülüyor. Diğer görüntüde de fiyasyondaki ya da hasta taşımadaki görevlilerin çaresizliği.

14.04.2020’de sendika olarak sağlık emekçilerine şöyle bir çağrı yapmışız: “Toplum ve kendi sağlığımız için öncelikle güvenliğimizi sağlayalım. Güvenliğimizi sağlamadan sağlık hizmeti üretmeyelim. Sağlığımızı ve güvenliğimizi yöneticilerin insafına bırakmadan, sağlık emekçilerinin kolektif iradesiyle oluşturacağımız işyeri salgın komitelerinde örgütlenelim, sağlığımızın korunmasının güvencesi biz olalım.” Bu çağrıdan sonra arkadaşlarımızın gerçekten salgının adım adım takip edilip salgın politikasında ... Dünya Sağlık Örgütü rehberlerine uygun düzenlenmesiyle ilgili çabaları da takdire değer.

Dünyada bunlar yaşanırken, Türkiye’de de farklı şeyler yaşanmadı; çünkü sağlık sistemi küresel bir sistem içerisinde yer alan bir sistem, bağımsız bir sistem değil. Dünyadaki benzer sıkıntılardan birisi, yine bizim uzun süreli ağır koşullarda çalışmamız, güvenli çalışma koşullarının sağlanmaması, özel koşullar dikkate alınmadan yapılan görevlendirme ve yasaklamalar, görev tanımı dışında çalıştırmalar, özel sağlık kurumları ve ortak sağlık ve güvenlik birimlerinde işten çıkarmalar, ek ödemelerde ve nöbet ücretlerinde yapılan kesintiler, aile sağlığı merkezlerinde maaş kesintileri, ka-

muda uygulanan idari izin genelgesinin uygulanmasında sağlık emekçileri için kısıtlamalara gidilmesi gibi benzeri sıkıntıları bizler de yaşadık. Bu pandemi boyunca sağlık emekçileri kendilerine yeterince sahip çıkılmadığını hissetti. Özellikle çağrılar yapıldı. Hem TTB hem emek ve sağlık meslek örgütleriyle birlikte biz, pandeminin başından sonuna kadar bütün bu değersizlik hissini hep hissettik ve bize hep hissettirildi. Bir sendikamızın yaptığı bir açıklamadan alıntı: “Gerekli önlemler alınmazsa, yaşamlarına son vermek de dâhil olmak üzere ciddi ruhsal sağlık sorunları görülebilecektir.” Evet, biz bunu sağlık emekçilerinde hemen yaşadık. Uludağ’da bir asistan arkadaşımız intihar etti ve arkasında bıraktığı notlardan birisi yine bu iş sağlığı ve psiko-sosyal risklerle ilgili bir şey. “İronik olan şu ki, insanların birbirine tahammül edememesine tahammül edemez oldum. İncir çekirdeğini doldurmayacak sebeplerle birbirine hakaret edenler, birbirini incitenler, kalp kırımları beni ümitsizliğe sürükledi. Bu tip insanlarla muhatap olmak istemiyorum. Zorba insanlar güçlerini kullanarak korku krallığı kurup kendinden zayıfları tir tir titretiyorlar ve kalkıp da bir şey diyemiyorsun. Çünkü seni de üzüyor, ezip geçiyor” diyor. Aslında sağlık emekçilerinin hepsi, biz bunu yaşıyoruz. Bizim nasıl yok sayıldığımızı ve nasıl ezilip geçildiğimizi, hayatını intihar ederek sonlandıran arkadaşımız gibi biz de yaşıyoruz.

Yine Dicle Üniversitesinde bir hemşire arkadaşımız, çocuğu ve kendisi COVID. Eşi de sağlık emekçisi, o da COVID. Çocuklarını bırakacakları bir yer yok. Ne oluyorsa, ailevi bir tartışma da olabilir; ama yine pandemide intihar ederek hayatına son veriyor. Sadece Türkiye’de değil; İtalya’da, İngiltere’de, Meksika’da da sağlık emekçileri bu süreçte intihar ederek hayatlarını sonlandırdılar.

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğinin kamuda uygulanmasıyla ilgili bizim bir anket örneğimiz var. Bu anketi hızlı hızlı anlatarak geçeceğim. Kamudaki işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin bizim işyeri temsilcilerimizin gözünden aktarımı bu. Dünya Sağlık Örgütü, OSHA, ILO ve Çin deneyimi göz önünde bulundurularak, akademisyenlerimizin katkılarıyla 24-27 Mart 2020 tarihleri arasında web ortamında bir anket hazırlandı. Bu anket, 60 ilden 304 hastaneden bilgi edinilerek elde edildi ve 9 tane özel hastane-nin bu ankette katkıları var. Anketin genel sonuçlarını şöyle bir

değerlendirdiğimizde, sonuçlarına göre, N95 maske, hastanelerin yüzde 17'sinde hiç yok, yüzde 71'inde var, ama yeterli sayıda değil. Cerrahi maske sayısı yüzde 68' oranında ve yeterli değil. Eldiven sayısı her 3 kurumdan birinde yeterli değildir. Yüz koruyucu si-perlik kurumların yüzde 40'ında hiç yok; yüzde 45'inde var, ama yeterli sayıda değil. Gözlük, kurumların yüzde 20'sinde hiç yok; yüzde 68'inde var, ama yeterli sayıda değil. Çok yüksek oranlarda “Koruyucu ekipmanlar vardır, ama yeterli değildir” sonucu çıktı bu anketten. “Biraz var, yeterli değil”in anlamını açmak lazım. 8 saatte bir değişmesi gereken N95 maskesinin 24 saat boyunca sadece bir tane verilmesi, 24 saat boyunca değiştirmeden aynı ekipmanın kullanılmasının istenmesi “Var, ama yeterli değil” kapsamındadır. Ama bilinmelidir ki, bu var olma hali sağlık açısından aslında “yok” anlamına gelmektedir, çünkü koruyuculuk sağla-maktan uzaktır. Bu nedenle ekipmanın yeterli sayıda, ihtiyacı tam karşılayacak şekilde sağlanması kritik önemdedir. Bunun dışında bazı ekipmanlar ise hiç yoktur. Önlük sayısına baktığımızda, yüz-de 68'inde yeterli sayıda değil. Sıvı geçirimsiz, tek kullanımlık ön-lük, hastanelerin yüzde 34'ünde hiç yok; yüzde 57'sinde var, ama yeterli değil. Tek kullanımlık tulum, hastanelerin yüzde 39'unda hiç yok; yüzde 48'inde var, ama yeterli değil.

Polikliniklerde düzenleme yapıldı mı? Yüzde 56'sında bazı polikli-niklerde randevuların iptal edildiği, yüzde 62'sinde zorunlu olmayan kontrollerin ertelendiği, yüzde 15'inde ise polikliniklerin kapatıldığı belirtilmiş. Triyaj uygulamasında, hastanelerin yüzde 29'unda triyaj uygulamasına geçildiği ifade edilmiş. “Acil servislere belirlenmiş bir alandan girişler sağlandı mı?” sorusuna yüzde 54 oranında evet ce-vabı verilmiş. “Hasta ziyaretlerinde kısıtlama yapıldı mı?” sorusuna ilişkin ise yüzde 58 oranında yapıldığı söylenmiş.

Bu salgında esasında en iyi yapılan şeyler yasaklar. Yasakları iyi yaptılar. Yani salgının ve koruyucu önlemlerin temelinde ve pan-demi önlemlerinde en başarılı olduğumuz şey yasaklar.

İzolasyon odaları yeterli mi? Yüzde 7 “Tam olarak yeterli” demiş.

Bir de bu anketi şöyle değerlendirmek lazım: İşyeri temsilcileri-mizin iş sağlığı ve güvenliğine hâkimiyetleri üzerinden bu anket doldurulmuş. Gerçekten sonuçların daha yüksek olduğunu ve

daha vahim sonuçları olduğunu düşünmekteyiz esasında. Bu konudaki eğitimlerin ve kamudaki iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin düzeyi de işyeri temsilcilerimizin düzeyi düşünüldüğünde, bu yeterlilik daha farklı oranlarda da çıkabilir tabii ki.

Eğitimlerle ilgili, normalde de yetersiz olan eğitimlerimizin COVID döneminde de yetersiz olduğunu söyleyebiliriz.

Bu anketi şu açıdan veriyorum: Bir de çalışma sürelerine değinmek istiyorum. Hastanelerin yüzde 37'sinde çalışma sürelerine yönelik düzenleme yapılmamış, 47'sinde dönüşümlü vardiya sisteminde geçilmiş, 12.5'inde de fazla mesailer kaldırılmıştır.

Pandemi döneminde biz hastane yönetimleriyle iletişim içerisinde değildik. Şeffaflıkla ilgili sorularımız da var. Yani pandeminin, iş sağlığı ve güvenliğinde çalışan temsilcilerinin içerisinde yer almasıyla ilgili anket sonuçlarında da yine yetersizlik var. Hiçbir şekilde sağlık çalışanları ve onların temsilcileri dikkate alınmamış.

SÇS birimine yönelik anket sorularına bakmakta fayda var bence. Sağlık çalışanlarının sağlığı birimleri harekete geçememiştir. Çok gündeme getirilse de bir türlü oturtulamayan işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri COVID 19 salgınında tamamen çuvallamıştır. Sağlık Çalışanlarının Sağlığı birimlerinin sadece yüzde 10'unun COVID 19 salgınına yönelik çalışma yaptığı belirtilmiş. SÇS birimlerin yüzde 26'sı hâlâ rutin işlerine devam etmiş. "SÇS birimi salgına yönelik bir çalışma yapıyor mu?" sorusuna yüzde 50 hayır cevabı vermiştir.

Sonuç olarak, COVID 19 salgınının hastanelerde yönetimi oldukça yetersizdir. Rehberlerde alınan önlemler ve kişisel koruyucu donanım kullanımında oldukça ciddi sorunlar vardır. Sağlık Bakanlığı sağlık emekçilerinin korunmasını önceliklemeliydik. Sağlık emekçilerinin risk altına sokulması toplum sağlığı için en büyük tehdittir. Sağlık Bakanlığı bir an önce sağlık emek ve meslek örgütleriyle iletişime geçmeli, önlemler ve kişisel koruyucu donanım kullanımıyla ilgili adımlarını hızlandırmalıdır. Bu talebimiz hiçbir zaman yerine getirilmedi.

Tekrar hızlıca genel olarak yaşadıklarımıza ve sendika olarak neler yaptığımıza geleceğim.

Riskli yerlerde çalışan sağlık çalışanlarına düzenli tarama testi yapılmaması, sağlık çalışanlarının kendisine ve yakınlarına hastalık bulaşması konusunda endişenin sürmesine ve artmasına neden olmuş, özellikle çocuk sahibi sağlık çalışanları bu izolasyon halini çocuklarına anlatmakta zorlanmıştı. Bunu hepimiz deneyimledik, yaşadık. Yine biz sağlık emekçileri olarak dolmuştan indirildik, kiracıysak evden çıkarılmaya zorlandık, merdivenlere tutunulmaması için yazılar yazıldı. Hocam da gösterdi. “Benden uzak dur” söylemleriyle karşı karşıya kaldık. Sağlıkçı çocukları okullarda ötekileştirildi. Bize yönelik şiddet vardı zaten, biraz bireyseldi; ama yapısal hale dönüştü.

Birleşmiş Milletler İnsani Yardım Ofisi ve Tehlikedeki Kişilere İlişkin Veriler Kurumu bilgilerine göre, Hindistan’da 145, Meksika’da 24, Endonezya’da 6 sağlık çalışanı doğrudan COVID 19 sağlık önlemleriyle ilgili olarak yaralanma veya saldırıyla karşı karşıya kalmış.

Biz sağlık çalışanları, sağlık emekçileri pandemiye karşı en ön safalarda mücadele ederken, yaşamlarımızı kaybederken bizden beklenen ise bizim sessiz kalmamızdı. Bu talep sağlık çalışanlarının dışında, her türlü iktidar mekanizması içinde yer alan kurum ve kişilerden de geldi. Sağlık çalışanlarına yönelik şiddet pandemi öncesinde genel olarak bireyselken, pandemi döneminde ise yapısal şiddete evrildiğine de şahit olduk. Türkiye’de yaşananlar ile dünyada yaşananlar karşılaştırıldığında, ülkemizde yaşananların dünya ile önemli benzerlikleri olduğu hepimiz gördük. Bugüne dek hasta ve yakınlarının bilinen haksız isteklerinin yanı sıra, COVID 19’a bağlı yeni talepler ortaya çıktı. Şiddet dozunu artırarak sağlık çalışanlarının ölümüne yol açacak kadar ciddi boyutlara ulaştı. Böyle bir ortamda sağlık emekçileri haklı taleplerini dile getirirken, sık sık idare ve polis baskıları ile karşılaştılar. Çoğu kez yüzlerimizi ve isimlerimizi saklamak zorunda kaldık. Basın açıklamasına giderken polis tarafından adım adım izlendik, tehdit edildik, darp edildik, gözaltına alındık ve tutuklandık. Yine sendika temsilcileri sürgünlerle tehdit edildiler ve sürüldü. Tüm baskılara rağmen gerçekleri dile getiren örgütler topluma hedef olarak gösterilmiş, halk sağlığı uzmanlarına halkı paniğe sevk etme suçlanmasıyla valilik ve üniversite tarafından haklarında soruşturmalar açılmıştır. Sağlık emekçilerinin onayı alın-

maksızın zoraki görev değişiklikleri, ağır nöbet sistemleri, sağlık çalışanlarına yönelik uygulanan diğer baskı yöntemleri arasında sayılabilir. Sorunları dile getirenler her türlü baskı ve zor yoluyla susturulmaya çalışılsa da biz elbette SES olarak susmadık. Alanlarda, işyerlerimizde, Bakanlık ve il sağlık müdürlükleri önlerindeydik.

şubelerimizde yapmış olduğumuz talepler. Bunların büyük bir çoğunluğu, pandemide neler yaşadığımız hem İSİGe'e yönelik taleplerimiz, hem sendika olarak taleplerimiz, hem de salgının sınıfsallığına yönelik taleplerimiz. Eskişehir şubemizin talebinde olduğu gibi. Salgın ve yoksulluk.

Tüm dünyadaki insanlar salgının kontrol altına alınabilmesi için mümkün olduğunca evlerindeyken, biz sağlık çalışanları ise her daim görev başındaydık. Artan iş yükünün doğal bir sonucu olarak her zamankinden daha fazla çalışmak zorunda kaldık. Aile bağ ve sorumluluklarımızın içerisinde, özellikle küçük yaştaki çocuklarını büyük ebeveynlere, kardeşlere, yakın akrabalara emanet etmek ve uzun süre onlardan ayrı kalmak zorunda kalan sağlık çalışanları bu zor sürecin yalnızca maddi organizasyon boyutunun baskısı altında bulunmamakta, aynı zamanda ağır bir manevi yükü de üstlenmek zorunda kalmışlardır. Nitekim birçok sağlık kurumunda pandemi mücadelesine katılmada görevlendirme veya görev alma konularında yöneticilerin bariz ayrımcılıklar yaptıkları saptanmıştır. Kimi kurumlarda bu ayrımcılık ağır mobbing düzeyine varmıştır.

Sağlık Bakanımız sadece "Bu acıyı hafifletecek kelimeleri hiçbiri-miz bulamayız" dedi. Oysa biz ücretsiz kreş istiyoruz. Sağlık Bakanının yapması gereken açıklama bu olmamalıydı.

"Tükendik, ölüyoruz, öfkeliyiz."

"Tükendik, çünkü ölüyoruz." Bu eylemlerimizi hepimiz hatırlarsınız. Temel slogan olarak, "Ölmek değil, yaşamak ve yaşatmak istiyoruz" dedik. Türkiye'nin her yerinde, Amed'den Mardin'e, Mardin'den Eskişehir'e, İstanbul'dan Van'a açıklamalarla bu salgı süresi boyunca hem iş yüküyle, hem pandemiyle mücadele ederken, hem bir pandeminin nasıl yönetilmesi gerektiği, hem de taleplerimiz için mücadele etmek ve daha fazla iş yüküyle mücadele etmek zorunda kaldık. Bütün ar-

kadaşlarıma buradan teşekkürü borç bilirim.

Bir sağlık emekçisinin görüşü bu. “Birçok kurumda gözlemlenen bu bariz adaletsizlik, kuşkusuz hastane yönetimleri ve tıp fakültesi dekanlıklarının ya göz yumduğu ya gizlice teşvik ettiği bir çatışma ortamı yaratmıştır. Bir hastaneyi oluşturan ve karşılıklı tamamlanıcılıklara dayanan uzmanlık dalları mensupları arasındaki zaten gizlice gergin olan ilişkiler ciddi anlamda yara almış, idari olduğu kadar insani boyutta da tamir edilmez boşluklar oluşturmuştur. Görevden kaçınma ve pandemi mücadelesine katılım davranışlarının birlikte gözlenme olanağı sağlık çalışanları arasında bir çeşit ahlaki test olarak işlev görmüştür.” Biz, pandemide esasında mesleki etikle ilgili ciddi sıkıntılar yaşadık ve bu tartışmaları da sağlık emekçileri pandemi sırasında çok fazla yaşadılar. Bu konunun üzerine de gidilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Şimdi yine bir sağlık emekçisinin pandemiyle ilgili, aslında hepimizin, sağlık emekçilerinin yaşadıklarına ilişkin bir alıntıyı okumak istiyorum. “COVID polikliniğinin önündeki kuyruklar zamandan bağımsız uzamaya başlıyor. Gece-gündüz ayrımı yok. ‘Fiziksel mesafeye dikkat edelim’ diye sürekli uyarıyor güvenlik. Hasta olmayanlar da burada hastalanıyor belki. Bir cumartesi tüm gün vizi yapıyorum. Gece-gündüz kavramım yok, saat kavramım yok. Hafta içi, hafta sonu, bayram, fark etmiyor. Tempo düşüyor. Herkes tedirgin, “Ne olacak ne zaman bitecek?” diye soruyor birbirine. Hepimiz korkuyoruz bir yandan. Hastalanmaktan, sevdiklerimizin hastalanmasından, belki ölmekten korkuyoruz; ama çalışıyoruz, durmaksızın çalışmaya devam ediyoruz. Aylar geçti. Baharı nöbet çıkışlarında yolumuza çıkan ağaçlardan gördük. Aylardır dostlarımızla kucaklaşmadık, oturup uzun sohbetler yapamadık. Yaz geçti. Maskelerin ardında yaşadık sıcığ, hayatı, ölümü. Yazın o keyifli, rahat saatleri hiç gelmedi. Hastane pandemi hastanesi olmaktan çıktı, ama aylardır bekleyen diğer hastalar vardı bu kez. Bir yandan kendi hastanemizde, bir yandan pandemi hastanesinde çalışmaya başladık. Güz geldi. Sarı yaprakları ve tatlı serinliği yine teğet geçiyor hayatımızı. Bu yıl hiçbir bahar uğramadı bize ne ilki, ne sonu. Önümüzde uzun günler, binlerce hasta, cebimizde yorgunluk. Bir eğitim araştırma hastanesinin uzun koridorlarında ölen sağlık çalışanlarının yasını tutarak çalışmaya devam ediyoruz. Adnan Yücel’in dediği gibi, bitmedi daha, sürüyor o kavga ve sürecek. Hepimiz için âdil, eşit, özgür

bir ülke kuruluncaya, COVID hayatımızdan çıkıncaya dek...

COVID 19 pandemisiyle birlikte sıklıkla paylaşılmakta olan, salgın her yerde bitmeden hiçbir yerde bitmeyecek ve evet, asıl mücadelemiz yoksulluğu engellemek, koruyucu sağlık hizmetlerini sağlık sisteminin merkezi yapmak olmalıdır.

Bir şiirle bitirmek istiyorum.

Sordu çocuk

Yazgı mıdır yoksulluk

Genç ölmesi insanların

Nereye akar bunca alın teri

Yeşertir kimin bahçesini

Neden yasalar hep varsıldan yana

Yaşam bunca acımasız yoksullara

Sorsalar bana

Boyun eğmek mi, yoksa mücadele mi

Mücadele derim, mücadele

Verip el ele, yürümek hep birlikte acıların üstüne

Ah! Biliyorum, şimdi yürünmez bu yol yalnız

Dersimiz yaşam dedi ozan

Bakıp ayak ucundaki güvercine

Öfkesi sayfalardan taşan tersane işçilerinin resmine

Sabrınız için çok teşekkür ederim

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ ALANININ GÜNDEM VE MÜCADELE ALANLARI

Moderatör: Üzeyir Ataman

Meslek Hastalıkları - *Dr. Ahmet Tellioğlu*

İş Kazaları, Yaralanmalar, Ölümler - *Beste Ardiç Arslan*

Çevre-Halk-İşçi Sağlığı Zinciri - *Aslı Odman*

İş Cinayetleri Çalışma Acısı - *Uğur Şahin Umman*

ÜZEYİR ATAMAN

Moderatör

Bu oturumda, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Alanının Gündem ve Mücadele Alanları” başlıklı konuyu görüşeceğiz. Oturumun çok değerli katılımcıları karşınızda.

Dr. Ahmet Tellioğlu bize “Meslek Hastalıkları” başlıklı bir sunum yapacak.

Beste Ardiç Arslan, “İş Kazaları, Yaralanmalar ve Ölümler” konulu sunuşunu gerçekleştirecek.

Aslı Odman, “Çevre-Halk-İşçi Sağlığı Zinciri” konulu sunumu dinleyeceğiz.

Uğur Şahin Umman da “İş Cinayetleri, Çalışma Acısı” konulu sunuşunu gerçekleştirecek.

Böylece, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna ilişkin gündem ve mücadele alanlarını değişik yönlerden incelemiş olacağız ve umuyorum ki, bütün izleyiciler için çok yararlı bir tartışmayı birlikte gerçekleştireceğiz.

Aslında bu konu çok önemli olmasına rağmen ve dünyada çok acı sonuçlar ortaya koymasına rağmen gerektiği gibi ele alınmayan konuların başında geliyor. Biliyorsunuz, çalışanlar ilk mücadele alanlarına çıktıklarında da 3 temel kavga alanlarından bir tanesi bu konuydu. Çalışanlar işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin, kendi yaşamlarına ilişkin iş koşullarının iyileştirilmesini bir yandan ücretlerin yükseltilmesi, öte yandan çalışma saatlerinin düşürülmesi gibi temel taleplerle birlikte ele aldılar ve bunların hepsi

bir arada var oldu, başlangıçtan itibaren mücadele alanı olarak belirlediğimiz temel alanlardan birisi olarak gelişti; ama “Nereye geldik?” diye sorulursa, bugün 15 saniyede bir iş kasası ve meslek hastalığından ölümün gerçekleştiği bir dünyada yaşadığımızı dikkate alırsak, o zaman, “Az gittik, uz gittik, dere tepe düz gittik” gibi bir noktaya gelmiş bulunuyoruz bu konuda. Tabii, bunun arkasında çok önemli dinamikler ve gerçekten sermaye birikim modellerinin ve buna bağlı olarak kamunun da içine girdiği yaklaşımların büyük önemi var diye düşünüyorum. Bunun arka planı dün değerlendirilmiştir mutlaka. Ben yoktum dün. Dolayısıyla mutlaka bunlar gözden geçirilmiş, her yönüyle incelenmiştir. Bugün de arkadaşlarımız bu boyutuyla da konuyu ele alacaklardır diye düşünüyorum.

Sözü çok uzatmadan, yirmişer dakika süreyle bütün konuşmacılara süre verelim. 1.5 saatlik bir gecikme var, ama 4 konuşmacımız var. Kendilerine yirmişer dakika süre verelim, bir 10-15 dakika da salondaki katılımcılarla konuşup tartışma fırsatımız kalsın diye düşünüyorum.

Konuşmacılara başarılar dileyerek, ilk sözü İstanbul Tabip Odası ve İşyeri Hekimleri Derneğinde yaptığı çalışmalarla bizimle birlikte koşturan ve hakikaten çok yararlı hizmetler gören Dr. Ahmet Tellioglu kardeşimize veriyorum.

Buyurun Ahmet Bey.

Meslek Hastalıkları

Dr. AHMET TELLİOĞLU

Günaydın arkadaşlar. Bir hafta sonu sabahı yine bir işçi sağlığı gündemiyle beraberiz. Hepinize hoş geldiniz diyorum.

Konuşmama başlamadan önce, bir hekim olarak, malum, hekim örgütümüzün Genel Başkanının tutuklanmış olması, hekim örgütümüze yönelik çok ciddi saldırıların gündemde olması nedeniyle, bir hekim olma sorumluluğuyla bir-iki şey söyleyeceğim.

Bir kere, adını koyarak söyleyelim; toksik kimyasallara maruz kalımla ilgili herhangi bir vaka bir hekimin önüne geldiği zaman, hekim görüşlerini beyan eder. Bu, hekim vasfıyla ilgili temel bir reflektir. Efendim, bu serdedilen görüşlerin ne olup ne olmadığı, ne kadar doğru ya da ne kadar yanlış, ne kadar haddini aşmış ne kadar aşmadığı tıbbi bir tartışmadır. Herhangi bir toksik kimyasala maruziyet iddiasını Ceza Kanunu hükümleriyle karşı-larsanız, hekimliğin yüzlerce yıldan süzülüp gelmiş değerleriyle karşı karşıya gelirsiniz. Hekimlik refleksi kuşkusuz hiçbir yerde zararlı kimyasallara maruz kalım olmaması üzerinedir. Kimyasal silahlar, nükleer silahlar hekimlerin çok önemsedığı konulardır. Dolayısıyla meslek örgütü Başkanımızın çok hekimce bir refleksle böyle bir iddia karşısında hekimce düşüncelerini serdetmiş olmasından dolayı tutuklanmış olmasını bir hekim olarak tüm hekimler adına kınıyorum. Bunun üzerine meslek örgütümüze bunun üzerinden yakışsız saldırıların yapıyor olmasını da ayrıca kınıyorum. Hekimler olarak biz, gördüğümüz çeşitli vakalar hakkında görüşlerimizi serdetmeye devam edeceğiz. Zamanında, 90'lı yıllarda da benzeri şeyler yaşamıştık, çok yaşamıştık o yıllar-

da da. İşkence, kötü muamele vakaları karşısında bunları teşhis eden, tespit eden hekimlerle ilgili yine Ceza Kanunu hükümleri işletilmişti. Bunlarla bir yere varılmayacağını en azından son 20 yıllık tarihimiz gösterdi. Şebnem arkadaşımıza, Şebnem hocamıza buradan tekrar geçmiş olsun diyorum. Ama biliyoruz, bugünler de gelip geçer; biz hekimler olarak hekimlik değerleriyle yine buralarda, yine alanlarda var olmaya devam ederiz. Önce bunu bir not etmek isterim.

Bugün 6331 sayılı Yasayı konuşacağız, aslında konuştuğumuz şey bu. 6331 sayılı Yasa, meslek hastalıkları bağlamında ülkemize ne getirdi, ne getirmede, ben bunu eski tabirle hekimlerin noktayı nazarından, hekimlerin durduğu yerden sizlerle beraber tartışmaya çalışacağım. Daha önce belki böylesi toplantılarda beraber olduğumuz arkadaşlar vardır, belki alışıklardır; yine biraz rakamlarla, grafiklerle konuşacağım size.

Neyi konuşuyoruz? Yani meslek hastalıklarını konuşuyoruz, ama neyi konuşacağız? Burası bir klinik patoloji toplantısı değil, yani biz sadece hekimler değiliz ve dolayısıyla “Meslek hastalıklarını konuşmak istiyoruz” dediğimiz zaman, sizler gibi mühendislik branşından, sosyal branşlardan arkadaşlarla bunları konuşurken neyi konuşuyoruz, önce bir bunu yerli yerine oturtmak isterim. Sonuçta, toplumda ölüm ve hastalık belli nedenlerle oluşur ve tıp, bu nedenler ve hastalık, nedenler ve ölüm ilişkisini çeşitli yöntemlerle araştırır. Çok uzun yıllardır da gayet etkili yöntemlerle hangi risk faktörlerinin hangi hastalıklara, ne kadar hastalığa, ne kadar ölüme yol açtığı Dünya Sağlık Örgütü, Dünya Çalışma Örgütü bünyesinde kolektif bir çalışmanın konusudur. Bu hastalıklar nedeniyle hangi bölgede, hangi ülkede nüfusun ne kadar etkilendiği, ne kadar erken ölümlere sebep olduğu gibi çeşitli bilimsel çalışmalar yapılır. Bunlar dünya hastalık yükü çalışmalarıdır. Sağlık Bakanlığı da ülkemizde bunun bir karikatürize halini yapıyor, ama sanıyorum 2019’dan sonra veri de yayınlamadılar bu konuda. Ama 2021 yılında Dünya Sağlık Örgütü Dünya Çalışma Örgütü Ortak Komitesi bu dünya hastalık yükü çalışmalarıyla ilgili o güne kadarki yapılan değerlendirmeleri bir gözden geçirdi ve dedi ki, “Dünyada genel olarak yaşayan her -yıllık konuşuyoruz bunla-

rı- 100 bin kişi başına -2016 yılı için konuşuyorum- yaklaşık 5 kişi mesleki yaralanmalar nedeniyle hayatını kaybeder.” Bu rakamı Türkiye’ye vurursanız, 4 bin gibi. Burada bunu şöyle düşünmeyin arkadaşlar: Bizdeki iş kazasına bağlı ölüm rakamları ya da iş cinayeti rakamları iş kazasıyla ilgili olarak doğrudan gerçekleşen ölümleri, 1 yıl içinde gerçekleşen ölümleri kapsar. Ama buradaki rakamlar, buradaki kestirimler, tahminler, o kişi eğer esas olarak o geçirdiği yaralanma nedeniyle herhangi bir zamanda yaşamını kaybediyorsa, bunu kapsayan bir şey. Daha doğrusu, toplumdaki ölümlerin 100 binde 5’ini mesleki yaralanmalara atfedebiliriz, mesleki yaralanmaların sorumluluğudur diyebiliriz. Tabii, bizim konumuzla ilgili olarak paylaşmak istediğim nokta şu: 5 tane iş cinayeti varsa, 10 tane meslek hastalığına bağlı ölüm vardır. Hesabı böyle yapın. Eğer 5 kişi iş kazalarından yaşamını kaybediyorsa, bilin ki, orada 10 kişi de esas olarak mesleki maruz kalımlar nedeniyle tutulduğu hastalıklardan hayatını kaybetmektedir. Bunu böyle okuyabiliriz. Tabii ki, burada epidemiyolojik çalışmaların birtakım teknik vesaire boyutları var, ama böyle okunabilir bu. Keza bir 10 kişi de uzun çalışma saatleri nedeniyle geçirdiği kalp krizi ya da serebrovasküler hadiseler; yani beyin kanamaları, felçler nedeniyle hayatını kaybediyordur. Bunu böyle okuyabilirsiniz.

Kayıtlısını konuşalım. 2016’da kaç tane iş cinayeti var; 1400-1500. Yani kayıtlı çalışanlar arasında Sosyal Güvenlik Kurumuna kaydedilmiş. En asgarisini konuşalım. O zaman, 2016 yılında düzgün bir sağlık işleyen bir sağlık sistemi, düzgün işleyen bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemi en azından 3 bin tane meslek hastalığına bağlı ölüm teşhis etmeli. 2016 yılında meslek hastalığına bağlı ölüm sayısı nedir; 10 olabilir, 5 olabilir, ama 11 olmadığından eminim. Neyi konuşuyoruz; bunu konuşuyoruz. Önce bunu bir koyalım. Biz şunu konuşuyoruz: Bu 3 bin kişi nerede? Bu insanlar işlerini yaparken başlarına gelen maruz kalımlar nedeniyle tutuldukları hastalıklardan hayatlarını kaybettiler her yıl ve bunlar görünmez. Evet, bu insanlar aile sağlığı merkezlerimize geliyor, hastanelerimize geliyor; fakat biz bu insanları KOAH diye izliyoruz, mesleki astım diye izliyoruz, kanser olmuş diye izliyoruz. Hatta bu insanlar uzun çalışma saatleri nedeniyle kalp krizi geçiriyorlar, felç ve

beyin kanaması geçiriyorlar; ama o uzun çalışmaların hiç adı bile yok. Bu uzun çalışma saatlerinin mesleki ölüm nedenleri arasına dâhil edilmesiyle ilgili çalışma 600 bin kişiyi kapsayan, geriye dönük çok ciddi bir epidemiyolojik çalışma ve şu çok net görülüyor: 40 saatin üstünde çalışmaya başladığınız zaman kalp krizinden ya da bir serebrovasküler hâdiseden -felç, beyin kanaması- hayatınızı kaybetme riskiniz belirgin şekilde artıyor. 45 saat olunca artıyor, 50 saat olunca... Yani eğer haftada 40 saatten fazla çalışıyorsanız, 45 saat çalışıyorsanız riskiniz artıyor, 50 saat çalışıyorsanız riskiniz artıyor, 55 saat çalışıyorsanız riskiniz çok artıyor. Bu, sonuçta bizim ülkemizde belirgin bir şekilde. Başka ülkelerde de var tabii bu sorun. Bu hastalar, yaşamını kaybeden bu insanlar görünmez hale getiriliyor. Bu insanların aslında mesleki maruz kalımlar nedeniyle bu hastalıklara tutulduğu, mesleki maruz kalımlar nedeniyle hayatlarını kaybettiği görünmez hale getiriliyor. Konuştuğumuz şey bu. 6331 bağlamında meslek hastalıkları konuşuyorsak bunu konuşuyoruz. Bu insanlar nerede, nasıl kaybettiniz bu insanları? Bu insanları hastanelerde, aile sağlığı merkezlerinde neden görünmez hale getirdiniz? Bunu konuşuyoruz.

Bu işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında temel başarımlar ölçütleri diye de geçer; yani kaza sıklık oranları, kaza ağırlık oranları, keza meslek hastalıkları için de geçerlidir bu. Bütün bu başarımlar ölçütleri içerisinde, örneğin bildirim en az duyarlı olan, yani bildirilmeme ihtimali en az olan iş cinayetleridir. Bildirilmiyor mu; evet, onun da bildirilmeyenleri var. Zaten devletin resmi kurumlarının ilan ettiği bir yüzde 30 var. ama bildirim en az duyarlı olan iş cinayetleri iş kaynaklı yaralanmalara bağlı ölümlerdir. Bildirime en duyarlı olan ise meslek hastalıklarıdır. Meslek hastalıkları sürecinde bildirim çok kritiktir; çünkü bildirim her aşaması çok ciddi meşakkatler, çok ciddi güçlükler içerir. Bu, Sosyal Güvenlik Kurumunun önüne gelen meslek hastalığı bildirimlerinden, “Evet, bu meslek hastalığıdır” diye Sosyal Güvenlik Sağlık Kurulu tarafından onaylananların çalışan işçilere oranı. 100 bin işçi başına neymiş, ne olmuş? En son 2021’de 7.46 olmuş. Yani Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık kurulu-nun önüne birtakım dosyalar gelmiş ve bunlardan oransal olarak 100 bin işçi başına 7.5’ine, “Evet, bu meslek hastalığıdır” demiş. Bu da rakam olarak yaklaşık 700-800-900 gibi rakamlara karşılık geli-

yor. Halbuki, az önceki rakamları gördünüz. Bırakın hastalığı, hastalığa bağlı ölümlerin yıl içerisinde en az 3 bin olmasını bekliyoruz. Burada söz konusu olan rakam ne? “Evet, bu işe bağlı hastalıktır” diye tespit edilen rakam bile 700-800-900 civarında. Yasaya kadar bu oranlar iyice gerilemiş. Yasadan sonra hafif bir kıpırdanma var. Beraberce ona bakacağız.

Bu meslek hastalığı ne kadardır, sayısı nedir, bu konuda çeşitli spekülasyonlar da var, biliyorum; ama Türkiye'nin işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemini aldığı Almanya'daki rakamlar da böyle; Türkiye'de teşhis edilen, meslek hastalığıdır diye kabul edilen vakaların yaklaşık 6, 7, 8, 9, 10 katı civarında. Almanya'da da bu bahsettiğim sorun var, ama bizdeki ölçülerde değil.

Biraz içine bakalım bunların, yani 6331 sonrasına bakalım. 6331 bağlamına bir araya geldik ya, 6331 sonrasına bakalım. Bir de bu 6331'den sonra Çalışma Bakanlığı böyle davul zurnayla “Meslek hastalığı teşhis sayısını 5 kat arttıracamız” vesaire diye çok ilanlar da yaptı, çok konuşmalar da yaptı. Ne olmuş, buna da bir bakalım. O kısmı büyütünce, hafif bir kıpırdanma var gibi gözüküyor. Bir noktada daha sanki bir kıpırdanma var. Biz şuna alışığız: Genelde meslek hastalığına tutulan işçiler bu konuyla ilgili başvurularını emekli olduktan sonra yaparlar, çünkü bununla ilgili bildirim çoğunlukla iş yaşamında işini kaybetmeyi de beraberinde getirir. Burada da eskiden diyelim ki 3 meslek hastasından 1-1,5'i emekli olduktan sonra başvuruyorsa, bu sayı da küçülmüş. Demek ki, aktif çalışan insanların meslek hastalığı başvurularında da bir artış var gibi. Bunlar bir platformda önümüze, “Bakın, biz böyle yaptık” diye gelebilir diye sizinle paylaşıyorum arkadaşlar.

Meslek hastalığı meselesinde süreç şöyle işliyor: Hastanın bir şikayeti olacak ya da bir tarama yapılacak, bir muayene yapılacak; bunu gören işyeri hekimi, aile hekimi, uzman hekim, meslek hastalığı teşhisine yetkili hastaneye yollayacak, o hastane de “Evet, bu meslek hastalığıdır” deyip Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kuruluna yollayacak, o da “Tamam” diyecek, sonra zararı tespit edecek, sonra zarar SGK tarafından tazmin edilecek, sonra da zarar işverene, yani bu hastalığa tutulmada sorumlu olan kişiye rücu edilecek. Süreç böyle işliyor. Peki, Türkiye'de böyle bir ve-

rimiz var mı; hayır, böyle bir verimiz yok. Sağlık Bakanlığı böyle bir şey paylaşmıyor bizimle. Böyle bir verimiz var mı, bunu da bilmiyoruz. Bunu da paylaşmıyor bizimle. Bunu biliyor muyuz; bunu da bilmiyoruz. Bunu da paylaşmıyorlar bizimle. Neyi biliyoruz; Sağlık Kurulunun önüne gelen dosyalar. Neyi biliyoruz; bunlardan meslek hastalığı olarak kabul edilenler. Peki, bunu biliyor muyuz; hayır, artık bunu da bilmiyoruz. Bir dönem meslek hastalığı ve iş kazasına bağlı sürekli iş göremezlikleri ayrı ayrı veriyorlardı; 2013'ten itibaren, 6331'den sonra bunu da bilmiyoruz. Bunu biliyor muyuz; bunu da bilmiyoruz, hiçbir şey bilmiyoruz. Bizimle hiçbir şey paylaşmıyorlar. Yani her yıl 3 bin işçiyi, meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybeden işçiyi sistemin içine gömüyorlar, bizimle de hiçbir veriyi paylaşmıyorlar.

Bakın, en azından Türkiye işçi sağlığı iş güvenliği ortamı şöyle bir tabloyu hak ediyor. Bu Almanya. Ne kadar başvuru olmuş, ne kadarı sevk edilmiş, ne kadarı tanınmış, hepsi var. En azından şöyle bir tabloyu hak ediyor.

Biz eğer diğer bütün verileri bilemiyorsak; nereden ne kadar sevk oldu, ne kadar başvuru oldu, bilemiyorsak başka parametrelere bakmalıyız. Hafif bir artış var. Neye bakalım? Şuradaki artış var ya, 2 puanlık, 100 binde 2, 100 binde 3'lük. Neye bakalım? Eğer meslek hastalığı söz konusu olduğunda bütün bunlar oluyorsa, bu kadar tartışmalı ve bu kadar kavga üreten bir alansa bu, o zaman başka alanlara bakalım. Başka alanlara baktığımız zaman, aslında Türkiye'de 2013 sonrasında başka bir alanda bir kıpırdanma olduğunu görüyoruz. Toplu iş sözleşmesi imzalayabilen işçilerin oranında bir artış var, keza işçi-işveren arasındaki hukuki uyumsuzluk oranında bir artış var. Yani 2013'ten sonra o küçücük artış bile çalışanların, işçilerin aslında dişiyle tırnağıyla mücadele ederek sağlayabildikleri bir artış. Yoksa, sistemin, Sağlık Bakanlığının, Çalışma Bakanlığının o 3 bin kişiyi, yıllık 3 bin kişiyi sisteme gömmek dışında bir kaygısı, gayesi yok. Oradaki o küçücük artış bile işte budur arkadaşlar. Bundan 10 yıl önce 100 işçiden sadece 1'i patronuyla davalıkmış, bugün 3,5'i davalık haline gelmiş. İşte, 6331'den sonra olan o küçük artış bile bu sayede oluyor.

Ne olmuş? Bu arada ne yapmışlar? Meslek hastalıklarına bağlı sürekli iş göremezlik geliri bağladıkları insanların oranı da şurada; 100 bin kişide 1. Çok özür dilerim; ayıp be! Çüş yani! Bu kadar mı olur? 100 bin kişide 1. Bu kadar mı olur? Ayıp yani. Utanmıyor musunuz? Nasıl oturuyorsunuz siz oralarda? 100 bir kişide 1'e sürekli iş göremezlik geliri bağlamışlar. 100 bir kişide 2. Her yıl sistemin içerisine meslek hastalığı nedeniyle hayatını kaybetmiş en az 3 bin insanı gömüyorlar, 1 tanesine, 2 tanesine, 3 tanesine sürekli iş göremezlik ödeneği bağlıyorlar. İnanılmaz!

Bakın, rakamlar böyle. Alman Sigorta Kurumunun rakamları bunlar.

Bunu da şunun için koyuyorum: Bu da iş cinayetleriyle ilgili. Özellikle İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisimizin rakamları yayınlandığı zaman, "Ya, o işler öyle değil" falan diyorlar, "Öyle bakılmaz, öyle ölçülmez. Bu iş kazalarına bağlı ölümler öyle ölçülmez, onun ölçüm yöntemleri farklıdır." Zaman zaman iştiriyorum. Sektörel kompozisyona göre standardize ediyorsunuz ve orada bir oran çıkartıyorsunuz; ölçüm bu. Öyle de ölçünce böylesiniz, böyle de ölçünce böylesiniz ve hiç utanmıyorsunuz. İnanılmaz bir şey. 100 bin işçiden 1 tanesine meslek hastalığı nedeniyle sürekli iş göremezlik ödeneği bağlıyorsunuz ve zerre utanmıyorsunuz. İlginç.

6331 sonrasında iş kaynaklı hastalık etkenlerinin tespiti, araştırması yönünde hiçbir adım atmadılar. Bu hastalıkları, ölümleri tespit, araştırma yönünde hiçbir adım atmadılar. Meslek hastalığı nedeniyle yaptıkları sürekli iş göremezlik ödemelerini azalttılar. Bu arada, alanı özelleştirerek, işçi sağlığı ve iş güvenliğine işyeri hekimliği ücreti, iş güvenliği uzmanı ücreti olarak aktarılan paranın da başka bir sermaye birikimine vesile olmasını sağladılar. Olası sosyal maliyetleri mahkemelere kanalize ettiler. Sonuçta, işyerlerinde bir örgütlenme, bir mücadele vesilesi olabilecek bu mesleki yaralanmalar ve hastalanmalar konusunu da mahkemelere kanalize ettiler, oralara gömdüler. Buradan bakınca gayet başarılılar yani. Tebrikler! Ben kendi adıma alkışlıyorum. Bravo! Yani siz herhangi bir kurumsal sermaye firmasının insan kaynakları ofisi olsanız bu kadar çalışırdınız zaten. Yani kendinizi öyle Türkiye Cumhuriyeti bakanlığı falan diye lanse etmeyin hiç. Herhangi bir kötü kurumsal firmanın insan kaynakları ofisi de olsanız, bu konuda bu kadar çalışırdınız. Bravo! Tebrikler!

Biliyorum, bu konuda çok modeller tartışılıyor. Hekimce şeyler söyleyeceğim. Buraya bir hekim olarak çağrıldığımı düşündüğüm için hekimce şeyler söyleyeceğim. Bunlar asgari şeyler. Yani hiç öyle büyük şeylere falan değinmeden, “Özeldi, kamusalı” falan, bunlara değinmeden, asgari yapılması gereken şeyler var. Bu işin tarafı olan işyerlerinde tüm işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, çalışan temsilcisi, bunlar için sahici iş güvencesi lazım. Ulusal İş Sağlığı İş Güvenliği Konseyinin yeniden tarafların eşit olarak bulunduğu şekilde yapılandırılması lazım. Meslek hastalığı ve iş kazalarının bildirim ve teşhis süreçlerinin tamamen Sağlık Bakanlığı uhdesine alınması lazım. Bu işin tıbbi bir iş olduğu tescil edilmeli. Sahici bir işçi sağlığı enstitüsü kurulmalı, SGK primleri riske dayalı hale getirilmeli. Biliyorsunuz, AKP 2008 yılında eşitledi herkesin SGK risk primini, iş kazası ve meslek hastalığı primini. Halbuki, riske göre olması lazım. Bizim işyeri hekimliği alanının artık bir uzmanlık alanı haline gelmesi lazım. Dünyadaki gelişmeler, yeni riskler vesaireyle baş etmemiz için bunun olması lazım. İşyeri hekiminin hasta muayene ettiği ortamın patronunun işyeri hekimi olması lazım. Bunun için de işyeri hekimliği hizmeti verilen birimlerin aynen Ayaktan Teşhis ve Tedavi Yönetmeliğindeki gibi 1. basamak sağlık tesisi olarak şekillendirilmesi lazım. Bunlar olmazsa olmaz asgari şeyler ve buna da hiç kimşenin tıbbi olarak itiraz edemeyeceğini düşünüyorum. Üst tarafı ayrı tartışmalar, ayrı mücadeleler.

Teşekkür ederim. Biraz süremi aştım; özür dilerim.

İş Kazaları, Yaralanmalar, Ölümler

BESTE ARDIÇ ARSLAN

Başlamadan önce, deminki sunumdan küçük bir atıf yaparak şunu söylemek istiyorum: Dertleri zaten bizi uyutmak, başka bir dertleri yok ki. Ben bunu şöyle fark ettim. Benim annem ve babam emekli öğretmen. Bir gün bir kazadan sonra -çok da medyatik bir kaza- telefonda konuşuyoruz. Bana bir şey söylediler ki, medyanın onlara, çok affedersiniz -eğitimsiz insanlar değillerdir, benim görüşüme göre aydınlardır- hapladığı bilgiyi bana sunuyor. O zaman ben de aniden bir uyanış yaşadım. Dedim ki, bunlar kamuoyuna oynuyorlar. Ne düşünülmesini istiyorlarsa ona göre medyaya servis edilen bir şeyler var karşımızda. 6331 de bizatihi öyledir zaten. Ta en başından beri hiç inanmıyorum artık, bir gün olsun işçi hayatının onlar için kıymetli olduğuna. Bir gün olsun ölümleri ya da meslek hastalıklarını... Neden; çünkü pahalı bu, çok pahalı bunu yapmak. İstatistiklerle günlerce konuşabiliriz. Ben bir mühendis olarak şunu görmeyi beklerim. Buraya birkaç tane koydum. AKP iktidarı boyunca iş kazalarında hayatını kaybedenler. Bunları çalışan adam/saat başına kazasızlık oranı, kaza ağırlık oranı gibi farklı verilere de koysanız başka bir şey çıkmayacak ki karşınıza. Yani İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin verilerine göre anlamlı bir düşüş yok. SGK verilerini da alsanız durum farklı değil. Aynı şekilde, istatistikte anlamlı bir düşüş göremiyoruz. O zaman bu, şu demek. Bugünkü sistem işle-

miyor, ama işlesin isteniyor mu? Asıl buraya bırakmamız gereken soru bu. İşlesin isteniyor mu; yoksa bu, “Dostlar alışverişte görsün” şeklinde, “Biz bir şeyler yapıyoruz” şeklinde ambalajlanmış ve halka sunulan, servis edilen, içi kasten boş bırakılmış bir paket mi sadece? Bununla ilgili hepimizin mutlaka fikirleri vardır diye düşünüyorum. 2022 yılında da ne yazık ki ilk 10 ayda en az -çünkü medyaya düşen, tarananlardan bulunabilen sayılar bunlar- 1.521 canımız hayatını kaybetmiş. İş kazalarıyla ilgili olarak çok bir şeye bakmaya gerek yok. Lütfen, şöyle bir Amasra maden kazasıyla ilgili çıkan haberleri bir okuyun. Türkiye'nin gerçeği budur işte, işçi sağlığı ve iş güvenliğindeki gerçeği Amasra maden kazasıdır. Üstüne üstlük, Soma'yı yaşadktan sonra Amasra'yı tekrar yaşayabilen bir ülkedir Türkiye, bizim gerçeğimiz de budur işte. Üstüne üstlük, benzer kazanın Avrupada 100 yıldır yaşanmadığı bir ülkedir benim ülkem ve bunun kader planı diye servis edilebildiği bir ülkedir benim ülkem. Benim meslek hayatım, 20 yıllık meslek hayatım, işçiye, “Bu bir kader değil, bu önlenbilir” diye anlatmakla geçti. Biraz da mutaassıp bir yerden geliyorsa eğer, bunun kader olduğunu söyler ya, “Hayır, bak, bununla ilgili bir şey yapabiliriz. Biz çabalıyoruz. Gel, sen de inan” diye işçiye ikna etmeye çalışırken biz, en tepeden kader planı varsa, toplayalım tası tarağı, gidelim buradan, yapmayalım bu işi. Kanuna ne gerek var o zaman? “Kader planımızda varsa olur” diyelim, çıkalım bu işin içinden. Bilime gerek yok, tekniğe gerek yok, mühendisliğe gerek yok o zaman. Bunu bu şekilde servis edebilmek bile bence çok ayıp, utanç verici bir durumdur. Başka diyecek hiçbir şey bulamıyorum aslında.

1,5 ay sonra mı 10 yaşına girecek 6331 sayılı Kanun? Avrupa'ya falan bakın, Amerika'ya bakın, bu işi düzgün becermiş ülkelere bakın; benim ülkem dışında hiçbir ülkede bir sistemin tersine evrildiğini göremezsiniz. Sistemler iyileştirilir, sistemler iyiye gider. Benim ülkem böyle değil, hayır. Benim ülkem bunun dışıdır. Benim ülkem iyiye gitmiyor, iyiye gitsin istenmiyor. Bu genel durumumuz. Genel durumumuz içler acısı. Meslek hastalıklarında da öyle. Ama nedenlere baktığımızda, evet, ben burada, “Şu kadar insan yüksekte düştü, şu kadar araç kazası, şu kadar elektrik kazası oldu” diyebilirim; ama hayır, bunların kök nedenleri meslek

hastalıklarında da, iş kazalarında da aslında aynıdır. İşçi sağlığı iş güvenliği apolitize değildir ki zaten, tamamen politik bir meseledir ve bunun kökünde rant vardır, sermaye vardır, kapitalizm vardır; adına ne dersiniz deyin, bunlar vardır. O yüzden, çok da farklı değildir neden oldukları. Havanda su dövmek için çıkartılmış bir kanundur. Şu soruyu niye sormuyoruz kendi kendimize: Biz Avrupa Birliği direktiflerini almışız, çok az değişiklik yaparak Türkçeye çevirmişiz. Peki, neden Avrupadaki iş kazası istatistiklerini yakalayamıyoruz o zaman bugün? Çünkü miş gibi yapmak daha güzel, kâğıt üzerindeki yönetmelikler daha güzel. Amasra kazası kaç kere denetlenmiş? Soma madeni denetlenmemiş miydi ya da Torunlar'da denetim olmamış mıydı? O işçileri spatulayla duvardan kazırken, denetlenmeyen bir yerde miydik; değildik. Netice itibarıyla gerçekten bu iş kâğıt üzerinde yapılsın isteniyor. Neden; çünkü devlet ve sermaye el ele burada. Bir şeyleri miş gibi yapıp bizlere servis ederken -biz dediğim, sektörün içinde olanlar değil tabii ki, halkın kendisinden bahsediyorum- öbür yandan da istedikleri gibi ucuz işgücü haline getirmeye çalışıyorlar ülkeyi.

Dün benim cep telefonuma düşen bir mesaj vardı. Saat 18.57'de hep birlikte çök-tutun-kapan yapmaya hazır mısınız? Ben buna güldüm, bir inşaat mühendisi olarak bayağı güldüm. Benim işim iş güvenliği uzmanlığı ya, şunu biliyorum ben: Biz tatbikatı ne zaman yaparız, biliyor musunuz; önce planlarız, önce tüm ön çalışmalarımızı tamamlarız, malzememizi tedarik ederiz, tüm hazırlıklarımızı yaparız, her şey tamdır, ondan sonra bu planlamada, bu hazırlıkta aksayan ne var, bunu tespit etmek için tatbikat yaparız. Bu mesaj benim cep telefonuma düşüyorsa, demek ki, o zaman artık bizim tüm yapılarımız güvenli, kentsel dönüşüm demek ki rantal dönüşüme döndürülmedi. Demek ki, çok kritik durumda olan birtakım binaların hepsinin güçlendirmesi yapıldı o zaman. Demek ki, potansiyel bir depremle ilgili kritik olması gereken hastanelerin hazır durumda olması sağlandı. Dünya kadar şey sıralayabiliriz. Hepsi tamam, bir çök-tutun-kapan eksik. Ondandır da geçtim, tüm Türkiye'de yapacakmışız bu çök-tutun-kapanı. Kusura bakmayın, gülmeden geçemiyorum. 60 yaşındaki Ayşe teyze, kristal eşyaların olduğu vitrinin önünde çök-tutun-kapan yapsa ne olacak, yapmasa ne olacak. Kadın bunu doğru yapabildi varsayalım, senin onları

zamanında kurtarabilecek arama-kurtarma ekibin var mı? Büyük İstanbul depremi için böyle bir durum var mı? İzmir'de bunu yapabildin mi sen? Bakın, buradaki tabloyla iş sağlığı ve iş güvenliğindeki tablo da birbirinden farklı değil. Neden, biliyor musunuz? SMS atmak ucuz, çök-tutun-kapan yap demek ucuz; ama sağlam yapı yapmak pahalı, bununla ilgili gerekleri yapmak pahalı, en azından kritik olan hastane ve itfaiye gibi birtakım yerlerin güçlendirilmesini tamamlamak pahalı. Çok-tutun-kapan ucuz, insan hayatı da öyle ve bunu dediğim için üzgünüm. O zaman, neden oluyor bunlar? Evet, daha ucuza mal etmek için taşeronlaşmayı getirdiler. Bu da ne demek; modern komisyonculuk. Özellikle inşaat sektöründe rahatlıkla söyleyebilirim ki, taşeronun taşeronun taşeronu var. Peki, aradaki taşeronlar ne yapıyor kâr payı almak dışında; hiç. İşi benden alıyor, ona veriyor. Başka yaptığı bir şey var mı? Arada da avantajı alıyor.

Çok eskidendi, artık öyle bir şey yok; gerçekten bir insanın hayatını korumak için yapılması gereken yatırımlar ucuz yatırımlar falan değil ve işveren, istihdam eden sıfatıyla bunu yapmak zorunda. Bunun başka türlüünü düşünüyor olmak zaten insan vicdanına da aykırı olmak zorunda. Ama öyle bir dünyada yaşıyoruz ki, hiç şaşırıyorum. Neden, biliyor musunuz? Silah satılabilsin diye savaşların çıkartılabildiği bir ülkedeyiz biz zaten. Bir diğeri, devlet ve sermayenin burada çok güzel bir el eleliği var. Devletimiz inşaat firması gibi değil mi Birtakım kurumlarda ihaleleri alanlar, acaba bunlar gerçekten yeterliler mi, yoksa başka nedenlerle mi oradalar? Yoksa, hiçbir şekilde kâr maksimizasyonu düşmesin, ona hiçbir şey olmasın gibi kaygılar mı var?

Özellikle şunu vurgulamak istiyorum: Göçmen işçilik patlatıldı. Suriyeliler onların yüzü suyu hürmetine mi acaba ülkeye alındı? Ben şöyle düşünüyorum: Bu tamamen bir politikaydı, Türkiye'nin politikasıydı. İşgücünü ucuzlaştırmak, işgücünü minimum ucuzluğa getirerek dünyada rekabet şansımızı arttırmak gibi birtakım emelleri vardı aslında ve bunda da belki başarılı oldular. Neden? Türkiye, dünyanın diğer ülkeleri için şu anda bir cennet; ama bizim için cehennem, her birimiz için. Yaşamıyoruz, geçinemiyoruz. İşçimiz de farklı durumda değil. Yine yaptıkları yasalarla tersine evrim gerçekleştiriyorlar. Kısmi süreli çalışma gibi, esnek

istihdam gibi, ev işçiliği, mevsimlik işçilik, geçici işçilik gibi birtakım durumlarda yine halimiz ne yazık ki içler acısı. Denetlenen bir yerde nasıl kaza olabilir, bir şeyin gözden kaçtığını devletin müfettişi nasıl söyleyebilir? O zaman, bu denetimin gerektiği gibi doğru şekilde yapıldığını... Kusura bakmayın, ben maden mühendisi falan değilim, ama fındık kadar beynimle şunu düşünebiliyorum: Ben bir madene girsem, ilk bakacağım şeylerden biri... Çünkü tünelde çalıştım daha önce. Metan çıkıyordu benim tünelimde de. Fındık kadar beynimle şunu akıl edebiliyorum ben: Metana bakacağım, havalandırmaya bakacağım, ATEX'e bakacağım. Başka neye bakacağım? İlk bunlara bakacağım. Şöyle bir medyayı tarayın, eğitimliler bile kâğıt üstündeymiş. Ülkenin durumu bu işte; kâğıt üstünde iş güvenliği. Sonra, "Ölümler neden azalmıyor?" deniliyor. Azalmayacak tabii. Ne olmasını bekliyorsunuz? Gerçekten buna niyetli olan taraflar yok ki. Kanunlar bile kâğıt üstünde ve adalet sistemi çalışmıyor bir kazadan sonra. Evet, dün bundan kuvvetle muhtemel bahsedildi, ama gerçekten bu işe doğru bütçeyi ayırması gerekenlerin cezalandırıldığı kaç tane vaka biliyorsunuz? "Bu işe, işin toplam maliyetinin yüzde 5'i kadar bir planlama bütçesi ayarlayalım, burada iş güvenliği önlemleri alınsın" demiş ya da dememiş; ama bu paranın harcanıp harcanamayacağına karar veren karar vericiler var, değil mi? Ne zaman buraya kadar gitmiş bu işin ucu? Bu kişilere açılan davalar var, tazminat davaları. Onlar için bu çerez parası zaten ya da bunu çok uzun yıllar sonra ödemek onlar için o kadar pratik ki. Onların canı gerçekten yanıyor mu, gerçekten caydırıcılık olduğunu iddia edebilir miyiz bu işin içinde; hayır. Zaten tüm kurgu aslında mış gibi yapmak üzerine. Caydırıcı olsun isteyen yok ki.

Şundan da bahsetmek lazım burada. İğneyi kendimize de batırmazsak olmaz. Bu ülkede İş Güvenliği Uzmanları Sendikasının Başkanı, "İşçi kardeşim dikkatli çalışsın" diye bir açıklama yapabildi. Burada durup yutkunmamız lazım, utanmamız lazım bu söylemden. Ben mesleğim adına utanmamı bir kenara bırakıyorum, insan olarak utaniyorum. Şunu dahi anlamıyorum: Sosyal medyaya da giremiyorum, hiçbir şey yapamıyorum; çünkü nasıl bir kafa bu, anlayabiliyor durumda değilim. Tersanede bir işçi düşünüyor, ölüyor, "Kemer var mıydı, yok muydu?" diye tartışılıyor günlerce.

Kardeşim, kemerin olup olmaması neyi değiştiriyor? Adam düştü. Kemer varsa da korumadı, yoksa da korumadı. Eğer orada kemer vardıysa, demek ki eksik bir önlemdi. Bitti. Bana neden para ödüyorlar işyerinde, biliyor musunuz; işçinin düşünemediğini düşünüp planlamaya katkı koyayım diye. Başka bir nedeni yok bunun. Kâğıt üzerinde bir şeyler yapayım diye kimse bana para ödemiyor, ben böyle algılamıyorum. O zaman, biz de kafalarımızı değiştiriyor olmak zorundayız. İşçi kardeşin dikkatli falan çalışamaz. Motor değil bunların hiçbiri. Motor bile arıza yapar. Duruşumuzu, bakımımızı, işçiye olan yaklaşımımızı değiştirmemiz gerekiyor. Onlar emek verdiği için hepimiz ekmek yiyebiliyoruz. Grand tuvalet ginyinip şantiyenin çamurunda çizme dahi giymeden, 10 bin dolarlık takım elbisesinin altına galoşunu giyip şantiyeye şöyle bir uzaktan bakmak çok kolay bir patron için. Hayır, değil. Onlarla ekmeği bölmek gerekiyor. O işçiye, “Baret tak, emniyet kemeri tak” diyorsunuz. O adam nerede tuvaletini yapıyor, o adam nerede yemek yiyor, nerede barınıyor? Haberleri unuttunuz mu? Havalimanı şantiyesi yapıldı, zamanında bitsin diye işçiler eylem yaptılar; çünkü tahtakurusu vardı bu yüzyılda. Siz yatar mısınız? O zaman hep birlikte şunu konuşalım: Herhangi birimizi o işçiden daha vasıflı yapan özelliğimiz nedir; bence yoktur. Önce bunu ortaya koyalım. Daha vasıflı insan falan değiliz biz. Onlar ne kadar insansa biz de o kadar insanız. Ne zaman ki kendimiz için istediklerimizi onlar için de istemeye başlayacağız, kendimiz için düşündüğümüz şekilde işçiler için de düşünmeye başlayacağız ve bunu hep birlikte yapacağız? Çünkü burada sıkıntı şu: iş güvenliği uzmanı da böyle, işyeri hekimi de böyle, onların yeterlilikleri de yetersiz. Bunu da ortaya koymak gerekiyor. Şunu söyleyeyim: Bana uzman diyebilmeniz için... Ben uzman falan değilim. Bu yalan, bu tumturaklı bir yalan. Bana 140 saat bir tırı vırı eğitim verip de benim adıma uzman diyemezsiniz. Uzman kimdir; bir konunun her şeyini bilendir. Çok özür dileirim, ama aynı şeyi hekimler için de söyleyebilirim. Bu adam doktor olabilmek için 6 sene eğitim alıyor. Ne sihirli 140 saat kardeşim! Giriyor böyle, robocop gibi çıkıyor öbür taraftan. Böyle bir dünya yok. O yüzden, hekimlerin çok büyük çoğunluğu işle işe bağlı hastalık arasında ilişki dahi kuramıyor. Bir makineye baktığında, onda hangi mesleki rahatsızlıkların tetiklenebileceğini bilmiyor.

Her şey rant, her şey. İş güvenliği bile rant. Birinin yakını olan OSGB'lere kaynak sağlamak için kuruldu. Peki, OSGB ne yapar? Komisyoncudur, emek komisyoncusudur. Başka hiçbir şey yapmaz. Benim kazancımın ortağıdır ve hiçbir şey yapmadan. Hangi OSGB'de daha nitelikli, daha iyi, daha güvenli iş üretildiğini gördük? Bu olmadı, olması zaten amaçlanmadı. O yüzden, OSGB yine bir sıkıntıdır. İşgücünün sonsuz sömürüsüne bir an önce son verilmesi bu anlamda gerekiyor.

Ben bir dönem İnşaat İşçileri Sendikası yönetiminde de görev aldım. Orada görev aldığım dönemde şunu gördüm: İşçiler ne zaman gelip sendikaya üye oluyor, biliyor musunuz; çok üzücü bu, ama ödemelerini alamadıklarında, ödeme alma sıkıntıları olduğunda gelip üye oluyorlar. Hiçbir sıkıntı yokken, ödemesini alıyorken, güvencesiz bile çalışıyorsa, gelip de üye olmuyor. Neden olsun ki? İş güvencesini sağladınız mı? Adam bunu yapsa, orada çalışmaya devam edebileceğini düşünüyor mu? Bugün bir ilan açılıyor, 50 kişilik alıma kaç kişi başvuruyor? Türkiye'nin gerçeği bu. O adam bu kaygıyı duymakta çok haklı, ödeme almadığında gelmekte de haksız değil. O zaman, bizim yapmamız gerekenler belli. Bunu tabana yaymamız gerekiyor. Bugün şöyle bir bakın kaza geçirenlerin tablosuna, sendikalaşma oranı çok çok az onların arasında. Zaten işçilerin genelinde de sendikalaşma doğru dürüst yok; çünkü devlet tarafından desteklenen ve istenen bir şey değil, ama bunu tabana yaymamız gerekiyor. Peki, tabana nasıl yayarız? Tabana yaymak için, evet, bilinçlendirmek gerekiyor, onlarla daha çok bir araya gelmemiz gerekiyor, bunu onlara bıkip usanmadan anlatmamız gerekiyor; ama aynı zamanda işçinin kendisini son derece konforsuz, her an kapı dışına çıkartılabileceğini hissettiği bir ortamda bununla ilgili katkı koymasını beklemek, o evine ekmek götürmek kaygısında, çok mantıklı değil; ancak, birlikte örgütlenme, sendikaların da yine hep birlikte bir araya gelerek ortak hareket edebileceği bir şey. Hukuk sistemindeki çarpıklık ivedi olarak düzeltilmeli, gerçek sorumluların yargılanmasına artık başlanmalı. Ben iş güvenliği uzmanıyım; ama kusura bakmayın, elimde sihirli değnek falan yok. Ne yapılması gerektiğini söylerim. Bu bir bütçedir, bu bir şeydir, bunu harcar, harcamaz, benim yapabileceğim bir şey yok.

Cebimden harcayamam ben bu parayı. Buna bakış açımız, günah keçilerimiz değışmeli, gerçek sorumluları tespit etmeliyiz artık. Etkin, caydırıcı bir ceza sistemi ortaya konulmalıdır.

Sabrınız için hepinize teşekkür ediyorum. Sağ olun.

Çevre-Halk-İşçi Sağlığı Zinciri

ASLI ODMAN

Merhabalar.

Benim yapacağım sunum, dün COVID Salgın Döneminde İşçi Sağlığı İş Güvenliğindeki Cavit hocanın sunumuyla Ahmet hocanın sunumundan Uğur'un sunumuna giden bir köprü diye düşünebiliriz. İşçi sağlığı, halk sağlığı, çevre sağlığı zincirini ele alacağız. Bir alt başlığı da var. Sanırım, biraz yabancı geldiği için alt başlık programdan düşürüldü; ama emekoloji kelimesinin emek ve ekolojinin yan yana, birbirini tamamlayıcı bir kelime olması Türkçenin güzelliklerinden biri, tesadüflerinden biri. İçini doldurmaya çok ihtiyacımız olduğu bir dönemde, çevre mücadelesinin, ekokırımın, işçi sağlığının, gündelik iş cinayetleriyle, birikim rejiminin mücadelesinin çok ciddi bir aciliyet arz ettiği zamanlarda bu iki kelimenin iç içe geçmişliğinin, aynı çatı altında buluşmanın, çevre ve emek mücadelesinin, yeşil ve kıvılgı gündemin iç içe geçmesinin aciliyetini hatırlatan bir çatı kavram olarak ele alabiliriz.

Panelin üst başlığı, Gündem ve Mücadele Alanları. Mümkün olduğu kadar somut olmasına çalışacağım. “-Meli, -malı” değil de; esasında bir emek mücadelesini, özellikle işçi sağlığı ve iş güvenliği, yani emeğin sağlık mücadelesi, emeğin yaşamsal mücadelesinin ekoloji mücadelesi olmadan, ekoloji mücadelesinin de sınıfsal bir perspektif olmadan bir işe yaramadığını anlatabilmek için çok önemli olduğunu düşünüyorum.

İşçi sağlığı, halk sağlığı, çevre sağlığı, kapitalizmin işkollarına, kapitalizmin şirketleri, bölünmüşlüğü gibi ayrı ayrı alanlarda ele

alınıyor; ayrı ayrı uzmanlık alanları, ayrı ayrı odalar, sendikalar. Zaten kapitalizmin uzun ömürlülüğünü sağlayan şeylerden biri de parçacıklı yönetim. Ama mücadele alanı bu parçacıklı alanda kaldığı sürece kapitalizmin içerisinde ... dönüştürülmesine imkân yok. O yüzden, baştan itibaren uzmanlık alanları farklı bile olsa, işçi, halk ve çevre sağlığını, bu zinciri kuranın, bu yaşam zincirini kuranın, bu yaşam odaklı mücadeleyi kuranın kayıplarımız olduğunu hatırlayarak bir araya gelmemiz lazım. Bu bir tercih. Bir de yan yana koysak nasıl olur” değil, bir mücadelenin ontolojik zemini diyebiliriz. İşçi, halk sağlığı ve çevre sağlığı zincirini kuran, esasında bizim 2011’den beri İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisimiz olarak saydığımız ölü canlar. Gönül isterdi ki, doğrudan 2011’den beri İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisinde bu sahaya yakın veriyi tutan, yani bir süreden sonra ölümler, hayaletler ve veriler konuşmaya başlıyor ve Nail hocanın söyledi gibi, öznenin işçi sağlığı ve iş güvenliğinde can öznesinin nesneleştirilmesine karşı isimler, hayat hikâyeleri, işkolları, hayatını kaybetme zamanı, nedenleri vesaire gibi bir bütün arz ediyor. Sorun alanını çizebilmek için bu veriye yakınlık çok önemli. Kurumsal sınırlarımız da bu yüzden zaten kurumların arasında yalnızca ölü canları yaşam odaklı emek mücadelesi için tutan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisinin bu teknik alanı, yani özneye tekrar özneliğini geri vermek ve tabandan gelen bir güç olmadıkça, örgütlenme olmadıkça işçi sağlığı alanında herhangi bir teknik bilginin değişim yaratmayacağını anlatması açısından önemli geliyor. Ben buna bir başka şekilde de enkazbilim diyorum. Bu zinciri kurabilmek için, birincisi, yalnız kapitalizmin kurucu olduğu teknik bilgiye değil, her alanda enkaza bakmak gerekiyor. Çevre açısından bunun adı ekokırım; emek mücadelesi açısından da artık gerçekten nasıl hesaplasanız hesaplayın, günde onlarca çalışanın çalıştığı için hayatını kazanırken hayatını kaybetmesi. O yüzden, bu ölü canlar saymak meselesi esasında tamamen tam tersini amaçlıyor; yani yalnızca ekonomik ve politik odaklı değil, yaşam odaklı bir mücadeleyi kurmak, bu mücadeleyi de işçi, hak ve çevre sağlığına bölünmüş, kapitalizmin dokunduğu iki alan olan, birbirinden farkı olmayan alanları bir araya getirmek için diyoruz; yani enkaza bakmak. Bunun hukuk mücadelesi alanında da iş cinayetlerinde yakınlarını

kaybedenlerin, yani adalet arayan işçi ailelerinin mücadelesinin de çok önemli olduğunu düşünüyorum. Aynı mücadelenin hukuki ve kamuoyundaki görünürlük ayağı da İş Cinayetleri Almanakları Forumunun aylık ve senelik raporlardan biraz daha farklı. Senelik değerlendirmeleri bunlar. Bu açıdan, ölü canlar saymanın... Biraz önce sevgili Ahmet hocanın söylediği gibi, politika yapmaya niyeti olan veri tutar ve veri paylaşır. Değiştirmek için, ayrıştırılmış işkolu, yaş, iller, ilçeler, vatandaşlık durumu ve cinsiyete göre ayrıştırılmış veri tutmanın çok önemli olduğunu düşünüyorum. O yüzden, başka herhangi bir teknik alan, uzmanlık alanı olmadığını; hepsinin yanında, mücadeleleri birleştirecek tutkalı da arz ettiğini düşünüyorum. Sürekli nesneleştirici bir şekilde iktidarını kurabilen kapitalizmin teknik bilgisinin önünde, çok daha önemli bu tekil hayat hikâyelerinin öne çıkması, ceza davalarının kotarılması, iş cinayeti verilerinin isimler üzerinden tutulmasının mekânsal, uzamsal, yani iletişimsel de bir alternatif güç olduğunu düşünüyorum.

Biz meslek hastalıklarına, zamana yayılmış iş cinayetleri diyoruz. Kaza sonucu ölümler dışında, esasında iş cinayetleri veya buna bir tık daha psiko-sosyal riskler sonucu biyolojik sınıra itilmeyi de katarsak, yani işyeri intiharlarında somutlanan işçi sağlığı ve iş güvenliği kayıplarını söylersek, çalışma acısı başlığı altında da yapabiliriz. Bu konuda zaten Uğur söz alacağı için, ben yalnızca değinme noktasını söylüyorum.

Her ne kadar yasa konuşuyor bile olsak ve o yüzden muhatabımız devlet kurumları gibi gözükse de; devlet, yasama, yürütme gibi gözükse de, kapitalizmin odağının, kelimenin de içine giren kapitali, yani en örgütlü formu olan sermayenin şirketlerini koymak gerekiyor. Güçlülerin suçları, yani iş kazası sonucu işçinin ölümü veya meslek hastalıkları sonucu işçinin ölümü konusundaki illiyet bağıını her zaman mağduriyeti yaşayan kanıtlamak zorunda olduğu için, tespit yükümlülüğü de zayıfın sırtına yüklenerek, şüphe prensibinden güçlüler yükleniyor. Yani esasında suçun güce dönüştüğü bir süreç yaşıyoruz. Şaşırtıcı olacak bir şey değil. O yüzden meseleye iş cinayetleriyle birikim rejimi demek çok önemli geliyor. Tabii, iş cinayetleriyle benim anlatacağım emekoloji hattında iş cinayetlerini daha büyük bir ekokırımın işaret fişeği olarak gördüğümüzü

için iş cinayetleriyle başladık; ama daha bütünsel, türlerin yok olduğu ekokırımın işaret fişegi olduğu için önemli.

Bu cinayetlerle, iş cinayetleri ve ekokırımla birikim rejiminde bizim sorularımız ve adaletten talep ettiğimiz suç isnadı boyutunun çok büyük olduğunu biliyoruz; ama gündelik hayatımıza hâlâ devam etmemizi sağlayan, günde onlarca insanın sanki savaş koşullarındaymişçasına çalışma barışı adı altında ölmesini doğallaştıran bu örtük özne, en örgütlü formu olan şirketlerin sürekli bu süreci başka türlü yatırımlarıyla yeşile, pembeye boyaması, “Green working” dediğimiz kamusal sosyal sorumluluk projeleri, halkla ilişkiler şeklinde, bir tarafında işyeri süreçlerinin dışına çıkarabilmeleri ve iş kazalarında her türlü şekilde -bu illa kültürel olmak zorunda değil- olağanüstüleştiğini, sanki arazi hale getirildiğini düşünüyorum. Bu şekilde gerçekten sistematik bir şirket suçlarının, suçların güce dönüştüğü sürecin izleri silmek üzerinden de yaşadığımızı duyuyoruz.

Sözü daha fazla uzatmadan emekoloji meselesine gelelim. Birincisi, bunların hepsini enkazdan geriye dönüp, yani enkazla kalkınmayı sanki birbirinden ayrılmaz iki şey diye görmemiz gerektiğini söylüyoruz. Her zaman enkaza bakmak ve enkazın bir formunun, yani işçinin bedeninin ortadan kalkmasının çok daha büyük bir formunun, çevre kırımının, ekosistemin bedeninin yavaş suçlarla, zamana yayılmış suçlarla ortadan kalkmasını bir işaret fişegi olarak düşünüyoruz. Bu beden bakışı, yani işçinin bedenine bakmak; işçinin yalnızca ekonomik ve sosyal haklarına değil, işçinin yaşam hakkına, işçinin yalnızca işyerine sığmayan sağlık ve yaşam hakkına bakmak, bir yandan işaret fişegi olduğu için bu beden, ekosisteme bakmak anlamına da geliyor. Biz buna ikiz sınır diyoruz. Kapitalizm bütünsel insanı işçiye dönüştürüyor, yani işçinin bu açıdan makbul bir durumu yok. Kapitalizm sisteminin bir alameti, işçiyi, canlı emeği ölü emeğe dönüştürüyor, doğayı da kaynaklar dediğimiz şeye dönüştürüyor. Esasında bu bütünsel yaşam döngüsünde yalnızca gerekli olduğu sürece canlı tutuyor ikisini de işçinin bedenini de, çevrenin bedenini de. O yüzden, bunu verimlileştirmek dediğimiz biyopolitika ölüm politikası anlamına gelen nekropolitikayla ayrılmaz bütün. Çünkü bu gereklilik arz etmediği, anında döngüyü tamamladığında da bundan kurtuluyor. O yüzden, bu süreci beraber düşünmek çok önemli geliyor bana.

Biz burada işçi sağlığı iş güvenliği mücadelesini, çevre mücadelesinin yerel güçleriyle birleştirirken, tam tersine, çevre mücadelesini şirketlerin kamusal sosyal sorumluluk veya yeşile boyama veya çevreciliği bir bireysel tercih olmaktan çıkarırken, birkaç tane hattan ilerlememiz gerekiyor. Biz İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisi olarak yalnızca ulaşabildiğimiz, buzdağının ucu dediğimiz zamana yayılmış meslek hastalıklarını kapsayamayan iş cinayetlerini, yani yaralanma sonucu ölümlerin sumen altı edilenleri, kayıt dışı bırakılanları, kaçak çalışmayı, kadınların görünmez emeğine dokunamadan, Türkiye’de işyeri intiharları sonucundaki ölümü belgeleyemeden, yalnızca buzdağının ucunu gösterdiğimiz şey, esasında çok daha büyük bir suç, yani örgütlü bir suç sürecinin yavaş suçları, tabii ki artık bütünsel olarak türlerin yok edilmesine giden yavaş suçları hissettirebilmek için de bunu yapıyoruz. Esasında işçi, kapitalizmin kanunlar içerisinde nasıl hareket edeceği, haklarıyla tasnif edilen bir bedeni olduğu için, tasnif edilmemiş, ortak kaynaklar denilen ekosisteme gidebilmek için de bu işçi bile, bu makbul, çalışan beden bile bu şartlar altında böyle hayatını kaybediyorsa, buzdağının ucuna baktığımızda, esasında kendi temsiliyetini bulmamış; ama hepimizi bütünsel bir çöküşe götüren yok oluşu da tutabiliriz. Bir nevi işçinin ölümü sarıldığımız halat da.

Dün çok güzel bir şey söyledi Cavit Hoca, buraya not ettim sanırım. “O iklim krizinin madenci kanaryalarıdır çalışanlar” dedi. Gerçekten işçi sağlığı iş güvenliğinin bizim burada konuştuğumuz bütün teknik bilgi birikiminin ötesindeki sağlık ve yaşamsal mücadele hattını görmek çok önemli geliyor bana.

Bir somut örnek vermeye çalışayım; Marmara müsilajı. 2 bin yıllık bir içdenizin öldüğüne şahit olmak, yalnızca 30 sene içinde bir denizi öldürmek çok büyük bir gerçeklik, çok büyük bir olgu ve bir metafor aynı zamanda. Şunu düşündüm: Bir yandan aklımda 2011’den beri Marmara etrafında tuttuğumuz ve-riler geldi. Şöyle göstereyim. Marmara’nın etrafında, burada, 2011’den beri bütün İzmit Körfezi, Dilovası’ndaki iş cinayetlerindeki isimler, nedenleri, işkolları. Nilüfer Çayı’nın etrafında bütün Bursa sanayileşmesi, ortadan kalkan dereler, Nilüfer Çayı’nın kirlenmesi, buradaki işkolları geldi aklıma. Burayı

geçtim, tavuk fabrikaları, azotlu gübre fabrikaları, termik santaller, bunların inşaatında ölen işçiler, tarım ilaçlarıyla üretim yapan çiftçilerin bir tanesi bile kayda girmemiş olan mevsimlik tarım işçilerinin meslek hastalıkları; bütün bunların bu gördüğünüz müthiş Susurluk, Nilüfer ve Ergene çayları üzerinden karışıyor olması, Çorlu Çerkezköy, Lüleburgaz, Bermuda Şeytan Üçgeni'nde iş cinayetlerinde kaybedilen, belgeleyebildiğimiz işçilerin isimleri ve iş cinayetlerinin nedenleri gözümün önünden aktı. Esasında biz, Marmara Denizi'ni kadavraya çevirmeden önce, bütün bu havzalarda pek çok kadvralar, yani emareler belgeleyebilmiştik; ama bu emareler tekil kaldığı için, bu emareler kaza diye görüldüğü için, bu emarelere yalnızca teknik bilgi birikimiyle yaklaşıldığı için, işyerlerinin yalnızca uzmanlık bilgilerine hapsedilerek özel mülkiyet sınırları içerisinde kapalı kaldığı için, esasında Marmara Denizi'nin bir kadavra haline geldiğini görmedik ve gösteremedik. Esasında da bunda da olağandışı bir şey yok. Tersinden düşünürsek, Marmara Denizi'nin müsilajı emekoloji mücadelesinin hatlarını da veriyor. İşçinin bedeni, içinden geçmekte olduğumuz eko-kırımın işaret fişeğidir. O yüzden de işçi sağlığı iş güvenliği alanı ekonomik, sosyal, toplu iş sözleşmeleri vesaire gibi haklar savunurken, bir de ayrı bir uzmanlık alanına kapatılacak bir alan değildir, bundan çok daha fazlasıdır; işçi, işçi temsiliyet varlığının ötesinde, sağlık ve yaşam hakkıyla ele alabilmek, bunu işyeri sınırları içerisinde koyabilmek ve bunun mücadelesini de yalnızca ekonomik, sosyal haklar veren sendikalara bir yaşamsal mücadele olarak somut mesaisiyle katmaktır. Yani bugün emek mücadelesini verenlerin önündeki sorumluluk, esasında kendi temsiliyet sınırlarının çok daha ötesine gidiyor. İşçi sağlığı çevre sağlığının izleğidir diyebiliriz buna.

Evet, işaret fişeği kavramına dün “Madenci kanaryası” demiştik. Bu açıdan, cebinizde, aklınızda tutmanızı rica ediyorum.

Türkiye'de emekoloji mücadelesinin zeminlerine örnekler. Bunu ilk hazırladığımda, Bursa Su Kolektifinde motive olarak bu hazırlıkları yaptım. Meslek hastalığı yaşayan Bursadaki işçiler, çoğu emekli işçiyle İkizköy başta olmak üzere toprağını savunan köylüler gelmişti. Çok önemli bir buluşmaydı benim için. Oradan aldığım

ilhamla devam etti. Orada, “Türkiye’de bu tarz emekoloji mücadelesinin coğrafyamızdaki zeminlerine neler örnek olabilir?” diye konuşmuştuk. Şu anda daha çok kendi emek mücadelesi alanında olanlara belki hitap etmeyecek bu, daha çok bir çevre mücadelesi bağlamında söyledik; ama hitap etmesi gerektiğini düşünüyorum. Şu anda gerçekten mücadelesini bulmamış asbest ve kentsel dönüşüm veya deprem öncesi-sonrası yıkımla, bütün bu asbestli üretim fabrikalarında çalışmış, tersanelerde çalışmış, depolarında çalışmış işçilerin meslek hastalığı aynı zamanda şimdiye kadar hiçbir şekilde belgelenmedi. Çok büyük bir halk sağlığı sorunuyla da karşı karşıyayız ve bu işçilerin asbeste maruziyetten dolayı alacakları meslek hastalığı tanıları esasında kapitalizmin başımıza açtığı çok daha büyük bir belanın, kentsel dönüşüme bağlı yıkımlar sonrası çok daha büyük halk kesimlerinin de kentlerin sokakların salınmış asbest bombasına maruz kalanların mücadelesini önceleyen bir mücadeledir. O yıkılan binalarda işçiler kısmen maruz kalıyorlar şu anda, yıkım işçileri. Daha önce, üretim yasaklanmadan önce asbeste işyerlerinde maruz kalan işçiler, onlarla ilgili asbest üzerinden konuşacak işçi sağlığı iş güvenliği mücadelesi ne yazık ki yakınlarda Türkiye’nin literatüre kazandıracağını düşündüğümüz yıkıma bağlı asbest maruziyetinden yaşayacağımız büyük salgın, asbeste bağlı kanserler salgını mücadelesinin kuruluş aşaması olmalıdır. Çünkü şu anda ele gelebilen, ancak işyeri içerisinde maruziyeti göstermektedir. Kentsel dönüşümde, yanındaki bina yıkıldı diye bunu bir kent sakini olarak belgelemek çok daha zor. Bu, maruziyetten yaklaşık 20 sene, 40 sene sonra ortaya çıktığı için kanser, önümüzdeki nesillerin, daha doğmamış nesillerin maruz kalacağı kanserlere karşı mücadelenin en önemli ayaklarından birini şu anda kurmamız gerekiyor.

Bu sunumu yaptığım zaman gemi sökümünün önemli bir şey olduğunu söylemiştim. Aliğa’ya gelecek Sao Paulo gemisinin tam da emekoloji diyebileceğimiz mücadele birliğiyle, oradaki işçilerden 11 gün boyunca üretimi durdurmuş işçiler, yerel çevre örgütleri, belediye vesaire gibi uluslararası taban örgütleriyle birlikte yaptığımız mücadele, Sao Paulo gemisini Türkiye’de kurşundan zehirlenme, asbest meselesini konuşabilir hale getirerek, kısmen de olsa geri döndürmeyi becerdik.

Gıda çok önemli bir emekoloji mücadelesi alanı. Dediğim gibi, Türkiye’de zehirli gıda zincirine dönüşen pestisitlerin, tehlikeli kimyasalların, tarımda kullanılan kimyasalların bedende maruziyetiyle ilgili, mevsimlik tarım işçileri ve çiftçilerle ilgili -Ziraat Mühendisleri Odasının, Çevre Mühendisleri Odasının ve Gıda Mühendisleri Odasının asli vazifelerinden biri olabilir- bir adet bile meslek hastalığı belgesi olmadı. Halbuki bu tanı, bir işçinin alacağı bir tanı -ki, Fransa’da benzer bir tanıyla Bayer’in glifosfatı bütün Avrupa’dan silindi, tek bir dava sonucunda. Türkiye’de işçinin bedenindeki, çiftçinin bedenindeki kirlenmenin ve kanserin zehirlenmiş gıda zinciri anlamına geleceği, dolayısıyla üreticiler ve tüketiciler arasında bir bağ kurma imkânı sağlıyor ve çok ciddi bir halk sağlığı sorununa dönüyor.

Biliyorsunuz, Türkiye, Avrupa’nın en önemli metal ihracatçısı haline geldi, hurda metal. Bütün bunların haritalanması gerekiyor. En önemli tarım havzalarımızda, kurşunlu, kadmiyumlu, filtreleri bozuk olan yerlerde hurda metal fabrikaları var. Türkiye’deki 19 milyon çocuğun 6.3 milyonu kurşun zehirlenmesi yaşıyor. Bu tarz tehlikeli üretimlerin bu sonucu elde edecek şekilde o yavaş suçların nerede olduğunu teknik bilgimizle, harita bilgisiyle mücadele bilgisi öreerek yapmamız gereken yerler. Aynı zamanda tabii ki besin zinciri üzerinden yine çiftçiliğe de, tarım işçiliğine de dokunuyor.

Geri dönüşüm fabrikaları... Plastik ihracatçısı olan Türkiye, bizde yepyeni bir iş cinayeti alanı kattı iş cinayetleri raporumuza. Hurda metal ve plastik ithalatı sektöründe geri dönüşüm fabrikalarında ölenler, geri dönüşüm fabrikası yangınları ve geri dönüşüm fabrikasının emisyonları üzerinden yine çevre sağlığına dokunan yerler.

Asbestle ilgili örneği gösterebilirim. Biraz haritalamaya çalışıyoruz. Birbirimize sürekli aynı dertleri anlatmak yerine, somut sorunu mekânda göstermek ve somut sorununun muhataplarını... Burada, Türkiye’nin en önemli emek ve meslek örgütlerinin, en güçlü üye sayılarıyla örgütlerinin potansiyeli, kurumsallığıyla temsilcileri bulunuyor. Bunların arasında iş odaklı işbirlikleri, teknik bilgi de mümkün, etki alanları da var. Yapılması gerekiyor. Sorunu birbirimize tekil listeler halinde anlatmak yerine, mekânında gösterip muhataplarıyla tabandan örgütlenmeler yapmak gerekiyor. Keza

yalnızca kentsel dönüşüm de değil, Türkiye bir ofiyolit bölgesi de yapıyor. Burada çıkan asbestin içine bu şekilde maden sahaları programlanıyor. Bunların hepsi esasında müthiş bir toz kaldırıcı faaliyet. Madencilğin kendi zararlarının yanında, bir de atık havuzları ve madencilğin inşaat sürecinde inşaat işçileri ve yakında oturanlar üzerinden ayrı bir asbest salımı riski de var.

Plastik meselesinden bahsettik. Plastik ithal etmek, çevre ve işçi sağlığı açısından ölümü ithal etmek aynı zamanda.

Aliağda Sao Paulo kazanımımızı anlattım.

Gıda meselesinde de mesela yalnızca STK'laşmış bir alan var. Odalar ve emek örgütlerinin, çiftçilerin, tarım işçilerinin işçi sağlığı ve iş güvenliğini veya bir boyutu da gıda meselesinin, temiz ve zehirli olmayan gıda meselesinin bir boyutu da sendikaların yaşamsal işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesinde besini, gıdayı da bu alana yapmaları. İşçinin kendi ailesiyle sağlıklı, temiz gıdaya ulaşması için üreticilerle bağlantı kurma, tamamen üreticilerle bir sendikanın işi olmamalıdır. Bu gıda meselesi işçi sağlığı ve iş güvenliğinin günümüzde mutlak açlığın arttığı zamanlarda, hem de ekolojik üretimleri destekleyerek, üreticiden doğrudan son tüketiciye; yani işçiye, işçinin ailesine üretecek hatları örgütlemek sendikanın işi değil midir? Demek ki, kırmamız gereken bir rutin gerekiyor. Bütün bunları düşünmeye başlamamız için, istihdam ve ekonomi odaklı, işyeri odaklı bile olmayan ekonomik haklar veya üst ölçekli siyaset, sendikacılık karşısında işyeri ve yaşam alanlarını, havzayı ve yaşam alanlarını beraberce ele alan bir gündemde emek örgütlenme pratiği gerekiyor. Mesela her sendikanın kendi meslek alanındaki meslek hastalıklarını bir vakayla, mesela nasıl adalet arayan işçi aileleri ve destek grubu Davutpaşa üzerinden, Kozlu üzerinden, tekil davalar üzerinden ceza hukuku alanına çekmeye çalışıyor, iş cinayetinin niye cinayet olması gerektiğini söylüyor, bütün alanlar, bence odalar da kendi alanlarının meslek hastalıkları sorunlarını bir dava yapıp o davayı da çok kamusal götürmeleri gerekiyor. Türkiye'de, tekil insanların, mağdurların, o masrafların, o uzun sürelerin altından kalkmasına imkân yok zaten. Her sendikanın kendi meslek hastalığıyla ilgili bir öncü davası açması gerekiyor. Devlet tabii veriyi gizli tutacak; ama esas

bizim kendimize dönüp, sendikalar ve odalar meslek hastalıklarının davalar üzerinden tanıtımının yapılmasında kendi üyesini ve işçiyi niye yalnız bırakıyor, bunu düşünmemiz gerekiyor. Bunu yaptığımızda zaten her emek ve meslek örgütünün kendi verisini tutması gerekiyor. İşçi sağlığı iş güvenliği verisi esasında var olmaması gereken bir şey, bir ara kurum olarak bir anlamı var. Ama şu anda tek gördüğümüz somut örnek Birleşik Metal İş Sendikasıdır. İşyeri odaklı meslek hastalığının ve kendi işçisinin COVID döneminde verisini tutarak, bunun üzerinden somut olarak toplu iş sözleşmesi talepleri, iş durdurma vesaire yapıyorlar. Bunu her sendikanın yapmasını konfederatif düzeyde bir zorunluluk haline getirilmesi gerektiğini düşünüyorum. B böyle iş cinayetleri raporlarının, işçi sağlığı ve iş güvenliği verisini paylaşarak olabilecek bir şey değil, çünkü bir politikaya dönüşmüyor.

İşçinin ailesi ve sağlıklı gıdaya erişiminin bir işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu haline getirilmesinden bahsettik. Gerçekten bütün temsiliyet masraflarını bütçelerde indirgeyip bu alana burada bir organizasyon alanına dönüştürecekler, örgütlenme alanının parçası yapacaktır. Gerçekten gıda sorunu kısmen çözülen bir işçinin örgütlenmeye çok daha açık olacağını düşünebiliriz.

Aynı zamanda buradan Uğur'a pas atıp çıkağım. Ruh sağlığı meselesi, işçinin ruh sağlığı, çalışanın ruh sağlığı meselesi işin ruhsal boyutuna dair alanın da örgütlenme boyutu olarak alınması gerekiyor. Örgütlenme son derece ruhsal bir faaliyet, son derece psikolojik bir faaliyet, son derece duygulanımsal bir faaliyet. Madende de bu böyle. Zaten yeni emek sömürsü türleriyle, duygulanımsal emek sömürsü türleriyle bu alan bir iş cinayeti alanı haline de gelmiş bulundu. Fransada, konfederasyonların ortak çabasıyla ... zincir intiharları sonucunda çok önemli bir dava götürüldü. 36 tane çalışanın, çoğu da işyerinde olmayan intiharı, o dönemde, özellikle dönemindeki kurulan iş organizasyonuna bağlanarak, şirketin CEO'su ve insan kaynakları müdürü para cezasına dönüştürülemez cezalar aldılar. Ne kadar bireysel, değil mi, mektup bile bırakmadan. Bireysel ölümlerin kabul edilemez psikolojik sınırlara iten bir iş organizasyonu süreci olduğu kanıtlandı. Bizde de henüz mücadelesini arayan bir alan ruh sağlığı alanı. Yani sürekli aynı psikososyal risklerle ilgili tercüme slaytları göstererek olacak

bir şey değil. Herkesin kendi işkoluna, kendi üyesine spesifik duygulanımsal emek sömürsü alanlarını belirlemesi gerekiyor. Burada çok önemli boyutlardan biri -yine yeteri kadar yer alamadık, ama bunun yeri de belki konferans değil kesinlikle- emek rejimi kontrolünün cinsel taciz ve kadınların işçi sağlığı ve iş güvenliği boyutu. Özellikle bu tarz örgütlenmelerde görünmez kılınan emek rejimlerini, çok ciddi bir eril emek rejimi boyutu olduğunu da düşünürsek, bu da çok önemli bir mesele.

Kısa vadede hukuku da kullanarak kampanya denilen şeylerin, bir tane kazanımın diğerine güç vereceği somut kampanyalar. İskele alanını ele alırsak, iskeleler meselesinin büyütülmesi. Küçük meselelere gönül indirecek bir işbirliği gerekiyor. Asbestli söküm furyasında inşaat nakliyat işçileriyle kent sakinlerinin ortak sorunu olarak ele alacak davalar açılabilir, mesela o an yıkılan kentsel dönüşüm bölgelerinde işin bu boyutu ele alınabilir. 1 Temmuz 2022'de Bina Yıkım Yönetmeliği çıktı. Bunlarla kentsel dönüşüm mücadeleleri ve işçi sağlığı iş güvenliği mücadelesi birleştirilebilir. Çiftçi ve köylülerin hastalıkları, besin zinciri ilişkisi olarak en sonunda Parkinson'dan kansere kadar belgelenebilir, belli ürünlerin bu davalar sonucunda yasaklanması söz konusu olabilir. Büyük sanayi felaketleri, Beyrut'ta olduğu gibi, bir fabrikada işçi sağlığı iş güvenliği önleminin alınmaması bazen kentlerin bir kısmını ortadan kaldıracaktır. Biz saatli bombalar üstünde oturuyoruz, Avcılar'ından Tuzla'sına. İstanbul'dan örnek vereyim. Bütün bunlar esnasında emek ve meslek örgütlerinin alanı. Bizim burada, örgütlenmeye çalıştığımız fabrikada bunları yapmazsanız, bu, Avcılar'ın şu kadarını ortadan kaldırır. Yani bir işyerindeki işçi sağlığı ve iş güvenliği önleminin alınmamasının nasıl büyük bir çevre ve halk sağlığı sorunu çıkardığına dair gerçekten fabrika odaklı, somut bir mahalle odaklı, bir fabrika etrafının büyük sanayi felaketi senaryosunu ele alarak çalışmalar yapılabilir. Dünyaya bahsettik, artık iklim değişikliğini ısı stresi olarak işçi sağlığı iş güvenliği alanının taleplerine koymamız gerekir. Bütün bunlar için bence bilgi zeminli bilgi ortaklaştırılması, hukuki sokak mücadelesi ve iletişim hattı kurulması gerekiyor. Mücadelenin basın açıklamaları, soyutlanmış araştırmalar veya sosyal medya kampanyaları üzerinden mayalanmasına imkân yok. Mücadele ger-

çekten sokakta, alanda, tabandan gelen bir şey. Bu tabana teknik bilgimizi çok somut bir konu etrafında öreerek koymamız gerekiyor. Konular hakkında yalnızca araştırma yapmak, yalnızca basın açıklaması yapmak; ama genel değinmek ne yazık ki yeterli değil. Yalnız bir teknik bilgi aktarımı oluyor burada. Dediğimiz gibi, neyi gündeme almalıyız, ne öncelikli, hangi kazanım bir diğerini tetikleyebilir, bu ağda kimleri olmalı, nasıl işbirlikleri kurabiliriz, nasıl bir takvimde bir kazanım amaçlıyoruz, nasıl bir işbölümü yapacağız, bunları düşünüyoruz. O yüzden de daha çok emek, ekoloji ve yaşam, esasında suyun üç hali. Üçü birbirinden ayrılmıyor. O yüzden, ipin ucuna somut olarak bir yerden asılınca -bu iskele olabilir, bu asbest meselesi olabilir, pestisitlerin belgelenmesi olabilir, bir meslek hastalığı davasının götürülmesi olabilir- bu üç alanın da birbirine bağlı olduğunu görüyoruz. Demek ki, somut bir yerden asılmamız gerekiyor. Demek ki, sadece birbirimize felaketleri anlatmak değil; somut, nokta atışı, sorun odaklı yerel örgütlenmeye başlamamız gerekiyor. Hatta bu aciliyet döneminde panel, sempozyum, konferans, çalıştay gibi kürsü ortamlarının da gittikçe arkaik kaçtığını düşünüyorum, burada mikrofon alarak oksimoron bir şey yapmama rağmen. Benim hayalimdeki bu bilgi üretiminin olduğu şey, ilk çıkan şey, bir yuvarlak masanın etrafında oturmamız ve iskele meselesi etrafından bütün bu konuştuklarımızı konuşmamız. Bunu bir vadeye bağlayarak, bu konuda kısa vadede 200 insanın hayatını kurtaracak meselenin uzun vadede kentsel dönüşümde asbest meselesiyle nereden bağlanacağını planlamamız, işbölümü yapmamız gerekir. O yüzden, bir örgütlenme mühendisliği gündemi çıkartmayı umuyorum.

Sabrınız için teşekkür ederim.

İş Cinayetleri Çalışma Acısı

UĞUR ŞAHİN UMMAN

Herkese günaydın.

Öncelikle davetiniz için teşekkür ederim.

Benim aslında iş cinayetleri ve işçi sağlığı alanına olan ilgim 13 Mayıs 2014'te Soma'yla başladı. O kaza günü oraya gittiğimde 24 yaşındaydım. Tabii, çok genç bir insan için çok zor bir manzaraydı. Sonra bu alana ilgim başladı. Bu, benim yeni kaleme aldığım bir eser. Bunun bir hikâyesi var; hikâyesinin içinde Aslı da var, Aslı Odman. Sağ olsun, hem yönlendirmeleriyle, hem de kaynakları bana ulaştırmasıyla benim tez hocam gibi çalıştı bu süreçte. Ahmet hocamın sunumundan, o ortayı gole çevirerek başlamak istiyorum biraz. 1996 yılında Fransa'ya dönelim istiyorum. Tarihsel olarak çalışma acısı kavramının nasıl ortaya çıktığını, nasıl kavramsallaştığını anlatmak istiyorum. Nanterre'de Toplum ve Bakım Merkezi var; orada çalışan psikosomatisyen, psikanalist, aynı zamanda klinik psikolog Marie Peze isimli bir Fransız, özellikle neoliberalizmin kurumsallaşması döneminde ve özelleştirme, performans yönetimi döneminde çok sayıda işçinin psikiyatri kliniklerine akın ettiğini fark ediyor. Marie, gerçekten Fransa'daki işyerinde sağlık ekolünün katkısıyla -aynı zamanda çok kıvrak da bir zekâsı var- bu politik bakış açısıyla da bütün semptomların tamamen işyeri kaynaklı olduğunu, işyerindeki sıkıntılardan kaynaklı olduğunu fark ediyor ve bunun konsültasyonlarını yapmaya başlıyor. İlk önce karşısına çıkan vakalarda travma sonrası stres bozukluğu çok tipik bir şekilde gözüküyor. Özellikle işini kaybeden, işyerinde cinsel şiddete uğrayan, ağır

işlerde çalışmaya zorlanan ve mobbing'e maruz kalan işçilerin semptomlarıyla mücadele etmeye başlıyor. Çok ayrıntıya girmek istemiyorum, ama Fransa'da özellikle, Ahmet hocanın da dediği gibi, 3 bin kişiyi gömüyor Sağlık Bakanlığı; ama bunun hikâyeleri yok, veri yok, hiçbir şey yok. Ben bunu yapmaya çalışıyorum aslında, insan hikâyelerini ortaya çıkarmaya çalışıyorum.

Tabii ki, hocamın sunumundan pasla Türkiye'ye dönelim istiyorum. Bir Adli Tıp uzmanı, ismi Şebnem Korur Fincancı. İstanbul Protokolü tartışmalarında, Cumhuriyet savcılarının, hâkimlerin, avukatların ve kolluk kuvvetlerinin olduğu bir toplantıda, Eğitim-Sen'in Anadolu Yakası avukatı kendisine bir soru soruyor, "Hocam, bana öğretmenler mobbing iddiasıyla başvuruyor, kendilerinin çok yoğun işkenceye maruz kaldığını söylüyorlar. Mobbing işkence midir?" diyor. Şebnem hoca, "Evet, işkencedir. Bunu kesinlikle söyleyebiliriz" diyor. Avukatın ismi de Metin Eriz. Metin Bey de diyor ki, "Hocam, ben size göndersem, raporlayabilir misiniz?" O da "Tabii ki, raporlarız. Bir adli tıpçı bunlarla ilgilenebilir" diyor. İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Polikliniğinde, bu çalışma acısı adı kavramsal olarak konulmasa da bir konsültasyonu başlıyor Şebnem Korur Fincancı öncülüğünde, onun yaptığı polikliniğin öncülüğünde.

Çalışma acısı kavramına tekrar dönecek olursak, aslında işyeri kaynaklı olarak işçinin fizyolojik ve bilişsel olarak acı çekmesi olarak tarif ediliyor çalışma sosyolojisi literatüründe, Fransızcada. Ben bunu sahada incelerken 4 bacağı ayırdım; mobbing, meslek hastalıkları, güvencesizlik ve özellikle iş kazaları ve iş cinayetleri özelinde incelemeye çalıştım. Aslının burada söylediği çok önemli bir şey var; bu tekil davaları aslında toplumsal bir hale dönüştürebilmek. Örnekler vereceğim, bir-iki örnek vereceğim. İşçilerin yalnız kalmasını Aslı da eleştirdi haklı olarak. Çok yeni kaybettiğimiz Uğur Durak isimli bir banka emekçisi var. Adını duyduunuz mu, bilmiyorum. Uğur mesela kurumsal mobbing'e maruz kaldı, beyin kanaması geçirdi. Daha yeni kaybettik Uğur'u. Onu burada rahmetle anıyorum. Şöyle bir durum var: Uğur, hedeflerini tutturamadığı için, banka yönetimi tarafından istifaya zorlanıyor. "Biz senin bütün tazminatını verelim, sen çık, hiçbir şey yapma. Biz seni atarsak, bu sektörde iş bulamazsın. Onun

için, gel, anlaşalım, masaya oturalım” diyorlar. Uğur, “Ben kötü bir şey yapmadım. Hata yaptıysam da bunun bedeli belli. Tazminatımı verin, işten çıkartın beni” diyor. İlk önce Uğur’u yalnızlaştırıyorlar, arkadaşlarından izole ediyorlar. Bütün arkadaşlarının onunla görüşmesini, yemek yemesini, çay içmesini, sigara içmesini yasaklıyorlar. Aslında örgütlü bir faaliyet. Özellikle çalışma acısının bileşenlerinden mobbing, Türk Ceza Kanununda tartışılması gereken çok ciddi bir şiddet eylemi. Bunun kamusal ayağı da var; biraz bundan da bahsetmek istiyorum aslında. Uğur çok ciddi sağlık problemleri yaşıyor. Bel fitiği oluyor bu süreçte, sonra majör depresyon tanısı konuyor. İçimizde hekimler de var; majör depresyonun ne kadar zor bir rahatsızlık olduğunu, özellikle iyileşme sürecinin ne kadar acılı ve uzun olduğunu siz benden daha iyi teslim edeceksiniz diye düşünüyorum. Majör depresyon tanısından sonra kendini alkole vermeye başlıyor. Tabii, çok uzun bir mücadele süreci oluyor Çağlayan Adliyesinde. Her mahkeme sonrasında Plaza Eylem Platformunu görebiliyoruz. Kimse gitmiyor, yalnız bırakıyoruz Uğur’u. Uğur’u yalnız bıraktıktan sonra da o, bu kadar yükü kaldıramıyor tabii. Açıkçası, ölümünün de bir anda gelmiş tesadüf bir ölüm olduğuna inanmıyorum. Beyin kanamasından kaybediyoruz Uğur’u. Arkadaşlar olarak da bizim kabullenmekte zorlandığımız bu yalnız bırakıldığı dönem oldu aslında. Çalışma acısı dersenez, size çalışma acısından bir örnek verebilirim. Uğur mobbing’e uğradı, yalnız kaldı, tek başına mücadele etmek zorunda kaldı ve bir gün beyin kanamasından öldüğünün haberini aldık. Bu, özellikle beyaz yakada çok sık gördüğümüz semptomlar. Ben de bir beyaz yakalıyım bu arada.

Bir-iki örnek daha vermek istiyorum. Kitapta da ilk hikâyeye onunla başladım. Bir banka emekçisi, özellikle performans yönetimi nedeniyle uzun süre çalışması isteniyor, ama o bir rahatsızlık geçiriyor, sinüzit ameliyatı olmak zorunda kalıyor. Sinüzit ameliyatı olduktan sonra işyerindeki şefi çok hızlı bir şekilde işyerine dönmesini istiyor. Çünkü yapılacak çok iş var, yetiştirilmesi gerekiyor, yapamazsa para cezaları gibi çok ciddi yaptırımlarla karşı karşıya kalacak şirket. Kesinlikle onun evde beklemesine izin yok, hızlı bir şekilde dönmesi gerekiyor. Tabii, yaraları iyileşmeden döndüğü için, döndüğü yerde ona uygun bir ortam hazır-

lanmıyor. Alttan üflemlerle klimalarla beraber o halinin neredeyse bütün tozunu yutuyor ve tekrar enfeksiyon kapıyor. Daha sonrasında beyin duvarının delinmesine kadar ilerleyen bir süreç söz konusu. Şu an kendisi yüzde 75 engelli statüsünde. İş göremezlik ödeneği almak için mücadele ediyordu en son. Havva'nın yaşadığı, tam bir meslek hastalığı olarak söyleyebileceğimiz, işe devam ve işte geçirilen süre ve fiil nedeniyle bu durum gerçekleşiyor.

Siyasi baskılara örnek vermek istiyorum. Beni de çok etkileyen bir hikâyedir. 1980 yılında Diyarbakır Cezaevi'ne giren bir matematik öğretmeni siyasi baskılara maruz kalıyor. Yargılanıyor, beraat ediyor. Öğretmenlik yapmaya başlarken, bir anda internete verdiği bir demeç ortaya çıkıyor. Yatay bir mobbing'den söz ediyoruz aslında burada. Bir anda hem öğrenciler milliyetçi duygularla, aynı zamanda okul yönetimi de öğrencileri seferber ederek, hocayı öğretmenlikten soğutabilmek ve hızlı bir şekilde okuldan gönderebilmek için çok ciddi bir örgütsel faaliyet yürütmeye başlıyorlar. Tabii, başarılı olamıyorlar, ama mağdur o kadar çok yıpranıyor ki, o kadar ciddi sağlık problemleriyle yüzleşiyor ki, hemen okulu terk etmek zorunda kalıyor; çünkü ölmekten korkuyor, kalp krizi geçirmekten korkuyor. Böyle vakalarla karşılaştık. Şunu söylemek lazım hukuki anlamda: Benim görüştüğüm düzlemde çalışma acısı, özellikle mobbing düzleminde, Fethullahçıların çok yoğun bir şekilde, neredeyse bu işin kitabını yazdığını fark ettim. Şöyle düşünün: Mobbing'e maruz kalıyorsanız, müdüre çıkıyorsunuz, müdür o gruptan. Cumhuriyet savcısına gidiyor, savcı davayı kapatmak için seferber oluyor, o da o gruptan. Valiliğe gidiyor, İnsan Hakları Kuruluna, İnsan Hakları Kurulu da onlardan. Neredeyse böyle çember gibi bir durum söz konusu. Tabii, bu çemberin içinden çıkmak kolay değil. Orada adalet arayan işçi ailelerinin deneyimi bizim için çok önemli. Çünkü böyle onlarca, yüzlerce vaka var. Gerçekten sabaha kadar anlatılabilir vakaların hepsi.

“Örgütlenme imkânları neler olabilir?” konusunda konuşulabilir, ama Fransa'dan örnek vermek istiyorum. Bir fabrikada işçiler, “İşçiler acı çekiyor” yazılı pankartlarla işyerinde iş durdurma eylemleri yaptılar. Elbette Türkiye'deki durumun farkındayız, neler yaşandığının. Çok yoğun bir işsizlik var. Bırakın acı çekmeyi, in-

sanlar neredeyse çalışamama acısıyla mücadele ediyorlar şu anda. Bu silikozis meselesinde, en çok oraya dikkat ettiğimiz süreçlerde, fiziksel ve yakın ölüm ihtimali ve riski nedeniyle bizim bütün dikkatimiz oraya kaymıştı haklı olarak; ancak, şu anda akut bir şekilde ruhsal rahatsızlıklarda bir hastalık salgını var. Bakıyor-sunuz, şirketlerde bu sürecin, performans yönetiminin, baskının üstesinden gelebilmek için çok ciddi bir şekilde antidepresan ve bunun yanında da uyuşturucu kullanımı söz konusu. Alkolden hiç bahsetmiyorum bile. Hatta şunu söyleyebilirim: Özellikle beyaz yakalarda, reklam ajansları, plazalarda, bankalarda çalışan işçilerin kendi aralarında bir örgütlenme kurup belli torbacılarla anlaştığını fark ettim bu süreçte. Örneğin bir banka grubunun 15 kişilik bir işçi grubuna sadece bir torbacı hizmet ediyor. Düşünün, yani böyle böyle kümeler var. Bakan diyor ya hani, “50 bin adam yakaladık, içeri attık” vesaire. Aslında işyerlerinin etrafında da çok ciddi şekilde kümelenmeler mevcut. Tabii, bu örgütlemeye dönmeyince, insanlar rahatlamayı başka yollarda arıyorlar. Aslında bu, işçinin içinde olduğu çıkması gösteriyor, nereye yoğunlaştığı, nereye kanalize edebildiği. Eskiden mavi yaka özelinde konuştuğumda, bir arabesk müziğe yönelim söz konusuydu. Hep onu soruyordum, “Nasıl rahatlıyorsunuz, kendinizi nasıl topluyorsunuz, bu acıyla nasıl mücadele ediyorsunuz?” diye. Hepsi Müslüm Gürses, Erol Buldan, Ferdi Tayfur müziklerinden bahsederken, şimdi beyaz yakalı işçilerde özellikle esrar kullanımı çok yoğun bir şekilde olduğunu fark ettim ve hepsi kullanıyor. Görüştüğüklerimin neredeyse çoğu uyuşturucu kullanıyorlar. Tabii, bunun şeyi bu olmamalı, ama olmaması için belirli sosyal araçların olması gerekiyor; sendikaların, odaların. Mutlaka ve mutlaka bu davaların da -Aslı’ya katılıyorum burada- toplu bir şekilde yürütülmesi gerekiyor.

Güvencesizlik konusuna gelirsek, France telekom özelinde gidersek, zincir intihar eylemlerinde özellikle pandemiyle beraber zincirleme diyemem, ama özellikle tekil intihar girişimleri, hatta eylemleri de söz konusu oldu. Kitaptaki görüşmecilerimden bir tanesi şunu söylemişti: “Dolabı açıyorum, makarna var. Çocuk aç, akşam ağlıyor. Yarın pazara gidebilmek için gitarımı satmaya çalışıyorum. Attım bir kutu hap, ölmeye çalıştım. Artık bu acıya

dayanamıyorum” diyor. Sosyal destekler olmadığı zaman işçilerin böyle eylemlere yoğunlaştığını görüyoruz.

“Başarılı bir örnek var mı?” dersiniz, bence çok başarılı bir örnek var Türkiye’de; Eğitim-Sen. Özellikle KHK ve ihraçlardan sonra KHK’lı görüşmecilerim, “Hiç yalnız kalmadım” cümlesini kurmuşlardı. Hem maddi, hem manevî anlamda sendikanın hiçbir şekilde onları yalnız bırakmadığını, özellikle ihraç sonrası ve bu çalışma acısı sonrası hayatlarına da çok ciddi bir şekilde ve kuvvetli bir şekilde başladıklarını anlattılar. Böyle bir durum da söz konusu. Yani eleştirilebilir, ama başarılı örnekleri de mutlaka saymamız gerekiyor bence. Eğitim-Sen’in bu örneği gerçekten çok başarılıydı, çünkü görüşmecilerimin yüzündeki ışığı görebiliyordum. Yalnız bırakmıyor, eylemlere çağırıyor, sosyal etkinlikler gerçekleştiriyor; yani ihraç edilen üyeleri canlı ve hayatta tutmaya çalışıyor. Ki, maddi destek burada olmazsa olmaz konulardan bir tanesi. Tabii, engelleri de var bu sistemin. Örneğin bir işyerinde mobbing’e maruz kaldığınızı düşünüyorsunuz ve bunu kanıtlamak istiyorsunuz. Adli Tıp polikliniğine başvurabiliyorsunuz. İstanbul’daysanız İstanbul Üniversitesi Adli Tıp Polikliniği, ama her üniversitenin Adli Tıp polikliniği bu hizmeti vermek zorunda. Tabii, 2 bin liraya kadar bir ücreti var galiba bunun. Bunu maalesef SGK karşılamıyor. İşçi için en büyük engellerden bir tanesi. Oradaki Adli Tıpçılarla konuştuğumda şunu söylemişlerdi: “Bir kadavraya, bir cenazeye, bir mevtaya ayırdığımız zamanın on katını ayırmak zorunda kalıyoruz. Karşımızda hem canlı kanlı bir insan var, hem anlattığı vakalar çok kompleks, yazılı ve sözel bütün kanıtları, bilişsel kanıtları bir araya getirerek bu süreci anlamaya ve çözümlenmeye çalışıyoruz” demişlerdi. Bunun işyeri incelemesi ayağı da var tabii. Adli Tıpçılar sadece insanlarla görüşerek, mesela “Majör depresyonla uyumlu semptomlar vardır” deyip rapor istemiyorlar; mutlaka ve mutlaka sosyal araştırmacıları, sosyal hizmet uzmanlarını işyerlerine gönderiyorlar. Tabii, patron izin verirse inceleme yapılabilir, vermezse yapılamıyor. Bu alan gerçekten örgütlenmeye açık bir alan ve mücadeleler yaratabilecek, aslında birçok konuda da kazanım yaratılabilecek bir alan. Aslının dediği o simge davaların ruhsal alandaki bu örgütlenmelerden çıkabileceğini düşünüyorum. Fransada top-

lumsallaşmış bir kavram, öyle söyleyeyim. Özellikle eylemlerde, 1 Mayıs'da, "Çalışma acısına karşı örgütleniyoruz. Acı çekmek istemiyoruz!" konulu pankartlar, etkinlikler, aynı zamanda ona yönelik bir duruş da sergileniyor.

Benim söyleyeceklerim bu kadar. Dinlediğiniz için teşekkür ederim.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİNDE NASIL BİR MÜCADELE?

Moderatör: Dr. Celal Emiroğlu

Gelecekte Bizi Bekleyen Sorunlar ve Nasıl Bir Mücadele? - *Dr. Ertuğrul Oruç*

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Örgütlenme Potansiyeli - *Ertuğrul Bilir*

Türkiye İçin İşçi Sağlığı Modeli/Sistemi - *Dr. Onur Hamzaoğlu*

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Sendikalar/Meslek Örgütleri/
Dernekler/Siyasal Örgütler - *Dr. Mehmet Zencir*

Dr. Celal EMİROĞLU

Moderatör

Günaydın arkadaşlar.

Sempozyumun son oturumu, “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Nasıl bir Mücadele?” başlığını taşıyor. Tabii ki, 6331 sayılı Yasa iki gündür konuşuluyor. Bu Yasa, 6331 sayılı Yasa neden geldi, nasıl geldi, bunun üzerine de bir açıklama yapma gereksinimi var. İki gündür bunun gerekçeleri konuşuluyor, ama eksik kalan bir yer varsa da tamamlamak adına bir şeyler söylemek istiyorum.

Bu arada şunu belirteyim: 6331 sayılı Yasanın Çalışma Bakanlığında TTB adına, Mecliste DİSK ve KESK adına katılan temsilcisiyle bu tartışmaların içerisinde yer aldım. Bu çerçevede bir-iki tespit yapmak istiyorum. Bu tartışmalar yapılırken, bir yol ayrımı da oldu, bir yarılma da oldu. Bir grup maddeler üzerindeki tartışmanın kazanım elde edeceğine dair bir anlayışa sahipken, bir diğer grup da “Nesnel toplumsal gerçeklik üzerinden bir karar duruş koymak gerekir” düşüncesine hâkim oldu. 10 yıl sonra bu salonda iki gündür de konuşuluyor, bundan önceki oturumda biraz daha yüksek sesle, maddeler üzerinden tartışmanın bir anlam ifade etmediği, esasın nesnel toplumsal gerçeklik üzerindeki tartışmalar olduğu şeklindeydi ve dikkat ederseniz, iki gündür, “Şu madde şöyle düzeltilebilir, bu madde böyle düzeltilebilir” gibi bir yorum da yapılmadı. Bu pozitiften değerlendirilmesi gereken bir şeydi. Ama eksik olan taraf da şuydu: 6331 sayılı Yasa nereden geldi, nasıl geldi? Bundan 11 yıl önce diyebilirim, bu salonda,

2011 Aralık ayında 4. İşçi Sağlığı Kongresi yapıldı. Bu Kongre devam ederken, Çalışma Bakanlığında da bu Yasanın tartışmaları sürüyordu. Biz bu Kongrede bu Yasanın tartışmasına hiç girmedik. Bu Kongrede, Yasanın ne getireceği zaten 4857 sayılı Yasada belliydi ve “Buna karşı nasıl bir mücadele örgütlemeli?” tartışma girdik ki, bu oturumda da bu tartışmayı birlikte sürdürmek istiyoruz. Biliyorsunuz, 6331’den, yani 2012’den yaklaşık 10 yıl önce de İş Yasası değişti. İş Yasasını değiştiren nesnel toplumsal gerçeklik bugün biraz daha yüksek sesle ifade ediliyor. Bunun belirleyeniydi. Daha geçmişi var. 6331 sayılı Yasa müstakil yasa diyoruz, son yasa. Peki, 4857 sayılı Yasaya ilaveten ne getirdi ya da 1475 sayılı Yasaya göre ne kadar gelişim sağladı. Bana göre -kendi düşüncemi söylüyorum- bir kere, İş Kanunu’nda geçen ifadeler tekrar edildi ki, bu ifadeler belki de 1475 sayılı Yasa ve ona bağlı çıkartılan 4 tüzük de çok daha ayrıntılıydı. Eğip bükmeden, her şeyi en doğru biçimde yazıp çizmişler. Bu yasalarda, bu tüzüklerdeki yapılacak değişikliklerle elbette güncellemeler yapılabilirdi; ama güncelleme yapılmadı. Neden? Teknik olarak neredeyse tamamen aynı olan ifadelere yeni bir yaklaşım getirildi ki, bu politik bir yaklaşımdı. Bu politik yaklaşım olmadan mevcut sistemin yürümesi mümkün değildi. Bu tartışmayı yapabilmek adına da bu yasal düzenlemeler değiştirildi.

Biliyorsunuz, yeni çıkan her yasanın iktisadi bir gerekçesi vardır, ekonomi politikası vardır. İktisadi gerekçeler döneme göre değişir. Örneğin Cumhuriyetin ilk yıllarında, 1924’ten başlayıp 39’a kadar süren dönemdeki yasaların da gerekçeleri vardı, daha sonra 1945’lerde çıkan kısmi düzenlemelerin de gerekçeleri vardı, 1475’in de bir gerekçesi vardı, 1475’ten sonra gelen en son İş Yasası 4857’nin de bir gerekçesi vardı. Bu gerekçeleri doğru okuduğumuz zaman -ki, öyle olması gerekir ve burada belki bunları doğru okuyarak yeniden bir hat çizmek mümkündür- daha iyi yol alabiliyoruz. “Şeytan ayrıntıda gizlidir” meselesi var ya, bu şeytan, yasaların genel gerekçelerinde gizli değil, açıktan ifade edilebiliyor. Bu gerekçeleri okuduğumuz zaman, mücadele hattını da ona göre çizebiliyoruz. Örneğin, 4857 sayılı Yasanın genel gerekçesi üzerinden bir ifadeyi sizlerle paylaşmak istiyorum. Şöyle yazmışlar: “1475 sayılı Kanunu dönemin başladığı yıllarda

tarihsel bir rastlantı olarak dünyada yeni bir teknolojik devrim çalışma hayatını yakından etkilemeye başlamış, Bu nedenle İş Kanunu uygulama şansı bulamamış” şeklindeki bir ifade doğrudan doğruya İş Yasasının, 1475 sayılı Yasanın ölü doğduğunun ifadesidir ki, bunun karşılığı da 1971’den sonra bu Yasa alanda yasal düzenleme olarak var olmasına rağmen herhangi bir yaprak kıpırdamadığı dönemleri de yaşadık. Devamında, uygulamada karşılaşılan sorunlardan bahsediliyor. Esnekleşme gereksinimi, AB ve Uluslararası Çalışma Örgütü normlarına uyum sağlama zorunluluğu ve İş Kanunu’nda bazı değişiklikler yapılması gerekçesi üzerinden... Ki, bu gerekçeyi şöyle açıyor: “Ekonomik kriz dönemlerinde işçi ve işverenlerin emek esnek bazı kurallardan yararlanmalarına İş Kanununun katı hükümleri engel olmaktadır” diyor. Bu gerekçeler üzerinden biraz önce bahsettiğim nesnel toplumsal gerekçeler yeni bir yasanın yapılmasına neden oldu.

Bu Yasa hazırlanırken, 2000’li yıllarda ağırlıklı olarak TİSK’in üzerinden, uluslararası belgeler üzerinden bu toplumsal gerçeklikler, işgücü piyasasının esnekleştirilmesi, çalışma ilişkilerinin esnekleştirilmesi, işgücü veriminin düşürülmesi şeklindeydi. 4857 sayılı Yasayı çıkartırken, 1989’da çıkan Avrupa Birliği Konseyi çerçeve direktifi gerekçe gösterildi. Konseyin çerçeve direktifi de daha önce çıkan, 1981-85 yıllarında çıkan 155 sayılı ve 161 sayılı ILO yönergelerini gerekçe gösterdi. Bu çerçeveyi açtığımız zaman şöyle bir şeyle karşılaşıyoruz. İçerisinde iyi şeyler var mı; var, evet. Size 4 tane seçenek sunuyor; “İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmeti, 1. seçenek, işveren tarafından karşılanabilir; 2. seçenek, kamudan karşılanabilir; 3. seçenek, özelden; 4.sü de karma olarak karşılanabilir.” Güzel mi; güzel. Bunu okuduğunuz zaman, hayata geçirilme biçimine baktığınız zaman şöyle bir şeyle karşılaşıyorsunuz: Büyük şirketler, uluslararası şirketler ya da bu büyük şirketlerin çekirdek kadroları doğrudan doğruya işyeri hekimi ve iş güvenliği uzmanını kendisi istihdam ediyor. Bu uzmanların, işyeri hekimlerinin çok güzel sunumlarını da görebilirsiniz; ama o işyerilerindeki yaklaşık yüzde 10’luk kesimine hitap eden bu hizmetin dışında kalan hizmet, yani risk yönetimi üzerinden daha riskli olarak görülen işler alt işverenlere veriliyor. Alt işverenler bu defa bu uluslararası düzenlemeyi nasıl okuyor? Kamu vermi-

yor, maalesef çekildi tamamen, “Özel sektörden de bu hizmetler alınabilir”e dönüştürüyor. Özel sektörden nereden alınabilir; OS-GB’ler üzerinden bu hizmet alınabilir deniliyor. Bu değişiklikler üzerinden yapılan İş Kanunu elbette ki politik bir tarz, yaklaşım sunduğu için, daha önceki 1475’te olmayan bir yaklaşım sunduğu için, birçok değişim de var bu çerçevede. Örneğin işçi kavramının işe dönüştürülmesi, risk kavramının risk yönetimi şekline dönüştürülmesi başka açılımlar da getirdi. Bugünkü risk işçiyi korumaya yönelik bir risk değil, riski yönetmeye yönelik bir çalışma olduğu için de risk yönetimi iş güvenliği uzmanlarının elinde patladı ve risk yönetimini yaparken, risk analizini yaparken, bu defa, dün soruldu, “İşyeri hekimi neden buna katılmıyor?” diye. İnsanın anatomisi var, psikolojisi var, fizyolojisi var; işyeri hekimi onlarla ilgilenen bir profesyonel, uzmanlık alanı diyebiliriz; ama mevcut risk yönetiminde insan kavramı olmadığı için, insanın yaşı, cinsiyeti, barınması, beslenmesi, bunlar dikkate alınmadı için, bu belgeler doğrudan doğruya sistemi korumaya, yani üretim araçlarını korumaya yönelik olarak düzenlenen belgeler haline gelebiliyor. Daha önceki 1475 sayılı Kanunun ana düşüncesi çalışma yaşamında işçiyi korumak iken, yeni çıkan İş Kanunu’nun ana düşüncesi işçiye karşı işvereni korumak haline geldi. Bu çerçevede değerlendirdiğiniz zaman da dünkü tartışmaların birçoğunun anlamsız hale geldiğini, yani bu politik kurguyu göremediğimiz noktada da anlamsız hale geldiğini görebiliyoruz.

Bugün sizlerle bu çerçevede, nasıl bir mücadele, nasıl bir işçi sağlığı mücadelesi, onu konuşmaya çalışacağız.

İlk sözü Türk Tabipleri Birliği emekçilerinden halk sağlığı uzmanı Prof. Dr. Onur Hamzaoğlu’na vermek istiyorum.

Buyurun hocam.

Türkiye İçin İşçi Sağlığı Modeli/Sistemi

Dr. ONUR HAMZAOĞLU

Hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum. Böyle bir olanak tanıdığı için öncelikle Düzenleme Kuruluna teşekkür ediyorum. Yıllardır birbirinden çok farklı nitelik ve niceliklerdeki etkinliklere hep beraber katılıyoruz. Ne güzel, gençler de eklemleniyor, yeni yeni yüzlerle de tanışıyoruz. Çok kıymetli. Çünkü temel derdimiz, birbirimizi beğenelim, beğenmeyelim, Türkiye'deki sağlık anlayışının genel emekçi kesimleri için nasıl dönüştürülebileceği sorunsalı. Bütün derdimiz bu. O anlamıyla her boyut itibarıyla bu süreçleri ne pahasına olursa olsun hep beraber ve dayanışarak götürmek kıymetli.

Ben sunumum için görseller hazırlamadım; ancak, planımı söyleyeyim. Çok kısaca neler anlatmak istediğimle ilgili bir kavramsal çerçeve sunduktan sonra, bir model olarak sağlık sistemi hangi başlıklardan oluşuyorsa onlarla ilgili önerilerimi gerekçeleriyle beraber sunmaya çalışacağım. Bundan 30 yıl önce böyle bir konuyu her bir alanın kendine özgün içeriğiyle sağlık alanında da yapılanması ve şekillenmesi gerektiği konusunda çalıştık hep. Bugünden geriye dönüp baktığımızda, okul sağlığı alanının değerlendirilmesi, örgütlenmesi, yapılandırılması; işçi sağlığı alanıyla ilgili örgütlenmeler, yapılandırmalar, hapishaneler ve benzeri, her birini ayrı ayrı ele almak gibi gerçekten büyük bir yalın içinde olmuşuz. Okudukça, sorunlarla karşılaştıkça, biraz daha fazla düşünüp daha kolektif emek içinde de oldukça görüyoruz ki, bu böyle olmamalı. 1920'lerde kendi adıyla da anılan Sovyetler Birliği'nin ilk sağlık sistemi organizasyonunda -SEMAŞKO adıyla

da anılıyor- adını her ne kadar farklı farklı değerlendirmiş olsalar da, esasında nasıl düşünmemiz ve yol yürümemiz gerektiği, hedefin sağlık anlayışını geniş emekçi kesimler lehine dönüştürebilmek adına birlikte olmasının gerekliliği var. Ben de açıkçası bu özgünlüklerin kendi özgünlüklerinin dışında, model itibarıyla bir bütün olarak ele alacağımı en başından söylemiş olayım. Yani biz fabrikalarda nasıl örgütlenmemiz gerektiğini ya da organize sanayi bölgelerinde sağlık adına ve güvenlik adına, okul sağlığından ya da şimdi geçerli olan aile hekimliği modelinden, yani yaşam alanlarındaki hizmet örgütlenmesinden ya da hapishanelerdeki örgütlenme meselesinden farklı farklı düşünmek mümkün değil. Özne aynı. Öyle götürüyoruz. Koşulları değerlendirmemiz gerekiyor. Öyle olunca, hedefimiz sağlıklı olmaksızın, sağlıklı olmak bir durum esasında, bir hal. Öyle ki, bu doğal durum biyolojik farklılıklar dışında, toplum biçimi tarafından belirleniyor. İçinde bulunduğumuz toplum biçimi olarak kapitalizm, evet. Bugün itibarıyla emek gücü sahibi insanın her türlü sağlık sorunlarının kaynağı da kapitalizm. Dolayısıyla bizim kapitalizmle ne kadar çok sorunumuz varsa ve uğraşabiliyorsak, evet, toplumu oluşturan bireylerin, emekçilerin de dâhil olmak üzere sağlığıyla o kadar gelişkin bir şekilde müdahale edebiliyoruz anlamı çıkıyor buradan. Bu, “Kapitalizm bitecek, sorunlar bitecek. Sosyalizmi bekleyelim” demek değil. Hayır, bugünden itibaren, bu andan itibaren, anı da içine alacak şekilde bu mücadeleyi örgütlemek ve ilerletmek gerekiyor. Esasında söylemek istediğim bu, yani bugünden itibaren kurulabilecek bir süreci paylaşmak istiyorum.

Sağlıklı olma hali anne karnında başlıyor, rahimde başlıyor ve bu yönü itibarıyla yaşamın bir göstergesi olarak da ele almak mümkün. Pek çok değişik biçimlerde tanımı var, oraya girmek istemiyorum; ama sağlıklı olmak yaşamın bir göstergesi olduğu kadar, başarısının da bir işareti olarak ele almak gerekir. “Bunu sağlayacak toplum biçimi ne olmalıdır?” tartışması önceki yıllarda yapılmış olduğu için bir kenara bırakarak, “Bunun araçlarından sadece küçük bir parçası, ama öncelik taşımayan bir parçası olarak sağlık sistemi nasıl olmalı?” meselesine gelmemiz gerekiyor. Dünya Sağlık Örgütü 2000’li yıllarda çıkarmış olduğu “Dünya Sağlık Raporu 2000” başlıklı kaynağında sağlık sistemini, “Birin-

cil amacı sağlığı geliştirmek, iyileştirmek, sürdürmek olan tüm faaliyetler” diye ifade ediyor. 84’teki Dünya Sağlık Örgütünün de katılmış olduğu tartışmalar bağlamında da “Sağlık sistemini etkileyen sosyopolitik değerler nelerdir?” diye bir kategorizasyon gerçekleştirmişler ve 3 başlık altında toplamışlar. Bunlardan önde geleni, sosyal bir değer olarak toplum, sağlığa nasıl bir değer biçiyor? Eğer toplum olarak sağlıklı olma hali konusunda önemseme hali yüksekse ve bunun peşine düşebiliyorsa, düşük olan toplumlara göre burada çok büyük bir kazanç var. Yani meselenin ideolojik arka planı çok özel olarak kıymetli. “Egemen ideolojide ne kadar varsınız?” meseleleri burada gündeme geliyor. Özellikle işçi sağlığı, iş sağlığı kavram tartışmalarını pas geçen yapılara ve maalesef alanlara karşı bu eleştiriyi yapmamız gerekiyor.

Bir diğeri, bireyciliği karşı toplumsallığın varlığı. Kapsam itibarıyla bireyi, kişiyi öne çıkaran yaklaşımlarla önceliği toplumsal alanla başlatanlar arasında önemli değer farklılıkları olduğu ifade ediliyor ve son olarak da dağıtım, paylaşım. Yani elde olanı topluma nasıl yansıtılabileceksiniz? Bu paylaşım eğer eşitlikçi perspektifle, toplumsal eşitliği önceleyen bir perspektifle ele alınıyorsa, gereksinimlerin karşılanması hedefiyle ele alınıyorsa, o günkü tartışmalar itibarıyla burada başarıyı daha anlamlı buluyor.

Model itibarıyla sağlık sistemi hangi ana başlıklardan oluşur? 4 ana başlık itibarıyla paylaşacağım ve zaman zaman da işçi sağlığı örgütlenmesiyle ilgili argümanları da bunun içine koymak istiyorum. Öncelikle bir ülkede eğer -kapitalist toplumdaki konuşuyoruz- toplumsal bölüşümün yeniden düzenlenmesiyle ilgili bir hedefiniz varsa... Tabii ki, bu sınıf mücadelesinin de dönemlerine göre değişir. Sömürüyle ilgili yapabileceğiniz bir şey yok, o ileride daha büyük mücadelelerin sonucunda değişecek; ama bugünden itibaren doğal olarak toplumsal bölüşümün yeniden düzenlenmesinin aracı olacak şey finansmanda genel bütçe tercihinin dışındaki bir tercih kullanmamaktır. Tabii ki genel bütçe içinde koşullarımız var. Rantın, faizin, kârın gerçek anlamda vergilendirilebilmesinden geçen bir durumdan bahsediyoruz. Örneğin GSS tartışmalarına uzun zamandan beri ara verdik. Yeniden vergilendirme meselelerini 2000’lerin başında çok tartıştık, AKP’nin ilk hükümet olduğu dönemlerde çok tartıştık; ama uzun zamandan

beri ara verdik. Sistem, hizmeti sunan ve finansmanın birbirinden ayrılmadan direkt olmasını gerektiriyor; dediğim gibi, eğer sağlık alanında toplumsal bölüşümün yeniden düzenlenmesini ve eşitsizlikleri azaltan bir perspektifte bir finansman modelini tercih etmek istiyorsanız. Birincisi bu.

Buradan nereye geleceğiz? İşyeri hekimliği müesseseleri nasıl finanse edilecek, nasıl örgütlenecek? Böyle bir soru sorarsak, benim yanıtlım, kamusal olmalı ve o parçalar tek bir hale gelmeli, tek çatı altında toparlanmalı. Neyi kastediyorum tek çatı diye? Bugün mevzuata baktığımızda, işyeri hekimliğiyle ilgili faaliyetleri Çalışma Bakanlığı götürüyor, okul sağlığıyla ilgili faaliyetleri Milli Eğitim Bakanlığı, yaşam alanlarındaki sağlık hizmetleri meselesini Sağlık Bakanlığı götürüyor, hapishanelerle ilgili faaliyetleri Adalet Bakanlığı götürüyor. Bunun ortadan kaldırılmasıyla ilgili taleplerimizin olması gerekiyor. Tek bir çatı altında, bu özgülükleri koruyarak bir yapılanmanın özel bir kıymeti var. Bu örgütlenme kamusal olmalı, dolayısıyla finansmanı da genel bütçeden, yine kamusal olmalı bu yönü itibarıyla. Önümüzde, organize sanayi bölgelerinin 2000'deki yasal düzenlemeden sonra yapılanmaları /ihtisas alanları ve benzeri gibi- esasında bu alanda örgütlenmeyi de kolaylaştıracak olanaklar sağlıyor bir yönüyle. Dolayısıyla oradaki faaliyetleri oraya kamusal olarak atanan konunun uzmanı sağlık uzmanı ekiplerin üzerinden gerçekleştirebileceği bir faaliyet olarak görmek, onun patronla olan münasebetler konusundaki finansman konusunu doğrudan doğruya kamusal otoritenin çözmesiyle ilgili düzenlemeleri düşünmemiz gerekiyor bu bağlam itibarıyla.

Sağlığı bozan etkenler insanın çalıştığı alandadır, yaşadığı alandadır. Dolayısıyla bugün de uygulanmaya çalışıldığı gibi, yapılması gereken şey, yaşam ve çalışma alanlarında sağlık sistemlerinin örgütlenme aşamalarını geliştirmesi ve buralarda doğrudan doğruya bu etkenlerin ortaya çıkmasının engellenmesine, ortaya çıkanların da yok edilmesine ya da etkisinin azaltılmasına çalışacak perspektifte bir organizasyona -ki, buna hep beraber 1. basamak diyoruz- yapılanmaya büyük gereksinim var. Sağlığı bozan etkenler çalıştığımız alanda, yaşadığımız alanda ve bunun ortaya çıkmasını engellemek, ortaya çıkanın ortadan kaldırılmasını sağlamak için, doğrudan doğruya o alanlarda örgütlenmek gerekiyor.

Peki, emek gücü?.. Pek çok şey söyleyebiliriz. Bunlardan bir tanesi, özellikle sağlıkçılar için söyleyeyim: Maalesef, müfredat ülkenin sağlık sorunlarına özgün olarak gerçekleştirilmiş değil. Biz buna tıpta topluma yönelik eğitim diyoruz. Community oriented education diye geçiyor. Ülkedeki yaygın sağlık sorunu neyse, siz onu sağlıklı öğrencilere -hekimler, hemşireler ve diğerleri- öğretmek durumundasınız; ama aynı şekilde, hizmetin sunum alanlarında bu eğitimi gerçekleştirmek durumundasınız. Örneğin kaç tıp fakültesi var ki, işyeri hekimliği stajı yaptırıyor? Kaç tıp fakültesi var ki, hemşirelere işyeri birimlerinde staj yapıyor? Örneğin bunun tartışılması gerekiyor. Topluma dayalı eğitimin doğrudan doğruya bu yönüyle varlığını talep etmemiz gerekiyor ve tabii ki aktif eğitim. Yani diğer yerlerde de olduğu gibi, çalışma alanlarında olduğu gibi, öğrencinin de eğitime katılabileceği yer aktif eğitimle olabilecek bir yaklaşım. Ekibin daha eğitim döneminde birlikte eğitimi gerekiyor. Mühendisin de hekim adayının da, hemşire adayının da bu aşama itibarıyla daha eğitim sürecinde ekibin varlığını uygulama alanında görmesi gerekiyor. Bilen ve bildiğini uygulayabilen meslek erbablarına gereksinimimiz var; ama 80’li yıllardan itibaren dünyada ve Türkiye’de fakülte eğitim programlarını inceleyin -sadece sağlık değil- piyasanın gereksinimi, mezun olduğunda uygulayabilen, eyleyebilen meslek sahipleridir. Dolayısıyla o düşünceyi yaratacak olan kuram azalmıştır, doğrudan doğruya ilk sınıflardan itibaren uygulama alanları öne çıkartılmıştır. Az bilen, ama eyleyen meslek erbabları gerekiyor. Emek gücü süreçlerinde sanıyorum bunu görmemiz gerekir.

Hizmet sunumu bir başka başlık. Kamusal olması gerektiğini konuşmuştum, gerekçelerimi de paylaşmıştım. Doğal olarak sunum parasız olmak durumunda ve entegre olmak durumunda. Şimdi olduğu gibi, kişiyi ve çevreyi birbirinden ayıran, sağlığın geliştirilmesini ve tedavi etmeyi birbirinden ayıran değil; hepsini bütün olarak ele alabilen bir yaklaşımla bunu kuralmalıyız. Tabii ki basamaklı olmalı -daha sonra bunu açmak mümkün- sürekli olmalı. Tabii ki, anadilinde bir hizmeti de bu boyutuyla yürütmeliyiz.

Yönetim başlığını ana başlıkların sonuncusu olarak ifade ediyorum. Ben, Sağlık Bakanlığında tüm yapıların organize edilmesinin ve toparlanmasının daha doğru olacağını düşünüyorum; bir

merkezi planlama -tabii ki yerel koordinasyonların bir zorunluluğu var- çalışanların katılımı ve toplum katılımı. Katılım, özellikle çalışanların katılımı, işi durdurma hakkı öncesinde bilme ile başlayan bir süreci gerektiriyor. Bu katılım hakkı hem birim olarak, ulusal düzeye kadar çıkabilecek bir biçimde düşünülmeli. Tabii ki, bu hakkın içeriğinin neler olacağı konusunda ayrıca tartışmamız gerekiyor. Ancak, çok sayıda bakanlık tarafından parçalı parçalı yürütülmekte olan bu hizmetler esasında hem hizmetin niteliğini hem de onun içinde çalışan emekçilerin ve hizmetin hedeflediği öznelerin de bu dağınıklıkta bu süreci görememelerine neden oluyor. Bir işyerinde sağlık birimi, beraberinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları bizim perspektifimizde var olduğunda tanımlanabilir. Tam zamanlı bir ekibin olmadığı hiçbir işyeri sağlık birimi düşünülmemeli, hiçbir işyeri sağlık birimi düşünülmemeli. Buna göre organizasyonlar yapabiliriz.

Kamusal ücretlendirme olmalı, hiçbir arkadaşımız patronlar üzerinden ücretlendirilmemeli. O dolayimler ayrıca kurulabilir. Buralar hastalığın önlenmesinin ve sağlığın geliştirilmesinin öncelikli iş olduğu alanlar olarak getirilmeli.

Kurullarımız tabii ki birbirine benzer alanlar üzerinden örgütlenmeli -birimler olarak söylüyorum- her türlü meslek grubunu ifade etmeli. Bu kurullar kendi içinde toplanması kadar, orada var olan, üreten geniş kesimle de periyodik toplantılar yapabilmeli. Kendi alanımla ilgili söyleyeyim: Mutlaka bu birimler içinde sağlıklı işçi yaklaşımını, perspektifini kurmalı ve bunun üzerine çalışabilmeliyiz. Bu boyutu itibarıyla bu kurulların bilme hakkının, işi durdurma hakkının, danışman çağırma, denetçi çağırma hakkının, eğitim hakkının, araştırma hakkının, yayın yapma, iletişim kurma, sosyal etkinlikler düzenleme, hukuki süreçlere doğrudan doğruya müdahil olabilmeye, talep edebilmeye gibi haklarının tanımlanması adına, bugünden itibaren -bugünden itibaren derken, bunların başlayacağı tarih olarak söylemek istemiyorum, yanlış anlaşılmasın lütfen, tarihi bugünden başlatmak değil sözün niyeti- devam etmeliyiz. Bu süreçler bir şeylerin değişmesini beklemek değil, bugünlerde bu mücadelenin koşullarının olduğu alanlar diye söylemek istiyorum. İşletmelerin tümünden ulusal bir perspektifi hedefleyerek katılımın biraz önce söylediğim içe-

rikte kıymeti var. Tabii ki, bileşimi sınıf mücadelesinin o günkü yarattığı koşullara göre, işçiler ve patronlar dengesi üzerinden gidecek bir şey; ama işçi temsiliyetinin doğrudan mı olacağına, sendikalar üzerinden mi olacağına, bu tartışma başlığı itibarıyla hangisine evrilmemiz gerektiğine bu tartışma başlığı itibarıyla bugünün koşullarıyla da karar verebiliriz. Ama bu kurullar tek başına danışma yetkisinde olmamalı, mutlaka ve mutlaka karar veren ve bunu uygulayan perspektifte olmalı diye sözlerimi tamamlamak istiyorum.

Teşekkür ederim.

GELECEKTE BİZİ BEKLEYEN SORUNLAR VE NASIL BİR MÜCADELE?

DR. ERTUĞRUL ORUÇ

Sunumumun başlığı, “Gelecekte Bizi Bekleyen Sorunlar ve Nasıl Bir Mücadele?” adını taşıyor. Bundan önce birkaç söz söylemek isterim. Böyle bir sempozyumda, böyle bir oturumda bana söz verdikleri için Organizasyon Komitesine teşekkür ederim önce. Çok güzel bir sempozyum oluyor. Umarım daha güzellerini yaparız, daha kalabalıklarını yaparız.

Öncelikle “Nasıl Bir Mücadele?” başlığını açmak isterim. Bu anlamda benden önce söz alan Onur hoca olsun, Celal ağabey olsun, hem organizasyon şeması olarak, hem nihai hedefi göstermesi açısından bir miktar işimi kolaylaştırdı. Kendilerine teşekkür ederim.

Şöyle başlayayım: Bir kere, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı bir mücadele alanı olarak teknik bir mesele değil. Bunun iki gündür üzerinde duruluyor. Çok önemli bir vurgu bence. Elbette buradaki katılımcıların çok iyi bildiği gibi, bu alan aslında çok teknik detayları olan bir alan, bu kuşkusuz. Mücadele alanı olarak teknik bir mesele değil derken bunu kastetmiyorum, yani böyle anlaşılmasın. Yoksa, çok teknik ayrıntıları olan, çok bilimsel incelikleri olan bir alan gerçekten. Her biri üzerine ince ince düşünülmesi gereken, hatta bunun da günlük mücadelenin bir alanı olması gereken bir alandan bahsediyoruz. Bu değil demek istediğim. Mesele, 6331’i tartışırken, nasıl daha iyi bir yasa, daha iyi bir İSİG alanı yaratırız meselesinin tilsiminin nerede olduğu. Burada iki gündür söylendi, ama mesele, şunu alıp şuraya koymak, şuraya takmak, “Işık şurada olsun da burada olmasın” demek nihai hedef değil. Bir mücadele

alanının esas ortaya koyacağı merkez burası olmamalı. Buradakilerin de çok iyi bildiği gibi, mutlaka üretim ilişkilerinin buraya monte edilmesi gerekiyor, yani çalışma rejimi. Burada söylendi, daha önceki sunumlarda da çok söylendi; uzun saatler çalışan, az para çalışan gibi. Kapitalizmin çarkında giden bir üretim ilişkisine müdahale eden bir yerden bakmamız gerekir mücadeleye. İlk önce bunu söylemek lazım. Eğer üretim ilişkileri dediysek, tabii ki burada politik bir mücadeleden bahsediyoruz demektir. Aslında böyle baktığımızda, teknik mücadele de politik mücadeleye evrilecektir diye söyleyebiliriz. O her bir teknik mücadelenin bir politik arka planı olduğu buradan da anlaşılabilir aslında. Eğer politik olarak görüyorsak, zemin buysa, doğru olan buysa, o zaman mutlaka devreye siyasal örgütler girer, bu mücadele siyasal örgütler aracılığıyla devam edebilir. Herkes tek tek bunu veremez; çünkü bir sistem mücadelesi vereceksek kapitalizme karşı, bunu da bir sistem içinde siyasal örgütlerle vermek gerekir. Siyasal örgütlerimiz nelerdir; siyasi partilerdir, sendikalarımızdır, meslek örgütlerimizdir, ilgili derneklerimizdir. Konuşmamın darlığı nedeniyle sendikalar yoğunluklu birkaç şey önereceğim, özellikle de işçi sendikaları üzerine; ama memur sendikalarına da tabii ki bu teşmil edilebilir, aynı şekilde uygulanabilir.

Üretim ilişkileri dedik, üretim ilişkilerini değiştirmekten bahsettik. Sonuçta, bunu değiştirecek olan çalışanlar, işçiler. Eğer işçilerse, mücadelede, merkezde işçilerin olması gerektiği açık. Bunu ortaya koymamız lazım. Peki, bugünden önerimiz ne olabilir? Ben naçizane şöyle düşünüyorum: Bugün için sendikalarımızın hâlihazırda örgütlü olduğu, geçmişten mücadelelerle gelen bir örgütlülük kapasitesinin olduğu alanlara... Bunlar kritik sektörler, aslında çok stratejik sektörlerde örgütlüüz işçiler arasında. Örneğin informal sektörlerde daha zor örgütlenmek, kısa vadeli örgütlenmek daha zor. Bunun için, enerjimizi daha verimli kullanmak için bu sektörlere yönelmek mantıklı olabilir; yani stratejik, taktiksel anlamda buralara yönelmek uygun olacaktır. Buralarda, bu fabrikalarda, bu işyerlerinde üretim hattının geneline hâkim olabilecek ve bu mücadeleleri ülke siyasetine de bağlayacak şekilde bir bilinç geliştirebilecek bir perspektifi, böyle bakan işçileri yaratmak zorundayız. Bunun öncülü de fabrika komiteleri

olacaktır. Hem sendikanın buradaki birimleri, hem de örneğin fabrika içindeki İSİG kurullarında bizzat aktif yer alacak işçiler bu perspektifle yetiştirilmelidir. Örneğin sendikaların eğitimleri mutlaka fabrikalarda, işyerlerinde olmalıdır, bunun için mücadele edilmelidir. Toplu iş sözleşmelerinde bununla ilgili maddeler çok önemli. Buna dair bir perspektif sendikalardan da fabrikalar üstüne gitmelidir. Fabrikada üretim ilişkilerini, üretimi yönetmeye başlayan işçilerin mutlaka sendikalarında da yönetmesi lazım. En küçük birimden en üst organlara kadar mutlaka sendikalar içinde bu işçilerin, mücadeleciler işçilerin yer alması çok çok önemli. Çünkü aslında biliyoruz ki, bugün için söylersek, sendikalı işçiler azınlıkta, esasında büyük bir çoğunluğu sendikasız. Sendikasız olan işyerlerine adım adım bunun yayılması, sendikalaştırma hamlesinin bu işçiler aracılığıyla olacağı da açık. Bir dinamizm katacak özne de bu yeni gelecek işçiler olacaktır.

Yine burada bir öneri yapılabilir. Bu salona baktığımda, aslında yaş itibarıyla benden büyükleri görüyorum daha çok. Ben ve benden sonraki jenerasyonlar, örneğin bu sempozyumu düzenleyen beşliyi ezelden beri böyleymiş gibi görüyor olabilir diye düşünüyorum, yani böyle bir perspektifle doğmuş olabilirler. Çünkü 2008'den sonra kurulan bir yapıydı aslında. Ben aslında bundan önceki yapıya işaret etmek isterim. Emek Platformu gibi bir deneyim vardı. Bundan önceki deneyimler de var, ama benim hatırladığım deneyim olarak bunu söylüyorum, 1998-2008 arası 10 yıllık deneyim. Konfederasyonlar arası böyle bir birliğin çok önemli olduğunu düşünüyorum. Yine bizim perspektif olarak burayı hep zorlamamız gerektiğini öneriyorum naçizane. Bunu çok değerli buluyorum. Çünkü başka dinamikler sebebiyle ve bir şekilde bizim bu beşlinin dışında kalan işçi tabanına bizim yeteri kadar seslenemediğimizi düşünüyorum. Örneğin bu toplantıyı Emek Platformu gibi bir platformla yapsaydık, aralarda, çay arasında, sigara molasında vesairede işçiler mutlaka birbirleriyle işyerlerindeki sorunlarını tartışacaklardı, bir şekilde iş oraya gelecekti. Bizim mutlaka bu iletişimi sağlamamız gerekiyor. Bunu birbirleriyle sağlamalılar ki, bir temas olmalı ki -tabandaki temastan bahsediyorum şu anda- buraya dair toptan ülke gündemine etki eden bir politikamız olsun. Ben çok önemli görüyorum. Dedi-

ğim gibi, Emek Platformunun yaptığı çok iyi işler vardı. Yanlıları da oldu, ama oralara şimdilik girmeyelim. Perspektif olarak hem memur sendikalarının hem işçi sendikalarının, konfederasyonlarının -meslek örgütleri de vardı- organize şekilde bu mücadeleyi yürütmelerinin, birleşik işçi cephesi diye literatürden alınan perspektifin çok değerli olduğunu düşünüyorum. Dediğim gibi, özellikle kritik sektörlerde başlayacaktır iş, çünkü aslında bizim Türkiye olarak esas örgütlü olduğumuz yapılar orada. Adım adım sendikasız olan işyerlerini kapsayacak şekilde örgütlenirken, işçilerin fabrika komitelerinde ve sendikalarında hâkimiyetinin mutlaka kamulaştırma perspektifiyle; yani nihai şey olarak, en azından orta vadeli hedef olarak bu perspektifle yapılması gerekir. Onur hoca söyledi, bu işin kamusal yapılmasıyla ilgili, bu hizmetin sunulmasıyla ilgili. Ne devlet ne de sermaye, mücadele olmaksızın bu alanı bırakmayacaktır. Hele hele üretim ilişkilerinden, oradan koparıp devlete bağlamak, örneğin kamu iktisadi teşebbüsleri gibi, 80'lerin, 90'ların KİT'lerini hatırladığımızda, sonuçta zarar da etme perspektifi olmayan; ama esas amacının kâr etmek değil, bir meta çıktısı olan işletmelerin bir ara form olarak en azından sunulması, bu perspektif işçiler açısından da, örneğin devlette olan bir işletmenin verimsiz olduğu, özelde olan bir işletmenin daha verimli olduğu baskın tezini, bugün için işçiler arasında baskın olan bu tezi yıkacaktır diye düşünüyorum. Bu bilinç sıçramasını hem sendikalar içinde hem fabrikaların içinde, hem de onların sosyal alanlarında, mahallelerinde, nerede bulunuyorsa orada adım adım hâkim kılınması gerektiğini düşünüyorum. Burada elbette siyasi partilerin rolü olacaktır. Onların da perspektif açısından bu anlayışa çekilmesi gerekir. Kimisi zaten böyle düşünüyor, böyle düşünmeyen de mücadele içinde buraya evriltilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Sonuç olarak, işçilerin kendi kaderi üzerinde söz hakkı olsun diyorsak, işçilerin sağlığı üzerinde de söz hakkı olmalıdır, kendi ellerine almalıdır bu söz hakkını. Esas özne onlardır. Dediğim gibi, çalıştıkları yerlerden başlayarak merkeze doğru, daha büyük birimlere doğru bu üretme kapasitesinin adım adım gelişeceğini düşünüyorum. Böyle bir hattı ördüğümüzde, aslında bunun potansiyeli bile, bu mücadelenin kendisi bile bizi çok başka bir

memleket çehresiyle buluşturacaktır, daha emekten yana esen rüzgârlar bekleyecektir bizi ve işimiz İSİG alanında da daha kolay olacaktır. Buradaki işyeri hekimleri ve uzmanlar için söylüyorum. Çok daha rahat hareket edebilen, elleri daha güçlü bir şekilde, hem de örgütlü şekilde buralarda yer alabileceklerdir. Bu alana dair şimdilik bunları söyleyeyim. Eğer soru gelirse açarız.

Gelecek perspektifi olarak da gelecekte bizi bekleyen sorunlar nelerdir? Bu sorunları tartışıyoruz. Gelecek henüz yazılmadı, yani bu sorunları direkt geleceğe aktarmak zorunda değiliz. Bu anlamıyla aslında fırsatlar önümüzde. Ama yakın gelecek dediğimizde, ülkenin gündeminde seçim var, seçim geliyor. Belli ki, bu şekilde seçime girildiği takdirde, örneğin iktidarın devam etmesi ya da burjuva muhalefetin devam etmesi halinde emeği iyi günlerin beklemediğini düşünüyorum. Özellikle kısa vadeli olarak çok kötü günlerin beklediğini, orta vadeli olarak da kötü günlerin beklediğini şimdiden öngörmek mümkün. Bu nedenle bunu da planlayarak, bunu da görerek, anlattığım ölçüde naçizane önerilerimin bir şekilde başlangıcının yapılmasıyla bunları daha göğüsleyebileceğimizi düşünüyorum. Bedelini emekçilerin ödemediği bir Türkiye ve İSİG alanı mümkün; yeter ki buradakilerin ve genel olarak Türkiye emek güçlerinin buna dair bir perspektifi olsun.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Sendikalar/Meslek Örgütleri/Dernekler/Siyasal Örgütler

Dr. MEHMET ZENCİR

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumuna emek veren tüm aktivistlere merhaba. Bu toplantıya bizi çağıran Düzenleme Kuruluna da teşekkürlerimi ileterek sözlerime başlayayım.

Bir selamımı işçi sınıfına veremedim. Onun eleştirisiyle başlamak kıymetli olur. Zaten sunumun ana damarı da işçi sağlığı ve güvenliği mücadelesindeki işçi sınıfının belirleyici rolünü ortaya çıkartan bir şeyler paylaşmaya çalışacağım.

Bu 6331 sayılı Yasayı tartıştığımız sempozyumun açılış konuşmalarından başlayarak birikenleri sunumumun içerisinde tekrar etmek istemedim, ama Nail Dertli arkadaşın söylediği, bu Yasanın hedefi noktasında depolitize bir ortam yaratma ve işçi sınıfını hareketsiz kılma tespitinin ön açıcı ve genel olarak da süreci belirleyici olduğun düşündüm ve benim de sunumumu destekler bir tarz olduğu için buradan devam edeceğim. Daha çok zemini tartışan, en sonda da yeni bir motivasyon için 5. İşçi Sağlığı Kongresini soracağım.

3. havalimanında işçilerin toplu sözleşme için çıkarttıkları işçi sınıfının talepleri adına yazılmış kâğıdı görüyoruz. Bu kâğıttaki işçi sağlığı ve güvenliği açısından yazılan maddelere baktığımızda, buradaki alanın emekçileri, işçi sağlığı alanının emekçileri bunların olmazsa olmaz ve rahatlıkla da yaşama geçirilebilecek şeyler olduğunu bilir. Eğer bu bildiklerimiz Türkiye'de çalışma rejiminde yaşama geçmiyorsa, o zaman işçi sağlığı ve güvenliği hizmet-

leri dediğimiz hizmetlerin, bu alandaki gittikçe artan sayının ve istihdamın bu alana katkısının olmadığını ya da katkısının belirli düzeyde olmadığını ya da istediğimiz katkıyı sağlayamadığımızın özeleştirisiyle başlamamız gerekir. 3. havalimanını ne yazık ki TMMOB ya da TTB gündem yapamayıp 3. havalimanı işçilerinin direnişi gündem yaptıysa, olaya buradan bakmakta fayda olur. Bir tespitim bu olsun.

İkincisi, Celal ağabey açtı, ama birkaç cümle eklemek isterim buraya. “6331 hangi zeminde çıktı, tarihsel dönem olarak düştü?” dediğimizde, tam da neoliberal, kapitalist bir dönemde bu işi konuştuğumuzu; ama daha da önemlisi, 2008 gibi küresel bir kriz yaşarken bu Yasayı konuştuğumuzu ve Türkiye sermayesinin emek yoğun ucuz emek stratejisini ördüğü, güvencesizleştirme politikalarını 80’den beri hızlandırdığı, sendikasılaşdırmayı dayattığı, yine İSG çalışanlarının örgütlerinin tüm yetkilerinin elinden alındığı dönemde bu işi konuştuk. İşçi mücadelesi de bu dönemde zayıftı. Yani çok güçlü olmadığımız bir yerde sermaye bizim önümüzü açacak bir yasa çıkartamaz. Böyle bir tespiti yapmamız gerekiyor. Sermayenin en güçlü olduğu bir yerde işçi sınıfının belirleyici olduğu bir 6331’i tartışmadığımızı, sermayenin kendi 6331’ini tartıştığımızı söyleyebiliriz.

Nitekim, işçi sağlığı ve güvenliği alanına bakacaklarsak, Celal ağabeyin söylediği gibi, 4857, 6356 gibi yasalar ve bunun peşinden devam eden, peş peşe çıkan ulusal istihdam stratejileri, burardan bakmamız gerekir. Dikkat ederseniz, burada da şöyle bir şey söylüyorlar: “Ücret, kıdem tazminatı, sosyal haklar, iş güvencesi, işçi sağlığı ve iş güvenliği, büyüme ve istikrarı tehdit eden unsurlardır.” Sermaye bu kadar net bakıyor, kafası da karışık değil, oldukça da net ve bu alanı tamamıyla yok edecek.

Yine bir tespiti de ILO İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi, DSÖ Avrupa direktifi gibi bildirgelerin içerisinde olumlu maddeler arama eleştirisi üzerine yapmak isterim. Gerek ILO’nun kurulduğu tarihe bakarsak gerek İnsan Hakları Bildirgesinin çıktığı tarihe bakarsak, gerek Dünya Sağlık Örgütü’nün kurulduğu tarihe bakarsak, tümünün arkasında güçlü bir işçi sınıfı mücadelesinin olduğu bir döneme geliriz. Bu bildirgeler o mücadelenin basın-

cıyla ortaya çıkan bildirgelerdir; ancak, ne yazık ki statik değildir. Şu anda eğer işçi sınıfı mücadelesini güçlü bir alanda hareketlendiremiyorsak, bu bildirgelerin hepsi, iki gündür çok konuşulan, mış gibi, kâğıt üstünde dönecektir. Buralardan saptayarak bir yere gidemeyiz, şu anda bunun altında yatan gerçeği ıskalamış oluruz.

Bir tespiti de üçlü yapının eleştirisi üzerine yapmak isterim; özellikle üçlü yapıya ve ILO başta olmak üzere, bazen devlete atfedilen görevlere. Sermaye, devlet ve işçiden oluşmuş üçlü bir yapıya inanmıyorum, böyle bir üçlü yapı olduğunu görmüyorum. Bana göre, emek-sermaye çelişkisi ve buna göre sınıfların pozisyon alması vardır. Bu nedenle de devlet ve ILO, şu anda biri küresel, biri de ulusal sermayenin güncel çıkarları noktasında çalışma rejimini dizayn etmektedir. “Çalışma Bakanlığı ne yapıyor?” diye serzenişlerde bulunuyoruz. Çalışma Bakanlığı, sermayenin güncel çıkarları için işçi sağlığı alanında neler yapılmayacaksa onları önüne koymuş, onlarla yürüyor. Bu anlamda üçlü yapı tartışmasını da bir tarafa koymamız gerektiğini söylemek istiyorum. Bu, kazanımlarımızdan vazgeçiyoruz anlamında değil; ama en azından perspektif olarak ikiye indirmekte fayda var.

İşçi sınıfına saldırının ve İSG alanına saldırının çok yoğun olduğu bir dönemde biz neler yapmışız işçi sınıfıyla birlikte ve peşine de 6331 gelmiş bir sene sonra. O zaman, öngördüklerimizle ilgili harekete geçirmeyi düşündüklerimizi yapma noktasında bir sorunumuz olmuş. Bence biraz buraya bakmamız gerekir. Bu kongreyi yapan ekip bu salonda bir eksiğiyle aynıymış. Dış hekimlerini bir tarafa bırakırsanız, aynıymış. Biz bir sene önce bunu yapıp önümüze işler koymuşuz. Önümüze koyduğumuz işleri ne kadar yaptık, bunun bir muhasebesini yapmamız gerekir. Onun için söz almak isterim.

Amasra çok konuşuldu. Salonda birkaç soruda hep şu söylendi ve gazetelerde de hepimiz gördük. Kaybedilmeyen işçiler ve işçi ailelerinden öğrendiğimiz şeydu: Bu alanla ilgili, madenle ilgili tüm gerçeklerle ilgili işçilerin söyledikleri gerçek çıktı. İşçilerin söylediklerini müfettişler yazdı. Demek ki, işçi sınıfı alanın sağlık ve güvenlikle ilgili tehditlerini bilebilecek ve bunu analiz edebilecek güçte; ancak, burayla mücadele edecek güç noktasında bir sorunumuz var diye bunun altını çizmek isterim.

Halk sağlığına gelirse, hep söylendi ya, bunlar koruyucu sağlık hizmetleridir. Koruyucu sağlık hizmetlerine biz koruma düzeylerine göre bakıyoruz. Bu bir kısırdöngü gibi devam eden bir düzeydir. Birincil koruma dediğimiz, işçinin sağlığının genel olarak korunması ve güvenli çalışma ortamının sağlanması için, buradaki salonda olan iş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin diğer emekçi arkadaşlarla birlikte yaptığı düzenlemeler, buraya girer; yani işçilerin sağlıklı olma halinin sürdürülmesi noktasında yaptıklarımız birincil korumaya girer. Eğer burada başarisızsak, işçilerin sağlığı tehdit altına girmiştir. Bizim bunu erkenden tanımamız gerekir. Bu tanıma hem işyerinin tanınması noktasına gelebilir, periyodik muayeneyi buraya koyabiliriz, ölçümleri ve risk değerlendirmelerini buraya koyabiliriz ya da Amasra'daki patlamaya hazır hale gelmeyi buraya koyabiliriz ve alanın alışmacılarının etkin bir müdahale yapmasını isteriz. Burada da başarisızsa, o zaman bunun karşılığı iş kazası olur, meslek hastalığı olur ya da devasa katliamlar olur. Artık ne olmuştur; işçi cinayeti ortaya çıkmıştır, bir katliam ortaya çıkmıştır. Bu katliamların yarasını sadece parayla saramayız. Genelde hep tazminat konuşuluyor. Bu çok tehlikeli bir şey. Bu katliamların tartışılmasına eğer üçüncül esenlendirme diye bakıyorsak, üçüncül koruma şudur: Bu yeniden olmasın diye ne yapacağız? Bu soru daha önce çıkar ve bunun da cevabı, "Birincil korumayı, ikincil korumayı neden yapamıyoruz, bunu engelleyen kök nedenler nedir?" sorusunun araştırılması üzerine kurulur. Nitekim iki gündür bununla ilgili çok sayıda şey söylendi. Benim gördüğüm kadarıyla işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları genelde birincil, ikincil korumayla iştirak ediyorlar, bu alanda da yetmezliklerini söylüyorlar ve bu yetmezlikler noktasında birkaç yapısal engelden bahsediyorlar. Üçüncül koruma ve temel koruma noktasında bir sessizlik var; ancak, birincil ve ikincil korumanın yapılması işçi sınıfının güçlü olduğu dönemde mümkündür. Dünya tarihi de böyledir. Işçi sağlığı hizmetleri kendiliğinden çıkmış hizmetler değildir. Işçi sağlığı hizmetlerini inşa eden işçi sınıfının kendisidir. Nereden tutalım, nereye bakarsanız bakın, bunları konuşturan işçi sınıfının toplumsal mücadele alanıdır. Ahmet'in verdiği örnekten söylersek, "Uzun alışma saatlerini kim düşürecek, nasıl dşre-

cek?” dediğimizde, tarihte ciddi bir işçi sınıfı mücadelesi bunu düşürmüştür. Yani oraya atfettiklerimiz burada kıymetli. Sıkıntı şu: Bana verilen siyasi partilerle ilgili okumalarda, onların raporlarına baktığımda, Soma olmuş, Soma’yı konuşmuşuz; Amasra olmuş, Amasra’yı konuşmuşuz; Ermenek olmuş, Ermenek’i konuşmuşuz; ama bu tekrar olmasın diye önümüze bir iş koymamışız. Bunun altını çizmek isterim.

Benim saptadığım şeyler bunlar, raporlardan saptadıklarım gerek işyeri hekimlerinin, gerek TMMOB’nin, gerek partilerin. Partilerden tek farkı şu: Sol sosyalist partiler dışındaki CHP dâhil hepsinin iş sağlığı demesi, zaten kavram olarak kendini başka bir yerde tanımlamış olması; ancak, altta yazdıklarında benzerlikler çok fazla. Mesela mevzuat değişsin deniliyor, mesleki yetkinlik, mesleki bağımsızlık, eğitim tartışması, güvencesizlik, özerk bir kurul olması, meslek hastalığı tanısının güçlendirilmesi, bildirim sorunları diye giden bir liste. Aşağı yukarı tüm yapılar bu sorunları saptamış. En son eylül ayındaydı, sanırım bu yıl 9 Eylül, TTB işyeri hekimleriyle işçi sağlığı konulu bir dernekle birlikte ortak açıklama yapmış ve orada şöyle bir gündem yapmış. Daha çok güvencesizleşmeye ve mesleki bağımsızlığa, bir de örgütün yetkilerinin elinden alınmasını almış ve en sonda da “Ufkumuz işyeri hekimliği uzmanlığı; buna da ihtiyaç var” demiş. Ne dememiş? Bana göre, politik bir şey söylememiş. Depolitize diyordu ya Nail arkadaş, yani biz de depolitize etmişiz. Burada bir depolitize söylem olduğunu söyleyebilirim ve talepler manzumesine dönmüş iş. Daralmış, bütünü ıskalayan -bütünün vurgusu da Nail hocadandı- mesleki, teknik, hukuki mücadeleye daralan talepler manzumesi. Talepleri kime yapıyoruz; sermaye ve devletine ve onun bakanlıklarına yapıyoruz. Bu talepleri yerine getirtebilmemiz ancak işçi sınıfı hareketinin güçlendirilmesiyle olabilir. Neyi görmüyoruz? Bir kere, işçi sağlığı ve güvenliği çalışanlarını işçilerle birlikte bir kaderi olan bir ekip olarak görmeme eğilimimiz fazla. Buraları teknik personel olarak alıp işçi sınıfının dışına çıkma eğilimimizin fazla olduğunu söyleyebilirim. Meslek örgütlerini özne kılmamışız. Örgütler sadece talep ediyor, ama alanı örme noktasında kendi önüne güncel bir iş koymuyor ve uzun bir dönemdir de koymadığını söyleyebilirim. Artı, işçi sınıfı mücadelesini görmeme hali var.

Tekrar buraya dönersek, burada şöyle söylemişiz: “Sağlık için mücadele, mücadele için sağlık. İkisi birbirinden ayrı olamaz” demişiz ve emeğin sağlıklı olma hakkını söylemişiz. 1. İşçi Sağlığı Kongresi 78’deydi ve Tefvik arkadaş ilk şeyini göstermişti, DİSK’in şeyi. Sürekliliği olan bir şey. Çok sık yapmamızız. Ortalama 10-15 yılda bire denk düşüyor ve bunu da yapmamızın üzerinden bir 11 yıl geçmiş. Ama şöyle bir farkla yapmışız: Bu 4 kurum kendi daralmış, 4 kurumdaki oluşmuş bir etkinlik yapmamış, alanda örgütlü işçi hareketlerini örgütlenmesine koymuş. Örneğin işçi sağlığı ve güvenliği meclis girişimleri, Tuzla tersaneler bölgesi, kot kuşlama işçileri, mevsimlik tarım işçileri, ev eksensiz çalışanları, Evde Kadınlarla Dayanışma Sendikası, atık kâğıt işçileri, Davutpaşa ve OSTİM, o dönem için hareketli gördüklerini çağırılmış ve duyuruyla birlikte işçi sınıfından bizlerin görmedikleri de salona gelmiş. Burada yatay, hiyerarşik olmayan bir ilişki götürmüşüz ve bunlarla alanın İSG çalışanlarını ve akademisyenlerini buluşturmuşuz, söz hakkını da eşitlemişiz. Bu benim için oldukça etkileyici bir müdahale programı, bu kongrenin düzenlenme tarzı. Bunun altını çizmek isterim. Orada bizim sonuç bildirgesinden birkaç şey söyleyeceğim. Dil, etnik köken, inanç, cinsiyet, cinsel yönelim ve alt kimliklerin tümünü kapsayan bir sınıfı üst kimliğine vurgu yapılmış. Beyaz yaka-mavi yaka, kafa-kol emeği ayırımına itiraz edilmiş, taşeronlaştırma öne çıkartılmış. Ama buralarda özellikle bugün için kıymetli olan şey, beyaz yakalı İSG çalışanlarına, “Beyaz yakalı işçiler de mavi yakalı da, ikisi de işçidir. İşçiden işçiye eğitim, karşılıklı birbirini eğitime hali” demişler ve “İçeriden bir denetim, İSG çalışmalarının politikleştirilmesi ve bunun örgütlenmeye taşınması” diye bir perspektif çıkartılmış. Şöyle bir saptamayla da devam edilmiş: İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında taraf olmamız gerektiği ve bu alanın salt hukuksal ve sendikal mücadele, örgütlenme alanına sıkıştırılmayacağı; bilimsel, politik, siyasal bir mücadele alanı olduğunun altı çizilmiş. Strateji olarak da demişler ki, “Tüm komple tipi bir örgütlenmeye gidelim. Tüm yerelerde fabrikaya giden meclisleri organize etmemiz gerekir, işçi sağlığı ve iş güvenliği meclisleri.” Dikkat ederseniz, o meclisler de iki gündür tüm oturumlarda her arkadaşımızın bahsettiği bir söylem olmuş.

Ancak, söylemin sıkıntısı şu: Bu meclis sadece veri toplayan bir meclis gibi karşımızda. Hepimizin algısı, işçi sağlığı meclisini veri toplama gerçekliğiyle görme. Meclislerin özellikle İstanbul ve Ankara'da güçlü olduğunu biliyorum. Diyarbakır, Kocaeli, Adana gibi illerde çalışma yapmak istediklerini ve alanın birçok sorunlarını da gündeme çıkartan raporlar olsa da bizim o raporlardan çok, onun önüne koyduğu perspektif tartışmalarından çok bu rakamlar işimize yarıyor ya, istatistik bizim için kanıt ya -neden kanıtlamak ihtiyacı duyuyorsak- daha çok kanıt gibi kullanmışız bunu. Ama mesela, İSİG meclisinden Direniş ve Dayanışma Yaşatır Forumu ya da buna benzer intiharlar raporu, mevsimlik tarım işçileri raporu gibi raporları çok kullanmamışız ve gördüğüm kadarıyla konuşmalarda da çok yok.

Yine alanın bellek gücü çok önemli. İşçi cinayetleri noktasında hesap sorma ve adaleti arama mücadelesi bence çok kıymetli ve sürdürülüyor. Bu tarz yapıların altını çizmek isterim. Güncel olarak da söylersek, son pandemi döneminde hiç bizim aklımıza gelmeyen işkollarında çok dinamik mücadeleler oldu. Dikkat ederseniz, dünün Tuzla işçileri, kot kumlamacıları neyse, motokuryeler de öyle oldu; ama salonumuzda motokurye örgütlenmesini yapan arkadaşlarımız yok. Bu da özeleştirimiz olsun.

“Bunların tümünü nereye bağlasak?” dersek, burada TMMOB'nin ve TTB'nin öne çıkan mücadele aktivistleri ekoloji mücadelesiyle, kent hakkı mücadelesiyle öne çıkar -Tayfun Kahraman da öyle- ama Can Atalay'ın ve Şebnem hocanın belki altını çizmediğimiz başka özellikleri var. Her ikisinin ortak özelliği, işçi cinayeti dediğimiz kavramı daha bir ileriye taşımıştır, hatırlatmıştır bize, sosyal cinayet kavramını bize hatırlatmıştır. “Sosyal cinayet nedir?” dersek, Engels'in İngiltere'de İşçi Sınıfının Durumu kitabını yazarken, o dönemki sendikal mücadelenin çok kullandığı bir kavram olarak kullanmıştır sosyal cinayet kavramını. Engels'in söylediği şudur: “Kapitalizmin yapısal özellikleri nedeniyle bir sınıf bir sınıfı öldürür. Bu kasıtlıdır, bilerek yapılan kasıtlı bir şeydir, cinayettir ve kapitalizm var olduğu sürece bu sosyal cinayetler devam edecektir.” Can Atalay, Soma'yı sosyal cinayet olarak tanımlamıştır ve sosyal cinayetlerin izini sürmeyle ilgili, hukukla alanın mücadele bilgisi ve bilimin birlikteliğini sağlayan bir mü-

cadele hattını öne çıkartmıştır. Aynı şeyi Şebnem hoca da söyledi, ilk oturumda da arkadaşlarımız söylemişti. Ama Şebnem hoca, barışla ilgili yaptığı bir açıklama, savaş karşıtı bir açıklama nedeniyle tartışılan Şebnem hoca, son 2 yıldır, “Emek bizim, söz bizim” diye sağlık emekçilerinin sağlık hizmet üretiminde özne olmasına yönelik bir mücadeleyi büyütüştür. Bu çok kıymetlidir mesela. Kendi için sınıf olma dediğimiz, hepimizin siyaseten çok net bildiğimiz, işçinin katılımının sadece işçi kuruluna katılım değil; işçinin devrimci bir özne olarak geleceğin toplumunu kurma misyonu olduğunu öne çıkartan bir perspektiftir. Biz katılımı işçi kuruluna girip de işyeri hakkında söz üretmeye daraltırsak, işçi sınıfının devrimci özne özelliğini unutursak, o zaman, bizi epey saptıracak birçok engelle bel bağlamak zorunda kalabiliriz. Bu anlamda Gezi Direnişi, Cem Atalay, Şebnem Hoca, bize gelecek toplumla seslenmişlerdir hep. Eğer şebnem hocayı çıkartabilirsek... Çıkartacağız. 16-18 Aralık'ta Ata Soyer Halk Sağlığı Güz Okulunu yapacağız. Ata ağabey de bir gelecek toplum inşacıdır. Oradaki konu, başka bir sağlık sistemi mümkün. Sağlık emekçileri öznedir, üretimde söz, yetki ve karar sahibi olacaktır diye sözlerimi bitirmiş olayım.

Teşekkürler.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Mücadelesinde Örgütlenme Potansiyeli

ERTUĞRUL BİLİR

Arkadaşlar, merhaba. Bence iyi bir sempozyumun oturumlar kısmının son konuşmacısı olmuş oldum. Biraz sonra da foruma geçeceğiz. Arkadaşlar, ekonomi politikinden başlayarak sorun alanlarını tespit eden ve sonunda da mücadele oturumuyla bitirip, “Siz forumda nasıl mücadele edeceğinizi konuşun, bunu beraber konuşalım” demek istemişler herhalde, buraya doğru yönlendirmişler bizi. Herhalde biz de biraz sonra bunu konuşacağız. Ben de bu sürece sunumumla katkı sağlamaya çalışacağım.

Benim yapacağım sunum esas olarak sendikaları odak alıyor. Sunumumdaki tartışmalar son bir-iki yılda Makine Mühendisleri Odası İstanbul Şubesinde oluşturulan Mühendis Emeği Çalışmaları ve Araştırmaları Merkezi Çalışma Grubunda yaptığımız tartışmalar. Ayrıca, işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanlarının örgütlenmesi için yaptığımız çalışmaları içerecek.

Dünden beri konuşulanlar benim bazı konuşulanların üstünden atlamamı kolaylaştırıyor, daha örgütlenmeye doğru gelmeyi sağlıyor. Yine de bağlantılar açısından bazı şeyleri söylemek lazım.

Evet, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı sınıflar mücadelesinin bir alanıdır ve sınıflar mücadelesinin diğer alanları yerle yeksan iken, çok zayıflamışken, tek bir alanının arşı âlâya çıkması çok da mümkün değildir; ancak, her bir alanın kendisi açısından sınıflar mücadelesini ilerletici katkılar olabilir. Yani bizim siyasal örgütlerimiz zayıfladığı zaman da biz mesela sendikal alanda yaratıcı örgütlenmeler oluşturduğumuz zaman, siyasal alanı da destekle-

yenileri adımlar atabiliriz veya benzeri farklı farklı şeyler olabilir. Ondan dolayı bizim kendi alanımızdan doğru ne yapabileceğimizi tartışmamız gerekiyor. Bu açıdan, DİSK'teki arkadaşlarıma da ufak bir laf atmış olayım. DİSK benim de örgütüm. Sosyal-İş üyesiyim, çalışmalarını içerisinde de bulundum, gelecekte de bulunacağımızı düşünüyoruz; ama mesela bugünkü bu sempozyumda DİSK'teki arkadaşlar biraz top çevirdi. Tapu taca attı demeyelim, ama top çevirdiler. Umarım, bu top çevirme bir hücum hazırlanma sürecinin bir top çevirmesidir. Bazen olur. Yeterli hazırlığımız yoktur, o hazırlığımız yokken biraz top çevirir gibi oluruz. Ancak, bizim ne yapacağımıza, bu alanda bizim nasıl daha ileri adımlar atacağımıza dönük olarak, DİSK'teki birikimden, oradaki arkadaşlarımızdan biraz daha çok şey beklerdim.

Talepleri ortaya koyduk. Çok önemli. Ancak, devlet bir sınıf devleti. Biz istedik diye onlar yapmayacak. Bizim kendi örgütlenmelerimizi ve mücadelemizi geliştirmemiz lazım ki, bunu geliştirebilelim. Peki, ortaya koyduğumuz sorunların çözümünü için biz nasıl daha iyi örgütleneceğiz? Biz bunlardan yüz bin kere de yakınsak, "Bunlar çok haklı" diye ne patronlar bize iş güvencesi verecek, ne de iktidarlar bize bu iş güvencesini verecek. Evet, bir sınıf iktidarı ve gerici bir sınıf iktidarı. Bütün sınıf iktidarları niteliksel olarak aynı olsa bile, niceliksel olarak aralarında farklar olabiliyor. Bugünkü iyice bir gerici sınıf iktidarı. Bu durumda da bizim ileriye doğru gitmek için nasıl adımlar atacağımız üstünde daha çok durmamız lazım. Elbette yapmış olduklarımız var. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi bizim bir adımımız. 2011 yılında oluşturduk. Demin hocam da bahsetti. Ben son dönemde çok aktif bir katılımcısı değilim; ancak, kendimi parçası olarak görüyorum. Aradan geçen sürede, biz bu meclis çalışmasını geliştirmeyi umuyorduk; daha fazla çalışmanı olan, örgütlerimizde kökleşmiş olan, komisyonlarla ve çalışma gruplarıyla bütünleşen ve onların bir parçası olarak, sadece bir aylık rapor hazırlamakla kalmayan, daha etkili söylemler ortaya çıkarabilecek olan bir hale getirmeyi, bütünsel olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesini geliştirmeyi umuyordum; ama genel olarak toplumsal muhalefetin geriye doğru düştüğü bir 10 yılda bu pek mümkün olmadı. Yine de elde var bir, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisimiz var. Henüz elde var 5 yapamadık. Bunu nasıl yapacağımızın üstünde duracağız.

Evet, işçi sağlığı ve iş güvenliği için örgütlenmeden bahsediyoruz. Ben burada işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanlarının örgütlenmesi üzerinde özel olarak duracağım. İşçi sağlığı ve iş güvenliği için, işyerlerinde daha çok mağduru olan işçi arkadaşlarımızın örgütlenmesini nasıl yapacağımızı tartışmamız lazım. Bu da bunun özel bir alanı. Dünden beri bahsedilen mış gibi yapıma sürecinde bizim meslektaşlarımız, bizim pozisyonumuz önemli bir yer tutuyor. Kâğıt üzerinde yapılan risk değerlendirmelerini hazırlayanlar büyük oranda bizim meslektaşlarımız. 16 saatlik eğitimlerin yerine 2 saatlik eğitimleri verip çalışan arkadaşlardan imza alanlar bizim meslektaşlarımız. Evet, bir sınıfsal baskı nedeniyle; evet, bir işsizlik baskısı nedeniyle bunu yapıyor. Benim çalıştığım alanda -makine mühendisi olarak iş ekipmanlarının periyodik kontrolü alanında çalışıyorum- raporların çok önemli bir kısmı raporların çok büyük bir kısmı yüzeysel kontrollerle yapılmıştır. Müşterileri kaybetmemek için, işyerlerinin “Temiz rapor verin” şeyine çoğu şirket uyar. Yani bütün alanın geniş bir kesimi mış gibi yapmanın parçasıdır ve bu bileşkenin sonucunda daha çok işçi ölüyor. Elbette ki bunun asli sorumlusu sermaye sınıfıdır; ancak, örgütlenmediğimiz için, örgütlenemediğimiz için, sermaye sınıfının karşısında bir güç oluşturamadığımız için, bizim meslektaşlarımız, arkadaşlarımız, yan yana çalıştığımız insanlar da bu sürecin parçası oluyorlar.

Sendikalaşalım. Hemen birçok arkadaşın aklına şu gelmiştir doğal olarak: İyi de sendikalar da pek iyi durumda değil. Evet, doğru. Maalesef, hiçbirimiz birbirimize gül bahçesi vaat edemiyoruz; sendikalaştığımız zaman güçlü örgütler, sağlam örgütlerle ileri doğru atılım yapacağız diyemiyoruz. Sendikalarımızın şu an çok küçük bir çoğunluğu en geniş anlamıyla sınıf örgütlenmesi denilebilecek şeyde. İşçi sendikalarının yaklaşık 1,5 milyon civarında üyesi olduğunu kabul ettiğimizde, bunların ancak 200-300 bini çok geniş anlamıyla sınıf sendikası diyebileceğimiz sendikalarda örgütlü. Ağırlığını DİSK'teki sendikalarımız oluşturuyor. Onların da çok fazla sorunu var. Ama şu an için bizim daha iyi alternatifimiz yok. İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları açısından önümüzdeki dönemde, “Nasıl sendikalaşacağız da kendimizi bu cendereye kurtaracağız?” tartışmasını

önümüze koymak, bunu yapmak durumundayız ve bütün bu sorunları bilerek, sorunları ıskalamadan. Maalesef, bu ülkede kolay hiçbir şey yok.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları -her ne kadar bu kavram-sallaştırmayı bir miktar sorunlu bulsam da epey kolaylaştırıcı olduğu için kullanacağım- beyaz yakalıların bir parçası. Bugün sendikalarımızın önemli bir kısmı beyaz yakalılara örgütlenme konusunda öncelik vermiyorlar. Tümünden dışlayanları bir tarafa bırakalım, biraz daha iyi durumda olan sendikalarımız da bu alanın önemine denk düşen adımları atmıyorlar. Demek ki, daha ileride olan sendikalarımızı bu açıdan sıkıştıracağız, adım atmasını sağlayacağız ve biz adımlar atarak sendikalarımızı bu açıdan zorlayacağız, zorlamamız gerekir diye düşünüyorum.

Öznelerimiz kimler; işçiler, kamu çalışanları ve sendikaları. Kamu çalışanlarından dün bir eleştirimi bir arkadaşımızın konuşması sırasında söylemiştim. Adında işçi sözcüğü geçtiğinden midir, nedir, kamu çalışanı sendikalarındaki arkadaşlarımız, kamu çalışanı sendikalarımız, en başta KESK tabii, bu konuda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu kendilerinin asli bir konusu olarak görmüyor. Dünden beri burada yapılan şeyler bu açıdan bence olumlu bir adım, ama adım atılması gerekiyor. Kamu çalışanları en geniş anlamıyla işçi sınıfının bir parçasıdır. Statü farklarını bir kenara bırakın, işçi sınıfının parçasıdır. Buradaki işçi sizi de kapsıyor. Bunlar öznelerden bir tanesidir. Meslek örgütlerimiz önemlidir, bu konuda elimizdeki en önemli güçtür, olanaktır. İş cinayetlerinde yaşamını kaybedenlerin yakınları, iş kazası ve meslek hastalığı mağduru emekçiler, İSİG çalışanları ve örgütleri, alanla ilişkili örgütlenmeler bu alanın özneleri. İşçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları dediğimizde kimlerden bahsediyoruz? Bunu çekirdek ve geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları diye ayırmayı tercih ettim. Çekirdek işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları esas olarak iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve kanundaki adıyla diğer sağlık personeli olan arkadaşlarımızdan oluşuyor. Bir de biraz daha geniş bir çerçevede, periyodik kontrol alanında çalışanlar, iş güvenliği laboratuvarlarında çalışanlar ve benzeri gibi asli faaliyet alanı işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle doğrudan ilişkili olan; ama alanla ilişkileri biraz daha özgül olan

meslek grupları var; bunları da geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları olarak tanımlıyorum. Yine iş müfettişleri, bakanlık uzmanları, geniş anlamda İSİG çalışanları, İSİG eğitim kurumu çalışanlarının da bu kapsamda ele alınması gerekir. Esas olarak, “Bir sendikal örgütlenme nasıl yapılır?” perspektifiyle baktığımdan dolayı sınıflandırma böyledir. Elbette farklı şekillerde sınıflandırmalar yapılabilir. Yine işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki şirketlerde çalışan diğer çalışanlar, mesela OSGB’lerin sekreterleri, muhasebecileri, pazarlamacıları da farklı alanlarda çalışabilme ihtimallerinden dolayı kaderlerini bu alanla daha az özdeşleştiren; ama bir örgütlenme olduğunda, diyelim 20 kişilik bir OSGB’de örgütlenmek istediğinizde, bu alanın üyesi ve parçası yapmak zorunda olduğumuz, birlikte örgütlenmek zorunda olduğumuz arkadaşlarımızdır, sınıf kardeşlerimizdir.

Örgütlenme ve mücadele gündemi olarak, ekonomik talepler, çalışma süreleri, mesleki sorumlulukların yerine getirilebilmesi, bu mış gibi yapmaktan kurtulabilmek, bu alanın, özellikle İSİG çalışanlarının özgül olarak çok önemli görevidir. Hem kendi onurları için hem de gerek hukuksal sorunlara karşı ve aldığımız eğitimin, bilimin gereği olarak, bu örgütlenme aynı zamanda bizi bu ahlâksız sistemin parçası olmaktan kurtaracak bir örgütlenme olmak durumundadır. Bize böyle bir gücü sağlayacaktır. İş güvencesi, hukuksal talepler bu alandaki örgütlenmenin gündemleridir.

Elbette değişik araçlar tartışma konusudur. Dernekler, platformlar, odalaşma tartışmaları var bu alanlarda çalışanlarda ve sendikalaşma tartışması var. Peki, kabaca ne kadar insandan bahsediyoruz? Mesela son 10 yıl içerisinde 200 bine yakın insan sertifika almış, ama bunların önemli bir kısmı alandaki çeşitli sorunlardan dolayı bu işi yapmıyor. 2020 yılındaki bir çalışmaya göre, belgesi aktif olanların sayısı 118 bin; bilfiil en az bir sözleşmesi olan iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi ve diğer sağlık personeli de 45 bin. Bunun tamamı bizim sendikal örgütlenmenin kapsamında olabilecek durumda değil; bu arkadaşlarımızın, bu meslektaşlarımızın bir kesimi oralarda patron konumunda. Bu arkadaşlarla biz odalarda ve benzerlerinde birlikte mücadele yaparız, genel amaçlı örgütlenmelerde mücadele ederiz; ancak, sendikal örgütlenme söz konusu olduğunda biraz daha dar bir kesim. Üstelik bu

alandaki örgütlenmeyi önümüze hedef olarak koyuyorsak, bunu biraz daha daraltmak gerekiyor. Kısmi zamanlı çalışanlar var; yani kaderi bu alanın kısmen içinde, kısmen dışında olan kesimlerimiz var. Bütün bunlar örgütlenmenin zorlukları. Farklı statülerde çalışanlarımız var, doğrudan işyerine bağlı olarak çalışanlarımız var. Şu anki Türkiye ortamında bu şekilde çalışan arkadaşlarımız için mevcut ilerici, sınıftan yana işkolu sendikalarında örgütlenmelerini önermek durumundayız diye düşünüyorum. Metal sektöründe doğrudan doğruya A metal fabrikasının çalışanı olan iş güvenliği uzmanını oradaki işçilerle beraber Birleşik Metal Sendikasında örgütlenmeye yönlendirmemiz, bunun için Birleşik Metal Sendikamızı politika üretmeye zorlamamız, oradaki işçiyle uzman arasında var olan sınıfın farklı tabakaları arasındaki ilişkileri ortadan kaldıracak somut önermeler ortaya koymamız gerekiyor. Benzer şeyi diğer işkollarında da yapmamız gerekiyor. Daha özel bir örgütlenmeyi ise ortak güvenlik sağlık biriminde çalışanlar için yapabilmemiz mümkün gibi görünüyor. Baktığımızda, yine 2020 rakamlarına göre -daha yeni rakam bulamadım, belki vardır; ama çok büyük bir değişiklik olduğunu düşünmüyorum- işyerlerinin yüzde 85 civarında kesimi hizmeti ortak sağlık güvenlik biriminden alıyor. Yani bu, 45 bin kadar çalışandan aktif sözleşmesi olan 35-40 bin kadar çalışan bu alandaki ortak sağlık güvenlik birimlerinde çalışıyor demektir. Bu bizim için, örgütlenmemiz önemli odaklardan bir tanesi olmak durumunda.

İşyeri hekimleri açısından sendikal örgütlenmenin iş güvenliği uzmanlarına göre biraz daha sıkıntılı olduğunu düşünüyorum; ancak, sahada bunu aşmaya çalışacağız. Bu, iş güvenliği uzmanları açısından kolay değil, hiçbir şey kolay değil arkadaşlar. Bizim görevimiz yol bulmak, yöntem oluşturmak, zorlukların üstesinden gelmek; ama kendi içerisinde göreceli bir zorluktan bahsetmiş oluyorum.

Böyle baktığımızda, önümüzdeki seçenekler neler? Bir tanesi, bu alanda sendika kurmak. Şu an kurulmuş olan iki tane sendika var; bir tanesi İş Sağlığı ve Güvenliği Sendikası. 200 civarında üyesi var. İlk kurulduğunda, acaba bu alanda pozitif bir şey yapabilir mi diye baktık. Başkanı olan arkadaş da dün bir ara buradaymış. Ben karşılaşmadım, ama geldiğini söylediler. Ama özellikle son dönemde oldukça devletçi, patroncu bir söylemi benimsedi bu

sendika. Mesela İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin verilerini başlangıçta kullanıyordu, şimdi, “Ben devletime güvenirim. SGK ne derse odur” türünden açıklamalar yapıyor. Aliağa’ya gelen Sao Paulo gemisine, “İş olacak tabii ki, gelsin, yaparız” diye açıklamalar yapıyor. Şu an için bir mücadele alanı olabilir orası da, ama mevcut örgütlü yapısıyla bizim çok şey bekleyebileceğimiz bir yapı değil. Bir başka yapı -pek bilgi bulamadım- Tehlikeli Madde Güvenlik Danışmanları Sendikası. Geniş anlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışanları alanına girer TMGD belge düzenleyicileri ve bu alandaki çalışanlar. 50 civarında üyesi olan, ama herhangi bir faaliyetini görmediğim bir sendika.

OSGB’lerde çalışan arkadaşlarımıza şu anki mevcut durumda işkolu sendikalarında örgütlenmeyi önerebiliriz diye düşünüyorum. Bunlar tartışmaya açıktır. Bu da nedir? Şu an için ortak sağlık güvenlik birimlerinin önemli bir kısmı 10 numaralı ticaret büro işkolunda bulunuyorlar, yani yaklaşık yüzde 80 kadarı bu işkolunda bulunuyor. Bu işkolu yaklaşık 4 milyon çalışanı olan bir işkoludur. Yüzde 1 barajını düşünürseniz, 40 bin kişinin sendika üyesi olması gereken bir şey. Barajları aşarız. Barajları aşacak bir güç oluşturalım, hiç takmayız barajları; ama hele şu gücü bir oluşturalım. Bunu biz işçi sınıfı örgütlenmesinde sık tartışırız; “Yasalar bizi bağlamaz.” Tamam, beni bağlamıyor; ama ben işçi arkadaşıma gittiğimde, “Toplusözleşme yapabilecek miyiz?” diye soruyor bana. Yapamayacağız. Fiziki gücümüzle yapacağız. Ekonomik gücümüz nedir, işten atıldığımızda destek olabilecek misin? Bütün bunları aşabilecek bir örgütlenmeyi oluşturursam, ancak o zaman yasaları aşarım. Lafla aşamıyoruz. Bu konuda niyetimiz var, bu konuda çalışmamızı yapacağız; ama bunları bir gerçeklik olarak görmek, hesaba katmak durumundayız.

OSGM çalışanlarının bir bölümü de sağlık işkolundaki görünüyor, yüzde 15-10 kadarı. Bu alanda da şu an alternatifler olarak Türkiye Sağlık İş Sendikası ve DİSK’e bağlı Devrimci Sağlık İş sendikaları alternatifler olarak görünüyor.

Bütün bu çalışmalar için, TMMOB ve TTB başta olmak üzere mevcut örgütlerimizin, DİSK’in, KESK’in, atılacak adımlarda cesaretlendirici, ön açıcı olmaları önemli. Tabii ki, esas olan

adımları atacak olanlar. Şu an biraz daha ileriye gidebilmek için bunu gündemleştireceğimiz, bağlantıları kuracağımız, belki sendikalaşma öncesi ön çalışma olarak, dernek gündemine çok fazla takılmadan, dernekler falan oluşturarak adımlar atabiliriz. Bu şekilde adımlar atmamız ve işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında hem kendi haklarını korumak hem de patronların işçileri öldürmesinin bir aracı haline dönüşmemek isteyen iş güvenliği uzmanlarını, işyeri hekimlerini, sağlık personelini ve bu alanda çalışanları sendikal örgütlenme çatısı altında bir araya getirmenin yol yordamını araştırmamız, daha çok tartışmamız ve adım atmamız gerektiğini düşünüyorum.

Hepinize çok teşekkür ederim.

FORUM
NASIL BİR İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ
GÜVENLİĞİ SİSTEMİ/MODELİ

Moderatör: Dr. Metehan Akbulut, Bedri Tekin

FORUM: NASIL BİR İŞÇİ SAĞLIĞI ve İŞ GÜVENLİĞİ SİSTEMİ/ MODELİ

Dr. METEHAN AKBULUT- Değerli arkadaşlar, dostlar, mücadele arkadaşlarımız; sizleri saygı, sevgi ve dostlukla selamlıyoruz. Dün ve bugün gerek sunum yapan arkadaşlarımız gerekse bu sunumlar sonrası yürüttüğümüz görüşmelerde, tartışmalarda düşüncelerini ileten arkadaşlarımıza çok teşekkür ediyoruz.

Divanda biz Düzenleme Kurulu olarak bulunuyoruz. Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonundan, Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği ve ben de Türk Tabipleri Birliği adına varım. Türk Diş Hekimleri Birliğindeki arkadaşımız bir işi olduğu için şu anda katılmadı. Dediğim gibi, iki gün boyunca, yaşadığımız sorunlar ve çözüm önerilerimizi aslında birlikte konuştuk. Özellikle sempozyumumuzda, işçi sağlığı ve güvenliği alanındaki olumsuzluklara son verilmesi kararlılığımızı hep birlikte bir kez daha gösterdik. Son oturumda, yani biraz önce yaptığımız oturumda, “İşçi Sağlığı ve Güvenliğinde Nasıl Bir Mücadele?” konusunu da büyük ölçüde konuşmuş olduk aslında.

Bu oturumumuzda sunum yapacakları netleştirmedik aslında ya da konuşmacılar hazırlamadık; ama işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında bir sistem, model önerisini konuşalım istedik. O yüzden, tamamen bir forum havası içerisinde, nasıl bir işçi sağlığı ve güvenliği modeli istediğimize dair başlayacağız. Ama belki ilk açılımda hepimize yol göstermesi açısından Bedri ağabeye, Bedri Tekin'e bir söz verelim. Çünkü Bedri ağabeyin, TMMOB'nin,

Makine Mühendisleri Odasının aslında daha önce bu alana dair, nasıl bir işçi sağlığı ve güvenliği modeline dair bir görüşleri ve sunumları olmuştur.

İlk sözü Bedri ağabeye bırakıyorum. Sonra söz isteyen arkadaşları sırasıyla not alacağım. Kürsüye ya da buraya gelip konuşmalarını yapabilirler.

Söz sende Bedri Ağabey.

BEDRİ TEKİN- Hepinizi Düzenleme Kurulu ve üyesi olduğum Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği adına sevgi ve saygıyla selamlıyorum. İki gün buraya hepiniz katkı verdiniz. O anlamda teşekkürlerimi de belirtmek istiyorum.

İki gündür kahrımızı çeken, bu organizasyonun teknik anlamda eksiksiz geçmesi için emek veren Çağlar ve Emre'ye de özellikle teşekkür ediyorum.

İş cinayetlerinde kaybettiğimiz tüm emekçileri sevgiyle, saygıyla anıyorum.

Bu sempozyumun amacı 6331'i tartışmak değildi, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan sonra Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinin durumunu tartışmaktı. Evet, sunum yapan arkadaşlarımız hep onu yaptılar zaten. Mecburen 6331 sayılı Yasaya vurgular da oldu, ama ağırlıklı olarak durumun ne olduğunu konuştuk ve durumun çok iyi olmadığını da gördük. Dedik ki, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan sonra da Türkiye'de iş kazaları azalmadı, meslek hastalıkları tespit edilemiyor, iş kazası sıklık hızı ve iş kazası ağırlık hızı da azalmadı, sorunlar yumağı sürüyor. Ağırlıklı olarak herkes 6331 sayılı Yasanın uygun olmadığını belirtti. Sadece sevgili arkadaşım, İş Sağlığı ve Güvenliği Müfettişleri Derneği Başkanı, maden mühendisi Mehmet Teke-lioğlu, 6331 sayılı Yasanın uygun bir yasa olduğunu söyledi. Aslında Maden Mühendisleri Odasında Bartın kazasıyla ilgili bir çalışma grubu toplantısına gidecekti, burada belki de yeniden fikirlerini belirtmek için aramızda bulunuyor.

Şöyle bir önyargıyla davrandık: Sempozyum Düzenleme Kurulunun önyargısı, 6331 sayılı Yasa, Yasadaki söz söyleyiciler, muktedirler, onların kurduğu modelin uygun bir model olmadığı kur-

gusuyla bu forumu gerçekleştirmek istedik. Ama bu zaten dün ya da bugün ya da 10 yıl yaşanmışlıklardan sonra keşfettiğimiz bir şey değil; 6331 sayılı Yasadan yıllar önce, ta 2003 yılındaki 4857 sayılı İş Kanunu'nun kabulünden sonra benzeri sözleri hep söyledik, kurgunun yanlış olduğuna ilişkin sözlerimizi söyledik. Bugün konuşacağımız model belki de geçmişte söylediğimiz modeller, ama bugün siz belki farklı şeyler söyleyebilirsiniz. Benim burada söyleyeceklerim aslında geçmişte söylediklerimiz ve model önerisi konusunda.

Doğrudur ya da yanlıştır, aramızda da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununun özel bir yasa olduğunu, iş sağlığı ve güvenliği alanına yönelik bir yasa olduğunu düşünenler, olumlu bulanlar var; ama en azından bizler diyoruz ki, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, çalışma yaşamının diğer kurallarından, diğer düzenlemelerinden ayrı bir şey değildir. Niye değildir? Örneğin 4857 sayılı İş Kanunu var, 5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu var, Borçlar Kanunu var, Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu var; oradaki kısıtlar ya da avantajlar varsa, bunları İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunundan ayrı bir şey olarak düşünemeyiz. Örneğin, eğer ülkemizde 4857 sayılı İş Kanunu günde 11 saat çalışmaya izin veriyorsa, onu ayrı, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu ayrı değerlendiremeyiz; esnek istihdama izin veriyorsa, ödünç iş ilişkisine izin veriyorsa, bunu işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerden ayrı tutamayız. Bu alanda elbette asıl ana unsur emekçiler, işçiler; ama bunun yanında, söz söyleyen, müdahale eden başka unsurlar da var; örneğin devlet var. Devlet, yasa yapma anlamında var, denetleme anlamında var, kuralları koyma anlamında var. Evet, işçiler var, işçilerin örgütleri var, sendikalar var, işverenler var, işverenlerin örgütleri var. Biz hep şunu da iddia ettik: Bizi zaman zaman taraf olarak kabullenip sözümüzü sadece söylememize izin verdikleri de oldu. Söylediklerimize uygun davrandılar demiyorum, ama sözümüzü dinledikleri de oldu. Meslek örgütleri var. Demokratik kitle örgütleri hemen hemen hiç taraf alınmadı, onu söyleyeyim.

Burada devlet, yasayı yapmanın dışında, olaya nasıl müdahil oldu. Hemen hemen hiç müdahil oldu diyemeyiz. Sadece ne yaptılar; özellikle toplu katliamlarda gidip cenazeleri kaldırdılar, “Şöyle bir

acil durum örgütledik” diye propaganda yaptılar, ailelere baş sağlığına gittiler ve hâkim ideolojiyi savunacak telkinlerde bulundular. Yerel yönetimler de elbette ki devletin kamu örgütlenmesinin bir parçası ama yerel yönetimlerin hemen hemen işçi sağlığı ve iş güvenliği konusuna katılımını görmedik. Belki bu konuda bizim de çok ısrarımız olmadı.

İşçiler ve sendikalar anlamında iki gündür yakınmalar var, DİSK dâhil. Her çıkan DİSK'e vuruyor. Türk-İş'i, Hak-İş'i, Memur-Sen'i, Kamu-Sen'i, unutuyoruz; ama DİSK'i hiç unutmuyoruz. Neden, bilmiyorum.

Seni sevdiğimiz için yapıyormuşuz.

Evet, sendikaların da hatta üyesi ve yöneticisi olduğum, uzun yıllar Başkanı olduğum Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği İşçi Sağlığı İş Güvenliği Çalışma Grubu dâhil, genellikle söz söyledik. Pratiğe yansıma konusunda çok bir şeyler yaptığımızı söyleyemeyiz. Bugün söyleyeceklerim, burada anlatacaklarım aslında daha önce konuşulmuş şeyler; ama bizim ısrarımız ya da önerimiz, örneğin ulusal işçi sağlığı ve iş güvenliği enstitüsü ya da başka bir kurul vesaire diyeceğiz, “Bunu önerdik, olmadı” demenin dışında, hayata nasıl geçireceğimizi konuşmalıyız bence. Resmi olarak öyle bir enstitü olmasa bile... Bizim önerdiğimiz modelde elbette kamuda var, devlet de var. Kamu, devlet, olmasa bile, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, KESK, DİSK, bu alanda önerdiği modelin benzerini hayata geçirmede bir şeyler yapabilir mi, kafa yormamız gereken konu bence o. Şunu da biliyoruz ki: Sendikalaşmanın önünde de onlarca, yüzlerce engel var. Bir önceki oturumda Ertuğrul, “İşkolu sendikacılığını savunuyorum” dedi. Ben de eski bir KESK'li olarak işkolu sendikacılığını savunan birisiyim, ama şunu da biliyorum ki: Çalışanlar, işçiler diledikleri örgütleri kurmakta serbesttirler. Bizim belki de her zaman dile getirmemiz gereken bir konu. Ama ne yapıyor devlet hem işkolu sendikacılığını ortaya koyuyor hem barajları ortaya koyuyor, sendikalaşanlar işten atılıyor, seyrediyor. Devlet başka bir şey daha yapıyor; sağlık ve güvenlik nedeniyle grevleri erteliyor. O anlamda, evet, bu işin öznesi işçiler; ama işçilerin önüne hem örgütlenmeleri anlamında, örgütlenseler de sendikalara onlarca, yüzlerce engel çıkarıldığını biliyoruz. Evet, bugün konuşa-

caklarımı mevcut düzen içinde konuşuyorum, yani kapitalizmin kuralları içerisinde konuşuyorum. Kafamdaki hedef o değil. Ama bu düzende, kapitalizmde bunlar çözülmez denilebilir.

Bilirkişi raporlarında da sık sık rastlıyorum; “İşçi çalışmaktan kaçınma hakkını kullanmamış. O nedenle o kazanın meydana gelmesinde şu kadar kusurlu.” Farz et, kullanmadı, kullanmasının önünde de engel yoktu; ama kullanmadı. Kullanmasının önünde engel var zaten, o ayrı bir şey de bundan dolayı kusur olur mu? İstanbul Üniversitesini hatırlıyorum; yıllar önce, 2012 yad 13’te, yemekhaneye ilgili bir problem getiren İstanbul Üniversitesi Hastanesindeki çalışan temsilcisi işten atılmıştı. İşçiler sendikalarda bir şekilde boğuluyor. Bizim belki de konuşacaklarımız ve ileride yapacaklarımız aslında işçilere, sendikalara moral de veren, onları motive eden bir unsur olmak zorunda.

Bu işte en rahat olanlar işverenler, ne kadar ağlarsa ağlasın. Ağlamıyor zaten, görmedim ben. Niye her türlü önlemi almakla yükümlüymüş. Önlem alsa ne oluyor, almasa ne oluyor? Soma’da 301 kişi hayatını kaybediyor, oranın sahibi üç-beş yıl yatıp çıkıyor. Bartın olayında göreceğiz, çok kısa süre sonra oradakiler de tahliye edilecek.

Eski adıyla İş Teftiş Kurulu Başkanlığı, yeni adıyla Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı gerçekten işyerlerini denetlemiyor da. Pandemiden önce, 2019 yılında, müfettiş başına toplam denetim sayısı 1 yılda 40 değildi. İşyeri kapatma vesaire, işyerinde işi durdurma, eh, sınırlı sayıda oluyor. İşverenler idari ve cezai yaptırımla da karşılaşmıyor. Model önerisinde belki daha ayrıntılı konuşacağız; ama cenaze kaldırıyorlar ya, bizler de sadece ağlıyor ve yakınıyoruz. Elbette ben devlet kadar, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı kadar, Enerji Bakanlığı kadar, Sağlık Bakanlığı kadar sorumlu değilim; ama biz de ağlamanın dışına çıkmak zorundayız, ağıt yakmanın dışına çıkmak zorundayız. Onu belki burada yine konuşacağız.

“Eşit söz sahibi olması gerekir mi; evet” demişim, ama bizim önerdiğimiz modellere de dönüp baktığımda, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı var, Enerji Bakanlığı var, Sağlık Bakanlığı var, Millî Eğitim Bakanlığı var. Eğer kararlar oyla alınacaksa, çoğunlukla alı-

nacaksa, orada da kaybederiz. Eşit söz sahibi değil; aslında işçilerin, işçi temsilcilerinin, sendikaların son sözü söylediği bir modeli konuşmak durumundayız. 6331'in ilk kabul edildiği dönemlerde bizi muhatap alıyorlardı. Yaramaz çocuk olduğumuz konusunda intibalar olsa bile, her yerde görmüyorlardı demek ki. Mesela, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği olarak İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları Hakkındaki Yönetmeliğe şunu önerdiğimizi biliyorum: "Burada oylama olmaz. Çoğunluk oy da değil, çalışan temsilcisinin ya da iş güvenliği uzmanının önerdiği öneri kabul edilmiş sayılır." Belki başka formüller bulunabilir, ama eşit söz de burada anlamsız. Yani konuşacağımız modelde onları konuşmak durumundayız.

Önereceğimiz modelde tehlike sınıfları olmalı mı? Bu soru sizlere yöneltilmiş. Çalışan sayısının bir önemi var mı, tehlike sınıfının bir önemi var mı, işkolunun bir önemi olmalı mı? Örneğin madendi, inşaattı, metal sektörüydü, kimya sektörüydü, rafineriydi, belirli ayrımlara özgü şeyler olmalı mı? İstihdam biçiminin, geçici, tam süreli, belirli süreli, belirsiz süreli gibi, ödünç çalışma gibi, kısmi zamanlı çalışma gibi özellikleri, ayrılıkları olmalı mı? Çalışanın kimliğinin bir önemi olmalı mı? Mesela SGK istatistikleriyle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisinin istatistikleri arasındaki farkı dile getirirler. Orada 1.700 de burada niye 2.100? Evet, orada 2100 olur; çünkü senin istatistiklerinde tarım yok, senin istatistiklerinde köylü yok; senin istatistiklerinde Suriyeli, Afganistanlı, Özbekistanlı, Kırgızistanlı yok. O anlamda, böyle bir şeyi konuşmalı mıyız modelimizin içerisinde, nasıl yer almalı, önerilerinizle onu konuşmalıyız.

Sevgili hocam, işyeri hekimliği konusunda çok da sıkıntılar çekmiş hocam, Ahmet Telli bir hekim. Ben bir mühendisim. Belki de bakış açılarımız o anlamda da farklı olabilir. O, "İş kazaları, meslek hastalıkları Sağlık Bakanlığına bildirilsin" dedi. Ben öyle demiyorum. Çalışma yaşamına ilişkin kurallar ayrı bir bakanlıkta olmalı. Sağlık Bakanlığının bu konuda müdahalesi, yeri olmalı mı; olmalı. Sağlık Bakanlığı elbette ki hem iş kazalarında hem de meslek hastalıklarına ilişkin söz söyleyecek bir kurum olmalı; ama çalışma yaşamına ilişkin bakanlık, yani 4857'siyle, 6331'iyle, Sendikalar Kanunuyla, Borçlar Kanunu'yla o çalışma yaşamını düzenleyen, oradaki kuralları takip eden ayrı bir bakanlık ol-

malı. Bildirim konusunda sadece Sosyal Güvenlik Kurumuna bildiriliyor olması, eskiden çalışma ve iş kurulu müdürlüğüne bildirilirken şimdi bildirilmiyor olması, aslında Sosyal Güvenlik Kurumunun mantığını da ortaya koyuyor. “Ben tazmin eden bir kurumum, ben bununla ilgilenirim, yani kazaların nedenleriyle ilgilenmem” diyor. Birkaç kongrede ya da Mecliste sunduğum bir şey var, “SGK istatistikleri aş kazalarının önleminde yol gösteriyor mu?” diye. Göstermez. Bakın, kazanın nedenleri bilinmeyen nedenlerdir, tespit edilmeyen nedenlerdir. O anlamda, Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü de o konuda devrede olmalı. Ahmet Telli hocam da sanırım bu pazarlıkta olabilir.

Burada bulunanların hemen hemen tamamı ya işyeri hekimi ya da iş güvenliği uzmanı. Bir kere, eğer modelimizde işyeri hekiminin, iş güvenliği uzmanının yeri olacaksa, iş kazalarının önlenmesinde yükümlülüğün işveren yükümlülüğü olduğunun altı kalınca çizilmeden bu olmaz. Dünya modellerinde farklı istihdam biçimleri var mı; var, evet. “İster çalıştır ister çalıştırma” diyen modeller var, “Sayıya göre çalıştır” diyenler var, süre koyan modeller var, süre koymayan modeller var. Ama profesyonel olarak düşünmemiz gereken, sadece işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve sağlık personeli mi olmalı, başka kişiler olmamalı mı? Sanıyorum, olmalı diyeceksiniz.

Mehmet hocam mıydı, Onur hocam mıydı, tam süreli çalışma dedi, işyerinde hep bulunma dedi. Aslında ortak sağlık güvenlik birimi diye ilk ifade eden Türk Tabipleri Birliğiydi ve orada kastettiği de işyerlerine yakın ortak sağlık güvenlik birimlerinin olması, kolay ulaşması ya da işçinin de kolay ulaşabileceği yerler olmalı. Oradaki tam süreliyi aslında öyle anlayabiliriz. Esenler’deki ortak sağlık güvenlik biriminin Pendik’e hizmet vermesi değil; Esenler’deki işçinin de kolayca ulaşabileceği, Pendik’teki işçinin de kolayca ulaşabileceği bir yapı olmadığı sürece OSGB’leri de verilen hizmetleri de tartışabiliriz.

Benim söylediğim şu: Aslında bu model, benim de Çalışma Bakanlığı'nda işe başladığım dönemde Genel Müdürümüz olan Ergin Atasü'nün döneminde, Bahri Ersoy'un döneminde -Erdal Atabek, sanıyorum Sosyal Sigortalar Genel Müdürüydü- bizim yıllar sonra da dile getirdiğimiz ulusal düzeyde İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olarak 7 Temmuz 1978'de bizim 44-45 yıl sonra konuştuğumuz, hâlâ çırpındığımız, debelendiğimiz model konuşulmuş, toplantı yapılmış, alt komisyon kurulmuş. Bu alt komisyonda İSGÜM var, Türk Tabipleri Birliği var, DİSK var, TMMOB var, Sağlık Bakanlığı var, Çalışma Bakanlığı var. Onların da olduğu bir şey oluşmuş, ama sonra 79 Ekim'de 5-0 Süleyman Demirel'in galibiyeti, Ecevit Hükümetinin istifasından sonra bu da bir şekilde gündemden kalkmış. Hangi modeli konuşacaksak, şunun altını bir kez daha çiziyorum. Çok beklentisi olanlarımız da var belki, seneye mayısta yapılacak seçimden sonra. O seçimden sonra da işimiz kolay değil, onu bilmek durumundayız. Evet, 2006 yılında emekli olmuş olan birisi olarak, kendimi hâlâ KESK'li olarak ifade etmekten gurur duyarım. Orada bir fiili ve meşru mücadeleimiz vardı, "Yasaları çalışanlar yapar. Yasalar geriden gelir" derdik. Aslında yasa yapmaya bir kafamızı yoralım. "Sözün ne kadar etkili olabilir?" diyebilirsiniz. O etkiyi nasıl yaratabileceğimizi konuşalım bence. Yani bizim oluşturacağımız model, enstitü mü diyoruz, kurul mu diyoruz, ne diyorsak diyelim, onun nüvelerini nasıl yapabiliriz ve yasal düzenlemeye nasıl hazırlanabiliriz?

Bu 78'in modeli. 78'de, işyerleri il düzeyinde, bölge düzeyinde ve ulusal düzeyde bir yapı öngörülmüş. Kuralları koyma, denetleme, eğitim, hijyen, bunların tamamını içeren bir model o zamandan önerilmiş. 2007'de DİSK, KESK, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği, TTB, Türk-İş vardı ve Fişek Enstitüsü vardı. 2007'de, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu diye bir kanun gündemdeydi ve o toplantılara bizi çağırıyorlardı. Benim o zaman KESK temsilcisi olarak bulunduğum o toplantıda, iş sağlığı ve güvenliği enstitüsü ya da kurul, adını tam hatırlamıyorum. Bunu tekrar ettik. En son 2007'de bu örgütler önermiş ve 2007'den beri de aklımıza estikçe, kongrelerde, sempozyumlarda bunu dile getiriyoruz; ama dediğim gibi, hayata geçme konusunda sıkıntılarımızı... 78'de önerilen modelin ana başlığında yine hepsinin görevleri vesaire

tanımlanmış, ama Çalışma Yaşamı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü var. Bakın, şu anda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında çalışma yaşamına ilişkin iki tane genel müdürlük var; Çalışma Genel Müdürlüğü var, İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü var. Yani o zaman Erdal Atabek, Ergin Atasü ve diğer katılımcılar, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, DİSK, bu işi çalışma yaşamının diğer kurallarıyla iş sağlığı ve iş güvenliğinin kurallarını ayrı düşünmeden, iç içe olarak düşünerek, Çalışma Yaşamı ve Güvenliği Genel Müdürlüğünü önermiş. Onun bileşimi var; o bileşimde -bugün belki SGK'da Genel Kurul var; ne kadar hayata geçiyor, bilmiyorum- Ulusal Çalışma Yaşamı ve Güvenliği Genel Kurulun önermişiz. Çalışma Yaşamı Konseyi, Ulusal İşçi Sağlığı Konseyi gibi konseyler o zaman önerilmiş ve alt başlıkları var. Yani aslında geçmişimiz bize yol gösteriyor, yarıncıdan itibaren yapacaklarımız ve konuşacaklarımız ya da bugün konuşacaklarımız konusunda bize yardımcı oluyor, onu bilelim. Bir hayal dünyası değil bu. Evet, hayal etmezsem kazanamam, hayal etmezsem gerçekleştiremem; ama bunlar iş olsun diye, muhalefet olsun diye ya da farklı ses olsun diye değil; çalışanları, işçileri, emekçileri, onların örgütlerini ve meslek odalarını esas alan bir yapılanma konuşulmuş. Dediğim gibi, 2002'de DİSK, KESK, TMMOB, TTB, Türk-İş ve Fişek Vakfı da geçmişteki o 1978'deki modeli derinleştiren bir modeli konuşmuşlar.

Konuşmam sizlere bir dayatma ya da aksini düşünmenizin önüne engel koyma değil. Tabii, denetimdi, eğitimdi, muayeneydi, önlemlerin alınmasıydı vesaire, bunları ne yapacakları konusunda ayrıntısına girmedim. Bu örgütler, şu anda aramızda olan Türk Dış Hekimleri Birliği hariç -onların da aramızda olması bize güç katıyor- biz bunları geçmişte konuşmuşuz; ama hayata geçirme, gerçekleştirme konusunda istekli mi olmamışız, başaramamış mıyız ya da sadece yasal bir yapı mı düşünmüşüz, bilmiyorum.

Benim söyleyeceklerim şimdilik bunlar. Sanıyorum, başka söz söyleyecek arkadaşlarımız da olacak. Sizlerin katkılarıyla bunu daha da derinleştireceğiz.

Teşekkür ederim.

Dr. METEHAN AKBULUT- Sunumu için, verdiği bilgiler için Bedri Ağabeye teşekkür ediyoruz. Bu forum oturumumuzda şöyle bir şey yapmayacağız: Konuşan ya da benzeri sunum yapan arkadaşlarımızla karşılıklı soru vesaire değil; konuşmalar bittikten sonra karşılıklı düşüncelerimizi, önerilerimizi, eleştirilerimizi vesaire söyleyeceğiz. O anlamıyla soru soracak, görüş iletecek arkadaşlarımız biraz beklerlerse sevineceğim. Sadece söz isteyen arkadaşlara birazdan söz vereceğim.

Bu arada, Bedri ağabeye bir eleştiri yapayım. Beni iki-üç gün önce aradı, “Mutlaka kravat tak” dedi, bana takım elbise giydirdi; ama kendisi takmamış. O anlamıyla eleştiriyorum.

Bundan epey yıllar önce Türk Tabipleri Birliği İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kolunda çok görevler alan Dr. Bülent Aslanhan’la Dr. Arif Müezzinoğlu’nun çalışan sağlığı ve güvenliği hizmet sunum modeli üzerine bir taslakları olmuştu. Bülent bir kaza yaptığı için gelemiyor. Arif ağabey söz istediği için, ikinci sözü Arif Ağabeye veriyorum.

Teşekkür ediyoruz Arif ağabey.

Dr. ARİF MÜEZZİNOĞLU- Değerli konuklar, sevgili arkadaşlar; merhaba.

Ben de “Tarihten Bir Sayfa” başlıklı bir sunum yapacağım Bedri hocamdan sonra. O TMMOB bölümünü yaptı. Benimki kısacık, o kadar uzun sürmeyecek. TTB’nin İşçi Sağlığı Kolunun 2008’de bir sunumu, bir model taslağı hazırlamışlığı var. Bülent Aslanhan’la beraber 2008’de, İstanbul’da, Lütfü Kırdar Salonunda yapılan 5. Uluslararası İş Sağlığı ve Güvenliği Bölgesel Konferansında, Çalışan Sağlığı ve Güvenliği Hizmet Sunum Modeli Taslağı başlığı altında 8 sayfalık bir metinden oluşan bir sunum yapmış olduk. Ona ilişkin birkaç şey paylaşmak istiyorum. Sunumum yok ne yazık ki.

Hocamın dediği gibi, 2008 öncesi o yasa hazırlık çalışmalarının da etkisiyle bizim kolumuz da böyle bir model hazırlamış oldu. Hocamın hazırladığı modele benzer yanları da var. 6331’in henüz hazırlık çalışmalarının olduğu bir süreçte, bir anlamda 6331’e bilmem kaç yıl öncesinden güçlü bir cevap diye değerlendiriyorum. O dönemin sosyoekonomik sürecini sabahleyin konuşmalarımız ayrıntılı olarak anlattı. Biliyorsunuz, bir başka dönemdi

işçi sağlığı alanı. Hatırlayanlar olacaktır. Bir biçimde iş güvenliği uzmanlığı ilk Çalışma Yasasıyla birlikte 2000'lerin başında tanımlandı. Alanda işyeri hekimlerinin ağırlığı oldukça fazlaydı, iş güvenlik alanına da bir biçimde el yordamıyla bir şeyler yapmaya çalışıyordu işyeri hekimleri. Sertifika eğitimleri tümüyle TTB'nin inisiyatifindeydi. İşyeri hekimi atamalarında odalarımız doğrudan söz ve inisiyatif sahibiydiler. İşyeri hekimi ücretlerini, asgari ücretleri yine odalarımız, TTB belirliyordu. Bu, işverenlerin çok büyük rahatsızlık duyduğu somut alanlardan biriydi. Dönem bir anlamda AB uyum süreciydi, iktidar buna yönelik bir süreç işletiyordu. Bizim buna karşılık enstitü çalışmalarımız vardı. Bu enstitü çalışmalarının oluşturulma sürecinde bir büro kuruldu, dünya örnekleri çalışmaları incelendi. Kızılcahamam'da, benim de katıldığım 3 günlük bir eğitim hazırlık çalışması yapıldığını hatırlıyorum. Alanın ilgili, önemli akademisyenlerinin yine alandaki deneyimli işyeri hekimleriyle birlikte 100 civarında katılımcının olduğunu hatırlıyorum. O dönemde çok yeni olan uzaktan eğitimin, dolayısıyla ilk test, son test vesaire gibi çok yeni kavramların işletildiği, başladığı, 180 saati uzaktan, 9 günü yüz yüze olan eğitimler TTB tarafından veriliyordu ve alanda oldukça olumlu geri bildirimler alıyordu, ilgi oldukça yüksekti. Ama iktidarın o dönemde piyasanın isteklerine göre alanın düzenlenme süreci de yaşadığını, dolayısıyla işçi sağlığı alanına da 6331 ve onun alt başlıkları gibi bir çerçeveyi de oluşturmaya başladığını söyleyebiliriz. Dolayısıyla bizim taslak tam da o süreçte oldukça önemli bir çalışma diye düşünüyorum. 8 sayfalık bir taslak. Öncelikle amaçta, işçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek demişiz. Stratejilerde, ilgili tarafların, bütün çalışanların, yani İSG alanında tanımladığımız çalışanların tarifini, hangi niteliklere sahip olması gerektiğini ayrıntılı tanımlamışız. Hangi teknik, eğitim, yönetim düzeylerine sahip olması gerektiğini tanımlamışız. Hizmet sunum birimleri olarak işyeri sağlık birimi demişiz. Bugünkü İSGB'lere tekabül eden, belli bir çalışan sayısının üstünde olmak kaydıyla bütün işyerlerinin işyeri sağlık güvenlik birimi, o günkü ismiyle İSB'lerin olması gerektiğini tanımlamışız. Bedri hocamın dediği gibi, bugünkü OSGB'den farklı, işyerleri ortak sağlık güvenlik tanımlarını belli bir çalışan sayısının altındaki işyerlerinde,

özellikle organize sanayi bölgelerinde ve küçük sanayi sitelerinde tanımlamışız. Bunların kaç işçiye kadar görevlendirilmesi gerektiğini, kaç işyeri hekimi ve diğer personelden görevlendirilmesi gerektiğine ilişkin tanımlar yapmışız. 15 ilkemiz olmuş. Birincisi, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmeti işverenin yükümlülüğü altında kamusal bir hizmet olup kâr amaçlı olarak yürütülemez demişiz.

İşyerleri ortak sağlık güvenlik birimlerini ayrıntılı tanımlamışız. Nerelerde, hangi coğrafi komşuluklarla, hangi durumlarla, hangi yakınlıklarla olması gerektiğine ilişkin tanımlarımız olmuş. Benzer biçimde, İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, mali, idari özerkliği olan özerk bir yapı. Bunun bir yürütmesi olan, daha sık toplanan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kurulu ve altında işyerleri sağlık güvenlik bölge merkezleri il ya da bölgesel düzeyde tanımlanmış ve alanda da İSB'ler ya da işyeri ortak sağlık güvenlik birimleri tanımlanmış.

Sağlık gözetimini o günlerde bile oldukça iyi tanımlamışız diye düşünüyorum kendi adıma. Çalışanın işçi sağlığı sürecinde sürece katılmasına, daha aktif olmasına; yani denetlemesini, müdahale etmesini, olumsuzluklara ilişkin “Bu işyeri benim için sağlıklı değildir ya da “Güvenli değildir” tespitini yapabilmesine ve bunun sonucu belli süreçleri işletebilmesine yönelik tanımlar yapmaya çalışmışız. Oldukça çağdaş başka başka tanımlar var. Dediğim gibi, personel tanımlarını ayrıntılı yapmışız. Fiziki yapının, finansmanın nasıl karşılanması gerektiğine ilişkin tanımlar yapmışız. Eğitim, denetim, işçi eğitimlerine özel bir başlık açmışız. Sürece katılmasının nasıl sağlanacağına ilişkin çok ayrıntılı tanımlamışız. İstatistik ve sevk sistemi gibi bir dizi ayrıntı daha var. Sonuç olarak, İSİG örgütlenmesinin bütün çalışanları kapsaması gerektiğini tanımlamışız ve bunu ifade etmeye çalışmışız.

6331 buna benzer bütün iddialarına karşın, bildiğiniz gibi, kendi yasal çerçevesi içinde bile dediklerini yerine getiremiyor. Kendi içinde zaten ilk sayfasında belli kapsama girmeyenler var; MİT, TSK, Acil Afet falan. Onları bir kenara bırakalım, 50'nin altında az tehlikeli çalışanların 4. kez 10. yıla uzanan ertelemeleri var 2024'e. Bu, aşağı yukarı 1 milyon 300 bin işyeri demek, 5,5 milyon çalışan demek. Bir biçimde bir düzenleme yapıldı buna. 10'a kadar olan, şimdi de 50'ye kadar olanlara belli bir eğitimle işve-

renler iş güvenliği uzmanı ve süreci yürütmek üzere eğitimleri sağlanıyor. TOBB ve TESK'in ağırlıklı olarak verdiği eğitimlerle bu tanımlanıyor, yani bu görev veriliyor. Bunlar kendi içindeki kapsam dışında kalma durumları, ama bunlarla da sınırlı değil. Ocak 22'de uzun uğraşlarımızla Türk Tabipleri Birliğine işyeri hekimlerinin listesini verdi Bakanlık. Burada 340 bin tanımlanmış işyeri hekimi görevlendirmesini bildirmiş oldu TTB'ye. Bu, yaklaşık 2 milyon 100 bin işyerinin olduğu bugünün Türkiye'sinde, 1 milyon 300 bini bir kenara bırakırsak, en az bu kadar daha işyerinin, işyeri istihdamının sağlanmamış olduğunun ifadesidir. Yasada bu istihdamın sağlanmamasının cezai şartları ve diğer yaptırım usulleri tanımlanmış olmasına karşın, buna ilişkin ne yapılıyor olduğunu bilmiyoruz çok ayrıntılı; ama sonuç olarak, kendi tanımladığı "Herkesi kapsıyor" tanımının da önemli bir bölümünün kapsam dışında kaldığını anlatan bir cümle. Ancak, kapsam dışında kalma sorunu bununla da sınırlı değil. Mülteci ve göçmen emeği, mevsimlik tarım işçileri; ev, bakım, temizlik işindeki işçiler; gündelik yaşayan yevmiyeli insanlar, ev eksenli çalışanlar SGK güvencesinin de dışında olması hasebiyle tümüyle işçi sağlığının kapsamının dışında. Dolayısıyla bu kapsama sorunu bu getirilen Yasanın en önemli iddiası olmakla birlikte, kendi söylemine aykırı biçimde, kapsamanın önemli bir kısmını sağlamadığını söylemek lazım.

İkinci olarak, işçilerin sağlık sorunlarını ve güvenlik sorunlarını görünür kılmaktan son derece uzak bir yasa ve geldiğimiz durum itibarıyla olumluya doğru bir gidişatı olması da pek mümkün gibi görünmüyor. Dolayısıyla buna ilişkin bizim ta 15 yıl önceki taslağımızda, işçinin bu alanda daha aktif olması ve süreci üstlenmesi, denetlemesi gibi bir dizi şeyi katmıştık. Onların önemli olduğunu düşünüyorum.

Biz, üç alanda İSG örgütlenmesi tarif ettik. Bugünkü İSGB'ler, işyerleri ortak sağlık güvenlik birimleri işverenlerin doğrudan karşıladığı bir örgütlenme diye düşünüyoruz; ama küçük işyerleri ve SGK şemsiyesinin dışında kalan çalışanların mutlaka TSM'ler ya da belediye işçi sağlığı örgütlenmelerinin sorumluluğuyla, bir faaliyetle kapsama alınması gerektiğini söylemişiz o günkü taslağımızda.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

MEHMET TEKELİOĞLU- Herkesi saygıyla selamlıyorum.

Herkes geçmişten bahsediyor. Ben de nasıl görünüyorum, bilmiyorum; ama babası 1958 yılında iş müfettişi olarak çalışma yaşamına girmiş birinin oğluyum. 78'den bahsetti Bedri Bey. Ben 1964 doğumluyum. Ben doğduğumda, babam Çalışma Bakanlığında bölge müdürüydü, yani çalışma yaşamının içine doğdum. Sonra baba mesleğime devam ediyorum. 78 yılında, Bedri Bey'in anlattığı şeylerin içerisinde artık yetişmiş ve belli bir siyasi düşünceye sahip olan insanlar olarak evimde konuşulan şeylerin çoğundan da şeyim var. 78-79'da Bedri Beylerin Bakanlığa alımları sırasında babam Çalışma Genel Müdürü olarak Ergin Atasü'lerle beraber aynı Genel Müdürlük erkini paylaşan biri olarak, Bakanlığa gelmelerinde katkısı olan kişiydi. Sonuçta, 12 Eylül sonrasında Bedri Bey'le beraber babam da Çalışma Genel Müdürüyken 1402'lik oldu. Bunu niye söylüyorum? Bir hafıza var; maalesef, bu hafızayı gelecek kuşaklara aktaramıyoruz ve konuşmalardan anladığım kadarıyla da, hatta birazcık da deneyimimiz kadarıyla aslında kurumlar kendi içlerinde bazı şeyleri defalarca deniyorlar ve bilgilerin paylaşımında da ciddi bir sıkıntı var. Onun için biraz bir şeyler söylemek istiyorum. Örneğin bir enstitü kavramından söz ediliyor, ama... Şunu da söyleyeyim: 1978 yılında Bedri Beylerin bu modelleri geliştirmeleri, Beylerin orada Genel Müdürlük yapabilmelerinin en büyük özelliği, o zaman Bakanlık Çalışma Bakanlığydı, Sosyal Güvenlik Bakanlığı kısmı yoktu. Çalışma Bakanlığıyla Sosyal Güvenlik Bakanlığını bir araya getirdiğinizde, bir çelişkiyi de beraberinde getiriyorsunuz. Bir tanesi, Çalışma Bakanlığı "Bir şey olmasın" bakanlığı, Sosyal Güvenlik Bakanlığı ise "Geçmiş olsun" bakanlığı. "Bir şey olmasın" ve "Geçmiş olsun"u yan yana getirdiğinizde, sorunları çözemiyorsunuz. Bir de bunun "Geçmiş olsun" kısmı akçeli kısmını oluşturuyorsa, sizin bakanınız o tarihten itibaren Sosyal Güvenlik Bakanı oluyor. Çok açık söylüyorum: 83'ten -biz 83'te birleştik- bu yana hiç Çalışma Bakanı olmadı, hep Sosyal Güvenlik Bakanımız oldu, ama Bakanlığın adı Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı oldu. Oysa sosyal güvenliğin uğrayacağı zararların tamamını engellemek istiyorsanız, çalışma yaşamına müdahale etmek zorundasınız. Bir bakan ikisi bir arada bu paradoksu gidemeyeceği için, çalışma yaşamı bir türlü hayata geçemeyen parçasını oluşturuyor.

YODÇE diye bir yer vardı, eskiden YOTÇE'ydi adı. Burası enstitüydü. Nusret Fişek'ler, İsmail Topuzoğlu buralarda akademisyenlikler yaptılar. Bu yaşamına 60'lı yıllarda böyle bir kurguyla başlamış bir bakanlık; ama sonunda siyasi erk sonuna bir M harfi ekledi, merkez yaptı, daha sonra onu ÇASGEM yaptı, sonra İSGÜM diye böldü, sonra o M'yi merkezden çıkartıp müdürlük yaptı, yani tarihi geriye doğru işletti. Akan suları tersine mi döndürüyorlar, bilmiyorum. Ama meslek odaları olarak ben baştan söyleyeceğimi söyleyeyim: Ben Çetin Uygur'a çok şey borçluyum. İsmi herkes tarafından biliniyordur herhalde. Özelleştirme sürecinin yaşandığı dönemde, bir toplantıda şunu söylemişti: "Eğer var olanı değiştirmek istiyorsanız, sizden istenenlerin tam tersini daha iyi ve daha güzel yapın" demişti. Yani bizler nehirleri terse akıtmak zorundayız. Onun için, bu sistemin içinde de yapılacak çok şey var. Ben buna inananlardan biriyim ve bütün yaşadıklarımına rağmen hiç bu duygumu yitirmeyeceğimi düşünüyorum.

Birtakım model önerileri var. Bedri Bey tanıdığı için söylüyorum: 6331'i ilk kaleme alan kişi Filiz Anık'tır, Bedri Bey'in dönem arkadaşısıdır ve 1994 yılıdır bu. Uluslararası direktiflerden Türk mevzuatına uyarlayıp... İki tane direktifin birleşimidir. Hatta benim de 1995 yılında Makine dergisinde onunla ilgili, hangi maddesinin niçin yazıldığıyla ilgili 4-5 sayfalık bir yazım var. Yolculuk oradan başlıyor; ama 95'te biz bunu kamuoyuyla yeteri kadar paylaşmamışız ki, bu sivil toplum kuruluşları kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri bunları kendi içinde defalarca tartışmışlar, yeniden yeniden hayata geçirmişler.

Biraz kurum içinden de bahsetmek istiyorum; çünkü bizim yaptıklarımızı siyasi erk dışarıya ne kadar yansıtabiliyorsa, kamuoyunun da o kadar bilgisi oluyor. 1997 yılında biz İş Teftiş Kurulu olarak OSTİM'de bir çalışma yürüttük. Çalışan çocukların çalışma yaşamından alıkonulması ya da bunların eğitim hayatına kazandırılmasıyla ilgiliydi. Burada amaç şuydu: Aileleri meslek edindirerek, gelir sahibi yaparak, çocuklarının işgücüne ve onların gelirlerine muhtaçlığını ortadan kaldırarak, çalışma yaşamındaki çocukları çalışma yaşamından alıkoymak. Bu sürecin içerisinde OSTİM'de biz şöyle bir şey yapmıştık. Sahanın o yıllarda olmayan ihtiyaçları bize göre, iş müfettişlerine göre teknik

elemanlardı ve 50'nin altında işçi çalıştıran işyerlerinde işyeri hekimlerine ulaşmaktı. OSTİM'de bir bina yarattık OSTİM yönetimiyle beraber. Buraya işyeri hekimi, bir makine mühendisi ve bir elektrik mühendisiyle bir birim yarattık ve bunların sahadada bizlere tam zamanlı olarak destek vermesini sağlayacak bir model denemesi yapıyorduk. Projenin başlangıcı ve bitimi 9 ay olduğu için, sistem kuruldu; ama biz sahadan çekilmek zorunda kaldığımız için, sonuçlarını sınama şansımız olmadı. Bizim iş müfettişleri olarak 6331'de gelen iş güvenliği uzmanlarıyla işyeri hekimlerinin tabana yayılmasıyla ilgili bir talebimiz var, ama sistem tarafından bunun sulandırılmasıyla ilgili hiçbir talebimiz yok aslında. Ama 90'lı yılların başından itibaren -ki, o uygulama sanırım 95-96'ydı- biz bu tip şeylerin beklentisi içinde olan bir grubuz. Daha etkin bir denetim nasıl yapabiliriz, biz kendi içimizde bunu da tartışıyoruz; ama daha etkin denetim, sahanın bizden beklediği gibi, Türkiye'deki milyonlarca işyerine elinde çantasıyla bir iş müfettişinin gitmesiyle olmuyor. Bu, sahadaki tüm paydaşların buna doğrudan katılımıyla mümkün. İlk günden beri biz bunu düşünüyoruz, ama anladığımız kadarıyla meslek örgütleriyle yeteri kadar da kendimizi ifade edemiyoruz. Son 20 yıl içerisinde de meslek örgütlerimize karşılık tavırları bildiğimiz için, zaten ciddi bir yol ayrımında olduğumuz için, bu işbirliğini de yaratamıyoruz. Ama bilin ki, kendimizi ifade edemesek de, iş müfettişleri olarak gönlümüzde böyle şeyler yatıyor.

Burada üçlü sacayağından bahsediliyor, ama devletin tanımı sanıyorum bundan 2500 yıl önce yapılmış. Yazılı hale getirilmesi Platon'la beraber başlıyor. O zamandan beri devam eden bir biçim, böyle tarif edeyim. Eski tüzüklerimiz var olsaydı da 6331 bugün olmasaydı, kaza istatistiklerimizde bu yönetim sistemiyle, yani bizim dışımızdaki dünyayla bunun değişme olasılığı var mıydı? Ben değişmeyeceği yönünde düşünüyorum. Yasayı biraz şöyle okumamız gerektiğini düşünüyorum kendi dünyamda: İş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili olarak tüzüklere dayalı bir yönetim sistemi vardı ya da denetim sistemi vardı, daha sonra gelişmiş ülkelerde bunlar yeniden değerlendirilerek riske dayalı işyerlerinde bir önleyici yönetim modeline doğru dönüştürüldü. Aslında teklif şuydu: Eğer siz gerçekten çalışanınızı korumak istiyorsanız,

o zaman size eskiye göre daha iyi bir model öneriyoruz. Her zaman daha iyisi var. Aslında 6331 bu. Ama burada etkin cümle şu: “Eğer istiyorsanız.” Yani gerçekten irade çalışanları korumayı istiyorsa, evet, 6331, tüzüklerimize göre daha iyi bir araç bizim gözümüzde; ama yeterliliğini sadece saha belirleyecektir, tarafların gücü belirleyecektir.

Yine sahadakilerle ilgili olarak bir şey söylemek istiyorum. Belki aydın olmanın getirisi, ama eğer bir şeyden yararlanmak istiyorsanız ve bunu etkin kullanmak istiyorsanız, bunu sizin talep ediyor olmanız lazım. Ama 2 günlük etkinlik boyunca biz çalışanların sağlığının ve güvenliğinin korunmasını beyaz yakalılar olarak ısrarla talep ediyoruz. Türkiye’de de bir aydın olarak bunu biz talep ediyoruz. Oysa, bu talebin gerçekten mavi yakalılar üzerinden gelmesi gerekiyor ki, kalıcı ve etkin olsun. Bizlerin örgütlenmelerinin ya da bilginin tabana yayımında mavi yakalılarla gerçekten bir koordinasyonu, bir iç içe geçişi sağlamadığımız sürece bu bilgi mavi yakalılarda defalarca tartışılmaya devam edecektir diye düşünüyorum.

Yine buna ilave olarak çok kısa bir şey daha söyleyeyim. İş sağlığı ve güvenliği gerçekten evrensel bir kavram, trafik kuralları gibi. Dışarıda da arkadaşlara o örneği verdim. Dünyanın her yerinde aslında aynı trafik kurallarıyla araç kullanırsınız; ama yaşanan fiili durum, ülkenin bulunduğu koşullarda kendine göre değişiklik gösterir. Aslında 6331 de bu anlamda trafik kuralları gibi, şu günün koşulları içerisinde önerilmiş, her yerde uygulanan; yani bugün kaza istatistikleri çok düşük olan ülkelerde de aynı var, bizim gibi kaza istatistikleri çok yüksek olan ülkelerde de var. Trafik kuralları gibi, bulunduğu ortam ve koşullarda, bu Yasanın uygulayıcıları ve taraflarının gücü oranında hayata geçebiliyor.

Beni dinlediğiniz için çok teşekkür ediyorum.

ŞÜKRÜ GÜNER- Sayın Başkan, çok teşekkür ediyorum.

Elektrik Mühendisleri Odası üyesiyim. Yapı denetçisiyim. 52 yıllık mühendisim. Kamu yönetimi mesleki tecrübem ve bunun sonunda 2015 yılından bugüne kadar da Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği üst kuruluşumuzun Türkiye Büyük Millet Meclisinde ilgili kanun görüşmelerine sizleri temsilen giden bir arka-

daşınız olarak, iş sağlığı ve iş güvenliği kanun tasarılarının görüşmelerinde bulunmuş bir arkadaşınız olarak bazı önerilerimi tecrübelerimle toparlayıp çok kısaca arz edeceğim.

Dün izleyemedim İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumunu. Akşamüzeri geldim, ama bu paylaşımımı sizlerle yapmak üzere geldim.

Elimizde sorunumuzu çözecek kadar bilgi, belge, deneyim ve tecrübe var. Biraz önce sevgili meslektaşım, makineci arkadaşım doğru söyledi, çok şey söyledi. “Bugüne kadar çok şey yaptık, ama bir şeyi yapamadık. Hep aynı şeyi yapıyoruz, ama sonuç almıyoruz. Buna bir çıkış bulmamız lazım” diyor ve doğru söylüyor. Katılıyorum. Bu noktadan düşüncemi ifade etmek istiyorum.

Yapı Denetim Kanununun, 4708’in 2F Maddesiyle ilgili, iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili inşaatlardaki konuya ilişkin görüşmede, o zamanın Bakanı Sayın Faruk Çelik’le birbirimize hakaret ettik. Konu şuydu: Biz ısrarla “Her şantiyede, her müteahhidin olduğu yerde kadrolu iş güvenliği uzmanı tayin edin buraya” diyoruz, onlar da “Yapı denetim şirketi yapsın, şantiye yapsın, ne yaparsa yapsın” diyorlar. İfade aynen bu. Sonunda bana şunu söyledi: “Şükrü Başkan, sen beni işverenlerle karşı karşıya getirip beni zorda bırakmak için uğraşıyorsun. Ben, o oyuna gelmem” dedi. Mecliste, komisyonda, gecenin saat 02.30’unda söylüyor bunu. Siyasetin yaklaşımıyla ilgili bir anımı anlatmak için söyledim bunu.

Önerimi söylüyorum. Bir defa, DİSK, KESK, TMMOB ve Tabipler Birliğimize teşekkür ediyorum. Gelin, şöyle yapalım. Buna katkı vermeye hazırım ben. Makineci arkadaşım senelerdir bu işin içerisinde emek verdi. Hepimizin yaşadığı tecrübeler var. Arif Bey biraz önce çok güzel şeyler söyledi. 6331’de nasıl olmalı, Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği olarak bunları tasarı halinde yazalım, elimize alalım, verelim. Tabipler Birliği desin ki, “Bu kanunda şunların olması lazım.” Siz de yazın, DİSK de yazsın, KESK de yazsın. Komisyon kurun. Burada mesafe alacağımıza çok net inanıyorum. Hazırlayalım, tartışalım. Şu kıymetli meslektaşlarımız gibi, dava arkadaşlarımız gibi otursun TMMOB’nin vesairenin başkanları, “Biz işçi sağlığı ve iş güvenliğinde bunları, bunları, bunları istiyoruz” desin. Kamuyla paylaşın. Eksiğimiz bu. Halkı arkanıza alın.

Başkanım, yanlış mı söylüyorum?

6235 sayılı Yasanın amir hükmüdür, TMMOB yönetiminin ilgili idarelerle işbirliği yapıp bu kanun görüşmelerini yapma görevi vardır. 5 oda, 5 tane kuruluşun temsilcisi alır, hükümete götürür, “Biz bunu istiyoruz” der. Bunu yaparsak ne olur, biliyor musunuz; bizim hakkımızdaki mış, mış var ya, bunların çoğu kalkar. Kamuyu diyecek ki, “Bakın, sizin söylediğiniz insanlar neler teklif ediyorlar. Bunlara sahip çıkın.” Mesafe alacağımızı düşünüyorum. Komisyonlarda bulunduğum görev içerisinde, Bilirkişilik Kanunu, Yurtdışı İşgücü Kanun Tasarısının görüşmesinde, bunların görüşmelerinde öneri götürdük, “Bunları, bunları, bunları istemiyoruz” dedik, bunları değiştirdiler. Aynı şeyi burada yapmamız mümkün. Yeteri kadar gücümüz, potansiyelimiz, bilgimiz, tecrübemiz var. Bizim üyelerimizin, çok geniş sayıda üyemizin istihdam ve iş alanı. İş alanına meslek odası sahip çıkmak zorundadır. Daha önce de bunu ifade ettim.

Bunları paylaşmama fırsat verdiğiniz için teşekkür ediyorum Başkanım. Hepinize başarılar diliyorum. Saygılar sunuyorum.

Dr. ÖZCAN BARİPOĞLU- Merhabalar.

Mehmet Zincir burada mı?

Bir tanımlama yaptı. 1996 yılından beri iş sağlığı alanıyla ilgilenen bir arkadaşınızım. Öte taraftan, Mehmet’in tanımıyla halen burjuva muhalefeti olan, önümüzdeki dönemde de burjuva iktidarı olmaya aday bir siyasi partinin de bir anlamda görevlisi diyelim, Genel Sekreter Yardımcısı diyelim, o sıfatla kendi çerçevemi çizmek istedim.

Tabii ki, Türk Tabipleri Birliği gibi âdeta bir sosyal bilimler enstitüsü, sosyal bilimler üniversitesinden ya da orada rahle-i tedris-ten geçmiş biri olarak, şüphesiz, sabahtan Onur hocamın burada sunduğu çerçeveye sadık kalarak, hiç oradan şaşmadan söyleyebilirim. Şöyle birkaç noktayı vurgulayıp sonra da fazla uzatmadan sözlerimi tamamlayacağım.

Ben burada 3 tane şeyi çok önemli görüyorum. Bunlardan bir tanesi kamu kapasitesi. Yani iş sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinin

kamusal mahiyete kavuşması için, bir kamu kapasitesi analizinin yapılması lazım. Ben bugünkü verili koşullarda, burada ciddi açıklar görüyorum, ciddi problemler görüyorum. Bu anlamda birtakım soru işaretlerim var. İkincisi kamu yararı. Kamu yararından kasıt da, hiç şüphesiz kapsayıcı olması, maliyet etkin bir çözüm olması ve neticede burada çalışanların da hak ve hukukunu koruyan bir çerçeveye sahip olması. Bunların modelleri bulunur; yani öyle olur, böyle olur, oturulup konuşulur vesaire. Üçüncüsü de kamu denetimi. Mesele biraz burada düğümleniyor gibi. Biz denetim faaliyetini delege ederken ya da orayı tariflerken, devletin kurumsal çerçevede tanımladığı insanlara roller biçiyoruz. Müfettişlik müessesesi üzerinden, teftiş müessesesi üzerinden denetimi bu şekilde gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Şüphesiz, bu çok önemli. Ama öbür taraftan, kamu denetimi dediğimiz tüm bu olup biten hikâyeye bir ses çıkaracak ve yarattığı özgül ağırlıkla ya da bir muhalif çizgiyle burada alan düzenlemesine sebebiyet verecek bir muhalefet çizgisini ya da bu hikâyeyi yasa koyucular ya da iktidar nezdinde dikkate alınacak bir güce ulaştırmak lazım.

Tabii, ben bir tarafıyla çok pratikten gelen bir insanım. İşyerlerinde bu meselelerin nasıl vücut bulduğuyla; yani patron, sendika, işçi bağlamında bu meselelerin nasıl ele alındığıyla ilgili çok toplantıya giren, çok workshop'a giren, çok değerlendirmeye giren bir arkadaşınız olarak söyleyebilirim ki, çok katmanlı bir konu bu. Teorik çerçeve şüphesiz önemli, ama pratik olarak o kadar ince noktaları da olabilen bir şey ki, genel geçer birtakım tanımlamalarla bu meselenin çözülebileceğini de düşünmüyorum. Ama şurası bir gerçek: Sonuçta, bu bir siyasi irade meselesidir. Siyasi irade, Türkiye'de çalışanların sağlık ve güvenliğini garanti altına alacak, onların geleceğini güvence altına alabilecek bir perspektif ortaya koyduğunda ya da bunun adımlarını attığında, bunun arkasında hepimizin durması gerekir. Umarım, bu çerçevede bir yaklaşım gelişir ve bu hikâyeyi -hangi arkadaşımız söyledi, bilmiyorum, ama çok güzeldi- gelecek toplum inşası bağlamında yeniden ele alan, bunu daha ileri adımlara eriştirebilecek bir toplumsal işbirliği zeminleri oluşabilir. Bu anlamda, Ahmet'in de sabah söylediği gibi, neticede bu mesele bizim iş sağlığı açısından şöyle bir şeye dayanıyor: Bir, bu işin bir bilimsel/tabii tarafı var,

bir hukuki tarafı var. Meslek hastalıkları boyutu itibarıyla söylüyorum. Şu andaki mevcut sistem açısından baktığınızda, bir de yönetsel tarafı var. Bütün bunların değişmesi lazım. Yani burada böyle verili koşullar içerisinde bir konsensüs arayışının manası yok. Tüm bu kavramsal setin ya da daha net bir ifadeyle ideolojik setin değişmesi lazım. Bu da sanıyorum ki birdenbire olmuyor. Zaten buradaki bütün konuşmacılar da bunun bir süreç olduğunu vurguladılar.

Bunları söylemek istedim. Sözü daha da uzatmayayım. Teşekkür ederim.

HÜLYA ULAŞOĞLU- İzmir'den geliyorum. SES sendikasydayım.

Hocam iyi ki söz verdi bana. Ahmet Tellioglu hocama buradan ayrıca çok teşekkür ediyorum. Neden? Neredeyse kalp krizi geçireceğim, çarpıntılarım var şu an, kardiyak problemlerim var. Herkes kendini bir yerden tanımlıyor ya, 32 yıllık bir hemşireyim. Ayda 6-7 geceden hesapladığımda, tam 5 yıl hastanede yatmışım. Yılın 72 günü demek bu. Bu şöyle bir şey: Yılın 2,5 ayı nöbet tutmuşsunuz, 2,5 ayı nöbetten çıkmışsınız, 5 ay. “Nöbete gidiyorum” stresini söylemek istemiyorum, orayı geçiyorum. Nöbetten çıktığımdaki o 2,5 ayı da yorgun, eve gelen misafir vesaire. Kadınsın, annesin, çocuksun, gelinsin, bir sürü şey. Bunlarla geçirmişim. İşçi sağlığı ve güvenliği deyince, ben bunları tartışırız diye çok büyük bir umutla geldim buraya. Buna niye gerek duyuyoruz? Burada istatistiklerden bahsetti bir-iki arkadaşımız, “İstatistik yaptık, herkes diyor ki, ücret için. Çalışma koşullarını hiç kimse söylemiyor” dedi. Ben hiç öyle görmüyorum. Yani burada çıkan afişlerde şunun da gösterilmesini dilerdim: Özellikle COVID'den sonra, son 2 yıldır, daha öncesi de 1 Mayısları hatırlayın, hangi pankartla yürüdüğünüzü hatırlayın. Yaklaşık 5 yıldır falan, “İnsanca çalışma koşulları, insanca yaşama yetecek temel ücret için diye alanlara çıkıyoruz ve bütün pankart ve dövizlerimizde bunlar var; insanca çalışma koşulları. COVID bunu gösterdi diyoruz, ben görünür olduğunu düşünmüştüm. Arkadaşlar anket yapmışlar, yok bu, çıkmamış. Çünkü bunu yapan arkadaşlar nedense alana bakmamış, çalışana bakmamış. Sendikalar yok burada, sendikanın çalışanları yok. Ben 32 yıldır çalışıyorum. Benim

sendikam... Gurur duymuyorum. Bedri Bey'di, değil mi; KESK'li olmaktan gurur duyuyormuş. Duymuyorum. 32 yıldır çalışıyorum, böyle bir talebin görülmemiş. Bunu lütfen tüzelkişilik ya da birilerine atfediyorum gibi düşünmeyin. Biri dedi ya hani, işyerlerinde eğitim diye. İyi bir okuyucuydum. Murat hocama buradan ayrıca teşekkür ederim. Bu işçi sağlığına nasıl bakmam gerektiğini ben onunla öğrendim. Neden öğrendim? İşyerime ısrarla onu getirdim. Atatürk Eğitim Araştırma Hastanesinde bir söyleşi yaptırarak kendisine. O zaman da Yasa yeni. 10 yıl dediniz ya, 10 yılda bu koskoca örgütler tekrar birikmişler, aynı yerden, aynı noktadan tartışıyor. Bir hocam, Celal hocamdı galiba, söyleşide şunu söyledi: "Bu yasalar nereden ihtiyaç duyar da çıkar, buraları da değerlendirelim" dedi. Bu Yasa 10 yıl önce çıkmış, Birleşmiş Millerlerde çıkmış. Beni 5-6 yıldır bu kadar zorlayan ne? Esnek, kurlsız çalışma diye bir şey var yaşamın her alanında. Nasıl çalıştığımız belli değil, kaç saat çalıştığımız belli değil, ne iş yaptığımız belli değil, işyerimiz belli değil. "Yok, bunu yaparsak bu olur da tüzükte bu diyor da. Yok efendim, dokümantasyona düşmüş" falan dedi. Burada da ona düşmüş. Hatta yapılan şeylerin birisinde iş güvenliği yoktu. 10 tane talep belirliyor ya talebin içinde, bu ısrarla söylendi. İş güvenliği olmayan bir işçi, bir sağlık emekçisi, bir diğeri nasıl çıkıp da bir şey yapacak? O zaman bize düşen, başta iş güvenliği için bir mücadele. O zaman bize düşen, bulunduğumuz yerlerde, sendikalarımızda, işyerlerimizde buradan doğru bir mücadele.

Sendikacı bir arkadaşımız da şunu söyledi: Türkiye'de sendikalar siyasal değilmiş. Öyle dedi, değil mi, ben yanlış anlamadım; çünkü öbür tarafın siyasetini yapıyormuş, olmuyormuş. Anladığım kadarıyla böyle dedi. Türkiye'deki sendikal hareket aslında en siyasal hareket. Olmaz olsun! Emegin siyasetini yapmıyor, hiçbirini yapmıyor. KESK de buna dâhil. Kendi çalışanını buradan görmemiş, emekçiyi buradan görmemiş. Her biri bir partinin arka bahçesi olmuş, her biri. Bu noktada gidiyor. Bilakis, çok siyasal. Hiçbir örgütlenme yok ki, tabanda böyle emeğin örgütlenmesiyle, emeğin sorunlarıyla çıksın, ayıklansın da bir yere gitsin. Zamanında DİSK vardı, DİSK'e de oradan insanlar bir şey atfediyor. Ben şimdi DİSK'i de görüyorum çalıştığım yerlerde. Şurada Türk-İş yok, DİSK var, sağ-

lık işkolunda sağlıkçıları örgütleyen sendikalar. Yani kendine delege çıkaracaksa, kendine oradan bir şey yapacaksa geliyor, gidiyor. Olmayacaksa da terk ediyor zaten alanı, “Öz Sağlık İş burada yetkili, benim yetkim yok” diyor, çekip gidiyor. Bu durumdayız. Böyle bir şey yok yani. Bunu söylemek isterim.

Ben bunu şuradan önemsiyorum. KESK’te de diğer sendikalarda da işyeri sorunlarına yönelik yapılan eylemlerde böyle bir burun kıvrıma, bir küçümseme vardır. Burada da ara ara söyledik ya, mesela çevreyle bile bağlıyoruz bütün eylemleri, bütün ayaklanmalarımızı. “Bile” derken, tabii ki yapacağız, onu küçümsemiyorum, lütfen yanlış anlaşılmasın; ama kendi öznel işlerimizi yapmaz hale geliyoruz. İşyerindeki sorunlara yönelik bir eylem yapacaksak, onlar gelip geçer, sen büyük demokrasi olayına bak. İşyerindeki çalışma şartlarımız şuraya bağlanıyor. İşyerindeki bütün sorunlar, çalışma koşullarımız genel resme bağlanıyor, kapitalizme bağlanıyor, işçi sağlığı ve güvenliğine bağlanıyor. Siyasal olalım da, sendikalar az siyasal olsa da buralardan değerlendirse, buradan doğru siyaseti büyütse, bambaşka bir şey olacak. Neredeyse parçalı bölüklü bir sendikal mücadelenin içine girmek durumunda kaldık, yani herkes bir yerden çekestiriyor. Kadın siyaseti şurada dursun, çevre siyaseti burada dursun, şu burada dursun, böyle bölük pörçük bir şey oluyor. Tırnak içinde söylüyorum, lütfen yanlış anlaşılmasın; ama şu çalışma koşullarının sendikaların birinci görevi olması lazım ve o buraya bağlanıyor.

Biz bu Yasayı tartışmaktansa, işyerlerinde bunu ne kadar görürüz kılıyoruz? Mesela sağlıkçılar 24 saat nöbet tutuyor. İşçi arkadaşlarımız 24 saat nöbet tutmuyor, yasal değil. İş Yasasından gelen şeylerden hâlâ faydalanıyorlar. 4686 mı hocam o, tam bilmiyorum. 657’de yok, ama onlarda var. Onlardaki işçi kadın da ben değilim. O gece nöbet tutamıyor, 7 saat uzun çalışmıyor, ben çalışıyorum. Gebe kalınca, o asla acilde çalışmıyor mesela, ben çalışıyorum. Sendikaların görevi değil buraları irdelemek, tırtıklamak, nasıl mücadele yapacaksa oradan yapmak?

Ben bu amaçla geldim buraya. Tabii ki, beynimi açan güzel sunumlarınız için ayrıca teşekkür ediyorum. Ama burada taraf olan grupların tartışması... Böyle bir şeye ihtiyaç var. Ama sendika

çalışması yapanlar da atıyorum, bugün DİSK'ten gelecekse, yeni örgütlenen Torbalı'dakine -Philip Morris'ti Morris'ti galiba- o işçileri örgütleyenler gelmeli; sağlık alanında gelecekse, bugün 8 Kasım Radyoloji Günü'ydü, Radyolojinin zararlarını anlatan, o eylemi yapan, onu örgütleyen çalışan gelmeli. Yani yönetici ya da benim gibi yönetimde olmuş, gelen değil de bilakis, seçilmeli böyle. O eylemleri yapan, o işi örgütleyenler buraya gelip ayrıca tartışmalı diyorum.

Teşekkür ediyorum.

FİGEN ŞAHBAZ- Herkese merhaba.

2003 yılından beri işyeri hekimliği yapıyorum.

Bütün konuşulanları dinlediğimde şöyle düşündüm: Bu Yasadan önce de çok iyi değildi işçi sağlığı örgütlenmesi, şimdi de işçi sağlığı örgütlenmesi çok iyi değil. Çok işyerinde işyeri hekimi yoktu. Hatta Arif biraz önce söyledi "Çok uzun yıllar büyük bir fabrikada tek başıma işyeri hekimliği yaptım" dedi. Eskiden de çoğu yerde iş güvenliği uzmanı yoktu, bir iş sağlığı birimi yoktu. Şimdi de bütün işyerlerini kapsamıyor hâlâ bu Yasa. Yasaya dâhil olmayan işyerlerini çıkardığımızda, yarısında şu anda İSG örgütlenmesi var. Yüzde 90'ın üzerinde OSGB'ler üzerinden yürütülüyor. OSGB'lerin nasıl yürüttüğünü de 2 gündür konuşuyoruz. Kalite yok. Tamam, belki o hizmet alınıyor, ama kalitenin olmadığını herkes söylüyor.

Ayrıca, İşyeri Hekimleri Derneği yönetimindeyim ben de. Dolayısıyla bu son günlerde çok fazla işyeri hekimiyle görüşme fırsatı oldu. Birtakım yazışma gruplarında herkes sorunlarını, sıkıntılarını dile getiriyor. Hiç kimse mutlu değil. Bir kişinin, "Evet, ben iyiyim, mutluyum" dediğini görmedim. Ben kurumsal bir firmada çalışıyorum, iyi de bir ücret aldığımı düşünüyorum; ama mesleki bağımsızlığım olduğunu düşünmüyorum. Eğer patronum direkt bana kendisi ücret veriyorsa, işyerinde gördüğüm aksaklıkları, yanlışları çok rahatlıkla söyleyebildiğimi düşünmüyorum orada. Birtakım kaygılarım, korkularım oluyor, işten atılıyorum korkusu yaşıyorum. OSGB'lerde çalışan hekimlerin de iki tane patronu oluyor. Hem OSGB patronu hem de çalıştığı yerde. İşve-

ren yaptığı işi ya da söylediği sözü beğenmediği zaman, hemen OSGB patronu onun yerini değiştiriyor. Dolayısıyla bu sistem bir şekilde değişmeli, değişecek.

Bir arife dönemindeyiz, yani çok yakında bir seçim olacak ve bu seçimlerle çok şey değişebilir, sistemin kendisi de değişebilir, yani bu yapılanma direkt temelden değişebilir. Buna hazırlıklı olduğumuzu düşünmüyorum. Biz örgütler olarak, Türk Tabipleri Birliği olarak ya da Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği olarak ya da KESK, DİSK olarak hazırlıklı olduğumuzu düşünmüyorum.

Bu çok umut veren bir toplantı, çok umut veren bir forum. Yine buna benzer forumlar oldu. Forum Sağlık 2023 içerisinde bir model tartışması yürütüyoruz birkaç aydır. Yine siyasi partilerin kendi içlerinde sağlıkla ilgili forumlar yaptığını biliyorum ve bununla ilgili raporları da yayınladılar, sitelerinde var, CHP'nin sitesinde var, ayrıca işçi sağlığı konu başlığı olan bir bölümü de var. Biz buna çok hızlı bir şekilde hazırlanmalıyız. Ben bunu söylemek için çıktım aslında. Arif çok güzel bir model sundu. Bülent'le beraber çalışmışlardı. Çok hızlı bir şekilde bizim partilere, bu işin uygulayıcısı olan bürokratlara -çünkü şimdiden bürokrat isimleri konuşulmaya başlandı- buna hazır bir model sunmamız gerekiyor. Buradan çıkacak bir şey değil bu. Biz sadece bu tartışmayı başlatıyoruz bu gibi yerlerde. Ama Türk Tabipleri Birliği, KESK, DİSK kendi içinde ya da hep beraber birtakım atölyeler oluşturup, kurullar oluşturup çok ince ayrıntılarına kadar, yani ücretlendirmeden, finansmandan, eğitimden, personelden, ekipten, bütün konuları da içine alacak şekilde modeller sunmalıyız, belki de alternatif modeller de sunmalıyız. Tümünden kamucu bir model olabilir, karma bir model olabilir; işin içine belediyelerin girdiği, TSM'lerin girdiği, sağlık Bakanlığının girdiği bir model olabilir. Yine özel yapabilir, ama kamusal yarar dikkate alınarak çok güzel denetlenebilir, sistem kontrol altına alınır. Sebiha hocam, "Bu modelde 4 ayak var" demişti. Bir kurum olması lazım, iyi denetlenmesi lazım ve yaptırım olması lazım. Bunları çok güzel kurgularsanız, belki karma sistem içerisinde özel de olabilir; ama tabii, ben kamu sisteminden yanayım, tümünden kamu sistemi olmasından yanayım. İşverenin de finansal olarak muhakkak katkı sunması gerekiyor prim yöntemiyle, çalışan sayısı ve yarattığı risk üzerinden diye düşünüyorum.

Önümüzde çok az bir süre var. Hep beraber oturup bu modeli çıkarmanın bir yolunu bulmamız lazım. Biz yarın Türk Tabipleri Birliğinde, kurul toplantısında muhtemelen bu konuyu gündeme alacağız ve çok kısa bir sürede atölye çalışmaları yaparak böyle bir model oluştururuz diye umuyorum.

Teşekkürler.

MERYEM KARA- Hepinize hoş geldiniz diyorum.

Çalışma Bakanlığı kökenliyim. Uzun yıllar Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı İş Güvenliği Araştırma Enstitüsünde kimya mühendisi olarak görev yaptıktan sonra özel sektörde bu çalışmalara devam ettim. Aşağı yukarı 35-40 yıldır iş sağlığı ve iş güvenliğiyle uğraşan bir profesyonelim demeye cesaret ediyorum.

2 gündür devam eden bu sempozyumda 6331 sayılı İş Sağlığı İş Güvenliği Kanunuyla ilgili olarak konuşmacılar kendi uzmanlık alanlarıyla ilgili, ilgilendikleri alanla ilgili fikirlerini sundular ve çok da faydalı oldu diye düşünüyorum. Belki bizim bakmadığımız, ilgilenmediğimiz bir alanla da ilgili fikir sahibi olduk.

Bugünkü forumun konusu, nasıl bir iş sağlığı ve iş güvenliği sistemi olmalı ki, mevcut bütün taraflar mutlu olabilsinler? Biz bunu tartışıyoruz ya da şu andaki konumuz bu. Mevcut bir iş sağlığı ve iş güvenliği modelimiz var mı; var. Demek ki, bu modelle ilgili ortaya çıkan birtakım eksiklikler ve aksamalar olmalı ki, biz bunu nasıl geliştirebiliriz ya da nasıl bir modele sahip olduğumuzda taraflar bu modelden memnun kalırlar, bunun üzerinde duruyoruz.

Biraz önce söyledim, 40 yıldır iş sağlığı ve iş güvenliğiyle uğraşan birisi olarak bu konuyla ilgili tespitlerim var; bu tespitlerimi sizinle paylaşmak istiyorum.

Birincisi, ilk üzerinde duracağım alan, bu konu yasalarla çerçevelendirilmiş. Yasaları biliyorsunuz. Çalışma Bakanlığı için içerisinde, Sağlık Bakanlığı için içerisinde ya da diğer ilgili bakanlıklar, Sosyal Güvenlik Kurumu için içerisinde ve şu andaki kullandığımız 6331 sayılı Kanun. Bu Kanun ilk çıktığında, açıkçası, ben okuduğumda çok mutlu oldum; çünkü işverene o kadar geniş sorumluluklar veriyor ki, “Teknik gelişmeleri de takip ede-

cek şekilde gerekli önlemleri alır” diyor. Ne kadar güzel bir şey, teknik gelişmeleri de takip edebilmek. Yasada böyle bir şey yok, ama işverene sorumluluk veriyor. “Varsa yeni bir gelişme, bunu da dikkate alarak işlerini yöneteceksin” şeklinde bir sorumluluk. Kanunda benim en çok hoşuma giden taraf, bize şöyle bir şey daha söylüyor: “Eğer sen bir yasal sorumluluğu yerine getirirken bu konuyla ilgili mevzuatta altı çizilmiş olan bir durum varsa, öncelikle onun gereklerini yerine getirmelisin; ama yasada bununla ilgili altı çizilmiş bir gereklilik yoksa, o zaman Türk Standartları Enstitüsünün yayınladığı standartların gereklerini yerine getir. Eğer Türk Standartları ile ilgili böyle bir şey yoksa, Avrupa Birliği direktiflerine yönel. Eğer bu konuyla ilgili orada bir şey varsa, onun gereklerini yerine getir. Eğer Avrupa Birliği standartlarında da bu konuyla ilgili altı çizilen bir durum yoksa, o zaman uluslararası standartların gereklerini yerine getirecek şekilde tedbirlerini al” diyor işverene. Bakın, uluslararası standartlara varacak kadar kapıları açıyor bize. 6331 sayılı Kanun gerçekten çok fazla yenilik getirdi ve bu konuda faaliyet gösteren uzmanların ve hekimlerin önünü açtı. Mesela 4857 sayılı Kanunda bir risk değerlendirmesinden söz edilirdi; ama bu nasıl yapılacak, kimler yapacak, neyin sorumluluğu, bunlar yoktu. İlk defa 6331 sayılı Kanunun yayınlanmasından sonra bizim bazı yönetmeliklerimiz oldu. Bunlardan bir tanesi de Risk Değerlendirmesi Yönetmeliği. Dolayısıyla pek çok yenilik getirdi. Bu işin doğru götürülmesi anlamında bunu görüp kabul etmemiz lazım. Orada yalnız bir tek eksiklik vardı ki, bu eksiklik son derece ana bir eksiklik. İş Teftişten gelen arkadaşımız da var. Yanlış anlamadıysam, “Biz işverene bıraktık, ‘İstersen önlemleri al’ şeklinde bir uygulamaya geçtik” gibi bir cümle kurdu. Dolayısıyla 6331 sayılı Kanunda eksiklik şu. Bu eksiklikleri biraz sonraya bırakayım. Notlarımı almıştım. Eksiklik şurada: 6331 sayılı Kanunda, “İşveren, bu konuyla ilgili gerekli önlemleri alır” diyor. Nedir bu gerekli önlemler? Benim için gerekli olan bir önlem bir başka işveren için gerekli olmayabilir, önemsemeyebilir. Dolayısıyla buranın altı çok boştu. Eskiden, 1475 sayılı İş Kanunu’nun devamında yayınlanan tüzükte bu alınması gereken önlemler bizimle son derece açık ve net bir biçimde paylaşılıyordu, “Aydınlatmayı şöyle yapacaksın” diyordu ya

da ‐Gürültüyü Öyle yöneteceksin” diyordu. 6331 sayılı Kanunda bunların hiçbirisi yok. ‐Uygun aydınlatma sağlar.” Nedir uygun aydınlatma? Dolayısıyla bu Avrupa Birliği müktesebatını TrkeleŐtirirken -arkadaşlar bunun üzerinde durmadılar- uygulama kılavuzlarını yayınlamanız gerekirdi arkadaşlar. Bu uygun aydınlatma, güzel; ama bu uygun aydınlatmadan sen ne düşünüyorsun, ben ne bileyim senin aklından geçenleri. Bununla ilgili uygulama kılavuzlarının yayınlaması gerekirdi. Herhalde alıŐma Bakanlığında bunu yapacak, bu işi bilen liyakatli insanlar olmadığını düşünüyorum. Öyle midir acaba? Bu uygulama kılavuzları bizim elimizde olmadığı için, her konuda elimiz kolumuz bağlı, iş yapamaz durumda oluyoruz; çünkü bir kriter yok. Aydınlatmayla ilgili neye bakacağım? En büyük eksikliği bu. Uygulama kılavuzlarının yayınlaması gerekir. Onun dışında her Şey  aşağı beş yukarı tolere edilebilir gibi görünüyor.

Bedri Bey konunun içerisinde. İŞ sağlığı ve iş güvenliğindeki paydaŐlar, bir, işveren. 6331 sayılı Kanunda işverenin sorumluluklarının altı çizilmiş, orada sorun yok. Başka kim var; çalışanlar var işin içerisinde olan.

Sevgili arkadaşlar; dökme suyla değirmen dönmüyor. Eğitimlerin üzerinde duruluyor. Siz eğitimlerle bir yere varamıyorsunuz, anlamamıyorsunuz ne demek istediğinizi. O zaman, alıŐma Bakanlığı da aslında bu eksikliğin farkında ve Şöyle bir Şey dedi: alıŐanlarla ilgili mesleki yeterlilik gibi bir Şeyin altını çizdi. ‐Mesleki yeterliliği olmayan insanlar bundan sonra işlerde çalışamaz” gibi Şeyleri var. Siz de biliyorsunuz. Konuyu çok fazla açmıyorum. Mesleki yeterlilik ne demek; o işle ilgili eğitim sahibi, bilgi sahibi olmak demek. Bizim çalıŐanımızın mesleki yeterliliği olmamasından dolayı iş güvenliği uzmanları ve hekimler sahada yol alamıyor. Bunun üzerinde çok sıklı durulması gerekiyor; mesleki yeterlilik. ıracıklık okulları, meslek liseleriyle ilgili olan okullarda ciddi eğitimler verilmeli. Asıl önemli olan -konuşmacılar da bunun üzerinde durdu- bir güvenlik kültürü oluŐturulmaya çalıŐılmalı. Buralarda da eğitimler verilmeli ve güvenlik kültürü oluŐturulmaya çalıŐılmalı. Çalışanlar bu durumda. Mesleki yeterliliğe sahip olmalı.

Gelelim bizim iş sağlığı iş güvenliği profesyonellerine; hekimler, diğer yardımcı sağlık personeli ve iş güvenliği uzmanları.

Sevgili arkadaşlar; ben de A sınıfı uzmanım. Kendi CV'mden söz etmedim. Pek çok şey var benim CV'mde. Uzmanlar nasıl uzman oluyor? Bir okulu bitiriyor, o okulu bitirdikten sonra online bir eğitim alıyor ya da gitmeden eğitim almış gibi bir kâğıt, ondan sonra -azaltıldı mı, bilmiyorum; 50 tane ya da 30 tane- yapılan bir sınavda belirli bir barajın üstüne çıkması durumunda uzmanlık belgesi alıyor. Bu uzmanlık belgesi dediğiniz şey aslında o kadar kıymetli ki, yapılan bir sınavla bir insan uzman olmaz; bunu hepimiz biliyoruz. Uzman dediğiniz şey kendi konusuyla ilgili fikir sahibi olan insan demektir. Dolayısıyla bu eğitimlerle ilgili sorunlar var.

Gelelim işyeri hekimlerine. İş sağlığı dediğimiz alan tamamen ayrı bir bilim dalı ve hakikaten normal tıp fakültesini bitirmiş olan bir hekimin iş sağlığı konusunda bilgi sahibi olmasını beklemek çok büyük bir iyimserlik olur. Ben 40 yıldır bu işin içerisindeyim, iş sağlığı konusunun. O zaman belki şöyle düşünmek gerekiyor: Tıp fakültelerde ayrıca iş sağlığıyla ilgili olan bir alan oluşturulmalı, genel tıp eğitimin aldıktan sonra bu alan üzerinde mi uzmanlaşmalı? Bu eğitim son derece önemli ve hakikaten işyeri hekimleri sahada iş yapmak istiyorsa böyle bir formasyona sahip olmalılar.

Söylemek istediğim bir-iki şey daha var.

Yapılan işler tehlike sınıfına göre ayrılmalı mı; evet, ayrılmalı. Çünkü tehlike arttıkça, iş sağlığı ve iş güvenliği konusunda yapılacak işler de değişiyor. Atıyorum, periyodik muayeneler, tehlikeli işlerde belki 3 ayda bir yapacağız, az tehlikeli işlerde daha az aralıklarla. Bu konuyla ilgili en büyük eksikliğimiz, acaba bizim çalışanımız bir meslek hastalığına yakalandı mı, bunu kontrol ettireceğiz. Rutinde sağlık muayenelerini yaptırıyoruz. Nerede yaptırıyoruz; mahalledeki laboratuarda. Mahalledeki laboratuvar bir aletle haberleşiyor. Acaba bu haberleşme doğru bir haberleşme midir? Ben analitik kimya uzmanıyım, bu konuda mastırım var. Benim hocam derdi ki, "Aletlerle haberleşirken tekrarlanabilir sonuçlar almak doğru sonuçlar aldığımız anlamına gelmez." Bu ülkede bir toksikoloji laboratuvarı bile yok. Laboratuvarlara bir akreditasyon mecburiyeti getirilmeli; çünkü bu insanları tedavi-

ye alıyoruz, sağlıklarıyla ilgili bir şey söz konusu. Bu son derece önemli. Belki şöyle bir şey olabilir: Ulusal iş sağlığı iş güvenliği araştırma enstitüsü ya da bunun gibi bir isimle bir birim oluşturulabilir ve bu birim, akreditasyondur, diğer şeylerdir, bunlara karar verebilir ya da denetiminde olabilir.

Sevgili arkadaşlar; hiç kimse bunların üzerinde durmadı. Bunlar bizim sahada yaşadığımız zorluklar.

Laboratuara gidiyorsunuz, analiz yaptırıyorsunuz; yaptırdığınız analizi bir normal değerle karşılaştırmanız gerekiyor. Atıyorum, şeker, 100 ya da 110 normal. Ama şöyle bir şey var: Her ülkenin biyolojik standardı bir başkasına uymaz; yöreden yöreye, toplumdandan topluma değişiklikler gösterir. O zaman, bizim kendi biyolojik standartlarımızın da tespit edilmesi gerekiyor.

Aslında son derece önemli, bu kısıtlı zamanda ne demek istediğimi anlatamıyorum. Mesela metal sektöründe çalışanlarda asit bakılır idrarda, asitte, gelişmiş ülkeler normalde bulunması gereken değeri 2 kabul ederken, aslında bizim ülkemizde aslında 0.5 olması gerekiyor; çünkü bu durum değişiyor. Bakın, iş sağlığı konusunda bizim bir standardımız bile yok. Dolayısıyla bunlar bizim eksikliklerimiz. Bütün bunları bir arada düşünüp önlemleri planlamak, buna göre bir model oluşturabilmek de çok önemli. Sendikalaşmak önemli, örgütlü toplum olmak hakikaten çok önemli; ama yapılan işin de mış gibi yapılıyor olması da göz önünde bulundurulması gereken bir diğer önemli husus. İş sağlığı, hekimler nasıl olmalı, uzmanlar nasıl olmalı, iş sağlığıyla ilgili altyapı nasıl oluşturulmalı, bizim standartlarımız tespit edildi mi, edilmedi mi, bunları yapabilecek kurumlara, yerlere ihtiyacımız var. Hep havanda su dövmeye devam ediyoruz yıllardır.

TEVFİK ... - Herkese yeniden merhabalar.

2004 yılında 155 ve 161 sayılı ILO sözleşmeleri Meclisten geçtikten sonra, 2005 yılında hızla fiili Ulusal Konsey oluşturuldu. Daha yasa tartışmaları da onun içerisinde başlamış değildi. İki tane alt komisyon oluşturuldu. Bu alt komisyonlardan bir tanesi Yasa Taslağı Teknik Komitesi, diğeri de Risk Değerlendirmesi Teknik Komitesi. “Niye risk değerlendirmesi?” dersiniz, yasanın kendisinin kendi

içerisinde yasanın özünü oluşturan o proaktif önlemler ve risk değerlendirilmesi de bunun ana eksenini oluşturduğundan dolayı böyle bir alt komite vardı. Tabii, o dönemde fiili oluşturulmuş Ulusal Konsey içerisinde bakanlıkları aldılar, getirdiler -İçişleri Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Maliye Bakanlığı- ve orada Bakanlar Konseyi gibi bir durum ortaya çıktı. Meslek odaları ve birlikleri, sendikalar, orada cüçük gibi kaldık. 5 tane kurum varsa, geri kalanı olduğu gibi devletin devasa kurumlarının temsilcilerinden oluşuyordu. O dönem bir de çok hukuksal süreçler de yaşandı. Özellikle TTB, bu konuda kurumsal müdahalelerde de bulundu. 89/391 Çerçeve Direktifini çevirmişler, önümüze önce tüzük olarak getirmeye çalıştılar. O mahkemeye gitti, bu sefer TTB suçlu hale geldi. “Bu yasayı çıkartacağız, ama bunlar yüzünden bir türlü çıkartamıyoruz” falan diye... Herkes dönüp, “Allah belanızı versin! Niye böyle bir şey yapıyorsunuz?” tarzı bir ruh hali içerisinde, yani “Yapmayın!” falan diyen bir bakanlık vardı. Bu gidiş gelişlerden sonra iş tıkandı. Hatta şunu da söyleyeyim: İlk başta Türk Tabipleri Birliği ve TMMOB’yi bu işin dışında bıraktılar Ulusal Konsey içerisinde ve onun kavgasını verdik biz, “Bu alanın asli unsurlarını siz nasıl bunun dışında bırakırsınız. Bizi buraya çağırılmışsınız, ama bu insanlar bu alanın doğrudan muhatapları, doğrudan sahadaki uygulayıcıları ve siz bunlara, ‘Küstüm, sizi çağırılmıyorum’ tarzı bir biçimde işten uzaklaştırmaya çalışıyorsunuz. Bu kurumlar burada olmayacaksa, biz de burada yer almayız” diye onun kavgasını verdik. Aradan kaç yıl geçmiş arkadaşlar, az buz değil, 15 yıl geçmiş. O dönemde tartışmalar kilitlendi. Madde üzerinden gidelim diyen bir İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü ya da müsteşar. Kilitlenince, o zaman altılı bir öneri getirdik. Sağ olsun, rahmetli Gürhan hoca o dönemde tartışılan bir isimdir, ama benim yaşamında önemli bir insandır. Özellikle bu alana ilişkin tartışmalarımızda oldukça ön açıcı fikirleri de olmuştur. Biraz önce Bedri arkadaşımızın ortaya koyduğu geçmişe dönük birtakım kurumsal yapıların oluşturulması ve bunlara ilişkin atılan adımlar, askeri cuntanın gelmesiyle bunların ortadan kaldırılması, bütün bu şeylerde Gürhan hocanın ciddi etkileri oldu. Onu ifade etmek lazım açıkçası.

Meslek hastalıklarını da kapsayan, denetim ve yaptırımın da bunun içerisinde ele alınabileceği, sonuç itibarıyla yasal mevzuatın

da bu alana ilişkin buralardan çıkartılabileceği; işyeri hekimleri, iş güvenliği uzmanları ve bu alanda koşturan diğer sağlık personelinin özlük haklarının, kadrolarının ve görev dağılımlarını da buralardan yapabileceği, kapsamlı, derinlikli, karmaşık bir sistem neden başaramayalım? Bunun özerk yanının da meslek odaları birliklerinden, sendikalardan, üniversitelerden oluşan, seçimle gelebilen ve dönüşümlü de olabilecek, yönetsel yapısını bu konuya ilişkin olarak ilişkilendirebileceğimiz Ulusal Konsey altında, onun yönlendirmesiyle, onun stratejik planları, onun stratejik eylemleriyle, belgeleriyle yönlendirebileceği bir kurumsal yapıyı aslında burada tartışabiliriz ve sonuç itibarıyla da bunu başarabilecek hem birikimsel kapasitemiz, hem bilincimiz, hem de buna ilişkin iddialı yanlarımız var. Benim düşüncem, gelecekte buna ilişkin çok daha ciddi adımların atılacağı yönündedir.

Şunu da ifade edeyim: Bir dönem bir üniversitede -üniversitenin ismini vermeyeceğim- bir doçent arkadaşına bu konuya ilişkin bir sistem çalışması meselesinde bir öneri gidiyor ve o da o çalışmayı yapıyor, ama ondan sonra onu da ortadan kaldırdılar ve o çalışma da o biçimiyle kaldı. O doçent arkadaşın bize söylediği şey şuydu: “Ben de tam buna ilişkin bir çalışma yapmaya başladım; ama sonuçları ne olur, onu bilmiyorum” dedi ve ondan sonra da başka bir sonuç çıkmadı oradan.

CELAL MESTÇİOĞLU- Arkadaşlar, burada az kişi kaldık; ama inanın, Youtubedan da seyrediliyor, takip ediliyor ve hekim gruplarında bir taraftan bunlarla ilgili yazışılıyor, sohbet ediliyor.

Ben bir şeyler söylemeye hazırlanmış, notlar almıştım; ama Tevfik'in konuşmasından sonra başka türlü bir şeyler daha söylemek istedim. Önce şunu söyleyeyim: Sel gider, kum kalır. Hepimiz aynı durumdayız. Ne yaparsak yapalım, akademik olarak ne kadar büttüncül ve içerikli modellerden söz edersek edelim, bugünkü gibi davranmaya devam edersek, bundan önce söylediklerimizi beceremediğimiz gibi, bundan sonra söylediklerimizi de beceremeyeceğiz. Önemli olan nokta, arkasında durabileceğimiz kitleleri de, bu koskoca örgütlerimizin üyelerini de arkasında tutabileceğimiz ve bunu savunabileceğimiz bir şeyler söylüyor olmak, onlarla birlikte söylüyor olmak. Onların olmadığı yerde akademik tar-

tışmalarımızı ve bütünlüğümüzü üniversitede konuşabiliriz, evet, yani orası serbest o anlamda, bilim üretmek anlamında. Ama biz eyleme dönük, yarına dönük ne yapacağız? İşçileri öldüren, hasta eden bu beğenmediğimiz modele karşı, çalışarak ölen bu insanların yarını için ne koyacağız, bunu söylemek lazım.

Sayın hocam, çok özür dilerim; ama Çalışma Bakanlığı değil, Sosyal Güvenlik Bakanlığı. Çünkü sigorta sistemi, sosyal güvenlik sistemi nasıl az para ödeyeceğini düşünür, evet; ama “Nasıl az kaza olur, nasıl az hastalık olur da ben öyle az masraf yaparım” diye düşünerek bir faaliyet yürütmesi gerekir. Sigortalar, özellikle sigortalar bunu böyle yapıyorlar, ama bizim Sosyal Güvenlik Kurumumuz görmeyerek yapıyor. Ahmet söyledi, 3 bin tane meslek hastalığına bağlı ölümü görmüyor. Var mısınız, yarın sokağa çıkalım, “Bu 300 tane meslek hastalığı nerede” diyelim? Var mısınız? Bakın, Aslı diyor, “Vakaların arkasına düşelim, vakaları alalım, bayrak yapalım” diyor. 14 yaşında bir kız öldü, 14 yaşında. Yasak değil mi? Bayrak yapalım, sokağa çıkalım. Var mısınız? Modeli böyle geliştirebiliriz. Burada konuştuğlarımızla model gelişmiyor arkadaşlar. Yaptık, bunların hepsini yaptık. Ben de söyleyebilirim; kapsayıcı olmalı, herkesi kapsamalı.

Hocam, bak, orada birisi oturuyor. Oradaki birisi, İstanbul'daki hekimleri arkasına taktı, 6-7 kez polis barikatını geçti, İstanbul Sağlık Müdürlüğü önünde basın açıklaması yaptı. Şunu söylemeye çalışıyorum arkadaşlar: Burada konuştuğlarımızın arkasına çalışanları, üyelerimizi, üye olmayanlarımızı katarak bir şeyler yapmamız lazım, söylediklerimizin onlara hitap etmesi lazım. Yoksa, hayatı mı konuşacağız, akademik şeyi mi konuşacağız? Ben de söyleyebilirim; kapsayıcı olmalı, herkesi kapsamalı. Nasıl kapsıyor herkesi? Bir de burası var. Mesela çok güzel bir şey ürettik Türk Tabipleri Birliği İşyeri Hekimliği Kolu olarak, Arif sundu; ama herkesi kapsamıyor. Kamu çalışanları orada yok mesela. Bizim şu yan sokakta, 3 kişi, 5 kişi çalışan 40 tane lokanta var, market var; oradakileri kapsamıyor. Uğur arkadaşımız anlattı; bir kişi sinüzit ameliyatından sonra nekahet devresinde işe gittiği için hastalanmış, yatalak olmuş, felç olmuş. Bunu kapsamıyor. Bütün bunları kapsayan şeyler söylemeliyiz. Ama bütün bunları kapsayabilmemiz için, onların olduğu yerde olmalıyız, onlarla birlikte olmalıyız. Sözümüzün onlara iletilmesi lazım.

Ben işyeri hekimliği yapıyorum. Ders anlatıyorum, bir şeyler anlatmaya çalışıyorum, bakıyorum, yok, onlara ulaşmıyorum. Onlara ulaşabilecek kelimeyi bulmam lazım. Bazen öyle bir şey oluyor ki, ilk oturumda Nail hoca bir şey konuştu, bir şeyler söyledi, çok anlamlıydı; ama ondan sonraki sunumlarda, konuşmalarda mesela orayı kaçırıyoruz, öznenin nesne olma halini kaçırıyoruz. Niye bunu konuşuyoruz şimdi, 10 sene sonra? Bir taslak, bir sistem konuşmasını niye yapıyoruz? Çünkü yarın önümüzde seçim var; belki o seçimde ülkenin kaderi değişir, iktidar değişir, onlara bir örnek sistem sözumüz olsun. Bu önerimizi onlarsız, seçimin getireceği ya da getirmeyeceklerinden bağımsız olarak, bugün var olan durum içinde ne yapmamız lazım? Bir taraftan da şunu söylemeye çalışıyorum. “Tamam, kamucu olsun, kamusal olsun. Kamu finansmanı dediğimiz zaman sıkıntı hissediyorum ben. Mesela, ‘Kırletenler ödesin’ mantığını güdüyorum” dedim. Onur hoca da “Biz kırletilmemesi gerektiğini düşünüyoruz” dedi. Anladım, ama dünya yok edilmiş vaziyette. Türkiye’ye bakarsak eğer, Türkiye’yi yok etmişler üretceğiz diye. Ürettiklerinden de bir fayda sağlanmamış bize, geriye gitmişiz; ama Türkiye’yi de yok etmişler. “Bunun ceremesini benim ödediğim vergiden mi düşülsün?” diye soruyorum. Tamam, bundan sonra kırletilmemesini sağlayalım, peki.

Ben bir şeyler okuyorum, öğreniyorum. Beraber yemek yedik, Aslı’dan da buna katkı olarak bir şey daha öğrendim; eril konuşmak. Eril olmaktan vazgeçmek lazım. Bunun anlamı, küfretmek, bağırıp çağırmak değil; başkasına yapacağı işleri söylemek. Bundan vazgeçip yarın işyerinde ne yapacağımızı konuşmamız gerekiyor. İnsanlarla birlikte olabilmek için, işyeri hekimleriyle, iş güvenliği uzmanlarıyla birlikte olabilmemiz için ne yapmamız gerektiğini konuşmamız gerekiyor diye düşünüyorum. Örneğin Türk Mühendis Mimar Odaları Birliğinin iş güvenliği uzmanları için herhangi bir şekilde bir eğitim vereceği bir yapısı var mı? Peki, özür dilerim. Komisyonlar demiyorum, çalışma demiyorum. Bizim işyeri hekimleriyle yaptıklarınız pek bir işe yaramıyor hocam. Ne yapacağız peki, nasıl becereceğiz, onu sormaya çalışıyorum.

Teşekkür ederim.

Dr. CEMİL GALİOĞLU- Mersin'de işyeri hekimliği yapıyorum halen.

Çok ufuk açıcı ve çok yararlı bir sempozyum oldu benim açımdan. 2 gün gelip gitmeye ve bu emeğe fazlasıyla değdiğini düşünüyorum. Hem düzenleyen arkadaşlara hem de konuşan, soru soran, tartışmaya katılan herkese çok teşekkür ederim.

6331'in 10 yıllık değerlendirmesinde, çökmüş ve başarısız bir yasa olduğu ortada. O 14 yaşındaki kız çocuğunun ölmesini engelleyemeyen bir yasa başarısızdır, o çocuğun ölmesini engelleyemeyen buradaki işçi sağlığı ve iş güvenliği profesyonelleri de başarısızdırlar. Onun ölmesinde hepimizin az ya da çok vicdani sorumluluğu var. Her gün 6-7 işçinin öldüğü... Verilere ulaşamıyoruz. Ahmet Tellioğlu'nun sunumundan bir kez daha öğrendik. Zaten biliyorduk; yani iktidar neredeyse her alanda verileri ya manipüle ediyor ya saklıyor, gizliyor. O yüzden, bunları nasıl görünür kılabiliriz ya da nasıl kitlelere ulaştırabiliriz, buna kafa yormak gerekiyor.

Geçen hafta Elazığ'da bir üroloji uzmanı meslektaşımızı kaybettik, Nevzat Açık. Uzunca bir zaman sonra COVID'den ölen ilk hekimdi. Ondan önce, yaklaşık 6-7 aydır hiç hekim ölümü yoktu. Biliyorsunuz, COVID meslek hastalığı kabul edildi ve ona bağlı olarak tekrar hekim ve sağlık çalışanı ölümlerini de görmeye başladık. Umarım, devam etmez. Ama buradaki 2 günlük emeğin mutlak surette ardını getirebilmeye ihtiyaç var. Yapabilirse ayda bir, iki ayda bir, bu 5 değerli örgütün bir çalışma grubuyla bu alanda neler yapılabilir, güncel gelişmeler neler ve nasıl bir faaliyeti sürdürebiliriz, buna kafa yormaları çok değerli olacaktır.

Örneğin Soma'dan sonra Amasra'daki kazanın yaşanabiliyor olması bile başlı başına bir hayret iken, sanıyorum Çalışma Bakanı bir açıklama yaptı, "İş Sağlığı Genel Müdürlüğünün madenlerde denetleme yetkisi yok" dedi. O adamın hâlâ çıkıp açıklama yapabiliyor olması zaten bir enteresanlık. Hiçbir şekilde konuşamıyor hale gelmesi, o koltuğu bırakması gerekirdi 42 kişinin ölmesi sonrasında. Ama burada şöyle de bir gariplik var: Cumhurbaşkanı oraya giriyor ve birçok mağdurun olduğu yerde, "Fitrat, bunlar oluyor, kader planımızda bunlar vardır" diyor ve bir tepki almıyor. Sadece

o açıklama değil, orada ölen işçilerin öykülerine baktığımız zaman, üniversite eğitimine ara verip, işe alım olduğunu duyunca 5-6 ay önce gelip, madende 350 metre derinliğe ineceğini bilip, riski de göze alarak insanlar koşu koşu oraya geliyorlar ve orada işe girebilmek için bir il-ilçe örgütünden torpil alarak, referansla giriyorlar. Bu yüzden zaten kendilerini borçlu hissediyorlar bu sisteme ve bu yüzden de mağduriyet sonrasında alacakları tazminata ya da bir ev parasına falan bakmak durumunda hissediyorlar.

İşyeri hekimliği yaparken de çok sık karşılaştığımız bir durum. Eğitimlerde anlatıyoruz; muayenelerini yapıyoruz, kesinlikle vardiyada ya da o işte çalışmaması gereken, ciddi sağlık problemleri olan bir çalışana bunu izah etmeye çalıştığım zaman, “Biliyorum, ben öleceğim; ama okutmak zorunda olduğum bir çocuk var” diyor. Bu ekonomik şartlarda o insanları hak mücadelesi için, kendi sağlıklarını gözetmeleri için ikna etmemiz kolay değil. Kapitalizm çok güçlü bir ideoloji ve bizim buna karşılık dile getirmeye çalıştığımız argümanlarımız yeterli kalmıyor. Biz, o insanların karşı karşıya kaldıkları güçlüklerin nelerden kaynaklandığını anlatmakta yeterli olamıyoruz ya da bunu anlıyorlar, ama yapılacak mücadelenin başarılı olamayacağını düşündükleri için tevekküle ve boyunlarını bükmeye devam ediyorlar. Bunu ısrarla anlatmaya devam etmeye ihtiyacımız var. Biraz önceki “İş güvenliği uzmanlarının eğitimi için ne yapılıyor?” sorusunu bizim de “İşyeri hekimlerinin eğitimi için ne yapıyoruz?” diye düşünmemiz lazım. Genel olarak bizim bir iletişim sorunumuz da var, genel olarak hekimlerin. İğneyi azıcık da kendimize batıralım. Biz çok iyi hekim, çok iyi tanı koyup çok iyi tedavi yapan insanlar olabilirken, iyi iletişim kuramayabilen ya da meramımızı anlatamayan insanlara dönüşüyoruz ve bu nedenle de mesela hâlâ insanlar sağlık ocağı diyor. Orası çoktan beri özelleştirildi, artık aile sağlığı merkezi ve karşısındaki de kamu çalışanı değil, sözleşmeli çalışan bir hekim; ama bunu 10 yıldır anlatamadık insanlara. Tabii, 5 dakikalık muayenede bir hekimin bunu anlatması mümkün değildir; ama her gün on binlerce insanla biz yüz yüzüz, onlarla çok sahici bir ilişki kuruyoruz. O yüzden, işyeri hekimlerinin, iş güvenliği uzmanlarının eğitimi konusuna ya da bunların bundan sonra meslek odalarıyla, sendikalarla nasıl ilişkilenebileceklerine dair de bir mesaiye ya da belki kafa yormamıza ihtiyaç var.

Bir de yine konuşma arasında geçti, devleti hep muhatap alıyoruz; ama aslında sermaye çevreleri bizim muhatabımız olabilir mi? SİAD'lar, ticaret ve sanayi odaları vesaire, doğrudan bu işin sorumluları bunlar; ama bunlar devletin arkasına saklanarak, bizi devletle yüz yüze bırakıyorlar. Ama asıl doğrudan sorumlu olan bu iş sahipleri, sermaye sahipleri. Dolayısıyla bundan sonraki mücadeleyi belki doğrudan sermaye çevrelerini hedef alarak yürütmek sonuç almaya yardımcı olabilir mi?

Bir şey daha ekleyeceğim. Aslı Odman burada mı, bilmiyorum. Teşekkür ediyorum konuşma için. Emekoloji kavramı, üzerine düşünülmesi gereken ciddi bir kavram. 20 gün kadar önce Mersin'de bir mahallenin talebi üzerine, muhtarlık ve Çevre Derneği de seferber olmuş, plastik ithal atıklar için, bizim Tabip Odası Başkanımız gitti, bir basın açıklaması yaptı orada. Ben gidemedim bir nedenle. Açıklama sonrası, mahallenin çocukları ve kadınları bir yürüyüş yaptılar orada. Youtube'da videoları var, "Kanser olmak istemiyoruz!" diye. Devamlı plastik atıklar yakılıyor mahallenin içinde. Ruhsatsızmış işyerleri de, sonradan anlaşılıyor. Ama hakikaten işçi sağlığı tek başına bir işçi sağlığı değil, çevre ve halk sağlığıyla çok yakından ilişkili. Dolayısıyla bundan sonraki çalışmada belki biraz da bunun üzerinde çalışmaya ihtiyaç var.

Tekrar teşekkür ediyorum.

MUSTAFA YAĞMUR- Jeoloji Mühendisleri Odası İşçi Sağlığı İş Güvenliği Komisyonu Başkanı, ayrıca TMMOB'nin İşçi Sağlığı Çalışma Grubu üyesiyim. Bir kamu kurumunda ücret almadan iş güvenliği uzmanlığı yapıyorum. Heyecanımı yendiğim ölçüde de size bir şeyler anlatmaya çalışacağım.

Öncelikli olarak 6331 sayılı Yasanın 10. yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumu yerine, 6331 sayılı Yasanın 10. İş Sağlığı ve Güvenliği Sempozyumumuzu yapsaydık, daha iyi bir noktada olacaktık arkadaşlar. Bu nedenle bu 5 tane örgütümüz, çok değerli, hepimizin benimsediği yoldaşlarımızla hep birlikte omuz omuza verdiğimiz sürece bunu daha ileri aşamalara getireceğiz. Baroyu da alırsak 6 olur. 6'lı masa olmaz, ama 6'lı örgüt omuz omuza bu şeyleri aşacağız arkadaşlar. DİSK, KESK, TMMOB, TBB, TDB, bu örgütler, birlikte çalıştığımız sürece biz bu sorunu

çözeceğiz veya çok ileri bir noktaya getireceğiz. Ama az önceki arkadaşların dediği gibi, biz örgüt olarak ne yapıyoruz? Kendi örgütümden bahsedeyim. TMMOB'nin İşçi Sağlığı ve Güvenliği Komisyon Başkanı arkadaşımız burada mı? Arıyorum, göremiyorum. Var mı? 24 tane odamız var, hemen hemen her odamızda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Komisyonu var. Başkan, İkinci Başkan, Sekreteryaya, ne yapar; 72 kişi. Var mı? Kaç kişiyiz arkadaşlar? Bu, bizim bu işe bakışımızı gösteriyor. Bu bizde bir hastalık, toplumsal olarak. Hangi toplantıya gidersek gidelim, maalesef aynı sayıyla karşı karşıya kalıyoruz. Çalışmalarımızda da eksiklik var. Araya girince, işyeri hekimi arkadaşlarla ilgili bir eleştiriyi gündeme getireyim. Bizim Jeoloji Mühendisleri Odasının Kurultayında, Halk Sağlığı Oturumunda bir tane hocamız çok değerli bir meslek hastalığı araştırması yapmış ve meslek hastalığı tanısı koyuyor; ama tek orada kalıyor. Niye? Eğer bunu hasta olarak bildirirse işinden olur. Bu bir etik sorunu mudur; bana göre evet. O çalışmayı yaptıysanız, insanların sağlığını korumak adına sonucunu bildirmeniz gerekir.

İş sağlığı ve güvenliği bende bir devrim algısı oluşturur arkadaşlar. Çok değer veriyorum, mesaimin büyük kısmını da buna ayırmaya çalışıyorum. Evimden çıktığım anda bende iş güvenliği başlar. O sokaklar iş güvenliğine göre yapılmış mı? Mamak'ta oturuyorum. Bir sokaktan -496 sokak- gidiyorum, hava yağmurlu, bir bakıyorum, önümde 2 metre çukur var. Niye? Apartmanın girişine giden yol, kot farkından dolayı kaldırım bitiyor, 2 metreye yakın bir kengel çıkıyor önünde. Ta evimizden çıktığımızda bu başlıyor. Bu sorunu çözeceksek, ilkokul çağından başlayarak çözmemiz gerekir diye düşünüyorum.

Biz ne yapacağız bu çok değerli yoldaş örgütlerimizle? Baştan her örgütümüz, DİSK, KESK, TMMOB, TTB, kendi alanlarıyla ilgili tüm üyelerine gerekli mesleki çalışmaları yapıp öğretmeli. Bizim kaç tane iş güvenliği uzmanı arkadaşımız TMMOB üyesi, onu bilmiyoruz. Bu seneye kadar Bedri ağabeyin başkanlığında TMMOB Çalışma Grubu. 10-15 kişiyle toplanıyorduk. Ama bu iş güvenliği uzmanı arkadaşlar sorunlarının hepsini odalarımıza getirseydi, biz odada tartışsaydık, çözüm yolları arasaydık, şu an çok ileri bir aşamaya gitmiştik. Eğer sorunlar gelmiyorsa, çözümü de zorlaşır.

Ortak eylem planları kuralmalıyız örgütlerimiz olarak. Eksiklik olmasına karşın, Yasada çok güzel şeyler var. Değiştirilmesini istediğimiz neler varsa, bu çalışmada bunları konuşup, tartışıp ilgili kamu kurumlarına bildiririz. Seçim yakın diyoruz ya, en çok istediğimiz, düşündüğümüz, kafamızdaki bir iktidar gelse de, iş güvenliği aynı düzeyde gelmeyecek, ileriye gitmeyecek. Bunu ileri bir aşamaya taşıyacak olan yine bizleriz arkadaşlar.

Risk değerlendirmesini de çok önemsiyorum. Tüm kurumlarımız, örneğin Tabipler Birliğimiz, TMMOB, meslek odalarımızı risk değerlendirme rehberlerini hazırlamalıdır, ortak yapmalıyız. Eğer biz bir adım atacaksak, bunu yapmalıyız. Uzman kelimesini bir tarafa bırakıyorum, uzmanlık çok özel bir şeydir. Faydalı olacaksak biz bunlara, risk değerlendirme rehberlerini oluşturup gerekli eğitim uygulamaları yapılarak daha iyi bir duruma getirmemiz gerekir diye düşünüyorum.

Ben, aynı zamanda bilirkişilik yapıyorum, Odanın ve TMMOB'nin Bilirkişilik Komisyonundayım. Biliyorsunuz, 2016 yılında Bilirkişilik Kanunu çıktı ve yeni bilirkişi alımları başladı. Örneğin bizim iş güvenlik uzmanlarıyla ilgili bir arkadaş -isim vermeyeceğim- A bölümünü bitirmiş -mühendislik değil- sınava girme hakkı olan A bölümünü bitirmiş, bir gün kendi mesleğini yapmamış, bir gün iş güvenliği uzmanlığı yapmamış, belge aldığı süreyle 5 sene geçiyor, Adalet Bakanlığı Bilirkişilik Daire Başkanlığı alımlarında müracaat ediyor ve bunları aldılar arkadaşlar. Bu arkadaşların hazırlayacağı rapor doğru olabilir mi? Niyetin ne olduğu önemli değil. Birilerinin canı yanacak arkadaşlar. Birilerinin haksız yere canının yanmaması için, biz örgütler olarak bununla ilgili gerekli eğitimleri vererek, gerekirse sertifika vererek, bu arkadaşların daha iyi rapor yazmaları için belli bir deneyime sahip olmalarını bir şekilde sağlamalıyız. Yoksa, o kişilerin hazırlayacağı raporlarla bu iş cinayetleri durmayacak, daha da artacak ve birilerinin canı yanacak arkadaşlar.

Sağlıklı günler diliyorum.

AHMET İLBARS- Herkese merhaba.

45 sene olmuş çalışma hayatı. Bu yıl sonunda da artık noktayı koyacağım, daha fazla kitap okumak için. Deneyimlerim, gözlemlerim var. Bu sempozyumu düzenleyen örgüt ve katılımcıların gönlüne sağlık demek istiyorum. Gönül sözcüğünü de özellikle seçiyorum. Bunu da yıllar önce felsefeci Ahmet İnam'dan öğrenmiştim. "Gönül sözcüğü içinde 3 bileşen var" diyor Ahmet hoca, "Bir, akıl; iki, duygu; üç, arzu." Buradaki bu 5 örgütün temsilcilerinin bu 3 bileşeni de çok iyi çalıştırdıklarını gördüm. Özellikle Bedri hocanın arzusu, motivasyonu o kadar yüksek ki, keşke hepimiz böyle olabilsek. Zaten her şey rağmen yapılır, iyi şeyler rağmen yapılır. Yine yıllar önce öğrendiğim bir söz var; "Azgelişmişlik asla bölünemez bir bütündür" diye bir söz öğrenmiştim. Nereden, bilmiyorum. Evet, böyle olmasına rağmen ne yapabiliriz, 10 yıl sonra bu kavramları nasıl genişletebiliriz diye konuşuyoruz burada. Bir avuç kaldık. Bugüne kadar iş sağlığı ve güvenliği iki ayak üzerinde yürüdü. Sağlık tıp disiplini çağırıştırıyor ve uzman diyoruz, mühendisleri alıyoruz, iki ayak. Bu iki ayak 10 yıl sonra, hele günümüzde, yetmiyor. Belki 3, belki 4. bir ayak üzerinde durması lazım. 3. ayak bence psikologlar olmalıydı. Niçin? Biz iş güvenliğini hep fiziksel risk etmenleri üzerinden alıyoruz. Oysa çağımızdaki bu kaos ortamı, süreksizlik çağı olması nedeniyle bizim yaşadığımız psiko-sosyal risk etmenleri giderek fiziksel risk etmenleri kadar önem kazanan bir hale geldi. Sokaklarımız tekin değil; ama düşünürsek, evlerimiz de artık tekin değil. Çünkü geçim sıkıntısı çeken, hatta çekmeyen bile evde ne olup bittiğini yakın konuşmalarla ben bazen gözlemlerim. 85 kişi üzerinde bir çalışmam var. Genel müdür yardımcılarında mühendise kadar 85 kişiyle üçer saatlik bir görüşmem var, burada da ortaya çıktı. Yani refah düzeyi iyi gibi, ama psikolojisi bozuk insanların. Hele bugün geçim sıkıntısıyla bu psikososyal risk etmenleri çok çok öne çıktı. Bunu biraz görünür hale getirelim ve bundan sonraki toplantılarda da Tabipler Odasının yanına belki Felsefeciler Derneğinden bir felsefeci, psikologlardan bir psikolog, sosyologlardan bir sosyolog, bir ekolojist, bir hukukçu, bunlarla bu konuştuğumuz kavramları biraz daha 360 dereceye varacak şekilde, görmediğimiz yanları da bize gösterecek şekilde

bir toplantıyla sürdürelim diye düşünüyorum. Yani bu iki ayak yetmiyor. Bu çağda, uzman ve tıp doktoru ayağıyla bu iki ayak bence total bir ayak.

Bu sürdürülebilirle de biraz ilgim var. Geçenlerde, yurtdışında yayınlanan ve yurtçinde de Arçelik, Efes Pilsen vesairenin de raporlarını inceledim; fakat yurtdışında yayınlanan raporda bir sektörde rastladım. Bugüne kadar hiç rastlamamıştım. Health and well being diye bir ayırım gördüm; yani sağlık ve esenlik. Çevirilerde yanlışlık yapıyorlar, esenliği refah diye çeviriyorlar. Aslında esenlik refah değil. Refah parayla olan bir kavram; ama esenliğin 6 tane bileşeni olduğunu da çalıştım. Esenlik konusunda yazım da var. Bu 6 bileşen, kendini kabul etmek, kendini geliştirmek, özerklik, olumlu ilişkiler, yaşamda amacının olması ve zorluklarla başa çıkabilmek. Şu anda bizim Türk insanının bugünkü konumda neye ihtiyacı var; yılmazlıkla mücadele edecek. Yani yılmazlığı öğretmemiz lazım. Tamam, iş güvenliği öğretilim, sağlığına da bakalım; ama çok ihtiyacı olan şey, “Ben nasıl mücadele edeceğim, bu yoksullukta nasıl sakin kalabilirim, nasıl öfke kontrolü yapabilirim, çoluk çocuğumu üzmeden nasıl davranabilirim? Karıma küfretmeden, okuldan gelince çocuklara samar atmadan bunları nasıl becerebilirim?” Onun için, sadece iş güvenliği, doktor ve uzman üzerinden bir tasarım bence çok eksik bir tasarım. Bu konuda bunları söylemek istedim.

Teşekkürler.

DENİZ ... - Yönetim sistemi, model tartışıyoruz, tartışmalarımız bunlar. Bu başlıkları tartışırken, İSİG alanını belirleyen, bu modeli belirleyen unsurlar, devlet, işçi, işveren gibi bir şey var; yani bizim bugün tartıştığımız model bu. Tabii ki, bu modeli önermiyoruz. Orada şöyle tanımlamalar var: Devlet için yasayı koyucu, denetleyici; işveren, bu mevzuatın uygulamasını sağlayacak ve aynı zamanda mevzuatta yer almayan teknolojik gelişmeleri -mevzuatta var aslında, ama bunu sadece ilkel bir şey olduğu için gösterdim- öngörerek teknolojiye de ayak uyduracak, işçi de mevzuata ilişkin olarak kendi sağlığını korumakla yükümlü.

Birkaç istatistik veri paylaşmak istiyorum. İstatistiklere göre, 1995-2015 arası fabrikalardaki ürün, alet ve bant sistemi üzerin-

den alınan verimliliği arttırıcı bilimsel patentler. MMO'nun Bakım Teknolojileri Kongresi vardı geçen hafta. Orada birçok özel şirket sunuyor bu tip şeyleri. 1995-2015 arasında Avrupadaki bilimsel patent; yani teknoloji üzerine, alet, bant sistemi, fabrikalardaki ürünler üzerine alınan bilimsel patent, işçi sağlığı üzerine alınanların tam 120 katı. Vietnam'da İngiltere kapitalistlerinin en büyük gıda fabrikası Unilever'de bir araştırma yapılıyor, burada, iç yönetmeliklerde teknolojik ilerleme raporunda, 2011'deki greve kadar -2011'de çok büyük bir grev oluyor Vietnam'da- burada sadece 2 tane bilimsel patent var İSG'yle ilgili, teknolojik önlemler açısından. İşçilerin grevinden sonra bu sayı 3 yılda 18'e yükseliyor. Avrupada da emek verimliliği üzerine yapılan bir çalışmada, 1995-2015 arasında emek üretkenliği ve verimliliği yüzde 62 arttırılmış; ama aynı yıllar arasında iş kazası hızı yüzde 40, iş cinayetleri yüzde 50 artıyor. Bunları niye söyledim? Bir sistem, bir model diyoruz, bunu tartışıyoruz; buna bağlamak için aslında. Teknolojik önlemler, bizim bugün bu sempozyumda çok değinmediğimiz bir konuydu. Çalışma yaşamında, en basitinden şuradaki işçinin günde 15 ton taşımak zorunda kaldığı şey çok basit bir yöntemle, teknolojik bir yöntemle bu çözülebilir. Denizli'de mermer fabrikalarının hepsi böyle. 180 tane mermer fabrikası var, hepsi de böyle çalışıyor, bu kadar ilkel koşullarda çalışıyor. Başta söylediğim şeye dönmek istiyorum. Devletin sistem koyucu olduğu, mevzuat koyucu olduğu bir şeyde, bizim işçi sağlığı meselesinde bir çözüme, bir modele ulaşmamız nasıl mümkün olabilir? Mevzuatı işçilerin, işçi sınıfının yazdığı, işyeri denetimini işçilerin yaptığı bir modele geçmeden, biz bunu değiştiremeyeceğiz. Bunun adı 6331 de olabilir, başka bir şey de olabilir. Bunu nereye bağlamak gerekir? Bunu siyasal bir mücadeleye, politik bir mücadeleye ve işçi sınıfının iktidar mücadelesine bağladığımız sürece, bu modellerin hayata geçirilmesi, tartışılması -teknokratlar üzerinden sürekli biz burada bir şeyler söylüyoruz- noktasında bir yere varamayacağız. Bu denetimleri, bu mekanizmaları tabii ki sendikal örgütlülükler üzerinden değiştirip dönüştüreceğiz, tabii ki böyle bir şeyimiz var; ama bugün geldiğimiz noktada sadece sendikal örgütlülük değil, meselenin temelinde bir işçi sınıfının iktidar mücadelesi meselesi, bu yönlü bir hedefle

bu modelleri tartışmadan, sınıfın siyasal, politik m¼cadelesini de değerlendirmeden, burada b¼yle kısır bir d¼ng¼de kalırız.

Teřekk¼rler.

HAVVA AKCAN - Herkese merhaba. SES İzmır şubeden Havva ben. 6331 sayılı Yasaya g¼re de kendi işyerimde bir çalışan temsilcisi olarak İş Sağlığı G¼venlięi Kurulundayım.

2012'de Yasa ıktı. Yasanın g¼d¼k çıkması, Birleşmiş Milletler, Avrupa Birliği dayatmasıyla çıkmasını konuşmadan, 2013 yılında kendi işyerimizde İş Sağlığı G¼venlięi Kurulumuzu kurduk. İşyeri hekimi, A sınıfı iş sağlığı g¼venlięi uzmanımız, her ayın sonunda mutlaka toplantılarımızı yaptık. alışan temsilcileri olan bir kuruldu bu. İşçi sendikalarının çalışan temsilcileri, devlet memurlarının, kamu çalışanlarının temsilcileri olmak üzere, içinde yaklaşık 6-7 tane çalışan temsilcisi vardı.

Buca Seyfi Demirsoy Eğitim Araştırma Hastanesi... Ben depremden de bahsetmek istiyorum. Deprem olmadan 2 g¼n ¼nce İş Sağlığı G¼venlięi Kurulumuz oldu. Biraz ¼nce arkadaşlarımız da anlattılar, "Bir işveren kendisini ihbar eder mi devlete?" diye, biz ihbar ettik arkadaşlar alışma Bakanlığına. "Bizim hastanemiz depreme dayanıklı değil ve bizim bunu acilen boşaltmamız gerekiyor" diye İş Sağlığı G¼venlięi genel kuruluna o raporu aldirtmak zorunda kaldık. 2 g¼nd¼r şunu konuşuyoruz: ¼zne çalışan olmalı, ¼zne sendikalar olmalı ve ¼zne çalışan temsilcileri olmalı. ¼zeli hep konuştuk, ama kamusal alanda İş Sağlığı G¼venlięi Kurulunun nasıl olması gerektiğini hiç konuşmadık. Biz İş Sağlığı G¼venlięi Kurulu olarak sağlık alanında gerçekten de tehlikeli bir iş alanında çalışıyoruz. Risk değerlendirmemizi s¼rekli yapıyoruz. Bunun için de ¼zellikle işyeri hekimlerimize ve iş sağlığı ve g¼venlięi uzmanlarımıza gerçekten çok teřekk¼r ediyorum. Bizleri inanılmaz derecede çalışan temsilcileri olarak motive ediyorlar ve s¼rekli bizim toplantılara katılmamızı, kararlar almamızı sağlıyorlar işyeri olarak. Biz bununla ilgili çok şeyler yaptık. Ameliyathanemizi 3 g¼n kapattık, hizmeti durdurduk, 4 tane ameliyathane salonunun kurşun kaplamasını yaptırdık. Arkasından, fatura binamız depreme dayanıklı olmadığı için onu yıktırdık. Hastanemiz bir orman içerisindeydi ve ormanlarda itfaiye yolumuz yok diye itfaiye yolu atırdık, yaşlı ağalarımızın kesimini sağladık.

Hülya arkadaşım da bahsetti, sağlık alanında gebe arkadaşlarımızın nöbetten çıkarılması konusu. Evet, özellikle riskli birimlerde nöbetlerden çıkarılması gerekiyor. İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu olarak, bundan 3 yıl önce, hamile kalan kadın arkadaşlarımızın ameliyathane, röntgen, yoğun bakımlar, acil gibi riskli birimlerde çalışmamasının ve nöbet tutmamasının, oradan çıkarılması gerektiğinin kararlarını aldık. Evet, 6331 sayılı Yasa güdük bir yasadır; ama yine de işyerlerinde, özellikle kamusal alan da çalışılmalıdır ve o kurullarda özellikle çalışan temsilcisi olmaya gayret etmelidir.

Burada çocuk işçilerden bahsettik, Mersin'de 14 yaşındaki bir çocuk işçinin ölümünden. Bu çocuk işçi okul çağındaydı.

Eğitim-Sen'den burada olan arkadaşımız var mı? Bir kişi.

Meslek lisesi öğrencileri 4 gün işyerine gidiyor staj için, bir gün okula gidiyor ve çocuk işçi devlet politikalarıyla arttırılıyor. Burada bizim sendikaların ve çalışan örgütlerinin, bu 5 tane örgütün devreye girmesi gerekiyor. Özne sendikalar olması lazım, özne STK'lar olması lazım. Bunun içine siyasi partileri koyarsınız, dernekleri koyarsınız, hiç fark etmez; ama özne bizler olmalıyız. Çünkü kurtuluş yok tek başına. Biz yönetenlerle, sermayeyle aynı gemide değiliz. Biz hep ezilen, sömürülen taraftayız.

Bir de işyerlerinde kanser taramaları yapılıyor mu? Özellikle özel işyerlerindeki iş güvenliği uzmanı arkadaşlarıma ve işyeri hekimi arkadaşlarıma soruyorum, tehlikeli iş alanlarından kaynaklı olarak. Bu 6331'i, 4857'yi, bunları destekleyen ulusal mevzuatlarımızın varsa... Ben 2013 yılında katıldım, konuya çok fazla hâkim değilim; ama bunların bir an önce ortaya çıkartılması ve çalıştırılması gerektiğine inanıyorum.

Bana söz verdiğiniz için, dinlediğiniz için teşekkür ediyorum. Hepimize kolaylıklar diliyorum.

TAHİR ...- Merhaba arkadaşlar. İş güvenliği uzmanıyım. 1994 yılından beri tüzüklerle beraber ve daha sonra 6331'le beraber iş güvenliğini inşaat sektöründe yaptım ve yapmaya da devam ediyorum.

1475 tüzüklerimiz vardı; her şey daha detaylıydı, daha anlaşılırdı,

daha netti, 6331’de yuvarlandı. Fakat biz bunu araştırarak, gelişen teknolojiye göre uzmanlar olarak önerilerde bulunup işverenlerimize yaptırabiliyoruz. Bunda hiçbir sıkıntı yok. Fakat bizim iş güvenliği uzmanı olarak, işyeri hekimi olarak, diğer sağlık personeli olarak sıkıntılarımızı maalesef her geçen gün artıyor. Biz, özellikle bu konunun çözülmesini istiyoruz. Bu konu nasıl çözülür, ne yapılır, bilmem; ama eğer bu iş böyle giderse, bu iş kazalarının önüne kesinlikle geçemeyeceğimizi altını çizerek belirtiyorum. Neden? Ben 94’te bu işe başladım Türkiye’de, bir itibar vardı, bir maddiyat vardı. Bir müdürün maaşıyla bir çaycının maaşı beraber olamaz, bu skala böyledir; fakat bugün geldiğimiz noktada bir gerçeklik var. İş güvenliği uzmanları OSGB’lere mahkûm olmuş durumda, çünkü işverenler maliyetler düşsün ve ben daha az para ödeyeyim buna diye... “Önce iş güvenliği” yazıyorlar. Yok kardeşim öyle bir şey! Sen maliyetini düşürmek istiyorsun, önce iş güvenliği istemiyorsun. Yasalar seni mecbur tuttuğu için, sen oraya kısmi süreli veya adam/saate göre tam zamanlı personel istiyorsun. Bu da senin -biraz önce bir arkadaş değindi, ben biraz daha açacağım- OSGB’ye bir sorumluluğun. OSGB’nin zaten hiçbir sorumluluğu yok, bunu da parantez içinde belirteyim. Öyle bir yasa olamaz. Sen bu işi yapıyorsun, ama iş kazasında hiçbir sorumluluğun yok. Hem işyeri hekimi veriyorsun hem iş güvenliği uzmanı, gerekirse de DSP. Böyle bir sistemde sadece ve sadece OSGB’ye kestiği fatura ve orada ödediği parayı biliyor, aradaki kâr payını biliyor. Biz bu kıskacın içerisinde kesinlikle oradaki hizmet verdiğimiz firmalarda bir nevi tamam demek zorunda kalıyoruz. Parantez içinde belirteyim; ben bugüne kadar böyle bir şey yapmadım ve yapmayacağım, “İşinize gelmiyorsa çalışmıyorum” dedim. Ama ekonomik durumu kötü olan ve maalesef ve maalesef senede 2 kere iş güvenliği uzmanlığı sınavı açılan bir ülkede yedek meslek olarak seçilip, “Ben iş bulamazsam iş güvenliği uzmanlığı yaparım” denilen bir meslek, yedek meslek olduk. Arz-talep meselesi. Madem serbest piyasa, evet, doğru. O kadar piyasaya giren arkadaş oldu, ben iş öğreneyim diye, asgari ücrete çalışıyor. Ben bu durumda o uzmandan ne alacağım veya ne bekleniyor, biz ne verebiliyoruz veya o ne verebiliyor? Elmayla elmayı kıyas etmiyorlar. Ben gidiyorum, 10 lira istiyorum; o

gidiyor, 8 lira istiyor. İşveren bunu bilmiyor ki, ikisinin de aynı belgesi var. Burada buna bir çare bulmak lazım. Bizim tespit ve önerilerimiz maalesef ve maalesef işveren tarafından dikkate alınmıyor. Yönetmeliğini okumamış ki, bilmiyor; anlatıyorsun, anlamak istemiyor veya anlamıyor. “Siz OSGB’den alsanız da bu hizmeti, kendi İSG biriminizi kursanız da sorumluluğunuz ortadan kalkmıyor” diyorum, ama biz bunu anlatamıyoruz. Biz bazı şeylerin önüne geçemiyoruz. O yüzden, nasıl olur, bilmiyorum; ama benim bir önerim var mesela. Belki uç noktada bir öneri. Kayda alınır veya alınmaz. Şunu dedim: İSG Kâtip sistemi yeni bir arayüz yaptı, çok da güzel oldu. Yenilikler oluşuyor. Biz İSG Kâtip üzerinden her şeyi bakanlıkta bir iş müfettişi arkadaşımızla sıkıntımızı, aşamadığımız şeyleri, kangren olabilecek, iş kazası olabilecek şeyleri iletebilelim. Şu teknoloji çağında her şeyin hızlı bir şekilde iletilip çözümün oluşması lazım. Benim iş durdurma gibi bir yetkim yok ki, öyle bir gücüm de yok.

6331’e gelelim. Gerçekten çok iyi. O kadar güzel yazılmış ki, bir sürü meslek kolu var. İş güvenliği uzmanlarının, işyeri hekimlerinin belki de yönetmeliği olmayan bir işkolu. Bu kadar da açık. Ama şu anda geldiğimiz durum -belki de budur asıl sıkıntımız- bizim görev, yetki ve sorumluluklarımız o kadar açık ki, sorumluluğum var, yetkim yok, bir şey yapamıyorum, işten de çıkamıyorum. Faturam var, iş kaygım var. Çıksam, kahvede geçireceğim günümü. Ben GAMA’yla yurtdışında çalıştım, bir sürü tecrübem var. Benim bunu vermem lazım bu halk için. Ben sahadan içeri giremiyorum. İş güvenliği kültürü, anlatıyoruz, anlatıyoruz; fakat oradaki kişi bu kültürü bilse de maalesef, onun da emniyet kemerinden sıkılması, baretten sıkılması, “Daha rahat çalışabilirim” mantığıyla kendisini risk atıyor. Ben işverene bunu raporluyorum. Herkes işi bitirmek derdin, iş bir an önce bitsin. Risk alıyorlar, bunun sonucunda bizler hukuki olarak yargı karşısına çıkıyoruz. Bilirkişiler vesaire derken de olayın nereye gideceği belli olmuyor ve biz ceza alıyoruz. Bizim bu cezamız vermiş olduğumuz emeğin karşılığı değil. Bizim iş güvenliği uzmanları olarak sizlerden sadece ve sadece tek beklentimiz var; bizi gerçekten sahaya sürüyorsanız, size destek olmamızı istiyorsanız, Bakanlıkta -Bakanlıktan veya devletten maaş falan istemiyoruz, yanlış

anlaşılmasın- sorunlarımızı çözecek, anında irtibata geçecek bir departman oluşturun, biz orada size sahaya iletelim, siz de ona göre bize ivedi bir şekilde lütfen geri dönün.

Çok teşekkür ediyorum.

ENES ATAK- İş güvenliği uzmanıyım. 4 senedir Ankarada bu işi yapmaktayım. İnşaat sektöründe ve fabrika sektörlerinde yarı zamanlı ve tam zamanlı olarak çalışma tecrübesi bulunan bir kişiyim. Vaktinizi almadan, çok kısaca bundan kaynaklı olarak bir sıkıntımıza değinmek istiyorum.

Bilindiği üzere, iş güvenliği uzmanları genel ağırlıkta OSGB bünyesinde 30-40 kadar firmaya atanarak yarı zamanlı görevlendiriliyor veya tam zamanlı görevlendirmeler yapılıyor. Ben her ikisini de tecrübe edinmiş ve şu anda tam zamanlı çalışan bir kişi olarak, özellikle inşaat, metal sanayii, maden sanayii gibi alanlarda tam zamanlı iş güvenliği uzmanlığının teşvik edilmesini; şu an mevzuatımızda çok tehlikeli sınıfta 250 kişiye kadar tam zamanlı iş güvenliği uzmanı görevlendirme sayısının daha aşağılara çekilmesini, 6331’de iş güvenliği uzmanlarının firmaların özelinde daha ilgili ve zamanını, enerjisini ayıracak şekilde bir düzenleme yapılmasını, bunun sağlanmasını umuyorum. Mevcut sistemde ne yazık ki işveren otoritesinde çalışmaktayız genel itibarıyla, çok fazla bir bağımsızlığımız yok, bağımsızlığımızı tam anlamıyla ilan edemiyoruz bu sistemde. Bir yükümlülük olarak da ölümcül bir durumla karşılaşan bir iş güvenliği uzmanı makul bir süre içerisinde işverene bu durumun giderilmesi için önerilerde bulunuyor ve bunun giderilmemesi durumunda da Bakanlığa bildirmesi yükümlülüğü ortaya çıkıyor. Ben buradan sormak isterim: Tanıdığınız kaç iş güvenliği uzmanı veya burada bulunan iş güvenliği uzmanları bu yükümlülüğünü yerine getirmiştir? Zaten hukuksal anlamda baktığımızda, en çok sorun yaşadığımız noktalardan birisi de bu. Bunun da bir düzenlemeden geçmesi gerekiyor. Mevcut Türkiye koşullarında böyle bir yükümlülüğün yerine getirilmesi gerçekten oldukça zor. Daha farklı yaptırımlar, otorite eklenebilir iş güvenliği uzmanına; ama bu tür bir önlemin kesinlikle amacımız olan iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenmesinde şu aşamada katkı sağlayacağını ben de düşünmüyorum.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim. Sağlıklı günler dilerim herkese.

Dr. AHMET TELLİOĞLU- Teşekkür ederim söz verdiğiniz için. Buradaki heyete de bu toplantıyı bu saate kadar beklediği için teşekkür ederim.

Aslında bazı tarihsel gerçekleri ister istemez unutuyoruz, günü yaşıyoruz, günümüzü yaşıyoruz. Biliyorsunuz, işçi sağlığıyla ilgili ilk gelişmeler 19. Yüzyılda oluyor. 19. Yüzyılın sonunda Alman yasası, 20. Yüzyılın başında Fransız yasası. Başkaları da vardır. O zaman öyle oldu, bu zaman böyle oldu; ama arkasında 19. Yüzyıl boyunca devam eden büyük işçi sınıfı mücadeleleri, büyük kitle mücadeleleri var ve onun peşi sıra gelen bir işçi sağlığı iş güvenliği gelişmeleri var. Bir Fransız devrimcinin lafıydı, “Bir devrimcinin başına gelebilecek en kötü şey, devrimci olmayan bir çağda dünyaya gelmektir” diyor. Kötü bir dönem yaşıyoruz. 30-40 yıllık bir neoliberal saldırı altında yaşıyoruz ve bu dönemde Sovyet sosyalizmi çözüldü, tek kutuplu dünya vesaire. Böylesi bir dönemde işçi sağlığı konuşuyoruz, iş güvenliği konuşuyoruz. Ben yine de her şeye rağmen enseyi karartmamamız gerektiğini düşünüyorum. Çok kısa sürede üstümüzdeki bir sürü ideolojik ağırlıkları attık. Mesela bundan 10 yıl önce, 15 yıl önce şöyle sunumlar olurdu: “506 sayılı Sosyal Güvenlik Kanununa göre, meslek hastalığı şudur” falan diye sunumlar olurdu. Artık bitti. Bakın, bizim ortamımız, en azından tıp ortamımız artık şunu biliyor: “Ne demek ya, sana mı soracağım ben neyin meslek hastalığı olduğunu tayin etmek için?” Biz bugün neyi konuşuyoruz; “İş kaynaklı hastalık etkenleri” diyoruz. Bunu konuşur hale geldik. Evet, bugün tabii ki işçi sınıfının birinci meselesi ücret, iş güvencesi, örgütlülük; ama bugün işçi sağlığı ve iş güvenliği de var bunun arasında. Bizim bugün yaptığımız şu toplantılar aslında Türkiye’deki köteksiz köy bulmuş, değneksiz gezen işveren, kapitalist tahakkümüne bir protesto. Bu edepsiz neoliberal tahakkümün bir yerinden tutuyoruz ve eleştiriyoruz bu salonda aslında, onların ikiyüzlülüğünü sergiliyoruz burada. Evet, bir kısım arkadaşımız gitti, ama bunu yapıyoruz. Dolayısıyla her şeye rağmen biz işçi sağlığı ve iş güvenliği üzerinden, Aslı’nın güzel ifadesiyle emekoloji başlığı altında ifade edilebilecek pek çok alan üzerinden bir protesto ve bu kapitalist birikim rejimine karşı sürekli bir eleştiride bulunuyoruz. Bunları böyle de okumak lazım. Bunlar da kıymetli şeyler ve olumluluk-

lar. Evet, sınıf hareketi yükselirken, kitle hareketi yükselirken, her yere sloganlarını yazar, bayraklarını diker her yere; ama sonra çekilirken, o sloganlar sökülür, sancaklar sökülür, uyup ... sancağı yerde bırakır. Olabilir. Bence enseyi karartmayalım. Fena gitmiyoruz. Bu çalışmalar devam etsin. Hep beraber daha iyilerini ortaya koyacağımıza da inanıyorum. İşçi sınıfının bağrında, bütün bu çalışmaların da yer aldığı ciddi bir eleştirinin, ciddi bir protestonun da mayalandığını görelim bence. Bunlar da olumluluklar. Bunları not etmek, sizlerle paylaşmak adına söyledim.

Herkese çok çok teşekkürler.

Dr. METEHAN AKBULUT- Son konuşmasını yapan Ahmet Tellioglu arkadaşımıza da teşekkür ediyoruz.

Tabii, bu ana kadar katıldığınız için ve son iki oturumda da ilettiğiniz görüşleriniz, fikirleriniz için çok teşekkür ediyoruz. Bizler açısından da oldukça yararlı oldu, çok şey öğrendik 2 gün boyunca. 2 gün eksikti belki, 3-4 gün süren bir sempozyum ya da kongre yapmamız daha iyi olabilirdi; ama önümüzde bu bir görev olarak duruyor. Özellikle bu 5 örgüt, DİSK, KESK, TMMOB, TTB ve Türk Dış Hekimleri Birliği olarak işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili rutin ve düzenli periyotlarla artık herhalde toplantı yapıp bu süreci hep birlikte, belki başka katılımcılarla nasıl yürüteceğimizi konuşacağız ve belki bir program çıkaracağız. Mesela bizim yarın Türk Tabipleri Birliğinin İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Kol Toplantısı var; ana gündemlerimizden biri bu olacak diye düşünüyorum.

Epey geciktik, ama yine de Sempozyum, konuşulanlar, yapmamız gerekenlerle ilgili görüş belirtmek isteyen arkadaşımız varsa iletin.

Katılımlarınız ve katkılarınız için hepinize çok teşekkür ediyoruz.

