



# 4. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ

2-3-4 Aralık 2011 ANKARA



**DİSK**

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu



**KESK**

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu



**TMMOB**

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği



**TTB**

Türk Tabipleri Birliği

## KONGRE KATILIMCILARI

Sedat ABBASOĞLU, Ercan ACAR, Murat emrah AÇIKGÖZ, Kurtuluş AÇIKYILDIZ, Sadettin ADANIR, Raifit ADIGÜZEL, Demet AĞAOĞLU, Filiz AK, TibeT AKAN, İsmail AKAR, Gültekin AKARCA, İbrahim AKARSAM, Aytekin AKARSU, Zafer AKAT, ZariFe AKBAŞ, Mehmet AKBAŞ, Bülent AKÇA, Haydar Muhammed AKÇAY, Duygu AKDOĞAN, Hamdi AKGÜL, Yunus AKIL, M. Siddık AKIN, Özgür Hüseyin AKIŞ, Ceyhan AKKAYA, Aytaç AKKAYA, Sabit AKKUŞ, L. Nilgün AKLAR, Hasan AKMAN, Barış AKOĞLU, Tuğba AKPINAR, Seher AKSEL, Orhan AKSOY, Yiğit Köker AKSOY, Saim AKSOY, Zülküf AKSOY, Hasan AKTAŞ, Ayten AKTAŞ, İslay AKTEN, M. Akif ALADAĞ, Hidayet ALDIŞ, Berker ALPARDA, İzzettin ALPERGİN, Hürrem sultan ALTAY, Cafer ALTIKULAÇ, Halil ALTIN, Aydın ALTINSOY, Damla ALTIUNCAN, Barış ALTUN, İsmail ALTUNAY, Elif ALTUNDAŞ, Halil ALTUNPOLAT, Remzi ALTUNPOLAT, Cemal ALTUNTAŞ, Özlem sezgin ANLI, Hasan ANNIKA, Erdal APAÇIK, Alaeddin ARAS, Aytaç ARAS, Mehmet ARDIÇ, Yücel ARICAN, Hande ARPAT, İsmail ARSLAN, Mustafa ARSLAN, Hüseyin ARSLAN, Mehmet ARSLAN, Engin ARSLAN, Selma ASLAN, Salih ASLAN, Mahmut ASLAN, Bülent ASLANHAN, Seçin ATAÇ, Konur ATALAY, A. Selçuk ATALAY, Mehmet ATAY, Eralp ATAY, İsmail ATÇEKEN, Gülizar ATEŞ, Gökhan ATILGAN, Adem AVCIKIRAN, Yücel AYAZ, Ergül AYAZ, Fevzi AYBER, A. Oğuz AYDIN, Bünyamin AYDIN, Niyazi AYDIN, Müjdet AYDIN, Songül AYDIN, Sinem AYDIN GÜLCAN, Ayşenur AYDOĞAN YENTÜRK, İzzet AYGIN, Turgut AYGIN, Gülcan AYHAN, Hüseyin AYKOL, Ali rıza AYRAM, Tuhan AYATAN, Selim AYYILDIZ, Emre AZAPCI, Volkan BABAT, Servet BAĞCI, Kerem veli BAKAR, Figen BAKIRCI, Ömer BAKLACI, Seçil BAL, Erkal BALAMAN, Aytuğ BALCIOĞLU, R. Basri BALOĞLU, Derya BARAN, Emine BARAN, Gamze BARIŞ, Mehmet kemal BASARA, Neşet BAŞKUŞ, Cemil BAYRAKTAR, Ali haydar BAYTEKİN, Muharrem BAYTEMUR, Tuğay BEK, Kani BEKO, GülsereN BEKTAŞ, Gülhan BENLİ, Yılmaz BERKİ, Mehmet BESLEME, Veli BEYSÜLEN, Halil BEZEN, Gülşen BIÇAKCI, Burhanettin BİBER, Gökhan BİÇİCI, Eriş BİLALOĞLU, Ertuğrul BİLİR, Vahide BİLİR ÖZBAN, Filiz BİLİYAY, Hülya BİRİKEN, Mahir can BOÇKAY, Özkan BOĞAN, Murat BOZBEYOĞLU, Buket BOZDUMAN, Ali BOZKURT, Zuhar BOZKURT, Adem BÖLÜKBAŞI, İsmail BULCA, Necdet BULUR, Nihat BULUT, Kemal macit BULUT, Emine BULUT, Mustafa BULUT, Satılmış BURUNUCU ÇALI, Tuncer BÜYÜKTAM, Haşmet CAMCI, Erhan CAN, Duygu CAN, Ozan CANBULAT, Fatih CANGÖZ, Gökçen CAPKINCI, Atilla CENGİZ, Gamze CEYLAN, Gülşüm COŞKUN, Meryem ÇAĞ, Nurten ÇAĞLA YAKIZ, Nurcan ÇAKIR, Murat ÇAKIR, Aygül ÇAKMAK, Mehmet ÇAKMAK, Filizet ÇALAGAN, Müjdat ÇALIŞ, Ali yusuf ÇALIŞKAN, Ş. Işın ÇAVDAR, Sadık ÇAYAN, İrem ÇELEN, Kenan ÇELİK, Aykut ÇELİK, Fatih ÇELİK, Fatma ÇELİK KANDEMİR, Fehmi ÇELİKOK, Arzu ÇERKEZOĞLU, Rahman ÇETE, Rasim ÇETİN, Gamze ÇETİNER, Erdal ÇETİNER, Coşkun ÇETİNKAYA, Murat ÇETİNKAYA, Sait ÇETİNOĞLU, Şadiye ÇETİNTAŞ, Bakı ÇINAR, Özgür ÇINAR, Mehmet ÇINAR, Meltem ÇİÇEKLIOĞLU, Ali ÇOBAN, Başak ÇOLAK, Bekir ÇORUH, Nihat ÇOLGECEN, Sadık ÇULHALIK, Tuğba DAĞ, İsmail DAĞAŞAN, Kadir DAĞHAN, Mehmet DAĞLAROĞLU, Aslı DAVAS, Fahri DAYANGAÇ, Demet DELİBAŞ, Emin DEMİR, Çağla DEMİR, Abdülhalim DEMİR, Hakkı DEMİRAL, Murat DEMİRBAŞ, H. Gürel DEMİREL, Yavuz DEMİRKOL, Ahmet DEMİRTÖR Sabahattin DERTLİ, Agah DİKMEN, Süleyman DİKMEN, Hüseyin DİNÇER, İbrahim güner DİNLER, Nuri DOĞAN, Feriz DOĞAN, H. Can DOĞAN, M. İhsan DOĞAN, Sevgi DOĞAN, Yılmaz DOĞAN, Mehmet coşkun DOĞANAY, Şükran DOĞANAY, Gökçe DOĞANAY ALTINSOY, Gökçe DOĞANAY ALTINSOY, Ercan DUMAN, Seyfi DURMAZ, Metin DÜNAY, Cihan çakar DÜNDAR, H. Nazım EKEMEN, Seda EKER, Derya EKİCİ ÖZLAR, Zeynep EKİN AKLAR, Haluk EKİNCİ, Alaaddin EKŞİN, Gonca ELMALI, Hakkı ELMALIOĞLU, Dilek ELMAS, Adem yavuz ELVEREN, Celalettin EMİROĞLU, Tuba ENGEL, Asil ENGİN, Süleyman EN-GİNAR, Saim ERARSLAN, Nesrin ERBÖRÜ, Adnan ERDAL, Mustafa ERDEM, Doğan ERDEM, Ali ozan ERDEM, Hayrullah ERDEM, Fuat EREN, Can EREN, Ali han EREÖRNEK, Ayşe ERGAN, Necmi ERGİN, Işıl ERGİN, Sabir baturhan ERGİN, Celal ERGİN, Çarğar ERGİN, Murat EROL, Serkan ERSEVER, İlker ERTEM, Selçuk ERTEEN, Yusuf ERTUĞRUL, Şenay ERYILMAZ, A. Oktay ERYILMAZ, Baybora ERYOL, İlhan ESİM, Burak EŞER, Necati EŞSİZ, Nilay ETİLER, Tamer EZGİ, Erdem FERAH, Eyüp FERHATOĞLU, Ali FİLİZLER, Yücel FİLİZLER, Yusuf GEMİCİ, Tülay GENÇ, Hakan GENÇ, Ömer GENÇ, Ahmet ersan GENÇ, Cengiz GENÇALIOĞLU, Bülent GEZER, Alp GÖÇMENÇELEBİ, Zafer GÖKCAN, Sebati GÖKEN, Faruk GÖKÖZ, Büsra GÖKKAYA, M. Ruhu GÖKMOĞOL, Dilek GÖKSÜY, Yasemin GÖKSU, Satılmış GÖKTAŞ, Onur GÖKULU, Hüseyin GÖLPUNAR, Özge GÖNCÜ, Barış GÖNÜLŞAN, Hatice GÜMLÜ, Dersim GÜL, Mustafa GÜLER, Ahmet GÜLER, Savaş GÜLER, Buket GÜLHAN, Tamer GÜLTEKİN, Yasemin GÜLTEPE, Abdullah GÜLTEPE, Aykut GÜNER, Erdoğan GÜNEÇ, Celalettin GÜNER, Şükrü GÜNER, Erhak GÜNEŞ, Tefvik GÜNEŞ, İdli GÜNEYİ, Şeyhan GÜNGÖR GÖBEKÇİN, Mustafa GÜNBURD, Ömer GÜREL, Selma GÜRKAN, Özge GÜRSELE, Ömer GÜVEN, Mustafa GÜVEN, Kaya GÜVENÇ, Sedrkan GÜVENÇ, Gökan GÜZEL, Onur HAMZAOĞLU, Serdar HAN, Sena HAN, Erdal HANBİLGİLİ, İsmail HANOĞLU, Güllü HANOĞLU, Burhan HAR-MANKAL, Metin HASDE, Resul HAYALOĞLU, Kemal macit HİSAR, Ercan HÜYÜKTEPE, Zeycan İLIMAN, Atilla İLIMAN, Demet İRMAK, Murat İŞİK, Ayşe İŞİK EZER, CanSude İDE, Sevül İKİNCİ, H. İbrahim İLHAN, Şenay İLTER, Habibe İNAN, Saffet İNCE AKYÜZ, Erkan İPEKÇİ, Hürriyet İSTANBULLU, Cumhur İZGİ, Uğur KAAN, Şengül KAHRAMAN, Ahmet KAHVECİ, Feyza KALAY, Bilal kerem KALAYCI, Meriç KALAYCIOĞLU, Faik KANDEMİR, Salim KANDEMİR, Hafize KAPIZ, Osman KAPLAN, Meriç KAPTAN, Ekrem KARACA, Murat KARACAOĞLU, Ökkeş KARADAG, Fatih KARADAG, Emirali KARADOĞAN, Canbolat KARADUMAN, Naci KARAELEMA, Özgül KARAGÖL, Özgür KARAGÖL, Ünal KARAKOYUNLU, Nazım KARAKURT, Yunus emre KARAKURT, Abdulmenav KARAMAN, Durmuş KARAMAN, İsmailcan KARAOĞLU, Güngör KARAPINAR, Sezai KARATAŞ, ZülfiKar KARTAL, Erdem KARUL, Hilal KARUL, Halil KAVAK, Bülent KAYA, N. Birce KAYA, Seracettin KAYA, Kaan KAYA, Yetiş KAYA, Ali KAYA, C. Burak KAYAALP Hamdi KAYAALP, Müge KAYBAL, Tuncer KAYGISIZ, Bülent KAYIR, Erdoğan KAYMAKÇI, Serdar Öner KAYNAK, Nevzat KAYNAR, Hasan nazım KEMAN, Hikmet bünyamin KENEŞ, Bülent KERİMOĞLU, Sıtkı KESER, Alaettin KEŞİM, Fatma KESKİNTİMUR, Serpil KESKİNTİMUR, Masum KILAVUZ, Ali KILIÇ, Ayşe KILIÇ, Onur KILIÇ, Zafer KILIÇ, Hasan KILINÇ, Hasan KILINÇ, Neşe KILINÇ MERCAN, Çetin KIR, Mine dilan KIRAN, Şahin KIRCAN, Ahmet baki KIRMAZ, Dilek KIZILGÜN, Yılmaz KIZILIRMAK, Aydın KIZILTAŞ, Sebahattin KOCADAG, Yılmaz KOCAKANAT, Engin KOCAMAN, Yılmaz KOCAGÖZ, Esra KOÇÇAK, Hasan KOÇ, Ayfer KOÇ, M. Ziya KOÇ, Yaşar KOÇAK, Ali kağan KOÇAK, Mehmet KOÇAK, Cavit KOÇAK, Mahmut KONUK, Şerafettin KORKMAZ, Vedat KORKUT, Betül KORKUT, Levent KOŞAR, Ömer KÖK, M. Rahman KÖSE, Hulusi KÖYLÜ, Ethem KULHAN, Tahsin KUMKUMOĞLU, Ergin KURAL, Tahir KURT, Arife KURTOĞLU, Cengiz KUTGÜN, Halil KUTLU, Serap KUZU, Tamer KÜÇÜKKAHIRCI, Salih KÜÇÜKYARAR, Çağdaş KÜPELİ, Mürrecin KÜTÜKBAŞ, İsmail hakkı KÜTÜKÇÜ, Aliye MANDIRACIOĞLU, Derya MANGAN, Şükrü MASLAK, Kazım MELİKOĞLU, Mustafa MERİÇ, Arif MUZZİTINOĞLU, Nezahat NASUHOĞLU, Ali OBA, Esin OCAKTAN, Murat can OCAKTAN, Ataman OĞUZ, Ebru OKTAY, Elvan ÖLKUN, Gizem ÖRDÜ, Yıldırım ÖRKHON, Haluk ÖRKHUN, Saygun ÖSMAN, Ali İhsan ÖKTEN, Hasan ÖLÇEK, Necati ÖNAL, Hüseyin ÖNAL, Macit ÖNCEL, H. Basri ÖREN, Orhan ÖRHÜCÜ, Timur ÖVÜR, Rüstem ÖZATA, Ertaç ÖZBEK, Gazi ÖZBEK, Rıza ÖZBEK, Yakup ÖZBEY, İbrahim ÖZCAN, Hakan ÖZÇELİK, Ali rıza ÖZÇELİK, İsmail ÖZDEMİR, Ömer furkan ÖZDEMİR, Reha ÖZDEMİR, Aslıhan han ÖZDEN, Mecit ÖZDEN, Mustafa alper ÖZDEN, Salih ÖZEN, Şehnaz ÖZER, Ayşe G. ÖZER, Sultan ÖZER, Recep ÖZERTİK, Lami ÖZGEN, Nezaket ÖZGÜR, Niyazi ÖZGÜR, Sadettin ÖZKALENDER, İsmail ÖZKAN, Cemil ÖZKAN, Nursel ÖZKAN, Özlem ÖZKAN, Çağlar ÖZKAN, Faruk atila ÖZKANLI, Hüseyin ÖZTOK, Hasan ali ÖZTÜRK, Osman ÖZTÜRK, Hafize ÖZTÜRK TÜRKMEN, Murat ÖZVERİ, Kayihan PALA, Ramazan PANCAR, Murat PAPUÇ, Ali cem PARLAK, H. Nurhan PARLAK, Yasin PEKERÖĞLU, Ramazan PEKTAŞ, Tefvik PINAR, Öznur POLAT, Süleyman POLAT, Ekrem POYRAZ, Celalettin SAĞTEKİN, Olgun SAKARYA, Serhat SALIHOĞLU, Özdemir SALTİK, Muhammet SARI, Ekin SARI AKALIN, Ahmet baki SARICA, Fatime SARICIK, Turgut SARIFACIOĞLU, Hüseyin SAVAŞ, Kamber SAYGILI, Vasfi SEBER, Sevahattin SELİM, Ali SERT, Sinan SEMİMLİ, Nadir SEVİNÇ, Cenk SEVUDEN, Şule SEZ-GİN, Ali rıza ŞİVRİ, Nurettin nuri SOLAZ, Güven SONER, İshak SOYALP, Seniha SOYLUGUN, Erol SOYSAL, Cemal SÖNMEZ, Şuyup SÖNMEZ, Hasan SÖNMEZ, Sedat SÜLÜKÇÜ, Mustafa SÜTELUK, İlhami ŞAHBAZ, Birgül ŞAHİN, Figen ŞAHPAZ, İsmail hakkı ŞAMDANCI, Mahmut ŞEFİK, Mehmet ŞEKER, Şerafettin ŞENEL, Mustafa ŞENOĞLU, Barış ŞENTÜRK, Mahmut ŞİMŞEK, Hürriyet ŞİMŞEK, Mustafa TAMUYÜREK, Hikmet TANER, Zahide TANIN, Umur taçlı TAPICI, Gülcan TARLA, Bekir TAŞTAN, Cumali TATAR, İbrahim TAĞOĞLU, Tuğba TAVCI, Nilgün TAZICI, Fevzi TEKİN, Serkan TEKİN, Ahmet TELLİ, Emre can TELLİEL, İbrahim güner TEMUGAN, İ. Güner TEMUGAN, Emre TEPEALTI, Güneş TERCAN, Muham-mer TİMURKAYNAK, Melek TOGAY, M. Fatih TOKSÖZ, Makbule TOKUR KESKİN, İsmail hakkı TOMBUL, Yaşar TOPALOĞLU, Muharrem TORAKOĞLU, Mehmet TORUN, Mustafa TOSUN, Çağrı TOTAN, Murat TUĞRUL, Mahmut TURAN, Ali TURAN, Hasan TUZCU, Muhamen TÜMÜR, Arif TÜRE, Sedat TÜRE, Meral TÜRK, Alpaslan TÜRKKAN, Hüseyin TÜRKMEN, Murat TÜROĞLU, Hakan TÜZÜN, Osman UÇAR, Ali UĞURLU, Sait ULUŞIŞIK, Selim ULUKAN, Hüseyin URGUN, Sevgi USLU, Hüseyin USTA, Saize USTA, Celal UYAR, C. Hüsnü ÜNAL, Tonguç ÜNAL, Berna VATAN, Ergün VİJDAN, Metin VURANOK, Melda Y. ÖZTÜRK, Dilara YAĞAN, Hilal YAĞIZ, Neşe YALÇINKAYA, Şuyup YALMAN, H. Korel YALMAN, Hüseyin YAMAN, Erdal YAMAN, Sibel YANDIMATA, Ali rıza YARDIMCI, Cüneyt YAREN, Yeşim YAŞIN, Yüksel YAŞARTEKİN, Sevgi YAVUZ, Ercan YAVUZ, Erkan YAVUZYILMAZ, Hidayet YAZAR, Mustafa YAZICI, Aysu YAZICIOĞLU, Fadime YAZIRHAN, Nazım YAZIRLI, Nail murat YENAL, Ali YENER, Seyit YENİŞAN, Eylem YENTÜRK, Adil YERLİ, Nalan YIKILMAZ, Yalçın YILANCI, Deniz YILDIRIM, Ahmet YILDIRIM, Fatma YILDIRIM, Murat YILDIRIM, Suat YILDIZ, Figen YILDIZ, Ercan YILDIZ, Hüseyin YILDIZ, İrem YILDIZ, Serhat YILDIZ, Ziyet YILDIZ, Naci YILDIZ, Mehmet ali YILMAN, Cem YIL-MAZ, Seyfullah YILMAZ, Satılmış YILMAZ, Cevdet YILMAZ, Gökşal YILMAZ, Hakan YILMAZ, Turgay YILMAZ, Bural YILMAZ, Yaşar YILMAZ, Özlem YILMAZ YEŞER, Selami YİĞİT, Hanmit YİĞİTBAŞ, Murat YOLAL, Alaattin ali YOLCU, Bedriye YORGUN, Özkan YORGUN, S. Ozan YÖRÜKOĞLU, Mustafa YURTSEVER, Yılmaz YÜCE, Metin YÜCEL, Kahraman YÜCEL, Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR, Orhan YÜKSEL, Mustafa ZENGİN, Oğuz ZEN-GİN, İsmail DOĞRU.

# 4. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi 2-3-4 Aralık 2011 - Ankara

İnşaat Mühendisleri Odası Konferans Salonu  
Necati Bey Cad. No: 57 Kızılay-Ankara



Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları  
Konfederasyonu

**DİSK**



Kamu Emekçileri Sendikaları  
Konfederasyonu

**KESK**



Türk Mühendis ve Mimar  
Odaları Birliği

**TMMOB**



Türk Tabipleri Birliği

**TTB**

**YAYINA HAZIRLAYAN**

Dr. Levent KOŞAR  
Dr. Sedat ABBASOĞLU

**DİZGİ VE TASARIM**

Yeter CANBULAT

ISBN: 978-605-9665-00-1

**TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ MERKEZ KONSEYİ**

GMK Bulvarı Şehit Daniş Tunalıgil Sok. No: 2 Kat: 4 Maltepe Ankara

Tel: 0 312 231 31 79

Faks: 0 312 231 19 52

e-posta: [ttb.org.tr](mailto:ttb.org.tr) <http://www.ttb.org.tr>



*Kongre Kitabı Basımı DİSK, KESK ve TTB'nin maddi katkılarıyla gerçekleştirilmiştir.*

**İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ DÜZENLEME KURULU**

Mithatpaşa Cad. No: 62/18 Kızılay-Ankara

Tel: (0 312) 418 87 00 | Faks:(0 312) 418 77 64

[www.iscisagligikongresi.org-bilgi@iscisagligikongresi.org](http://www.iscisagligikongresi.org-bilgi@iscisagligikongresi.org)

Baskı: Basım Yeri: Başak Matbaacılık ve Tanıtım Hizmetleri Ltd. Şti.

Tel: 0 312 397 16 17 / Adres: Macun Mah. Anadolu Bulvarı Mesa Plaza No: 5/15 Gimat-Yenimahalle / Ankara  
Hazırlık: Mucize Reklam Mat. Tas. Hiz. - 0 312 417 10 56

## SONUÇ BİLDİRGESİ

“Sağlık için mücadele ve mücadele için sağlık” anlayışı ile yola çıkan, Meşruiyetini emek-sermaye çelişkisindeki “emeğin sağlıklı olma hakkı”ndan alan,

Bugüne kadar işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin birikimlere sahip çıkıp, üzerine yenisini eklemeyi hedefleyen,

İşçinin/emekçinin bulunduğu her yerde kendisini tanımlayan, adres olan ve adrese giden, işçi/emekçiye karşı sorumluluk duygusu olan herkesi(mi) doğal ortağı olarak gören,

Bu nedenlerle DİSK-KESK-TMMOB ile TTB tarafından çağırısı yapılan ve bunun yanında, bölgelerden-illerden-havzalarından gelen; İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisleri’nden ve meclis girişimlerinden, Tuzla Tersaneler Bölgesi’nden, Kot Kumlama İşçileriyle Dayanışma Komitesi’nden, Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi’nden, Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası’ndan, Evde Çalışan Kadınlarla Dayanışma Sendikası’ndan, Atık Kağıt İşçileri’nden, Davut Paşa ve OSTİM’de iş cinayetlerinde kaybettiğimiz işçilerin yakınlarının dayanışma örgütlenmelerinden, bu konuya sahip çıkan bilim insanlarından... doğru katılımı gerçekleştirdiğimiz,

Katılımcıları arasına hiçbir hiyerarşi koymayan, eşit ilişkiler düzleminde kolektif üretimi esas alan, emeğe-emekçiye karşı sorumlu olan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi;

Emperyal-kapitalist sistemin sömürgeci yapısı gereği kaçın(a)madığı ve insanlığın sağlıklı olma halinin alt yapısını bozan savaş ortamına sürüklediği, daha fazla kâr amacıyla esnek üretimin tüm alt biçimlerini asıl üretim biçimi haline getirip, sosyal politika ve bu bağlamda da işçinin/emekçinin sağlıklı olma ve güvenli ortamlarda çalışmasını tehdit eden önemli riskler ve çıkmazlar eklediği,

Üretim ve ürün güvenliğinin öncelenip, emeğin sağlıklı olma hakkının gasp edildiği,

Emek-sermaye çelişkisinin ve çatışmasının, milliyetçiliğin-şovenizmin ve cinsiyet ayrımcılığının körüklediği çatışma alanları ile iç içe geçerek çifte sömürü haline geldiği,

Buna karşın emek-barış-demokrasi ve özgürlük cephesinde, işçi sağlığı ve iş güvenliği bağlamında örgütlenme ihtiyacının öne çıktığı bir dönemde,

Emeğin sağlıklı olma ve güvenli ortamlarda çalışma hakkını savunarak ve “örgütsüzlük” engelini “direnç” göstererek aşacak kararlılıkta yapılmıştır.

Kongremiz; Dil, etnik köken, inanç, cinsiyet, cinsel yönelim ve benzeri alt kimliklerimizin gerçekliğini bir zenginlik olarak kabul ederek mücadelemizin bunları da kapsayacak şekilde örgütlenen sınıf –üst kimliğimizden yola çıkarak hedefine ulaşabileceğini belirlemiştir.

Kongremiz; İşçi sağlığı ve iş güvenliği eksenli mücadele ve örgütlenmeyi, beyaz-mavi yakalı, kol-kafa emeği, memur-işçi vb. gibi ayrımları reddeder.

Kongremiz; Taşeronlaşmanın, güvencesiz istihdam biçimlerinin, kayıt dışılığın, kadın, genç, çocuk emeği ile etnisite temelli ayrımcılık ve sömürü biçimlerinin yaygınlaştırılıp egemen hale getirilmesine, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri ve eğitimlerini piyasaya teslim etme çabaları ile bütün bu saldırı politikalarına ve bu eksenlerdeki şiddet-rızaya dayalı hegemonya oluşturma biçimlerine karşı mücadele kararı almıştır.

Kongremiz; Üretim alanlarında kâr endeksli üretim için işçiyi/emekçiyi bilgi aktarılacak nesne olarak gören sermaye eksenli eğitim anlayışına karşı, alanın öznesi olan işçinin/emekçinin “bilme ve sağlıklı ortamlarda çalışma hakkı”na saygı duyan-bu anlayışı merkeze alan ve “işçiden-işçiye/emekçiden-emekçiye” ilkesine uygun bir eğitim modelini tartışmaya açmış, bu tarz eğitimleri işçinin/emekçinin üretim alanlarını “içerden” denetleyeceği bir güce ulaşmada manivela olarak benimsemiştir.

Kongremiz; İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine erişimin oldukça düşük olması gerekçesiyle yapılan “İşçi Sağlığı ve Güvenliği’nde Model” konulu grup çalışmasında, sağlık hizmetinin öncelikli olarak geliştirici ve koruyucu hizmetleri kapsamı, fakat birinci basamak özelliği nedeniyle tedavi edici hizmetleri de içermesi, tüm emekçilerin erişebileceği, multi disiplinler bir ekip hizmeti olarak mesleki bağımsızlığın gözetildiği koşullarda üretim birimlerinde verilmesi gerektiği anlayışında ortaklaşmıştır.

Kongremiz; Üretim araçlarının özel mülkiyeti temelinde kurulan sistemde, günlük yaşamın tüm alanlarında olduğu gibi, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da taraf olmamız gerektiğini, bu alanın salt hukuksal ve sendikal mücadele-örgütlenme alanına sıkıştırılmayacağını, bilimsel-politik-siyasal bir mücadele alanı olduğunu benimsemiştir.

Kongremiz; İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun, gerçek anlamda, üretimin toplumsal oluşu ile üretim araçlarının özel mülkiyeti arasındaki çelişkinin ortadan kalkacağı bir üretim biçiminde çözümleneceğini, ancak bu gün için barış, demokrasi ve özgürlük mücadelesi kapsamında, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda, daha ileri mevziler kazanmak için yoğun bir mücadele verilmesi gerektiğini karar altına almıştır.

## SUNUŞ

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin dördüncüsü birincisinden 33, üçüncüsünden 13 yıl sonra DİSK, KESK, TMMOB ve TTB'nin çağrıcı ve düzenleyici görevlerini üstlenmesi ve alanın öznelinin kongre içeriğini bizzat oluşturmasıyla, 2 - 4 Aralık 2011 tarihlerinde, Ankara'da gerçekleştirildi.

Kongre çağrıcıları, Kongre'nin birinci duyurusunda, "... sömürü sisteminde; meşruiyetini emek-sermaye çelişkisindeki emeğin sağlıklı olma hakkından alan ve kurulmadan önce başlayıp, kurulduktan sonra da oluşumuna devam edecek bir İşçi Sağlığı Kongresi'nde bu gidişata dur diyecek, çıkış üretecek güçlerle sesimizi çoğaltmak istiyoruz. ..." talebini paylaşmıştı. Çağrıcıların söz konusu amaçlarını yaşama geçirebilmek için yoğun, bir o kadar da samimi ve yetkin çaba harcadıklarını bir defa daha ifade etmeliyiz.

Etkinliklerin hemen tümünde yalnızca alanın bilgisini üreten akademisyenler ile örgütlerin temsilcileri değil, bizzat yaratıcıları vardı. Dünyadaki somut ve soyut pek çok şeyi yaratanlar, bazen yaşadıklarını paylaştılar, bazen sorunlarının kaynağını tanımladılar ancak hemen her zaman çözüm önerilerini de sundular: Birlikte mücadele. Kafa ya da kol emeği, beyaz ya da mavi yakalı, hizmet ya da sanayi, evde, tarlada, okulda, madende, hastanede ya da fabrikada, karada, havada ya da denizde, yer altında, yer üstünde, su altında ya da su üstünde, güvenceli ya da güvencesiz, işçi ya da memur, taşeron ya da asıl işverene bağlı çalışan vb. ayrımının mücadele sürecindeki "sahteciliğine" aldanmadan kol kola, omuz omuza birlikte mücadele ile mücadelenin araçlarını ve aşamalarını tartıştılar. Çözümün, üretim alanlarında sağlığı bozan tozdan, ısıdan, çalışma ve istihdam biçimlerine, ücretlerden sosyal haklara, şarteli indirme-işi durdurma hakkında nihayetinde sömürüye son vermeye kadar bütün aşamalarını müzakere ettiler. Var olan durum ve neden(ler)i tek tek tanımlanmaya çalışılırken, hem bugün hem de yarınlar da yapılması gerekenleri paylaştılar, gözden geçirdiler esas olarak da ortaklaştırebildiler.

Kongre süresince: Taşeronlaşmanın işçi sağlığına etkileri... Taşeronlaşmanın önüne nasıl geçeriz?, Güvencesizler-geleceksizlik ve sağlık, İşçinin bilme hakkı ve sağlıklı emek, Çalışma yaşamında kadın ve Hegemonya ve karşı hegemonya mücadelesi; gönüllülükten itiraz hakkına başlıklı beş panel ile Karşı duruşumuz nasıl olmalıdır? ne yapmalı/yapılmalı? ve Çalışma yaşamında direnen kadınlar başlıklı iki forum, İşçi sağlığı model tartışması başlıklı grup çalışması, birçoğu araştırmadan oluşan serbest bildiri sunumları ve film gösterimleri gerçekleştirildi.

Elinizdeki Kongre Kitabı'nda tüm bunları sizlerle paylaşmayı ve tarihe düştüğümüz notu yazıyla kalıcılaştırmayı hedefledik. Niteliğini sizler tanımlayacak ve değerlendireceksiniz. Niceliğini de biz sunuyoruz. Kongre Kitabı, 778 419 vuruş, 677 711 karakter, 99 448 sözcük, 9 097 satır, 1 792 paragraf ve 248 sayfa sayısından oluşuyor.

Emek-gücünün tüketildiği alanlarda ve anda emekçinin yeniden üretimini ve gelişimini sağlayabilecek bir dünyayı kurmanın mümkün olduğu inancını ve umudunu bir defa daha pekiştirenlere selam olsun...

Onur Hamzaoğlu  
Kongre Başkanı



## İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİNE GİDERKEN TTB MERKEZ KONSEYİ TARAFINDAN TÜRK-İŞ / DİSK / KESK / TMMOB'ye YAPILAN ÇAĞRI

İşçilerin / çalışanların çalışma koşullarına ve sosyal güvenlik haklarına yönelik olumsuz düzenlemelerin hızla yaşama geçirildiği bir dönemi yaşıyoruz. Kısmi süreli çalışma, evde çalışma vb. esnek üretimin tüm bileşenlerinin yasal düzenleme altına alındığı, taşeronlaşmanın hızla yaygınlaştırıldığı, kıdem tazminatlarının ortadan kaldırılmaya çalışıldığı, işçi sağlığı, güvenliği alanında hizmetlerin eğitimlerin bile piyasalaştırıldığı bir süreçte artı değer sömürüsü çalışanların sağlık ve güvenlikleri üzerinden daha fazla hissedilir olmuştur. Siyasal iktidarlar iş cinayetlerine seyirci kalmakta, meslek hastalıkları kayıt altına bile alınmamaktadır.

Anımsanacağı üzere 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi 1998 yılında Türk- İş, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB tarafından ortaklaşa düzenlenmişti. Çalışma yaşamının çekilemez bir hale getirildiği bu dönemde sorunların taraflarca siyasi teknik ve akademik boyutlarıyla tartışılıp, taleplerin belirlenmesi, çözüme yönelik adımların atılması, zorunlu ve kaçınılmaz bir hal almıştır.

Çalışma yaşamının sorunlarına ışık tutacağımızı umduğumuz 4. İşçi Sağlığı Kongresi'ni sendikalar ve meslek birlikleri ile birlikte yaparak birikimlerimizi ortaklaştırmayı ve çalışma yaşamına emekten, çalışanlardan yana katkılar sunmayı hedeflemekteyiz.

TTB Merkez Konseyi Adına  
İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Düzenleme Kurulu



# I. DUYURU

İş kazası ve meslek hastalıklarının hileli yönlendirilmesi sermaye-devlet ortaklığında sürdürülürken, gerçekler patlayan iş cinayetleri ve maden ocağı göçükleriyle görünür hale geliyor. İşçinin/emekçinin sağlığı tükenirken; tersaneler ve kot taşıma işliklerindeki vahşeti saklamaya çalışanlar, eş zamanlı olarak “Torba Yasa” ile emeğin sağlıklı olma talebine saldırıyor.

Bu sömürü sisteminde; meşruiyetini emek-sermaye çelişkisindeki “emeğin sağlıklı olma hakkı”ndan alan ve “kurulmadan önce oluşumuna başlayıp kurulduktan sonra da oluşumuna devam edecek” bir “İşçi Sağlığı Kongresi”nde bu gidişata dur diyecek, çıkış üretecek güçlerle sesimizi çoğaltmak istiyoruz.

Alana ilişkin üretimlerin parçalı olması, önemine denk sonuç alıcı bir faaliyet yürütmeyi güçleştirmektedir. Ciddi bir maliyet, zaman ve emek gerektiren tek tek duruşlar anlamlı olmakla birlikte, yeterli bir sinerji yaratmamakta ve karşıt ortakların elini güçlendirmektedir. Bugüne kadar işçi sağlığı ve güvenliğine ilişkin birikimlerin üzerine yenisini ekleyen, güç alıp, güç veren, katılımcı yapıların ortak organı olduğu, arasına hiyerarşi koymayan, kolektif ruh ve üretimin esas alındığı; emeğe/emekçiye sorumlu bir işçi sağlığı kongresi bizi bekliyor.

İşçi ve emekçinin bulunduğu her yerde kendisini tanımlayan, adres olan ve adrese giden, üretim içinde sağlığı tükenen işçinin/emekçinin mevcut sömürü sistemi içerisinde ve adeta “tükenirken üreteceği” ironisi içinde, ama tükenmemek için direnenleri şimdiden “İşçi Sağlığı Kongresi”nin ortakları olarak görüyoruz.

DİSK, KESK, TMMOB ve TTB olarak “İŞÇİ SAĞLIĞI IV. ULUSAL KONGRESİ”ne tüm emekçileri ve örgütlerini “sağlık için mücadele ve mücadele için sağlık” haykırışıyla, paylaşarak çoğalmaya davet ediyoruz.

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Düzenleme Kurulu

## II. DUYURU

Küresel kapitalizmin sosyal-politika ve bu bağlamda da işçi sağlığına yeni riskler ve çıkmazlar eklediği, üretim ve ürün güvenliğini önceleyip “emeğin sağlıklı olma hakkı”nı gasp ettiği bir rekabet ortamında; emeğin kolektif cephesinde bir örgütlenmeye-direnç geliştirmeye ihtiyaç var... Ve bu ihtiyacı karşılamak üzere bir aradayız.

Sosyal duyarlıktan arınmış siyasal iktidarların tercihleri artık sermaye çıkarlarını ve gereksinimlerini çok daha doğrudan yansıtmakta iken; işçiler/emekçiler için “dibe doğru yarış” devam etmektedir. Küresel kapitalizmde sağlık, firmaların finansal raporlarında aranırken, işçilerin/emekçilerin sağlık raporları ve çalışma ortamlarının güvenli olması ise işverenin terminolojisinde yer almamaktadır.

Çalışma yaşamının her aşamasında sağlık gündemimize girmişken, sağlığı yaşam kavramıyla eşdeğer kılmışken ve iş kazaları, meslek hastalıkları ile işe bağlı hastalıklar işçiler/emekçiler için karabasana dönmüşken; en temel insani gereksinimlerle birlikte sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkını talep edecek olanlar elbette ki çalışanlardır. Ve bu hak ne işverene devredilebilir ne de yalnızca mesleki-teknik bir konu olarak görülüp işin öznesi sürecin dışına itilebilir.

Bu nedenle; DİSK-KESK-TMMOB-TTB olarak İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'ne “sağlık için mücadele ve mücadele için sağlık” haykırışıyla sahip çıkıyor, emeğe/emekçiye karşı bir sorumluluk duygusu olan herkesi(mi) bu kongrenin doğal ortağı olarak görüyoruz.

Soruların bilimsel, sorunların da politik olduğunun bilincinde olanlarla birlikte bilimsel-politik bir kongreyi gerçekleştirmek dileğiyle...

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi Düzenleme Kurulu

## **PLAKET VERİLENLER**

İstanbul İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi  
Turhan AKBULUT  
Haldun SİRER  
Nazif YEŞİLLETEN  
Hüseyin AYKOL  
Emine ASLAN  
Kot Kumlama İşçileri  
Adana Balçova Hastanesi Taşeron İşçileri  
KESK'li Tutuklular

## İÇİNDEKİLER

<b>Sonuç Bildirgesi</b> .....	3
<b>Sunuş</b> .....	5
<b>Kongre I. ve II. Duyurusu</b> .....	7
<b>Program</b> .....	14
<b>Açılış Konuşmaları</b> .....	18
<b>Direne Direne Kazandılar Slayt Gösterisi</b> .....	27
<i>Ali İhsan ÖKTEN</i>	
<b>PANEL: Taşeronlaşmanın İşçi Sağlığına Etkileri</b> <b>Taşeronlaşmanın Önüne Nasıl Geçeriz ?</b> .....	28
<i>Oturum Başkanı: Tayfun GÖRGÜN</i>	
<b>Mevcut Durumun İrdelenmesi</b> .....	28
<i>Murat ÖZVERİ</i>	
<b>Taşeronlaşmanın İşçi Sağlığına Etkisi (İş Kazaları</b> <b>Meslek Hastalıkları Yönünden Durum Nedir?)</b> .....	32
<i>Kayihan PALA</i> <i>Can DOĞAN</i> <i>Arzu ÇERKEZOĞLU</i>	
<b>FORUM: Karşı Duruşumuz Nasıl Olmalıdır? Ne Yapmalı/Yapılmalı?</b> .....	46
<b>PANEL: Güvencesizler, Geleceksizlik ve Sağlık</b> .....	57
<i>Oturum Başkanı: Lami ÖZGEN</i>	
<b>Esnek Çalışma Modelinde “Güvencesizlik Tanımı ve</b> <b>Güvencesiz Çalışanlar”</b> .....	57
<i>Aziz ÇELİK</i>	
<b>Film Gösterimi: Yenişehir / Bursa Mevsimlik Tarım İşçileri-Yaşam Koşulları</b>	
<b>Tarımda Mevsimlik İşçiler-Çatısı Olmayan Fabrikalar</b> .....	61
<i>Alparslan TÜRKKAN</i>	
<b>İşsizler ve Sorunları</b> .....	65
<i>Gökhan ATILGAN</i>	
<b>Güvencesizler İçin Örgütlenme Olanakları</b> .....	68
<i>Tuzla Tersane İşçileri</i> <i>Atık Kağıt İşçileri Komitesi</i> <i>Ev İşçileri Dayanışma Sendikası</i> <i>Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi</i>	
<b>PANEL: İşçinin Bilme Hakkı ve Sağlıklı Emek</b> .....	80
<i>Oturum Başkanı: Eriş BİLALOĞLU</i>	
<b>Eğitimin Genel Karakteri</b> .....	80
<i>Fuat ERCAN</i>	

## İÇİNDEKİLER

<b>Beyaz Yakalıların Eğitimi</b> .....	85
<i>Celal EMİROĞLU</i>	
<i>Bedri TEKİN</i>	
<i>Özlem ÖZKAN</i>	
<b>İşçi Eğitimi</b> .....	99
<i>Levent KOŞAR</i>	
<i>Tevfik GÜNEŞ</i>	
<i>Haluk ORHUN</i>	
<b>PANEL: Çalışma Yaşamında Kadın</b> .....	115
<i>Oturum Başkanı: Berna VATAN</i>	
<b>Kadın İstihdamında Türkiye'deki Durum ve Ne Yapmalı?</b> .....	115
<i>Gülay TOKSÖZ</i>	
<b>Yeni Esnek Çalışma Sürecinde Kadın ve Ne Yapmalı?</b> .....	119
<i>Melda YAMAN ÖZTÜRK</i>	
<b>Ev Eksenli Çalışan Kadınlar</b> .....	124
<i>Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR</i>	
<b>Çalışma Yaşamında Kadın Sağlığı, Sorunları ve Ne Yapmalı?</b> .....	128
<i>Meltem ÇİÇEKLIOĞLU</i>	
<b>Bölge, Göç, Kadın ve Ne Yapmalı?</b> .....	131
<i>Şemsa ÖZAR, Handan ÇAĞLAYAN</i>	
<b>Kadın ve Sendikalar</b> .....	135
<i>Zeynep Ekin AKLAR</i>	
<b>FORUM: Çalışma Yaşamında Direnen Kadınlar</b> .....	151
<i>Güllü HANOĞLU</i>	
<i>Songül AYDIN</i>	
<i>Meryem ÇAĞ</i>	
<b>Dinleti: Kadın Ağız Türküler (Feryal ÖNEY)</b>	
<b>Grup Çalışması Sunum ve Tartışması</b> .....	157
<i>Meral TÜRK</i>	
<b>PANEL: Hegemonya ve Karşı Hegemonya Mücadelesi;</b>	
<b>Gönüllülüğten İtiraz Hakkına</b> .....	163
<i>Oturum Başkanı: Onur HAMZAOĞLU</i>	
<b>Hegemonya Kavramı ve Bu Alanın Sorunsalları</b> .....	163
<i>Aydın ÇUBUKÇU</i>	
<b>Esnek Üretim ve Hegemonya, Emegın Gönüllü Boyunduruğu</b> .....	167
<i>Mehmet ZENCİR</i>	
<b>Üretim İçinde Yaşanılanlar, Hegomonya ve</b>	
<b>Emegın Örgütlenmesine Etkileri</b> .....	177
<i>Gaye YILMAZ</i>	

## İÇİNDEKİLER

<b>SÖZEL BİLDİRİ SUNUMLARI</b> .....	194
<i>Celal ÇEVİRGEN</i>	
<i>Sultan ÖZER</i>	
<i>Ercan İPEKÇİ</i>	
<i>Ercan DUMAN</i>	
<i>Bekir TAŞTAN</i>	
<b>Film Gösterimi: Davutpaşa'nın Külleri</b> .....	209
<b>YAZILI BİLDİRİ SUNUMLARI</b> .....	211
<b>Kadınların Sendikalarda Görünmezliği</b>	
<i>Zeynep Ekin AKLAR</i>	
<b>Sağlıkta Taşeronlaşmanın İşçi Sağlığına Etkisinin Akdeniz Üniversitesi Örneğinde Değerlendirilmesi</b> .....	212
<i>Cumhur İZGİ, Hafize TÜRKMEN</i>	
<b>Kalkınma Planlarında İşçi Sağlığı ve Güvenliği</b> .....	212
<i>Kemal Macit HİSAR</i>	
<b>Kapitalizm ve Sağlık "İşçi Sağlığı Hizmetleri Alanında Piyasalaşma"</b> .....	217
<i>Veli GÜNER</i>	
<b>Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Bağlamında Kot Kumlama İşçilerinin Durumu</b> .....	229
<i>Rasim ÇETİN</i>	
<b>Esnek Çalışma Bağlamında Sağlık Emek Gücü ve Değeri</b> .....	240
<i>Hafize ÖZTÜRK TÜRKMEN, M. Cumhur İZGİ</i>	
<b>İş Yaşamındaki Kadının Mobbingi (Psikolojik Taciz) Algılama Düzeyi ve Başbakanlık Genelgesi Üzerine Çalışma</b> .....	241
<i>Mehmet Ruhi GÖKMOĞOL</i>	
<b>POSTER BİLDİRİ ÖZETLERİ</b>	
<b>Endüstrileşmenin Sağlığa Olan Etkisini Bir Film Gösterimi İle Tartışma: Modern Zamanlar Filmi</b> .....	242
<i>Aliye MANDIRACIOĞLU, Meral TÜRK, Seyfi DURMAZ</i>	
<b>Tıpta Kullanılan Radyasyon</b> .....	243
<i>Alptekin TOSUN, Hüseyin YILDIZ</i>	
<b>FOTOĞRAF SERGİSİ</b>	
<b>Kağıttan Çocuklar-Geridönüşüm İşçileri</b> .....	244
<i>T. Zafer KOCABEY</i>	
<b>Gökyüzünde Çalışanlar</b> .....	245
<i>Ali İhsan ÖKTEN</i>	
<b>Katılımcı Profili</b> .....	246

## KONGRE BAŞKANI

Onur HAMZAOĞLU

## DÜZENLEME KURULU

DİSK

Onur BAKIR, Özgün MİLLİOĞULLARI KAYA

KESK

Baki ÇINAR, Bedriye YORGUN, İlhami ŞAHBAZ

TMMOB

Alattin ARAS, Hasan TUZCU, Halil KUTLU

TTB

Arif MÜEZZİNOĞLU, Aytuğ BALCIOĞLU

Buket GÜLHAN, Celal EMİROĞLU

Ercan YAVUZ, Levent KOŞAR

Nadir SEVİNÇ, Sedat ABBASOĞLU

Sıtkı KESEDAR, Vahide BİLİR ÖZBAN

## BİLİMSEL DANIŞMA KURULU

Ali Rıza OKUR

Ata SOYER

Bedri TEKİN

Berna VATAN

Cavit Işık YAVUZ

Engin TONGUÇ

Erkan AYDOĞANOĞLU

Gamze Yücesan ÖZDEMİR

Gaye YILMAZ

Haluk ORHUN

Handan ÇAĞLAYAN

İbrahim AKKURT

İsmail Hakkı KURT

Kayıhan PALA

Mehmet ZENCİR

Melda Yaman ÖZTÜRK

Meral Türk SOYER

Murat ÖZVERİ

Nazif YEŞİLLETEN

Nilay ETİLER

OĞuz TOPAK

Onur HAMZAOĞLU

Özgür MÜFTÜOĞLU

Özlem ÖZKAN

Ruhi ÖKTEM

Tevfik GÜNEŞ

Turhan AKBULUT

## KONGRE SEKRETERYASI

TTB – Ankara Tabip Odası

İşçi Sağığı ve İşyeri Hekimliği Komisyonu

Yasemin ŞAHİNGÖZ

**09.00 - 09.30****KAYIT****09.30 - 10.15****AÇILIŞ KONUŞMALARI**

Sedat ABBASOĞLU (İşçi Sağlığı ve Güvenliği Düzenleme Kurulu)  
Kongre Başkanı: Onur HAMZAOĞLU (Kocaeli Üniv. Tıp Fak.  
Halk Sağlığı AD)  
Tayfun GÖRGÜN (DİSK Genel Başkan Vekili)  
Lami ÖZGEN (KESK Genel Başkanı)  
Mehmet SOĞANCI (TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı)  
Eriş BİLALOĞLU (TTB Merkez Konseyi Başkanı)

**10.15 – 10.30****ARA****Direne Direne Kazandılar Slayt Gösterisi**

Ali İhsan ÖKTEN: (Adana Tabip Odası Başkanı)

**10.30 – 12.30****PANEL****Taşeronlaşmanın İşçi Sağlığına Etkiler****Taşeronlaşmanın Önüne Nasıl Geçeriz?**

Başkan: Tayfun GÖRGÜN (DİSK Genel Başkan Vekili)

**Mevcut Durumun İrdelenmesi**

Murat ÖZVERİ (Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni)

**Taşeronlaşmanın İşçi Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi****(İş kazaları ve Meslek Hastalıkları Yönünden****Durum Nedir?)**

Kayıhan PALA (Uludağ Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.)

H.Can DOĞAN (Maden Mühendisleri Odası

Yönetim Kurulu Üyesi)

**Sendikal Örgütlenmenin Olduğu ve Olmadığı****İşyerlerinde Beklentiler**

Kamber SAYGILI (Limter-İş Genel Başkanı)

Arzu ÇERKEZOĞLU (Dev Sağlık-İş Genel Başkanı)

**FORUM****Karşı duruşumuz nasıl olmalıdır?****Ne yapmalı / yapılmalı?****12.30 - 13.30****YEMEK ARASI****13.30 - 15.30****PANEL****Güvencesizler-Geleceksizlik ve Sağlık**

Başkan: Lami ÖZGEN (KESK Genel Başkanı)

**Esnek Çalışma Modelinde “Güvencesizlik Tanımı****ve Güvencesiz Çalışanlar”**

Aziz ÇELİK (Kocaeli Üniv. Çalışma Ekonomisi Bölümü)



**Film Gösterimi: Yenişehir/Bursa Mevsimlik Tarım İşçileri-  
Yaşam Koşulları**

**Tarımda Mevsimlik İşçiler-Çatısı Olmayan Fabrikalar**  
Alpaslan TÜRKKAN (Uludağ Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.)

**İşsizler ve Sorunları**

Gökhan ATILGAN (Ankara Üniv. İletişim Fakültesi)

**Güvencesizler İçin Örgütlenme Olanakları: Nasıl  
Bir Örgütlenme?**

Tuzla Tersane İşçileri,

Kot Kumlama İşçileriyle Dayanışma Komitesi,

Atık Kağıt İşçileri Komitesi,

Ev İşçileri Dayanışma Sendikası,

Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi

**15.30 - 15.45 ARA**

**15.45 - 17.00 GRUP ÇALIŞMASI**

Grup Çalışması Konusu: İşçi Sağlığı-İş Güvenliği Model Tartışması

Moderatör: Meral TÜRK SOYER (Ege Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.)

Haluk ORHUN (Fizik Mühendisleri Odası)

**17.15 - 18.15 FİLM GÖSTERİMİ: DAVUTPAŞA'NIN KÜLLERİ**

**18.30 - 20.00 KOKTEYL**

**09.00 - 10.15 GRUP ÇALIŞMASI**

**10.15 - 10.30 ARA**

**10.30 - 12.30 PANEL: İşçinin Bilme Hakkı ve Sağlıklı Emek**  
Başkan: Eriş BİLALOĞLU (TTB Merkez Konseyi Başkanı)  
**Eğitimin Genel Karakteri**  
Fuat ERCAN (Marmara Üniv. İktisadi ve İdari Bilimler Fak.)  
**Beyaz Yakalıların Eğitimi**  
Celal EMİROĞLU (Türk Tabipleri Birliği MSG Dergisi Editörü)  
Bedri TEKİN (Makine Mühendisleri Odası  
Yönetim Kurulu Üyesi)  
Özlem ÖZKAN (Kocaeli Üniv. Hemşirelik  
Meslek Yüksek Okulu)  
**İşçi Eğitimi**  
Levent KOŞAR (Türk Tabipleri Birliği MSG Dergisi Editörü)  
Tevfik GÜNEŞ (DİSK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorumlusu)  
Haluk ORHUN (Fizik Mühendisleri Odası)

**12.30 - 13.30 YEMEK ARASI**

**13.30 - 16.00 PANEL: Çalışma Yaşamında Kadın**  
Başkan: Berna VATAN (TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi)  
**Yeni Esnek Çalışma Sürecinde Kadın ve Ne Yapmalı?**  
Melda YAMAN ÖZTÜRK (19 Mayıs Üniv. İktisadi  
ve İdari Bilimler Fakültesi)  
**Kadın İstihdamında Türkiye'deki Durum ve Ne  
Yapmalı?**  
Gülşay TOKSÖZ (Ankara Üniv. SBF Çalışma Ekonomisi ve  
Endüstri İlişkiler Bölümü)  
**Ev Eksenli Çalışan Kadınlar**  
Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR (Ankara Üniv. İletişim Fak.  
Gazetecilik ve Bilişim Bölümü)  
**Çalışma Yaşamında Kadın Sağlığı, Sorunları ve Ne  
Yapmalı?**  
Meltem ÇİÇEKLİOĞLU (Ege Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.)  
**Bölge Göç, Kadın ve Ne Yapmalı?**  
Handan ÇAĞLAYAN (Ankara Üniv. Sosyal Bilimler Enstitüsü)  
**Kadın ve Sendikalar**  
Bedriye YORGUN (SES Yönetim Kurulu Üyesi)  
Zeynep Ekin AKLAR (DİSK)

## PROGRAM

3 ARALIK 2011

### FORUM: Çalışma Yaşamında Direnen Kadınlar

Güllü HANOĞLU (Dev Sağlık-İş)

Songül AYDIN (Tek Gıda-İş)

Meryem ÇAĞ (KESK Genel Meclisi Üyesi)

16.00 - 16.15 ARA

16.15 DİNLETİ: KADIN AĞZI TÜRKÜLER: FERYAL ÖNEY

## PROGRAM

4 ARALIK 2011

09.00 - 10.15 GRUP ÇALIŞMASI, SUNUM VE TARTIŞMASI

10.15 - 10.30 ARA

10.30 - 12.30 **PANEL: Hegemonya ve Karşı Hegemonya Mücadelesi;  
Gönüllülükten İtiraz Hakına**

Başkan: Onur HAMZAOĞLU (Koaceli Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.)

**Hegemonya Kavramı ve Bu Alanın Sorunsalları**

Aydın ÇUBUKÇU (Gazeteci-Yazar)

**Esnek Üretim ve Hegemonya, Emegın Gönüllü  
Boyunduruğu...**

Mehmet ZENCİR (Pamukkale Üniv. Tıp Fak. Halk Sağlığı AD.)

**Üretim İçinde Yaşanılanlarla, Hegemonya ve  
Emegın Örgütlenmesine Etkileri**

Gaye YILMAZ (Boğaziçi Üniv. Eğitim Bilimleri Fak.)

12.30 - 13.00 YEMEK ARASI

13.00 - 15.00 SÖZEL BİLDİRİ SUNUMLARI

15.00 - 15.30 PLAKET TÖRENİ

15.30 SONUÇ BİLDİRGESİ VE KAPANIŞ

## AÇILIŞ KONUŞMALARI

**Sedat ABBASOĞLU** (*Kongre Düzenleme Kurulu Üyesi*)- Sayın Milletvekilleri, emek ve meslek örgütlerinin değerli Başkanları, işçiler, hemşireler, öğrenciler, mühendisler, doktorlar, sağlık ve güvenliklerini korumak, örgütlenmek için direnen emekçi basın çalışanları; emeğe ve emekçiye karşı sorumluluğu olan her kesimden çalışanlar. DİSK, KESK, TMMOB, Türk Tabipleri Birliği tarafından düzenlenmekte olan, ama hepimizi kucaklayacak olan kongremize hoş geldiniz, güç verdiniz.

Sizleri İşçi Sağlığı Kongresi Düzenleme Kurulu adına selamlıyorum. İş cinayetlerinde yaşamını yitiren işçilerimiz, madenlerde göçük altında kalarak, yaşamını yitiren madencilerimiz, habercilik yaparken, yaşamını yitiren basın emekçilerimiz, meslek hastalığı nedeniyle yaşamını yitiren işçilerimiz ve barış, demokrasi, özgürlük mücadelesinde yaşamını yitirenlerin anısına sizleri bir dakikalık saygı duruşuna davet ediyorum

Çalışanların sağlık ve güvenliklerine yönelik ciddi saldırıların olduğu, sermayenin daha fazla kâr edebilmek için, insani olmayan her türlü çalışma koşulunu dayattığı, üretim ve ürün güvenliğinin öncelenip, emeğin sağlıklı olma hakkının gasp edildiği bir rekabet ortamında, emeğin kolektif cephesinde bir örgütlenmeye karşı duruşa ve direnç geliştirmeye gereksinim olan bir dönemde kongremizi düzenliyoruz.

İşçi sağlığı alanında mücadelenin parçalı olması, önemine denk düşen sonuç alıcı bir faaliyet yürütmeyi de güçleştirmektedir. Bu nedenle, kongremizin alanda mücadele eden tüm güçlerin bir araya geldiği, kolektif bir mücadelenin yürütüleceği bir zemine olanak yaratmasını hedeflemekteyiz.

Bu nedenle; işçilerin, emekçilerin olduğu her yerelkte işçi sağlığı ve güvenliği meclisleriyle kongremiz sürekliliğini sağlayacak ve alanda güç olacaktır. Kongremize katılan siz işçi sağlığı gönüllülerini oluşmakta olan yerel meclislerin doğal üyesi olmaya davet ediyoruz.

Kongremiz esas olarak 4 Aralık'tan sonra başlayacaktır. Bu duygularla kongremizi organize ettik değerli dostlar. Dört örgüt olarak aylar süren yoğun bir emek akıttık. Alanının örgütlü / örgütsüz tüm bileşenlerini kongremize katmaya çalıştık. Seslerini duyursunlar, sorunlarını dile getirsinler istedik. Bu kürsüyü özgürce kullansınlar istedik. Sonucunda da yerelliklerimizde Kongreden alacakları güçle kendi Meclislerini oluştursunlar istedik. Güçlerimizi ve birikimlerimizi ortaklaştırmayı hedefledik.

Konuşmamı kongrenin akışına ilişkin bir iki cümle söyleyip, tamamlamak istiyorum. 3 gün boyunca yapacağımız tartışmalar sonucunda hazırlanacak olan sonuç bildirgesi heyetimizin, kongre katılımcılarının onayına sunulacak ve sonuç bildirgesi son halini almış olacaktır. Ayrıca önemli bir işimiz de kongremizin sonuç bildirgesinin takipçisi olacak bir yürütme heyetini seçmektir. Kongre Düzenleme Heyeti olarak bunu arzulamaktayız.

Değerli katılımcılar 3 gün boyunca programımız esas olarak bu salonda devam edecektir. Yalnız, grup çalışması diğer küçük salonumuzda yapılacaktır. Grup çalışmasına katılmak isteyen arkadaşlarımız dışarıda kayıt bölümünde isimlerini yazdırabilirler.

Örgütlü / örgütsüz her kesimden işçi / emekçilerin işçi sağlığı sorunlarının konuşulacağı bir Kongre yaşayacağımızı umuyor, hepinize hepimize tekrar hoş geldiniz diyor, saygılar sunuyorum.

**Onur HAMZAOĞLU** (*İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongre Başkanı*)- Günaydın sevgili dostlar; hepiniz hoş geldiniz. Ben konuşmama başlamadan önce, hepinizle bir çığılı paylaşmak istiyorum. Sizi bugün, yarın, öbür gün ne zaman, nerede olursak olalım, ne yaparsak yapalım, kim olursak olalım, kimi temsil ediyorsak edelim, ortak olarak tek bir şeye ve de asla kaybedenin olmadığı bir şeye, barışın çığılını paylaşmaya davet ediyorum. Kongre olarak bu topraklarda, sınır komşularımızla Ortadoğu'da, Afrika'da, kısaca dünyanın her yerinde, bütün coğrafyalarda barışı bir kez daha talep ediyoruz ve haykırıyoruz. Bu duygularla, bu taleple hepinizi saygıyla selamlamak istiyorum.

Bundan yaklaşık 33 yıl önce, Ekim 1978'de, İstanbul'da, Türk Tabipleri Birliği tarafından I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi gerçekleştirilmişti. Kongre katılımcısı örgütler tarafından bundan sonraki kongrelerin demokratik kitle örgütleri, sendikalar, konfederasyonlarla birlikte, bütün bileşenler olarak yapılması kararı da alınmış ve bu karar Sonuç Bildirgesi'nde duyurulmuştu.

Bugün 33 yıl sonra yine bu kongrenin devamı diye adlandırabileceğimiz İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nin dördüncüsünü bir şekilde karar bildirgesinde de ifade edildiği gibi, bu örgütlerin önemli bir kısmıyla birlikte gerçekleştirebilme fırsatını yakalamış, olduk, ne mutlu bize.

Yine bir tarihi anarak, devam etmek istiyorum. Yaklaşık 12 yıl önce Anadolu'nun batısında sermayenin üs kurduğu ve sanayinin kalbinin attığı Marmara'da bir doğa olayını yaşadık. Çok geniş bir coğrafyayı ilgilendiren, büyüklüğü yüksek bir yer sarsıntısı. Evet, bir doğa olayı olarak gerçekleşti. Ama gerçekleşirken, felâkete de dönüştü. On binlerimiz oralardaki fabrikalarda çalışmaya gittiği, ekmek parasının peşinde koştuğu ve bu kentlerde kamu hizmeti sunmak üzere görevli olduğu için o kentlerde göçük altında kaldı. Buna karşın, tek bir sanayi kuruluşu, fabrika hiçbir şekilde yıkıma uğramadı. Çünkü patronlar üretilmiş, olan bilimsel bilginin gereğini kendileri için yapmak kararlılığında idiler ve hayata geçirmişlerdi. Hemen tümünün fabrikaları ve bağlı yapıları 8.0-8.5 büyüklüğündeki depreme dayanıklı olacak şekilde inşa edilmişti. Oysa bu bilgi, maliyet unsuru nedeniyle, o kentlerde yaşayan işçilerin, emekçilerin evleri yapılırken kullanılmamıştı. Bu kararın anlamı "ne olursa olsun fabrikalar yıkılmasın, ancak işçiler ölebilir!" den başka bir şey değildir.

Sadece bir fabrikanın prefabrik bir bekçi kulübesi bir çukura yuvarlandı, o kadar. Ama Marmara depreminde işçiler, emekçiler göçük altında kaldılar ve daha göçük altındaki canılarımızı çıkarmadan, o dönemin koalisyon hükümeti sosyal güvenlik alanıyla ilgili kurucu bir yasayı Meclise getirdi ve geçirdi, kanunlaştırdı. Bununla kazanılmış haklarımız gasp edildi.

Bu yıl, 23 Ekim 2011'de, Van'da, yine aynı doğa olayını-depremi yaşadık. "Kural" değişmedi, yine bu doğa olayı da bir felâkete dönüştü. Bu felâkette de egemenlere bir şey olmadı. Yine bizler göçük altında kaldık, bizler öldük, bizler yaralandık, bizler, emek-gücünü satarak yaşamak zorunda olanlar sakat kaldık. Hükümet te önceki gibi, benzer rolünü yerine getirdi. Dokuz yıldır iktidarda olan dönemin hükümeti, bu sefer "halkın iradesi" diye ifade edebileceğimiz TBMM'ye bile getirilmeden, sağlık alanındaki bir kurucu yasayı, daha canlarımız enkazlar altındayken, kanun hükmünde kararname olarak, Bakanlar Kurulu kararıyla yasalaştırdı. Sağlık alanını patronlar adına daha iyi yönetilebilir bir hale getirebilmek için. Bekleyemediler, beklemediler.

Evet, siyaset bildiğimiz gibi toplumsal sınıfların, grupların, partilerin kendi sınıfsal çıkarları adına gerçekleştirdikleri faaliyetlerin tümüdür. Kapitalist toplumsal yaşantıda,

sınıflı toplumlarda egemenler hiçbir fırsatı kaçırmıyorlar. En zayıf olduğumuz, en güçsüz olduğumuz acılı-yaslı günlerimizde bile bize saldırı için bir fırsata dönüştürmeye, topyekûn saldırmaya devam ediyorlar.

Biz bu Kongre'nin Düzenleme Kurulu olarak bu topraklarda var olan dil, etnik köken, cinsiyet, cinsel yönelimler ve benzeri alt kimlikleri birer zenginlik olarak kabul ediyoruz, yaşıyoruz, yaşatmaya çaba gösteriyoruz. Bu kararlılığımıza devam edeceğiz. Bununla birlikte, kapitalist toplum biçiminin özünü oluşturan ve toplumsal yaşantının tümünü belirleyen üretim araçlarının mülkiyetinin belirleyiciliğiyle şekillenen, sınıf kimliğimizi, sınıf kimliğinin birleştiriciliğini bu zenginlikleri de kapsayarak ifade etmek ve buna göre siyasal mücadelede taraf olmak konusundaki kararlılığımızı da sizlerle paylaşmak istiyorum.

Günümüzde 30 milyona yakın insan köle olarak yaşıyor. Angaryayla karşı karşıya. Önemli bir çoğunluğunun cezaevlerinde, bir süredir para karşılığı satılan, günlük yaşamları için zorunlu giderlerini karşılamak adına çalıştırıldıklarını biliyoruz. Kendi ülkemizde de bugün, bu tarihte, 21. yüzyılda etnik kökene göre yevmiye-ücret uygulamasının canlı tanıklarıyız. Savaşla beraber gerçekleşen zorunlu göçten sonra, Kürt halkının gittiği illerde, yevmiyeler-ücretler düşürüldü. Ve herkesin gözü önünde iki uygulama biçimi olarak devam ediyor. Pamuk tarlalarında, fındık bahçelerinde o illerin halkına önceden ödedikleri yevmiyeyi neredeyse üçte biri kadar azalttılar. Mevsimlik işçi olarak gelen Kürtlere de verdikleri yevmiye olması gerekenin yarısına kadar düşürüldü. Bir yandan sömürüyü artırıp, diğer yandan yerli ameleyle, mevsimlik Kürt ameleyi ekmek parası üzerinden karşı karşıya getiriyorlar.

Ülkemizde, evet herkesin -siyasîlerin, kamu görevlilerinin, üniversitelilerin, aydınların, hukukçuların vb- gözleri önünde, etnik kökene göre ücretlendirme uygulanıyor. Bu yapılanların yüzyıllardır yapılmakta olanın devamı olduğunu görebilmeliyiz. Bizleri “beyaz yakalılar, mavi yakalılar, kol emekçileri, kafa işçileri diye bölmüşlerdi. Yetmedi, memurlar, işçiler, 4A'lılar, 4B'liler, 4C'liler, taşeronun işçileri, esas işverenin işçileri, hekimler, hemşireler, yeraltında çalışanlar, yerüstünde çalışanlar diye de böldüler. O da yetmedi. Bugünler de etnik kökenlerimiz üzerinden bölmeye çalışıyorlar. Farklı çıkarlara sahipmişiz, ortak bir kimliğimiz yokmuş gibi lime lime etmeye çalışıyorlar.

Biz bu Kongre'de daha önce de yapıldığı gibi, bütün bu lime lime edilmişlere bir kez daha son vermekteki kararlılığımızı hep birlikte göstermek istiyoruz. Çünkü bizler, mesleğimiz ve çalıştığımız alanlar her ne olursa olsun, yaşayabilmek için emek-gücünü satmak zorunda olanlarız. Dolayısıyla, bizler günlük hayatta tarafız. Bu taraflılığı genişletmek, farkına vardırırmak ve bir aradalığımızı güçlendirmek istiyoruz.

İçinde yaşadığımız sistem kapitalizm, zorbalığı, soygunu, el koymayı, kâr adı altında meşrulaştırmış durumda. Doymuyor, yetinmiyor, devam ediyor. Günümüzde 1929'lara benzetilen bir durağanlık var. İlk değil, bu yapısal kriz. Aslında krizler, kapitalizmin ne kadar akıl dışı bir sistem olduğunun da temel göstergelerinden birisi. Aynı hırslar devam ettiği süreçte, yine krizler, yine krizler. Ama sürekli. Biraz önce de söylediğim gibi, kaybedenin bizler olmasını hedefleyen krizler. İşte bugünkü koşullar bizlerin bu krizi de dikkate alarak, hep birlikte sınıf kimliğimizle yüklediğimizde, yeni, farklı, güzel olanakları bize sağlayabilecek günleri yaratabileceğimizi, bugünleri yeni bir dünya kurabilmek için olanağa da dönüştürebileceğimizi düşünüyoruz.

Dünyada neler olduğundan, ülkemizde neler olduğundan hatta kentimizde bile neler olduğundan ancak patronların sesi olan hükümetin, işbirlikçisi medyanın saptamış, olduğu, belirlemiş, olduğu sınırlar dahilinde haberdarız. Ülkemizdeki grevlerden, direnişlerden, zulümlerden, katliamlardan haberdar olamıyoruz. Hepimiz tek başınaymışız gibi, yalnızmışız gibi yaşamaya zorlanıyoruz. Bu Kongre’de buna da son vermek; bunun da sonlandırılması adına yine ortak mücadele etmek için bir aradayız.

Biz Kongre’mizin bir laf fabrikası olmasını istemiyoruz. Biz Kongre’mizi kongre sonrasında doğrudan doğruya mücadelenin içinde, sınıfın bütün bileşenlerini örgütlemeye çalışan, örgütlülüklerle omuz veren, o örgütlülükler arasındaki fark edilmemeleri, paylaşılma eksiklerini gidermeye çalışan unsurlardan birisi olarak yapılandırmak istiyoruz. İşçi sağlığı konusunu siyasal mücadelenin tam da göbeğinde bir alan olarak değerlendiriyoruz. Bu nedenle de, bu topraklarda **şarteli indirme hakkımızı, üretimi durdurma hakkımızı** alana kadar işçi sağlığı mücadelesini sizlerle, hep beraber sürdürme isteğimizi, dostluğumuzu paylaşıyorum. Saygılar sunarım.

**Tayfun GÖRGÜN** (DİSK Genel Başkan Vekili)- DİSK, KESK, TMMOB. Tabipler Birliğinin çok değerli yöneticileri ve üyeleri, sevgili konuklar, değerli hocalarım; ben de sizleri Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu DİSK adına içtenlikle selamlıyorum.

Değerli dostlar; Türkiye işçi sınıfı ve bütün emekçiler, tarihinin en şiddetli ve kapsamlı saldırılarıyla karşı karşıyadır. Bir yandan siyasi baskılar, bir yandan ekonomik baskılar toplumumuzu yaşanması zor bir duruma sürüklemektedir. Özellikle, AKP hükümeti döneminde baskı ve korkutma politikaları artmış, gazetecilerden öğrencilere, profesörlerden avukatlara, seçilmiş belediye başkanlarından milletvekillerine, sendika başkanlarından siyasi parti temsilcilerine kadar büyük bir kesim siyasi düşüncelerinden dolayı cezaevlerine doldurulmuştur.

Bunun en yakın örneği de demokrasi mücadelesinde oldukça önemli bir konuma sahip olan, büyük bir emek örgütü olan KESK yöneticilerinin ve Konfederasyonumuz DİSK’e bağlı Genel İş Sendikası yöneticilerin İzmir’de, Büyükşehir Belediyesindeki operasyonda tutuklanmasıdır.

Değerli arkadaşlar; ben İzmir’le ilgili çok kısa bilgi vermek istiyorum. Yıllardan beri belediyelerden ana hizmetler için bile eleman almak sürekli kısıtlanıyor. AKP hükümeti ilgili bakanlıkları aracılığıyla bu kadro alımını engelliyorlar. Yerel yönetimler sürekli olarak ana işyerlerinin itfaiye olsun, temizlik olsun ve diğer ulaşım gibi çok temel hizmetlerini taşeronla havale etmek veya hizmet alımı yöntemiyle yapmaktadırlar.

Şu anda İstanbul ve Ankara belediyelerinde büyükşehirlerde on binlerce işçi belediyenin ana işlevi olan işleri taşeron üzerinden ya da hizmet alımı üzerinden yapmaktadır.

İzmir’de farklı bir durum var. İzmir’de DİSK ve Genel İş’in örgütlülüğü sebebiyle yıllardan beri bu taşeron alımı engellenmiş ve belediye bunun yerine kendi şirketini kurarak bu hizmetleri, yani taşeronla vermek zorunda olduğu bu hizmetleri, kendi şirketlerine vererek yapıyor İzmir’de. Bunun sebebi de DİSK Genel İş Sendikamızın orada bütün baskılara göğüs gererek, yıllardan beri verdiği mücadeledir. AKP bundan rahatsız oldu. Belediyeyi kaskaç altına aldı; ya burayı ihaleye çıkartırsın işleri taşeronla verirsin ya da başına her türlü çorabı örerim diye baskı yaptı ve kendi şirketine direkt verdiğinde, ihale Kanununu ihlal etmekten dava açıyorlar, soruşturma açıyor, baskı

yapıyorlar. İhaleye çıkarılan bu işlerde DİSK örgütlü ve toplu sözleşmesi var. Sendikacı arkadaşlar orada şirketlere “burası bildiğiniz taşeron yerleri değildir. Burada sendikalı çalışanlar var, DİSK var. Burada önceki sözleşme, yani 500-600 liraya burada işçi çalıştıramazsın. Üç dört ay sonra da buraya toplu sözleşme dönemi gelecektir. Onun için buranın gerçeğini bil, ona göre buraya bir fiyat ver” gibi bir aydınlatma ve bir baskı süreci yaşıyor sendikalarımız orada.

Bu bir sendikacının, bir sendikanın en doğal görevidir. İşte bu yüzden, ihaleye fesat karıştırmak ve taşeronlara da böyle seslenmek yüzünden şu anda orada bizim beş arkadaşımız, başta Şube Başkanımız da olmak üzere cezaevindeler. Adı da “ihaleye fesat karıştırmak, ihaleye karışmak” falan gibi bir şeyler.

Şimdi, bu aslında günümüzde AKP Hükümetinin uyguladığı politikalar, güvencesiz çalışma, taşeronlaştırma, örgütsüz toplum, örgütsüz çalışmanın çok temel bir örneğidir ve biz derdimizi henüz daha İzmir’e bile anlatabilmiş değiliz. İnsanların kafasında bir istifam, bir acaba ne oluyor, DİSK’li sendikacılar da mı bir şeye bulaştı diye bir durum olabiliyor. Ama bu inanın, İzmir ölçeğinde, İzmir’in muhatap kaldığı bir olumsuzluk değil; bu aslında Türkiye’nin makro olarak çalışma hayatının hedef alındığı bir örnektir.

Şunları söylüyoruz ki, iş kazalarında Türkiye dünya üçüncüsü, Avrupa’nın birincisi durumunda. Rakamları vermeye gerek yok. Bu rakam her şeyi aslında anlatıyor. Birçok bilinen bir sözü hatırlatmak istiyorum ki, iş kazalarının yüzde 95’i meslek hastalıklarının neredeyse tamamı önlenbilir durumdadır. Bunlar Türkiye’de önlenmemiş olduğu için, rakamlar da böyle olduğu için, biz bunlara aslında iş cinayetleri ve kâr hastalığı ismini veriyoruz.

Dolayısıyla, bugün burada bu sempozyumla bir araya geldik. Bizler emek ve meslek örgütleri olarak sermayenin daha fazla kârı uğruna, emekçilerin yaşamlarını hiçe saymalarına ve bu noktada işçi sağlığı ve iş güvenliğinin piyasalaştırılmasına karşı mücadeleyi daha da çok güçlendireceğiz.

İnanıyoruz ki, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi bu mücadelemize gerek yerellerde, gerekse merkezi düzeyde güçlendirmemiz için çok büyük bir örnek teşkil edecektir. Hem ortaya çıkan sonuçlar, hem bir araya gelişimizdeki bu alışkanlıkların artırılması önümüzü bu alanda da açacaktır.

Muhtemelen bir emek cephesini de bu alanda kurma ihtiyacımız karşımızda bir görev olarak durmaktadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresindeki bu birlikteliğin kongre sonrasında devam etmesini diliyorum ve hepinizi Türkiye Devrimci İş Sendikaları Konfederasyonu adına saygıyla, dostlukla tekrar selamlıyorum.

**Lami ÖZGEN** (KESK Genel Başkanı)- Değerli arkadaşlar, sayın misafirler; ben de KESK adına sizi saygıyla selamlıyorum. Türkiye’nin dört büyük kurumu olan, KESK, TMMOB, DİSK, TTB’nin gecikmiş de olsa böylesi bir çalışmayı bir kongreyle gerçekleştirip, hem emek ve meslek örgütleri açısından, hem de Türkiye’deki bütün çalışanları açısından gündeme taşıması ve buna yönelik yeni kararları alıp, bu kararların takipçisi olması ve bu çerçevede de özellikle siyasal hükümetin ve uluslararası küresel kapitalizmin iş ilişkileri içinde geliştirdiği bu politikalara karşı durmak açısından önemli olduğunu düşünüyorum.

Değerli arkadaşlar; özellikle küresel kapitalizmin dünya ölçeğinde kendi ihtiyaçları çerçevesinde yayılmasıyla beraber, yaşamın bütün alanlarını etki ettiği gibi, özellikle üretim süreçlerine ve üretim araçları üzerindeki hegemonyasından dolayı çalışma



alanında iş üreten, hizmet üreten bütün çalışanlarının hem çalışma alanlarına, hem de onların sağlıklarına yönelik tedbir geliştirmemekten kaynaklı olarak bu ilişkilerin tarihsel süreç içinde zedelendiğini biliyoruz.

Bu anlamda, özellikle üretim ilişkileri sürecine müdahale etmek suretiyle, ister reel sanayi sektöründe olsun, ister hizmet sektöründe olsun, çalışanların, yani işçilerin, emekçilerin bu çalışma süreçlerinden kaynaklı olarak zedelenmeleri; ister bireysel sağlık zedelenmeleri diyelim, yani klasik sağlık tanımı itibarıyla o bedensel, ruhsal ve sosyal yönden zedelenmeleri olsun; ister iş üretirken, üretim alanlarının sağlıksız koşullar çerçevesinde üretimi gerçekleştiren alanlar olsun, bu çerçevede çalışanların sağlıklarının alabildiğine zedelendiği ortada.

Bu çerçevede çalışma koşullarına müdahale etmek, çalışma koşullarının sağlık açısından değişimini zorlamak ve sağlamak en temel görevlerimizden birisidir diye düşünüyoruz. Ancak, bu çalışma koşullarının zararlarının ya da zararlı etkilerini ortadan kaldırmaya yönelik müdahale etme sürecinde belli yasal mevzuatların gerçekleşmesi ve bu yasal mevzuatlar çerçevesinde özellikle sermayedar kesimlerin bu sürece ilişkin ayırması gereken harcamalar noktasında paylarının ayrılmaması ve bunun da uzun zaman dilimi içinde çalışma ilişkileri içinde bertaraf olması.

Günümüzde, dayatılan çalışma koşullarının meslek hastalıkları ve iş kazalarının meydana gelmesine sebep olduğunu biliyoruz. Kongre süreci içinde birçok hocamız, araştırmacı arkadaşımız belki vurgu yapacaktır. Türkiye'de mevcut kazalar içinde özellikle trafik kazalarından sonra, sayısal olarak en çok veriye sahip olan kaza çeşidinin iş kazası olduğunu biz biliyoruz. Bu iş kazalarının büyük bir kısmının da önlem almamaktan kaynaklı kazalar olduğunu da biliyoruz.

Özellikle, son birkaç yıldır Türkiye'de birçok reel sanayi sektöründe ve hizmet sektöründe meydana gelen iş kazaları verilerine baktığımız zaman, bunu somut olarak görmekteyiz. Bu çerçevede kongremiz elbette birçok kararlar geliştirecektir; birçok karar alacaktır. Hepimiz açısından önemli olan husus şudur; aldığımız kararların hem kuramsal anlamda, hem de pratik olarak bütün sektörlerde hayata geçmesi noktasında hem takipçisi olma, hem de bunların üzerinden yeni politikalar üretme noktasında sorumlulukla karşı karşıya olduğumuzu biliyorum.

Mevcut siyasal iktidar geliştirdiği ulusal istihdam stratejisi çerçevesinde çalışma alanına yönelik ve iş güvenliğine yönelik yaklaşımlarını somut olarak ortaya koymuştur. Bu paralelde siyasal iktidar çalışma ilişkilerine yönelik kendi stratejisinde sermayenin lehine tutum geliştireceğini açık bir şekilde ifade etmiştir.

Bu stratejiyi de gözeterek, önümüzdeki süreçte bütünlüklü olarak çalışma yaşamı, işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik tedbirleri almakla beraber, aynı oranda farklı mücadele hattını geliştirme konusunda tutumlar geliştirmemiz gerekir.

Bu çerçevede özellikle emek ve meslek örgütleri öncelikli sorumlu ve öncülüğü üstüne almak suretiyle, toplumun bütün kesimlerini de buna katarak, bu sorunun çalışma yaşamı alanında meydana gelen bir sorun olmakla beraber, ilgilendirdiği kitle ve ilişkiler açısından, aynı zamanda bir toplumsal sorun olduğu bilinciyle hareket etmelidir. Bu çerçevede müdahale ettiğimiz noktada hem sermaye kesiminin, hem de mevcut siyasal iktidarın, özellikle ulusal istihdam stratejisi çerçevesinde çalışma alanına yönelik geliştirmek istediği politikaları da boşa çıkarmış olacağız diye düşünüyorum.

Buradan hareketle, İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin Türkiye'deki bütün çalışanlar açısından önem arz ettiğini, aynı zamanda meslek ve emek örgütleri açısından

da önem arz ettiğini belirtiyor, bu duygu ve düşüncelerle KESK adına tekrar sizi selamlıyor ve kongremize de başarılar diliyorum.

**Mehmet SOĞANCI** (TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı)- Sevgili konuklar, sevgili arkadaşlar; hepimizi Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği Yönetim Kurulu adına ve şahsım adına sevgiyle, saygıyla, dostlukla selamlıyorum. Hemen öncelikle işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda emeğin ve demokrasinin sesinin birleştirilmesine ve burada hepimizin buluşmasını sağlayan arkadaşlarıma, Düzenleme Kurulumuza, görüşlerini bizimle paylaşacak olan bilim insanlarına ve uzmanlara, emeği geçen bütün arkadaşlarıma da örgütüm adına çok teşekkür ediyorum.

Sevgili arkadaşlar; kongre konumuz olan ve işçilerin, emekçilerin yaşamlarını doğrudan etkileyen işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda bir çalışma yapmak, bir kongre yapmak, tartışmasız olarak bugün içinde bulunduğumuz ülke koşullarında oldukça önemlidir. Ancak, belirtmek gerekir ki, kongre konusu kadar kongre bileşenleriyle, bileşenleri de aynı derecede büyük öneme sahiptir. Birlik olarak bu bileşenlerin her zaman olduğu gibi, ortak sorunlarımız etrafında, ortak adımlar atmasını, geleceğimizin kazanılması ve eşit özgür demokratik bir Türkiye'de insanca yaşamı mümkün kılacak olan umudun yeşermesi açısından da çok önemli görmekteyiz.

Sevgili arkadaşlar; AKP iktidarı döneminde siyasal alanda artan baskı, toplumsal alanı kuşatan cemaat ağaları ve ekonomik alanı biçimlendiren neoliberal politikalarla bir bütünlük içeriyor. Son 30 yıl boyunca emperyalizmin yeni sömürü politikalarına göre şekillenmiş, küresel kapitalist sistemle bütünleşmiş olan, bugünkü ekonomik ve sosyal yapılanma, içinde barındırdığı sorunlarla birlikte, yeni sorunlar da üretmeye devam ediyor. Özelleştirmeler, esnekleşme, taşeronlaşma gibi uygulamalarla süren piyasacılık, vahşi kapitalizmin özellikle emek alanında yarattığı tahribatı giderek büyütüyor. İşçi sınıfının uzun yıllar süren mücadelesiyle kazanılmış sosyal hakları gasp edilirken, çalışma yaşamında da buna paralel bir gerileme yaşanıyor ve vahşi sömürü koşulları altında hayatta kalmak dahi, tesadüflerden ibaret bir hale geliyor.

Oysa bu gasp edilen haklar, insanlığın seyri seferinde etle, tırnakla, sayısız canların fedasıyla kazanılmıştır. Bunun içindir ki, İnsan Hakları Bildirgesinde sosyal güvenlik bir hak olarak ifade bulmuştur. Yoksulluk sorunu ve güvenlik arayışının sonucunda ortaya çıkmış olan bu hak, ülkemizde 61 Anayasasıyla somutlanmıştır.

Anayasa, sosyal güvenliğin toplumun tüm bireyleri için bir hak, bunu gerçekleştirmekse, devletin görevi olduğunu belirtmesine rağmen ve bu yönde yasal düzenlemelerinin olmasına karşın, bu hak tıpkı erken kapitalizm döneminde olduğu gibi, işçi ve işveren arasındaki bir sorun olarak görülmeye devam edilmektedir, ya da AKP'nin gündeminde olduğu gibi hiç önemsenmemektedir.

Bugün yaşadığımız pratikte, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı tam bir pazar, aktörler de tacir durumuna getirilmiştir. Kamu düzeni, güvenliği ve sağlığını ilgilendiren bu hak kamusal hizmet anlayışıyla ele alınmadığı müddetçe, çözümü olanaklı değildir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önce insan anlayışının dışındaki her türlü düzenleme yanlıştır.

Çalışma hakkı evet temel bir insan hakkıdır. Ancak bu hakkın ağır çalışma koşullarında kaza riskiyle burun buruna bir durum da tek başına kullanılması hiçbir anlam ifade etmemektedir. Çalışanın beden bütünlüğünü ve sağlığını bozacak etkilerden işyerinin arındırılması, çalışanlar açısından da bir haktır. Bu kamusal bir sorumluluktur ve bu nedenle devlet de bu hakkın korunmasında ve kullanılmasında asli sorumludur.

Sevgili arkadaşlar; özelleştirme, taşeronlaştırma ve sendikasılaştırmanın hakim olduğu, ucuz işgücü ve ucuz maliyete dayalı, esnek, güvencesiz çalışmanın yaygınlaşması sürdüğü müddetçe, iş cinayetleriyle yaşamaya devam edilecek. Bozulması ve yeniden kurulması gereken gidişat bunun tam da kendisidir. İş cinayetlerinin kader olmadığı bir ortamın sağlanmasının yolu da ancak Birliğimizin de dahil olduğu emek ve meslek örgütlerinin konuyla ilgili sistemli politikalarına ortak bir biçimde müdahale etmesinden geçmektedir.

Birliğimiz sorumluluğunun bilincindedir ve sorumluluğunun gereklerini yerine getirecek inanca ve kararlılığa sahiptir. Hepinize saygılar sunuyorum.

**Eriş BİLALOĞLU** (*Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanı*)- Değerli katılımcılar; hepinize Türk Tabipleri Birliği adına günaydın ve hoş geldiniz demek istiyorum. Ne güzel, hem Düzenleme Kurulu adına, hem Kongre Başkanı arkadaşımız, hem de bu etkinliği, bu toplantıyı düzenleyen kurumlar adına Başkanlarımız konuştular. Dikkat çekilmesi gereken, vurgulanması gereken noktaları özenle dile getirdiler. Ben o zaman, bunlardan da anladığım üç şeyi size ifade etmek istiyorum:

Birincisi; bu kongre bugün bu tarihte bir rastlantı olarak yapılmamaktadır. Gerçekten hem Türk Tabipleri Birliği'nin de dahil olduğu, ama kendi özel tarihinde işçi sağlığı alanındaki yürüttüğü faaliyetler açısından, hem de Türkiye açısından özel bir tarihsel döneme, ana denk gelmiştir. Kabalaştırarak söylemek gerekirse, belki bir dönemin bittiği, kayıplarımızla, kaybettiklerimizle; ama yarına yönelik kazanacağımız ve kazanmak zorunda olduğumuz bir döneme denk gelmektedir.

Bunu özele indirirsek ve Türk Tabipleri Birliği için çok daraltarak söylersek, bir işçi olarak aynı zamanda işyeri hekimleri açısından da böyledir; işçi sağlığı alanında verilmesi gereken hizmetlerin ve kaybedilenlerin değerlendirilmesi açısından da özel bir ana denk gelmektedir. Kuşkusuz, dünün değerlendirilmesi, bu kongrenin de aynı zamanda bir sorumluluğudur. Ama açılış konuşmalarında ve Düzenleme Kurulu Başkanımızın da söylediği gibi, bu kongre büyük ölçüde yarınla da ilgilidir. Yani kazanacağımız, kazanmamız gereken işçi sağlığı açısından yapmamız gerekenlerle de ilgilidir.

O nedenle; anladığım kadarıyla tek tek bütün katılımcılar bu duyarlılık, bu idrak ve bu sorumluluk içerisinde yer alacaklardır. İkincisi; değinmekte yarar var. "İşçi sağlığını bozan nedir?" meselesi. "İşçiler ne ister?"le ilişkilendirilebilir bu. 1886'dan bakarsak, tek tek işçiler şunu ister. Sekiz saat çalışmak, sekiz saat dinlenmek, sekiz saat de canları ne isterse, onu yapmak. Bu kadar sade, bu kadar basit. Peki, işçilerin sağlığı nerede bozulur, bu 24 saatin üç ayrı diliminde? En fazla nerede bozulur? Sekiz saat çalışma diyebilir miyiz, evet belki böyle sınırlandırabiliriz. Ama aslında o sekiz saatlik çalışmada, yani üretim sürecinde bozulan sağlıkları ve geriye kalan 16 saatte de sağlıklı yaşayabilmeleri için gerekli parayı, olanakları, her neyse, elde edememeleri nedeniyle tüm bir 24 saatte sağlıkları bozulur.

Özellikle, üretim sürecinde böyledir. Ama işçi sağlığı üretim süreci başta olmak üzere, bir toplumsal duyarlılık ve bütüncül yaklaşımla işçinin yaşadığı konuttan beslenmesine kadar bir bakışa sahip olmalıdır.

O nedenle; işçi sağlığı aslında sekiz saatle sınırlı olmayan, o nedenle işçi sağlığı aslında 24 saatle sınırlı olmayan bir dünya talebiyle, bir dünya özlemiyle ilişkili bir mücadele alanının adıdır. Çünkü "fabrikaya girdik, fabrikadan çıktık"la sınırlanamaz

sağlık. Onunla sınırlanamaz hayat, ona daraltılamaz. İşte bu bütünlüklü bakıştır ki, bu örgütleri de bir bütün olarak bir araya getirmekte ve yürütmektedir bu faaliyeti.

Üçüncü ve son olarak değineceğim nokta da şudur: İşçi sağlığı bu dört örgütten mi sorulur; işçi sağlığı bu dört örgütle mi sınırlıdır ya da bu kongre bu dört örgüt tarafından ve bunların dışında hiç kimsenin dahil edilmemesi özensizliğiyle mi hazırlanmıştır?

Bir kongre hazırlığını tartışmak için söylemiyorum. Bunu bütünüyle geride bırakan bir cümleyi kurmak için bunu söylüyorum. Bu kongreyi düzenleyen örgütler işçi sağlığının bu dört örgütü aşan, tek tek bütün işçileri, hangi örgütün çatısı altında olsun ya da olmasın, işsizler dahil, hepsine burada üretilen bilgiyi, burada üretilen umudu, burada üretilen enerjiyi taşımakla sorumludur. Asla kıskançlıkla kendisiyle sınırlı görmeyen herkese ulaştıran bir yaklaşımla.

Bunu söylerken, Türkiye'nin kimi gerçeklerini biliyorum. Cumartesi günü Eskişehir'de katıldığım bir panelde, Süheyl Batum'un ifade ettiği şu cümleyi paylaşacak kadar hissediyorum, anlıyorum, şöyle dedi: "Sarı sendikalara can kurban, artık ak sendikalar var" dedi. Şimdi, böyle midir Türkiye'de tablo; bu tartışmalarla mı tüketmeliyiz vaktimizi? Bence değil, bilinmesi gerekebilir, ama bu dört örgüt bu düzenlediği kongrenin sadece davetlisi olma bilinciyle, burada üretilen bilgiyi bütün işçilere ulaştırmak, onların işçi sağlığını bir dünya özlemi olarak da, bir hayat, bir yaşam talebi olarak da kavramalarını sağlamak için, mütevazı olarak paylaşan, ama ısrarla ve inatla bu alanda örgütlenmek için çabalayan bir faaliyet yürütmelidir.

Buna olan umudum ve inancım hepimizi sevgiyle selamlıyorum.

## DİRENE DİRENE KAZANDILAR SLAYT GÖSTERİSİ

**Ali İhsan ÖKTEN-** (Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Beyin Cerrahi Kliniği Eğitim ve İdari Sorumlusu)- Arkadaşlar merhaba. Beni buraya davet eden komite üyelerine çok teşekkür ederim. “Direne Direne Kazandılar” isimli çalışmam Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesinde taşeron işçilerinin onurlu mücadelesinin bir göstergesidir. Bu direniş ülkemiz çapında son yıllarda yapılan, Tekel işçilerinin direnişinden sonra, önemli direnişlerden birisidir. Aynı zamanda, taşeron işçiler açısından bu kadar fazla sayıda yer alma açısından ilklerden birisidir. Bir fotoğraf bazen onlarca makaleyi tek bir karede anlatabilir; ama bazen onlarca makale bir fotoğrafı anlatamayabilir. Bu direnişi gerçekleştiren işçi arkadaşlarıma ve buna destek veren tüm sendikaları, Tabip Odalarını, Türk Tabipleri Birliği’ni ve tüm demokratik kitle örgütlerini kutluyorum ve teşekkür ediyorum.



## PANEL

### TAŞERONLAŞMANIN İŞÇİ SAĞLIĞINA ETKİLERİ TAŞERONLAŞMANIN ÖNÜNE NASIL GEÇERİZ ?

**Oturum Başkanı-** Tayfun GÖRGÜN (*DİSK Genel Başkan Vekili*)- Slayt gösterilerini izledik ve direnişçilerin nasıl mücadele ettiklerini ve sonuçta direnişçilerin kazandıklarını da gördük. Onları tekrar buradan tebrik ediyoruz. Oturuma başlarken, biz de buradan bütün arkadaşlarımızı ve bizim için hiç eskimeyecek olan Eski DİSK Genel Başkanımızı, bütün arkadaşları selamlıyoruz. Bütün mücadele eden arkadaşlarımızı selamlıyoruz. Deminki başarı öyküsünü izlediğimiz filmdeki gibi oturumumuzu iki bölüm olarak düşünüyoruz. İlk bölümde arkadaşlarımız, biraz sonra da tanıtacağız. Mevcut durumu bize aktaracaklar. İkinci bölümde, salondaki arkadaşlarımızla oturumumuzu form olarak sürdüreceğiz. Belki de bu oturumda çok somut önerileri ortaya çıkartıp yaratabiliriz. O bakımdan, söz alacak arkadaşlarımız, katkı verecek arkadaşlarımız şimdiden hazırlansınlar. Yalnız, bunlar çok somut önerileri kapsayan katkılar olmalıdır. Zamanı da dikkate aldığımızda, zamanın kısalığını hesaba kattığımızda, bu somutluğu sürdürmek durumundayız. Şimdi, hiç sözü uzatmadan, “Mevcut Durumun İrdelenmesi İçin” Çok sevgili Murat Özveri’ye sözü bırakacağım. Biliyorsunuz, kendisi Çalışma ve Toplum Dergimizin Yayın Yönetmenidir. İşçi sınıfı mücadelesine çok eskiden beri büyük katkılar sunan bir arkadaşımız. Yol arkadaşımızdır. Söz sırası Sayın Özveri’de .

### MEVCUT DURUMUN İRDELENMESİ

**Murat ÖZVERİ** (*Çalışma ve Toplum Dergisi Yayın Yönetmeni*)- Teşekkür ediyorum Başkan, ben de herkesi saygıyla selamlıyorum. Madem ki eski bir uzman olduğum vurgulandı, o zaman eskiden başlayalım. Çok eskiden beri taşerona dilim dönmüyor, bu nedenle alt işveren kavramını kullanacağım. Çok eskiden beri de dönmüyor; hatta yazarken de biraz Şarkışlalıca yazıyorum. Düzeltiyorlar, o yüzden ben alt işveren diyeyim, çünkü konuşurken akışı bozuyor. Aynı şey sonuçta alt işveren, müteahhit. Ben bu çalışma hukuku alanına girdiğimden beri, yani 1989’dan bugüne kadar herhalde en çok üzerinde konuştuğum, en çok üzerinde yazdığım; en çok tartıştığım ve en çok acısını hissettiğim konulardan birisi alt işveren olmuştur. Bu salonda da belki benim gibi eski olup da, yıllar önce değişik sempozyumlarda karşılaşan arkadaşlarım da hatırlayacaktır. Zamanı da tasarruflu kullanmak adına tüm bu süreci, yaklaşık 22-23 yıllık süreci özetleyecek olursak, alt işverenin, işçi sağlığı, iş güvenliğine etkisi öldürüyor; “alt işveren öldürüyor” dememiz gerekmektedir.

İstanbul’da bir televizyon kanalında yapılan bir toplantıda konuyu bu boyutuyla dile getirmeye çalışmıştık. Ne var ki sansürlemişlerdi, yayınlamamışlardı, ama onlar görmezlikten gelse de biz biliyoruz ki alt işveren sistemi öldürüyor. Çok basit bir nedenle Alt işveren işin sevk ve yönetiminde kolaylık maliyette ucuzluk olduğu için öldürüyor.Yine zaman açısından üç tane iş kazası örneği getirdim yanımda. Kısa pasajlar halinde onu salona sunacağım, üzerinde de çok fazla yorum yapmayacağım.

Alt işvereni 1989 yılında bir işvereni yukarıda belirtmiş olduğum cümlelerle tanımlamıştı. “İşin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk” Recai Bey Karton San Genel Müdürü, idi adını da kullanayım. Toplu sözleşme masasında alt işveren

uygulamasını sınırlandıracak, toplu sözleşme maddelerini tartışırken, aynen şu cümleleri kullandığını hatırlıyorum. Notlarıma da baktım. Toplu sözleşmeye katıldım, toplu sözleşme tutanaklarını iyi yazarım, elimde not olsun diye. Aynen şu cümleleri kullandı: “Neden ben alt işveren kullanmayım ki, neden kullanmayım? İşin sevk ve yönetiminde kolaylık, maliyette ucuzluk” dedi. Bu cümle aslında bir doktora tezi kadar uzun bir cümledir.

İşin sevk ve yönetiminde kolaylık, işverenin yönetim hakkını sınırlandıran hiçbir otoritenin olmaması demektir. Bu otorite sendika olabilir, bu yasa olabilir, önemli değil, önemli olan işyerinde işveren otoritesinin hiçbir karşı otoriteyle sınırlandırılmaması anlamına gelir. İşverensiz hiçbir otoriteye bağlı olmayacaksınız, istediğiniz gibi yöneteceksiniz. Maliyette ucuzluk ölmüş, kalırmış, sağlığı bozulmuş, hiçbir kaygıya kapılmaksızın, rekabet endeksli bir dünyada; rekabet endeksli bir ortamda dilediğiniz iş düzenlemesini yapabilme özgürlüğüne işaret ediyordu. O yüzden de kendi açısından haklıydı. Şimdi, bu ikisini bir araya getirirseniz peşinden de ister istemez sakatlanmalar, yaralanmalar, ölüm geliyor. Örneğin, meslek hastalığı diye bir olgu alt işveren işçilerine dokunmuyor. Alt işveren işçileri meslek hastalığına yakalanmıyorlar, hastalanmıyorlar. Bir tek madenlerde çalışanların kömür tozu nedeniyle bazı hastalıklara yakalandıklarına ilişkin yapılan tespitlerin dışında meslek hastalığına yakalanan alt işveren işçisi yok. Hadi çok iddialı olmasın, bir sektör açısından söyleyeyim. Örneğin, kâğıt sektöründe meslek hastalığına yakalanan, hadi alt işvereni bırakın, asıl işveren işçisi dahi yok. Çok sağlıklıyız bu konuda. Olanlarsa illegal, bir otomobil fabrikasında boya bölümünde çalışan alt işveren işçilerinden ikisi kanser. Kanser olan bu işçilerin kanser hastalıklarını iş ortamındaki kimyasallardan kaynaklandığına ilişkin, İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesine tespit yaptırdık. Geldiler, tespit ettiler. Şu anda hukuki sürecin tamamlanmasını bekliyorlar; ama bu iki işçi halen tedavileri de devam ettiği için, ödleri kopuyor, “işveren duyacak, işimizden olacağız” diye.

Meslek Hastalıkları Hastanesindeki uzman ve doktor arkadaşlara buradan ben minnetimi söylüyorum. Bu aşamaya kadar bu iş üzerinde hiçbir yazışmada adını geçirmeden, olağan bir denetim yapıyormuş gibi fabrikanın boya bölümünü denetleyerek, bu büyük de bir fabrika, Türkiye’de meşhur bir fabrika. Bu olguyu ancak tespit ettirebildiler.

SGK meslek hastalığı demezse, hiçbir şey elde edemeyecekler, ondan sonra da büyük bir olasılıkla işten atılacaklar, çünkü başka örnekleri var. Peki ne oluyor? Moda şu, alt işveren, alt işverenin, alt işvereniyle muhatapsınız artık. Bir asıl işveren var, onun alt işvereni var, onun da bir alt işvereni var. Şimdi dolayısıyla, kim işçi sağlığı, iş güvenliği önlemlerini alacak? Birinci soru bu.

İkincisi; işçi sağlığı, iş güvenliğinde önlemlerinin alınmaması nedeniyle kim sorumlu olacak?

Üçüncüsü; bu sorumluluktan doğacak olan giderimlerin, tazminatların muhatabı kim olacak? Üçüncü soru da bu. Size örnek olarak getirdim. Olayın biricisinde bir belediye bana göre asıl işveren, ama orada anahtar teslim işveren olarak tarif edilmiş. O bir alt işverene vermiş. Bir tünelin inşaatını, o da o tünelin kazı işini bir başka alt işverene vermiş. Raporlara göre kazının yüksekliği, derinliği yaklaşık 4 metre, genişliği yaklaşık 16 metre, hiçbir önlem alınmamış. Bu kazı yapılan yerin solundan, sağından tırlar geçiyor. Buradaki ifadeyle ağır tonajlı yük araçları geçiyor. Toprak göçüyor, üç tane işçi toprağın altında kalıyor, ilk göçükte iki işçi var, dışarıdan gelen bir üçüncü işçi

arkadaşını kurtarıyor. Diğerini kurtarmaya giderken, kendisi de toprak altında kalıyor ve ölüyor.

Olaya hukuk sistemimiz şöyle yaklaşıyor. Birincisi; belediyenin hiçbir kusuru yok. Anahtar teslimi, belediyenin verdiği alt işveren denetlemeliydi, denetlemediği için kusurlu. Asıl, alt işveren önlem almadığı için kusurlu, ama bir başka kusurlu olan daha var. Asıl önemli olan o, dikkatinizi çekmeye çalıştığım şey burası. Rapor şöyle söylüyor, “Olay tarihinde falan falan işçi 51 yaşında, falan işçi 58 yaşında bulunmaktadır. Bu işçilerin yaptıkları işte yeterli deneyime sahip oldukları ve doğabilecek her türlü tehlikeye karşı gerekli önlemlerin alınması yönünde ilgilileri uyarmadıkları, uyarmaları gerektiği halde, tehlikeli bir ortamda kendi iradeleriyle çalışmalarından dolayı sorumludurlar” diyor.

Bir daha okuyayım mı? 51 yaşındaki ve 58 yaşındaki, işten atıldıklarında bir daha iş bulmaları yaşları nedeniyle de olanaksız olan üç işçi, kardeşim işveren, ben bugün işbaşı yapmıyorum, sen bu dört metre derinliğindeki tüneli kazdın, yandan da tırlar gidiyor, toprak göçer, aman ha ölürüm, bu önlemi almadan işbaşı yapmayacağım diyecekler. İşverenler, haklısınız, senin yaşının kadar önemli başka bir şey yoktur diyecek. Böyle bir iş ortamı hayal edebiliyorlar. Bu kusur değerlendirmesini yapan iş güvenliği uzmanı üç tane mühendis arkadaşım.

Bunu sormanın gereği, böyle bir iş ortamı, öyle bir çalışma ilişkileri var mıdır, varsa niye alt işveren var? Sevk ve yönetimde kolaylık, maliyette ucuzluk. Bu işçiye, ölüp giden bu işçiye yüzde 20 kusur vermişler. “Deneyimli olup, ben çalışmayı kabul etmiyorum demediği için. Bu müteahhit bir başka belediyeden iş almaya devam ediyor, aynı işi yapıyor, yine tünel kazdırıyor. Yine aynı alt işvereni, alt işvereni olarak kullanıyor. Hayatında hiçbir şey olmamış gibi devam ediyor. Belediye yine benzer taahhütlerde bulunuyor. Bir de bizim babamız öldü, bunun yaptırımını ne? Diye çocukları bana soruyorlar. Bende salona soruyorum yaptırım ne?. Dosyadan yanıtını vereyim; yaptırım 230 milyar eski parayla, destekten yoksun kalma tazminatı, faizleriyle birlikte. Belediye “beni ilgilendirmiyor” diyor. İki alt işverenin ikisinin de belediyeden hiçbir alacağı özelliği kalmamış. 11 tane kimsenin alıcısı olmadığı hacizli iş araçlarıyla kilitlenmiş duruyor, 4 yıl, 4 yılda gelinen nokta bu. Bir başka iş kazası. Rapor şöyle diyor kazalı işçi “Yetişkin, tecrübeli ve akli selim sahibi bir işçidir. Yaptığı işin tehlikesini bilecek ve kendisini koruyacak durumdadır. Çok büyük ve ağır boruların arasına girdiğinde, iki boru arasında kalarak ezilme riski olduğunu bilmesi gerekir. Bu iki barda boruların hareketini önleyici stoper düşük olduğu müddetçe, hiçbir şekilde boruların arasına girmemesi gerekirdi. Bu hususta dikkat edilmemiştir. Bu durumda, şahsi güvenliğine gerekli dikkati ve özeni göstermeyen, çalıştığı ortamın tehlikesini göz ardı ederek, boruların arasına girerek, boruların birbirine çarpımaması için –bundan sonrasına dikkat edin- iyi niyetle kendi can güvenliğini tehlikeye atma pahasına boru altına takoz koymaya kalkışan, yanlış ve hatalı çalışma yaparak, olayda etkili olan maktul H.Ş İş Kanununun 77. maddesi, işte tüzüğün falan maddesi gereğince asli kusurludur” Asli kusur işçiye ait.

Burada başka bir ilginç nokta daha var. İşverenin birisinin de kusurlu olması gerekiyor. İşveren aranmış, işveren bu alt işveren işçisi. Alt işverenin işçilerin başında gözetim için tuttuğu işçi dayısı diyelim, onun dışında bu işyerinde başka hiçbir temsilcisi yok. Peki, kim bu güvenlik önlemlerini alacak; kim bunları sağlayacak? Asıl işverenin elemanı, asıl işveren burada işçi sağlığı, iş güvenliğinin önlemlerini de almak zorunda. Peki, burada asıl işverenden, tüzelkişinin dışında kim kusurlu? İşten ayrılmış olan, asıl işverenin de girdiği bir çekişme sonucu işten ayrılmış olan mühendise “işçi sağlığı, iş



güvenliğinden bu sorumlu” demişler. İşçi sağlığı, iş güvenliği teknisyenliği belgesi var mı, yok. İşçi sağlığı, iş güvenliği bir uzman olarak mı almışsınız, hayır. Mühendis olarak, kalite kontrol mühendisi olarak alınmış bir vatandaşımız burada. Bir tarihte biz işçi sağlığı, iş güvenliğine ilişkin herkes çalıştığı bölümlerdeki sorunları dile getirsin diye tüm mühendisleri görevlendirdik demişler. O da bu toplantılara katılmış ve işveren de adeta alın, parçalayın diye mahkemenin önüne işçi sağlığı iş güvenliği sorumlusu olarak bu mühendisi atmış.

Tamam, işçi sağlığı, iş güvenliği teknisyeni değilse de, tamam böyle bir asli görev olarak böyle bir görevi olmamışsa da, işveren yine de bir görev vermiş, en azından bir ikaz levhası asmalıydı, önlem almalıydı diye iş güvenliği uzmanı olmayan mühendisi iş güvenliği uzmanı müfettiş, bakanlık müfettişi hazırladığı raporda kusur verebiliyor.

Dolayısıyla, tekrar kısa kısa sonuçlar çıkartalım. İşin sevk ve yönetiminde kolaylık, denetimsizliği, denetimsizlik güvencesizliği, güvencesizlikte ürkekliği ve korkaklığı sorumluluklardan kaçmayı beraberinde getiriyor.

İkincisi; bu sürecin içerisinde herkes var. Mühendisi de var, işçisi de var, işveren vekili de var, bu süreçte görev alan herkes güvencesizlikle terbiye ediliyor. Güvencesizlikle terbiye edilme sistemi içerisinde de işte işverenlerin yönetim hakkı ya da iş gücü denetim hakkı bu yönden maksimize ediliyor. Yönetimde kolaylık dedikleri kısaca bu.

Üçüncüsü, dert bir olay da, ağlaması kolaydır denilir. Bir dosyayı 15 dakika kadar özetlemek çok zor. Bu iş kazamız yurtdışında oluyor. Yurtdışına yasal yollardan işçi götürüyor firma. Bir ihale almış yurtdışında, bölge çalışma müdürlüklerine de kaydettirerek, sözleşme yaparak işçisini alıyor, götürüyor. Orada o işçiler yine bir başka alt işverenin işçisi olarak kayda giriyor. O ülkeyle Türkiye arasında da sosyal güvenlik sözleşmesi yok. Bu işçi yukarı merdivenlerden çıkarken, dördüncü kattaki merdiven basamağı, çelik, basamak vidası düşmüş, ters dönüyor ve dördüncü kattan aşağıya düşüyor. Çarpa çarpa düşüyor, ölmüyor ama beli kırılıyor, sakat kalıyor.

Yabancı bir ülkede yaşanan iş kazası. Bizim mevzuatımıza göre iş kazası sigortası kapsamına girip girmediğini Türkiye'deki sistem ancak dört yılda tespit edebiliyor. Diyoruz ki, bu bir iş kazası, ama karşılıklı sosyal güvenlik sözleşmesi olmadığı için işçi topluluk sigortasına tabi ey SGK sen iş kazası sigortasından bu adama bir şey sağlamayacaksın, sağlamanı da istemiyoruz, yeter ki de ki bu iş kazası ancak iş kazası sigortası kapsamında değil de.SGK'nın bunu demesi, bunu dedikten sonra kusuru incelemesi iki sene, kusur incelemesinden sonra bu adamcağız işgücü kayıp oranının tespiti, tam altı defa adli tıpa gitmek zorunda kalıyor. Nasıl ifade edeyim tıpçıların karşısında? Çişini yapamıyor, onun tazyikini ölçmeye çalışıyorlar. Bunun için tuhaf birtakım aletlerden geçiyor ve her defasında inanılmaz bir süreç canı yanıyor. Bunun için de 1,5 sene neredeyse zamanaşımı süresi dolacak. Altı ayda da bu işçi Türkiye'de çalışsaydı kaç lira ücret alacaktı, mahkeme bunu araştırıyor.

Ben 26 senelik avukatım, düşünebiliyor musunuz? 26 senenin, neredeyse 11 senesi bir davayla geçiyor. Bu aradaki alt işveren de yok, bitti. Asıl işveren sınırda, belki de bu dava bitecek, tahsili bile mümkün olmayacak. Sonuç cümlesini kurmuyorum, siz bağlayın, teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Murat Özveri'ye çok teşekkür ediyoruz. Çok özlü anlattı. Tabii ikinci bölümde tekrar söz vereceğiz. Sonuçta ucuz üretim, ucuz işçilik için yapılan taşeronlukta suçlunun sorumlunun kim olduğu da böylelikle bir kez daha orada ifade

edildi. Şimdi, "Taşeronlaştırmanın İşçi Sağlığı ve Güvenliğe Etkisi" bölümünde, "İş Kazaları Meslek Hastalıkları Yönünden Durumu Nedir?" buna bakacağız. Çok değerli Hocamız Kayıhan Pala bize sunuşunu yapacak.

## **İŞ KAZALARI VE MESLEK HASTALIKLARI YÖNÜNDEN DURUM NEDİR?**

**Kayıhan PALA** (*Uludağ Üniversitesi Halk Sağlığı AD.*)- Herkese günaydın. Öncelikle böylesi bir kongrede bulunmaktan büyük bir keyif aldım; büyük bir mutluluk duydum. Düzenleyen, emeğe geçen herkese çok teşekkürler. 15 dakika süre içerisinde size bir çerçeve sunmaya çalışacağım. Belki de aslında hiçbir çerçeve sunmayıp, oturmak da tercih edilebilir. Bence Murat Bey söylenebilecek bir çok şeyi söyledi. Belki bunun üzerine teknik birkaç şey söyleyebilirim. Bu konuşmada benden beklenen bölüm, taşeronlaşmanın iş kazaları ve meslek hastalıkları açısından nasıl sonuçlara yol açtığı. Konuşmamda meslek hastalıklarıyla ilgili bölüm bulamayacaksınız. Çünkü az önceki konuşmacı da söyledi. Türkiye'de taşeron olsun olmasın, emekçilerin meslek hastalığına yakalanması diye bir sorunumuz söz konusu değil!

Bizim hesaplamalarımıza göre yılda en az 40 bin civarında meslek hastalığı tanısı konulması gerekirken, kayıtlara geçenler 500'ün altında. Dolayısıyla, böyle bir süreç yaşanırken, taşeron ve taşeron olmayan emekçiler açısından meslek hastalıklarında bir farklılık var mı sorusuna yanıt aramak çok kolay değil. Öncelikle şuradan bakmaya çalışacağım. Taşeronlaşma dediğimiz zaman, bunu aslında bir istihdam modeli olarak görmek çok doğru değil. Ben Sayın Yücesan Özdemir'in de bir makalesinde değindiği gibi despotik emek rejiminin bir parçası olarak algılanmasını daha doğru buluyorum. Konuşmalardan önceki filmde de, fotoğraflarda da aslında bunun nasıl bir despotik emek rejiminin parçası olduğunu birlikte gördük.

### **Taşeron Çalışma Bir İstihdam Modeli (mi?)**

- Düşük ücretler
- Ağır çalışma koşulları
- Ciddi sosyal hak kayıpları
- Sosyal güvencesizlik
- İşçi sağlığı ve güvenliğinin olmaması
- Sendikasızlaşma
- Despotik emek rejimlerinin bir parçası

*Kaynak: YÜCESAN Özdemir G., Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron, Çalışma ve Toplum 2010; 4: 35-50*

İstihdam biçimleri denilince, terminolojide ortaklaşmak için birkaç şey söylemeye çalışacağım. Genellikle istihdam biçimleri iki parametre üzerinden değerlendirilmeye çalışılıyor. Birincisi; sözleşmenin türü, diğeri de çalışma süresi. Sözleşmenin türü dediğimiz zaman, belki biz bugün taşeronlaşma başlığı altında konuşuyoruz, ama burada bir esnek istihdamdan, kalıcı olmayan bir istihdamdan söz ediyoruz. Belki bunun adına güvencesiz çalışma, geçici çalışma, iğreti çalışma, belirsiz çalışma diyebiliriz.

### **İstihdam Biçimleri**

- İstihdamla ilgili sözleşmenin türü
  - Kalıcı (sürekli)
  - Esnek (Güvencesiz, belirsiz, iğreti, geçici)
  - Kayıtdışı

- Çalışma süresi
  - Yarı zamanlı çalışma
  - Tam zamanlı çalışma
  - Fazla mesaili çalışma

Bir de sözleşme dediğimiz zaman, sanki çalışan herkes bir sözleşmeyle çalışıyormuş gibi bir algı var. Birazdan rakamı da göstereceğim, aslında öyle değil. Ciddi bir kayıt dışının olduğu bir alandan söz ediyoruz. Çalışma süresi dediğimiz zaman, yarı zamanlı, tam zamanlı, fazla mesaili çalışma diye bir şeyden söz ediliyor; ama Türkiye açısından bu da bence tartışılacak bir şey değil. Çünkü emekçilerin çoğu fazla mesaili çalışıyor.

Ben size burada bir OECD verisini getirdim. Bütün OECD ülkeleri içerisinde, haftada 50 saat ve daha fazla çalışan emekçilerinin oranının tek başına en yüksek olduğu ülke açık ara Türkiye. 1995 ve 2009 yılları arasındaki farka bakarsanız, giderek de çalışma sürelerinin daha arttığı bir ülkede, bir coğrafyada yaşıyoruz. Diğer ülkeler bizimle kıyaslanamayacak kadar “geride.”

Güvencesiz istihdam hepimizin bildiği bir şey. Küresel kapitalizmin son 30 yılda sahnelediği oyunun daha fazla bir şekilde gündemimize getirdiği bir kavram. Pek çok gerekçe sıralanıyor. Özellikle, sanayileşmiş ülkelerdeki sanayileşmenin azalmasıyla başlayan, ama tamamen bizim de ülkemizde yaşadığımız; neoliberal düzenlemelerin bir parçası olduğunun hepimiz farkındayız. Asıl benim yanıtlamam beklenen soruya geçeyim. Güvencesiz istihdamla, sağlık arasında ne gibi bağlar var? Olumsuz sağlık etkileri olduğu kesin. Literatüre baktığımızda, iki temel noktada çalışmaların yoğunlaştığını görüyoruz.

Birincisi; güvencesiz çalışanlar kendilerinin sağlıklarını daha kötü hissediyorlar. Biz buna algılanan sağlıkta kötüleşme diyoruz.

İkincisi; sağlıkla ilgili bazı yakınmalarda daha ciddi oranlarda artış var, yorgunluk, baş ağrısı, kas ağrıları gibi. Şimdi, ülkemiz dışında yapılmış çalışmalardan birkaç örnek vereceğim size. Bir çalışma Avustralya ve Amerika’da yapılmış. Sonuç olarak deniliyor ki, taşeronlaşma çalışanlarının sağlığı ve güvenliği için zararlı, neden? En önemli nedenlerden birisi, taşeron firmalarda çalışanlar için işçi sağlığı, iş güvenliği düzenlemeleri daha geride.

İşverenin yasal sorumlulukları daha belirsiz ve giderek de zayıflıyor. Dolayısıyla, yasal zorunlulukların belirsiz olması, orada çalışanların sağlığını daha büyük ölçüde tehdit ediyor. Bir başka çalışma. İşçi sağlığı ve iş güvenliği açısından istihdam statüsünün çok önemli bir belirleyici olduğunu ortaya koyuyor. Biz çalışanların yaralanmaları ve hastalıklarıyla ilgili temel belirleyicinin o işe özgü tehlike ve riskle karşılaşma olduğunu biliyoruz. Ama bunların hemen sonrasında, ikincil düzeydeki en önemli belirleyici istihdam statüsü. Kalıcı çalışmayla, geçici ya da taşeron çalışma arasında bütün çalışmalardaki ortaya çıkan önemli farklılıklar var. Taşeron çalışmanın bu alanı dört biçimde olumsuz etkilediğine ilişkin bir çalışmadan örnek getirdim size.

Birincisi; ekonomik etkenler. Çünkü giderek küresel kapitalizm rekabeti ön plana çıkardıkça, taşeron çalışmanın iki ekonomik etkisi karşımıza çıkıyor. Birincisi; orada istihdam edilen çalışanlar daha düşük ücretlerle istihdam edilmeye çalışılıyor. İkincisi; daha ucuza işi mal etmek yaklaşımı yüzünden, o işyerinde alınması gereken önlemler ya hiç alınmıyor, ya daha kısıtlı bir düzeyde alınıyor. İşin parçalanmasına bağlı ciddi yönetsel sorunlar var. Bunu az önce Murat Bey bir işverenin ağzından kendisinin hayatını kolaylaştıran bir argüman olarak söyledi ki, gerçekten işveren bakışı böyle.

Denetimle ilgili yetersiz, yasal düzenlemeler var. Buna bağlı olarak kontrolde de ciddi bir yetersizlik olduğunu görüyoruz ve çalışanların kendilerini koruyabilmelerine dönük bir örgütlenmeye erişimle ilgili de ciddi sorunlar var. Bunu isterseniz kurumsal yapıyla adlandırabilirsiniz, isterseniz sendikalaşmayla. Pek çok örnek var, örneğin Adana’da, taşeronlaşmaya karşı mücadele etmeye çalışan emekçiler gözaltına alınıyorlar. Sanıyorum, Arzu Hanım birazdan bununla ilgili konuşacak, ben daha fazla konuşmayayım, ama kapitalizmin krizi ve sağlık kongresinde gösterdikleri çok dramatik bir film vardı. Bu alandaki gerçeklikleri her gün yaşıyoruz.

### **Taşeronlaşma çalışanların sağlığı güvenliği için zararlı**

• Hizmet alımı (*Outsourcing*) Avustralya ve ABD’de çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili yasal düzenlemeler için ortaya çıkan büyük bir sorun.

• Hizmet alımı işverenlerin yasal sorumluluklarının daha belirsiz olmasına ve giderek zayıflatılmasına yol açmasının yanı sıra

- Çok işverenin bulunduğu işyerlerinde
- İşin ucuza yapılmasını sağlayacak girişimlerde
- Düzensiz işlerin tehlikeli formlarında

giderek artmaktadır.

*Johnstone, R., Mayhew, C., Quinlan, Outsourcing Risk? The Regulation Of Occupational Health and Safety Where Subcontractors Are Employed, Comparative Labor Law Policy Journal, 2005; 22 (2/3): 351-393*

Çalışma hayatı içerisinde bulunmak, emeğiyle yaşamını kazanmak bir takım riskler içeriyor. Ama bir de eğer güvensiz çalışıyorsak, taşeron çalışıyorsak, ek riskleri var emekçilerin. En başta işini kaybetme korkusu. İş süresinde artış, sağlık hizmetlerine erişim sorunları ve emeklilikle ilgili sorunlar.

İş stresi için ek nedenlere baktığımızda, iş kazalarında ciddi bir artış olduğunu görüyoruz. Yüksek kan basıncı, kalp damar hastalıkları, depresyon ve diğer ruhsal sorunlarda artış ki, bu konuda Türkiye’de de yapılmış az sayıda da olsa çalışma var ve kişisel alışkanlıklarda artış; tütün kullanımında artış, alkol kullanımında artış gibi. Bakın, bir makalede yabancı araştırmacılar geçici istihdamı “önemli bir sağlık riski” olarak tanımlıyor. Çünkü böyle istihdam edilenlerde mesleki yaralanmalar daha yüksek, hastalanma daha yüksek, ama bunun aksine işe devamsızlık daha düşük. Çünkü işe devamsızlık yapmak demek, işini kaybetme korkusuyla birlikte insanların daha yüksek iş stresine uğraması demek.

### **Geçici istihdam: Hastalanma artıyor!**

• Geçici istihdamla hastalanma arasında ilişki var; geçici olarak istihdam edilenler daha fazla hastalanıyor

- Geçici istihdam edilenlerde mesleki yaralanmalar daha yüksek
- İşe devamsızlık ise daha düşüktür
- Geçici istihdam bir “sağlık riski”

*Virtanem, M., Kivimaki, M., Joensuu, M., Virtanem, P., Elovainio, M., Vahtera, J. Temporary employment and health: areview International Journal of Epidemiology 2005; 34:610-622*

Ölümler artıyor, gerçekten de öyle. Finlandiya’da yapılmış çok geniş kapsamlı bir epidemiyolojik çalışmanın sonuçlarına bakarsanız, geçici çalışanlar kalıcı statüde istihdam edilenlere göre daha fazla hayatlarını kaybediyorlar. Alkolle ilişkili ölümler bütün kadın

ve erkeklerde geçici istihdam edilenlerde daha fazla. Tütünle ilişkili kanserlerse, geçici istihdam edilen erkeklerde daha fazla.

### **Geçici İstihdam: Ölümler artıyor!**

- Geçici istihdam edilen kadın ve erkeklerde ölümler 1.2 - 1.6 kat fazla
- Alkolle ilişkili ölümler geçici istihdam edilenlerde daha fazla
- Tütünle ilişkili kanserler geçici istihdam edilen erkeklerde daha fazla

*Kivimaki, M., Temporary Employment and Risk of Overall and Cause - specific Mortality Am J Epidemiol 2003; 158-:663-668*

Ülkemizden de bir örnek verelim. Sayın Milletvekilimiz de burada, biliyorum belki Mecliste de böyle bir şeyi tartışma olanağı bulursunuz. Bakın, bazı araştırmacıların yaptıkları çalışmaları bir kenara bırakalım. Devletin kendi kurumu TÜİK bir araştırma yapıyor, araştırmanın adı “2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları”. TÜİK “son bir yıl içerisinde çalışmış olanların %2,9’u bir iş kazası geçirmiştir” diyor. Aynı yıl yine istatistiklere bakıyoruz, ülkemizde kaç kişi çalışır durumda? 20.738.000 kişi. Yüzde 2,9 ile bunu çarpıyoruz, çok basit bir matematiksel işlem. Karşımıza 601.402 iş kazası çıkıyor, 2007 yılı için. Doğru mu? Salon doğru diyor mu acaba? Doğru çarpmışım değil mi? Peki, aynı yıl SGK iş kazası sayısını kaç veriyor? 80.602. Şimdi şöyle bir soruyu sormamız gerekir: “İki sayı arasında 520.000 fark var. Bu iş kazaları nerede?” Bakın açılış konuşmasında Tayfun Beydi zannediyorum, “Türkiye iş kazalarında çok kötü durumda, dünyada üçüncü, Avrupa’da birinciyiz” dedi. Ama derecelerimiz 60 bin rakamına göre, 600 bin rakamına göre değil.

Dolayısıyla, bu sorunun hep birlikte yanıtını aramak zorundayız. Ben birkaç şey bulmaya çalışayım. Acaba bu kayıt dışı istihdamın içinde olabilir mi? İstatistiklere baktığımızda, işe başladığı gün iş kazası geçirenler, hatta sayıları az olmakla birlikte, işe başladığı gün, meslek hastalığı tanısı konanlar var. Biz elbette bunların böyle olmadığını farkındayız. Bu kadar kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu bir ülkede, 10,4 milyon insandan söz ediyoruz, resmi rakamlara göre; o zaman iş kazalarının da herhalde ortamdaki uçup gitmesinin bir anlamı var.

2007 Yılı istihdam edilen kişi sayısı=20 738 000 (TÜİK)

20.738.000x 0,029=601.402 iş kazası

### **Kamuda taşeron çalışma artıyor!**

<b>İstihdam biçimi</b>	<b>Yıldırım Belediyesi %</b>	<b>Nülifer Belediyesi %</b>
Memur	13,3	19,1
İşçi	17,5	19,1
Sözleşmeli	8,6	7,3
Hizmet alımı	60,6	54,5

### **Taşeronlaştırma sendikasılaştırıyor!**

<b>İstihdam biçimi</b>	<b>Sendika üyesi olanlar %</b>
Memur	83,0
İşçi	84,2
Sözleşmeli	32,1
Hizmet alımı	0,9

*Özçay, Ö., Bursa ilinde iki aynı belediyede ve farklı istihdam türlerinde çalışanların özgrütsel iş stresi ve iş güvenesi açısından karşılaştırılması. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, 2011*

TÜİK T.C. Başbakanlık Türkiye İstatistik Kurumu- Haber Bülteni 2006-2007 İş Kazaları ve İşe Bağlı Sağlık Problemleri Araştırma Sonuçları Sayı 50 2007 yılı Nisan, Mayıs ve Haziran aylarında Hanehalkı İşçigücü Anketi ile 25.3.2008 birlikte, ülkemizde ilk defa "iş kazaları ve işe bağlı sağlık problemleri" konulu bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Araştırma sonuçları uygulama dönemi itibarıyla istihdamda olan veya son 12 ay içinde bir işte çalışmış olan fertlerin son 12 ay içinde herhangi bir iş kazası geçirip geçirmediikleri veya yine bu süre zarfında işe dayalı bir sağlık probleminin etkilerine maruz kalıp kalmadıklarına ilişkin bilgiler vermektedir.

Son 12 ay içerisinde çalışmış olanların %2,9'u bir iş kazası geçirmiştir. Bu 10,4 milyon insanın önemli bir bölümünün taşeron şirketlerde çalıştığından da herhalde hiçbirimizin kuşkusu yok. Kamuda da ciddi bir taşeronlaşmanın artırıldığı dönemsellik yaşıyoruz. Sağlık Bakanlığına bakın, 2002 yılında bütün Sağlık Bakanlığı kurumlarında 11 bin kişi taşeron olarak çalışıyor. Bu rakamın 2010'da 118 bine çıktığını görüyoruz. Önümüzdeki yıllarda daha da fazla artırılma girişimleri olacağından, kimsenin kuşkusu olmasın. Ben şimdi, bizim yürüttüğümüz bir çalışmadan birkaç rakam vererek, konuşmamı sonlandıracağım. Taşeron işçilerin kamuda çalışması yükselirken, bunu yalnızca Sağlık Bakanlığıyla sınırlı tutmalıyım. Bizim bir asistanımız, sevgili Özlem tezinde iki belediye'deki durumu değerlendirmeye çalıştı.

Bursa'nın iki merkez belediyesi, merkez ilçe Yıldırım Belediyesi nüfusu aşağı yukarı 600 bin ve Nilüfer Belediyesi nüfusu aşağı yukarı 300 bin. Görüyorsunuz, taşeron olarak istihdam edilen belediye'deki çalışanlar yüzde 55-60'lar düzeyinde. Oldukça yüksek. Bu çalışmadan size çarpıcı birkaç sonuç daha vereyim. Sendika üyesi olanların oranına bakın. Hizmet alımıyla çalışanlar her iki belediyede de aynı, yüzde 0,9 dolayısıyla az önce konuştuğumuz kendi haklarını savunmak için örgütlenme meselesindeki durumun ne kadar içler acısı olduğuna ilişkin önemli bir örnek. Devlet memuru ya da işçi olarak çalışıyorsanız, yüzde 80'lerin üzerinde bir sendikalaşma oranı var. Ama taşeron çalışanlarda oran yüzde 0,9.

Sonuç olarak bizim o çalışmada bulduğumuz birkaç veriyle konuşmamı bitirmeye çalışayım. Taşeron çalışanların (Her iki belediye'deki kabaca 2 bin kişi üzerinde yaptığımız çalışmanın sonucudur) diğer çalışanlara göre öğrenim düzeyleri düşük, sendikalı olma oranları düşük. Algılanan sağlıkları, diğer çalışanlara göre kötü. Geçim durumları ve geçim algıları düşük; iş stresleri diğerlerine göre çok yüksek. İş güvencesizliği algısı olanlarda iş stresi algısı üç kat daha yüksek.

Dolayısıyla, ortamın ne kadar kötü olduğuna ilişkin bir çerçeveyi herhalde şöyle bir veriyle de sonuçlandırabiliriz. Biz ülkemizde işçi sağlığı ve iş güvenliği denilince, daha çok iş kazaları ve meslek hastalıkları üzerinden değerlendirmeye çalışıyoruz. Ama bu bilimsel disiplinin başka değerlendirme ölçütleri de var. Bunlardan biricisi, yaşam kalitesi, diğeri de çalıştığı işten memnuniyettir.

Türkiye bütün Avrupa ülkeleriyle kıyaslandığında, açık ara çalışanların işlerinden en az memnun olduğu ülkedir aynı zamanda. Biz burada bulunan herkes, daha iyi bir hayatın mümkün olduğunu bildiğimize göre, sanıyorum, hepimiz için yapacak daha fazla, çok daha fazla işlerimiz var. Dinlediğiniz için hepinize teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı'ndan hocamıza, çok teşekkür ederiz. Çok çarpıcı bir sunuş yaptı. Durumun ne kadar vahim olduğunu ortaya koydu. Şimdi, söz sırası Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi Can Doğan'da.

**Can DOĞAN** (*Maden Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi*)- Herkese merhabalar. Odam ve kendim adıma katılımcı herkesi selamlıyorum. Benden önce konuşma yapan Murat Hocam, Kayıhan Hocam birçok konuya değindiler. Açıkçası benim konuşma alanım daraldı. Ama ben de kendi alanımdan doğru birşeyler söylemeye çalışacağım. Öncelikle, Kayıhan Hocamın bahsettiği rakam çok önemli bir rakam. 20 milyon çalışanın 2,9'unun iş kazası geçiriyor olması bu bizim bugüne kadar kullandığımız istatistikleri altüst eden bir rakam. Biz yine SGK istatistiklerinden biliyoruz ki, her yıl iş kazası sonucu ölüm sayısı yaklaşık olarak bin küsurlarda, 1500-1600'lere kadar çıkmış durumda. 2006 yılında Türkiye Cumhuriyeti tarihinin en fazla ölümlü iş kazası olduğu yılı. 1600 işçi iş kazası sonucunda yaşamını yitirdi. Biz bunun doğru bir rakam olmadığını biliyorduk. Yani bunlara biraz daha ekleme yapmak gerektiğini, kayıtdışı çalışılan, merdiven altı üretilen, üretim yapılan yerleri de eklediğimizde, bunun birkaç katı daha fazla olacağını düşünüyorken, 2,9 rakamıyla çıkan 80 bin küsurluk iş kazası, 600 bine çıkıyor olması demek, 1600 kişilik ölümlü iş kazası da on kat artıyor. Bu da çok büyük bir rakam. O kadar olmasa bile, yaklaşık olarak 3-4 bin işçi iş kazası sonucunda her yıl hayatını kaybediyor anlamına geliyor. Bu gerçekten büyük bir rakam. Televizyonlarda politikacılar tarafından özellikle var olan önemli ve birincil sorunumuzla ilgili, Kürt sorunuyla ilgili yaptıkları açıklamalarda hep şu söylenir. "Biz şu kadar yıl boyunca, şu kadar insanımızı kaybettik" o kadar yıl boyunca, iş kazası sonucunda hayatını kaybeden insanları hesapladığımız zaman, bu rakamın çok daha üzerinde oluyor gibi görünüyor. Bu çok kötü, yani bu gerçekten ülkemizin önemle üzerinde durulması gereken bir konu. Tabii, taşeronlaştırma ya da alt işveren kavramı, son kanunla birlikte (4857 Sayılı Kanun'daki tanımıyla alt işveren kavramı aslında) Cumhuriyet tarihi boyunca tüm kanunlarda vardı.

Gerek 3008'de, gerek 971 nolu İş Kanunu'nda, gerek 1475'te, ilgili ibareler vardı. Fakat 4857 Sayılı İş Kanunu'nda bu daha pervasızlaştırıldı ki, alt işverenle ilgili bölüme baktığımızda, aynen cümleyi okuyorum: "İşletmenin ve işin gerekleriyle, teknoloji ve uzmanlık isteyen işlerin alt işverenlere verilebileceği" söyleniyor. Teknoloji ve uzmanlık isteyen işlere eyvallah diyoruz. Yani, bu konuda gerçekten bir altyapısı, bilgi birikimi olan bir kuruma, tüzelkişiliğe işin verilmesi kabul edilebilir bir şeyken, "işletmenin ve işin gerekleri" kısmı çok soyut bir kavram. Yani uzatabildiğiniz yere kadar uzayabiliyor. Nedir işletmenin ve işin gerekleri?

Hocalarım da bahsetti daha önceki konuşmalarda. Eğer maliyetleri düşürmek istiyorsanız, bu bir işletmenin gereğidir, taşeronlaştırabilirsiniz ya da kanun taslağında da yer aldı; İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanun Taslağı. Birçoğumuz haberdar durumdayız ki, bu sürece gelene kadar gerek TMMOB, gerek diğer emek örgütleri defalarca görüşlerini bildirmesine rağmen, dikkate alınmadı. Orada en birinci talebimiz çalışan sayısına bakılmaksızın, tehlike gruplarına göre bütün işletmelerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerekli uygulamaları gerekli istihdamı yapması talebiydi. Bu kesinlikle ve kesinlikle reddedildi. İşverenler tarafından da ve son kanun taslağında, önceki açıklamalarda Bakan Ömer Dinçer, "artık 50 sayısı olmayacak" dedi. Net olarak ifade edilmesine rağmen, son taslağı gördüğümüzde, 50 sayısı yerinde durmakta. 50 ve üzeri çalışanın olduğu işyerlerinde gerekli istihdamın yapılması, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda çalışacak uzman ve işyeri hekimi istihdamının yapılması gerektiği söyleniyor. Fakat taşeronlaştırma ya da alt işveren yöntemiyle birlikte baktığımızda, bu sayı da çok anlamsız bir hale geliyor.

Murat Hocam konuşmasında söyledi. İşyerine gittiğin zaman, kaç tane taşeron olduğunu artık sayamıyorsunuz. Çok güncel bir konu. TOKİ inşaatlarına vardır mutlaka gideniniz ya da gitmenizi tavsiye ederim. Taşeron sayısını sayamazsınız. Neredeyse taşeron sayısı oradaki işçi sayısına denk. Her işçi bir taşerondur orada. Çalışan sayısı 200-300 rakamına ulaşmasına rağmen, hiçbir taşeron 50 sayısına ulaşamadığı için, işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili herhangi bir yükümlülüğü yok!

İşyeri hekimiyle çalışma zorunluluğu yok! Bu büyük bir sorun. Bu sorun yeni çıkacak ya da çıkması muhtemel İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Taslağı'nda da var ve önümüzdeki zaman dilimi içerisinde Meclise de gelecek.

Alt işveren tanımı içerisinde şu da belirtiliyor: "Kuruluş amacına uygun olarak ana işleri taşere edemez" deniyor. Bu şu anlama geliyor. Eğer madencilik işi, bizim kendi sektörümüz ya da inşaat sektöründe esas işlere baktığımız zaman, ana iştiğal konulara baktığımız zaman, bir maden işletmesi için konuşacak olursak; maden arama sürecinden, madenin çıkarılmasına kadarki geçen tüm süreç, hazırlık aşaması, galeriye sürülmesi, ayakta çalışmalar, nakliyat, havalandırma, tahkimat. Bunların hepsi işimizin ana iştiğal konuları ve bunların hiçbirisininin taşere edilmemesi gerekiyor.

Buradan geriye kalana baktığımız zaman, yemek hizmetleri, belki temizlik hizmetleri taşere ediliyor olması gerekiyor, fakat bu böyle değil. Basından da takip etmişsinizdir, oldukça infial yaratan bir kazaydı. Bundan 1,5 ya da 2 sene önce Zonguldak'ta kuyu sürülmesi sırasında yaşanan ve 30 işçimizin hayatını kaybettiği iş kazasında iki işçimizin aylar sonra cesetlerine ulaşılabilirdi. O kuyunun sürülmesine bakıldığında, kuyu sürülme işi ana işlerden birisi. Yani siz bir maden işletmesi, yeraltı maden işletmesi yapacaksanız, kuyu sürümü de bu işin içerisinde olan ana işlerden birisi, bunu taşere edemezsiniz.

Taşere edecekseniz de, yani hadi orasını geçtik. İkinci cümle teknoloji ve uzmanlık isteyen konuları taşere ediyor olmanız lazım. Vereceğiniz firmanın bu konuda yeterli bilgi birikimine, makine parkına sahip olması gerekiyor diye bir düşünce olması lazım, fakat o da yok. Hayatında belki madencilikle uğraşmamış bir yapıyı ve işçileri o işçiyi oraya sürdünüz ve sonucunda beklenen oldu maalesef 30 tane emekçimiz hayatını kaybetti.

Polonya Avrupa ülkeleri içerisinde bize en yakın madencilik hâlâ devam ettiği, yeraltı madencilik büyük bir oranda devam ettiği büyük bir ülke. Yaklaşık olarak 40 milyon nüfusu var ve Polonya İstatistik Enstitüsünün yayınladığı yıllık rakamların ortalaması her yıl linyit de dahil olmak üzere, büyük bir oranda taşkömürü, 160 milyon ton kömür üretimi var ve bunun büyük bir kısmı yeraltı madencilikinde üretiliyor.

Bu üretimin yapılması sırasında ortaya çıkan ölümlü iş kazası sayısı yaklaşık olarak 12 bilemediniz 13, en fazla 16'ya çıkmış. O tarihler arasında bizim istatistiklerimize baktığımız zaman, Maden İşleri Genel Müdürlüğünün verdiği rakamlarla Türkiye'deki linyit ve taşkömürü dahil olmak üzere, bütünü, sadece yeraltıları düşünmeyin, açık işletmeler dahil olmak üzere 50 küsur milyon, 56 milyon ton kömür üretiliyor. Yaklaşık olarak bizden üç kat daha fazla kömür üretimi var. Peki, karşılığında biz ne kadar çalışmamızı kaybediyoruz dersiniz, 100 küsur tane. O yıl 122 diye hatırlıyorum, bir ara 150'ye çıkmıştı. Yani biz üç kat daha az kömür üretirken, on kat daha fazla insanımızı kaybediyoruz. Aynı miktar kömürü üretmek için 300 kat daha fazla emekçi hayatını kaybediyor.



Bu kadar az üretim ve bu kadar fazla insanın hayatını kaybetmesi. Bunun çok nedenleri var. Daha önceki konuşmalarda da bahsedildi. Bundan sonraki konuşmalarda da bahsediyor olacağız diye düşünüyorum. Ne yapılması gerektiği konusunda belki sorular kısmında daha da açabiliriz; ama benim işçi sağlığı ve iş güvenliği ya da bu alanla ilgili gelen sorularda tek verdiğim cevap şu: “Biz işçi sağlığı ve iş güvenliği ya da iş kazaları konusunda ne zaman daha iyi olacağız?” sorulduğu zaman, biz ne zaman daha iyi bir demokrasiye sahip olursak, o zaman bu konularda da daha iyi olacağız; yani bir anlamda ne kadar demokrasi, o kadar işçi sağlığı ve iş güvenliği diye sözlerimi bitirmek istiyorum. Teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz Can Doğan'a. Can güvenliğinin sendikal hakların ve örgütlenmenin en ağır şekilde ihlal edildiği, işverenler tarafından yok sayıldığı alanlar Türkiye'de giderek artıyor ve bazı sektörler çok daha vahim bir hale geldi. Bu sektörler hem kamuda var, hem özel sektörde var. Şimdi, oturumumuzun bu bölümünde iki örneği inceleyeceğiz. Birincisi, kamu sektöründe, sağlık sektöründedir. Onu Devrimci Sağlık İş Genel Başkanımız Arzu Çerkezoğlu aktaracak. Diğeriyse, çok iyi bilindiği gibi Tuzla örneği; Gemi yapım ve tersaneler sektöründe de çok büyük kayıplar oldu. O da özel sektörle ilgili bölümdü. Sendikal örgütlenmenin olduğu ve olmadığı işyerlerinde beklentiler bölümümüzdeyiz. Şimdi söz sırası Limter-İş Sendikası Genel Başkanı Kamber Saygılı'da

**Kanber SAYGILI (Limter-İş Sendikası Genel Başkanı)-** Hepinizi saygı ve sevgiyle selamlıyorum. Tersane işçilerini temsil eden Limter-İş Sendikası olarak 20 yıla yakın bir süredir neo-liberal politikanın laboratuvarı durumunda olan tersanelerde tersane patronlarına, taşeronluk sistemine yani güvencesizliğe karşı yaşam hakkı ve vücut bütünlüğü için cepheden mücadele ediyoruz. Kapitalizme ve sömürüye karşı mücadeleyi kendisine ilke edinmiş bir sendika olarak işçi arkadaşlarımızın 'yaşam hakkı ve vücut bütünlüğü' mücadele tarihimiz boyunca önceliğimizin ötesinde varlık nedenimiz olmuştur.

Dolayısıyla içinden geçmekte olduğumuz bir süreçte bu derece hayati bir sorun etrafında düzenlenen kongreyi anlamlı ve de değerli buluyor, düzenleyici dost kurumlarımıza Limter-İş Sendikası olarak teşekkürlerimizi sunuyoruz.

Değerli dostlar bütün dengelerin yerinden oynadığı hassas bir süreçten geçiyoruz. Biliyorsunuz AKP Hükümeti kendisine muhalif olan, daha da önemlisi örgütlü muhalif güçlere karşı yoğun bir saldırı başlatmış durumda. Sendikalar, demokratik kitle örgütleri, yazarlar, gazeteciler, aydınlar, sanatçılar ve kazanılmış haklar AKP'nin hedefinde. Tabiki yaşadığımız coğrafyada çok kitlesel militan örgütlülüğe sahip ve aynı zamanda AKP'nin ve uluslararası sermayenin bölgesel stratejisini bozan Kürt halkının mücadelesi söz konusu. Dolayısıyla Kürt halkının siyasi temsilcilerine karşı da çok yoğun bir saldırı kampanyası söz konusu. Bunları şunun için söylüyorum. Önümüzdeki süreç hem politik bakımdan hem de emek mücadelesi açısından çok daha çetin geçecektir. Dolayısıyla patronlar tarafından görülmek istenmeyen ya da gereksiz maliyet olarak görülen, emek cephesi açısından ise gerekli değeri görmeyen İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği sorununun da ne kadar elzem hale geleceğini bugünden görmek gerekir diye düşünüyorum.

Değerli arkadaşlar; hocalarımız belirtti. İşçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu aslında çalışma yaşamının hakikaten en temel, en kritik ve çözüm bekleyen en acil

sorunlarından birisi olmasına rağmen, siyasal iktidarlar tarafından görülmeyen, daha doğrusu gösterilmeyen, görülmek istenmeyen, üstü örtülmeye çalışılan bir sorun durumundadır. Yani onlar açısından gereksiz bir maliyettir, teferruattır. Tuzla tersaneleri ya da tersaneler söz konusu olduğunda; İSİG (İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği) tersane patronları açısından hurdaya atılacak çapak parçasından daha değerli olmadığının altını görünmemektedir.

Bu arada İSİG sorununu sadece iş kazaları ya da iş cinayetleriyle darlaştırmak sorunun esasını görmemek anlamına gelir. İş cinayetleri bir anlamda görülüyor ve mücadelemizin hedefi durumunda. Oysa hakikaten görülmeyen ve de bir türlü görünür hale getiremediğimiz sürece yayılmış toplu cinayet anlamına gelen meslek hastalıkları ise önemli bir sorun olarak önümüzde durmakta.

Tersaneler söz konusu olduğunda, meslek hastalıklarının asla üstünden atlanılmayacak bir sorun olduğunu belirtmek isterim. Neredeyse tüm tersane işçisi arkadaşlarımız meslek hastalığı ile karşı karşıyadır. Ya da meslek hastalığı adayıdır. Bunun anlamı ise sürece yayılmış iş cinayetidir. Biz Limter-İş Sendikası olarak neredeyse 20 yıldır bu sorun etrafında mücadele ediyoruz.

Esnek çalışmaya, kayıt dışılığa, taşeronluk sistemine karşı İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği için adeta iğneyle kuyu kazarcasına mücadele eden bir sendika olarak tersanelerdeki İSİG sorununu daha iyi bir noktaya getirttiğimizi söyleye bilirim. Böyle olmasında on yıllara varan mücadelemizin toplamı anlamına gelen 2008 yılındaki 27-28 şubat ve 16 Haziran fiili grevlerimiz çok önemli bir rolü olmuştur. Her şey bir yana İSİG sorununun emekçi kamuoyunda tartışılır olmasında tersanelerdeki mücadelenin, özellikle de tersane grevlerinin çok önemli rolü olduğunun altını çizmek isterim.

Değerli arkadaşlar; gerek iş yasalarının gerekse sendikal mevzuatın işçi sınıfımızın aleyhine darbe yasaları olduğunu biliyoruz.

Mevcut yasalara dayanılarak ya da mevcut yasalarla sınırlanmış bir mücadele anlayışıyla taşeron sistemi geriletebilir mi? İşçi sağlığı ve işçi güvenliği sorunu noktasında hakikaten daha ileri adımlar atılabilir mi? Bu noktada düşüncelerimi kısaca belirteceğim.

Şimdi, bizim bulunmuş olduğumuz alanda, işçiler binlerce taşeron vasıtasıyla bin parçaya bölünmüş, kölelik yasası dediğimiz 4857 sayılı İş Yasası'nın dahi uygulanmadığı, özcesi tersane patronlarının ve taşeronların iki dudağı arasından çıkan sözlerin kanun olduğu bir havzada mevcut yasalara dayanılarak ya da onlara sığınarak ne elde edebiliriz ya da edebiliriz?

Kayıt dışılık ve iş cinayetleri noktasında devletin durduğu nokta tam bir felaket. Devletin Tuzla tersanelerinde kaç işçinin çalıştığından bile haberi yoktu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına göre Tuzla tersanelerinde "16 bin işçi çalışıyor. Sanayi Bakanı "28 bin işçi" çalışıyor. Ulaştırma Bakanı "33 bin işçi" çalışıyor. GİSBİR ise "40-50 bin işçi" çalışıyor diyor. İş kazaları ya da iş cinayetlerinin istatistiğine ise Limter-İş Sendikası'nın verilerinden ulaşabiliyorlar. Yani Limter-İş Sendikası'nın mücadelesi, çabası olmasa devlet neredeyse Tuzla tersanelerinin varlığından haberdar olmayacak.

Öte yandan 4857 sayılı Yasa'da taşeronluk sistemini biraz önce arkadaşlarımız belirttiler. Sınırların çizilmesine rağmen, asıl iş taşeronlara verilmez denilmesine rağmen, Tuzla'da asıl iş dediğimiz geminin bütünü, bütün yapımı, yani montajı, kesimi, kaynağı, raspası, boyası bir bütün olarak taşeronluk kapsamında. Dolayısıyla yıllardır sürdürmüş olduğumuz mücadelede, var olan yasalara dayanarak, var olan yasaların çizmiş olduğu

sınırlar içerisinde kalarak, hakikaten taşeronluk sistemine karşı layıkıyla bir mücadele yürütmek, taşeronluk sistemini geriletmek ve aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununu daha ilerilere çekmek, kaliteleştirmek mümkün görülmemektedir.

Dolayısıyla, taşeronluk sistemine karşı bizim vermiş olduğumuz mücadele fiili, meşru mücadele olmak zorundaydı. Öylede oldu. Bu asla hukuksal mücadeleyi küçümsediğimiz, kısıntı düzeyinde de olsa işçiler lehine yasaları kullanmadığımız anlamına gelmez. Çok doğal olarak bizim taşeronluk sistemine, iş cinayetlerine karşı verdiğimiz mücadelede, meşruluğumuz ve haklılığımız her zaman için bize yol göstermiştir. Hem hükümet, hem patronlar, hem de sahte sendika tarafından abluka altına alınmış olan tersanelerde kuyunun dibindeki işçi çığlığını, kuyunun yüzeyine çıkartmak, toplumun vicdanı haline getirmeyi ancak böyle başarabildik. Bu arada mücadele tarihimiz boyunca hiçbir mücadele (direniş, işgal, yol kesme, yürüyüş, aydınlatma kampanyası vb.) biçimini reddetmeyip yaşama geçirdiğimizi belirtmek isterim mesela 2008 yılında sendikamızın girişimiyle oluşturulan Tuzla Tersanelerini İzleme ve İnceleme Komisyonu mücadelemizin ileriye taşınmasında hakikaten değerli bir rol oynamıştır.

Değerli Arkadaşlar, 20 yıla yaklaşan mücadele tarihimizde güvencesizliğe, iş cinayetlerine karşı mücadelede başarı ya da başarısızlığın sırrının işçi sınıfının ve ezilenlerin bilinç ve örgütlülük seviyesinin düzeyinde ve birleşik mücadelesinde aranması gerektiğinin altını çizmek isterim.

Şayet İŞİG sorunu Tuzla tersanelerinde nisbeten daha ileri bir noktaya gelmişse, aynı zamanda toplumun diğer kesimlerinin, duyarlı kesimlerinin tersane işçileriyle omuz omuza vermiş olduğu mücadeleler ile bu noktaya geldi. Burada gençliğin büyük rolünü belirtmek isterim. Şunu söylemek istiyorum: Şayet taşeronluk sistemi bertaraf edilecekse ya da geriletilecekse, işçi sağlığı ve iş güvenliği noktasında ciddi adımlar atılacaksa, başarılar kazanılacaksa, bu sorun asla bir tane sendikanın, ya da sendikaların omuzlarına yüklenmeyecek kadar da önemli bir sorundur. Bu sorun asla ve asla sendikaların vereceği mücadeleyle bertaraf edilecek bir sorun değil. Bu sorun tastamam toplumun tüm kesimlerinin toplamının sorunudur. Emekten yana tüm kesimlerin ancak ve ancak ortak mücadelesi neticesinde başarıya ulaşır diyorum ve hepinize teşekkür ediyorum.

Son olarak şunu söylemek istiyorum arkadaşlar: 20 yıllık mücadelemizde, işçi hakları için vermiş olduğumuz mücadelede, taşeronluğa karşı vermiş olduğumuz mücadelede belli bir noktaya geldikten sonra, özellikle bu mücadelenin başarısı noktasında sadece ve sadece sendikamızla sınırlı bir kuvvetlilik, sadece ve sadece tersane işçileriyle sınırlı değil, aynı zamanda bu sorunun görünür hale geldiği koşullarda yazarların, çizerlerin, aydınların, sanatçıların ve aynı zamanda gençliğin vermiş olduğu mücadeleyle omuzlaştığından bahsetmek isterim.

Değerli arkadaşlar; En azından işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununun görünür kılınmasında işçi çığlığının, yani kuyunun dibindeki işçi çığlığının ortaya çıkarılmasında ve aynı zamanda toplumun vicdani haline getirilmesinde Limter İş Sendikamızın vermiş olduğu mücadelenin önemli katkısının olduğunu düşünmenizi isteriz.

Değerli arkadaşlar; biz 20 yıldır, tam 20 yıldır bu taşeronluk sistemine ve aynı zamanda olmayan işçi sağlığı ve iş güvenliğine karşı ne kadar eylem biçimi varsa hepsini uyguladık. Bu mücadele biçimini uygularken, tabii ki asla ve asla burada hukuksal mücadeleyi bir tarafa atmadık Son olarak da şunu söylemek istiyorum: Bu sorun

sendikaların üzerine atılmış durumda. Bu sorunun sadece sendikaların üzerine atıldığı koşullarda başarımız zayıftır, ama toplumun tüm duyarlı kesimlerinin, siyasi partilerde dahil olmak üzere bu soruna sahip çıkması gerekmektedir.

**Oturum Başkanı-** Kamber Saygılı'ya teşekkür ediyoruz. "Sağlıkta taşeron olmaz" sloganını mücadelesinin en başına koyan, ama sağlıkta taşeron işçilerini de çok kuvvetli biçimde örgütleyen ve başarı öyküsü yaratan sendikamız Dev Sağlık İş'in Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu'nda söz sırası, buyurun Başkan.

**Arzu ÇERKEZOĞLU** (Dev Sağlık-İş Sendikası Genel Başkanı)- Teşekkür ediyorum. Ben de öncelikle tüm katılımcıları ve mücadele arkadaşlarımızı Sendikamız Devrimci Sağlık-İş adına sevgiyle ve dostlukla selamlıyorum.

Bir sermaye stratejisi olarak özellikle son 30 yıldır çok yoğun bir biçimde hayata geçirilen güvencesizleştirme dalgasının yaşandığı bu günlerde, doğrudan bir mücadele alanı haline gelen işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda böylesi bir kongrenin yapılmış olması ve bu kongreden çıkacak sonuçlar son derece önemli. Yapılan konuşmalarda da vurgulandı, asıl olarak kongremiz 4 Aralık'tan sonra başlıyor denildi. Hayata geçirilmesi açısından da son derece önemli bir çalışmanın içerisindeyiz ve ben öncelikle bu çalışmaya emeği geçen herkese emeğinize sağlık diyerek başlamak istiyorum.

Oturumun ilk başında çok güzel fotoğraflarla bir direniş öyküsünden bir kesit izledik. Ben konuşmama geçmeden önce, izninizle aslında mücadele bölümüne dair biraz daha bizden bir şeyler vurgulamamız istenilmişti, onu yapmaya çalışacağım. Bu dönemin özellikle güvencesizleştirmeye, taşeronlaştırmaya karşı verilecek mücadele de yeni işçi hareketleri açısından çok önemli bulduğumuz birkaç noktayı slaytta bir kesiti anlatılan Adana Numune Hastanesi direnişindeki yaşadığımız deneyimler üzerinden anlatmak istiyorum. O süreçte yaşadığımız özellikle üç temel noktayı vurgulamadan, geçmek istemiyorum. Birincisi değerli arkadaşlar; o fotoğraflarda gördüğünüz 120 gün boyunca direnişi birlikte yürüttüğümüz işçi arkadaşlarımızın hiçbirisi henüz sendika üyesi değildi. Bir tanesi bile Devrimci Sağlık-İş'in ya da herhangi bir örgütümüzün üyesi değillerdi. Ama o direniş belki de son dönemlerde gördüğümüz en örgütlü direnişti. Muazzam bir örgütlülük vardı o direnişte. Son derece örgütlüydü, orada o direnişi yürüten arkadaşlarımız DİSK'liyidiler, KESK'liyidiler, TTB'liyidiler, Adana halkının tüm örgütlü güçlerinin aslında bir parçasıydılar ve onun simgesiydiler. İşten çıkartılmalarından dört gün önce, 26 Aralık'ta bir toplantı nedeniyle ben de Adana'daydım, geldiler sendikamıza ve "bize böyle bir belge imzalatmak istiyorlar, imzalayalım mı?" diye sordular. Yeni gelen şirket tepeden tırnağa kapkara olan taşeron sistemi aklama belgesi olan "ibraname" adını verdikleri ve orada yıllardır çalışan işçilerin kazanılmış tüm haklarını ortadan kaldırmayı hedefleyen, onları kimliksizleştiren, sağlık işçisi oldukları gerçeğini ortadan kaldıran bir yazıyı imzalamaya çalışıyordu. "Kesinlikle imzalamayın arkadaşlar dedik, ama ne olur bir an önce de sendikaya üye olun" dedik.

Sendikaları biliyorlardı. Yani başlarında yıllardır süren Çukurova Üniversitesi Balcalı Hastanesi işçilerin direnişini izliyorlardı. Türkiye'nin dört bir yanındaki taşeron işçilerinin mücadelesini izliyorlardı. İki iş günü vardı yılbaşına kadar, olmadı, hiçbirisi yetiştirip notere gidemediler ve 1 Ocak günü de, işten çıkartıldılar. Oturup, o arkadaşlarımızla birlikte konuşup, bir direniş kararı aldık. Evet, kâğıt üzerinde sendikalı değildiler, üye değildiler, ama onlar örgütlüydüler, örgütlülüğü seçtiler ve gerçekten orada muazzam bir örgütlü mücadele yürüttük. 120 gün boyunca tüm örgütlerimizle beraber.

İşbaşı yaptıkları 1 Mayıs günü Pazar'dı, 2 Mayıs'ta hep birlikte oradaydık. Sevgili Bedriye'yle beraber ve 2 Mayıs günü noteri de getirdik, hepsi sendikamızın üyesi oldular tabii ki.

Direnişin bize gösterdiği; O direniş çok kararlı ve sürekliliği olan bir direnişti. 120 gün sürdü, ama ille de militanlık, direnişi bitiren şey, o son fotoğraflarda gördüğünüz işçi arkadaşlarımızın sendikamızın şube yönetiminden de 3 arkadaşımızla birlikte İl Sağlık Müdürlüğü'nün kapısına "işimizi geri istiyoruz" diyerek kendilerini zincirledikleri eylemdi. Zincirlediler kendilerini, emniyet güçleri geldi, zincirleri keserek, onları gözaltına aldılar. Akşam hepsi serbest bırakıldı ve hastane başhekimi, il sağlık müdürü, daha önce defalarca görüştüğümüz, asla olmaz diyen il sağlık müdürü, "tamam pes, gelin yarın işbaşı yapacaklar" dedi. İlle de sokak ve militan mücadele.

Üçüncü önemli şey; hep gördük fotoğraflarda en ön safta kadın arkadaşlarımız vardı. O güne kadar hiçbir örgütlü mücadelenin içerisinde bulunmamış, evinden işine gidip gelen kadınların mücadele içerisinde nasıl özgürleştiğini, kadınların başarıda ne kadar önemli bir yer tuttuğunun çok önemli bir göstergesiydi.

Eğer vaktiniz olursa, sendikamızın sitesinde var. O zincirli eylemde hemen önündeki arkadaşını gözaltına almaya çalışan, oradan kopartmaya çalışan, kendisinin iki katı, iki metreye yakın kocaman bir polisi yere çarpan 1,55'lik bir kadın arkadaşımız var, bu görüntüyü lütfen izleyin, hafızalarınızda yer edecektir diye düşünüyorum.

Bu direniş bunları göstermesi açısından önemliydi, paylaşmadan geçemedim. Evet, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yaşanan süreç veya bir başka deyişle, günümüzde iş kazaları ve meslek hastalıklarının aslında temelinde yatan problemin benden önceki konuşmacılar çokça vurguladılar. Temel problem ve gerçeklik tüm dünyada bir sermaye stratejisi olarak uygulanan küresel kapitalizmin güvencesizleştirme saldırısı, güvencesiz istihdam meselesi ve hepimiz biliyoruz ki, güvencesiz istihdam meselesi bugün bir işçileştirme ve yeniden işçileştirme sürecinin bir sonucu. İşsizlik, yoksulluk, mülksüzleştirme temelinde yaşanıyor. Temel çalıştırma biçimi güvencesizlik ve bu süreç aslında tüm bir önceki döneme ait mücadele ve örgütlenme biçimlerini de etkisiz hale getirerek, ama bir o kadar da bize yeni mücadele alanları açarak yürütülüyor.

Birilerinin bir dönem "işçi sınıfının dünyayı değiştirme yeteneği ortadan kalktı, işçi sınıfı artık dönüştürücü değil; işçi sınıfı bile kalmadı artık" diyerek "Elveda Proletarya" diye kitapların yazıldığı dönemde, bugün aslında Numune direnişi ve birçok yerde yaşadığımız yeni işçi hareketleri birilerinin "Elveda Proletarya" dediği yerde, birilerinin de "Merhaba Proletarya" dediğini ve yepyeni bir işçi hareketinin aslında çöken, küllenen gelenekselin ve eskinin içerisinde doğmakta olduğunu bize çok açık bir biçimde gösteriyor.

İşte böylesi bir sürecin çok doğal bir sonucu da aslında, yine biraz önceki konuşmalarda vardı, "işçi sağlığı ve iş güvenliği" alanı da tıpkı hukuku gibi, - Murat Hocam beni bağışlasın- tıpkı hukuk gibi yeni ve temel bir mücadele alanı olarak önümüzde duruyor.

Dolayısıyla, bu alanda yapılacak her türlü çalışma, bu alanda yapılacak her türlü mücadele ve kazanım bugün işçi sınıfının emeğin özgürleşmesi mücadelesinin çok temel bir parçası ve bileşeni olarak ele alınmak zorunda. Bugün AKP iktidarı güvencesizliği sürekli ve yasal zeminlere oturtmaya çalışıyor. İş Yasası'nın 2. maddesinden söz edildi. Muhtemelen birkaç adımla asıl işin taşeronu verilmesinin de önünü açacak bir düzenlemeye hazırlanıyorlar.

İşte Torba Yasa, Ulusal İstihdam Stratejisi, güvencesiz çalıştırma artık sermaye açısından yasal zeminlere oturturmaya çalışılıyor. Yine güvencesizleştirmeyi esas çalıştırma biçimi haline getirmeye çalışan AKP iktidarı bu sürecin manevi meşruiyetini de yaratmak için aslında ideolojik olarak da bir süreci yürütüyor. Diyanet hutbelerinden göçük altında kalan madencilerin arkasından “bu işin doğasında var ölüm” diyebilen bir başbakan ve “güzel öldüler” diyecek bir yüzüzlüğü gösterebilen bir Çalışma Bakanı var bu ülkede.

Aslında sonuç olarak baktığımızda; ben çok uzatmadan, söylenenleri tekrar etmek istemiyorum; ama iş kazalarının ve bu alanda yaşadığımız sorunların temel meselesi sermayenin emek üzerindeki baskısının artması. Bunu da aslında çeşitli biçimler altında görüyoruz.

Birincisi; kuşkusuz başta taşeron çalıştırma olmak üzere, güvencesiz çalıştırmanın temel çalıştırma biçimi halini almış olması.

İkincisi; iş kazalarını ve meslek hastalıklarını önleyici herhangi bir tedbirin alınmasını, bu sürecin aslında olanaksız hale getirilmesi tıpkı tüm sendikal hak ve özgürlükler gibi bugün Türkiye'de güvencesiz çalıştırma ekseninde ortadan kaldırılması gibi.

Üçüncüsü de, yine söylendi. Uzun ve yoğun çalışma saatleri. Dolayısıyla, bugün çalışma denilen şeyin artık doğrudan piyasanın konusu haline geldiği; yani piyasa açısından bir kâr-zarar hesabıyla, bir maliyet unsuru olarak görüldüğü işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında bir mücadele perspektifi oluşturacaksa, öncelikle altı çizilmesi gereken nokta bu mücadele çizgisinin mutlaka ve mutlaka güvencesiz çalıştırmaya karşı bir işçi hareketi çizgisiyle bütünleşmesi gerektiğidir.

Dolayısıyla, bugün istihdamın biçimi açısından güvencesizlik emekçileri alabildiğine parçalıyor. Bir işyerinde bugün sağlık bunu en fazla yaşadığımız alanlardan birisi. Bir işyerinde 5-6-7-8-10 farklı istihdam biçiminde çalışan emekçiler var. İstihdamın biçimi açısından baktığımızda, güvencesizlik müthiş parçalıyor; Ama istihdamın niteliği açısından baktığımızda da kapitalizmin belki hiçbir döneminde olmadığı kadar, bizleri yan yana getiren, türdeşleştiren, ortaklaştıran bir süreci yaşıyoruz.

Bugün çokça verilen bir örnek olduğu için söyleyeceğim. Üniversite profesörüyle, sebze meyve halinde hamallık yapan bir emekçinin kaderi tarihsel olarak hiç bu kadar ortaklaşmamıştı. Bir üniversitede kendi alanımızdan örnek verelim. En son İstanbul Üniversitesi'ndeki grevi mutlaka herkes izlemiştir. 35 yıldır o hastanede üniversite hocası olan ve bir tek gün bile eyleme çıkmamış olan hocalarımızla, oradaki taşeron işçilerinin bir ve aynı mücadele içerisinde nasıl buluştuklarını bugün görüyoruz.

Dolayısıyla, aslında hep olumsuz bir şey olarak tartıştığımız işsizlik, güvencesizlik, örgütsüzlük, bütün bunlar bugünün sonuçları. Ama aslında bu süreç yepyeni bir çizgiyle, yepyeni bir mücadele bakış açısıyla, birçok yeni olanağı da ortaya çıkartmakta ve güvencesizlik temelinde örgütlenecek ortak bir mücadele hattının da aslında, nesnel olanaklarının bugün dün olduğundan çok daha fazla olduğunu gösteriyor.

Dolayısıyla, bugün mutlaka taşeron çalıştırmanın yasaklanması, tüm güvencesiz çalıştırma biçimlerinin yasaklanması bugün temel hedef olmak zorundadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında, güvencesiz çalıştırma biçimleri ortadan kaldırılmadan, kalıcı adımlar atılabilmesi söz konusu değil. Beklentiler deniliyor. Evet, sendikalı olan işçilerde de sonucu değiştirmek çok kolay değil. Sağlık alanında örgütlü olduğumuz tüm hastanelerde yasal mevzuat gereği işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarının oluşturulması gerekliliği konusunda dosyalar hazırlayıp, hastane yönetimlerine verdik. Bakın, burada

bu kadar işçi çalışıyor, bunların şu kadarı sendika üyesi, şu kurulları kurmak zorundasınız, bunun yasal dayanakları da bunlar, ama yapmıyorlar, çünkü biliyorlar ki, denetim ve yaptırım yok.

Taşeron şirketler açısından bu bir maliyet unsuru. Asıl işverenler ise, eğer bu işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarını örneğin hastanelerde kurarsa, neyi kabul etmiş olacak. Bu işçilerin kendi işçisi olduğun kabul etmiş olacak. O nedenle buna direniyorlar. Tıpkı, tüm yasal süreçlerin tamamlandığı, taşeronun aslına hukuksal olarak tümüyle ortadan kalktığı sağlık alanında hâlâ yasadışı biçimlerde ihale yapmaya devam ettikleri gibi. Tıpkı bu yasadışı ihalelere karşı direnen (biraz önce Kayıhan Hoca'nın konuşmasında fotoğraf vardı), Balcalı Hastanesi'ndeki işçi arkadaşlarımıza, ihalenin konusu olan işçilere tüm yasal süreç tamamlanmış, Çalışma Bakanlığı "bu işçiler işbaşı yaptığı tarihten itibaren, hastanenin işçisidir" demiş, Adana Bölge Çalışma Müdürlüğü bütün işçilerin tescil işlemlerini üniversite üzerinden yapmış, 22 ay geçmiş üzerinden, hâlâ tek bir ihale bile yapamadılar. Her ihaleyi fiili, hukuksal, her türlü yöntemi kullanarak engelliyoruz, iptal ettiriyoruz ve en son yine 26 Ağustos'ta yapılmaya çalışılan ihalenin yasadışı olduğunu ifade etmek üzere bu konuda basın açıklaması yapmak için ihale salonunun kapısında bulunan işçi arkadaşlarımıza yıllardır görülmemiş büyük bir saldırı gerçekleştiriliyor, arkadaşlarımız yerlerde sürükleniyor, 27 arkadaşımız gözüne alınıyor, Buradalar kendileri de, üç gün gözüne tutuluyorlar ve 27 arkadaşımıza çok komik, ama "ihaleye fesat karıştırmaktan" 27 yıl hapis istemiyle dava açıldı. İlk duruşmamız 16 Aralık Cuma günü saat 9'da, Adana Adliyesinde.

Yeri gelmişken, burada bu sürece sahip çıkan ve taşerona karşı mücadelede bir simge haline gelen bu davada, başta başkanlarımız olmak üzere, tüm herkesi 16 Aralık sabahı saat 9'da Adana Adliyesi'ne davet ediyorum.

Bugün aslında sağlık alanında onlarca örnek yaşıyoruz. Domuz gribi salgınında ilk hayatını yitiren sağlık çalışanının bir taşeron işçisi olması bir tesadüf değildi. Kırım Kongo Kanamalı Ateşinden kaybettiğimiz bir sağlık çalışanı Arzu hemşireyi hatırlatmak isterim. Yine 1 Mayıs günü Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde resmi tatil günü cam silerken, hayatını kaybeden işçi arkadaşımızın taşeron işçisi olması kuşkusuz bir rastlantı değildi.

Bugün işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı temel bir mücadele alanı haline gelmiştir ve dolayısıyla, bu süreçte güvencesiz çalıştırmaya karşı yürüteceğimiz, ortak birleşik bir mücadelenin temel eksenlerinden birisi haline gelmiştir. Evet, taşeron çalıştırmanın yasaklanması, tüm güvencesiz çalıştırma biçimlerinin ortadan kaldırılması, işyerlerinde tüm önlemlerin alınması, bütün bunlar biliyoruz ki, işçi sınıfının mücadelesiyle mümkün olacaktır.

İşçi sınıfı bugüne kadar tüm haklarını, mücadelesiyle nasıl kazanmasını bildiyse, bu tarihsel süreçte, bu güvencesizleştirme saldırısını da püskürtecek ve yepyeni bir işçi sınıfı hareketi bu süreçten doğacaktır ve doğmaktadır da... İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında da işçi sınıfı kendi mücadelesiyle, kendi öz örgütlülüklerini hayatın tüm alanlarında oluşturacaktır. Temel çizgimiz ve temel hedefimiz böylesi bir noktadan kurulmak zorundadır diyerek teşekkür ediyorum.

## FORUM

### KARŞI DURUŞUMUZ NASIL OLMALIDIR? NE YAPMALI/YAPILMALI?

**Oturum Başkanı-** Sömürü ve rekabetin en acımasız bu taşeron sisteminde her geçen gün artan bir katliam gibi, iş kazaları, meslek hastalıkları ve Hocamızın demin kısaca aktardığı, ek riskler olarak bir sürü problem büyüyerek devam ediyor.

Tuzla'dan Davutpaşa'ya, Balıkesir'den Zonguldak'a, Ankara OSTİM'den Kahramanmaraş'a kadar bir sürü iş kazası son yıllarda yüreğimizi yaktı. Bütün bunların hepsindeki, ortak nokta ise; ölen işçilerin tamamına yakınının taşeronlarda çalışan işçiler olmasıdır. Bu dikkat çekici bir husustur, buna vurgu yaptı sayın konuşmacılar.

Hukuk sürecinde de işçilerin adalete erişmenin ne kadar imkânsız olduğunu ve ne kadar büyük bir haksızlığa uğradığını da çok değerli hukukçumuz Murat Özveri aktardılar. İş cinayeti sonucu yaşamını yitiren işçi aynı zamanda asli kusurlu haline getiriliyor. Bu örneklerde çokça var.

Asli kusur demişken, işçilerin de kusuru varsa, herhalde en önemli kusur burada örgütsüz olmaları olabilir. Dolayısıyla, oturumun bu bölümünde “Ne yapmalı, ne yapacağız?” formuna geldik. Fakat tıpkı konuşmacılarımızın zamanı çok ekonomik ve çok somut kullandığı gibi, salondaki arkadaşlarımızın da sadece çözüm önerilerine yönelik olarak çok somut önerileriyle bir forum yapmak istiyoruz.

Bu önsözle hemen oturumu, forumu açmak istiyorum. Salondan katkılarınızı kısa ve somut biçimde bekliyoruz.

On arkadaşımız şu anda salonda foruma katılıyorlar. Zamanın kısalığını biliyorsunuz. Onun için bu güçlüğüümüzü de hesaba katarak, katkılarınızı bekliyoruz. İlk söz Onur Hocanın.

**Onur HAMZAOĞLU-** Tüm konuşmacılara şahsınızda çok teşekkür ediyoruz. Kongrenin açılışında da paylaşıldığı gibi kuramla sokağı birleştiren bir kongre hedefydi, bir mücadele örneği hedefydi. Bence ilk panelde bunu başarmış olduk, hepimiz sağ olun, var olun. Sendikal mücadeleyi siyasi bir mücadeleye dönüştürebilecek bir alandan da bahsediyoruz. Bu arada özellikle ülkemizde bir kurum haline gelen, bilirkişilerle de özel olarak ilgilenmemiz gerektiğini düşünüyorum. Birçoğunun bürosu var, profesyonel olarak bu işin içinde artık kendilerine doğrudan doğruya bir iş olarak bunu tanımlamışlar, işi bilen değil, bu süreci doğrudan doğruya başvuranlar yürütüyor ve biraz önceki örneklerde gördüğümüz gibi, hiçbir şekilde kabul edilemeyecek, doğrudan doğruya sınıfa karşı bir uygulama haline gelen bir bilirkişilik müessesesi var.

Ben özellikle buradaki örgütlerden, örneğin biraz önce ifade edilen bilirkişi raporlarında imzası olan mühendis arkadaşlara karşı TMMOB Onur Kurulu mücadelesi versin, biz bu süreçte bu şekilde kendilerini görünmez zannedenleri deşifre edelim ve bütün kamuoyuyla bunların durumunu paylaşalım derim. Çok teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ederim. Fadime Yazır Hanım buyurun.

**Fadime YAZIR-** Birçok önerim ve sorum olacak. Ben de avukatım, genellikle Murat Hocanın söylediği gibi tahsil anlamında taşeronlaştırma zaten işçinin alacaklarının



önünde bir engel. Ancak, Türk Ceza Kanunu'nda iş ve çalışma hürriyetinin ihlali gibi bir madde var, ama ben kendi meslek hayatımda çok işletemediğim ve sendikacıları da şikâyet ettiğim oldu. İşveren iş kazalarında da bu maddeyle savcılıklarda yargılanabiliyor, ama genellikle yargılanmıyor. Özellikle aramızda milletvekillerinin olduğunu ve hukukçuların olduğunu düşünerek, Türk Ceza Kanunu anlamında nasıl kadına yönelik şiddet veya trafik kazasındaki ölümlerde kişi cinayetten yargılanıyorsa, işverenlerin de bu alanda cezai sorumluluğunu artıracak somut bir hukuksal çalışma yapılabilir mi veya böyle bir çalışma var mı, bunu öğrenmek istiyorum.

İkincisi, özellikle iş kazaları anlamında, haber ajansları anlamında bir ara set, bu konuda birkaç çalışmaya ben rastladım; ama daha yaygın bir şekilde basında yer alabilmek yani bugün kadın hareketi öyle bir çalışma yaptı ki, Doğu'nun en ücra yerinde bile bir kadına yönelik şiddet olsa, hemen haber ajanslarına geçebiliyor; ama iş kazalarının çoğu böyle bir süreci yaşamıyor, yani haberlerde geçmiyor. En azından, iş cinayetlerinin yaşandığını ve bunun bir cinayet olduğunu, sadece parasal sonuçlarının dışında, başka sonuçlarının da olduğunu anlatmak açısından önemli olduğunu düşünüyorum.

Üçüncü ayağı, tıpçılar açısından, meslek hastalıkları hastanesinde meslek hastalıklarının çoğunu tespit edemediğimiz söylendi. Acaba biz, sonuçta örgütlü bir yapı olarak meslek hastalıklarının tespiti konusunda özel hastane kurmak veya sadece daha bağımsız bir yapı oluşturabilir miyiz? Bunun yasal dayanaklarının oluşturulması için teklifler sunulup, bu konuda baskı yaratılabilir mi?

Dördüncü ayağı da, mühendisler açısından iş güvenliği kontrolleri alanında, şu anda daha çok işverene bağlı hizmet akdiyle çalışan mühendisler işyerindeki iş güvenliği önlemlerini kontrol ediyor sanıyorum. Daha bağımsız bir yapı kurulması konusunda bir çalışma yapılıyor mu?

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz. Ben bir kez daha tekrar etmek istiyorum. Zamanı ekonomik kullanmak ihtiyacımızı ve bu bölümün formülünün soru sormaktan daha çok “ne yapacağız da bu beladan kurtulacağız?”a yönelik olmasını ve somut önerileri, karşı duruşumuzun bu belaya karşı ne olması gerektiğine ilişkin önerileri bekliyoruz.

**Soru-** Baştan bütün konuşmacılara tekrar tekrar teşekkür ederim. Hakikaten önemli noktalara parmak basıldı. Ben Kayıhan hocamızın bir tespitine eklemeye yaparak başlamak istiyorum. Bu verilmiş olan rakamlar, 500 binle, 60 bin olayı. Çalışma Bakanlığı'nın SSK kayıtları var, bir de Çalışma Bakanlığını İş Kanunu'ndan dolayı gelen iş kazalarını üç gün içerisinde izleme olayı var. 60 bin rakamını 3 gün içerisinde bildirme olayıdır. Daha büyük rakamların sayıları ise, hastane giriş olayıdır, iş kazasından dolayı.

Hastane iş kazasını adli vakaya giriyor. Öyle bir olgu var. Ama bakanlığın iki kurumu açısından bu kadar uçurum olması kendi bakanlığını da bir şekilde derleyip toparlayamaması olayıdır bu durum.

Şimdi, olayı ne yapmalı konusuna geldiğimiz zaman, tarihsel bir soru o soru zaten. 1900 yıllarından beri hep birbirimize sorduğumuz, etrafa sorduğumuz, kendimize sorduğumuz ne yapmalı meselesi. Sağlık için mücadele, mücadele için sağlık. Sağlıkla mücadele bu sempozyumda, bu kongrede ağırlıklı. Bundan bir hafta önce arkadaşlar Zonguldak'ta işçi sağlığı ve iş güvenliği sempozyumu yapıldı. O sempozyumdan bir gün

sonra devletin ocağında göçükte bir işçi arkadaşımız, iki gün sonra Kandilli'de iki işçi arkadaşımız iş kazasından vefat etti. Ruhları şad olsun.

Biz burada kendi örgütlerimiz alanında en güzel şeyleri, en doğru tahminleri önümüzde hakikaten ciddi sorun var. İşveren Taylorizm'den, Fordizm'e, Fordizm'den esnek üretim biçimine geçerken, kendisi önüne gelen zorlukları açmak için bu alanlara geçti.

Taylorizm, Fordizm peki biz ne yapacağız? Şimdi ben diyorum ki, KESK, TÜRK-İŞ ve yasal olarak sendika örgütlerimiz esnek üretim biçimindeki işçileri nasıl örgütleyecek, hangi modelle örgütlenecek? İlk önce onların bir modeli koymaları lazım. Sendikalar örgütlenme biçimini ortaya koysunlar. Taşeron veya alt işveren olayında nasıl bir örgütlenme modelini öneriyorlar.

**Oturum Başkanı-** Söz sırası Diyarbakır'dan Muharrem Temür'de (*Konuşmacı konuşmasını ana dilinde yaptı*).

**Muharrem TEMÜR-** Tirkkiye di mijara tenduristiya karkeran û ewlehiya kar de li dawiya welatên ewrûpî û li dinyayê jî di bin rêzên dawiyê de cih digire. Lê civat jî ji vê rewşê dûr û bêleqe dimîne. Dema ku li welatekî demokrasi û hiqûq qot û kor be hûn bixwazin nexwazin jî li wî welatî qetlbûyina karkeran dê pir be. Di sala 2011 an de derdora 1000 karker bi sedema qezayên kar ve mirine.

Li Tirkkiyê heya roja me ya îroyîn ji bo qetlbûyina karkeran pêvajoya hiqûqî çawa hatiye meşandin? Civat karîbûye ev qetlbûyina karkeran bîne rojevê? Sendîka ji bo malbatên karkerên ku di qezayên kar de qûrbana bûne çiqas li pişt wan sekinine û çiqas alikarî dane wan? Gelo yên ku civatê birêve dibin û bûrjûvazî berpirsiyariyên xwe yên vîcdanî bi cih anîne? Van pirsên hanê hîna bêbersivin. Bersivên van pirsan encax di pergaleke hiqûqî ya demokratîk û di meqaqanûneke ku herkes wekhev bêterîfîkirin de pêkane. Darazên ku li Tirkkiyê bi exlaq ve girêdayî di qetlîkirina karkeran de xwe dispêre doqmatîzmê û dixwaze civat jî bi fam û ferasetekî qederî vêya qebûl bike. Sendîka rola xwe ya çînî di mijara qetlîkirinên qezayên kar de kêmbicî anîne û qels mane. Sendîkayan di mijara ji peywîrên xwe yê bîngêhîn, ewlehiya kar û tenduristiya karkeran de fonksiyona xwe ya perwerdehiyê, rêxistinîkirinê û çalakîbûyînê de şixulixwe baş pêkneanine cih. Ev pîrsîrêk bi perwedekareke an jî bi pîsporeka ewlehiya kar û tenduristiya karkeran ve yên navendê ve çareser nabe. Li ser vê bîngêhê hêzên şaxên sendikayan ên hereman bîn zêde kirin. Dema ku li kargehekê pergaleke şixul a kanûnî tune be; ango demokratîk nîn be, ewlehiya kar û şertên guncaw yê karkirinê tune be û heke nûnerên karkeran peywîra xwe bi rihetî nikaribe bîne cî, divê sendîka karibin kar bidin sekinandin. Divê sendîka karibin van tiştên nelirê ji civatê re vebêjin û di mijarên tenduristiya civatê de civat serwest û birêxistin bikin. Di pêvajoya ku her roj pevçûne û mirov tîn kuştin de biqasî ewlehî û tenduristiyan karkeran dixwazim bilêv bikim daxwaza aşitiyê biîsrar bê rojevê. Em nikarin pîrsîrêka ewlehî û tenduristiya karkeran ji pîrsîrêka Kurd ya ku li cografyame diqewime cuda bifikirin. Ji ber ku li wîra rastiya gelbûneke û çînî hene. Ji ber şerên 30-35 sale didome pîrsîrêkên aborî, derûnî û civatî ji yên ku tîn zanî pir zêdetirin. Bi temamî pêvajoya hebûn û tunebûna geleki di rojevê de ye. Komcivîna me ji bo şer raweste divê roleke çalak bigre ser xwe, li ser aşitiye hûr be û karibe vê yekê bigihîjîne gelan. Çanda lihevîkirina civatê û pîrsîrêkên civatê bi van tiştan ve girêdayî ber bi gelbûnê ve dê here. Ji ber ku li erdên ku şer heye mirov niqare qala ewlekariya kar û tenduristiya karkeran bike.

Ev qanûnên ku serdestan diparêze û berê avê dide aêş serdestan wê niqaribe qetlkirinên kar anjî karkeran veşêre. Bes sendika li ser hîmê rewa de rolên xwe yên çînî û civatî bimeşînin. Tekoşîna sendîkayê divê ferasetên demokratîk çînî û civakî bihundirîne û li ser zemînên rewa bi grevên giştî ve bêne Sertaç kirin. Ji bo aşîtiya civakî divê sendîka karibin çeka grevên giştî pêşbixin. “bijî biratiya gelan bijî yekîtiya karkeran”

(Türkiye; işçi sağlığı ve iş güvenliği bakımından Avrupa’da sonuncu dünyada ise alt sıralarda yer almaktadır. Toplum ise bu duruma uzak ve ilgisiz kalmaktadır. Bir ülkede demokrasi ve hukuk kör ve topal ise orada kaçınılmaz olarak işçi cinayetlerinin de çok olacağı anlamını çıkartmak gerekir. 2011 yılında yaklaşık olarak 1000 iş cinayeti meydana gelmiştir.

Türkiye’de bugüne değin iş cinayetleriyle ilgili hukuki süreç nasıl işletilmiştir? Toplum bu işçi cinayetlerini gündemleştirebilmişmidir? İşçi cinayetlerine kurban gidenlerin ailelerine sendikalar gerekli desteği sunmuşlar mıdır? Toplumu yönetenler ve burjuvazi vicdanı sorumluluklarını yerine getirmişler midir? Tüm bu soruların cevabı henüz verilememiştir. Bu soruların cevabı ancak demokratik bir hukuk sisteminde, anayasanın herkesi eşit tanımlamasıyla gerçekleşebilir. Türkiye’de oluşan ahlaksal yargı iş cinayetlerinde dogmatizme kaçmakta ve toplumun da kaderci bir anlayışla bunu kabul edilmesi istenilmektedir. Sendikalarda bu işçi cinayetlerinde sınıfsal rolünü ortaya koymakta aciz ve yetersiz kalmaktadır. Sendikalar temel görevleri olan işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda da yeterli eylemsel, örgütsel ve eğitimsel işlevini yapmamaktadır. Genel merkez düzeyinde bir eğitimci ile veya işçi sağlığı ve güvenliği uzmanı ile bu çözümlenemez. Temel olarak yerelin güçlendirilmesi gerekir. Bir iş yerinde yasalara uygun işletim sistemi yoksa; yani demokratik değilse, iş güvenliği yoksa, çalışma şartları uygunluğu yoksa, işçi temsilciliği görevini rahatlıkla yapamıyorsa sendikalar oradaki iş üretimini bırakabilmelidirler. Sendikalar tüm bunları topluma anlatmalı ve toplumun sağlığını ilgilendiren konularda, toplumu bilinçlendirmeli ve örgütlemelidir. Çatışmaların yaşandığı ve her gün insanların öldüğü bir süreçte işçi sağlığı ve güvenliği kadar barış talebinin ısrarla gündeme getirilmesinin de önemsenmesi gerektiğini ifade etmek gerekir. “Coğrafyamızda yaşanan Kürt sorunu İşçi Sağlığı ve Güvenliğinden ayrı olarak düşünülemez. Çünkü orada yaşananların hem sınıfsal hem de halk olma gerçeği var. Bundan dolayı 30 – 35 yıldır süren savaşta sosyal, psikolojik ve ekonomik sarsıntılar bilinenlerin ötesindedir. Bir halkın topyekûn yokluk ve varlık süreci söz konusudur. Kongremiz savaşı sonlandırmada aktif rol almalı, barışa yoğunlaşmalı ve bunu halklara taşımalıdır. Bu da toplumsal uzlaşma kültürünü ve toplumsal sorunları daha da halklaşmasını sağlayacaktır. Çünkü savaşın olduğu bir coğrafyada işçinin sağlığından ve işyerinin güvenliğinden bahsedilemez.”

Yasaların egemenleri koruması ve onların değirmenine su taşıması, iş cinayetlerini örtbas etmeye yetmeyecektir. Yeter ki sendikalar sınıfsal ve toplumsal rollerini meşru gördükleri temelde yürütsünler. Sendikal mücadele demokratik, sınıfsal, toplumcu anlayışlar içermelidir ve meşru zeminlerde genel grevlerle taçlandırmalı. Toplumsal barışa katkı sunmada da genel grevi kullanma becerisini geliştirmelidir.”Yaşasın Halkların Kardeşliği Yaşasın İşçilerin Birlikteliği”)

**Oturum Başkanı-** Teşekkürler. Şimdi, söz sırası Necmi Ergin’de.

**Necmi ERGİN-** Konuşmacılara teşekkür ediyorum. Önümüzü açtılar, herhalde bundan sonra daha ileriye doğru gideceğiz. Şuradan yola çıkmak istiyorum. Anadolu’da

bir deyim vardır. “Bir musibet, bin nasihatten iyidir” sonuçta bu çerçevede Kamber Bey ifade etti, “Biz yasal mücadeleyi verdik, bizi meşru, fiili mücadele istemediğimiz halde yönettiler” dedi. Zaten sıkıntı buradaydı. Biz fiili meşru mücadeleye, yasal mücadeleyi sevdiğimiz için geri kaldık.

Burada şu atlatıldığı için, onu önermek istiyorum. Kendim maden mühendisiyim ve bir kamu kuruluşunda çalışıyorum. Linyit üretimi yapılan, sonuçta devletin, burada taşeron işçileriyle, kurumun işçileri arasındaki dayanışmayı örgütleyecek bir nokta atlanmış bulunuyor. Bu çerçevede şu anda örgütlü bulunan gerek kamu sendikaları olsun, gerekse işçi sendikaları olsun, gerekse Tabipler Birliği, mühendislerin örgütleri olsun; oradaki taşeron işçilerini yok sayan bir noktaya doğru gidiliyor, bunu gözlemliyoruz. Uzmanlar da gözlemliyordur bunu. Bu noktanın atlanmaması açısından, genel kurulun dikkatine sunuyorum. Teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz. Şimdi söz sırası Tugay Bek'te. Buyurun sayın Bek.

**Tugay BEK-** Adana'dan katılıyorum. Hukukçuyum, ben de somut öneride bulunmak istiyorum. Birçok konuşmacı bahsetti. Asıl kongre 4 Aralık'tan sonra başlayacak diye vurgu yapıldı. Bence de 4 Aralık'tan sonra başlayacağız. Ancak, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunu entelektüel bir tartışma olmaktan çıkartıp, asıl muhatabı olan işçilere buluşturma konusunda birtakım araçlar geliştirmemiz gerekir diye düşünüyoruz. Bu konuda somut bir önerim var. Artık hemen hemen bütün illerde çoğalan organize sanayi bölgeleri başta olmak üzere, işçi havzalarında “işçi sağlığı, iş güvenliği ve hakları merkezi” adıyla kongremizi toplayan değerli kurumlar oluşturacağı merkezler kurulabilir diye öneriyorum.

Bu merkezlerde neler yapılabilir? Öncelikle işçilere hukuki yardımda bulunulabilir. İşçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği ve örgütlenme hakları konusunda hukukçuların desteği sağlanabilir. Bir de doktor arkadaşlarımızın, sağlıkçılarımızın desteği de bu merkezde sağlanabilir. Aynı zamanda işçilerin örgütlenmesinin önü bu merkezler aracılığıyla açılabilir diye düşünüyorum. Bu konuda kongremizin somut bir karar almasını öneriyorum. Teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz Tugay Bek'e çok somut bir öneri yaptı. İşçi sağlığı ve iş güvenliği ve hakları merkezi. Şimdi söz sırası Barış arkadaşımızda.

**Soru-** Merhabalar, önce mesleki yönden düzeltme yapayım, ekonomist olarak da. Şimdi, bizler kongrenin alt başlığında şu tarz bir hataya düşme tehlikesini yaşıyoruz, o da şu. Neoliberal demokrasinin, bugünün kapitalizminin örgütlenişinin getirdiği bir durum olarak, esneklik ve güvencesiz çalıştırma olmasa, işçi sağlığı ve iş güvenliği diye bir sorunumuz olmayacaktı gibi bir yanlış anlamının önüne geçmek gerekir.

Eskilerin deyişiyle, kapitalist çalışma ondan kopartılamaz işçiler, yaşanan işçi açısından zaten kendi sağlığının, yaşam enerjisinin kapitalist çalışmada yok edilmesi. Deyim yerindeyse, sermayedar el koyduğu artı değer, işçi için bir eksi sağlık değeri olarak çalışmanın zorunlu olduğu, zayıf olmadığı kapitalizm koşullarında kaçınılmazlık içinde yaşıyor. Dolayısıyla, burada ne vurgu kayması yapmamak ve güvencesiz çalışmaya karşı olmakla sınırlı olan işçi sağlığı ve iş güvenliği ele almamız gerekir, yoksa

ideal bir kapitalizm, ideal demokrasi olabilecekmış gibi bir anlayışı savunma riski var mı, bu katkıyı yapmak istiyorum. İkinci olarak da, mevcut sendikal yapının şu anki örgütleniş ve şu anki durumu açısından gerek yasal örgütlenme ve bunun içerisinde davranmak. Yani, biraz sağlığı yapılabılıriz yani SES, TTB, Dev Sağlık İş ve koordineli bir çalışma yürütüyorlar, ama esas sorun işyerleri, havzalar, işçi fabrikaları, buralardan çıkan öz örgütlenmeler temelinde yeni bir sendikal hareketi. Bu yönden ihtiyacın giderek yıkıcılaştığı bir şeyi yaşıyoruz diye düşünüyorum.

İstanbul'da oturuyorum, İstanbul'uzelinde işçi sağlığı ve iş güvenliği meclisinde de bu konuları tartışıyoruz. Daha sistematik kararların çıkacağı bir yolu izleyerek tüm illerde o meclisleri çoğaltmamız gerektiğini düşünüyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz Barış arkadaşımıza. Siz sırası Bülent'te.

**Bülent KERİMOĞLU-** Tıp doktoruyum, İstanbul'dan katılıyorum. Öncelikle tüm katılımcıları, özellikle de AKP'ye karşı mücadele eden ve yandaş yapılamayan tüm meslek odalarını ve sivil toplumu örgütlerini, sendikaları saygıyla selamlıyorum.

Tüm konuşmacı arkadaşlarımız uygulanan neoliberal politikaların nasıl emek dünyasını örgütsüzleştirdiğini, güvencesizleştirdiğini, taşeronlaştırarak, örgütlü mücadelenin nasıl zafiyete uğrattığını anlattı. Aynı zamanda, neoliberal politikalarla birlikte, son yıllarda bölge coğrafyasında yoğun olarak uygulanan mikro milliyetçiliğin ve etnik milliyetçiliğin de emek dünyasını nasıl zafiyete uğrattığına vurgu yapmak istiyorum. Çünkü emek mücadelesinin dili, dini, ırkı, cinsiyeti, mezhebi olmaz. Emek mücadelesi evrensel bir mücadeledir. Topyekûn global sermayeye ve yerli işbirliklerine karşı yapılacak bir mücadeledir. Bu anlamda sadece neoliberal politikaların değil, mikro milliyetçiliğin ve etnik milliyetçiliğin de ülkemizde yer alamamasına, zemin bulamamasına karşı, tüm emek dünyasının hep birlikte mücadele etmesini bir katkı olarak ben de "ne yapmalıyız?" sorusuna bir cevap olarak veriyorum, hepimizi saygıyla selamlıyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ederiz, Bülent Kerimoğlu'na, söz sırası Özkan Buhatlıoğlu.

**Özkan BUHATLIOĞLU-** Bir düzeltme olarak yaptı Kamber Saygılı, fili meşru mücadeleyi zorunluluk olarak görüyoruz, o noktaya itildik dedi. Ben de bugüne kadar gerek çalışma koşullarında, gerek ekonomik, demokratik haklarımızın hepsinin yaşamsal olduğunu, bizim direkt hayatımızla ilgili olduğunu düşündüğüm için fiili ve meşru mücadelenin buradaki bileşenin bir tercihi olduğunun vurgulaması gerektiğini düşünüyorum birincil olarak.

İkinci olarak; kapitalist sistemi bu devleti bu hükümeti aslında emekçilere, çalışanlara güvencesizlere nasıl baktığını göstermesi açısından çok güzel bir örnek, güncel bir örnek. Van depremi sonrası bir kent boşalıyor, orada kalanlar güvencesizler, işsizler, yarı zamanlı çalışanlar. Bizim anlayacağımız, herkesin anlayacağı gibi oradaki en yoksullar. Buna dair bu kongrenin orayla da bir dayanışma ağı kurması gerektiğini düşünüyorum, önemli olarak düşünüyorum bunu.

Bunun dışında, burada örgütlenenler kendi içlerinde bir şeyleri düzeltmeye başlasak, kendimize de bakmamız gerektiğini söylüyorum, düşünüyorum ve bunun için

burada bulunan bütün örgütlerin kendi içlerinde her ne koşulda olursa olsun, taşeronlaşmaya karşı ve sendikasız çalıştırmaya karşı bir karar alması gerektiğini düşünüyorum. Daha önce konuşmacılardan birisi öneri olarak yaptı. Öncelikle üyelerimize, işçi sağlığı ve güvenlik konusunda bir bilinçlendirme faaliyetin görgün hale getirilerek, arkasından da bu tarz kazalarda, bu tarz sorumluluğu olan üyelerimizin kesinlikle onur kurullarında gerekli yaptırımlarla karşılaşması gerektiğini net bir öneri olarak sunuyorum.

**Oturum Başkanı-** Özkan arkadaşımıza teşekkür ederiz. Şimdi, zaman çok ilerledi, çok kısaca sunuşu yapanlara kısa kısa söz vereceğiz.

**Can DOĞAN-** Onur Hocamın da, Özkan'ın da bahsettiği bilirkişilik kurumu ve bunlarla ilgili yaşanan sorunlar var. Maalesef bizim de gündemimizde. Fakat denetim noktasında meslek odalarının, mühendis odalarının ciddi sıkıntısı var. Kendi ana konularımızda dahi, denetim konusunda gerekli yetkiye sahip olmamıza rağmen, yasayla maalesef yapamıyoruz. Bununla ilgili ciddi sıkıntılar, engellerle karşılaşılıyor. İş kazalarının bu kadar çok fazla gündeme geldiğinden beri, gündemimize almış durumdayız. Hem bilirkişilik konusunda eğitimler, meslektaşlarımıza eğitimler veriliyor, raporlar hazırlanması dahil olmak üzere. Hem de mümkün olduğunca değerlendirmeye çalışıyoruz. Tabii ki, takdir edersiniz, birçok mahkemede, birçok karar çıkıyor ve kimin, hangisini bilirkişi olduğunu takip etmemiz çok mümkün değil. Ancak, bize gelen üyelerimizin arasında bilirkişilik yapan ya da takip eden meslektaşlarımız olursa, o konuyla ilgili müdahil olmaya çalışıyoruz. Benzer oldukça fazla örnek var. Mantık dışı, gerçek dışı kararların verildiği, iş kazalarının duyurulmasıyla ilgili sordunuz. Bu konuda da ben Odam adına çok rahatlıkla şunu söyleyebilirim. Basında yer almayan, ama genellikle tabii ki ölümlü kaza, maalesef ölümlü kazalar konusunda bilgi alabiliyoruz. Maden Mühendisleri Odası olarak dört şubemiz var, fakat madenciliğin yapıldığı bütün alanlarda il temsilciliklerinden, işyeri temsilciliğine kadar giden bir örgütlenme yapımız var ve kazaları da anında haber alabiliyoruz, ölümlü kazaları ve takibini yapabiliyoruz.

Bugün şunu çok rahatlıkla söyleyebilirim. 2 Aralık itibariyle kaç tane madende iş kazası, ölümlü iş kazası olduğu sorusunu çok rahatlıkla yanıtlayabiliriz, yani güncelleyebiliriz. Bu anlamda böyle bir çalışmamız var ve kazaların takibini de yapıyoruz.

Bir de yine sorunuz iş güvenliği çalışanlarının, mühendislerinin, uzmanlarının mesleki bağımsızlığıyla ilgili. Konuşmamda da bahsetmiştim. İşçi sağlığı ve iş güvenliği kanun taslağı ya da ondan önceki yönetmeliklerle ilgili gerek TMMOB, gerek TTB, DİSK, KESK diğer emek örgütlerinin defalarca verdiği tekliflerde. Mutlaka bu işin sağlıklı yürütülebilmesi için, mesleki bağımsızlığın kazanılmış olması gerekiyor. Aksi takdirde, siz maaşınızı aldığınız işyerinde hele de güvencesiz çalıştığınız işyerinde gerçekleri raporlama şansınız çok fazla olmayacak ya da işinizi kaybetmeyi göze alıyor olmanız gerekiyor.

Aksi takdirde şunu da söylüyoruz. Meslektaşlarımızın işlerini kaybetmelerini göze almalı, kaza durumunda içeriye atılmaktan çok daha tercih edilir bir durum. Çünkü bu tarz olaylar da yaşandı. Hâlâ içeride olan meslektaşlarımız var. Benim söyleyeceklerim bu kadar, çok teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Buyurun.

**Murat ÖZVERİ-** Bir kez daha alt işveren kimdir diye bir tanım yaparak, hemen bu beş dakikada hızla yol almak istiyorum. Aslında alt işveren bizim işleyişimizde hiç de yabancı olmayan bir şey. Şöyle bir tanışıklığım da oldu. Gökhan; Serdar; Ramazan GSR limitet şirketi kim bunlar? Formen olarak çalışırken, işyerinde sendikal örgütlenmeye başlar başlamaz, bu üç formen işyerinden işten atılıyor ve iki gün sonra bir şirket kuruyorlar, şirketin adı isimlerin baş harfleri GSR, Gökhan, Serdar, Ramazan. GSR limitet şirketi koskoca bir tersanede 300 tane işçi çalıştıran bir şirkete dönüşebiliyor, alt işveren bu işte.

Bu paralelde üzerine gitmek gerekiyor diye düşünüyorum. Yani, alt işverenin oturduğu zemin bu. Şimdi, buna karşı mücadelede ya da alt işverenin getirdiği tüm olumsuzlukları bertaraf etmenin yolunu eğer adliye koridorlarının içerisine sıkıştırıp da, Meclisten çıkacak birtakım yasaya bağlarsak, bence çok da başarılı olamayız. Başarılı olmadığımız gibi bu olanaklı da değildir diye düşünüyorum. Eğer siz sokakta yoksanız, sokak sizin hâkimiyetinizde değilse, meşruiyeti siz sokakta sağlayamıyorsanız, o raporu yazarken, “bana ne denilir” diye bir kaygı yaşamıyorsa, utanmıyorsa elli defa da disipline verseniz ki, hangi birisini vereceksiniz. Mühendisi verdiniz, mühendisin raporunu okuyup, o mantıksız rapora göre karar veren hakimi ne yapacaksınız? Hadi hakim verdi kararı, onu denetleyen Yargıtay’ı ne yapacaksınız? Dolayısıyla, bu süreç alır başını gider.

Bu nedenle de, öncelikle o kalem daha oynarken, eğer siz hegemonyayı kurmuşsanız kafalarda, meşruiyet ekseninde hegemonyanızı kurmuşsanız, örgütlülük ekseninde hegemonyanızı kurmuşsanız, kendi hukukunuzu da var ediyorsunuz demektir. Eğer var etmiyorsanız, bakın ne oluyor. Salona soracaktım, unuttum. Sayın milletvekillerimiz de yanımda, soru olarak soruyorum. Türkiye Cumhuriyeti’nde şöyle bir kanun olabilir mi? İmzalanmış, bir toplu iş sözleşmesinin yürürlüğe girmesi, “bu sözleşmeyi encümenin onaylanmasına tabidir” diye bir kanun olabilir mi, vardır desem inanır mısınız? Çıkardılar. Bazı belediyelerin birleştirilmesine dair kanunun geçici 2. maddesine bakın, “katılan belediyede imzalanmış olan toplu iş sözleşmesinin uygulanabilmesi, birleşen belediye meclisinin onayına tabiidir” mecliste onaylamıyor, yüzde 19’u fazla buluyor, seyyanen yüzde 7’lik zam diyor. Bu kanun nerede, sizin toplu sözleşme hakkınızın anayasal olması nerede, toplu sözleşme özerkliği, nerede? 2822 sayılı Yasanın tüm gücü, gitti. Belediyelerin birleştirilmesine dair kanunun içerisinde var. Böyle bir kanun oluyor ve bunu sendikalar bilmiyor. Böyle bir kanun olduğunu Meclisteki milletvekillerimiz bilmiyor; bilmediklerini iddia ediyorum. Bir kanun, dolayısıyla bu kanunu çıkaran da korkmuyor. Ben böyle bir kanun çıkartırsam, anayasadaki toplu sözleşme hakkı ne olacak diye de korkmuyor. Dolayısıyla, dayak yedikçe, vay anam arkam diyormuş ya, kafasına darbe alan adam. Taşeron işçisinin durumu da bu. Darbeyi kafasına alıyor, hayatı görüyor, ama arkası sızıyor. Çünkü sokakta yok, çünkü örgütlülüğü yok, çünkü kendisini var eden yasal sistemlerin içerisinde hapsedilmiş.

Bir hukukçu olarak söylüyorum bunu. Bu hapislikten iyi bir şey çıkmaz. Çünkü var olan yasal sistem dediğiniz şey, sosyal haklar dediğimiz şey, eğer bir uzlaşma ürünüyse, yıllardır teorisini böyle yapıyoruz. Esneklik geldi, küreselleşme geldi, Fordist sistem bitti, post-Fordist sistemine geçtik. Demek ki, uzlaşma yok. Adamlar ilan etmişler; Biz o uzlaşmayı tanımıyoruz, böyle bir uzlaşma da yok artık. Bizim için kolaylık esastır, buna ilişkin yeni bir sistem kuruyoruz diyorlar. 1841’de “yasalara uymak bizi öldürüyor” diye bağıryordu işçiler. Bugün de yasalara uymak işçiyi öldürüyorsa, yeni bir hukuki uzlaşma için sokakta meşruiyet ekseninde kendi hukukunu yaratmak zorundasın.

**Kayihan PALA-** Bu konuşmadan sonra ben bir şey söylemeyeceğim. Söylenecak bir şey yok. Ama Barış arkadaşımızın katkısı için bir şey söyleyebilirim. Bugünkü konuşmanın içeriği taşeronlaşma olduğu için, özellikle bir güvencesiz çalışma olgusu sunulmuştur. Yoksa kapitalizm vahşidir zaten olan ve olmayan kapitalizm diye bir ayırım herhalde bu salon için söz konusu olmaz. Meslek hastalıkları için şunu söyleyeyim: İsrarla bu ülkede meslek hastalığı tanısı konulamamaktadır. Bir sürü yasal zorluk var. Türk Tabipler Birliği bu süreci uzun zamandır takip eden önemli bir mücadele hattı yürütüyor. Ama sanırım, Murat Beyin konuşmasına ek bir şey söylemek gerekirse, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin; Sendikaların bu alana artık eğilmelerinin zamanı gelmiştir.

**Kamber SAYGILI-** Ben de sizleri sıkmadan değerli arkadaşlar küçük bir şey söylemek istiyorum. Aslında, Murat Hocam bir durum tespiti yaptı. KESK'in mücadelesine, doğuş koşullarına bakalım ya da bir hakkın kazanılması noktasında hangi yolları izlediğine baktığımız zaman, dünyanın hiçbir tarafında, hiç kimse, hiç kimseye bir şeyi bahşetmiyor; bahşetmesi de mümkün değil.

En küçük bir yasa dahi emekçiler lehine çıkacaksa, bu mutlaka ve mutlaka can bedeli bir mücadele neticesinde, hakikaten göğüs göğse bir mücadele neticesinde çıkacağını hesaba katmamız gerekiyor.

Ben Tuzla'dan bahsederken, aslında Tuzla'da toplu sözleşme yapan bir sendika olmadığımızı da bilelim. Sendikalar daha çok toplu sözleşmeler üzerine kendilerini inşa ediyorlar ve güçlerini de oradan görmeye çalışıyorlar ve aslında toplu iş sözleşmesi yapmak bir sendikanın gücü anlamına gelmiyor; örgütlülük anlamına da gelmiyor. Buna emin olabilirsiniz. Biz Tuzla'da toplu sözleşme yapan bir sendika değiliz, ama 96 yılında 4 bin kişiyle yürüyüş yapmışız. 99 yılında 2 bin kişiyle yürüyüş yapmışız. 2005 yılında 4 bin kişiyle yürüyüş yapmışız, iş cinayetlerine karşı. Tabii onlarca direnişimiz var.

Hukuksuzluğa karşı, işçilere yapılan haksızlıklara karşı, ücretler için benzeri ve benzeri. 2008 yılında içeriğini tartışabiliriz, konuşabiliriz, beğenebiliriz, beğenmeyebiliriz; ama iki tane grev gerçekleştirdik. Belki bilindik grevlerden değildi. Yani, toplu sözleşmesi tıkanmış grevlerden değildi; ama yaşam hakkı için iki tane grev gerçekleştirdik. Bunun neticesinde şunu söylemek istiyorum değerli arkadaşlarım: Bunun neticesinde tersanelerde, tersane patronlarının dahi "kabul etmeyeceğiz, asla olmaz" dedikleri değişiklikler söz konusu oldu.

Dolayısıyla, bizim önümüze koymamız gereken şey şu. Tamam, hukuksal mücadelemizi vereceğiz, ancak bu hukuksal mücadelenin yanında fiili meşru mücadeleyi esas almadığımız koşullarda, haklılığımızdan kalkarak bir mücadeleyi önümüze koymadığımız koşullarda sermayenin vicdana gelerek, bize bir şeyler sunması asla mümkün değildir.

Diğer bir şey şu arkadaşlar: Bakın, bugün eğer Tuzla tersanelerinden bahsediyorsak, iş cinayetleri olduğu koşullarda aslında, Tuzla tersanelerindeki iş cinayetleri madenlerden daha fazla değil, inşaat sektöründen daha fazla değil; metal sektöründen daha fazla değil. Eğer Tuzla'dan bahsediyorsak, hakikaten orada Limter-İş öncülüğünde 20 yıldır sürekli olan, bir mücadelenin verilmesinden dolayıdır.

Diğer bir son sözüm de şu: Kayayı deler, suyun sürekliliği deniliyor ya arkadaşlar. Eğer işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesi başarıya ulaştırılacaksa, mutlaka sürekli bir mücadele olmak zorundadır diyorum, teşekkür ediyorum.



**Arzu ÇERKEZOĞLU-** Peki, ben de sabrınızı fazla zorlamadan birkaç şey söylemek istiyorum. Tabii, bu kongreyi biz 2011 yılının Aralık ayında yapıyoruz. 70'li yıllarda yapıyor olsaydık, yani kapitalizmin nispi refah dönemi diye tarif ettiğimiz dönemde. Örneğin, Türkiye için konuşursak, 4 milyon işçinin olduğu, bunun yarısının sendikalı olduğu bir dönemde yapıyor olsaydık, biraz daha farklı konuşurduk kuşkusuz. Ama bugün 25 milyona yakın işçinin olduğu, emekçinin, çalışanın olduğu, bunun 10 milyondan fazlasının kayıtdışı olduğu, neredeyse tamamına yakının güvencesiz biçimlerde çalıştırıldığı ve sadece ne yazık ki 650-700 bininin sendikalı olduğu bir ülkede gündemi oluşturuyoruz.

O nedenle, işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesi hiç kuşkusuz işçi sınıfı hareketinin önümüzdeki döneme dair, harekete dair stratejimiz ve perspektifimiz içerisinde ve bana göre de hiç kuşku yok ki, bu hareketin temel eksenini bugün güvencesizleştirilen ve güvencesizleştirme tehdidi altında olan devasa işçi kitlelerinin, emekçilerin kuracağı bir mücadeledir ve eksenini de burasıdır. Dolayısıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesinde esas olarak tartışılacağı eksen ve temel vurgu burası olmalıdır.

Bu nedenle, bu kongrenin aslında temasının esnekleştirme, kuralsızlaştırma, güvencesizleştirme olması, bu açıdan son derece önemli ve anlamlıdır.

İş kazaları konusunda sağlıkta ve diğer birçok işkolunda bir başka şeyi ifade etmek istiyorum. Örneğin, inşaat sektöründe yaşanan bu gerçekliğin özellikle sermaye ve devlet tarafından işçiyle kaza arasına sıkıştırıldığı bir süreci yaşıyoruz. O kaderleştirmenin bir başka yanı da “işçinin suçu” gibi. İşçi ve kaza kavramları arasına sıkıştırılarak, aslında sorunun yapısallığı doğrudan sermayenin ve onun devletlerinin ortaya çıkarttığı bir sorun olduğu ve yapısal bir mesele olduğu gizlenmeye çalışılıyor. Bu da önümüzdeki dönem açısından çok önemli, üzerinden atlanmaması gereken bir nokta.

Bir temel mücadele alanı olarak işçi sınıfı, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanı, fiili ve meşru mücadele temelinde, tıpkı yakın tarihimizdeki kamu çalışanları sendikal hareketinde çokça örneklerini yarattığımız gibi, kendi hukukunu kendisi yazmayı, kendi yasalarını kendisi yazmayı önüne koyan bir mücadeleye ihtiyacımız var, teşekkürler.

**Oturum Başkanı-** Söz sırası Süleyman Çelebi’de, buyurun Sayın Başkan.

**Süleyman ÇELEBİ** (CHP İstanbul Milletvekili Eski DİSK Genel Başkanı)- Sayın Özveri birkaç cümleyle “milletvekillerinin haberleri yok” dedi. Başka türlü söz alamıyorum, o nedenle birkaç cümle sarf etmek istedim. Öncelikle İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresi’ni, çok anlamlı buluyorum. Hele bu dönemde yapılmış olması. Çünkü biz işçi sağlığı ve iş güvenliğini ancak işçi sağlığı haftalarında görebiliyoruz veya bir kaza olduğunda, bir cinayet olduğunda gündeme gelebiliyor. Şimdi, Kongrede işçi sağlığı sorununu genişçe tartışmak ve buradan bir tespiti üretmek çok anlamlı. Biz işçi sağlığı diyoruz, Bakanlık işçi sağlığı demiyor, “iş sağlığı ve güvenliği” diyor. Çünkü sağlıklı bir üretimden bahsetmiyor. Başlık bu, böyle bir tuzağa karşı, Plan Bütçe Komisyonu’nda birkaç defa söz aldım, konuştum. Bunlar zaten bilinmiyor, ama ben Çalışma, Sosyal İşler Aile ve Sağlık Komisyonunun üyesiyim ve Cumhuriyet Halk Partisi adına da sözcüsüyüm.

Hocama ayrıca çok teşekkür ediyorum. Yeni veriler de var elimizde. Bunlardan yararlanma ihtiyacımız var. Benim bir tek önerim var hepinize. Sendikalar ve Meslek

örgütleri olarak sürece müdahil olamıyoruz. Parlamentoda gördüm ki, bütün süreçlere meslek örgütleri ve sendikaların o yasalar görüşülürken müdahale etmesi gerekiyor, burayı es geçiyoruz.

Bunu özellikle bir hatırlatma olarak burada ifade etmek istiyorum. İşçi sağlığı yasa tasarısı var, sendikalar yasası var, diğer yasalar gündemde. Bütün konfederasyonların, bütün meslek örgütlerinin, sendikaların kendi alanlarında bu komisyonlara gelip, düşüncelerini söylemesi gerekiyor. Bize de düşen görev, o imkânı onlara sağlama konusundaki görevi üstlenmemiz gerekiyor.

Sayın Özveri'nin söylediği kanunlar bu yeni dönemle ilgili değil. Eski döneme ait, onu da biliyorum ama burada şöyle bir eksikliğimiz de var. Doğru, şimdi parlamenter olarak değil, sendikacı olarak bilmiyordum. DISK'in Başkanıydım ve böyle bir kanundan haberdar değildim. İtiraf da ediyorum, ama şöyle bir sorun da var. Biz sonuçta sendikacılar bunları hukukçulara veririz ve hukukçular bunu inceler. Size top atmak için söylemiyorum, yanlış anlamayın.

Bu işin teknik uzmanları bize veriler verir. Bakın bakalım, burada ne var, bizim görmediğimiz tuzak nelerdir? Gözümüzden kaçmış olabilir. Gözümüzden kaçmasaydı bunu çok dillendirirdik. En çok bu konudaki haksızlığı ifade ederdik. Bir eleştiri olarak demek ki daha dikkatli olmamız, dersimize, ödevimize çalışmamız gerektiğinin de bir işaretidir. Bunu bir bilgi olarak paylaşmak istedim. Bütün arkadaşlarımızdan, tamamında bulunamayacağım, ama başkanla da konuştuk, buradan çıkan bütün veriler bir kitaba dönüştürülecek. Ben süreci de beklemeden, çok önemli güncel konularla ilgili arkadaşlardan ricam, her şeyi biz biliyoruz, Parlamento biliyor değil, zaten Parlamento'nun önünden birçok şey kaçırılıyor. Ancak, mesliste görüşüleceği zaman milledikillerinin önüne geliyor. Oysa önceden yapılması gereken çabalar var. Herkesin bu konudaki katkısına, uyarısına ihtiyacımızın olduğunu söylüyor, hepimize saygılar sevgiler sunuyorum. Bu organizasyonu yapanlara da içtenlikle teşekkür ediyorum, sağ olun.

**Oturum Başkanı-** Biz de Sayın Süleyman Çelebi'ye teşekkür ediyoruz. Tamamlamış bulunuyoruz. Bu bölüme katkısı olan arkadaşlarımıza. Hepimiz adına teşekkür ediyoruz. Katılımlar ve katkılar için katılım belgelerini takdim edeceğim. Çok teşekkürler, oturumumuzu kapatıyoruz.

## PANEL

### GÜVENCESİZLER, GELECEKSİZLİK VE SAĞLIK

**Oturum Başkanı-** Lami ÖZGEN (*KESK Genel Başkanı*)- Değerli katılımcılar; oturumumuzu başlatıyoruz. Oturumumuzun katılım açısından öncelikle belli çerçeveleri sunmak üzere üç arkadaşımız var. Üç arkadaşımız dışında, Tuzla Tersane İşçileri, Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası; Atık Kâğıt İşçileri Komitesi; Ev İşçileri Dayanışma Sendikası; Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi; OSTİM İşçi Sağlığı Meclisi adına arkadaşlarımız da mümkün olduğu oranda beşer, onar dakikalık sunumlarını gerçekleştirecekler.

Mevcut yoğunluğumuzdan dolayı ve zamanı da verimli kullanmak adına bir bütün olarak güvencesizliğin özü itibariyle işsizlik ve örgütsüzlük olduğu bilincinden hareketle, “Güvencesizler, Geleceksizlik ve Sağlık” konulu oturumu hayata geçirmeye çalışacağız. Buranda hareketle; ilk sözü “Esnek Çalışma Modelinde Güvencesizlik Tanımı ve Güvencesiz Çalışanlar” başlığı altında Sayın Aziz Çelik Hocama veriyorum. Aziz Çelik; Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü Öğretim Üyesidir.

**Aziz ÇELİK** (*Kocaeli Üniversitesi*)- Herkese merhabalar. Bir Power-Point sunusu düşünmüştüm, ama zamanı iktisadi kullanmak için sözlü konuşmayı tercih edeceğim ve hazırlıklarımı size sözlü aktarmaya çalışacağım arkadaşlar. Hepiniz hoş geldiniz. Şimdi, ben konuya başlamadan önce belki çalışma ekonomisi ve endüstri ilişkileri bölümlerini çok yakından ilgilendiren bir kavramsal meseleye açıklık getirmek, daha doğrusu bölümlerimizde kullanılan bazı kavramları artık gözden geçirmek gerektiği düşüncesiyle başlamak istiyorum. Şimdi, genellikle güvencesiz çalışma söz konusu olduğu zaman, düzensiz ya da esnek çalışma söz konusu olduğu zaman, çalışma ekonomisi bölümlerinde biz buna atipik çalışma veya standart olmayan çalışma deriz. Atipik çalışma biçimleri olarak açıklarız bu çalışma biçimlerini. Standart olmayan çalışma biçimleri olarak açıklarız. Olağan olmayan çalışma biçimleri olarak açıklarız. Böyle öğretiriz, biz de böyle öğrendik çalışma ekonomisi derslerinde.

Aslında, bunu değiştirmek gerekiyor. Bu kavramı değiştirmek gerekiyor; çünkü esnek çalışma artık güvencesiz çalışma, atipik bir çalışma biçimi değil, tipik bir çalışma biçimi. Standart bir çalışma biçimi. Artık belki çalışma ekonomisi bölümlerinden öğrencilere düzenli güvenceli istihdamın artık atipik bir istihdam biçimi haline geldiğini öğretmek gerekiyor. Neden böyle? Şimdi, güvencesiz çalışma biçimi ya da eski çalışma düzeni ne alemde, biraz ona bakmak lazım. Neden artık güvenceli çalışma atipik bir çalışma ve güvencesiz çalışma tipik bir çalışma haline geldi?

Tek tek biraz onun üzerinde duracağım. Güvencesiz yeni çalışma biçimlerinin ortaya çıkması değil, tek başına bunu etkileyen. Örneğin, bir an için istihdam, toplam istihdamın ne kadarının kayıt altında resmi işleme tabi olduğuna bakacak olursak, istihdamın yaklaşık yüzde 40-45'in kayıtdışında olduğunu görüyoruz. Bu doğrudan atipik bir çalışma içindeler. İstihdamın yüzde 40-45'i güvencesiz bir çalışma içindeler. Daha baştan çok büyük oran güvencesiz çalışmaya kaymış demektir.

Peki, kayıt içinde olanların, kayıt içinde çalışanların ya da sadece kayıtlı olanların tek başına güvenceli olduğunu söyleyebilir miyiz? Başka örnek vermeye gerek yok aslında. Şunu söyleyebiliriz. Geçtiğimiz günlerde OECD Türkiye'deki sendikalaşma oranları ve başka ülkelerdeki sendikalaşma oranlarını güncelleyerek, yeniden yayınladı.

Türkiye'de yüzde 5,9 olarak açıkladı OECD sendikalaşma istatistiklerini. Evet, Türkiye'de sendikalaşmanın bu seviyelerde olduğunu pek çoğumuz söylüyorduk. Pek çok araştırma, Türkiye'de yapılan araştırma bu saptamayı yapıyordu. Ama ilk kez OECD Türkiye'de resmi verilere değil, resmi bakanlık verilerini değil, bu verileri kullanarak, Türkiye'nin sendikalaşma oranını açıkladı.

Yüzde 5,9-6 genel sendikalaşma oranı. Özel sektörde, yani güvencesizliğin sendikalaşmanın çok daha ciddi risklerle karşı karşıya olduğu alana baktığımız zaman, yüzde 3,5 dolayısıyla bir an için sendikali, toplu sözleşmeli çalışmanın güvencelilik olduğunu varsayarsak, kısmen doğrudur bu, ama kısmen de yanlıştır. Sadece bu yetmez, güvence altında olanların sayısının ne kadar küçük olduğunu görebiliriz.

Dolayısıyla, güvenceli çalışma ve güvencesiz çalışma konusunda artık geleneksel kavramları değiştirmemiz atipik olanın artık güvenceli çalışma olduğunu; güvencesizliğinse tipik bir çalışma biçimi olduğunu söylemek gerekiyor. O yüzden, şimdi benim konu başlığımdan birisi "Güvencesizlik Nasıl Tanımlanabilir?" çok çeşitli tanımlanabilir, ama ben güvencesizliği bugün tanımlarken, en önemli kriterin örgütsüzlük olarak ele alınması gerektiğini düşünüyorum. Örgütsüzlük güvencesizliktir. Bunun içerisinde kuşkusuz başka ayrıntılar söz konusu olacaktır; ama örgütsüzlük yani toplu sözleşmeli, sendikali, kendi çalışma koşulları hakkında söz sahibi olma imkânına sahip olmadan çalışılan bütün çalışma biçimlerinin güvencesiz çalışma biçimi olduğunu söylemek mümkündür.

Dolayısıyla, güvencesizliğin boyutlarına bakarken, sadece belirli çalışma biçimleriyle sınırlı olarak bakmamak gerektiğini düşünüyorum. Güvencesizlik başka nasıl tarif edilebilir? Sadece çalışma biçimleriyle tarif edilemez diye düşünüyorum. Özellikle, giderek artan hayatın bütün alanlarında sağlıktan, sosyal güvenlik, eğitimden başlayarak, hayatın bütün alanlarında giderek yoğunlaşan, zaten var olan, ama giderek yoğunlaşan metalaşmanın da bir güvencesizlik olduğunun altını çizmek gerekiyor. Çünkü metalaşma temel insan ihtiyaçları, temel çalışan ihtiyaçlarının piyasa mekanizmasıyla elde edilmesi demek ki, buradan da bir başka noktaya geçmiş oluyoruz.

Piyananın kendisi zaten güvencesizlik demektir; yani piyasa ya da piyasa kapitalizminin kendisi doğası gereği güvencesizlik demektir. Çünkü piyasa her şeyin her an yıkılıp, yeni baştan kurulabileceği, her şeyin rekabet altında olduğu, her şeyin her an alınıp, satılabileceği bir mekanizma demektir.

Dolayısıyla, piyasa mekanizmasının kendisi ya da piyananın kendisi aslında güvencesizlikle özleşir. Güvence de aslında bu açıdan baktığımız zaman, kapitalizmin içinde, işçi sınıfının mücadele tarihi içerisinde bu piyananın sınırlandırılabilmesi meselesidir ya da dizginleme meselesidir. Dizginlenmiş ya da sınırlanmış ya da belli sınırlar içerisinde hapsedilmeye çalışılmış, sistem içinde konuşuyorsak eğer elbette bir kapitalizm anlamına gelmektedir. Ama piyananın kendisi doğası gereği doğrudan güvencesizlik, esneklik üretme eğilimindedir.

Bu nedenle; güvencesizlik meselesinin konu başlığımızda da olduğu gibi, doğrudan esneklik ve katılık tartışmasıyla yakından ilgisi olduğunu düşünüyorum. Bugün bu kavramlar katılım ve esneklik kavramları ve güvencesizlikle birlikte bu modeli ele aldığımızda, son derece ideolojik yük taşıyan kavramlar olduğunu söylemek gerekir.

Biraz bugüne gelirse ve somut alandan konuşacak olursak, güvencesizliğin giderek artacağını önümüzdeki günlerde yoğunlaşacağını söylüyorum. Neden, çünkü bütün

hükümet programlarına, bütün hazırlıklara, ulusal istihdam stratejisine, İş Yasasındaki değişiklik hazırlıklarına bakacak olursanız, söylenen şudur. “İşgücü piyasasının katılıklarını gidererek, istihdam artışını sağlayacağız” işgücü piyasasının katılıkları demek arkadaşlar, güvenceli çalışma ya da çeşitli biçimlerde güvence altına alınmış ya da çeşitli güvence biçimlerinin ortadan kaldırılmasıdır.

Bunu sosyal güvenlik kavramından, kıdem tazminatına kadar veya düzenli çalışmaya kadar standart, eski deyimle standart çalışmaya kadar çeşitli alanlara yayabilirsiniz. Bunlar teker teker sistemli bir biçimde bu katılıklar, “şikâyet edilen bu katılıklar” teker teker yok ediliyor, teker teker katılıklar esnekleştiriliyor. Önümüzdeki günlerde de hükümet programında çok açık ifadeleriyle yazılan bu katılıkların bir kısmı daha, kıdem tazminatı, asgari ücret, kiralık işçilik gibi karşımıza gelecek.

Dolayısıyla, burada artık bir topyekûn esneklik ve topyekûn güvencesiz çalışma biçimiyle karşı karşıya kaldığımızın altını çizmek lazım. Bunun kuşkusuz, son dönemlerde, son on yıllarda karşı karşıya kaldığımız yeni liberal, piyasacı saldırının bir parçası olduğunu unutmamak gerekiyor. Piyasa kapitalizminin bir sonucu olduğunu unutmamak gerekiyor.

20. Yüzyılda kapitalizme, piyasacılaşma çok köklü eleştiriler yönelten bir Macar iktisatçı, şöyle bir saptamada bulunuyor. “Geleneksel bir toplulukta, topluluğun kendisi büyük bir felaketle karşı karşıya kalmadığı sürece, topluluk mensuplarından hiç kimse açlıktan ölmez” çünkü topluluk kendi mensuplarını geleneksel toplumda kapitalizm öncesi toplumda küçük birimlerde topluluk kendi bireyleriyle sosyal bir dayanışma içindedir. Ama geleneksel bir toplumda, geleneksel bir toplulukta hiç kimse açlıktan ölmezken, topluluk büyük bir felaketle karşı karşıya kalmazken, modern kapitalizmde insan açlıktan ölür. Çünkü modern kapitalizmde güvence yoktur. Modern kapitalizmde, piyasada güvence yoktur.

Dolayısıyla, bugünkü dünya savaşı sonrasında dizginlenen piyasanın ya da dizginlenen piyasa kapitalizminin yeniden dizginlerinden boşaldığı bir yeni çalışma rejimiyle güvencesiz bir çalışma rejimiyle karşı karşıyayız. Kuşkusuz, bunun Türkiye’ye özgü olduğunu söylemek mümkün değil. Genel bir tabloyla karşı karşıya olduğumuzu söylemek mümkün.

Bugünden başlayarak, belki ileride istihdam konusunu konuşurken, tıpkı eski Amerika’yı, gangster dönemi Amerika’sını anlatır gibi, bir zamanlar güvenceli istihdam vardı. Artık bunun örgütünü anlatacağız. Artık istihdamda bu hale gelmiş durumdayız. Yani, tamzamanlı sekiz saat çalışma haklarına sahip, belirsiz süreli iş sözleşmesiyle sendikal haklarda çalışılan dönem büyük ölçüde geride kalmış durumdadır. Bu hem kamu kesimi için, hem özel sektör açısından benzer durumdadır. Aralarında önemli bir fark olmadığını söylemek istiyorum. Yani, bu anlattıklarım kamuda görece güvenceli çalışanlar açısından da önemli bir tehlike olmaya devam etmektedir.

Esnekliğin boyutları konusunda bu kadar kısa zaman içerisinde çok fazla şey söylemek mümkün değildir, ama esneklik çalışma ilişkilerini bütün alanlarına sirayet eden bir yeni çalışma rejimidir. Bu iş güvencesinden, çalışma zamanına kadar yapılan işlerin türüne kadar işten çıkarılma biçimlerine kadar, ücret ödemelerinin düzensizleştirilmesine kadar, taraflar arasında bir iş sözleşmesinin varlığının artık ortadan kalmasına kadar; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında alınacak önlemlerin bir maliyet unsuru olması nedeniyle terkine kadar çeşitli alanları kapsayan geniş bir alandır.

Peki, güvencesiz istihdam biçimleri dediğimiz istihdam biçimlerinin çoğunu biliyoruz, çoğunu duyduk. Yarı zamanlı, belirli süreli istihdam, ödünç iş ilişkisi, hizmet

satın alma, kiralık işçilik gibi çok uzun bir liste. Bunların bir kısmını yaşıyoruz, bir kısmının içerisindeyiz. Bir kısmıysa, giderek artıyor, bir kısmıysa kapıda bekliyor. Mesela, bunlardan birincisi; yeni bir çalışma rejimi olarak Meclisten geçti, Cumhurbaşkanından geri döndü; ama işverenler bu çalışma rejiminde ısrar ediyorlar. “Kiralık işçilik” olarak adlandırılan çalışma rejimi. Yani, bütün çalışma ilişkilerinin ve geleneksel işçi-işveren ilişkisinden çıkartılıp, işçinin belli şirketler tarafından diğer sermaye gruplarına kiralanması; yani her yerin taşeron hale gelmesini öngören bir çalışma rejimi ki; bunun hazırlıkları yapıldı ve büyük ölçüde TÜRK-İŞ genel kurulundan sonra açılacak heybenin içerisinde çıkacak olan yeni esnek çalışma biçimlerinden birisi bu çalışma biçimi olacak.

Dolayısıyla, sermaye çevreleri bugünkü haliyle bile, ben bugün de artık güvenceli çalışmanın çok geniş bir alanı kapsamadığını düşünüyorum. Çok daralmış ve istisnai bir çalışma rejimi olmuştur. Bugünkü haliyle bile bu sınırlı güvenceli çalışmayı, kısmi güvenceli çalışmaya tahammül edemez durumdadır ve bunu sınırlamak için yeni girişimlerde bulunuyorlar, yeni yasal düzenlemelerde bulunuyorlar.

Kamuda bunun almış olduğu boyutlara baktığımızda, aslında kamuda yasal bir mekanizmayla güvenceli çalışmayı topyekûn ortadan kaldırmadılar. Önce 657'nin 4A'sı duruyor ve kamu görevlilerinin önemli bir bölümü de 4A'da. Fakat şunu unutmamalı ki, kamu personel rejimini baştan aşağıya değiştirecek yasal düzenleme henüz yapılmamakla birlikte, artık kamuda güvenceli istihdam istisna, güvencesiz istihdam kural haline gelmiş durumdadır.

Mesela, Milli Eğitim Bakanlığında 2003-2009 arasında istihdam edilen 478 bin kişinin sadece yüzde 31'i kadrolu istihdam edildi. Diğerleri kadrosuz, güvencesiz şekilde istihdam edilmiş durumda. Yine başka bakanlıklara baktığımız zaman, 2003 yılında hizmet alımı 11 bin kişi, 2010 yılında Sağlık Bakanlığında 116 bin kişiye çıkmış. Hizmet alımı aslında çok trajik bir mekanizmadır. Aslında kapitalizm öncesine ya da kapitalizmin ilkel biçimlerine özgü bir mekanizmadır. Aslında, hizmet alımı bildiğimiz işçi kiralama ya da, eski deyimle amele pazarından farklı olmayan, ama modern plazalarda yürütülen, hiç farkı olmayan bir mekanizmadır. Bir şirket, bir büro, birtakım işçileri kamu kurumlarına kiralamaktadır ve bunlar üzerinden komisyon almaktadır ve bu işçiler o kamu kurumunun işçisi niteliğinde değildir. Onlar o kamu kurumu arasında herhangi bir işçi işveren ilişkisi söz konusu değildir.

Bu mekanizma giderek yaygınlaşan bir mekanizmadır. Yeni ödünç işçilik veya doğru deyimle kiralık işçilik mekanizmasıyla bunun giderek artacağını söyleyebilmek mümkün. Diğer bir mekanizma bildiğimiz 4C mekanizması. 4 C mekanizması giderek artan bir mekanizma ve Anayasa Mahkemesinin geçtiğimiz aylarda vermiş olduğu kararla, 4 C mekanizması artık Anayasa Mahkemesi tarafından tescil edilmiş bir mekanizmadır.

Dolayısıyla, güvencesizlik artık sadece pratik, idarenin pratik olarak uyguladığı bir mekanizma olmaktan çıkmıştır. Yasal düzenlemeleriyle yargı kararlarıyla topyekûn yeni bir çalışma rejimi haline gelmiştir. Anayasa Mahkemesi 4C'nin iptaliyle ilgili yapılan başvuruda özellikle şöyle bir karar vermiştir. “Ne anayasaya aykırılığı, ne sosyal devlete aykırılığı, geçici de olsa iş buldunuz, çalışıyorsunuz” demiştir. Yani 4C için Anayasa Mahkemesi şükredin demiştir. Anayasa Mahkemesi 4C uygulamasına anayasaya uygun bulmanın ötesinde, bu tip çalışma düzeninde bulunanlara, “iş buldunuz, daha ne istiyorsunuz?” demeye getirmiştir.

Dolayısıyla, buradan şuraya gelmek istiyorum. Herhangi bir biçimde çalışma yasalarında daha esnek ve güvencesiz yeni çalışma biçimlerinin Anayasa

Mahkemesinden geri dönmesi konusunda herhangi bir ümit beslemenin manası yoktur. Türk Anayasa Mahkemesi çok ciddi bir yeni liberal içtihat benimsemiştir, çalışma ilişkileri konusunda ve bu giderek artacaktır. Bunu bilmek ve buna uygun davranmak gerektiğini söylemek istiyorum.

Sektör örneklerine teker teker girme imkânı olmayacak, onlara girmeyeceğim. Birkaç saptamayla sözlerimi bitirmek istiyorum. Güvencesiz çalışma biçimi konusunda ya da esnek çalışma konusunda temel tartışma katı iddiasında oldukları ne varsa bunu sivilaştırma, bunu gaz haline getirme çabasındalar. Bunun içerisinde İş Yasası, Devlet Memurları Yasası, Kamu Görevlileri Yasası dahil, tümünün olduğunu söylemek fazla iddialı olmayacaktır. Hükümet programına ulusal istihdam stratejisine, İş Yasası değişiklik hazırlıklarına, Kanun Hükümündeki Kararnemelerle, Devlet Personel Rejiminde parça parça yapılan değişiklikleri bütün olarak bir araya getirdiğiniz zaman, parçalarını bir araya getirdiğiniz zaman, başta söylemiş olduğum güvencesiz çalışmanın artık yaygın çalışma biçimi, güvencesizliğin yaygın, güvenceli çalışmanın ise atipik bir çalışma haline geldiğini söylemek mümkün.

Belki bu kadar sözden sonra, buna karşı emek hareketinin nasıl bir planı olacak? Emek hareketi bunun karşısında ne yapacak? Bunu düşünürken, bunun parça başı palyatif bir sorun olmadığını düşünerek, hareket etmesinin önemli olduğunu düşünüyorum. Bu soruyla kısmi, parça başı metotlarla ya da girişimlerle mücadele edilemeyeceğini, bunun çok daha büyük bir mesele olduğunu belki vurgulamak gerekir. Teşekkür ederim, dikkatiniz için.

**Oturum Başkanı-** Aziz Hocaya teşekkür ediyoruz. Mevsimlik Tarım İşçilerinin yaşam öykülerini anlatan film gösterimini hep birlikte izledik. Söz sırası Alparslan TÜRKKAN Hocamız'da

**Alparslan TÜRKKAN** (Yrd. Doç. Dr. Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD. Öğretim Üyesi)- Bursa Tabip Odası'nın Line TV ile birlikte hazırladığı mevsimlik gezici tarım işçileri haber programını izledikten sonra benim işim daha kolaylaştı. Kongrede bana verilen görev "Tarımda Mevsimlik İşçiler: Çatısı Olmayan Fabrikalar" başlığında sunum yapmamdı. Ancak ben sunumu mevsimlik işçilerden gezici olanlara; çalışmak, para kazanmak için başka şehirlere geçici olarak yerleşen mevsimlik işçilere yoğunlaşarak yapacağım.

Devlet Planlama Teşkilatı Bitkisel Üretim Özel İhtisas Komisyonu 2007 yılında bir rapor hazırladı. Değınmeden geçemeyeceğim... Tarım politikaları ve yaşananlar hakkında fikir vermesi açısından önemli... Raporda, "Ülke tarımını kendi dışımızda etkileyecek iki büyük olgu bulunmaktadır: Biri Avrupa Birliği, diğeri ise Dünya Ticaret Örgütü. Bunlardan her ikisinin de etkileri gelecek yıllarda kuvvetle hissedilecek ve birbirlerini de etkileyecektir." deniyor.

Öncelikli soru, mevsimlik gezici tarım işçiliğinin kimin sorunu olduğudur. DPT'nin az önce söz ettiğim raporunda tarımın sorunları; verimlilik, pazarlama ve destekler olarak saptanmış. Raporun ilerleyen bölümlerinde yer alan çözüm önerileri ve eylem planlarında da buna koşut olarak tarım işçilerine yönelik bir ifade yer almıyor. Buradan Devlet Planlama Teşkilatı'nın böyle bir sorun saptamadığı görülüyor.

Mevsimlik gezici tarım işçileri (MGTİ) İş Kanunu kapsamı dışında bırakılmış durumda. Bu nedenle birçok haktan yararlanamıyorlar. Kanunda kapsam dışı kalan

MGTİ'ler, kanunu yürütmekle görevli olan Bakanlar Kurulu'nun da sorunu değil gibi görülüyor. Taraflardan işveren ve aracı da para kazandıkları ve işleri gördükleri sürece sorun olarak algılamıyorlar. MGTİ işveren ve aracı açısından da sorun değil.

Peki MGTİ ve onların kötü yaşam ve çalışma koşulları kimin sorunu? Sizlerin. Bu salondaki herkesin ve sayıları tam olarak bilinmeyen, 1-3 milyon arasında değiştiği varsayılan işçilerin, ailelerinin sorunu. Ek olarak 2010 yılında bir genelge yayınlayarak düzenleme getiren Başbakanlığın sorunu gibi görünüyor. Aslında, tüm dünyanın sorunu. Amerika Birleşik Devletlerinde 5 milyon mevsimlik gezici tarım işçisi olduğu ve sağlık sorunlarının çok fazla olduğundan söz eden bu çalışma 1992 yılında yayınlanmış. Çalışmada, 1987 yılında işe bağlı tarım işçisi ölümlerinin diğer tüm işlere göre daha sık ve ilk sırada olduğu da belirtiliyor. Yine MGTİ'nin sağlık sorunlarıyla ilgili Kanada'da yapılmış bir çalışma. Sorunun "küresel" olduğu saptamasını yapan bir kitap... Elektronik ortamda kapsamı çok daraltarak ve "migrant and seasonal agricultural worker" yazarak bir tarama yaptım. Görülüyor ki 2010 yılından günümüze en azından makalenin özetinde MGTİ'ni içeren 52 bilimsel makale yayınlanmış. MGTİ küreselleşen dünyanın küresel sorunu.

Mevsimlik gezici tarım işçiliği ne zaman ve nerede sorun? Görülen o ki; tarımsal üretim artınca; tarlada sorun... İşçilerin yolculuğu sırasında trafik kazaları olduğunda; yolda sorun... Geçici yerleşim alanlarına yerleştiklerinde; çadır kentlerde sorun ve orada toplumsal olaylar yaşandığında yerelde sorun.

Aslında, ben çocuk işçiliğinden, emek sömürüsüne, birçok hakkın kaybına kadar varan büyük bir sorun yumağından söz ediyorum. Sorunu görebilmek için önce MGTİ'ni tanımak gerekiyor. Kimler MGTİ ? Onlar toprakları geçimlerini sağlayamayacak kadar küçük ya da topraksız insanlar. Eğitimsiz, niteliksiz ve işsizler. Sosyal güvenceden yoksunlar. Ebeveynler genç. Ebeveynler 26-30 yaşlarında yoğunlaşıyor. Ailelerin büyük çoğunluğu (%61,7) çekirdek aile yapısında. Ailede çok çocuk var ve çocuklar küçük. Ailelerin yüzde 75'i 6 ve üzeri kişiden oluşuyor. Ailedeki bireylerin çoğu çalışıyor. Ailede 4 ve daha fazla bireyin çalışma oranı yüzde 80. Düşük gelirli; ailelerin yarısının yıllık geliri 2-5 bin lira arasında değişiyor. Özellikle kadınlar dil sorunu yaşıyorlar. Sosyoekonomik eşitsizliklerin etkilerini kendi bölgelerinden sırtlanmışlar; yoksulluklarıyla birlikte başka yörelere çalışmaya, para kazanmaya gidiyorlar.

Sayılarını tam olarak bilemiyoruz ama; bildiğimiz: MGTİ'nin sosyoekonomik açıdan oldukça düşük yapıda oldukları. Yaşanan sorunları saptamak için öncelikle seyir defterine bakmak gerekli. Kalıcı olarak yaşadıkları yerlerden -kalıcı yerleşim diyorum ama aslında orada 4-5 ay yaşıyorlar- yüzlerce kilometre yol yaparak, geçici yerleşim alanlarına gidiyorlar. Daha sonra memleketlerine dönmeden bir başkasına, bir diğerine gidebiliyorlar.

Sorun olarak neler var? Yolculuk var. Kötü koşullarda yaptıkları yolculukları sırasında fazla sayıda trafik yaralanmaları olabiliyor. Birinci sorun alanı bu: Trafik yaralanmaları. MGTİ'nin trafik yaralanmalarını gösteren bu haberleri yerel gazetelerden aldım. İkinci sorun, geçici yerleşim alanlarındaki yaşam ve çalışma koşullarından kaynaklanıyor. Bizlerin, bu alanda çalışanların ve medyanın en çok ilgisini çeken sorun alanı da burası. Aslında burada sitemim de var.

MGTİ'nin yaşam koşullarının düzeltilmesine yönelik iyi niyetli girişimler de yok değil. Örneğin MGTİ için kaymakamlık tarafından meraya çadır kent yapıldı, kanalizasyon inşa edildi. Meraya inşaat yapmanın özel izin gerektirdiğini belirtmeliyim.



Özel izinle yapılan kanalizasyon kullanılmadı. Çünkü bu insanların toplumsal, kültürel özellikleri tam olarak bilinmeden yapılmıştı. Yetkililer kanalizasyonun her sene tıkanmasından yakınıyorlar. Tıkanma nedeni tuvalette temizlenmek için kullanılan taşların kanalizasyona atılması. Özel izinle ve büyük bir harcama ile ve iyi niyetle yapılmış kanalizasyon ne yazık ki bir işe yaramadı.

MGTİ'nin geçici yerleşim alanlarındaki yerel halk kalıcı yerleşime ve prefabrik yapılara olumlu bakmıyor. "Bunlar geri gitmezler" diye çadırda yaşamalarını istiyorlar. Az önce filmde gördüğünüz tandır başındaki kadının bir yakınması vardı; "20 yıldır Yenişehir'e geliyorum, her geldiğimde yeniden fırın yapıyorum. Her sene biz buradan ayrılınca, buraya yerleşmeyelim diye özellikle yıkıyorlar." diyordu.

Zaman zaman MGTİ ile yerel halk arasında sorunlar da yaşanıyor. Bursa Yenişehir'de de yaşadık; basında yer almadı. Ciddi bir olaydı, olayın medyada yer alan bölümü; olay nedeniyle yöreye giden emniyet görevlisinin geçirdiği trafik kazasıydı.

MGTİ kötüden daha kötüye; kötü koşullarda yaşamaya ve çalışmaya geliyor. Memleketlerinde; %36'sının mutfağı, %80'inin banyosu, %78'inin tuvaleti ve %58'inin suyu evinin dışında. Bunlar sürekli yaşadıkları yerdeki yaşam koşulları.

Yenişehir örneğinde; bu çocuğun içtiği suyun artezyenden çekildiğini ve bulanık olduğunu biliyoruz. Tek odalı çadırda yaşıyorlar, tuvalet, kanalizasyon yok, banyo yok, mutfak gördüğünüz gibi açıkta.

MGTİ yaşam koşulları en çok odaklanılan yer; atıklar büyük sorun. Sosyal açıdan dışlanıyorlar, kamu hizmetine erişemiyorlar. Bu fotoğraf saha çalışması yapan bir ebeysi gösteriyor. Yenişehir'de Toplum Sağlığı Merkezi'nden gelen ebenin orada saha çalışması yaptığını biliyoruz. Günde 10-12 saat çalışan MGTİ'ne ulaşmak çok zor. Ulaşılabilenler; çadırlardaki küçük çocuklar ve çalışamayacak durumdaki yaşlılar. Diğerleri tarlada. Mesai saatleri içinde 15-49 yaş evli kadınlara ulaşmak ve aile planlaması hizmeti sunmak olası değil.

Elli yaşındaki Viranşehir'li baba şöyle yakınıyor: "Yol kenarında, dere kenarlarında yaşıyoruz. İçecek suyumuz yok, tuvaletimiz yok. Susuzluk nedeniyle iki işçi denizde boğuldu. Bizlere su verilsin, elektrik ve tuvalet imkânı sağlansın". Kendilerine sorulduğunda; sorunların en önemlisi çadırlardaki oda sayısının az olması, algıları böyle.

Altı çocuk annesi; "kaldığımız yer çok kötü, elektrik yok, su yok, tuvalet yok, perişanınız. Bize yardım edecekleri yerde, bizi buradan kovmaya çalışıyorlar" diyor. Yaralanma olunca, yerel medyada daha fazla yer alıyorlar. Tarım tehlikeli bir işkolu. Tarımdaki tüm iş kazaların yüzde 14'ü ölümlü ve Uluslararası Çalışma Örgütü her yıl 355 bin ölümlü iş kazasından 170 bininin tarımda olduğunu bildiriyor. Kötü koşullarda yaşayan MGTİ'nin işi de tehlikeli.

Bizlerin üzerinde durması gerektiğini düşündüğüm asıl alan çalışma koşullarıdır. Sosyal güvenlikten yoksunlar ve günde 10-12 saat çalışıyorlar. Dinlenme araları verip vermedikleri, ne kadar verdikleri belli değil. İşveren kişisel koruyucu kullanımını, verimi azalttığı gerekçesi ile istemeyebiliyor. Kullanmalarına izin verilirse onlarda ellerine geçirdikleri çorapları eldiven olarak kullanıyorlar. Çalışırken fiziksel, kimyasal, biyolojik çok sayıdaki risklere maruz kalıyorlar.

Korkut hoca MGTİ için yarı-feodal bir yapıdan söz ediyor. Gerçekten de öyle. Emek talebi işverenden çavuşa ve işçiye yöneliyor. Emek talebi olmadan, başını alıp bu yörelere gelip, emeğini sunan insanlar da var. Ama onların işsiz kalma olasılıkları çok

daha fazla. Ücret ve iş güvencesi talebiyse tam tersine işliyor; işçiden çavuşa, çavuştan işverene doğru; yarı-feodal yapı... Kapitalist işveren, işçi sınıfını çavuşun üzerinden kontrol edebiliyor.

MGTİ yoğun olarak çapalama, hasat, ot kesimi, sulama işlerini yapıyor. MGTİ'nin ücretlerinin düşüklüğünün yanı sıra ücretlerde adaletsizlik de söz konusu. MGTİ'nin 2009-2010 arasında ücretinde yüzde 7,65'lik artış olurken, sürekli işçilerde yüzde 9,62'lik artış oldu. Sürekli-MGTİ ücret eşitsizliğine ek olarak erkek/kadın ücretlerinde 1,96'ya varan fark da dikkat çekiyor. Kadınların ücretleri her zaman daha düşük kalmış.

Bu koşullarda yaşayan ve çalışan işçilerin sağlık durumlarının iyi olmasını beklemek aymazlık olur. Kadın işçilerde ortalama gebelik sayısı 6 ve çoğu doğumunu tarlada, evde yapıyor. Kadınların yüzde 73'ü kendisini hasta olarak hissediyor. Hiç aşısız ya da eksik aşılı çocuk oranı yüzde 50'lerin üzerinde. Akraba evliliği var, beslenme bozukluğu yaygın. Sağlık kurumuna gidemiyorlar, çok ciddi bir veri bu. Kadınların yüzde 44,8'i sağlık kurumlarına gitmediğini, iyileşmeyi beklediğini söylüyor. Kadınların yüzde 57'sinin birden fazla çocuğu ölmüş.

Hatırlayacaksınız az önce yaşanan sorunları iki alanda göstermişim. Birincisi yollarda trafik yaralanmaları, ikincisi ise çalışma ve yaşam koşullarındaki olumsuzlukları. Ancak bunlar mevsimlik gezici tarım işçiliğinin temel sorun alanları değildir. Temel sorun alanı; yaklaşık dört ay kaldıkları memleketlerinde çok sayıda işsiz, niteliksiz ve eğitimsiz işçinin olmasıdır. Buralara neden geliyorlar? Memleketlerinde Türkiye ortalamasının üzerinde işsizlik var ve işsizler, geçimlerini sağlayamıyorlar. Türkiye'de işsizlik oranı 2010 yılı için %11,9 iken Diyarbakır, Siirt, Şanlıurfa'da %12,5 ile %13,5 arasında değişiyor. Bu oranlar Muş için %16,4 ve Van için %17,2. İki farklı ildeki çadır kentte görüştüğüm işçiler aynı şeyi söylüyordu: "Kendi memleketimde günde 15 lira kazansam, buralara gelmem". Memleketlerinde ayın her günü 10-12 saat, sosyal güvenceden yoksun şekilde aylık 450 liraya çalışmaya razıydılar. Ancak memleketlerinde bu koşullarda bile iş bulamadıklarından mevsimlik işçi olarak geziyorlardı.

Birinci temel neden fazla sayıda vasıfsız, niteliksiz işçi olmasıdır. Diğer neden ise yurdun bir köşesinde, kısa sürede fazla sayıda insan gücüne gereksinim duyan bir işin olması. Tarımsal mevsimlik işin miktarını, bizim etkileyemeyeceğimiz arazi yapısı ve iklim özellikleri belirliyor. Bunların yanı sıra; ürün, işletmenin yapısı ve teknoloji kullanımı da mevsimsel iş miktarını belirleyen etmenlerden. Devlet Planlama Teşkilatı az önce sözünü ettiğim raporunda "ülkede toplam istihdam artarken, tarımda istihdamın azalması arzu edilen bir gelişmedir" diyor. Raporun ilerleyen bölümlerinde "bir diğer sorun da tarımda sermaye birikiminin yetersiz olması neticesinde modern teknolojilerin yeterince kullanılamamasıdır" deniyor. Burada aslında, Devlet Planlama Teşkilatı bize bir mesaj daha veriyor... Teknolojiyi doğru kullanmak gerektiğini de, cümlelerin son kelimesinin yazılışından anlayabiliyoruz. MGTİ sağlıklarını, yaşamlarını tehlikeye atarak ve sömürülerek, insan emeği dışında herhangi bir şekilde görülemeyecek bir işi mi yapıyorlar? Tarımda mekanizasyon; işlerin makine ve enerji kullanılarak yapılması olarak tanımlanıyor. DPT'nin işaret ettiği gibi sermaye birikimi ve buna bağlı olarak teknoloji kullanımı arttığında da, tarımda istihdam azalacak ve MGTİ işsiz kalacaklar. Ancak mekanizasyon tarımsal girdiler içinde en pahalısıdır. İşveren, kapitalist çiftçi pahalıya mal edeceği mekanizasyon yerine, çok daha ucuza MGTİ'ni tercih ediyor ve onları çalıştırıyor. Tarımda mekanizasyonu değerlendirmek için dünyada çok sayıda gösterge kullanılmakla birlikte en yaygın kullanılanı bin hektar başına düşen traktör sayısıdır.

Türkiye'de bin hektar başına 45, Yunanistan'da 100, İngiltere'de 82 traktör düşüyor. Traktörlerimizin sayısının az olduğunu görüyoruz. Sayısal bu değerlendirmeye ek olarak özelliklerine de bakmak gerekecek. Traktörlerimizin ortalama yaşı 15. Türkiye'de traktörlerin yüzde 45'i 25 yaş ve üzerinde olup ekonomik ömrünü tamamlamış durumda. Türkiye'de dört çeker traktör oranı yüzde 2, Avrupa Birliğinde ise yüzde 90. Traktör başına düşen ekipman ve ekipman ağırlığı açısından da çok gerilerdeyiz.

Görsel bir özetti bu. Son soru da şu: Bu sorun çözülür mü? Ben istendikten sonra çözülebileceğini düşünüyorum. Ancak salt insan gücüne dayalı tarımsal üretim politikaları sürdürüldüğü, bu nedenle kısa sürede çok sayıda emek gücü gereksinimi duyulan mevsimlik iş ve işi yapacak çok sayıda vasıfsız, eğitimsiz ve işsiz, ucuz emek gücü olduğu sürece bu sorun çözülmez gibi görünüyor.

Yapılması gereken öncelikle, zaman yitirmeden mevcut duruma müdahale etmektir. MGTİ mevzuatta yer almalı, sosyal güvenlik kapsamına alınmalı, çalışma ortamı risklerini azaltacak önlemler ile çalışma süresi, ücret adaletsizliği gibi koşulları düzenlenmelidir. MGTİ'ne çalıştıkları yerde temel sağlık hizmetleri ulaştırılmalı, başta kadınlar ve çocuklar olmak üzere eğitim programları ile fırsat yaratılmalıdır. Temel sorunlara yönelik olarak; çalışanları da gözetilen doğru tarım politikaları hayata geçirilmelidir. Memleketinde işsiz olan, teknoloji kullanımı ile ileride de işsiz kalacak olan MGTİ'nin işsizlik sorunu çözülmeli, istihdam alanları oluşturulmalıdır. Dikkatiniz için teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz, Alpaslan Türkkan Hocamıza. Üçüncü sunumu, "İşsizler ve Sorunları" başlığında Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesinden Gökhan Atılğan yapacak.

**Gökhan ATILGAN** (Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi)- Teşekkürler, Herkese merhaba. Ön sırada Onur Hamzaoğlu Hoca'yı görüyorum. Öncelikle onu selamlayacağım. Kendisiyle kalben, aklen, her bakımdan beraberiz. Bir de sitemli bir selamım var, o da Dr. Levent Koşar'a. Çünkü işsizlikle ilgili okuduğum zaman ya da yazdığım, konuştuğum zaman moralim bozuluyor! Benim için daha güzel bir konu bulamaz mıydınız?

İşsizlikle ilgili bildiklerimi altı başlıkta anlatmaya çalışacağım, değerli katılımcılar. Önce şunu vurgulamak istiyorum: Benden önce konuşan arkadaşlarım, güvencesiz çalışanların ve mevsimlik işçilerin sorunlarını anlattılar. Benim konumu oluşturan işsizlerin güvencesiz ya da mevsimlik bir işleri bile yok. Yani daha vahim bir tablodan bahsedeceğim.

Salonun bileşeninden anladığım kadarıyla çoğunuzun yaşı Prof. Zati Sungur'u hatırlamaya yeter. Yetmeyenler de herhalde duymuş olacaktırlar. Türkiye'nin gelmiş geçmiş en önemli sihirbazlarından birisiydi. Türkiye'de işsizlik hesaplamaları Zati Sungur hokkabazlığına taş çıkartacak düzeyde. Aslında dünyada da böyle.

Bizde işsizlik oranlarını TÜİK hesaplıyor. TÜİK, devletin resmi kurumu. TÜİK hesaplamalarının ciddi sorunları ve aldatmacaları var. Tarımda ücretsiz aile çalışanları işsiz sayılmıyorlar. Bir saat çalışmış olsalar bile işsiz hanesine yazılmıyorlar. Tarımda aile çalışanı rolündeki kadın işçi sayılırken, yani işi var sayılırken, kente göç edip, iş bulamadığı zaman, ev kadını hanesine yazılıyor. Yani, bu sefer de işsiz sayılıyor. İş bulmaktan ümidini kesenler de işsiz sayılmıyor! Arıyorsunuz arıyorsunuz, iş bulamıyorsunuz, artık ümidi

kesip evde yatmaya başlıyorsunuz. TÜİK anketörü geliyor, “iş arıyor musunuz?” diye soruyor. “Çok aradım ama artık ümidim kalmadı” diyorsunuz. Böylelikle siz de işsiz sayılmıyorsunuz bu durumda. Son bir ayda iş aramayı bırakanlar da işsiz sayılmıyorlar. Biraz daha görünmez bir alana girerse, askerlik hizmeti yapan genç erkekler işsizlik anketlerinin dışında kalıyorlar. Oysa bizim toplumumuzda “işin yok, bari askere git” denir, değil mi? Dolayısıyla, aslında askerlik görevini yapmakta olan genç erkeklerin çoğu işsiz pozisyonundalar, ama bunlar resmi verilere girmiyorlar. Örnekler çoğaltılabilir. Ancak vurgulamak istediğim şey, resmi anket sonuçlarının işsizlik rakamlarını kasten olduğundan hayli düşük gösterdiği. Yaklaşık bir hesapla Türkiye’de gerçek işsizlerin sayısı resmi işsizlerin sayısının en az iki katıdır. Buna da güvencesiz çalışanlar, mevsimlik çalışanlar dahil değil, bunları hariç tutuyorum. Aslında bunların da tümünü işsiz hanesine yazmak gerekir. Düzenli geliri, işte az çok güvencesi olan iş sahibi insanlar, Türkiye'nin azınlığını oluşturuyorlar. Bunu kolaylıkla söyleyebiliriz.

İşaret etmek istediğim ikinci nokta, hem Türkiye’de, hem dünyada işsizlikle ilgili araştırmaları yapanların, yayınları hazırlayanların, anketleri gerçekleştirenlerin kendilerinin işsiz olmadıkları. O zaman, şöyle bir soruyu sormamız gerekiyor: İşsiz olmayanlar neden işsizlik üzerinde çalışmalar yapıyorlar? Hem dünyadaki, hem Türkiye’deki kapkaranlık işsizlik tablosundan herhalde işçiler, emekçiler ya da işsizler sorumlu değil. Onlar belki de bu tablonun dışında bir başka tablo yaratmak için gerektiği kadar mücadele etmemekten sorumlular. Ama tablonun kendisinden sorumlu değil. O zaman niçin işsiz olmayanlar bu kadar çok işsizlik çalışması yürütüyorlar? İki faktör olduğunu düşünüyorum. Çünkü işsizlik hem devlet için, hem de sermaye için iki anlama geliyor. Birinci anlamı tehdit, ikinci anlamı fırsat.

Tehdit anlamı şöyle: Hem kapitalizmin tarihine, hem dünya tarihine baktığımız zaman, işsizlik ürkütücü boyutlara geldiği zaman, aslında her zaman ürkütücü, ama bu tablo bilinir hale, görünür hale geldiği zaman, işsizler sistemin baş belası haline gelebiliyorlar her bakımdan. Eylemler yapabiliyorlar, ayaklanmalar çıkartabiliyorlar, isyan ediyorlar, yangınlar çıkartabiliyorlar, mala mülke zarar verebiliyorlar...

İşsizlik bir yandan bu kadar ürkütücü, tehditkâr bir sorun, ama acaba bu sistem işsizlik sorununun üstesinden gelebilir mi, bunu çözebilir mi? Böyle bir şey mümkün değil; çünkü mevcut üretim tarzı, üretim ilişkileri ve mülkiyet ilişkileri bu sorunu üretiyor. Uzun uzadıya açıklamayacağım, ama bu yapısal bir sorun. Dolayısıyla, sistemin en yetkin savunucuları dahi, işsizliğin makul düzeye indirilmesinden bahsediyorlar. Bu makul düzeyin dışına çıkıldığı zaman buna çareler aramaya çalışıyorlar; ama sorunu ortadan kaldırmak mümkün değil. Çünkü bu doğrudan doğruya sistemin kendisinden kaynaklanan bir sorun.

İşsizlik devlet ve sermaye için bir yanıla da fırsat. Küresel istihdam raporları yayınlanıyor. İnanın, bunları sermayedarlar, uluslararası sermayedarlar bizlerden daha iyi inceliyorlar. Çünkü işsizlik oranları nerede en çok yüksekse, orada en çok ve en ucuz işgücü var demektir. Sermayenin kolayca hareket edebilirliğini düşünebilirsek, yeni yatırımların nereye yapılacağına dair işaretler verir bunlar.

Bir yandan da işsizler her durumda çalışan işçilere karşı kullanılırlar. Türkiye’de iş güvencesinin tartışmasının en yoğun olduğu dönemde büyük patronlardan Tuncay Özilhan “Bu kadar işsizliğin olduğu yerde, güvenli çalışma mı olur” demişti. Çünkü güvenli ya da güvensiz, asgari ücretle ya da daha da altında çalışmaya hazır bir işsizler ordusu zaten var.

Karl Marx, işsizliği sermaye birikiminin bir kaldıraç olarak tanımlar. Bu hakikaten böyledir. Kapitalizmin bütün tarihi boyunca böyledir. İş koşullarını beğenmiyor musun; sosyal haklarını azaltıyorum, tiraz mı ediyorsun; servislerini kaldırdım, burun mu kıvrıyorsun; öğle yemeği vermemeye başladım, bir diyeceğin mi var? O zaman bunların hiçbirinin olmadığı koşullarda çalışmaya razı olan binlerce insan kapıda bekliyor ve sana da çıkış kapısı görünüyor. Sermayeye çalışma koşullarının kendi istediği biçimde işçi sınıfına kabul ettirmek bakımından çok önemli bir fırsat da veriyor işsizlik.

Son olarak şunu söyleyeceğim: Dünyaya baktığımızda, işsizlerin son derece önemli örgütlenmelere sahip olduklarını, son derece ciddi toplumsal hareketler yarattıklarını görebiliyoruz. Bunun en önemli örneği Arjantin'de. Arjantin'deki işsizler hareketi bütün pazarın ana yollarını, yani malların yurt sathında dağıtıldığı ana yolları durdurduklarında, yol kestiklerinde neredeyse üretim sürecindeki işçilerden daha büyük bir rol oynadılar. Fabrikalarda, tezgâhlarda üretilen malları pazara taşıyamazsanız, o üretim yok hükmünde bir üretim haline gelir çünkü. Dolayısıyla, "üretimden gelen güç" denilen güçten daha fazla bir güce sahip olabiliyorlar işsizler. İyi örgütledikleri durumlarda tabii. Hindistan'da benzer başka bir örgütlenme var.

Ama biz Türkiye'ye geldiğimizde ne görüyoruz?

İşsizlerin kendileri işsizliği kader olarak görüyorlar. Bakın, işsizlik ve yoksulluk oranının Cumhuriyet tarihinin en yüksek rakamlarına ulaştığı bir dönemde, hükümet partisi kendi o rekorunu kırdı değil mi? Demek ki, bizim işsizlerimiz ve yoksullarımız bu kadere yenmenin yegâne yolunun bu partiye yanaşmakta olduğunu düşünüyorlar. İşsizliği böyle yenebileceklerini düşünüyorlar. Kendileri örgütleri, öz güçleriyle hükümete, devlete ya da sisteme karşı mücadele etmek değil, ona yakın olmak, bir yolunu bulup, onunla bir ilişki kurmakta görüyorlar çözüm yolunu.

Sendikalarımıza bakalım. İşsizleri örgütlemek çok zahmetli, üstelik de masraflı bir şey değil mi? Para gerektiriyor, emek gerektiriyor. Oysa işçileri örgütlediğiniz zaman, sendikaları onlardan aidat alıyorlar. Oysa işsizlerden bir şey elde edemedikleri gibi, bir de kaybediyorlar. Üstüne de onca enerji harcıyorlar ve ne sonuç elde edeceklerini de bilmiyorlar. Dolayısıyla, kınanası düzeyde sendikalarımızda işsizlerin örgütlenmesiyle ilgili bir duyarsızlık ve sırt çevirme var.

Şöyle bitireceğim: Günümüz koşullarında, hem dünyada, hem Türkiye'de işsizlik devrimci bir taleptir. Türkiye'de her üç eğitilmiş gençten, yani üniversite ya da yüksekokulu mezunu her üç gençten birisi işsiz biliyorsunuz. Başbakan Tayyip Erdoğan'ın bu tabloyla ilgili şöyle bir yorumu olmuştu: "Her okuyan iş bulacak diye bir şey yok." Aslında bu önemli bir itiraf: Bu sistem içinde yaşayan her kişiye iş verme kapasitesini gösteremiyor. Dolayısıyla, herkese iş talebi sistemi aşmayı gerektiren devrimci bir talep haline geliyor. İşçi partilerinin, emekçi partilerinin, sendikaların hepsinin bunu iyi kavraması gerekiyor. Hem sorunun kaynağında çözümünü sağlayacak potansiyel burada, hem de aslında sistemi aşmak için çok önemli bir kaldıraç var burada.

Karşıtlarının bir aradalığı denilen ilkeye geliyorum. İşsizlik nasıl ki sermaye birikiminin en önemli kaldıraçlarından birisiyse, aynı zamanda sermaye düzenini ortadan kaldıranın da manivelalarından birisidir. Bunun iyi kavranması gerektiğini düşünüyorum. Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Değerli arkadaşlar; bizim oturumda karşılıklı forum ya da soru-cevap yok. Başta da ifade etmiştim. O yüzden, arkadaşlarıma ekleyecekleri bir şeyler

varsa daha sonra söz vereceğim. Şimdi, “Güvencesizler İçin Örgütlenme Olanakları Çerçevesinde Nasıl Bir Örgütlenme” başlığıyla, Tuzla tersane işçileri adına sunum yapacak arkadaşı davet ediyorum.

**Tuzla Tersane İşçileri-** İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresini saygıyla selamlıyorum. Tuzla Tersaneler Bölgesi kriz öncesi yan sanayilerle birlikte 50 bin işçinin çalıştığı bir havza. Tersane patronları havzada yaşanan iş kazalarını ve iş cinayetlerini işçilerin cahilliğine veriyorlar. Buradan soruyorum, bu gemileri sac halinden başlayarak okyanuslarda yüzdürene kadar biz işçiler yapıyoruz. Bunun neresindedir cahillik? Burada da tabiplerimize, öğretmenlerimize, mühendislerimize söylüyoruz.

Tuzla tersanelerinde bugüne kadar 147 tanesi ölümlü olmak üzere binlerce iş kazası yaşandı. Torgen Tersanesi’nde patlama sonucu ölen işçi arkadaşımız Ekrem Bektaş’ın davası sonuçlandı ve bu ölümlü iş kazasından hukuksal boyutta 330 milyar bir tazminat bedeli alındı.

Diğer arkadaşlarımıza baktığımızda; 146 işçi arkadaşımız tersane patronları ve yetkilileri 40-50 milyar civarında bir parayı ölen işçi arkadaşlarımızın ailelerine kan bedeli olarak ödediler. Burada işçi ailelerimize de kızmak gerekmiyor. Bakıyoruz işçi ailelerimize, işsizler, o süreçten sonra ne yapacaklarını bilemiyorlar. Orada tersane patronlarının ve yetkililerinin vermiş olduğu 40-50 milyar parayı almak zorunda kalıyorlar. Biraz önce Limter İş Sendikamızın Genel Başkanı Kamber Saygılı bir şeyi ifade etti. 20 yıldır havzada taşeronlaştırmaya karşı işçi sağlığı ve iş güvenliğine ve iş kazalarına karşı bir çalışma örgütlendiği söylenildi. Evet, havzamızda 20 yıldır Başkanımızın söylediği gibi bir örgütlenme çabası var. Tuzla Tersaneler Bölgesinde iki ayrı sendika var. Limter İş Sendikası ve bunun yanı sıra Dok Gemi İş Sendikası.

Limter İş Sendikası taşeron işçilerinin örgütlenmiş olduğu bir sendika. Dok Gemi İş Sendikasıysa, kadrolu işçilerin örgütlenmiş olduğu bir sendika. Bu tabii patronların örgütlemiş olduğu bir sendika.

Yine Genel Başkanımız açıkladı. Tuzla Tersaneler Bölgesinde yapılan eylemler birçok zaman yerel basında, bir dönem iş cinayetleri bakımından da Türkiye genelinde kamuoyuna girdi. Bugüne bakıldığında, Tuzla tersaneleri kamuoyuna çıkmış bir durumda sanki. Ama burada bu dört örgütümüzün birleşmiş olduğu bir Kongre yapılıyor. DİSK, KESK, TMMOB ve TTB’nin ben bir işçi olarak Tuzla tersanelerine yönlerini vermeleri gerektiğini düşünüyorum. Bu sadece işçilerin orada vermiş olduğu mücadeleyle, sendikamızın vermiş olduğu mücadeleyle değil, kitle örgütlerimizle, sendikalarımızla, konfederasyonlarımızla birlikte bir araya gelerek, örgütlü bir mücadele içerisinde olursak, işçi sağlığı sorununda adım atabiliriz.

Kriz öncesi 40-50 bin işçinin çalıştığı bir havza dedik. Bugün havzamıza baktığımızda, havzamızda biraz önce başkan da açıkladı On bin işçi çalışmakta. Tersane patronları ve bunların yetkilileri bugün iş kazaları ve iş cinayetlerinin durduğunu ve önlemlerin alındığını söylüyorlar. Tabii ki, kamuoyunca da bilinen gerçek böyle değil. Tuzla Tersaneler Bölgesinde işçi sayılarının azalmasından kaynaklı. Tersaneler Yalova’ya, Çanakkale’ye, Ordu’ya, Samsun’a doğru yayıldı. Oralarda da gemi inşaat sektörleri başladı.

Havzada bir örgütlenme çalışması var. Örgütlenme çalışmalarımız Limter İş Sendikasına üyeliklerle devam ediyor. Üyeliklerde eksikliklerimiz var. Bunun yanı sıra tersane işçileri olarak havzada çıkarmış olduğumuz Baret isimli bir gazetemiz var. Tersane işçilerinin çıkarmış olduğu bir gazete.

Son günlerde bilindiği gibi havzamızda meslek hastalıkları kendini gösterdi. Bundan önce işçi arkadaşlarımızın korkusu iş cinayeti idi. Bugün tersane işçisi arkadaşlarımızın korkusu meslek hastalıkları. Bugün Tuzla Tersaneler Bölgesinde kurulu bulunan Proteksan Turkuaz Tersanesi 17 işçi arkadaşımızın meslek hastalığına yakalandığı bir tersane. Bugün havzamıza bakıldığında, yat üretiminin yapıldığı ve öncelikli tersanelerden birisi aslında.

Arkadaşlarımızın kanında solvent maddesi bulundu. Şöyle bir durum var: GİSBİR, yani Gemi İnşaat Sanayicileri Birliğinin kurmuş olduğu bir hastane var. Bu hastanelere gittiğimizde, doktorlarımızın, tabiplerimizin bize “hasta değilsiniz, çalışabilirsiniz” raporu veriyorlar. Meslek Hastalıkları Hastanesine gidildiğinde Meslek hastalıkları ortaya çıkıyor. Bugün Proteksan Turkuaz Tersanesi’nde açığa çıkan meslek hastalıkları bugün Tuzla Tersaneler Bölgesinde sizlerin de öngörüsüne sunduğumuz hangi tersanede yoktur diye düşünebiliriz.

İstanbul’da Temmuz ayında örgütsüz işyerlerinden çağrı yaptığımız bir işçi kurultayı yaptık. Kurultaya örgütlü ve örgütsüz işyerlerinden 500 işçi arkadaşımız katıldı. Bu önemli ve anlamlıdır. Burada bir araya gelen DİSK, KESK, TMMOB ve TTB’nin bu çalışmaları yerelliklerde de örgütlemelidirler diye düşünüyoruz, teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Biz teşekkür ederiz. Şimdi de Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası adına konuşmasını yapacak arkadaşımızı davet ediyorum.

**Gülsüm Z. NAZLIOĞLU** (Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası)- Hepinize merhaba. Pek yüksekten hitap eder hale geldik, keşke orada eşit otursaydık, çok daha iyi bir sunuş yapacaktık. Kongreden geç haberdar olmamız nedeni ile (Ekim sonu Kasım’ın ilk haftası bu kongreden haberdar olduk) bildiri gönderme olanağımız olmadı. Biz Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası adına buradayız. Ev eksenli mücadele eski, ama kendisi göreceli yeni. 10 Kasım 2009’da kurulduk, yani iki yaşını biraz geçtik. Önce özellikle şu noktayı belirtmek istiyorum. Bu sunuşta yeni bir şey yok. Daha dört ay önce, Eylül ayında 19. Dünya İş Sağlığı Güvenliği Kongresine sunuş hazırladık. Yani kullandığımız verilerin kapsamı bakımından, yararlandığımız kaynaklar bakımından bir değişiklik yok bu sunuşumuzda.

Aynı verileri başka bir sorun etrafında düzenledik ve sunuşumuzu öyle hazırladık. Dolayısıyla, kitaba girecek sunuşumuzun son halini daha sonra göndereceğiz. Burada kaynakları göstermeden, tartışmadan, yer vermeden topladık, ana hatlarıyla sunuş yapacağız.

Sonunda söyleyeceğimizi önce başa yazdık. Bir alanda hak mücadelesi vermek ve o alanın bir parçasını oluşturduğu daha geniş dünyayı değiştirme, dönüştürme mücadelesi demektir ve bu toplamda David Farer’in deyimiyle insancillaşmışlıktan kurtulma, insanlaşma, daha da tam insan olma mücadelesidir. Böyle bir mücadelede ezilenler, onlar için teori yapılarak değil, onlara kim oldukları, içinde buldukları gerçekliğin özellikleri bunu dönüştürmek için ne yapmaları, nasıl yapmaları gerektiği anlatılarak verilemez.

Ezilenler kendi gerçekliklerini, kendileri adlandırmalıdır. Ezilenlerin içinde yaşadıkları gerçekliği dönüştürülebilir bir gerçeklik olarak, görmeleri yeterli değildir. Bundan daha önemli koşul, bu gerçekçiliği bizzat kendilerinin dönüştürebileceklerine, bir gerçekçilik olarak adlandırmalıdır. Ezilenlerle girilecek her ilişki, işte onların bu niteliğini tanımak zorundadır. Aksi takdirde hayırseverlik veya üstencilik olur.

Biz ev eksensizler, ev eksensiz çalışanlar daha önce de hâlâ da süren bu sorunun çeşitli görünüşleriyle sürekli karşılaşıyoruz, yaşıyoruz. Ev eksensiz çalışma küreselleşmeyle yaygınlaşan çalışma biçimlerinden birisidir. Üç temel biçimi vardır. Fason, staj, kendi hesabına çalışma. ILO 1996 -177 sayılı Evde Çalışma Sözleşmesinde bağımlı çalışma olarak tanımlamıştır. Kendi hesabına çalışmayı tanımıyor. Fason çalışma ve siparişi bağımlı çalışma diye tanımlıyor. Ev eksensiz çalışma dünyada ortak dilimiz, ev eksensiz çalışma dememiz aslında bir şemsiye terimi. Ev eksensiz çalışmanın içine kendi hesabına çalışma da giriyor. ILO'nun tanımamasına rağmen, çünkü biz üç çeşit istihdamı aynı günde, üç çeşit istihdam ilişkisi içerisinde çalışıyoruz ve çalışmak zorundayız. Aslında kendi hesabına çalışma da bir şekilde tam kendi hesabına değil, pazara bağımlı çalışmadır. Orada da işte hammaddeden bağımlılık, falan filan çıkıyor ortaya.

Ev eksensiz çalışma dünyada ve Türkiye'de genellikle güvencesiz çalışma olarak gerçekleşiyor. Güvencesiz çalışma denilirken, iki şey kastediyoruz. İlk düzenli bir iş olmama durumu ve çalışılmayan dönemler için hiçbir hakkın olmaması, yani sosyal güvenlik kapsamının sadece çalışan dönemlerle sınırlı olması. Güvencesiz çalışma formal ya da enformal olabilir. Bu, işçinin ya da işletmenin kayıtlı olup olmamasına bağlıdır.

Ev eksensiz çalışma Türkiye'de hâlâ her iki anlamda da güvencesiz olarak gerçekleştiriliyor. Hâlâ diyorum, çünkü dünyada giderek daha fazla ülkede biz ev eksensiz çalışanlar örgütleniyoruz ve haklarımızı da almaya başladık.

Hangi sektörde olursa olsun, dünyanın neresinde olursa olsun, ev eksensiz çalışanların ezici çoğunluğu kadındır. ILO'nun derlediği verilerde de bu böyledir. Almanya, Yunanistan, İrlanda, İtalya, Hollanda'da yüzde 95, Cezayir yüzde 97, Hindistan'da yüzde 90, Arjantin'de yüzde 85, Birleşik Krallıkta yüzde 70 civarındadır.

TÜİK'in verdiği veriler de dünya ile uyumludur. Buna göre de Türkiye'de ev eksensiz çalışan kadın oranı yüzde 90'dır. Yani, ev eksensiz çalışma ile işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını ilişkilendirirken, hem işçi olmak, hem kadın olmak üzerinden gidilmesi gerekiyor. Önce kadın olmakla işçi ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ilişkisi hakkında karşılıksız ev içi emeği, çalışıp çalışmadığına ya da nasıl çalıştığına, mesleğine bağlı olmaksızın, tüm kadınlar için geçerlidir. Bakım emeği, çocuk, hasta, yaşlı bakımı, engelli bakımı yükümlülüğü kadınların nasıl bir çalışma içinde olacaklarını belirleyen ya da meslek seçimlerinde etkili olan temel bir koşuldur. Mesela, öğretmenlik, mesela part-time öğretmen daha çok olur kadınlar, çünkü yazın üç ay evde olacaktır, çocuğuna bakacaktır, kaynanasına bakacaktır, anasına bakacaktır, bacısına bakacaktır. Bakacağı kişiler çoktur, saymakla bitmez bunlar.

Türkiye'de toplam bakım emeğinin yüzde 90'ını aşkın bölümü kadınlar tarafından veriliyor. Karşılıksız ya da şimdi istihdam aldatmacasıyla sunulan bakım ödemesi. Onun da sosyal güvencesi yok; hiçbir gelirin olmayacak, bunu ispatlayacaksınız. Evde üç kişi yaşıyorsan, benim ablam alıyor, oğlu üniversiteyi bitirdi, işe girmek üzere. Şimdi, ailenin en büyük derdi, baba yüzde 100 bakıma muhtaç. Oğlu işe girerse, bakım ücreti kesilecek. Asgari ücretten işe girecek ve üç yıldır çocuk işe girmiyor, herhalde iyi yapıyor bu devletin bu sistemine ancak böyle baş edebiliyor herhalde.

O para kesilecek, oğlu işe girdi diye. Yani, bakım emeğini de böyle adlandırıyor. Kadınlara sosyal güvence yapılacağına ilişkin bir dedikodu var. Yani, kadınlar arasında bu dedikodu, sadece dedikodu ama.

Bununla ilişkili bir diğer konu da kız çocuklarıyla, erkek çocukların aynı eşit düzeyde yetiştirmediğimiz. Kız çocuklarımıza bir başkasının da, aile büyüklerinin ya da aile



fertlerinin engellilerinin de bakılması öğretilir. Mesela, erkek çocuklarımıza bunu öğretmeyiz. Erkek çocuklarını en fazla kendi sofralarını hazırlamak, tabaklarını da sofradan kaldırmayı öğretiriz. Benim oğlum da dahil. Ama kız çocuklarımıza, annemize bakmayı, kocamıza bakmayı, babasına bakmayı, kardeşine bakmayı, evimizi temizlemeyi de öğretiriz.

Dolayısıyla, çocuk işçiliği de girer işini içine. Çünkü biz ev eksensiler de diğer çalışanlardan farklı bir hayat sürmüyoruz. Biz de işi yetiştireceğimiz zaman, kız çocuklarımızdan yardım istiyoruz. 6-7 yaşındaki çocuklarımız bize toz duman böyle göklere erişen, işte bahçıvan eldivenlerinin çevrilmesinde mesela yardımcı olurlar. O tozdan karşındakini zor görürsün, ama yedi yaşındaki benim kız çocuğum onu eldivene takarak, tersine çevirir, o tozlar hem o hane halkını etkiler, hem de benim çocuğumu. Bu da çok ciddi bir sorundur. Ev eksensli çalışma, kadın işçi olmak ve işçi sağlığı ve iş güvenliği ilişkisi; kumaş alıp, kilim dokumak, toza bağlı astım, solunum bozuklukları. Bunun gibi birçok çeşitli hastalık var. İlk ağızda sayabileceklerimiz. Biz bunların meslek hastalığı olduğunu düşünüyoruz. Yaptığımız çalışmaları da bu anlamda yapıyoruz. Ama bir meslek hastalığının nasıl tanımlanabileceğini, koşullarını karşılayıp, karşılamadıklarını bilmiyoruz. Çünkü bu konunun uzmanı değiliz.

Birinci sorum, yaptığımız tüm yemeklerin meslek içinde yapılmaması; yani ben kendim bizzat ev eksensli işçiyim. Hem parayla yemek yapıyorum, hem evime yemek yapıyorum. Hem kızlarıma oğluma dikiş dikiyorum, hem parayla dikiş dikiyorum. Evime makarna yapıyorum, hem parayla makarna yapıyorum. Bunların hangisi meslek hastalığına giriyor, hangisi girmiyor. Yani, bunu bilmiyoruz.

Bu noktada ev eksensli çalışmada meslek hastalıklarının nasıl kanıtlanacağı gerçekten önemli bir mesele; Bu meslek hastalıkları tabii ki sadece ev eksensli çalışanlara özgü bir şey değil. Ev eksensli çalışmaya özgün olanlar yaptığımız dokuma, yanı sıra saya, öbür gün diktiğimiz dikiş, yani bizdeki meslek hastalıklarının hepsinin birden ortaya çıkması. Çünkü biz düzenli gelir, düzenli iş yok derken, aynı işin düzeni de yok. Bugün motor sanayide çalışıyorsunuz, yarın gıdada, gece de tekstilde çalışıyorsunuz. Yani, bugün ben motor parçası takıyorum, öğleden sonra dikiş dikiyorum, gece de gözüm görmediği için gözümü yormamam gereken, işte kalın örgü ya da kesim gibi işler yapıyorum. Mesela, dikiş kesimi yapıyorum. Onun için bizdeki meslek hastalıklarının hemen hemen hepsi birden ortaya çıkıyor. Bu da tabii kaygı, çelişki, yani işte kadınsın, çok yorgunsun, bütün hastalıklara sahip oldun. Tabii, kötü beslenme, iyi koşullarda yaşamama meslek hastalıklarının hepsinin bir arada ortaya çıkmasında etken oluyor. Ben sunuş hakkımı diğer akademisyenlere verdiğiniz haktan faydalanacağım; çünkü en son en uzun konuşan 21 dakika konuştu, hak verilmez alınır, 21 dakikamı kullanacağım. Özellikle, Hakkari'deki arkadaşımız buraya gelemedi. Buranın parası, uçak biletini karşılayamadığı için. Ama hepinize selam gönderdi ve şunu söyledi: "Barış olmayan, can güvenliği olmayan bir yerde, hangi işçinin sağlığından bahsedilecek, gelip iki laf söylemek isterdim" dedi.

Burada önemli bir nokta, ev eksensli çalışma sırasında kullanılan maddelerin zararlarına karşı önlemler alınmaması ya da zararlı maddelerin kullanımının önüne geçilememesi. İş yerlerinde bu denetimlerin yapılmadığını biliyoruz, ama ev eksensli çalışmada bu sorunun olduğunu da belirtmek istiyoruz. Ayrıca, ev eksensli çalışmada sadece işçi değil, onun yanı sıra bakımını yaptığı çocuklar, yaşlılar da etkileniyor. Hane halkı aynı etkilere maruz kalıyor.

Bir parantez de şöyle açalım. Bizimle birlikte hane halkının da yaptığı işten kaynaklanan sorunlara maruz kalması nedeniyle evet biraz önce dediğim gibi iş sağlığı değil, iş sağlığı teriminin daha kapsayıcı olduğunu düşünüyoruz.

Genel olarak esnek çalışma biçimlerinin özelde ev eksenli çalışmanın küreselleşmesiyle birlikte, yaygınlaşmanın işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları bakımından ilk önemli sonucu şudur. Artık fabrika işyeri odaklı işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları geçersizdir. Çalışanların giderek daha büyük bölümünü kapsayamaz hale gelmiştir.

Ev eksenli çalışmanın küreselleşmeyle birlikte yaygınlaşan çalışma biçimlerinden birisi olmasının, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanındaki politikalar için ilk önemli sonucu şudur; Artık fabrika işyeri odaklı, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları çalışanları giderek daha büyük bölümünü kapsayamaz hale gelmiştir. Fabrika işyeri odaklı değil, ev eksenli çalışma dahil, tüm dışarıdan çalışma biçimlerine odaklanan bu çalışma biçimlerinin koşullarına uygun ve bu işçilerin ihtiyaçlarına yönelik bir işçi sağlığı ve iş güvenliği anlayışına acil ihtiyaç vardır.

Part-time çağrı usulü sokakta ev işçiliği veya ev eksenli gibi yeni çalışma biçimlerindeki işçilerin işçi olduklarının tanınması ve işçi olarak örgütlenmelerini destekleyecek düzenlemeler teşvik edilmelidir. Çünkü bizler de tıpkı fabrikada, büroda çalışan işçiler gibi yaşamımızı sürdürmek için çalışıyoruz. Dışarıdan herkesin gördüğü gibi boş zaman değerlendiriyoruz, boş zamanımızda okey oynamayı da biliyoruz.

Yalnız desteklenmesi denilirken, işçilerin kendi hak örgütlerinin, kendileri tarafından oluşturulmasını kastediyoruz. Başkaları tarafından öncülük değil. Hâlâ Türkiye'de ev eksenli çalışma dahil, dışarıdan çalışma biçimlerinin tamamı güvencesizdir. Sosyal güvenlik kapsamı dışındadır, oysa yukarıda değindiğimiz gibi, güvencesizlik sosyal güvenlikten yoksun olma, genelde sağlık ve özelde iş sağlığı sorunlarının iyice katmerleşmesine, çözülmez hâle gelmesine yol açıyor.

Düşük ücretli, kötü çalışma koşulları yine bu güvencesizlikle ilişkilidir ve bunlar işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını da artırmaktadır. Dolayısıyla, işçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları, toplam iş politikalarıyla birlikte düşünülmelidir.

ILO'nun son yıllarda öncelikle savunduğu insana yakışır iş yaklaşımının desteklenmesi ve yaygınlaştırılması, ev eksenli çalışma dahil, tüm güvencesiz çalışma biçimlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği koşullarının düzenlenmesinde de önemli bir etken olacaktır.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği politikaları dediğimiz gibi bütünsel olmalıdır. Cinsiyetçi iş bölümüne ve bunun hem temel ögesi, hem de sonucu olan karşılıksız ev içi kadın emeğine ilişkin önlemler bu politikalarla birlikte düşünülmelidir. Çocuk, hasta, yaşlı bakım emeğimizle ilgili var olan düzenlemeler değiştirilmelidir. Gelir yardımı, bakım işlerinin tamamen kadınların sırtına bırakılmasını pekiştiren bir uygulamadır. Bunun yerine, bu hizmetlerin yaygın ve herkesin ulaşabileceği kadar ucuz ya da karşılıksız yerelerin sunabileceği bir hizmet olmalıdır.

Sanırım, kimsenin hakkını gasp etmedim, ama hakkımı da vermedim, herhalde sunuş hakkım doldu.

**Oturum Başkanı-** Normal seyir içinde özellikle akademisyen arkadaşlarımızdan daha fazla zaman ayırma noktasında bir hemfikirliliğimiz vardı ve o şekilde de uyguladık. Yoksa, sizlere akademisyen arkadaşlardan daha az zaman ayırma gibi bir durumumuz

söz konusu olmadı. Mümkün olduğu oranda da dikkat etmek isteriz, bu hususa. Şimdi de Atık Kâğıt İşçileri Komitesi adına sunumunu yapacak arkadaşşı davet ediyorum.

**Fehmi ÇELİKOF** (Atık Kâğıt İşçileri Dayanışma Komitesi)- Hepinize saygılar. Atık kâğıt işçisiyim. Buraya başka bir arkadaş gelecekti, ama gelemedi. Onun için ben hani işten arabamı bıraktım geldim. Biraz da sıkı giyinmem lazımdı. Kusura bakmayın, bu halimle geldim. Ben buraya özellikle geri dönüşüm işçileri ve Katık Dergisi adına geliyorum. Dergi yaklaşık 1997'den beri düzenli olarak çıkmıyor, ama bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Şimdiye kadar 9 sayı çıkarttık. Yakında iki üç gün sonra 10. sayı çıkacak. Keza, Ankara'da dernek açtık. İstanbul'da Tarlabası'nda dernek açtık. Antalya'da dernek açtık. Atık kâğıt işçileri diğer illerdeki atık kâğıt işçileriyle biz zaman zaman görüşüyoruz. Yazı falan topluyoruz.

Onun için belki gözle görünecek fazla bir sesimiz falan yok; ama gene de bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Atık kâğıt işçilerinin gün geçtikçe sayıları artmaktadır. Bugün Ankara'nın her sokağında rastlayabiliyorsunuz. Bu hani hükümetin ekonomik hedefleri yükseltmesinin en güzel örneği "atık kâğıt işçilerinin çoğalmasıdır". Yaklaşık yaptığımız tespitlere göre Ankara'da olduğum için, Ankara'dan bilgi vermek istiyorum. 20 bine yakın atık kâğıt işçisi var. Bu 20 bin işçinin büyük bir çoğunluğunun herhangi bir sağlık güvencesi yoktur. Yani büyük bir kısmının. Bazılarının Yeşil Kart'ı var.

Hacettepe Üniversitesi'nden öğrenciler geldiler, bizimle tanıştılar. Belediye'den, devletten taleplerimizi sordular. Biz de yüzde 80 küsür bize karışmasını yeter dedik. Çünkü bu sefer karıştıklarında sokağa daha rahat çıkabilir miyiz, bunun üzüntüsü var; bunun kaygısı var.

Onun için biz onlardan bir şey beklemiyoruz. Biz biraz daha örgütlenip, kendi sorunlarımızı kendimiz, yani bütün işçilerle birlikte kazanmayı düşünüyoruz. Atık kâğıt işçilerinin büyük bir kısmı bölgeden düşük yoğunluklu savaş nedeniyle köylerini terk etmek zorunda kalanlardan oluşmaktadır. Benim de 1994 yılında Hakkari'de köyümüz yıkılıp yıkıldı ve sonra atık kâğıt işçisi olarak sokaklarda çalışmaya başladım.

Ben biraz da burada olmanın heyecanıyla konuşmakta zorluk çekebiliyorum. İlk defa böyle bir yerde konuşuyorum. Biraz da heyecan verici, onun için fazla uzatmak istemiyorum. Bu vaktimi benden sonra birilerine hediye olarak vermek istiyorum. Ama yakında 10. sayımız çıkıyor. Dergimize ulaşmanızı tavsiye ediyorum. Hepinize saygılar, sevgiler.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz. Şimdi de Ev İşçileri Dayanışma Sendikası adına sunumunu yapacak arkadaşşı davet ediyorum.

**Ev İşçileri Dayanışma Sendikası-** Merhaba arkadaşlar. Bizi buraya davet ettiğiniz için, buradaki arkadaşlara öncelikle teşekkür ediyorum. Bununla beraber demin Gülsüm arkadaşşımın eleştirisine de katılıyorum. Keşke eşit koşullarda burada olsaydık. Ama maalesef değiliz, umarım bundan sonraki süreçlerde eşit koşullarda burada oluruz.

Ben de sunumuma başlamadan önce, kısaca şuna değinmek istiyorum. Bizim de buradaki kitapta yer almak istediğimiz yazımızı daha sonrasında göndererek, kitapta yer almasını isteyeceğiz. Onu da burada başta belirtmek istiyorum.

Kısaca sunumuma başlamak istiyorum. Çok uzun tutmayacağım, çünkü örneklerle, başka benim gibi uzun yıllardır ev işçiliği yapan başka bir arkadaşşımın kendi duygu ve düşünceleriyle, yaşadıklarını ve düşüncelerini burada sizinle paylaşmasını istiyorum.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği derken, biz ev işçileri olarak özellikle sistem tarafından iş güvenliği ya da iş sağlığı noktasında bilinçli olarak güvence altına alınmıyoruz. Neden güvence altına alınmıyoruz dediğimizde işçi olarak görülmemizdir. Çalışma Bakanlığı bizim üzerimizden paralar kazanıyor. İstihdam bürosu üzerimizden paralar kazanıyor. Bizler eziliyoruz, ara yerde bizleri toz bezi olarak kullanmaya çalışıyorlar ve bize toz bezi muamelesi yapıyorlar ve biz de örgütlenme sürecimizde toz bezi olmadığımızı söyleyerek, kendi mücadelemizi vererek, bu süreç içerisinde Çalışma Bakanlığının kendi görevini yerine getirerek, bu şekilde bizi işçi görmesi ve ILO sözleşmesini kabul etmesi noktasında çağrıda bulunuyoruz.

Meslek hastalıkları olsun, psikolojik hastalıklar olsun, neler yaşıyoruz, buna dair kısaca sizi bilgilendirmek istiyorum.

Birincisi, psikolojik sorunlarımız var. Hem işyerinde, bazen de kendi evlerinde ailelerinin aşağılanması, hor görülmesi, hakarete, kötü söz ve davranışlarına kamera ve ses dinleme cihazlarıyla maruz kalması. Hayatlarına müdahale edilmesi sonrasında ev işçilerinin sıklıkla stres, depresyon ve diğer duyu durum bozuklukları görülüyor. Özellikle, kendi kendini değersiz hisseden ve bunalımlarından çıkmayacağını düşünen arkadaşlarımız intihar boyutunda ve intihar yönelimi içerisindedirler.

Bir ikincisi; Gülsüm arkadaşım da değindi. Ev içinde çalışan arkadaşlarımızın çoğunluğu kadındır ve kadına yönelik şiddete maruz kalıyor. Ne yaşıyoruz biraz bundan bahsetmek istiyorum. Arkadaşlarımız özellikle zengin mahallelerde erkek işverenler tarafından tacize, tecavüze maruz kalıyor. Tecavüze maruz kaldıklarında bu olayı çevresi ile paylaşmadığı noktada evlerinde intihar ediyorlar ya da o anda işverenin tecavüsünden kurtulmak için kendilerini camdan atarak intihar girişiminde bulunuyorlar.

Üçüncüsü; yapılan iş kaynaklı meslek hastalıklarımıza yönelik biraz değineceğim. Temizlik ve ev işi yapan kadınlar doğrudan kullandıkları malzemelerden kaynaklı, deri hastalıkları, sistit, astım, ağır kaldırmaktan kaynaklı rahim düşmesi, bel fitiği, boyun fitiği, (çünkü ters hareket yaparken, cam silerken ters hareket yapıyor) gibi hastalıklara maruz kalıyorlar.

Çalışma saatlerinin uzunluğu ve yatılı çalışanların kendine ait odalarının olmayışından kaynaklı izin zamanlarının kısıtlı olmasından kaynaklı kronik yorgunluk söz konusu. Hasta bakıcılık yapan kadın arkadaşlarımız hijyenik ortamlarda çalışmadığı için, hastalıklar maalesef onlara da bulaşıyor. Biraz da onların bu noktada işveren tarafından o hijyenik ortamı sağlayamıyor oluşundan kaynaklı, artı bununla beraber birçok işi yaptırmaya çalışıyor olmasından birçok sorun yaşıyor.

Dördüncüsü, iş kazalarına değinmek istiyorum arkadaşlar. İş kazalarında bu sene içerisinde 2011 yılı içerisinde 50 tane ev işçisi arkadaşımız camdan düşerek, hayatını kaybetmiştir. İş cinayetine kurban gitmiştir. Yaklaşık 15 ayda birçok arkadaşımız da iş kazaları sonucu ya sakatlanmıştır ya da o sakatlanmalar sonucunda tedavi görmek zorunda kalmışlardır. Bunlara karşı Ev İşçileri Dayanışma Sendikası olarak neler yapıyoruz, taciz, tecavüz, şiddete uğrayan arkadaşlarımıza hukukçu arkadaşlarımızın desteği, yasal yardımlar sağlıyoruz. Psikolojik sorunlar yaşayanların sorunları konusunda onlarla konuşuyoruz, onları güçsüz ve yalnız olmadıklarını hissettirmeye çalışıyoruz. Bazı doktor arkadaşlarımızla, meslek hastalıklarına yakalanan arkadaşlarımıza yardım ediyor, ama sigortamız olmadığı için sağlık hizmetlerine erişmekte güçlük çekiyoruz.

Bunların hepsinin karşılığı baktığımızda, sistem bizi yani sadece ev işçilerini değil, hepimizi yerden yere vuruyor bu şekilde. Ancak, biz bu durumlarda bazı platformlarla

beraber hareket ediyoruz. Kadına yönelik şiddetle ilgili. Kendi çalışmalarımız noktasında şiddete sık maruz kaldığımız için, bunları yaşadığımız için kadına yönelik şiddetle ilgili olarak kadın cinayetlerini durduracağız platformunda da ayrıca yer alıp, kadın arkadaşlarımızın şiddete karşı bilinç yükseltmesini sağlamaya çalışıyoruz; bilinçlerini yükseltmeye çalışıyoruz.

Öncelikle gündelik hizmetlilik, hasta bakıcılığı, aşçılık, çocuk bakıcılığı gibi mekanı ev olan bütün işlerin ev işi olarak tanımlanmasını ve ILO yasaları kapsamına alınmasını ve ILO Ev İşçileri Sözleşmesinin tanınmasını istiyoruz.

Sigortalı işçiler haline gelip, sağlık hizmetlerinden yararlanmak istiyoruz. Sağlık sorunlarımızın araştırılıp, meslek hastalıkları olarak sınıflandırılmasını ve işverenin sorumluluğunda görülmesini istiyoruz. Bu nedenle, iş sağlığı konusunda çalışanların, bu kongreye katılan herkesin fikir ve önerilerine ihtiyacımız var diyoruz, açık yüreklilikle. Kendi duygu ve düşüncelerini anlatması için sözü Şengül arkadaşşıma bırakıyorum.

**Soru-** Ben de herkese merhaba diyerek başlamak istiyorum.

Bunları yazdım, ama zorlanarak okuyorum. Pek okumak istemediğim bir şey. Çünkü ben eşitliğin olacağına inanmıyorum. Ben de yatılı çalışan arkadaşlardan birisiyim. Yatılı çalışanın kendine kalan zamanı yok. Umutsuzluk, mutsuzluk, sürekli çalışma, yorgunluk ve hastalık. Hayata ve ailesine verecek boş bakışlar..

Mutlu olmak için eğer kalmışsa iki damla gözyaşı, bir gayret, bir çift gözden içinize akıtılan zehri temizlemek için iki damla. Bir anda on iş buyururlar. Temizlik bahane, ama çare işte saldırmak. Seni yok etmek. Sorumluluk vermezler, neden sorumluluk almadın derler. Sorumluluk verirler, neden sorumluluk aldın denilir. İşlerini yapman için değil, yapmaman için uğraşırlar. Sonra da “bu aptallar bir işi de söylemeden yapamazlar” denilir. Örnek, sen uyanırsın, çayı demler, masayı kurar, ekmeği ısıtır, yumurtayı çayı yaparsın. “Sen çekil kenara, ben çocuklarımı beslemeyi bilirim” yemek yaparken ütü ister, ütü yaparken çay ister. Sonra getir götür, bu işler neden bitmez, hiç anlamıyorum derler.

Eğer bir gün sürünerek değil de, düz yürüyorsanız, ya buzdolabı dökülür ya da gardrop. Seni bitirmeden iş bitmez. Hastalık kusur, çocuk sorun. Babam felç geçirdi, izin istedim, işten kovuldum. Oğlum ameliyat oldu, izin istedim, verdi yoldayken telefon açıp, “bir daha gelme, bize sorunsuz insan lazım” dedi. Hizmetçi taze yemek yemez, kahve içmez, herkesten önce kalkar, sonra yatar. Onun içindeki sorunları konuşması dedikodudur. Arkadaşlarıyla iletişim kuramaz. Fikirleri yoktur, müzik zevki elektrodur. Mutfak robotu, elektrik süpürgesi, kapı ve telefon zili. Okuduğu kitap, yiyecekler en son kullanma tarihi ve deterjan markasıdır. Bu kadar.

**Oturum Başkanı-** Teşekkürler. Şimdi de Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi adına sunumunu yapacak arkadaşşı davet ediyorum.

**Mevsimlik Tarım İşçileri Sendika Girişimi-** Ben de Çukurovalı Tarım İşçileri adına kongrede emeği geçenleri ve kongrede hazır bulunanları saygıyla selamlıyorum. Tarım işçileri güvencesizdir, çünkü İş Kanunu kapsamı dışına tutulmuştur öncelikle. Hem AKP hükümeti tarafından hazırlanan 4857 sayılı Yasa, hem de bundan önceki yasalara bakıldığında, tarım işçileri ısrarla İş Kanununun kapsamı dışında yer alan sektörler arasında yazılmıştır.

Dolayısıyla, bir şekilde tarım işçilerinin güvencesizliği devlet tarafından güvence altına alınmıştır diyebiliriz. Tarım işçileri güvencesizdir, öncelikle örgütsüzdür. Tarım işkolunda örgütlü bulunan sendikalar, TÜRK-İŞ'e bağlı bir sendika var hali hazırda. Hiçbir şekilde tarım alanında ücretli olarak çalışan sektörü kendisi açısından bir örgütlenme alanı olarak görmemektedir; yalnızca kamu işkolunda çalışan, işte devlet üretme çiftlikleri gibi TİGEM gibi kurumlarda kamuya bağlı olarak çalışan işçiler. TÜRK-İŞ'e bağlı Tarım-İş Sendikasında örgütlüdür veya bu sendikanın hedef alanı içerisine girmektedir.

AKP hükümeti ve önceki hükümetler tarafından tarım işçileri ısrarla İş Kanunu kapsamı dışında tutulmuştur. Diğer taraftan emek örgütleri açısından da bakıldığında, aslında tarım işçilerini İş Kanunu kapsamı içerisinde olması yönünde de geçmiş dönemde bir talep dile getirilmiş değildir. Bundan sonraki süreçte biz bunu emek ve meslek örgütlerinin ortak bir talebi olarak dile getirilmesi, dillendirilmesi, bir mücadele şiarı olarak öne çıkartılması gerektiğini düşünüyoruz. Çünkü halen ülkemizde biraz önce de rakamlarla dile getirildi. Sayıları milyonları bulan bir kesim, tarım sektöründe ücretli olarak çalışmaktadır ve bu güvencesiz bir şekilde çalışmaya devam etmektedir.

Biraz önceki sunumda, Alpaslan Türkkhan Hocamız zaten ayrıntılı ve bilimsel bütünlüklü bir şekilde tarım işçilerini çalışma koşullarını, yaşam koşullarını özetlemiş oldu. Bize de çok fazla bir şey bırakmadı. Tarım işçileri çoğunlukla mevsimlik olarak göç eden işçiler. Bu göç esnasında zaten göçle birlikte sorunlar başlamaktadır. Tarım işçileri trafiğe çıkması uygun olmayan araçlarla, şehirlerarası yolculuk etmekte veya aynı şehir içerisinde kentin varoşlarından, tarım alanlarına taşınmaktadır. Bizim bu konuda 2006 yılında Adana'da yapmış olduğumuz bir çalışma, tarım işçileri açısından bir hak kazanımıyla sonuçlandı.

2006 yılına kadar Adana'da tarım işçileri kentin varoşlarından tarım alanlarına, tarlalara kamyonlarla taşınıyordu. O süreçte bizim işçilerle yapmış olduğumuz toplantılar, basın açıklamaları, tarım işçileri arasında topladığımız beş bine yakın imza neticesinde 2006 yılından sonra tarım sektöründeki işçiler Adana'da, Çukurova bölgesinde, diğer illere de bu sirayet etti. Hiçbir şekilde kamyonlarla tarlalara taşınmıyor artık. Otobüslerle taşınmaya başlandı. Bizim yapmış olduğumuz çalışmanın tarım işçileri açısından, onların sağlıklı koşullarda çalışma imkânlarını elde etmesi açısından kısmen de olsa bir kazanım olarak düşünüyoruz. Çünkü biz bu çalışmaya başladığımızda, Adana'da çalışan tarım işçilerinin en önemli sorun olarak gördüğü konulardan birisi, tarlalara taşınma sorunuydu. Bir şekilde bu sorunun halledilmiş olması, diğer sorunların da halledebileceği yönünde bizim açımızdan bir umut yaratmaktadır.

Tarım işçilerinin sorunları, çalışmak üzere mevsimlik olarak gitmiş oldukları illerde son bulmamaktadır. Gitmiş oldukları yerlerde tarım işçileri kendi imkânlarıyla kalacak yer problemlerini, kendi imkânlarıyla kurmuş olduğu çadırlarla sağlamaktadır. Hiçbir şekilde devlet, kamu bu konuda kendisini yükümlü olarak görmemektedir. Bizim ısrarlı bir şekilde bu alandaki sorunlara (taşınma, yerleşim, barınma) ilişkin devletin aslında aktif bir rol üstlenmesi, bir sorumluluk alması gerektiği kanaatindeyiz.

Devlet bu alanda hem taşımaya ilişkin problemleri çözme, denetleme konusunda rol üstlenmeli, hem de tarım işçilerinin barınma sorunları konusunda rol üstlenmeli diye düşünüyoruz. İlimizde ayrıca mevsimlik olarak göçün dışında, yaklaşık 15 yıldır daimi olarak çadırlarda yaşayan Adana, Karataş, Tuzla bölgesinde çadırlarda yaşayan, Kürt illerinde yaşanan çatışmalı ortamın neticesinde boşaltılan köylerden gelerek, tarlalarda kurmuş olduğu çadırlarda daimi olarak 15 yıldır yaşayan tarım işçileri vardır.

15 yıl boyunca bu ailelerin çocukları normal bir yaşam, ev ortamını hiçbir şekilde görmüş değildir. Sürekli çadır ortamında yaşamıştır ve bu 15 yıl boyunca da bu işçilerin bu sorunları konusunda devlet, valilik, herhangi bir çözüm üretmiş değildir.

Oysa bu sorunun çözümü konusunda biz somut önerilerde bulunduk. Bu konuda da Adana Valiliğine bir imza topladık ve dilekçe verdik. Tarım işçilerinin barınma koşullarının prefabrik yapılarla çözülebileceğini düşünüyoruz. Bu prefabrik yapılarla mevsimlik olarak gelen işçilerin sağlıklı, hijyenik koşullarda çalışması, barınması sağlanabilir diye düşünüyoruz. Bu konuda valiliğin, kamunun göreve alması gerekmektedir.

Tarım işçilerinin göç etmiş olduğu illerde Bursa, Ege Bölgesi, Karadeniz gibi illerde de valiliklerin aslında benzer bir sorumluluğunun olması gerektiğini düşünüyoruz. Genel olarak tarım işçilerinin problemleri aslında örgütlenmeyle aşılabilecek sorunlar. Sendikalaşmayla çözülebilecek sorunlar diye biz düşünüyoruz. Tarım işçileri nüfusunun büyük bir çoğunluğu bilindiği üzere, aslında Kürt illerinde yaşanan, bu savaşın neticesinde şehirlere göç etmek durumunda kalmış işçiler oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu alanda örgütlenmede, sendikalaşma mücadelesinde de bölge illerinin belediyelerine, milletvekillerine, Mecliste grubu olan siyasi partilere de önemli ölçüde görev düşmektedir.

Tarım işçilerinin örgütlenme çabası içerisinde diğer illerden gelip de, burada kongreye destek olan herkesi de bize destek olmaya davet ediyorum, teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz.

Şimdi de, Ostim İşçi Sağlığı Meclisi Girişimi adına sunumu yapacak arkadaşı davet ediyorum.

**Ostim İşçi Sağlığı Meclisi Girişimi-** Merhaba arkadaşlar. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresini OSTİM işçileri adına selamlıyorum. Bu kongrenin emeğin korunması mücadelesinde bir kaldıraç olmasını temenni ediyoruz, OSTİM işçileri olarak. Şimdi, OSTİM biliyorsunuz geçen sene 3 Şubat'ta torba yasaya karşı mücadelenin verildiği bir günde patlamalarla gündeme geldi ve OSTİM'de biz 20'ye yakın sınıf kardeşimizi kaybettik. Patlamaların nedeni işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmamasıdır; çünkü işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınması patron için ayrı bir maliyettir; ayrı bir maliyet hesabıdır.

Patlamadan önce de iş cinayetleri ve iş kazaları yaşanıyordu; patlamadan sonra da iş cinayetleri ve iş kazaları yaşanmaya devam ediyor. İki ay önce bir işçi arkadaşımız kaynar su kazanına düşerek, yaşamını yitirdi. Yine çok kısa bir süre önce bir işçi arkadaşımız vincin kafasına sarkması sonucu, beyni parçalanarak yaşamını yitirdi.

Şimdi, bu sorunlar burjuva demokrasisi içinde çözülemez. Burjuva meclisinde komisyonlar kurularak hiç çözülemez. Çünkü bizim OSTİM işçileri, Tuzla tersane işçileri ve madende çalışan işçilerin canına ot tıkayanlar burjuva meclislerinden o yasaları geçirmektedirler. Bu iş ancak havzalarda, atölyelerde, fabrikalarda öncü işçi kurullarının kurulması, işçi sağlığı meclislerinin kurulması, işçi sınıfının öz örgütlülüğünün kurulması ve Türk Tabipler Birliği, TMMOB, KESK diğer kitle örgütlerinin buralara sunacakları desteklerle olur.

Dolayısıyla, baktığımızda, her iş kazasından sonra, her patlamadan sonra, denetimler olur, bilirkişi raporları açıklanır vesaire. Buralara ruhsatı verenler de aynı

kurumlar, denetleyenler de aynı kurumlar. Dolayısıyla, buraların denetlenmesi bağımsız örgütler tarafından olmalıdır. Bir kaza veya iş cinayeti yaşandığında bilirkişilerin bağımsız örgütler tarafından yönlendirilmesi gerekir ve bu konu kongrenin sonucunda çıkacak olan, kararlarda yer almalıdır. Yani, OSTİM gibi, Tuzla tersaneleri gibi yerlerde herhangi bir iş kazası iş cinayeti yaşandığında, devletin kendi kurumları değil, bağımsız kurumlar denetlemeli; hatta sendikalar örgütlü veya örgütsüz olduğuna bakılmaksızın, ani baskınlar düzenlemelidir.

Kendi örgütlü olduğu yerler dışında da ani baskınlar düzenlemeli ve sorunlar açığa çıkarmalıdır. Bizim OSTİM’de yaşadıklarımız, gördüklerimiz ve tanık olduklarımız, yaşamadıklarımız, görmediklerimiz ve tanık olmadıklarımızdan daha azdır. Dolayısıyla, bu kongrede çıkacak olan sonuçlar yaşamadıklarımızın, görmediklerimizin ve tanık olmadıklarımızın açığa çıkarılmasında öncülük etmeli ve bunun için mücadele etmelidir.

Bu kongreye katılmadan önce, internette bir araştırma yaptım. 78’de bu kongre ilk olmuş. Türk Tabipler Birliğinin İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi. Sonuç Bildirgesinde son maddesi. Çok önemli: Çözümün üretim araçlarının özel mülkiyetine son vermektir şeklinde dile getirilmiş. Bu kararın da Kongre Sonuç Bildirgesinde çıkmasını temenni ediyorum. Kongrenin aslında, biraz önce Tuzla tersanelerinde konuşma yapan işçi kardeşimin dediği gibi, yerelerde örgütlenmesinin daha anlamlı olacağını düşünüyoruz. Yine atık kağıtçı işçi sınıfı kardeşim Fehmi’nin bahsettiği, ona bir gönderme yapmak istiyorum buradan. Evet, bizim kimseden bir beklentimiz yok; bize dokunmasınlar yeter. Biz yapmamız gereken şeyi yaptığımızda, bu sonuçların değişeceğini görebiliriz.

Şimdi, sizleri OSTİM işçilerinin patlama anında çektiği görüntüler ve kendi fabrikalarında çektikleri fotoğraflarla baş başa bırakıyorum, teşekkür ediyorum. Bu arada Fehmi arkadaşımın kullanmadığı süreyi de dayanışma amaçlı almış bulunmaktayım, teşekkür ediyorum.

Bu fotoğraf bir fabrikada çekildi. Akyurt’ta makine üretimi yapan bir fabrika. Böyle bir şey var, ama bu fotoğrafı yine bir arkadaşımız çekti, ismini de “Karanlıktan Aydınlığa” koydu. İşte ısınma koşullarımız, çalışma ortamı çok sıkışmış bir mekanda işçi arkadaşımız kaynak yapıyor. Biraz önce meslek hastalığıyla ilgili bir yazı vardı. Çok büyük bir fabrika ve bütün bölümlerinin iç içe olduğu, boyama, taşlama, kaynak atölyesinin iç içe olduğu bir mekân. Havlandırma yok, aspiratörler kullanılıyor. Aspiratör yukarıda olduğu için, metal tozunu daha çok yukarı çekerek, daha fazla metali almamızı sağlıyor. Dolayısıyla, o ışık süzmesi gibi eğilen şey, aslında metal tozudur. Yakından birebir gördüğümüzde, o metal tozudur. Yine aynı şey. Burası bir galvaniz atölyesi OSTİM’de. Havlandırma yok, ama patron havlandırma yerine camları kırarak, demir parmaklık yaptı. Daha temiz hava almamız için. Burası arkadaşlar, yemek yediğimiz yer. Arkadaşlar; İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresinin afişlerini biz OSTİM’e sürekli yaptık, ama her yaptığımızda güvenlik görevlileri tarafından söküldü. Biz bir daha yaptık. Şimdi, Halkbank ve OSTİM Organize Sanayi Bölgesi işbirliğiyle, Riskmet’in katkılarıyla, Ankara sanayici ücretsiz iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimi. Biz de burada böyle bir şey yaratmak istedik. İşçi Sağlığı Güvenliği Kongresinin afişini yaptırдық. Burası da bir galvaniz atölyesi. Görüyorsunuz, yine havlandırma sistemi yok. Yine bir arkadaşımız çok tehlikeli bir şekilde kaynak yapıyor. Hiçbir güvenlik önlemi yok. Arkadaşlar, bu patlamadan hemen sonra, bu patlamanın olduğu yerde çalışan arkadaşlarımızın, gece vardiyasında çalışan arkadaşlarımızın giderek çektiği görüntüler. Sabah da çekilen görüntüler var, onları da sizle paylaşmak istiyoruz.



İlk patlamanın olduğu yer. Arkadaşlar, burada dikkatinizi çeken bir şey var mı? Patronun kasası hâlâ sağlam. Patlamanın olduğu ilk yer. Patlayan katliam tüpler yaklaşık 200-300 metre ileride çektik bu fotoğrafları. Patlamanın hemen karşısında, çok uzak bir yerde yine şiddetini göstermek açısından çekilen fotoğraflar. Yine ironik bir şey. Patlayan tüp ve yangın söndürücü. Patlama ile ilgili olarak Ankara Sanayi Odası konuştu ve “hayır hiçbir sorun yok” dedi. Orada 83 yılından beri çalışan bir işçi arkadaş hiçbir zaman için denetim olmadığını söyledi. Diğer işçi arkadaş da, bir sene önce, arka sokakta bir atölyede iki kere patlama meydana geldiğini söyledi. Biz mücadele etmediğimiz sürece bu patlamalar son da olmayacak. Kongreyi tekrar selamlıyor kongrede çıkacak olan sonuçların, emeğin korunması mücadelesinde bir kaldıraç görevi görmesini temenni ediyoruz, teşekkür ediyoruz.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyoruz.

Değerli arkadaşlar; biliyoruz uzun bir sunum oldu. Güvencesizler, geleceksizlik ve sağlık konulu oturumumuzda dokuz sunum yapıldı. Üç slayt film gösterimi yapıldı. Hayli zaman ilerledi, biliyoruz. Bu çerçevede kısa değerlendirme ihtiyacı duymuyorum artık. Ancak, güvencesizliğin öz itibarıyla işsizlik ve örgütsüzlük olduğu olgusundan hareketle, bunu tekrar iletme ihtiyacı duyuyorum.

Bu bağlamda, eşit koşullarda sunum yapma olanağı noktasında haklı bir eleştiri geldi. Elbette, bu ötekileştirme niyetiyle değildir; ancak Düzenleme Kurulunun bu formatı kararlaştırması, mevcut eleştiri çerçevesinden bir eksiklik olduğunu biz de düşünüyor ve ifade etmek istiyorum. Kapatmadan önce Düzenleme Kurulunun katılımcı arkadaşlar için hazırladığı belgeler var. Huzurunuzda onları takdim etmek istiyorum. Bir dakika, burada da bir eşitsizlik var, bu belgeler bize var da, işçi arkadaşlara yok.

Sayın Aziz Çelik; Sayın Gökhan Atılğan; Tuzla Tersane işçileri adına sunum yapan arkadaşları davet ediyorum yine. Hemen arkasından Atık Kâğıt İşçileri Komitesinden arkadaşları davet ediyorum. Mevsimlik Tarım İşçileri Sendikası Girişimi adına sunum yapan arkadaş. Ev İşçileri Dayanışma Sendikası adına sunum yapan arkadaş, yine Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası adına sunum yapan arkadaş. Tekrar teşekkür ediyoruz arkadaşlar, bu oturum burada bitmiştir.

## PANEL

### İŞÇİNİN BİLME HAKKI VE SAĞLIKLI EMEK

**Oturum Başkanı- Eriş BİLALOĞLU (TTB Merkez Konseyi Başkanı)-** Teşekkür ediyorum. Değerli katılımcılar, sevgili arkadaşlar; zaman açısından gecikmiş durumdayız ve ben de sizlerden ve Düzenleme Kurulundaki arkadaşlarımdan bir özür dileyerek bu oturumu açmak istiyorum.

Çarşamba günü, geçtiğimiz hafta, bu cumartesi için tüm Türkiye ölçeğinde bir etkinlik kararı verdik, bu dört örgüt olarak. Biliyorsunuz, 40'ın üzerinde avukat en son olarak gözaltına alındı ve büyük bir çoğunluğu da tutuklandı. O nedenle; bu Cumartesi günü 3 Aralık tarihinde bütün herkese çağrı çıkartan bir etkinlik kararı aldık, dört talep üzerine. “Özel yetkili mahkemeler kaldırılсын, Terörle Mücadele Yasası kaldırılсын, gözaltı ve tutuklamalara son verilsin” talepleri çerçevesinde bir yürüyüşler ve açıklamalar yapılacak.

Ben de hoşgörünüzle, 12:00'de orada olmak durumundayım ve sizlerden Düzenleme Kurulundan izin isteyeceğim. Panelimizde olan Dr. Levent Koşar arkadaşımın oturumu yönetmesini kendisinden rica ettim, o da sağ olsun kabul etti. Ben hızla konuşmacıları davet etmek istiyorum.

Fuat ERCAN “Eğitimin Genel Karakteri” başlığında bir sunu yapacak. Zamandan kazanmak için diğer oturumcuları da anons ediyorum. Buraya gelirler arzu ederlerse. “Beyaz Yakalıların Eğitimi” başlığı altında üç konuşmacı arkadaşımız var. Celal Emiroğlu, Bedri Tekin ve Özlem Özkan arkadaşlarımız. Yine bu oturum içerisinde “İşçi Eğitimi” başlığı altında Levent Koşar, Tefik Güneş ve Haluk Orhun arkadaşlarımız görüşlerini paylaşacaklar.

Doğrusu, bilme hakkı ve sağlıklı emek ilişkisi diğer oturumlar kıskanmasınlar, ama bu kongrenin bence en hassas konularından ve önümüzdeki sürece de ışık tutacak oturumlarından birisidir. Hepimiz için yararlı olacağı umuduyla, Fuat arkadaşımıza sözü veriyorum. Teşekkürler.

**Fuat ERCAN (Marmara Üniversitesi İktisadi ve İlimler Akademisi Öğretim Üyesi)-** Merhaba, günaydın. Öncelikle çok çok teşekkür ederim. Böyle bir zamanda, böyle bir dönemde işçi sağlığını ve mücadelesini gündeme taşıdığınız için. İşçi sağlığı ve iş güvenliğini gündeme taşımanın ötesinde, belki de anlamlı güzel olan şeylerden birisi de uzun zamandır beklediğimiz, istediğimiz Türkiye'deki farklı toplumsal yapıdaki örgütlerin, politik grupların bir araya gelerek, böyle bir etkinlikte bulunması. Belki de bu toplantıyı anlamlı, önemli kılan şeylerden birisi artık platform tarzı bir araya gelerek, bu tür birlikliklerin hızlandırılması, organize edilesi gereğini göstermesidir.

İkincisi; eğitimle ilgili bana verilen ev ödevi genel olarak eğitimi anlatmak. Çok genelde eğitim nedir? Fakat eğitimle ilgili konuşurken, çok dikkat etmek gerekiyor. Ben kendim farklı dönemlerde işçilik yaptım. Tornacılıktan, tersanede taşeron işçiliğine kadar... Genel olarak Tuzla'daki tersane olayında karşılaşılan bir şey var, ona dikkat etmek lazım. İşçi sağlığı dediğimizde ya da kazalar dediğimizde, eğitim sorunu üzerinden bir dilin, bir sorunun dile getirilmesi yer yer eğitim fetişizmi diyebileceğimiz, özellikle uluslararası dönemde çok çok konuşulan bir alana da taşınabilir, ona çok dikkat etmek gerekiyor.

Çünkü iş kazaları gibi bir durumda, meslek hastalıkları gibi bir durumda sadece sorunu eğitim üzerinden bağladığınızda, sorunun yapısal mantığını gözden kaçırma gibi bir problem var. O yüzden, eğitim kavramını ifade ederken, eğitimin toplumsal ilişkiler seti içindeki önemini referans vermemiz lazım; ama eğitim konusunu da çok fazla belirleyici bir noktaya taşımamak gerekiyor. Çünkü tersanedeki yaşanan kazalar, ölümlere ait. Eğer kamuoyuna bakacak olursak, ikili bir ayırım üzerinden gidiyordu. Bunlar kırdan gelen, Türkçe bile bilmeyen, eğitimsiz insanlar deniliyordu.

Ben kendi arkadaşımı bir fabrikada çok kötü, ölümden dönen bir kazayla kendini tornaya kaptırmış olarak gördüm. En son ailesiyle oradaki yöneticilerin konuştuğu ifadeyi hiç unutmuyorum. “Makineyi bilmiyordu” diyordu. Oysa makine, sakat bırakıyor, öldürüyordu. Şunu göz önüne almak lazım. Eğitimle ifade bir çerçeve kurduğumuzda, toplumdaki var olan bir sosyal olgunun hızla artması, o artışın arkasında yatan nedenlerle birlikte, ancak anlaşılır. Mesela, tersane olaylarındaki artış, Türkiye'deki tersanede gemi üretimi yüzde 90'dan, yüzde 360'a çıkan bir artış sağlanmışsa, dünyada ikinci sıraya geçilmişse, iş kazaları, ölümlerde olacaktır elbette. O yüzden, soruna bakarken, eğitimin çok önemli olduğunu, ama eğitim üzerinden bir dilin kurulmasının da problemlili olduğunu söyleyerek, en azından kendi kişisel deneyimimden başlamak istedim. Ben bundan sonra, eğitimin içinde yaşadığımız toplumdaki genel işlevine bakmak istiyorum. Çünkü şöyle bir şeyi de söyleyeyim. Çok açık ve net bir şekilde kapitalizmin bugün geldiği aşamada eğitim sadece ve sadece sermayenin, sistemin mantığıyla etkilenecek dönüşmüyor. Bugünlerde eğitim sistemi kapitalizmin stratejik merkezi konumuna gelmiş durumda.

Bir zamanlar üniversitelerde “sermaye üniversiteden defol” diyorduk. Şimdi, üniversitelerin kendisi girişimci rektörleriyle, girişimcileriyle sermayenin kendisi olmuş durumda. Niye böyle? Çünkü, kapitalist modernleşmenin mantığı gereği eğitim her geçen gün, toplumun her alanında sistemin yeniden üretimi için gerekli bir işlev görüyor.

Baktığımızda, böyle bir ifadeden önce eğitimin genel mantığı açısından baktığımızda, eğitim aslında bütün toplumsal varoluşla, bireyle toplum arasındaki köprü işlevi görür. Yani, bir toplum içine doğan çocuğu zaman içindeki toplumun sahip olduğu bütün deneyimlerin aktarıldığı bir mekanizmadır. Öyle olduğu için, yani bir ifadeyle bireyin topluma kazandırılması, diğer bir ifadeyle sosyalleştirilmesi, eğitim kanalıyla gerçekleşir.

Eğer, eğitim bireyle toplum arasında bir köprü işlevi görüyorsa, hemen aşağıdaki güç değişkeninde içerdiğini söylememiz gerekiyor. Nedir? Her türlü eğitim formel ya da enformel üç tane değişkenle kendi içinde var olur. Birincisi; eğitim kendi içinde mutlaka maddi yeniden üretim alanını içerdi der. Hem içinde yaşadığı toplumun, tarım toplumuysa ona uygun bir eğitim mantığı, kapitalist toplumsa onun üretim, tüketimine uygun bir eğitim mantığı, hem de bir kurum olarak eğitimini içindeki yapıyı ilgilendirir.

Eğitimin içinde yer aldığı toplumsal gerçekliği üretim, tüketim, bölüşüm açısından bilmemiz lazım. Bugünlerdeki iş kazaları, meslek hastalıkları Türkiye'nin maddi yeniden üretim dediğimiz, kapitalizmin modernleşmenin, sanayileşmenin içinden geçtiği döneme ait bir karakter, bir özellik kazanıyor. Ne yazık ki, buna muhalif yapılar, bu alternatif bir eğitimin, en azından Türkiye için, maddi yeniden üretim açısından henüz çok onun bilgisini sağlamaktan uzak olduğumuzu söylemek istiyorum. Mesela, Venezüella'da kendi gözlerimle gördüm, Hindistan'da gözlemediğim insanlar alternatif eğitimin pedagojik dilini sisteme karşı kurmuş durumdalar.

Bizde eğitim denilince ilk etapta egemenlerin eğitim anlayışı, halkın kültürsüzlerin eğitilmesi, muhaliflerin de eğitime baktıklarında, gene özelleştirilir gibi çok basit bir döngü içinde ele alınıyor.

İkincisi; Türkiye pratiğinde de çok önem kazanan eğitim hem toplumsal alanda, hem kendi içinde sembolik, kültürel anlam dünyalarıyla ilgilidir. Yani eğitim toplumda var olan bütün kültürel kodları size taşır. Türban tartışmasını hatırlayalım, sekiz yılda eğitim, ana dilde eğitimi hatırlayalım. O yüzden, eğitimin diğer bir karakteri toplumda var olan, kültürel kodları, anlamları, ideolojileri bütün onları kendi içinde taşır. O yüzden, mesela mesleki sağlık alanında, iş kazalarına karşı alternatif bir dili, eğitimin pedagojisini bu anlam dünyalarıyla birlikte düşünmek gerekiyor.

Üçüncüsü; eğitim her zaman, belki Türkiye için çok daha problemlidir, iktidarın yeniden üretimini içerir. Hep eşitsizlikler üzerinden kurulur. Biz mesela, Türkiye'de eğitim sürecindeki özelleştirmeyi analiz ederken, hep dışarıyı işaret ettik; ama kendi içimizde eğitimin eşitlikçi, demokratik katılımcı dilini çok fazla kurgulayamadık.

Oysa eğitim sistemi (fabrikadaki eğitim, bürodaki eğitim, üniversitedeki eğitim) toplumda var olan iktidar ilişkilerini, güç ilişkilerini bize yeniden yeniden taşır. O yüzden bu üçlü boyutu çok çok iyi düşünmek lazım. Eğitim bireyle toplum arasındaki köprü işlevi gören bir yapıdır. Öyle olduğu için, toplumdaki var olan, üretim, tüketim, bölüşüm ilişkileriyle, iktidar ilişkileriyle, ideolojik yapıyla bir bütünlük arz eder. Bu bütünlüğü görmeden, eğitimi anlamak birazcık zor olacak.

Eğitim bugünlerde sermayenin farklı talepleriyle karşılaşmış. Birincisi; Bir grup sermaye "nitelikli emek istiyoruz" diyor. Her yerde, beşeri sermaye. Bir grup da, beşeri sermaye mi istiyorsunuz, ben onu size sunarım diyor. Sertifika programları sunarım diyor. Birisi nitelikli eleman istediğinde, diğeri de onun sertifika programlarını, satmaya başlıyor. Bugünlerde çok gündemimize almamız gereken, Mesleki Yeterlilik Kurum Yasası geçen hafta çıktı. Örneğin; İnşaatlarda yetkinlik belgesi olmayanlar çalıştırılmayacak diyor.

Yetkinlik belgesi verilerek, o kazaların önlenmesi mi düşünülüyor?! yoksa mesela, Tuzla tersanelerinde o gördüğümüz gibi iki tane tersane yapısı ayrıldı. Bir grup "biz nitelikli eleman kullanacağız" dedi. O büyük sermayeyi temsil eden, Tuzla'daki işverenler, bir de çok daha az sermayeyle hızla üretim yapanlar da ikisi arasındaki ayrışma beraberinde iki farklı duruma göre eğitimi sunan yapıları gündeme getirdi. O yüzden; Eğitimin toplumdaki egemen güç olarak, sermaye açısından çok farklı anlamları olduğunu bilmemiz gerekiyor. Bazıları nitelikli eleman istiyorum diyor. O yüzden, eğitimi nitelikli elemana yöneltilim diyor. O yüzden, üniversite yapısı değişiyor, bilginin anlamı değişiyor. Bazıları da ben bu eğitim işinden para kazanırım, ben bunu satarım diyor. Sertifika programları, yetkinlik programları, hatta bir ara bir yanlışlıkla mesela, yetkin mühendislikte mühendis, TMMOB'de ben de bu işi yaparım diye bir hatalı bir şeye girmişti, TMMOB'nin küçük bir kısmı. Aramızda tartışıyoruz, ama hızla geçildi o aşamalar. Diğer taraftan, eğitimin belki bugünlerdeki en problemlisi yanı, eğitim ve toplumdaki yapılanmaya baktığımızda, Türkiye'deki devlet ve devletin eğitimle ilgili birimleri gittikçe şirketleşme eğilimine girmiş durumda. Eğitimin kendisi devlet/kamu tarafından da sunulan, satılan bir şeye dönüşmüş durumda. O anlamda eğitime yönelik her talebimiz aynı zamanda, sermayeyle devletin o alandaki etkinlik alanlarıyla çatışacaktır. Karşı karşıya gelecektir. O yüzden, eğitime yönelik taleplerin mutlaka çok iyi belirlenmesi lazım.

Çalışanları eğitim dediğinizde, farkına varmadan, şirketleşme eğilimindeki bazı kurumları, şirketleşme eğilimi içindeki sermayenin eğitim alanındaki etkinliğini destekleme gibi bir tehlike de var.

Tuzla tersane olayında yine gördük. O dönem iş kazalarının medyada hızla dolaşıma girmesinin en önemli nedenlerinden birisi neydi? Japonya'dan gelen, orada güvenliği sağlamak isteyen, orada güvenle birlikte, eğitimi sunacak şirketler gündeme gelmişti. O yüzden, öyle bir döneme geldi ki, kapitalizmin sermayenin mantığı, toplumsal alanı kendi içinde bütünsel olarak denetlediği bir dönemde kullanacağımız her argümana çok dikkat etmek gerekir.

Nitelikli eleman, bu işleri çözecek dersiniz, iki şeyi birlikte yaparsınız. Birincisi; eğitim-zeka faşizmine yönelirsiniz, ırkçılığa yönelirsiniz. İkincisi; birilerinin ekmek kapısını, yani yatırımlarını artırabilirsiniz. O yüzden, alternatif eğitimi bu iki şey açısından düşünmek lazım.

Diğer değişkense, (Türkiye'de belki de kendini, 20 yıllık üniversitede ders verdiğim için biliyorum). Eğitim sistemindeki değerler açısından büyük problemimiz var. Değerler sistemi açısından, mesela bir dönem başörtülüler üniversiteye girsin mi, girmesin mi? Bu değerlerle ilgili, bir insanı nasıl, ne hakla eğitim hakkını başörtüsünden dolayı ya da başka bir boyuttan dolayı engellersiniz. Üniversite, okulda, özel eğitim birimlerinde eğitimin nasıl verileceği meselesi var. Öğreten-öğrenen ilişkisi içinde hiyerarşik bir şeyle mi verilecek, yoksa paylaşımcı bir süreç mi olacak?

Biz daha lise yıllarında fabrikada işçiysen, bize gelip eğitim veriyorlardı. Hepimizin işçi -olarak, orada tornacı olarak, (ben tornacıydım) yaptığımız şey şuydu: İşten kaçacağız diye, o anlar bizi çok mutlu ediyordu. Sonra gidiyorduk, kendi aramızda konuşuyorduk. Çünkü bize aktarılan bilgiler nasıl bilgilerdi? Yukarıdan bir taraftan bize o eğitimi anlatan ve dinleyene dönüyorduk, ama aslında ne yapmıyorduk? Eğitim üretimi gerçekleşmiyordu.

O yüzden, belki de yaşamın farklı alanlarında bu eğitime ait değerler sistemini nasıl bir eğitimi gündeme almak lazım? Sorusunu çok içten söylüyorum, birçok yerde de bunu söyledim. Gerek Hindistan'da, gerek Venezüella'da özellikle bu son dönem gelişmelerde bir fiil gözlemediğim ve üzüldüğüm şey şuydu. Her iki toplumsal kuruluş, yapıda da özellikle Latin Amerika'da eğitim dediğimizde, çok pedagojik bir anlam kazanıyor. Eğitim derken, dışarıdan birisinin etkilediği bir şey olarak değil, nasıl yapacağız üzerinden bir dil kuruyor.

Bizdeyse, eğitim Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan itibaren hiyerarşik, merkezîyetçi bir biçimde öğreten, öğrenen ilişkisine dönüşüyor. Bu öğreten-öğrenen ilişkisi de bu günlerde, piyasa mantığı ve değerler olarak o elitist modernleşmenin yukarıdan aşağıya belirlediği bir dönemden, piyasacı mantığa geçtiği için, iyice işin içinden çıkılmaz hale geliyor.

Gerçekten, geçenlerde bir ders sırasında şunu gözlemladim. Bizim öğrenci arkadaşlara da söyledim. Arkadaşlar; gözerinize baktıkça, bir yer aklıma geliyor, o da balık pazarı. Şöyle bakan gözler, hiçbir şey yok. Çünkü sadece şuna koşullanmış artık eğitim sistemi. Ortada kodlanmış bir durum var. Ben bu dersi nasıl geçerim, ben bu vakti nasıl harcarım? O yüzden, siz istediğiniz kadar bir şeyler aktarın, öğrencinin kafası dört şıklı bir dünyada...

O yüzden, alternatif bir eğitimin Türkiye koşullarında yeniden yeniden içeriği nasıl olacak, bilgiyi nasıl paylaşacağız, bunu bulmamız lazım. Hindistan'da su mücadelesinde

bir eğitim programına bizi çağırdılar. O bölgede, Cennahi Bölgesi'nde kadınların, özellikle kadınların yoğunluğunda eğiten, eğitilen arasındaki farkı kaldıracak, hareket halinde bir program kurmuşlardı. Oradaki sermayenin yaptığı işe gidiyoruz. Kadınlar bize bir şeyler anlatıyor. Biz onlara anlatmıyoruz, onlar karşılıklı, hem de hareketli. Böyle salonlarda konuşuyorduk, haydi diyorlar, şimdi şuraya gidiyoruz. Şuradan şuraya mühendislerle o suyu köye nasıl getirdik. Bu süreçte nasıl organize olduk? İşte oradaki halkla birlikte eğitim süreci, inanılmaz şeyler öğrendik. Mesela, bizim Anadolu'da var olan, hiç harekete geçirmedığımız imece usulü. O yüzden, bu değerler sistemi açısından eğitimi ısrarla öğrenmemiz lazım. Eğitilen konumu kapitalizmin bugünkü mantığına çok tehlikeli bir yere geliyor. Çünkü tüketiciler üretiyoruz, sürekli. Ben mesela kendi adıma, çok eleştirdiğim bir noktada, bugün iki ayrı yerde konuşmam vardı, 10:30'daydı, hiç de hoş değil. Çünkü sürekli bir eğiten, eğitilen modelinin içinden geçiyoruz.

Oysa eminim ki bu paylaşımlı süreci hep birlikte bir arada yapabiliriz. Starlar yaratmadan, eğiten, eğitilen modeline dönmeden. O yüzden, hayatın her alanında bu eğitimin kendi içindeki devrimci ögeyi çıkartıp, yeniden tanımlamak gerekiyor. Bir başka şey, bugünlerde eğitim özellikle, iş kazaları üzerinden; Dünya Sağlık Örgütü'nün, Dünya Ticaret Örgütü'nün, yani uluslararası sistemde eğitimi. İş kazalarına yönelik inanılmaz bir etkinlik alanı var. Artık günümüzde ulus-devletin, Türkiye Cumhuriyeti'nin kurulduğu dönemde, eğitim eşittir ulus devlet, devletin egemenlik alanı olmaktan çıkmış durumda.

Her ay neredeyse TÜSİAD, TOBB, Dünya Bankası, "ILO ne yapıyor" diye eğitimle ilgili raporlar yayınlıyor. Daha dün AKP'nin de desteklediği bir araştırma, düşünce okulu; Eğitimde YÖK'ün 30. yılı diye bir rapor çıkarttı. Sürekli rapor çıkartılıyorsa sürekli müdahale ediliyor demektir.

Bugünlerde eğitimin belirleyicisi olan değişkenler çok inanılmaz bir süreçle karşı karşıya kalmış durumda. 1800'lü yıllarda bir işveren, bir patron Karl Marks'ın dip notunda geçiyor. Fabrikada çalışanları gözetledikten sonra, kendi oğlunu da işaret ederek "gelecekteki eğitimimiz tıpkı bu fabrikadaki işleyiş gibi olmalı" diyor. Bugünlerde eğitim kurumları tıpkı fabrikadaki işleyiş gibi yeniden tanımlanıyor. Bunun en önemli kriterleri, eğitim olarak idare personel, çalışanlar, işçiler, öğrenciler, öğretmenler, öğretim görevlileri inanılmaz bir şekilde piyasanın mantığı içinden geçen emek gücü olarak kendi emek gücünü, yeni emek gücü kullanmak üzere harcayan bir yapıya dönüşüyor. O yüzden, kâr-zarar analizlerine konu oluyor. O yüzden, performans kriterlerine konu oluyor. O yüzden ölçülüyoruz, sürekli ölçülüyoruz. Ben şundan yoruldum artık: Üniversitede bu performans kriterlerinin altını doldurmaktan, swot analizlerini doldurmaktan.

Bugünlerde eğitimin çok daha belirleyici yönü, kendisini sisteme adapta edecek şekilde standartlaşması, ölçüm biçime konu olmasıdır diye söyleyebilir. Ama bunun tehlikeli yanı, eğitim sistemi, standartlaştırılıp, ölçmeye, biçmeye yöneltiliyorsa yakında toplumun her şeyini de ölçüp biçecektir. Zaten ölçüp biçiyor.

Demin ilk söylediğim şeye yeniden geri döneyim. Kapitalist modernleşmenin bu günlerdeki stratejik varoluşu eğitim. Ama eğitimin stratejik bir konuma geçmesi için, kendisinin de sistemin yapısal mantığına entegre olması gerekiyor. O entegrasyonun karşılığında ne yatıyor? Aynı bir şirket gibi, temel ilke şirket gibi olmak ölçemediğini yönetemezsin, yönetemediğini ölçemezsin.

Üniversiteleri, şimdi eğitim kurumlarını hızla standartlaştırmak için ölçmeye, biçmeye başladılar. Ölçülüp biçilen eğitim, kapitalist sistemin yapısal mantığı olan

değişim değeri üzerinden bütün her şeyi ölçülüp, biçmeye yönelecektir. İş kazaları yüzde 5'ten, yüzde 6'ya çıktı. Niye dediğinizde, bu ölçülüp biçilen eğitim onun "niye?"lerini istatistiklere, verilere, rakamlara ve daha sonra eğitime bağlayarak çözmeye çalışacaktır.

O yüzden, bugünlerde yaşamın her alanında olduğu gibi, eğitimde de tam bir standartlaşma, tam bir ölçüp biçme noktasına gelinecektir. Bizi performans kriterleri içinde, (yine Karl Marks'ın çok önceden söylediği) zaman ekonomisi sürekli hızla koşan insanlara dönüştürüyor. Hızla koşan insan önünü görmez, hızla koşan insan hızla koştuğunun farkına varamaz.

O yüzden, eğitim sisteminin bir önceki diliyle birlikte yeniden ele alınması gerekiyor. Burada belki kısaca şunu da söylemeliyim: 90'lara geldiğimizde esas büyük problem, 90'larla birlikte kapitalizmin yapısal mantığı olan emek gücünün, iş gücünün niteliklerini (beyaz yakalı, mavi yakalı) yeniden üretimiyle, eğitim arasındaki bağlantıyı da doğrudan kurmaya başladı. Tarihin hiçbir döneminde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanıyla, Milli Eğitim Bakanı el ele vererek iş yapmadı. Ama şimdi, hep birlikte çalışıyorlar. Sürekli uluslararası piyasada rekabet edebilmek için, nitelikli emek gücüyle, nitelikli emek gücünü üretme süreci olarak eğitim mutlaka iç içe yer alıyor.

O zaman ilk başta söylediğimiz çerçeveye baktığımızda, şunu söyleyebiliriz: Eğitim sistemi Türkiye'deki ulus-devlet oluşumunun tarihsel aşamalarına bağlı olarak kendi içinde dönüşüyor, sürekli dönüşüyor. Ama bugün gelinen nokta geç ulus-devlet, geç modernleşmeden geçen Türkiye, zaman içinde, modernleşmenin ve kapitalizmin gereği olarak vatandaşın artık işveren ve nitelikli, niteliksiz emek gücü üreten bir eğitim modeline geçti. Zaten, ne diyordu Murat Başeskioglu bir dönem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı "Şimdiye kadar hep vatandaş ürettik, bundan sonra girişimci üreteceğiz", tıpkı "her köşede bir milyoner üreteceğiz" gibi.

Girişimci üretecekseniz, çalışanlarda üreteceksiniz. Girişimci bir üretim sürecinin ve buna denk gelen eğitim sisteminin bir parçası mı olacağız, ona karşı mı olacağız? Bütün sorun bu.

**Levent KOŞAR** (Oturma Başkanı)- Fuat Ercan Hoca'na çok teşekkür ediyoruz. Ne kadar güzel ki bizlere çok tehlikeli başka bir ezme-ezilme ilişkisinin tanımını izah etti ve hepimizi içine alan bir değerlendirmede bulundu. Maddi yeniden üretim, ideolojik yeniden üretim ve belki idarenin yeniden üretimiyle ilgili olarak eğitimin çok güzel ya da diğer tarafıyla da çok tehlikeli değerler içerdiğini sundu.

Zamanımızın kısa olması ve önceki toplantıdan, oturumdan kalma sarkan zamanımız nedeniyle, konuşmacı arkadaşlardan 15-20 dakika içerisinde sunularını yapmasını rica edersek, herhalde daha anlamlı olur diye düşünüyorum. Fuat Hocama tekrardan çok teşekkürler.

Şimdi, "Beyaz Yakalılar, Mavi Yakalılar" diye tanımlar geçiyor. Aslında bu sistemin yönetme tarzı itibarıyla de şekillendirmiş olduğu, beyaz, mavi ya da son zamanlarda silikon yakalılar tanımı. Biz burada anlatımda kolaylık olsun diye kullanıyoruz. Yanlış anlaşılmasın lütfen. "Beyaz yakalılarının eğitimi" diye bahsettiğimiz bu grupta, Celal Emiroğlu arkadaşımız; Türk Tabipleri Birliği Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Editörü olarak konuşmaya davet ediyoruz, teşekkürler.

**Celal EMİROĞLU** (Türk Tabipleri Birliği MSG Dergisi Editörü)- Günaydın arkadaşlar. Tüm emekçileri saygıyla selamlayarak, konuşmama başlamak istiyorum. Bu

oturumda; Sayın Fuat Ercan tarafından genel çerçevesi çizilen eğitimleri ve daha lokalize bir alanda, beyaz yakalıların eğitimleriyle ilgili bir tartışmayı kurguluyoruz. Bu sunumda; beyaz yakalılar içerisinde işyeri hekimlerinin eğitimlerini kapitalist-emperyal sistemin tercihlerine uygun olarak yapmaya çalışan Çalışma Bakanlığı ile onun karşısında tek alternatif olan Türk Tabipleri Birliği'nin bugüne kadar yaptığı eğitimleri karşılaştırmak istiyoruz. Başka bir ifadeyle; işyeri hekimi eğitimleri konusunda, kamusal değerleri savunan Türk Tabipleri Birliği ile sermaye-devlet anlayışıyla alanı düzenlemek isteyen Çalışma Bakanlığı faaliyetlerini teknolojik/bilimsel ve ideolojik-siyasi boyutlarıyla karşılaştırmayı amaçladık.

Ayrıca bir soru sorup, bu sorunun da cevabını aramak istiyoruz. Yapılan işyeri hekimliği eğitimleri işçinin bilme hakkını gözetebildi mi?

Bu konuda, yasal düzenlemelerle ilgili tartışmalara girmeyeceğiz, ama süreci hatırlama anlamında kısaca bakmak gerekir diye düşünüyorum. Biliyorsunuz, 1980'de Darbe öncesinde ILO tavsiye kararları ve sözleşmelerine uygun olarak çıkartılan "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" 2003'te değiştirildi. Bu hukuksal değişim sürecinde inanılmaz bir mücadele başladı ve halen devam ediyor. Daha önce "sosyal devlet" olgusuna göre hazırlanan yönetmelikler bu defa kapitalist sistemin eğitim alanındaki yeni yapılanma tercihlerine uygun olarak düzenlenmek isteniyor. Burada düzenlemeler içerisindeki diğer boyutları ayrı tutarak, sadece işyeri hekimi eğitimleriyle ilgili kısmı konuşulacak.

2003 yılında çıkartılan "İş Sağlığı ve Güvenliği" ve "İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimleri" ile ilgili yönetmelikler Danıştay tarafından kısmen ya da tümünden iptal edildi. Yerine 2009 yılında "İşyeri Sağlık ve Güvenlik Birimi ile Ortak Sağlık ve Güvenlik Biriminin Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik" getirildi. Danıştay bu düzenlemenin de önemli maddelerini iptal etti. Devamında 2010 yılında "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri" ve "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri" hakkında çıkartılan yönetmeliklerle içerik olarak tekrar 2003 yılına döndüler. Sekiz senedir bu bitmez tükenmez süreç ısrarla, kararlılıkla bir yerlere getirilmeye çalışılıyor...

Yönetmelik hazırlama sürecinde "yargı engeli" nedeniyle sürekli başka yollar da denendi. Önce Tüzük hazırlandı, Tüzük de yarıdan dönünce, oldubittiye getirilip, son günde, son dakikada komisyonlara sokulmadan 2008, 2010 ve 2011 yıllarında yapılan "torba" düzenlemeler hukuk sisteminin dönüşümüne, bugünkü hale getirilmesine neden oldu. Danıştay'ın iptal ettiği yönetmelik hükümleri "torba" yasalarla yürürlüğe girdi, işçi sağlığı ve güvenliği hizmetleri ve eğitimleri taşeronlaştı, eğitimlerde meslek örgütleri devre dışı bırakıldı.

Ancak "torba" yasalarla da sorun bitmedi. Bir de Avrupa Birliği üzerinden gelen dayatma vardı ki, o da bir başka düzenlemeler istiyordu; "İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu Tasarısı" bugün itibariyle Bakanlar Kurulu'nun önünde ve imzalanması halinde de Meclise gelip, yasalaştırılacak. Bu sürecin tamamlanmasıyla konumuz olan eğitimler alınıp-satılan ve kâr sağlayan sektör olarak işverenlerin/sermayenin yeni girişim alanı haline getiriliyor, devlet eliyle tamamen ticarileştiriliyor ve özel girişimciliğin desteklenmesi uğruna piyasanın ihtiyaçlarına uyarlanıyor.

Hukuka çalılar atılarak, sendikalar yok sayılarak, TTB, TMMOB gibi meslek örgütleri saf dışı bırakılarak çıkar gruplarıyla 8 yıl el-ele, kol-kola bugüne ulaşıldı. Tabii, bu sonuç birdenbire ortaya çıkmadı, 2003'te AKP hükümetiyle başlamadı. Sürecin dinamik güçleri vardı. 1999'da DSP-ANAP-MHP hükümeti zamanında gel-gitler oldu.



“Bunu nasıl değiştirebiliriz?” denemeleri oldu. Bu denemeler başarıya ulaşmadı, ulaşamadı. O günkü koşullarda daha ileriye gidemediler ama 2003’te başlayan yeni anlayış bugüne getirdi.

Son dönemlerdeki hükümetlerin yapmak istediği yasal düzenlemeler 1995 yılında DTÖ ile imzalanan GATS olarak bildiğimiz “Hizmet Ticareti Genel Anlaşması” gereği olarak ortaya çıktı. Türkiye’de uzmanlık gerektiren mesleki hizmetler, eğitim hizmetleri ile sağlık ve sosyal hizmetleri piyasa ortamına açıldı. Yine liberalleşme yönündeki Avrupa Birliği “uyum” sürecine uygun politikalarla paralel olarak eğitimler ticarileşti ve piyasanın taleplerine uyarlandı. Sonuçta piyasa süreci içinde ele alınması mümkün olmayan işyeri sağlık hizmetleri ve işyeri hekimliği eğitimleri tamamen ideolojik, siyasi bir yaklaşımla yeniden ele alındı, değer kazanan meta ve kâr sağlayan sektör haline gelerek işverenlerin/sermayenin yeni birikim alanını oluşturdu.

Bugüne baktığınızda, sermayenin işyeri hekimi tanımının ve işyeri hekimlerinden beklentisinin değiştiğini görüyorsunuz. AB önerileri içerisinde; “iş sağlığı hizmetleri, halk sağlığının ve temel sağlık sistemlerinin değil, özel sağlık piyasasının içindedir”, “iş sağlığı hizmetlerinin özelleştirilmesi, iyi performansın garantilenmesinin temel ölçütüdür” ve “işyerinde sağlığı, güvenliği... destekleyen bir çalışma organizasyonu ve kültürü geliştirmek, böylece işletmenin verimliliğini artırmak” gibi söylemler yer alabiliyor. İşyeri hekiminin işçinin sağlığını koruyan değil, işçilerin verimliliğini artıran bir hekim olması gerektiği söyleniyor. Söylemlere uygun bazı kavramlar birtakım metinler üzerinden dayatılmaya da başlandı. AB önerilerine göre hizmet verecek işyeri hekimi; yönetimin “yüksek kaliteli ürün, yüksek verimlilik, maliyet-yarar analizi, arz-talep yasaları, kâr, piyasa güçleri, mali bütçe ve kısıtlılıklar” vb gibi konuları/öncelikleri bilmesi gerekiyor. Sonuçta, “işte verimlilik” kavramıyla birlikte serbest piyasa ve ticarileşme mantığı bir araya geldiğinde, işyeri hekiminin tanımını yeniden yaptılar.

Bu anlayış tabii ki bize de doğrudan yansıdı ve Türkiye’de kamusal alanların bütün olarak sermayeleştirilmesi gündeme geldi. Artık özel firmalar her türlü ‘hizmet’ için hazır; yeter ki ucunda para olsun, gerisi onlar için teferrat... Liberal ekonominin listesinde işçi sağlığı ve güvenliği alanı öncelikli... İşyeri sağlık ve güvenlik eğitimleri; Türk Ticaret Kanunu’na göre kurulan şirketler tarafından devlet denetiminde piyasada.

Türkiye’de işçi sağlığından, iş sağlığına geçiş gibi veya geçişin kurumsal ayaklarının, hukuksal dayanaklarının oluşturması gibi yaşanan süreç bu döneme tam da denk geliyor. Bu alanda kurumsallaşma artık tamamlandı diyebiliriz.

Eğitimin genel boyutuyla ilgili başka bir vurgu daha yapmak istiyorum: Dünya Bankası ve IMF’nin “iş dünyasının talep ettiği niteliklere uygun insan gücünün yetiştirilmesi” söylemi (Bunu Fuat Ercan arkadaşımız çok güzel anlattı). Bu anlayışa uygun işyeri hekiminin yetiştirilmesi konusu OECD Büyümeye Geçiş (2010) ve Avrupa Birliği 2020 (Lizbon Stratejisi) raporlarına yansıdı. TC Bakanlar Kurulu birtakım düzenlemeler yapılması için: “Avrupa Birliği Müktesebatının Üstlenilmesine İlişkin Türkiye Ulusal Programının Uygulanması, Koordinasyonu ve İzlenmesi” (2008) ve “İstihdam ve Meslekî Eğitim İlişkisinin Güçlendirilmesi Eylem Planı” (2010) kararları aldı. Benzer düzenlemeler 8.Kalkınma Planı (2001–2005) ile 9.Kalkınma Planı (2007–2013), İstihdam Paketi (2008) ve Devlet Planlama Teşkilatının Orta Vadeli Programı (2010–2012) içerisinde yer buldu.

Üniversite eğitimlerinin sermayeleştirilmesi de bu politikalarla doğrudan ilgilidir. Bir önceki konuşmada yeterince işlendiği için burayı daha kısa geçebiliriz. “İş dünyasının

talep ettiği nitelikte işgücü yetiştirilmesi” sürecinin mimarlarının temel referans noktaları DB ve IMF’dir. OECD Türkiye raporunda; “Yasaların, öğretim üyesi ve üniversitelerin kendi şirketlerini kurmalarına olanak verecek şekilde değiştirilmesi” gerektiği; TÜSİAD söylemlerinde; “Özgür ve demokratik gelişmiş ülkelerdeki üniversiteler ... tabii ki serbest pazar ekonomisinin arz ve talep koşullarına uymak zorundadır” yer almaktadır. Üniversitelerin yerel, ulusal ve küresel piyasalarla, yeni işlevler çerçevesinde uyumlaştırılması yani “Bologna Süreci”; üniversitelerin sermaye lehine yararçı/faydacı dönüşümünü, günlük yaşam alanlarının özelleştirilmesi/sermayeleştirilmesini ve yükseköğretimin önemli bir pazar haline getirilmesini arzuluyor. Üniversiteyi firma, eğitimi de sektör olarak algılayan liberal anlayış toplumsal dokuyu tahrip ediyor. Ne yazık ki meşrulaştırma süreci akademik dünya tarafından gerçekleştiriliyor. Piyasa dinamiklerinin arzulanacağı “nicelik ve nitelikte” eğitim organizasyonları; bilimsellik yerine kendisini üretme koşullarının sermayeleştirilmesi süreci olarak karşımıza çıkıyor.

İşyeri hekimi eğitimleri konusunda piyasadaki uygulamalar da bu politikaların yansıması şeklinde karşımıza çıktı. Sermaye-hükümet-devlet için işyeri hekimliği ideolojik ve parasal yatırım/kârlılık alanı, eğitim hizmetleri de meta olarak algılanıyor. Bu alanın üretilmesi, alınıp satılması gündeme getirildi. Birey için, piyasada kârı/getirisi yüksek hesaplamalar yapılıyor. İşyeri hekimi eğitiminin statü açısından özel önem taşıyan diplomalar-sertifikalarıyla kârlı alan olarak kabul edilmesi, işyeri hemşireliği eğitiminin ise kârsız alan olarak görülerek rağbet görmemesi bu iddianın bir kanıtıdır. Piyasada yapılan düzenlemeler sırasında, daha önce böyle bir eğitim organize etmemiş/edememiş, ancak çok özel koşulları yerine getirme “becerisini” gösteren “eğitim kurumları” daha hukuki düzenlemeler yapılmadan mantar gibi ortaya çıktı. Ve tabii ki bugüne kadar bu işi yapan kurumlar da saf dışı olma noktasına geldi. Bundan sonra da ‘çok özel’ koşulları yerine getiremeyen “eğitim kurumları” rekabette saf dışı kalacak, ayakta durması beklenenler pastayı paylaşacaklar.

Sonuçta, eskiden Türk Tabipleri Birliği’nin yaptığı kamusal-toplumsal yaşam düzeyine ulaşma aracı olarak kabul edilen eğitimler tamamen bireysel yatırım şekline dönüştü. Birey için de kâr sağlayan işyeri hekimi eğitimleri sermayenin kârlılık alanı olarak kabul edildi. Devletin toplumsal yararları görmek işine gelmedi ve bireysel yarar ile toplumsal yarar arasındaki açıklık derinleşti...

Üniversiteler ve Türk Tabipleri Birliği işyeri hekimi eğitimleri alanında neden devre dışı bırakıldı?

Türk Tabipleri Birliği’nin başlattığı ve sonrasında üniversitelerle birlikte yapılan işyeri hekimi eğitimleri, toplumsal yaşam düzeyine ulaşma aracı olarak kabul ediliyor; eğitim, salt tıbbi-teknik aktarım değil, sosyal politikalara da özellikle yer veriyordu. İşçi, işyeri hekimi, işveren, devlet ve sendikaların yeri, etik boyut ile çalışma ilişkileri anlatılıyordu.

İşte tüm bu ders konuları yeni programda ortadan kalktı. Tamamen teknik gibi görünen, esasında o tekniği de denetlemeyen yeni bir anlayış ortaya çıktı. Yeni bakış; eğitimleri, bireysel açıdan yatırım alanı olarak sermaye için de faydacı örgütlenme olarak algılıyor. Bu nedenle Çalışma Bakanlığı toplumsal değil sermaye yararını güçlendiren ideolojik kalıpları içeren kendi “standart” eğitim programını dayatıyor. İşçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin sorunları ve çözüm yolları işverenin ideolojik bakış açısıyla aktarılıyor. Bu standart değiştirilemez programlar, eğitim işine giren özel şirketlere faydacı, yararçı şekilde dayatılıyor.

Bu işin bir başka boyutu da Çalışma Bakanlığıyla ilgili: İşin ticarileştiği ortamda Bakanlık, her bir sınav, belgelerin onayı, eğitim kurumu yetki belgesi, belge yenileme vize ücreti vb her düzenlemeden para istiyor.

Siyasi ve hukuksal sürecin özeti bu! Gerek Çalışma Bakanlığı, gerekse Türk Tabipleri Birliği kamuyu temsil eden, kamu yararına olan kurumlar olması itibariyle, yüzlerini aynı yöne dönmesi gerekiyordu; beklentimiz de buydu. Ancak Bakanlık ve kamu kurumu niteliğindeki meslek örgütleri karşılaştıkları ortamlarda iki ayrı düşman cephe gibi çarpışmak zorunda kaldılar. Türk Tabipleri Birliği, yaklaşık 10 yılı aşkın bir süre eğitimlerin piyasalaşmaması, kamu yararına olup olmaması noktasında Çalışma Bakanlığı'na karşı mücadele verdi.

İşyeri hekimi temel eğitimleri Türk Tabipleri Birliği tarafından 22 yıl süreyle yapıldı ve 190 kurs düzenlendi. 32 bin 450 hekime İşyeri Hekimliği Sertifikası verildi ki, bu çok büyük bir rakamdır. Türkiye'de neredeyse her üç hekimden birisi eğitimlerden geçti. Tabii, biz bu süre içerisinde çok yol kat ettik. Sizlere bunları anlatmayacağız, ama şunu söylemek istiyoruz: 19 gözde üniversiteyle bir araya geldik. İki üniversitenin bir araya getirilemediği bir dönemde, biz 19 üniversitenin rektörü ile işbirliği protokolü yaparak, belgeler imzalatılarak, bu birlikteliği sağladık. Üniversitelerle 22 kurs gerçekleştirdik ve 2 bin 150 hekime Temel Eğitim Sertifikası verildi.

Bu birliktelik Türk Tabipleri Birliği'ne çok şey kazandırdı. Üniversitelere de kazandırdı. Üniversitelerin eğitim müfredatına işçi sağlığı konusunun girmesini sağladı. Daha önce bazı üniversitelerde gündeme dahi gelmeyen işçi sağlığı derslerinin giderek sayısı arttı ve bugün belli bir yere geldi. Bu salonda sürece tanık birçok öğretim üyesi var.

Bakanlık bu çalışmanın altına maalesef ki dinamit koydu ve bu gelişmeyi engelleyebilmek için elinden gelen her şeyi yaptı. Yasalar, yönetmelikler, düzenlemeler.

Bakanlık; TTB-üniversite işbirliğiyle verilen eğitimleri referans göstermek yerine; özel şirketlere yetki verdi. Olağanüstü başarılar elde edilerek alınan yol ile Bakanlık tarafından kapitalist emperyal sistemin tercihlerine uygun olarak tüm güçler seferber edilerek oluşturulan bariyer yan yana geldiğinde dramatik bir paradoks oluşturmaktadır. Buradan çıkan sonuç; her durumda işçi sağlığı ve iş güvenliği karşıtı, sermayeden yana, kamuya karşı bir tutum sergilendiğidir ve neoliberal ekonomik küreselleşmenin sosyal devlet modeline ve işleyişine temel bir karşı çıkışı da barındırdığı söylenebilir.

Ayrıntı gibi görünen bir başka durum da; eğitim kurumları, bilimsel ortamlarda eğitim mekânlarının nasıl olması gerektiğini sürekli tartışmakta ve eğitimin nitelikli ve başarılı olması adına en uygun koşulları oluşturmaktadır. İnanılmaz olan şudur ki; bir Bakanlık eğitim veren kamu kurum ve kuruluşlarından dersliklerin ayrıntılı planı ve eğitim konforu ile birlikte yangına karşı tedbirlerin alındığına dair 'belgeler' istiyor. Söz konusu üniversitelere, eğitim-araştırma hastaneleri ve meslek örgütlerine özel sektörü denetler gibi üzerine vazife olmayan konularda 'hatırlatma' yapıyor.

Türk Tabipleri Birliği'nin İşyeri Hekimi Temel Eğitim Sertifika Programı'nın amacı; işyeri hekimi olarak çalışacak hekimlere işçi sağlığı hizmetlerini sunabilmek için sahip olmaları gereken temel bilgileri kazandırmak ve/veya kavratmaktır. Program içerisindeki her konunun ayrı ayrı amaç ve öğrenim hedefleri belirlenmiştir. Program incelendiğinde tüm konuların ek konulara gönderme yapılmış olarak işlendiği gözlenecektir. Söz konusu "İşyeri Hekimi İleri Eğitimleri" her bir konunun hedeflerine uygun olarak kapsamlı olarak yenilenmesini amaçladı ve işçinin sağlığını korumak, işçinin kendi

sağlığına sahip çıkmasının yollarını bulmak ve kendisine öğretmek hedefine odaklandı. İleri eğitimlerin amaç ve öğrenim hedeflerine ulaşıldı mı? Tabii, bu soruyu yanıtlarken biraz da kendimizi sorgulamamız gerekir diye düşünüyorum.

Hedef kitlemiz kimlerdi? İşçilerdi, işçi eğitimliydi. Bu anlamda işçilere ulaşabildik mi? Amaç ve hedeflerimize yeterince ulaşamadığımızı söyleyebiliriz. 32 bin 450 hekim eğitmişiz, eğitim hedeflerimizden birisi de her bir konuda ileri eğitimler yapmaktı. Neden ileri eğitimler? Çünkü Türkiye'de uzmanlık eğitimi olarak kabul edilmemiş bir alanı uzmanlık eğitimine dönüştürmenin yolu, resmi bir belge veremeseniz de, onları donatmaktan geçiyordu. İşte böyle bir eğitim kurgusu içerisinde ileri eğitimleri planladık. Ama gelin görün ki, ileri eğitimlere o kadar ilgi olmadı. Neden ilgi olmadı? Çünkü hekimler resmi olan, geçerliliği olan bir sertifikayı, biraz önce bahsettiğimiz “değer kazandıran” bir sertifikayı tercih ettiler. Bilgi donanımı sağlayan ileri eğitimler konusunda aynı tercihleri yapmadılar. Hekimler böyle bir tercih yapmadı, tabip odaları da yapamadı. Bu nedenle 17 modül halinde kurgulanan ileri eğitimler temel eğitimlere göre daha sönük kaldı.

Her bir ileri eğitimin, doğrudan işçiye yönelik, işçinin bilme hakkını gözeten, işçinin hiçbir şekilde kendi kendine edinemeyeceği bilgilerin doğrudan bu alanın işyerindeki sorumlusu olan işyeri hekimi tarafından verilmesini sağlayan hedefleri vardı. Bu hedefleri tutturmakta da zorlandık.

Şunu söylemek istiyorum: 1978'de Türk Tabipleri Birliği olarak I. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresini yaptığımız dönemde alanda salt bir kongre faaliyeti değil, başka çalışmalar da yapılıyordu. Örneğin, o dönemde İşçi Sağlığı Derneği kuran Haldun Sirer, Nejat Yazıcıoğlu ve Metin Benol bu alanda eğitimler başlatmışlardı. Bir taraftan işyeri hekimi eğitimlerini yaparken, diğer taraftan da işçi eğitimlerini kurguladılar. Binlerce işçi ve çok sayıda hekim eğittiler. Bugün size anlattığımız işyeri hekimi eğitimi programının temelini de bu kişiler attı.

Sonraki yıllarda işyeri hekimi eğitimlerinin önü açılıp, 22 sene sürdürülürken, işçi eğitimlerinin inanılmaz bir anlayışla önü kesildi diyemiyorum ama önü açılmadı da. Burada biz tek tek hekimler olarak kendimizi sorgulamak durumundayız. Hekim örgütü olarak da kendimizi sorgulamak durumundayız. Bu gelişimin önü açılmış olsaydı, belki bugün farklı bir yerde olabilirdik. Sorunun özneleri kendi eğitimlerine sahip çıkabilirlerdi.

İşveren cephesi, gerek piyasalaşma sürecinde gerek İş Yasası hazırlık döneminde gündem oluşturmak üzere sürekli tartıştı, davalarla kaybettiği, hukuk oluştururken kazanamadığı süreci kulis faaliyetiyle, hükümetler üzerinde baskı oluşturarak sürdürmeye çalıştı. Bu ittifak sonucudur ki her bir metin önce işveren örgütlerine gitti, bu örgütler olur verdiği zaman, Çalışma Bakanlığı gündem yaparak konuyu bizimle tartışmak istedi.

İşte bu kritik dönemlerde sorunun öznelerine ulaşamadık ve işçi eğitimleri konusunda çok hassas davranamadık. Örneğin, 2003'te İş Yasası hazırlık döneminde ve Yasa çıkarken gelişimi hissettik ve Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi'nde defalarca yazdık. Ancak bu dönemde meslek örgütlerinde, hekimlerin-mühendislerin alana nasıl egemen olacağı ya da bu eğitimlerin teknik ayrıntılarının nasıl düzenleneceği konuşuluyordu. Sendikalarda ise işçi sağlığı konusu gündeme dahi gelmiyordu. Geçmişte yaşadığımız böylesi bir süreç, içinde bulunduğumuz dönemde de kendimizi yeniden

gözden geçirmemiz için işaretler içeriyor diye düşünüyorum. Konuşmamın sonuna gelirken şöyle bağlamak istiyorum, arkadaşlar; mükemmel bir işyeri hekimi yetiştirebilirsiniz, her şeyi çok iyi öğrenebilir/yapabilir. Ancak, alanda sorunu işçiler özümseyemezse, sendikalar işçilere sahip çıkmazlarsa, işyerlerinde işyeri hekimi ile işçiler birlikte tutumunu belirleyemezse, işyeri hekimi hiçbir zaman başarıya ulaşamaz. Bu anlamda, çalışanların bilme hakkının onlardan esirgenmemesi gerektiğini ve teknisyenler-akademisyenler olarak hepimizin kendisini ciddi anlamda sorgulaması gerektiğini düşünüyorum. Teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Biz teşekkür ederiz. Yine aynı konuşma bandı altında Bedri Tekin arkadaşımız. Makine Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi, kürsüye davet ediyoruz.

**Bedri TEKİN** (*Makine Mühendisleri Odası Yönetim Kurulu Üyesi*)- Merhaba, hepimizi sevgi ve saygıyla selamlıyorum.

Her yıl 1000'in üzerinde işçinin iş kazalarında hayatını kaybettiği, meslek hastalıklarının istatistiklere bile girmediği bir ülkede teknik elemanlara, hekimlere büyük bir görev düştüğü açık. Ancak, yalnızca bu işle görevli iş güvenliği ya da iş güvenliği mühendisi dile adlandırılan kişilerin görev yaptığı, sağlık alanında yalnızca işyeri hekimlerine bırakıldığı bir alan değil; daha farklı meslek gruplarına da işin düştüğü, teknisyene, teknikere, üretimde yer alan herkese, diğer sağlık personeline işin düştüğü bir alan olarak algılamak gerekiyor.

Elbette ki, sağlığın korunması, hastalananların, kazaya uğrayanların iyileştirmesi anlamında hekimlere, işyerlerindeki fiziksel, kimyasal, biyolojik ve diğer sağlık risklerinin saptanması, ölçülmesi, kontrol altına alınması anlamında mühendislere görev düştüğü, bunun yanında diğer sağlık personeline, mimarlara, teknik elemanlara ve üretimde yer alan, işyerini yöneten birçok insana görev düştüğü açık.

Burada eğitim yalnızca bu meslek gruplarının eğitimi olarak da ele alabiliriz. Ancak, bunun yetmediğini, yetmeyeceğini bilmek durumundayız. Niye, üretimde yalnızca bu insanlar yer almıyor. Hatta bu insanları özellikle teknik personeli yalnızca çalışanların sağlığını korumak anlamında eğitmek ve görevlendirmenin de yetmeyeceğini bilmek durumundayız; çünkü o insanlar da üretimin içerisinde bizzat yer almakta, kendi sağlıkları da, kendi güvenlikleri de tehlikeye girmekte.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin örgün eğitimde ve yaygın eğitimde yer alması gerektiği açık. Hekimlerin eğitimi anlamında, örgün eğitimde lisans eğitimlerinde ve özellikle halk sağlığı ana bilim dallarında işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik eğitimlerin verildiğini, halk sağlığı dışındaki ana bilim dallarında da çok sınırlı düzeyde eğitim verildiğini görebiliyoruz.

Mühendislik ve mimarlık fakültelerinde de yalnızca 32 devlet üniversitesinde ve üç adet vakıf üniversitesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda derslerin verildiği. ancak, bunların sınırlı düzeyde olduğunu, bunun da son dönemlerde verilmeye başlandığını görüyoruz. Yine bunların da iki ya da üç saatle sınırlı düzeyde olduğunu görüyoruz. Bizzat üretimde yer alacak, kendileri üretim içerisinde çalışacak, işçi çalıştıracak kişilerin yetiştirilmesinde, onların sağlığını koruyacak, güvenliklerini sağlayacak eğitimlerin verildiğini, yüksek lisans düzeyinde de birkaç üniversitede bu alana ilişkin yüksek lisansın verildiğini görüyoruz.

Son dönemlerde meslek yüksekokullarında bizzat bu alanda çalışacak eleman yetiştirmek üzere iş sağlığı güvenliği bölümlerinin açıldığını ve bunların da yılda 700 civarında öğrenci aldığını görüyoruz. Elbette ki, eğitim, güvenlik eğitimi yalnızca üniversite düzeyinde olacak bir şey değil. İlköğretimden başlayarak, güvenlik kültürünün verilmediği durumlarda iş kazalarını meslek hastalıklarını önlemek zor olacaktır.

Elbette ki iş kazalarının, meslek hastalıklarının nedenlerini çok farklı gruplarda toplayabiliriz; ama güvenlik kültürü olgusunun hiç yerleşmediğini, beyinlerde yer etmediğini biliyoruz. Her kademedeki eğitimde bu konuya yer verilmediğini görüyoruz.

Bizzat alanda çalışmak üzere yetiştirilen, endüstri meslek liselerinde dahi işçi sağlığı ve iş güvenliğine yönelik eğitimlerin yeterli düzeyde olmadığı, bazı derslerin arasında geçtiğini görüyoruz.

Bizzat işyeri hekimi olarak çalışacak, iş güvenliği uzmanı olarak çalışacak kimselerin sertifikalandırılması konusunda bilindiği gibi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının çıkardığı yönetmelikler var. İş Sağlığı Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği, İşyeri Hekimlerinin Görev Yetki Sorumlulukları ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik. İş Güvenliği Uzmanlarının Görev Yetki ve Sorumlulukları Eğitimi Hakkında Yönetmelik.

Uzmanların yetkilendirilmesi, hekimlerin yetkilendirilmesi, hizmet verecek OSGB'lerin, İSGB'lerin yetkilendirilmesi, eğitim kurumlarının yetkilendirilmesi ÇSGB'nin tekelinde. Rakamlar sürekli değişmekle birlikte, eğitim kurumlarının 35'i özel eğitim kurumu, 7'si üniversite

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına başvuru yaparak, yetki alan 7 üniversite var. Bunlar da eğitimleri sürdürüyor, ÇASGEM de aynı zamanda eğitimleri sürdürmekte.

2010 yılı aralık ayında yapılan iş güvenliği uzmanlığı eğitimine ilişkin sınavda işyeri hekimlerine ilişkin sınavda Danıştay tarafından iptal edildi. 2 Temmuz 2011 tarihinde yapılan sınavda 789 işyeri hekimi, 3246 iş güvenliği uzmanı yetkilendirildi, daha doğrusu sınavı kazandı ve belge aldı.

2 Temmuz sınavlarına baktığımızda, işyeri hekimliği sınavındaki başarı oranının yüzde 58, C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavındaki başarı oranının yüzde 63, B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavındaki başarı oranının yüzde 4,76 A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavındaki başarı oranı da yüzde 11,4 olduğunu görüyoruz. C sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına girenler eğitim kurumundan eğitim alarak girenler, B sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına girenler yüksek lisans eğitimi yapıp sınava girenler. A sınıfı iş güvenliği uzmanlığı sınavına girenler de ağırlıklı olarak ya da tamamı zaten Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında iş müfettişliği yapmış olanlar. Yıllarca iş müfettişliği yapmış olanlar sınavda yüzde 11,4 oranında başarılı olmuş.

Buradan belki de bakmamız gereken nokta, sınavda sorulan sorular, eğitimin içeriği. Zaten son dönemde, Türk Tabipleri Birliği işyeri hekimliği eğitim programlarının içeriğinin belirlenmesinde dışarıya bırakıldı. İş güvenliği uzmanlarının eğitim programlarının içeriğinin belirlenmesinde de TMMOB devre dışı bırakıldı. Sorularda bu işi yapmaya ne kadar öltüğü ayrı bir tartışma konusu. Yine, şunu da söylemek istiyorum: Sınav sorularına itiraz edildiğinde ki, örneğin iş güvenliği uzmanlığı sertifika sınavında sorulan soruların en az on tanesi problemlidir, bunlardan iki tanesinin doğru seçeneği değiştirildi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından doğru yanıt olarak açıklanan seçenekler değiştirildi. İki üç tanesi de iptal edildi. 100 soru sorulan sınavda bile soru seçme, soruları belirlemede de bir sürü sıkıntı olduğunu görüyoruz.

Bu alanda diğerk sağlık personelinin de görev alması gerektiği çok açık. Buna rağmen, işyeri hemşiresi eğitimine ilişkin daha önce de 2003 yılında işyeri hemşiresi eğitimi göz nnd bulundurulurken, şimdi öylesine bir eğitim söz konusu bile değil.

Türk Tabipleri Birliğinden eğitim ve sertifika alan hekim sayısının ilişkin farklı rakamlar ifade edilmekte, şu anda gündemde olan İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kanun Tasarısında bu belgelerin tamamının geçerli sayılacağına dair bir ibare var. Bu da en azından Türk Tabipleri Birliğinin bu alanda verdiği mücadelenin birilerini bir köşeye sıkıştırdığını görüyoruz.

Kendi rgtm olan Türk Mühendis Mimar Odaları Birliği iş güvenliği mühendisliği konusunu çok önemsemediğini söyleyebilirim. Yalnızca Makine Mühendisleri Odası bu konuda eğitim verdi. Bu eğitimleri 2 bin civarında katılım oldu. Ancak, bu belgeler hiçbir zaman çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından geçerli belge olarak algılanmadı, kabul edilmedi, hazırlanan yasa taslağında da bu bu belgelerin geğerliliğine dair, herhangi bir ibare yer almamakta.

Yine, işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulunda yer alan kişilerin de eğitimlerinin gerekli olduğu, çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından yapılan düzenlemelerde yer almakta. Bu konudaki yönetmelikte kurul üyelerinin de eğitiminden söz edilmekte. Ancak, alandaki eğitimler bir formalite olarak algılanmakta ve yeteri kadar yerine getirilmemekte.

İş kazalarının önlenmesi, meslek hastalıklarının önlenmesinde iş kazalarının ve meslek hastalıklarının nedenlerini bilen, buna yönelik çalışmalar yürüten bilinçli insanların olması gerektiği açık. Bunu için de yalnızca bazı meslek gruplarının değil, toplumdaki tüm kesimlerin, ülkede yaşayan herkesin bu konuya eğilmesi gerektiği, bu konuda çaba yürütmesi gerektiği açık.

Bunun için en başta yapılması gereken işçi sağlığı ve iş güvenliği kültürünün geliştirilmesi için herkesin bilgilendirilmesi gerekir ve bunun için de tüm eğitim kurumlarına, müfredatına, her seviyedeki eğitim kurumu müfredatına mutlaka işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri konulmalı.

Üniversitelerde uygulanan eğitim müfredatlarında herhangi birlikteliğin olmadığını görüyoruz. Bu birlikteliğin sağlanması ve Türk Tabipleri Birliğinin bu konuda daha önce yaptığı eğitimlerdeki deneyimlerinden yararlanılması gerektiği açık. Aynı şekilde halk sağlığı alanlarının dışında da birimlerde de bu eğitimlerin verilmesi gerektiği açık.

Aynı şekilde, üniversitelerdeki özellikle doktora alanında hemen hemen yetişmiş eleman yok. Mühendislik alanında, bu alanda da hem lisans ve lisansüstü düzeyde, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimlerinin verilmesi. Mühendislik eğitiminde de mutlaka verilmesi. Bu konuda Türk Mühendis Mimar Odaları Birliğinin deneyim ve görüşlerinden yararlanılması gerektiğini özellikle belirtmek istiyor, hepinize saygı sunuyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkürler. Kocaeli Üniversitesi Kocaeli Sağlık Yüksekokulundan zlem zkan hocamızı konuşması için davet ediyoruz.

**Özlem ÖZKAN** (Kocaeli Üniversitesi, Kocaeli Sağlık Yüksekokulu)- Değerli dostlar merhaba, Düzenleme Kurulu'nun bana verdiği görev gereği, "İşçinin Bilme Hakkı ve Sağlıklı Emek-Gücü: Beyaz Yakalıların Eğitimi" başlıklı paneli "Hemşire rneği" zerinden sunmaya çalışacağım. Sunumumu temel bir soruya odakladım: Genelde sağlık

emekçileri, özelde hemşireler, işçi sağlığı konusunda temelde hangi bilgiyi bilmeliler? ya da hangi bilgiyi bilmeye hakları vardır?” Bu sorunun yanıtı sadece hemşirenin değil, aynı zamanda diğer sağlık emekçilerinin de hem verdiği hizmeti hem de aldığı/alacağı hizmeti belirleyen bir faktördür. Bunun yanı sıra, yine hemşire örneğinden yola çıkacak olursak, onun nesnel ve öznel sınıf konumunu anlaması ve algılaması açısından da bu sorunun yanıtı önemlidir.

Bu noktadan bakıldığında, temelde bir hemşirenin ya da sağlıkçının bilme hakkı olan temel bilgi, en genel anlamıyla “mevcut üretim tarzı ile sağlık ya da mevcut üretim tarzı ile işçi sağlığı arasındaki ilişki” de gizlidir ya da ilişkiyi bilmeye hakları vardır. Çünkü tarihin hangi dönemine bakarsak bakalım, mevcut üretim tarzı kendisinin istediği ve belirlediği bir sağlık sistemini ve beraberinde bir işçi sağlığı hizmetlerini kurgulamış, kurgulamaktadır. Dolayısıyla, mevcut üretim tarzı, bu kurguda sağlık hizmetlerini ve işçi sağlığı hizmetlerini belirleyici bir özelliğe sahiptir. İki arasındaki ilişki tek yönlü, tek tip ve basit bir ilişki değildir. Bu ilişki iki yönlüdür; mevcut üretim tarzı kendi gereksinimlerine göre bir sağlık sistemini belirler, mevcut sağlık sistemi ise mevcut üretim tarzını etkiler. Böyle olunca, hangi üretim tarzında olursak olalım, o üretim tarzı nasıl bir sağlık sistemi içinde olacağımızı ya da nasıl bir sağlık hizmeti ve beraberinde nasıl bir işçi sağlığı hizmeti vereceğimizin de sınırlayıcısı ve belirleyicisi olur. Aslında bu sadece teorik bir bilgi değil, aynı zamanda farklı sağlık sistemlerine sahip ülkelerin deneyimlerinin ve sağlık göstergelerinin kanıtladığı bir gerçek. Örneğin, slaytta da görüldüğü gibi, köleci toplumda köle emeğinin üretkenliğinin düşük olması ve kölelerin bir insan değil de bir eşya gibi görülmesi, kölelere yönelik hastalıkların oluşumunu önleyici, ayaktan veya yataklı tedavi hizmetlerinin başat hale gelmesini engellemiştir. Feodal toplumsal yapıda ise emekçilerin de yararlanabileceği yataklı tedavi hizmeti veren kurumlar yaygınlaşmıştır. Sağlık göstergelerin üzerinden örnek verecek olursam, SSCB’de bebek ölüm hızı 1980-1985 yılları arasında binde 16.4’e düşmüştür Bulgaristan Halk Cumhuriyeti’nde 1989 yılında binde 17’ye düşmüştür. Bugün Küba, çocuk felci hastalığını kaldıran ilk ülkedir. Kızamık, çocuk felci, difteri, boğmaca, yeni doğan tetanozu ve sıtma hiç görülmemektedir. Bağışıklama gebe, bebek, çocuk, anne, yetişkin izlemleri tüm sosyalist ülkelerde %100’e yakındır.

Tüm bu üretim tarzları içinde slaytta da görüldüğü gibi, işçi sağlığı hizmetleri kapitalizmin sanayileşme döneminde başlamıştır. Kapitalist üretim süreci, sermayenin meta biçiminden para biçimine ya da para biçiminden meta biçimine dönüştürüldüğü dolaşım sürecidir. Temel amacı, hepimizin bildiği gibi, sermaye sınıfı için kâr oranını artırmak ya da maksimize etmektir. Diğer amacı ise bu artık değere el koyma biçimlerini geliştirmektir.

İşte, kapitalizmin bu hali nasıl bir işçi sağlığı hizmeti verileceğinin sınırlarını belirler. Slaytta da görüldüğü gibi, Kapitalizmin Başlangıç-Deneyim Kazanma Dönemi (1870-1929), Pekiştirme-Sağlamlaştırma Dönemi (1930-1949), Büyüme-Yayıma Dönemi (1950-1975) ve Sorgulama-Yeniden Biçimlenme Dönemi (1976 ve sonrası) olmak üzere temel olarak dört döneminde de işçi sağlığı hizmetleri; 1) sermaye birikimini sağlamak 2) kâr oranını artırmak 3) üretim sürecini kesintiye uğratmamak 4) sağlık hizmetinin sunulmaması durumunda ortaya çıkabilecek tehlikelerden burjuvazinin zarar görmesini engellemek 5) hastalanan işçinin bir an önce işine dönmesini sağlamak 6) işçilerin gelişkin üretim araçlarını ve nesnelere kullanmasını sağlamak ve 7) bir işçinin diğer işçi ile ikamesi ona sunulacak sağlık hizmetinden daha pahalı ise ona yönelik işçi sağlığı



hizmetli sunmak amacıyla olmuştur. Dolayısıyla bunun dışında sunulabilecek her türlü sağlık hizmeti, sermaye sınıfı için bir maliyet olarak görülmektedir.

Özet olarak kapitalist sistem, kapitalist üretimin sürekliliğini gözeterek, belli düzeyde bir sağlıklı emek gücüne gereksinim duyduğu için sınırlı bir düzeyde sağlıklı emek-gücünü üretecek sağlık sistemini örgütlemek zorunda kalır. Bu da işçinin ertesi günü işe gidebilecek kadar asgari düzeyde bir hizmet sunulması biçimindedir. Nitekim, 19.yy'da E. Chadwick ve C.E.A Winslow'un: "işçinin belli düzeyde üretkenliği, ancak belirli bir düzeyde sağlıklı olabilmesi koşuluna bağlıdır" ifadesi de bu anlatılanları desteklemektedir. Bu cebri şey, kapitalizmin sermaye birikiminin genişlediği dönemlerde, örgütlü bir işçi sınıfı mücadelesi olduğunda ve sosyalist sistemin varlığında sınırlarını bir ölçüde genişletmektedir.

Kapitalist düzen içinde yukarıda sınırı çizilen işçi sağlığı hizmetlerinin nasıl bir içeriğe sahip olduğuna baktığımızda ise şu özellikleri görürüz. Genel olarak işçi sağlığı hizmetleriyle, genel sağlık hizmetleri kurgusunun ya da sisteminin birbirinden tümüyle kopuk ya da yeteri kadar entegre olmadığı, birinci ve üçüncü basamak sağlık hizmetleri gibi görünse de büyük oranda poliklinik hizmetlerine odaklı olduğu ve bu basamaklar arasında sevk, geri bildirim mekanizmalarının ve eşgüdümün bulunmadığı; daha çok sanayi işçisini kapsadığı; tarım işçilerini, kamu çalışanlarını bu hizmeti sunan sağlık emekçilerini dahi kapsam dışında tuttuğu; tedavi ağırlıklı ve daha çok bireysel düzeydeki koruyucu önlemleri içerdiği; işçi sayısına göre hizmetin belirlendiği; hekim ağırlıklı hizmet olduğu; gereksinime göre değil, işyerlerindeki işçi sayısına göre hem hizmetin verilip verilmeyeceğini hem de sağlık çalışanın sayısının belirlendiği; ekip sayısının ve içeriğinin yeterli olmadığı; bu nedenle, ülkemiz dahil pek çok kapitalist ülkede nitelikli hemşirelik hizmetlerinin göz ardı edildiği; ve sağlık alanı dışındaki mesleklere yer verilmediği şeklindedir.

Oysa sosyalist ülkelerde işçi sağlığı hizmetleri kapitalist ülkelerin tam tersine özelliklere sahiptir. Örneğin, SSCB'de işçi sağlığı hizmetlerinin temel amacı, işçinin sağlığını olumsuz etkileyen her türlü etkenin, neredeyse (fabrika, ev vb.) orada ortadan kaldırılmasıdır. Sağlıklı bir işçi için çalışma ve toplumsal yaşantı koşullarının birlikte ele alınmıştır. İşçinin sağlığının geliştirilmesi ve hastalıklardan korunması öncelikli hizmet olmuştur. Sadece sanayi işçileri için değil, tüm üretim alanlarında işçi sağlığı ve güvenliği birimleri kurulmuştur. Bu birimler bünyesinde işçinin çocuğu için kreş, ana okulu, işçi ve ailesinin istirahat edebileceği istirahat evleri, sanatoryumlar, kadın sağlık odaları, süt dağıtım merkezleri de yer almıştır. Her türlü önleme rağmen, bir işçi meslek hastalığına maruz kaldığında ise aylık ücretinin %100 kadar tazminat almıştır.

İşçi sağlığı hizmetleri içinde hemşirenin durumuna ve hemşirelik hizmetlerine geçmeden önce, hemşirelik hakkında kısa bir bilgi vermek istiyorum. Hemşireler bugün Türkiye'de sağlık emek-gücü içinde 114.772 gibi büyük bir sayısal çoğunluğa sahip olup, hekimlerden sonra gelen ikinci büyük gruptur. Sağlık Bakanlığı 114.772 sayısını yetersiz buluyor. Bu nedenle, 2023 yılında hemşire sayısının 400.000'e çıkarılmasını hedefliyor. Türkiye'de hemşire dahil diğer tüm sağlık emek-gücünün sayısal olarak gereksinimini belirlemede evrensel kriterlere uyulmadığı, doğru bir kayıt sisteminin bulunmadığı, ebe, acil tıp teknisyeni vb. grupların hemşire olarak çalıştırıldığı, işsiz sayısının giderek arttığı dikkate alındığında, özde bu sayısal artışın amacının yedek işsizler ordusu oluşturmak ve/veya özel sağlık kurumlarının gereksinimlerini karşılamak olduğu aşıkardır.

Peki, sayıları 400 bine çıkarılması planlanan hemşireler, ülkemizde nasıl bir eğitim karakterine sahip? Çünkü bu karakter, işçi sağlığı hizmetlerinin verilmesinde de kritik ve belirleyici bir role sahip. Eğitim açısından hemşireler sağlık emek-gücü içinde kimi ayırt edici özelliklere sahiptir. Örneğin, birincisi dünyanın hiçbir ülkesinde hemşirelik eğitimi Türkiye’de olduğu gibi, ilkokula dayalı kurslar, liseye dayalı eğitimler ya da liseden sonra tamamlayıcı bazı programlar ile yürütülmüyor. Kesinlikle lisansa dayalı bir eğitim var. Bu lisans eğitiminin süresi üç yıldan, beş yıla kadar değişiklik gösteriyor. Ancak, Türkiye bu haliyle dünyada gerçekten bir ilk olma özelliğine sahip. Slaytta da görüldüğü gibi, ülkemizde sadece eğitim düzeyinden kaynaklı 14 farklı hemşireyle karşı karşıyayız. Yani, sizler bir sağlık kuruluşuna gittiğinizde 14 farklı eğitimden geçmiş hemşire ile karşılaşılıyorsunuz. Bunlar, lisans düzeyinde; sağlık yüksekokulu, hemşirelik yüksekokulu, sağlık bilimleri fakültesi, hemşirelik fakültesi mezunu hemşire (şu anda vakıf ve devlet olmak üzere 94 üniversitede eğitim yapılmaktadır), hemşirelik müfredat programıyla aynı olan ancak adı hemşire olmayan lisans düzeyinden mezun olan sağlık memuru, ön lisans eğitiminden sonra lisans tamamlayan hemşire, üniversitelere bağlı ön lisans programlarından mezun olan hemşire, Açık Öğretim ön lisans programı mezunu hemşire, sağlık meslek lisesi mezunu hemşire, 1986-1990 lise mezunlarına açılan 18 aylık tamamlama programları ile meslek lisesi diploması verilen hemşire, ortaokula dayalı dört yıllık hemşirelik okullarından mezun olan hemşire vb. Bunun yanı sıra, istihdam biçimi açısından da farklı hemşireler ile karşılaşılıyorsunuz. 4A, 4B, 4C, taşeron çalışan hemşire, vekil hemşire vb. Bu benzeri durumlar hemşireler dahil tüm emek-gücü arasında katmanlaşmaya ve tabakalaşmaya yol açıyor. Bu hal, nitelikli hemşirelik hizmetinin yürütülmesinde, örgütlenmesinde, işçi sınıfı bilincinin oluşmasında ve dayanışmada büyük bir tehdit. Öte yandan, bu durumun hemşireler arasında da hiyerarşiyi de tekrar tekrar ürettiğini gözlemliyoruz.

Ülkemizde 2008 yılında 3000-4000 işçi sağlığı hemşiresinin çalıştığı tahmin edilmektedir. Bu hemşirelerin sadece %57’si lisans mezunu hemşiredir. Ancak 2010 yılında çıkarılan “İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği” ne göre, artık bu hizmet için hemşireden ve sağlık memurundan vazgeçildiği, hemşirelik görevlerinin eğitimleri hiç uygun olmadığı, halde acil tıp teknisyeni ya da çevre sağlığı teknisyeni gibi sağlık çalışanlarıyla ikame edildiğini görüyoruz. Bir başka ifadeyle, fonksiyonel esneklik uygulaması.

Bu hizmet içinde yer alan lisans düzeyindeki hemşirenin işçi sağlığı ile ilgili konulara yönelik eğitimi okullara göre önemli farklılıklar göstermektedir. Genellikle bu konu ile ilgili dersler, son sınıfın ikinci döneminde halk sağlığı hemşireliği dersi içinde 1-6 saat teorik, 4-9 saat uygulama şeklindedir. Bu ders konuları içinde işçi sağlığına giriş (%74.2) ve işçi sağlığı hemşireliği ile ilgili yasal düzenlemeler (%60.6) ağırlıklı konulardır. Böylesi sınırlı ders saati ile hizmet yürüten lisans mezunu hemşireler üzerinde yürüten bir çalışmada, beklendiği gibi her üç hemşireden birisinin işçi sağlığı konusunda orta düzeyden daha az bilgiye sahip olduğu bulunmuştur. Üniversitelerdeki Bologna gibi eğitimi yeniden yapılandıran programlar göz önüne alındığında, böyle derslerin ortadan kalkması ya da saatlerin azalması olasıdır.

Eğitimin bir ayağı da sertifika eğitimidir. Bununla ilgili sorunlar tüm meslekler de olduğu gibi hemşirelikte de aynıdır. Şöyle ki, hemşirelerin sertifika eğitimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yürütücülüğünde sürdürülüyor Slaytta da görüldüğü gibi, bu

eğitimin ilki 2004 yılında başladı. Özellikle, İş Sağlığı Hemşireliği Derneği (İŞHEM-DER)'nin baskılarıyla, bu programa sadece lisans mezunu sağlık memuru ve hemşireler alındı. İlk eğitimden 30 lisans mezunu hemşire/sağlık memuru hemşire sertifika aldı. Ancak, 2005 yılında Bakanlık bu politikasını değiştirdi. Bakanlık bu değişiklik ile “ben artık işçi sağlığı hemşireliği hizmetleri için nitelikli emeğe ihtiyacım yok, dolayısıyla lisans mezunu hemşire ile değil, onun yerine ikame edilebilecek niteliksiz emeği tercih ediyorum” dedi. Dolayısıyla ikinci programdan farklı eğitim düzeyindeki (lise, üniversite, ön lisans vb.) 50 kişi sertifika aldı. Az önce Sayın Celal Emiroğlu da bahsetti. Daha sonraki yönetmeliklerle işçi sağlığı hizmetini verecek meslek gruplarının eğitiminin sadece Bakanlık tarafından verilmesi uygulaması başladı., İŞHEM-DER de dava açtı ve daha sonra sertifika eğitimleri İŞHEM-DER ve onunla protokol imzalayan üniversiteler tarafından yerine getirildi. 2007 yılında İŞHEM-DER, Dokuz Eylül Üniversitesi ve Ege Üniversitesi tarafından iki farklı eğitim düzeyinden 13 kişi, 2007 yılından yine bu iki kurum tarafından iki farklı eğitim düzeyinden 28 kişi sertifika aldı. 2008 yılında ise İŞHEM-DER, Kocaeli Üniversitesi ve İstanbul Üniversitesi tarafından bu program yürütüldü. Gerek lisans gerekse sertifika eğitim programlarına baktığımızda ise sunumumun başında belirlediğim temel soruya ya da bir hemşirenin bu toplumsal yapıda temel bilme hakkı olan kapitalizm işçi sağlığı ilişkisine ise hemen hemen hiç yer verilmediği sadece bir iş gören olarak sağlıkçının ya da hemşirenin eğitim sürecinden geçtiğini görüyoruz. Bu durum bu eğitimden geçen başta hemşireler olmak üzere diğer sağlık emekçilerinin hem kendi eğitimlerine hem de sundukları hizmete eleştirel bir tutum takınmalarını engellemektedir.

Türkiye'deki işçi sağlığı hizmetleri içinde hemşirenin ne şekilde yer aldığını kısaca değerlendirmek gerekirse, bunun için hemşirenin temelde ne tür fonksiyonlara sahip olduğu mevcut mevzuatın ise ne olduğunu bakmak gerekir. Evrensel olarak hemşirenin temel görevi toplumun/ailelerin/bireylerin sağlığını geliştirici, hasalıkları önleyici, koruyucu, tedavi edici ve rehabilite edici düzeylerde “hemşirelik bakımını” yerine getirmesidir. Bu onun bağımsız fonksiyonudur. Hekimin order ettiği tedaviyi yerine getirmek ve diğer kolobratif görevleri ise onun bağımlı fonksiyonlarıdır. Ne var ki, Türkiye'deki sağlık sisteminde hemşire daha çok ve büyük oranda bağımlı fonksiyonlarıyla sorumlu kılınıyor. Bu bazı ülkelerde de bu şekilde. Peki, neden hemşireler hemşirelik bakımını yerine getiremiyorlar? Sistemi neden bunu göz ardı ediyor? Belki biraz buraya bakmak lazım. Ekonomi-politik bağlam ile bakmaya çalıştığımızda, bakım, aslında nitelikli bir emek-gücü istiyor. Teknoloji gerektirmeyen ya da teknolojiyi minimal düzeyde kullanan emek-yoğun bir emek etkinliği. Hemşirenin bakım odaklı çalışması durumunda, hastanın bağımlılık durumuna göre değişmekle beraber, iş merkezli çalışmaya göre daha fazla hemşireye gereksinim duyulacaktır. Tüm bunlar, sermaye sınıfı için işletmeye dönüşen hastaneler ve diğer sağlık kurumları için daha fazla hemşire sayısı ve daha fazla istihdamdır. Sağlığın piyasalaştığı, ticarileştiği bir düzende nitelikli emek sermaye sınıfı için bir maliyettir. Peki, o zaman bu bakımı kim yerine getiriyor? Bu bakımı bakım konusunda hiçbir eğitimi olmayan hasta bakıcı, diğer temizlik personeli, taşeron işçiler ve ziyaretçiler yerine getiriyor.

Türkiye'de hemşirelik bakımına yönelik bu sorunlar, kendisini işçi sağlığı hemşireliği uygulamalarında da göstermektedir. Durum böyle olunca, Türkiye'deki mevcut mevzuat içerisinde işçi sağlığı hemşiresi nerede görülüyor? Hepimizin bildiği gibi,

Türkiye’de işçi sağlığı ile ilgili ilk mevzuat 1869 yılında çıkarılmıştır. O günden 1980 yılına kadar işçi sağlığı ile ilgili mevcut mevzuatlarda hemşirenin hiç yer almadığını görüyoruz. 1980 yılında çıkarılan “İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik” ile sadece işyeri sağlık biriminde çalışacak hemşire sayısı ile ilgili hususlar yer almaktadır. 2004 yılında Danıştay tarafından iptal edilen “İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ise hemşire için tanımlanan dokuz görevin büyük bir bölümü hekime yardımcı ile sınırlandırılmış teknik işlerden ibarettir. Örneğin,

a) İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili sorunların saptanmasında, önceliklerin belirlenmesinde ve yapılacak çalışmalarda işyeri hekimine yardımcı olur

b) Çalışanların özellikleri ve sağlık düzeyleri ile ilgili veri toplar, kaydeder, sağlık ve çalışma öykülerini işe giriş/periodyk muayene formuna yazar ve fizik muayeneye yardımcı olur

c) İlk yardım hizmetlerinin organizasyonu ve yürütülmesinde işyeri hekimine yardımcı olur gibi. Daha sonraki "İş Sağlığı ve Güvenliği Hizmetleri Yönetmeliği", "İşyeri Hekimlerinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik" gibi mevzuatlar da bu minvaldedir. Oysa, işçi sağlığı ile ilgili hem hizmet alan hem de hizmet sunanların yararına olmayan bu mevzuatların yanında, 25.04.2007 Tarih ve 5634 Sayılı Hemşirelik Kanununda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanunun dayalı olarak çıkarılan 8 Mart 2010 tarih ve 27515 Sayılı Hemşirelik Yönetmeliği’nde 26 maddelik evrensel ilkelere göre hazırlanmış işçi sağlığı hemşireliği görev, yetki ve sorumlulukları vardır. Bu Yönetmelik; bakım odaklı, mesleğin otonomine olanak tanıyan, sınırlı düzeyde de olsa işçiyi üretim süreci içinde değerlendiren ve işçiyi çevreleyen faktörler bütünlüğünde ele alan kimi olumlu özelliklere sahiptir. Slaytta da görüldüğü gibi, bu yönetmeliğe göre işçi sağlığı hemşiresinin bazı görevleri şu şekildedir:

a) Çalışma ortamı ile ilgili sorunların saptanmasında ve önceliklerin belirlenmesi konusunda diğer iş sağlığı hizmet ekibi üyeleri ile birlikte çalışmalar yürütür.

b) İşçi ve ailelerinin sağlık sorunlarını çözmede, gereksinimlerini karşılamada onlara rehberlik eder.

c) Meslek hastalıklarının önlenmesi, tedavisi ve izlemi ile ilgili hemşirelik girişimlerini planlar, uygular ve değerlendirir. d) İşyerinde çalışan kronik hastalıklı bireylerin bakımı ile ilgili hemşirelik girişimlerini planlar, uygular ve değerlendirir.

e) İş yerinde çalışan gebe ve emzikli kadınların izlenmesi ve zararlı maddelerden korunması için gerekli tedbirlerin alınmasını sağlar. Temennimiz mevzuat ile güvence altına alınmış bu uygulamaların yaşama geçirilmesi.

Bir başka temennimiz ise nasıl bir işçi sağlığı hemşiresi olmalı ya da eğitimi neye göre kurgulanmalı sorusunun yanıtında, öncelikle iş gören olarak değil, bu sistemi deşifre eden, bu sisteme eleştirel yaklaşan ve nasıl bir işçi sağlığı hizmeti olacağı sorusunun yanıtını verebilen, bunun bilgisini üreten, mevcut üretim tarzı ile kendisi arasında ve mesleği arasında ilişki kurabilen hemşireler yetiştirmektir. Kapitalist düzenin ne böyle hemşireler yetiştirmeyi hedeflediği ne de evrensel özelliklere sahip işçi sağlığı hizmeti vermeyi hedeflemediği apaçık ortadadır. Teşekkür ederim.

## KÂR ENDEKSLİ ÜRETİM İÇİN DEĞİL, İŞÇİNİN/ EMEKÇİNİN SAĞLIKLI OLMA HAKKI İÇİN EĞİTİM MODELİ

**Levent KOŞAR** (TTB-Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Editörü)- 2011 İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'ni düzenleyen, emek veren ve katılarak güç verenlere; ne iyi etiniz de geldiniz, hoş geldiniz-güç verdiniz diyerek teşekkür ediyorum.

Yakın geçmiş zamanda yapılan ve sermaye sınıfının devletin açtığı yolda kol kola yolculuk yaptığı XIX. İş Sağlığı Kongresi'nden (siz bunu Malzeme Pazarlama Fuarı olarak anlayın) farklı bir Kongre yapıyoruz. Açılış konuşmalarında da ifade edildiği gibi bu Kongre üç güne sıkıştırılmış bir Kongre değil. 2-3-4.Aralık.2011 den önce oluşumuna başlayan ve bu üç günden sonra da oluşumunu sürdürecektir olan canlı-dinamik bir Kongre olarak hayata ve tarihe geçecek. Akademik “kirlilik”ten uzak, sınıfın coşkulu katılımı ve emekten yana olan güçlerin sahiplenmesiyle, burada gördüğümüz coşku çoğalarak devam edecektir. Umudum(uz) ve emeğimiz bu yöndedir. Bu organizasyona bir katkı koyabilmek için buradayım, işçi/emekçi eğitimleriyle ilgili paylaşımında bulunacağım.

Bu ruhla yapılan bir çalışmaya dair; dün burada “çoban ateşleri” yanıyordu, salon sınıfın sıcaklığıyla ısınmıştı. Bu sıcaklığın devamı hepimizin elinde.

Oturumun birinci konuğu/konuşmacısı Fuat ERCAN hocamız eğitimin bir üst yapı kurumu olarak genel karakterini, adeta işliklerde nakde çevrilen eğitimleri dilimize tercüme etti. Yine ardi sıra “beyaz yakalılar”ın eğitimini Dr. Celal EMİROĞLU işyeri hekimi eğitimleri üzerinden ve Bedri TEKİN arkadaşımız da mühendisler üzerinden dillendirdi...

Düşüncelerimi anlatacağım-paylaşacağım ortamı sunularıyla besleyen- konuşmacı arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Bir eğitim uzmanı, bir pedagoğ değilim elbette. Bu nedenle İstanbul Teknik Üniversitesi Öğrenci Birliği Başkanı iken ve yakalandığı kanser hastalığı tedavisi engellendiği için aramızdan yıllar önce ayrılan bir değer den alıntıyla başlayacağım: “Eğitimin amacı, kim için, ne için üretim yaptığını bilerek üretim yapan insanlar yetiştirmek olmalıdır...Yeni bir anlayış, yeni bir yapı, yeni bir düzen, yeni bir metod oluşturmayı da bir çeşit ürün sayıyoruz... Eğitim yaratım içindir.” (Harun KARADENİZ).

Yine Einstein'e soruyorlar: “Eğitim nedir?” diye... “Şimdiye kadar bildiklerimizi unutmaktır!” diyor. Ve ben de şimdiye kadar yaptıklarımızı unutulmamı diyorum!

Benden önceki konuşmacıların açtığı yoldan ve bu iki alıntıdan sonra; yaptıklarımızın (daha doğrusu yapamadıklarımızın) bir dönüşümünü tartışmaya açmaktır niyetim. Bir diğeri de, “beyaz yakalılar”ın da alanın emekçisi olduğu ön kabulünden yola çıkarak paylaşımımı sürdüreceğim. Çünkü “beyaz yakalılar”a baktığımda; “mavi yakalılar”ın geçmişinin “beyaz yakalılar” için gelecek olduğunu ve hatta o geleceğin de çoktan geldiğini görüyorum. Bu nedenle konuşmamdaki “mavi yakalı” ve “beyaz yakalı” vurgusu sadece ve sadece anlatımda kolaylık olsun dindedir. Ayrıca kapitalist iş bölümünün; el emeği (mavi yakalı) ile zihinsel emek (beyaz yakalı) arasındaki ayrımı yarattığı ve bu durumun üretim tekniği modelini yansıttığı kadar, aynı zamanda egemenlik tekniği modelini de yarattığını biliyoruz. Elbette ki egemenlik ilişkisinin, sömürüyü azamileştirmek için sermayeye hizmet ettiğini de...

O halde “mavi ve beyaz yakalı”nın kaderlerinin birleştiği, bu nedenle aklın da ortaklaşması gerektiği bir yerden, bir dilden konuşmak gerek ve buradan doğru paylaşımını sürdüreceğim. İşçi/emekçi dilinden yani. Çünkü sınıf kendi dilinden anlıyor, ulus kendi dilinden anlıyor, bu toplumda bir başka ezilen/sömürülen kadın da kendi dilinden anlıyor. Sınıfın ana dili işçi/emekçi dili ise ve ulusun dili kendi ana dili ise, kadının dili “ekmek ve gül” ise, buradan doğru konuşmak yapacağımız işin “abc”sidir ve onları kendi dilinden uzaklaştırmak ise en büyük yanıltır diye düşünüyorum.

İşçi sağlığı ve güvenliği içre bir araya gelişimizde “Ne yapmalı?”nın yanıtını Kongremiz verecek elbette. Benim sizlerle paylaşacağım; “Ne yapmalı?”nın bir ucundan tutmak olacak. Ve iki soruyla yaklaşmak istedim: 1. Neden işçi/emekçi eğitimleri? 2. Nasıl bir işçi/emekçi eğitimi?

### **Neden İşçi/Emekçi Eğitimleri?**

Aslında yapmak istediğim(iz) işçi sağlığı ve güvenliği meselesinde özne tartışmasıdır. İşçinin adına iş yapmaktan çıkıp, işçinin/emekçinin “kendisi için olması”nın gereğini tartışmaktır muradımız. İşçi sağlığı ve güvenliğinde işçiyi “dışarıda” tutup, teknisist yaklaşımlarla eğitileme üzerinden iş yapmaya bir eleştiridir yaklaşımım(iz). Çünkü, hekimler, mühendisler bilim ve teknolojinin ideolojik yansızlıkları ve özerk olarak geliştiklerine olan inanışlarıyla, bilim ve teknoloji fetişizmine çok yakındırlar.

Oysa ki, teknisist yaklaşımı ören bir yerden doğru sistem, kapitalist iş bölümünün gerektirdiği düzenlemelerle mühendis, hekim vs. yi önemserken, esasen bu meslek grubuna sistem tarafından biçilen rol ise; canlı emek üzerindeki egemenliği kurmak ve sürdürmektir. Çünkü bilimin teknolojik uygulamaları, doğrudan egemen ideolojinin maddileşmesi olarak yaşanmaktadır. Ve bilim-teknoloji ideolojik bir karakter taşıırken, sermaye tarafından sahiplenilmiş bilim, hiçbir zaman saf ve yansız değildir. Egemen sınıf tarafından kendine mal-edilmiş biçimde var olurken, egemen ideolojiyle iç içe örülmüş bilgi biçimleridir.

Ya da meslekçi, elitis yaklaşımlar tarafından, sınıf işçi sağlığı gibi kendisinin hem nesnesi ve hem de öznesi olduğu bir alandan uzaklaştırılırken, yine bu mantaliteyle bilgiyi tekeline almak ve bu tekeli de adeta alanın hegemonyasını oluşturmada kullanmak, kişisel ayrıcalıklara ve fırsatlara hizmet için kullanılmaktadır. İşin anlamını, önemini, toplumsal faaliyetler bütünü içindeki yerini sorgulamayan elitis yaklaşım/kişilik, içinde çalıştığı alanın diğer alanlarla ve tarihsel sürecin bütünlüğü ile olan ilişkisinin onu ilgilendirmedeği bir yerdedir.

Bu yaklaşımlar tarafından işçi bilgi aktarılacak bir nesne olarak görülmekte ve artı-değer sömürüsünün gerektirdiği kadar teknik bilgi sunulmaktadır. İşçi/emekçi kendisine ait olan bilgidен mahrum edilirken, “kim için-ne için canı pahasına üretim yaptıği” perdelenip-gizlenirken, işin sağlığı-işin aksamadan ve emek verimliliğini artırarak sürdürülmesinin teknik eğitimleri öne çıkarılmaktadır. Çünkü sermaye için “iş sağlığı”; sağlık göstergeleri olan meslek hastalıklarında ve iş kazalarında aranmamakta, tam tersine finans raporlarda-kar yüzdelerinde aranmaktadır. Bu nedenledir ki, sermaye ve onların temsilcisi devlet-hükümet için “iş sağlığı” terminolojisi söz konusuyken, işçi/emekçi için “işçi sağlığı” terminolojisi sınıfsal aidiyetler tarafında yer almaktadır.

Benim Kongre'nin bu oturumunda tartışmaya açmak istediğim de budur. Yani baş aşağıya duran bir anlayışı işçi sağlığından kovmak ve duruşumuzu ayakları üzerine tesis etmenin yollarını hep beraber aramak. İşçi ve emekçinin kendisine ait olan bilgidен

mahrum bırakılmasının ekonomi-politik eleştirisini yaparken, emek eksenli yaklaşımlara sahip olan bizlerin ise işçiye/emekçiye ait olan bilgiyi yine onlara teslim etmesidir. Çünkü biliyoruz ki, işçi/emekçi bu alanın bilgi aktarılacak nesnesi değil, bizzat dönüştürücü-değiştirici dinamiğidir.

1990'lı yıllarda sendikal bir atölye çalışmasında işçi eğitimleriyle ilgili yapılan tartışmaların derlendiği, yayımlandığı bir kitaba ulaştım. Burada da sendika eğitim uzmanlarının ve yöneticilerinin “İşçi eğitimleri nasıl yapılmalıdır? tartışmalarına rastladım. Hala da tartışıyoruz... Ve şimdi bir kez daha anlıyorum ki; uzmanlar düzeyinde, sadece yönetsel kademelere sıkıştırılmış tartışmaların sınıfa yaygınlaştırılmadığı-sınıfla beraber kurulmadığı müddetçe biz bu salonlarda entelektüel geviş getirmeleri daha çok yaşayacağız.

Eğer işçi sağlığı meselesinde temel çelişki işçi-işveren, emek-sermaye çelişkisi ise, ki meseleye sınıfsal perspektifle bakanlar için öyledir... O halde tekrardan bir bellek inşası sürecine girilmelidir. Böyle bir sürece girmekten de ürkmemek, endişelenmemek lazım. Çünkü, endişeli işyeri hekimleri, endişeli iş güvenliği mühendisleri yerine kararlı işçi sağlığı müttefiki olmayı becer(ebil)meliyiz.

Buradaki paylaşımın üzerinden yapmaya çalıştığım tartışma biraz da sınıfsal akılla mesleki-teknik akıl “vuruşması”dır. Şimdi yapılması gereken; tarihsellik içinde biriktirdiğimiz mesleki-teknik gücümüzü bizimde içinde bulunduğumuz, sınıfa ait olduğumuz yanımızla buluşturma, bağlantılar kurma ve yine bu sınıf dayanışmasının gücüyle, iktidarın işçinin/emekçinin sağlığını tehdit eden kozasını parçalama zamanıdır.

İşçi/emekçi; “bilme hakkı” ona teslim edildiğinde, kendi deney ve tecrübesiyle yine her daim işliklerde-üretim içinde elde ettiği sağlığını gözetken birikimiyle “dışarıdan” aktarılacak teknik bilginin buluşturma zemini yaratıldığında, “sağlıklı olma ve güvenli ortamlarda çalışma hakkı”na talep edecek ve bu doğrultuda mücadelesine bilimsel-politik sahiplenecektir. Ve öyle değildir ki; İşçi sağlığının temel yapı taşı işçidir/emekçidir. “Beyaz yakalı” tarafından sağlanacak bilgi aktarımı önemlidir ve işçi/emekçi de bir doygunluk yaratacaktır elbette. Ancak bu bilginin bilimsel-politik kristalizasyonu işin öznesine aittir. Bilginin politikleştirilmesi, politik-bilginin kitleselleştirilmesi gerekirken, işçi ve emekçi kitlesinin politikleş(tiril)mesi ise alanın gerçek dönüştürücü/devindirici gücü olacaktır.

Bu bağlamda bir çalışmadan söz etmek isterim. 2000'li yılların başında DİSK/Genel-İş Sendikası'na bağlı ve Ankara'da Çankaya, Mamak, Yanimahalle Belediyesi'nde çalışan sendikalı işçilerle yaptığımız bu çalışmada, işçiler-işçi temsilcileri temizlik işçileri ve konut işçileriydi. Ankara Tabip Odası İşçi Sağlığı ve İşyeri Hekimliği Komisyonumuza geldiler ve sizinle beraber sağlık risklerimizi çalışmak istiyoruz dediler. Boş gelmemişlerdi: Kendi çalışma koşullarının kamera çekimlerini de beraberlerinde getirdiler, anlattılar, açılımlandırdılar. Hep beraber işçi sağlığı meselesinin neleri kapsadığını tartıştık ve işçi sağlığının değmediği alanın olmadığına ilişkin ortaklaştıktan sonra, işçilerin sağlığını bozan risk faktörlerinin sadece çalışma ortamlarından kaynaklanmadığını, bununla beraber ücretlerin, idari-politik baskıların, işçi sağlığı ile aldıkları eğitimlerin, işyeri hekimi-işyeri hemşiresi ve iş güvenliği personelinin istihdamı ve işlevselliğinin, mobigin, temizlik işlerinde çalışan işçiye “çöpçü” ve konut işçisi olan işçiye “kapıcı” söylemindeki yaftalayıcı-aşağılayıcı tarzın vs. lerin ve elbette ki temel de üretim ilişkilerinin de işin içinde olduğu içselleştirildi. Ve hep beraber, bir anket üzerinden Ankara'daki bu üç belediyede sağlık haritasını çıkarttık. Gördük ki;

görevlerinden biri de ve belki de en önemlisi halkın sağlığını korumak olan belediyeler halkın sağlığını korumak şöyle dursun, kendi çalışanın sağlığını bozmuş... Tüm bunları işçilerle beraber gerçekleştirdikten sonra ve/veya aynı süreçte bu belediyelerin birinden bir gün telefon aldık. Telefonun karşısında belediyedeki “insan kaynakları müdürü” vardı. Bizlere şöyle ifadede bulunuyordu: “Siz bu işçilere ne yaptınız ki, işçi sağlığı meselesinde bizleri sorguluyorlar; vay efendim işyeri hekimimiz yokmuş, işe giriş muayenesi yapılmıyormuş, riskli ortamlarda çalışıldığı halde gerekli önlemler alınmıyormuş vs.” Evet o zaman anladık ki, biz “beyaz yakalılar” işçilere (“mavi yakalılara”) dokunmuştuk, onlara bilme hakkını teslim etmiştik ve onlar da “ben değiştim” diyor ve değiştirmek istiyorlardı...Ama daha da önemlisi onlar sorunlarına sahip çıkmıştı. Çünkü üretirken sağlıkları tükenenler onlardı. Ve şimdi “beyaz ve mavi yakalı” birbirinde akord olmuştu. Ama bu “beyaz yakalı”nın sağlığı da sağlık hizmeti verirken hastanelerde, sağlık ocaklarında vs tükeniyordu. Yani sorun ortak bir paydada yakalanmıştı. İşçinin/emekçinin sağlığı, mesleki statüsüne bağlı olmaksızın, ister kamu da isterse de özel de olsun üretirken tükeniyordu. Bizlere bu çalışmada güç veren sözünü ettiğimiz ortak payda da buluşmamızdı ve bu çalışmadaki emek eksenli eğitim-paylaşım ise sistemin karşısında kendini bulmuştu.

Üretim araçlarının gelişkinliğine denk gelen düzeyde bilinç sıçraması yaşaması gereken işçi/emekçi, yıllardır sömürü mekanizması içinde, sermayeye artı-değer yaratan bir nesne-araç olarak görülmüştür. Bir araç olarak insanlaşması engellenirken, çoğu yerde verilen eğitimler ise işin verimliliğine dair sermaye mantalitesiyle yoğunlaşmıştır. Verili bu durumda, sınıfın nesnel durumunun onda ideolojik ve siyasal yönelimleri de beraberinde getireceğini ve “kendiliğinden sınıf olma” durumundan “kendisi için sınıf olma” durumuna ve yine bu perspektifle işçi sağlığı meselesine yönelme durumuna peşinen geleceğine inanmıyorum. Çünkü kapitalist sistem tarafından yaratılan yanılsama ortaya farklı bir tablo çıkarmaktadır. Sınıf bir bütün olarak emeğin sağlıklı olma halinin/hakkının alt yapısını tarihin bu uğrağında henüz daha bilince çıkartmamıştır. Hala verili nesnelliğin sınırlarına gelip takılmaktadır. Ancak, nesnelliğin işçilerin/emekçilerin sınıf teorisiyle buluşmayı engellediği bu dönemde ve yine eğitimlerin sınırlılığı(çünkü esas mesele alt yapıdaki üretim ilişkilerindedir, eğitim ve kültür meselesinin gücü ise kendi kapladığı etkinlik alanı kadardır) içinde bir paylaşımır bizimkisi.

O halde bu durumu tersine çevirecek bir eğitim felsefesi ve buna denk gelen bir model içeriği işçi/emekçi ile beraber bulunmalı, paylaşılmalıdır. Yine inanıyorum ki, sendikaların ve mesleki demokratik kitle örgütlerinin bu konuyla ilgili çalışmaları var. Derdim(iz) Kongre çatısı altında ve birikimlerimizi ortaklaştırmaya giden yolda bir tartışma açmaktır.

### **Nasıl Bir İşçi/Emekçi Eğitimi?**

Evet hepimiz işçi sağlığı ve güvenliğine yönelik yıllarca eğitimlerden geçtik, eğitim aldık eğitim verdik! Tabiri caiz ise “öğrencilik” yaptık. Artık “talebe” olma zamanıdır diyorum. Arapça talep eden anlamındaki “talebeye” geçiş zamanıdır. Etkin bir varlık olma, alanın öznesi olduğunun farkındalığını yaşama/yaşatma zamanıdır. Bilinciyle, eylemleriyle ne istediğini bilen olma, alanın problemlerini oluşturma gücünü kendinde taşıyan varlık olma zamanıdır. Sağlıklı olma hakkı talepleriyle siyasi-politik taleplerin arasındaki makasın kapandığını görme zamanıdır. Artık mesleki-teknik dilimizin



sosyalleşmesini-toplumsallaşmasını her birimiz kendi üzerimizde de bir ihtiyaç olarak hissediyorsak... İşte o zaman “Neden işçi/emekçi eğitimleri?” sorusundan “Nasıl bir işçi/emekçi eğitimi?” sorusunun paylaşımına geçebiliriz demektir.

Dolayımama, öğretilme üzerinden değil, “işçiden-işçiye” bir eğitim tarzı. Üretimin her safhasında birlikte olanların, yine birlikte bilinçlenme ve örgütlenme imkanı-fırsatı yaratacak olan sürekli-kesintisiz bir süreç.

İşçinin/emekçinin kendi görgüsü ile aktarılan mesleki-teknik bilgiyi buluşturacak, kendi sağlığı ve güvenliğine müdahalelerde bulunabilecek ve dahi politikleştirecek, “kediliğindenliği” “kendisi için”e çevirebilecek bir tarz-model...

İşin merkezinde “öncü işçi/emekçi” olarak ifade edebileceğimiz ve işliklerde “doğal önder”, sendikal örgütlenmenin bulunduğu ortamlarda “işçi/emekçi temsilcileri” olarak adlandırabileceğimiz, bilginin örgütlenmesinin önünü açacak olan bu “çekirdek kadro”, sağlık ile ilgili ve üretim içinde kristalize olan bilimsel-politik bilgiyi tüm işçi ve emekçilerle yeniden yeniden yaratacaktır. Çünkü eğitimlerin içselleştirilmesi ve sürekliliğinin “dışarıdan”, dolayımama/öğretilme üzerinden sağlanması zordur, zaten bu tarz ikameciliktir ve doğru da değildir.

Olması gereken; her gün ve her üretim kademesinde, işçinin/emekçinin birbiriyle buluşma sürekliliğinin olduğu işlikler zemininde, “üretim yaratım içindir” anlayışına denk gelen, yeniden yaratım hali... İşçiden-işçiye, emekçiden-emekçiye eğitim modellemesinde, mesleki-teknik bilgi işçinin/emekçinin diline tercüme edilerek içselleştirilip kalıcı hale getirilebilir. Ancak o zaman, eğitim kar endeksli üretime hizmet etmekten kurtulup, üretim içindeki eğitim işçinin/emekçinin sağlığı için sınıfsal bir güç olacaktır.

Sizlerle paylaşacağım modelin İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongre çatısı içinde ve yerel yapılanmaları olan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisleri/Yerel Yapılanmaları bağlamında tartışılıp geliştirilmesini murad ediyorum.

## **KÂR ENDEKSİLİ ÜRETİM İÇİN DEĞİL, İŞÇİNİN/EMEKÇİNİN SAĞLIKLI OLMA HAKKI İÇİN EĞİTİM MODELİ**

### **1. Modelin Sorumlusu**

İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi/İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yerel Yapılanmaları

### **2. Modelin Hedef Kitle**

İşçiler/emekçiler, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili mesleki-teknik birikime sahip olanlar, çalışma yaşamıyla ilgili akademisyenler.

### **3. Modelin Gereksesi**

İşçinin/emekçinin sağlıklı olma hakkı. Bilimsel araştırmaların işçiden/emekçiden kopuk, ancak onun adına yapılmış yanlışlığının düzeltilmesi. Alanın hem öznesi ve hem de nesnesi olan işçinin/emekçinin dışsal/edilgen bir biçimde tanımlanması, bilme hakkının esirgenmesi.

### **4. Modelin Amacı**

Araştırma, inceleme, gözlem konusunda işçileri/emekçileri, mesleki-teknik birikimleri olanları ve çalışma yaşamıyla ilgili akademisyenleri işçi sağlığı ve güvenliği alanında buluşturmak, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili teorik birikimlerin pratik yaşamla

diyalektiğini kurmak (saha çalışması, araştırma, inceleme yapmak), praxis zemininde işçinin/emekçinin sağlıklı olma hakkını örgütlemek. Bu örgütlenmeyi işliklerde, fabrikalarda, sektörlerde, iş kollarında, semtlerde, illerde, bölgelerde, havzalarda ve ülke genelinde yaygınlaştırmak. Çıktıları emek dilinde politikleştirmek, teorize etmek.

## 5. Modelin Hedefleri

5-A. İşçinin/emekçinin alanla ilgili “bilme hakkı”nı onlara teslim etmek için; işçiden-işçiye, emekçiden-emekçiye aktarılacak/paylaşılacak “eğitim modeli”ni hazırlamak.

5-B. Kongre yapılması içinde “eğitim grubu” oluşturmak. “Öncü işçi-çekirdek kadro” eğiticiyi yaratmak, var olanları geliştirip-desteklemek. Sahada araştırma yöntemleri konusunda bilgi birikimi olan mesleki-teknik eğiticiyi ve çalışma yaşamıyla ilgili akademisyenleri “eğitim grubu” içinde işçi/emekçi dili üzerinden eğitmek. İşçi ve emekçiyi mesleki-teknik bilgiyle buluştururken, mesleki-teknik birikimi olanları da işçi ve emekçiye ve diline yakınlaştırmak.

5-C. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi’nin ve İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yerel Yapılanmaları’nın eğitimler üzerinden örgütlenmeye ihtiyaç duyduğu sayıda işçi/emekçi ve mesleki-teknik birikimi olanları araştırma teknikleri konusunda eğitmek.

5-D. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ile ilişkide olan havzalarda, bölgelerde, illerde oluşturulacak ve oluşturulmuş olan Yerel İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisleri’yle birlikte saha çalışması, araştırma ve inceleme yapılmasını sağlamak-destek vermek-destek almak.

5-E. Saha çalışması, araştırma ve inceleme sonuçlarının ve bu doğrultuda oluşturulan “önlemler paketi”nin rapor haline getirilmesini, yayımlanmasını ve ilgili odaklara baskı oluşturulmasını sağlamak.

5-F. Çalışmalardan çıkacak olan sonuç ve bilgilerle bilimsel-politika üretiminde bulunmak, teorize etmek.

## 6. Modelin Konusu

İşçilere/emekçilere, işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili mesleki-teknik birikimi olanlara, akademisyenlere işliklerde ve çalışma ortamının genelinde olguları derinliğine algılama ve buradan doğru işçinin/emekçinin sağlığını bozan-bozacak olan sunuk kaldığı riskleri saptayabilmek amacıyla araştırma ve durum tespiti yapabilmeleri için bilgi-görgü-deney paylaşımına yönelik eğitim ortamı-organizasyonu sağlamak.

6-A. Eğitim: Çalışma ilişkileri, temel sağlık, iş güvenliği, iş hijyeni vs.

Eğitici eğitimi: İşçiye/emekçiye yönelik eğitimcilerin eğitimi. İşçi/emekçi dilinde, yetişkin eğitim yöntemleri konusunda eğitim almış eğitici kadronun varsa geliştirilmesi ve/veya oluşturulması. İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongre ve ilişkili İşçi Sağlığı ve Güvenliği Meclisleri/Yerel Yapılanmaları örgütlenmesinde yer alan sendikali-dernekli veya bireylerin içinden tercihen eğitici eğitimi almış olanlar ile TMMOB, TTB ve çalışma ortamıyla ilgili akademisyenlerden aynı kriterler gözetilerek katılımın sağlanması.

İşçi/emekçi eğitimi: İşliklerde işçi sağlığı ve güvenliği ile ilgili olan “mavi ve beyaz yakalı”lar (işçi temsilcisi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi, iş hijyenisti vs.) üzerinden ve yine bunların organizasyonunda işçi/emekçi eğitimini gerçekleştirmek.

6- B. İşyeri araştırmaları: İşçi/emekçi eğitimlerinin gerçekleştirildiği her işlikte; işçi/emekçi, iş güvenliği uzmanı, işyeri hekimi, işyeri hemşiresi, iş hijyenisti vs. mümkünse bir ekip anlayışı içinde, kolektif olarak ve her yıl bir araştırma yapacaktır.

Çalışmalar raporlandırılacak ve bilimsel verilerle güçlendirilip, politik çıktılar teorize edilmek üzere İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi ve ilişkili Yerel Meclislere/Yapılanmalara gönderilecektir.

6-C. Bilimsel Danışma Kurulu: Geleneksel kongrelerden farklı olarak kurgulanacak Kongre Bilimsel Danışma Kurulu işliklerde, havzalarda, bölgelerde yapılacak olan eğitimler ve bu eğitimler üzerinden gerçekleştirilecek araştırmalara teorik-teknik-bilimsel destek sunacaktır.

6-D. Kongre Yürütme Kurulu: Her aşama ve her kademedeki çalışmaların koordinasyonunu sağlayacak, eğitim modelinin işliklerde, havzalarda, bölgelerde, illerde uygulanmasının imkanlarını yaratıp-ön açıcı olacak, gelen öneriler çerçevesinde ileri araştırma gerektiren işlikleri, havzaları, bölgeleri, illeri tespit edecek, elde edilen araştırma sonuçlarını işlik, sektör, bölge, havza ve ülke düzeyinde politik çıktılara dönüştürmek ve teorize etmek için; Yerel Meclisler/Yapılanmalar ve Bilimsel Danışma Kurulu ile bağlantılar kuracaktır.

## 7. Modelin Uygulanması

7-A. 2-3-4.Aralık.2011 tarihinde yapılacak olan/yapılan İşçi Sağlığı ve Güvenliği Kongresi'nde model uygulaması tartışılıp karar altına alınmalı ve uygulama için Kongre Yürütme Kurulu'na görev verilmelidir. Tefvik arkadaşımızı davet ediyoruz.

**Tevfik GÜNEŞ** (*DISK İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorumlusu*)-Herkes merhabalar. Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu adına hepimize hoş geldiniz diyorum.

Levent Hoca'nın ortaya koymuş olduğu yaklaşım muhtemel hani yaşadığımız bu düzende değil, ama belki gelecek toplum yapısına ilişkin iyi bir sistemin girişi niteliğinde bir yaklaşım olabilir. Öncelikle, böyle bir çerçeveyi sunduğu için, kendisine teşekkür ediyorum.

Diğer arkadaşların aktarımlarından, sunumlarından gördüğümüz kadarıyla hiç lafı uzatmaya gerek yok. Türkiye'de işçi sağlığı ve güvenliği sistemi çökmüş durumda. Öncelikli olarak bunu bir tespit etmek lazım. Bu sistemi sonuç itibarıyla neden çöktüğüne ilişkin bir tespiti ben yapmıyorum. Çok somut, çok net bir şekilde Bakanlığın kendisi bu sistemin neden çöktüğünü, bir sistem değerlendirmesini de yapmış durumda.

Sistemin 28 parametresi söz konusu. Ama bunun 17 tanesi işlemiyor. 11 tanesi şöyle böyle işliyor ve bunu açıktan, yüreктen söylüyorlar. Şimdi bunu düzeltmeye dönük birtakım çalışmalar var. İşçi sağlığı ve iş güvenliği Yasa Tasarısı, bunun bir yanı mevzuat düzenlemeleri diğer yanı. Ama nasıl bir düzenleme? Düzenlemenin kendisi açıktır. Türkiye'deki yeni birikim modeline uygun bir düzenleme olduğunu buradan çok net bir şekilde ifade edebiliriz. Bu birikim modelinin kendisi taşeronluk ve güvencesizlik sistemi üzerine kurulmuş bir birikim modeli.

Onun için, Türkiye'deki İSG sisteminin kendisi kocaman bir sorunlar yumağı ve bunu çözmek bugünün mevcut bütün kurumsal yapılarını, sistemi oluşturan yapılarına bakıldığında da mümkün görülmemekte.

Sistemin çok temel üçayağı var. Birincisi; devlet, özellikle de Çalışma Bakanlığı. İkincisi; işverenler, üçüncüsü de işte sendikalar ve onun birlikte ortak iş yaptığı Türk Tabipleri Birliği ve TMMOB gibi bu alana emek vermiş, fedakârca çabalar sürdürmüş kurumlar. Şimdi, devleti bir yana bırakıyorum, devlet inanılmaz derecede bir dönüşüm içerisinde. Birikim modeli taşeronlaşma ve güvencesizlik, giderek bu yerleşmeye

başladığından dolayı da bütün düzenlemeleri bunun üzerinden sürdürüyor. İşverenler zaten onları da bir yana bıraktım. Asla işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uygun düzenlemelerin yapılmasına dair, bir önerileri, bir talepleri söz konusu değil.

Bakanlar Kuruluna gönderilen yasa taslağına baktığımızda, 32 maddelik bir yasa taslağı ve bunun 25 maddesine karşı çıkıyorlar ve her şey de açıktır. Kavramlar üzerinden, bağlaçlar üzerinden gidiyor tartışmaları. Onun için bir teknik sorun değil, bir sınıf bakışı açısından bakıldığında, Türkiye'deki işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunu sendikalar açısından sınıfsal bir bakışla ele alınmak durumunda ve bunun üzerinden bir mücadele sürdürülmek durumundadır. Bir yanı bu.

İkincisi; sendikalar artık işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını hukuksal bir mevzuatın teknik bir düzenlemesi olarak değil, tamamen sınıfsal bir bakış açısından, temel örgütlenme alanı olarak görmek durumundadırlar. Bugün bu tartışmaları yapmaya başladık, ama biraz sonra geleceğim, sendikal alanın durumu nedir, bu konuya ilişkin bakışları nedir? Bunu buralarda sağlıklı, düzenli ve gerçekten de bir sisteme oturarak yapabilmek mümkün mü? O konuda, açıkçası çok net bir düşünceyi ifade etmekten imtina ediyorum ve çekinerek söylüyorum ki, bunu başarabilme şu koşullarda biraz zor görünüyor.

Problem alanı, açık sistem çökmüş durumda. Bunun en temel ayağı, yani uygulamada, işletmede var olması gereken sendikalarda işçi sağlığı ve iş güvenliği bilinci ne durumdadır? Biraz ona baktığımızda, ben size sorarım arkadaşlar. Şimdi bakın, üç tane konfederasyon var; TÜRK-İŞ, HAK-İŞ ve DİSK. Dönün onlara bakın, hangi birisinde bir işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin uzman var? TÜRK-İŞ'te bir arkadaşımız var. DİSK'te bir ben varım, HAK-İŞ'te zaten böyle bir şey yok.

Sonuçta; maden metal sektörlerinde uzun dönem bu çalışmalarını yaptığımızdan dolayı kendimi buna haslettim diyebilirim; ama hakikaten de alanın kendisi yorgun, alanın kendisi çökmüş ve inanılmaz derecede sıkıntılı, problemlı, çatışmalı, sıçramalı, geriye dönüşlü ve korkunç derecede derinlikli bir mevzuata sahip bir alan. Kriz dönemlerinde açıkçası sendikalarda varsa böyle bir uzmanlar, ilk çıkardıkları uzmanlar işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanları oluyor. Bunu özellikle söylüyorum ve o dönemlerde açıktır, işletmelerde, işyerlerinde, iş kazalarında ölen arkadaşlarımız olduğunda da, gidip oralarda şube yönetimleri, merkez yönetimler oturup bir tutanak bile tutmuyorlar. Niye? Belirgin geleneksel bir bakış açısına sahipler, yani değişen bir bilinç söz konusu değil, dahası korkuyorlar mevcut ilişkilerde bir bozulma olur diye. Bakmayın siz genel geçer açıklamalara, içten, yürekten ve gerçekten bilince çıkarılmış bir sahiplenme yaklaşımı söz konusu değil.

Bunları yaşadık. 2007'den başlayıp, 2009-2010'a kadar süren ve hâlâ da etkisi ciddi anlamda devam eden bu süreçte, kriz sürecinde sendikalarda bu konuya dair hiçbir adım atılmadığını da görürsünüz. DİSK'in bu konuya ilişkin eğilmeye başladığını söyleyebilirim; ama hâlâ çok ciddi sıkıntılarımız söz konusu. Özellikle yöneticiler açısından ciddi sıkıntılarımız söz konusu. İşçiler açısından sıkıntılarımız söz konusu ve uzman açısından da sıkıntılarımız söz konusu.

Hiçbir sendikamızda işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı söz konusu değil. Metalde yok, madende yok. Büro emekçileri açısından bu konuya ilişkin uzmanlarımız da söz konusu değil. Hep farklı alanlarda, konuya kendini hasletmiş arkadaşlarımız bu işlerle uğraşıyorlar ve tabii ki bunun zorluğu da kendisini çok ciddi hissettiriyor.

Bir ikinci yanı, burada bu işlere koşturan uzman arkadaşlarımız açısından, sadece işyeri hekimliğine değil, sadece iş güvenliği mühendisine değil, açıkçası her ikisini de öğrenmek durumunda. Onun için işleri bir kat daha zor. Hem işyeri hekimliği görev yetkileri ve yapacağı işleri öğrenmek durumunda; hem iş güvenliği mühendisleri ve bütün o teknik meselelerini bilmek durumunda ve onun üzerinden de bu konuda eğitime gitmek durumunda.

Sonuç, sonuç da eğitime gittiğimizde de açıktır. Bunu da yıllar önce Sivas Koyulhisar'da bir eğitime gittiğimizde, orada arkadaşlara size işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi vereceğiz diye gayet de güzel bir program hazırlamıştık. Ama gelen işçi arkadaşlarımız yanlarında ailelerini, çocuklarını da getirerek, sanki orada bir sağlık taraması yapacakmış gibi hazırlıklı gelmişlerdi, çocuklar ve kadınlarla, eşleri ve kendileri. Daha ilginç, işveren vekilinin bizim geleceğimizi duyunca işletmeye bir doktor getirmesi olmuştu.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği meselesi bütün bu anlatılanlar ışığında, hani binlerce işyeri hekimi eğitilmiştir, binlerce iş güvenliği mühendisi eğitilmiştir. Ama bunların hayata geçirilmesi noktasında, bütün o olanakları, bütün o potansiyelleri, bütün o yolları açacak sendikaların mevcut durumu budur.

Bugün örgütlenme ve sendikalaşma oranları açısından bakıldığında, açıktır ki Türkiye'de sendikaların işletmelere ulaşabilmesi, oralarda işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin istenilen düzeyde eğitim verebilmesi ve müdahil olunabilmesi konusu son derecede yetersizdir.

Yeri geldiğinde, birçok kesim sendikalara vurun abalya gibi alıp önüne koyuyor ve istediği eleştiriyi yapıyor. Yapsınlar tamam, gerçekliğin önemli bir yanı bu, ama bu toplumun durumu ne? Bu toplumun durumu herkesin malumudur, sendikaların durumu da bundan farklı olacak hali yok. Türkiye'de, ülkemizde genelde işçilerin özelde örgütlenmiş işçinin söz durumu neyse, üretim ilişkilerinden demokrasisine oradan da siyasal düzeyine kadar pek çok durumda aynı özellikleri görmek mümkün. Görüldüğü gibi taşeronlaşma ve güvencesizlik ilişkileri her yana sinmiş durumda.

Bunu açacak şey, Türkiye'deki bu sınıfın bilincini değiştirmekten geçiyor. Pek çok noktada, bir ideolojik ve siyasal hegemonyanın oluşturulması meselesi, sendikaların meselesi de değil açıkçası sadece bir parçasıdır. Onun temel alanı işçilerin sendikal alanda ekonomik, demokratik haklarıyla sınırlıdır, onu gerçek anlamıyla yerine getirebildiğini söylemek zor. Hadi diyelim ki bu dönem siyasal alanın kendisi çok fazla etkin olmamasından dolayı, siyasal alana da müdahale etmek durumunda kalması anlaşılabilir bir durum. Ama siyasal alanın kendisinde çok ciddi bir boşluk varsa, sonuçta bunun sendikalara yansımaları da bu biçimde olacaktır.

Örgütlenmeden, sosyal haklara, toplu sözleşmelere ve sonuç itibarıyla konumuz işçi sağlığı ve iş güvenliği meselesine geldiğinde de, yöneticilerde, orada oluşturulmuş gelenekler, anlayışlar inanılmaz derecede ciddi bir mekanizma karşınıza çıkıyor.

Ülkede ne yok, açıktır, sistem çökmüş dedik. Ülkede üç şey yok. Birincisi; özerk demokratik bir işçi sağlığı ve iş güvenliği kurumsal yapısı. Bunu tartışıyoruz, geçmişte de tartıştık. Değişik yerlerde bu konuyu daha da derinleştirmek anlamında; Türk Tabipleri Birliği ve TMMOB'yle ciddi görüşlerimiz oluyor. Bakanlıklarla bunu tartışıyoruz.

İkincisi; sendikal örgütlenme inanılmaz derecede dibe vurmuş durumda, çökmüş durumda. İşletmeye gidemediğin, orada örgütlenmediğin yerde işçi sağlığı ve iş

güvenliğinin neden öyle olduğuna ilişkin söz söyleyebilme durumu, laf edebilme durumu inanılmaz derecede zayıf kalıyor. Güçlü bir sendikal hareketin, güçlü bir işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemi yaratacağını biz biliyoruz.

Devlet zaten işverenlerin yeni birikim modeline uygun bütün düzenlemeleri yapıyor. Bakan arkadaşlar; size bir örnek vereceğim. Muhtemelen birçok insanın da gözünden kaçmıştır. Çalışma Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün işletmelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından yetkilendirilmesi hususunda Yönetmeliğin ilgili maddesi şunu söylüyor. "Bakanlığın yetkilendirdiği müfettişler üç ay içerisinde o işletmeye eğer gelmezse izin belgesi verilmiş sayılır." OSTİM, en temel özelliği, en belirgin özelliği, en kötü faciayı orada bu mantık içerisinde görebilirsiniz; umurlarında değil yani ölen işçiler.

Bütün yapılan düzenleme. Bakanlığın bunu kendi denetimine alması, Türk Tabipler Birliğini, TMMOB'yi sürecin dışına itmesi ve sonuç itibarıyla de itemiyorsa da onu piyasanın bir aktörü durumuna getirmesi. Yaptığımız üçlü danışma tartışmalarında; arkadaşlar biliyorlar ki, sonuna kadar bu kurumların, bu yapı içerisinde, bu tartışmalar içerisinde olmasını istedik.

Bakanlığın yaptığı, en temel değişiklik; kendi teşkilatlanma yasasında 2 ve 12. maddeleri değiştirerek, eğitim, sertifikasyon, işletme izni, eğitim kurumuna izin verme gibi bütün yetkiyi elinde topladı. Bunu niye yapıyor? Bunu açıklar ki, bu alanı ciddi anlamda piyasaya açmak için yapıyor. Bir genel müdür çok açıktan söylüyor bunu: Piyasa aktörlerinin beklentisine cevap verecek şekilde bu düzenlemeler yapılmakta.

Sonuna kadar burada mücadele ediyorsun; ama masa başında yaptığın mücadeleyi eğer arkada örgütlü bir gücün ve onu sokağa taşıyan özelliğin yoksa, orada bu alana ilişkin çok ciddi hak taleplerini ortaya koyamazsın. Sonuç itibarıyla orada en fazla o mudur, bu mudur, her türlü müdür, yoksa mümkün mü olur diye bu tartışmaları sürdürür gidirsiniz. Başka her şey bir yana sadece işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunları için sendikaların sokaklara çıktığını düşünmek bile o kadar uzak ki.

Eğitimleri veriyoruz arkadaşlar. Biz eğitim vermiyoruz diye bir şey yok. Yıllardır bu eğitimleri veriyoruz. Ama sonuçta, bu bir sistem meselesiyse, bu sistemin sadece bir ayağı sendikalar değil. Onun için artık benim çok fazla umudum kalmadı bu konuda koşturan bir insan olarak.

Sonuç itibarıyla; Levent Hocanın ifade ettiği, hülyamız, bir gelecek toplum yapısında ortaya çıkabilecek bu düzenlemeler olur mu bilmiyorum; biz görebilir miyiz, onu da bilmiyorum. Fakat sonuçta şu noktaya geldik ILO'nun normları, yani 155 ve 161 sayılı Sözleşmeleri bu ülkede, hakikaten layıkıyla yerine geçebilirse, sonuçta asgari düzeyde Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bir norm yakalanabilir. Bakan arkadaşlar; 2005'ten, 2011'e kadar yani Ulusal Konsey kurulduğundan günümüze kadar bütün yıllık iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerine bakın, sonuçta değişen hiçbir şey yok. Ortalama 1200-1250 civarında ölüm var. İş kazaları sayısı ortalama 75.000 civarında gerçekleşiyor..

Bakanlığın belirli programları, projeleri devam edip gidiyor. Meslek hastalıkları tanı sistemleri, işçi sağlığı ve iş güvenliğini geliştirme projeleri. Ama bakıyorsunuz, Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliğinde hiçbir durum değişmiyor, giderek de kötüleşiyor. Şöyle bir şeye sevinilir mi arkadaşlar? 80 binden 64 bine inmiş iş kazalarının sayısı, ölüm sayısı 1171'e çıkmış. Onu bırakıyor, bir tarafa iş kazalarında yüzde 12 azalma oldu diyor. Ölümlü iş kazalarındaki ölüm sayıları umurlarında değil.

2006-2008 Politika Belgesine bakın. Ulusal Konsey. “Meslek hastalıkları sayısını yüzde 500 artıracamız” diyor. Artır kardeşim, ne olacak. Zaten 500 civarında bir meslek hastalığı çıkıyor. Artırdığınızda, 2500 olacak. Biz biliyoruz ki, 40 binle, 120 bin arasında her yıl bunun tanısının konulması lazım.

Sonuç itibarıyla; bu ülkede işçi sağlığı ve iş güvenliğinin öncelikle bu çökmüş sistemini ayağa kaldıracak, güçlü bir sendikal hareketin olması gerekiyor. İkincisi; taşeron üretimin, taşeron birikim ve rekabet anlayışının kesinlikle ve kesinlikle yasaklanması gerekiyor.

Üçüncüsü de; bu konuya ilişkin üniversitelerin, meslek odaları ve birliklerin, sendikaların bir araya geldiği, özerk demokratik bir yapılanma içerisinde oluşturdukları bir İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurumu'nun oluşturulması gerekiyor. Hepinize teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Biz teşekkür ediyoruz. TMMOB, Fizik Mühendisleri Odası'ndan Haluk Orhun hocamız sunumunu yapacak.

**Haluk ORHUN** (TMMOB Fizik Mühendisleri Odası)- Sevgili arkadaşlar; son konuşmacı olmanın getirdiği sıkıntıları yaşatmamak açısından hızlıca sunmak istiyorum.

Ben konuya şöyle bakmaya çalıştım. Bugün ülkemizin geldiği noktada, yasalar işçilerin eğitiminden ne bekliyor konusuna bakmaya çalıştım ve bununla ilgili olarak da son çıkan yasa taslağını ele aldım. Bu taslak örgütlere yollandı ve görüş istenildi. Diğer arkadaşlarımızın da ifade ettiği gibi, bugün yarın Meclise gelecek ve hızlı bir şekilde yasalaşacak.

Bakın, bu yasa, bugün ülkemizin geldiği noktada işçi eğitiminden beklediği şeyleri şöyle sıralıyor. Hızlı bir şekilde okumak istiyorum. İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması ve sürdürülmesi amacıyla işveren, işyeri çalışanlarından ve temsilcilerinden (bu çalışan işçilerin temsilcileri sendikalı mı, değil mi, burada bir eksiklik var) ne bekliyor?

**MADDE 13-** “(1) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve sürdürülebilmesi amacıyla işveren, çalışanların ve temsilcilerinin;

a) İşyerinde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri, koruyucu ve önleyici tedbirler,

b) Kendileri ile ilgili yasal hak ve sorumlulukları,

c) İlk yardım, yangınla mücadele ve tahliye işleri konusunda görevlendirilen kişiler, hakkında işyerinin özelliklerini de dikkate alarak gerekli bilgiyi almalarını sağlar.

(2) İşveren;

a) 9 uncu maddede belirtilen ciddi ve yakın tehlikeye maruz kalan veya kalma riski olan bütün çalışanları, tehlikeler ile bunlardan doğan risklere karşı alınmış ve alınacak tedbirler hakkında mümkün olan en kısa sürede bilgilendirmekle,

b) Başka işyerlerinden çalışmak üzere kendi işyerine gelen çalışanların, birinci fıkrada belirtilen bilgileri almalarını sağlamak üzere, söz konusu çalışanların işverenlerine gerekli bilgileri vermekle, yapacakları işlerde karşılaşılabilecek sağlık ve güvenlik riskleri ile ilgili yeterli bilgi ve talimatları içeren eğitim aldığına dair belge olmaksızın işe başlatmamakla,

c) İşyerinde iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili özel görevi bulunan sağlık ve güvenlik destek elemanlarının ve iş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcilerinin, risk

değerlendirmesi, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili koruyucu ve önleyici tedbirler, ölçüm, analiz, teknik kontrol, kayıtlar, raporlar ve teftiştten elde edilen bilgilere ulaşmasını sağlamakla,

ç) Geçici iş ilişkisi ile işyerine gelen çalışanlara, iş sağlığı ve güvenliği risklerine karşı gerekli eğitimin verilmesini sağlamakla yükümlüdür.

(3) İşveren, çalışanların iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerini almasını sağlar. Bu eğitim özellikle; işe başlamadan önce, çalışma yeri veya iş değişikliğinde, iş ekipmanının değişmesi halinde veya yeni teknoloji uygulanması halinde verilir. Eğitimler, değişen ve ortaya çıkan yeni risklere uygun olarak yenilenir, gerektiğinde ve düzenli aralıklarla tekrarlanır.

(4) İş sağlığı ve güvenliği çalışan temsilcileri özel olarak eğitilir.

(5) Mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işlerde yapacağı işle ilgili mesleki eğitim aldığını belgeleyemeyenler çalıştırılmaz.

(6) İş kazası geçiren veya meslek hastalığına yakalanan çalışana işe başlamadan önce, söz konusu kazanın veya meslek hastalığının sebepleri, korunma yolları ve güvenli çalışma yöntemleri ile ilgili eğitim verilir. Ayrıca herhangi bir sebeple altı aydan fazla süreyle işten uzak kalanlara tekrar işe başlatılmadan önce bilgi yenileme eğitimi verilir.

(7) Bu madde kapsamında verilecek eğitimin maliyeti çalışanlara yansıtılmaz. Eğitimlerde geçen süre çalışma süresinden sayılır.

(8) Çalışanlara ve temsilcilerine verilecek eğitimler, bu eğitimlerin belgelendirilmesi, iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verecek kişi ve kuruluşlarda aranacak nitelikler ile mesleki eğitim alma zorunluluğu bulunan işlere ilişkin usul ve esaslar Bakanlıkça çıkarılacak yönetmelikle düzenlenir.”

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kanunu Tasarısı Taslağı'nda dile getirilen İşçilerin Eğitimi, yasal zorunluluk nedeniyle ve işverenlerin yasalar karşısında kurumlarını güvenceye almak üzere düzenlenmiş bir dizi hak ve sorumluluklardır.

Bu hak ve sorumlulukların yasa ile garanti altına alınması önemli bir konudur ve gereklidir. Ancak, bu durum madalyonun bir tarafını temsil eder.

Madalyonun diğer tarafını ise sendikal eğitim oluşturur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında yasa, yönetmelik ve benzeri düzenlemelerle sağlanan hakların hayata geçirilmesinde; İşçi temsilcilerinin ve işçilerin sendikaları aracılığı ile aldığı işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi temel rol oynar. İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanında sendikal eğitim neden farklı ve etkin bir önem taşır?

İşçilerin ve özellikle sendika işçi temsilcilerinin sendikal boyutta işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi almaları güvenli ve sağlıklı bir işyeri ortamı yaratılmasında pozitif bir etki oluşturur. Çünkü, sendikal boyuttaki işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimi, sendikal hak arama deneyimleri, yasal hakların kullanılması, konu ile ilgili ülke ve uluslararası standartların devreye girmesi, en önemlisi, işyerlerinde mücadele ve çözüm yolu tekniklerinin hayata geçirilmesini sağlar.

Sendika temsilcilerinin sendikal boyuttaki eğitimi, işverenlerin işyerlerinde yasal olarak alması gereken önlemlerin denetlenmesini, işverenle ortak bir platformda çalışmayı, değerlendirmeyi sağlar.

Sendika temsilcilerinin işyerlerini denetlemeye yönelik eğitim başlıkları şöyle sıralanabilir:

- İşyerinin rutin denetimi,



- Çalışanların şikayetlerinin değerlendirilmesi,
- İş kazası, potansiyel tehlike araştırması,
- Sağlık ve güvenlik dökümanlarının denetimi,
- İşyeri sağlık güvenlik kurullarına katılım,
- Yasal denetim dökümanlarının değerlendirilmesi,
- Çalışanların temsili.

Sendika temsilcilerinin işyerlerini değerlendirmelerine ve düzenlemelerine yönelik eğitim başlıklarının ana konuları şöyledir:

- İşyerindeki zararlıların ölçülmesi,
- Sağlık ve güvenlik bilgilerinin sağlanması,
- Eğitimlerin organize edilmesi,
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili uzman desteğinin sağlanması,
- Yeni teknolojilerin sağlık ve güvenlik etkilerinin araştırılması
- Güvenlik kültürünün geliştirilmesi.

Evet, arkadaşlar; işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında işyerindeki mücadele, çalışma tartışmanın boyutları bu ifade etmeye çalıştığım noktalardan geçiyor. Sözümü şöyle bitireceğim. Panelin başında Fuat Hoca şöyle bir şey söyledi. “Eğitimin ticari olması hatasına düşülmemeli” umarım sendikal eğitimleri de pazarlayan şirketler ortaya çıkmasın. Yine dün birinci panelde Kayıhan Pala Hoca’nın bir sözünü bitireyim. “Sendikalar işçi sağlığı ve iş güvenliği ile artık ilgilenmelidir.”

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ediyorum.

Arkadaşlar; oturumumuza yarım saat geç başlamıştık, süreyi beş on dakika geçmiş oluyoruz esas programdan. Soru-cevap kısmında soru sormak isteyen arkadaşlarımız varsa alalım lütfen. Tevfik Hocam buyurun.

**Tevfik GÜNEŞ-** İşçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin, hakikaten mevzuatın içerisine çok fazla girdik. Sendikaların bu konuyu ilişkin çok ciddi bir birikimi olduğunu söyleyebilmek zor. Bir bilinç yok, zaten bu geleneklerde de yok. Hani özellikle 80’ler sonrası açısından söylüyorum. Sonuç itibarıyla, bunu hukuksal bir sorun olarak görüyorlar. Toplu sözleşmelerde yaptıkları tek şey 4857 sayılı Yasanın 77’den, 89’a kadar giden maddesine atıfta bulunuyorlar ve yasa hükümleri geçerlidir diyerek kapatıyorlar. Toplu sözleşmeler sorunu çözmiyor, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin problemlerin ortadan kaldırılmasına dönük herhangi bir olumlu adım atılmasının zeminini de oluşturmuyor.

Öncelikli olarak bu ülkede sendikaların artık işçi sağlığı ve iş güvenliği alanını bir ücret pazarlığı, bir sosyal hak pazarlığı gibi temel bir pazarlık haline getirmesi gerekiyor ki, bu da aynı zamanda onun temel bir örgütlenme alanı haline gelmesi demektir. Bugün bu bilincin oluşması gerekiyor. Bu bilincin oluşması da sadece bir iki tane uzmanın çabasıyla değil, bütün bu alana fedakârca destek veren, çaba sarf eden kurum ve örgütlenmelerle olacaktır.

Bir ikinci sorun şu: sendikalar bugüne kadar işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin mevzuatı bir hukukçu gözüyle bakarak ele aldı. Dikkat edin, bakın işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin bütün yaklaşımlarla hep avukatları görürsünüz. Avukatları bu işin içerisine dahil ederseniz, o sadece meseleye mevzuatın teknik bir yanı olarak ele alır.

Aksine, bu konuya ilişkin politik düşünen, ideolojik altyapısı sağlam ve bu anlamıyla da sınıf mücadelesi perspektifine sahip (işyeri hekimi de olabilir, iş güvenliği mühendisi de olabilir) uzman insanlara ihtiyaç var.

**Adem AVCIKIRAN-** Bu kongreyi düzenleyen tüm örgütlerimize teşekkür ediyorum. Çok iyi bir çalışma oldu, çok yararlandık. Benim sorum şu: Levent, Muharrem arkadaşımızın söyleminden sonra, bir cümleyle değindi, ama bu eğitimler güzel hoş, insanları eğitmek, insanlara bir şey benimsetmek çok güzel şeyler. Ama hani bunu Diyarbakır'daki bir işçiye, Silvan'daki bir işçiye, Van'daki bir kadın işçiye, bir mevsimlik kadın işçisine bunu nasıl anlatacağız; hangi dille anlatacağız? Bunların kendilerini o risklerden, zararlardan, çeşitli şeylerden korunmasını nasıl onlara benimseteceğiz?

Benim sorum şu ve önerim de var arkasından. Yani, sendikalar bununla ilgili bir çalışma yapıyor mu, yapmıyorlarsa bundan sonra özellikle DİSK'i çok önemsiyoruz ve beraber çalışıyoruz, beraber projeler üretiyoruz şu anda görüldüğü gibi. Bu konuda bir faaliyet içerisinde olmalarını önemsiyoruz. Yoksa bu eğitimlerin bir anlamı olmaz, kimse anlamayacak, hiç kimse bir şeyden fayda görmeyecek. Benim önerim ve sorum buydu, teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Herhalde yöneltilmiş bir soru değil, bir katkı olarak alalım. Teşekkürler.

**Ali BAYTEKİN-** Ben de uzun süredir eğitimciyim. Belki de binlerce işçinin eğitimine katıldım. Daha çok sağlık ve ilk yardım üzerine eğitimler yaptım. Şahsen dünden beri buradaki konuşmaları dinlediğimde, beni kamçılayan veya umut taşıyan hiçbir nokta olduğunu söyleyemiyorum şu anda. Özellikle Tefik Güneş'in yaptığı konuşmada onun söylediği umutsuzluğu ben de paylaşıyorum artık. Çünkü bugüne kadar, yani yeni olan bir şeyden bahsetmiyoruz. Biz Avrupa'nın ne kadar kötüsü olduğumuzu söylüyoruz, ne kadar istatistiklerimizin kötü olduğunu söylüyoruz. Ama sanki yeni bir kavram keşfedilmişçesine, dünden bu yana sendikalar ilgilenmeli diyoruz.

Gerçekten bu kişisel olarak beni inanılmaz sarstı açıkçası. Bilmiyorum, ama şu açık bir eleştiridir. Genel kurullarda gösterdiğimiz veya bir şeylerin yönetimine gelmek için gösterdiğimiz iradeyi biraz gerçekten sınıfın cidden fiziki ve ideolojik olarak kesen gündemlerinde de göstermemiz gerektiğini düşünüyorum artık. Çünkü artık bu umutsuzluğu taşıyacak bir ülkemiz var mı, olacak mı, kalacak mı bunu da düşünmemiz gerekiyor. Özellikle, TMMOB ve Tabipler Odasını bunun dışında bırakarak, çünkü onların çalışmalarını bu açıdan takip ediyorum, ama yeterli mi değil mi, bu da önemli. Çünkü ideolojik olarak bu konuda çok gerideyiz.

DİSK'in ve KESK'in bu konuda çok büyük sorumluluğu olduğunu düşünüyorum. Bu birincisi. İkincisi; işçi eğitimi söz konusu olduğunda, bence artık var olan birtakım eğitim tarzı ve metotlarını kabul etmek yerine, özellikle farklı model arayışları içine girmek, bunları sadece salon tartışmalarında değil, bizzat sahada sınıf içinde, eğitimlerde sınıdıktan sonra, belki de birçok insanın bundan yararlanabilmesi için eğitici eğitimleri düzenlemek, bunlar bizim için son derece can yakıcı başlıklar.

Bir diğer önemli şeylerden birisi de biz hangi dilden anlatacağız dediğimizde, şu andaki mevcut olan eğitimlerin çoğunun gerçekten de bir slayt hazırlayıp, karşısına geçip, tık tık yasal maddeleri sayıp, kardeşim senin sorumluluğun bu, işverenin

sorumluluğu bu diyerek, kestirip atıyoruz. Ama oysaki bu bir eğitim değil, bu bir öğrenme süreci değil ve dolayısıyla çok sınırlı bir alan. Bunun değiştirilmesi ve yeni ürünlerin oluşturulması gerektiğini düşünüyorum.

Burada da yine bu dört kurumun çok büyük sorumluluğu olduğunu düşünüyorum. Biz dördüncüsünü yapıyoruz sanırım, işçi sağlığı ve iş güvenliği kongresinin, ulusal kongrenin. Bir beşincisinde bunları tekrar edeceksek bu da bizim için çok ciddi bir geriliktir.

Bir son şey, işçi sağlığı ve iş güvenliği kısmında mümkünse, yani fiziki ve ideolojik olarak mücadele edip, iş müfettişlerinin hegemonyasını kıralım. Bu da bizim için en büyük avantajdır. Çünkü onlar bu sürecin içinde olduğu sürece ne biz işçi eğitiminden bahsedeceğiz, ne yeni metotlardan bahsedeceğiz, ne de başka süreçlerden bahsedeceğiz. Teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Biz teşekkür ediyoruz. Sevgili arkadaşlar; bu katkılar çok çok önemli. Hatta soru sorup katkı sunmak da çok önemli. Saat 13.30'da kadın oturumumuz başlayacak. Tekrar tekrar söylüyor, dillendiriyoruz, bu kongre aslında yarın başlayacak bir kongre. Yarın biten bir kongre değil. Çok değerli katkılarınızı yazıp ulaştırabilirsiniz. Hep beraber bir sonraki kongreye kadar bu sorunları paylaşıp çözüm önerilerini hep birlikte geliştirebiliriz. Bir oturumda her şeyi bitirmek mümkün değil..

**Soru-** Öncelikle çok yararlandık, teşekkür ediyorum. Bu kadar karmaşanın yaşandığı bir süreçte yeniden sınıf diye, sınıfın gözünden ne yapabiliriz söylemi iyi bir başlangıçtır. Eleştirilerim olmasına rağmen, öncelikle hocama söyleyeceğim. “Mavi-beyaz yakalı” kavramı bizim dilimize ne zaman girdi, yoksa bizim başka bir dilimiz var mıydı, bunu hatırlamaktan başlayalım derim. Bizim kavramımız vasıflı emek, vasıfsız emek üzerinden gelişen bir süreçti herhalde. Önce bu dili yeniden oturtalım derim. Öneri olsun teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Tartışılacak üzerinde konuşulacak çok fazla konu var. Süreçte bunları paylaşalım, buyurun hocam.

**Soru-** Biz iş sağlığı ve işçi sağlığı demekte biraz ısrar ediyoruz sanırım. İsrar etme nedenimiz de evimizin işyeri olması. Hane halkının da etkilenmesi. İşçi eğitimi Levent Bey de söyledi. Bu kongreden sonra işçi eğitimleri meselesi herhalde ciddi ciddi gündeme gelecek ya da başlayacak. Bu ciddi anlamda endişe verici bir şey oldu, panik oldum ben birden.

Bunun daha geniş tartışılması gerektiğini düşünüyorum. Hangi işçi eğitilecek, hakikaten onu da çok merak ediyorum. Mesela, biz ayakkabı saya işçiliği yaparken, hangi iş sağlığı riskleri taşıdığımızı çok iyi biliyoruz. Onun bize nasıl yansıdığını da çok iyi biliyoruz. Mavi boncuk boyamasında mesela ben hiçbir şekilde uzman olmadığım halde, mavi boncuğu boyayan arkadaşlarımı gözlerimden bilirim. 15 gün mavi boncuk boyuyorlarsa.

Bunu da biliriz. Bize ne yaptığını, onun sağlığımıza neler yaptığını da çok iyi biliriz. Bununla ilgili bir eğitim aldığımızı düşünün. Yani, ben biliyorum, yaşamıma girmeyecek, yaşamayacağım bir eğitimin peşinde koşmayacağım. Bunu her kim verirse versin

koşmayacağım. Öncelikle sosyal güvenceli bir iş, sosyal güvenceli gelecek demekle başlıyor herhalde. Çünkü bize hani o mavi boncuk boyama yasak edilmesine, yasada o maddelerin kullanımı yasak edilmedikçe biz merdiven altında daha çok risklere maruz kalarak çalışmak zorunda kalacağız, çünkü biz de yaşıyoruz yani. Biz onu yapmak zorundayız. Nedenlerini, risklerini bildiğimiz halde yapıyoruz, hepimiz biliyoruz.

Dokuma yapan arkadaşlarımız parmaklarında neler olduğunu çok iyi biliyor. O tozları yuttukları zaman, neler olduğunu da çok iyi biliyor. Hangi işçiye iş sağlığı eğitimleri verilecek, hakikaten ben çok merak ediyorum. Ben de biliyorum hangi işi yaptığım zaman hangi meslek hastalıklarına yakalanabileceğimi. Bu anlamda Fuat Beyle, Levent Beyin sözleri bana çok iyi geldi. “Eğitim eğitim, hani nokta eğitimlerden söyledim geçti, bitti alan aldı, o işçidir anlamaz, Van’daki kadın işçi ne anlar ki?” Bir sorun bakalım ne anlıyor? Masa başında olmuyor onlar. “İşçi anlamaz” bunu da çok söylerler. İşçidir anlamaz, bunu ben sendikadan uzmanlardan da çok duydum. “O işçiye nasıl anlatacaksın ki, bizim işçiler belli”

Onun için Levent Bey’in ve Fuat Bey’in söyledikleri gerçekten çok önemliydi. Bu kongreden işçi eğitimi çıktı gibi bir şey herhalde oluşmayacaktır. Bunun bir daha tartışılması gerektiğini özellikle belirtmek istiyorum. İşçinin öyle iş sağlığı riskleri, meslek hastalıkları gibi bir eğitime ihtiyacı olduğunu düşünmüyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkür ederim.

Sevgili arkadaşlar; salona çok teşekkür ediyorum. Bu bitimsiz sabırları nedeniyle, konuşmacı arkadaşlarımıza da burada oldukları için teşekkür ediyorum. Buyurun Hocam.

**Soru-** Benim aslında sorum Fuat Ercan beye, ama o ayrıldığı için sadece katkı olarak söylemek istiyorum. Bir karamsarlık havası var. Dünyaya baktığımız zaman, “söylemi demokrasi, eylemi faşizm” olan, dünyaya yayılan bir kültürle karşı karşıyayız. Çoğu zaman da bu zor kullanma gücüne dayanan bir şey. Saldırmaya başladığı zaman, sonuna yakın demektir. Bence durduğumuz yer iyi bir yer, buradan daha fazla emek vererek üretmeye başlarsak, dezavantajlı gruplarla birleşebilirsek, dünyayı ve ülkemizi değiştirecek güç var diyorum. Umutsuz olmaya yer yok bence.

## PANEL

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN

**Oturum Başkanı:** Berna VATAN (*TMMOB Yönetim Kurulu Üyesi*)- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kongresinin değerli konukları, hepimiz öğleden sonraki oturuma hoş geldiniz.

Bugün burada çalışma yaşamında kadını gördüğünüz gibi oldukça kalabalık kadın temsilcilerle birlikte tartışacağız. Oturumu ben yöneteceğim. Ben TMMOB Yönetim ve Yürütme Kurulu Üyesiyim, maden mühendisiyim. Konuşmacı arkadaşları da sıraları geldiğinde, size tek tek tanıtacağız.

Bugün burada “Çalışma Yaşamında Kadının İstihdamı”nı konuşacağız, sendikaları konuşacağız; göçleri konuşacağız, ev eklenlik çalışan kadınları konuşacağız. Ayrıca bir forum bölümümüz var. Orada da direnen kadınlara söz vereceğiz. Direnişleri dinleyeceğiz, sonra da sizlerin görüşlerini alacağız. Oldukça kalabalık olduğumuz için, süreyi herkesin dikkatli kullanacağını düşünüyorum. Bütün konuşmacıların 15'er dakika konuşma süreleri var. 12. dakikada kendilerini uyaracağım, şimdiden kimse bozulmasın uyardım diye. Önce onu söyleyeyim.

Programda da ufak bir değişiklik yaptık. Konuların birbirine bağlantısı açısından başlangıç olarak “Kadın İstihdamında Türkiye'deki Durum ve Ne Yapmalı?”yla başlayacak. İlk konuşmacımız Sayın Gülay Toksöz; buyurun.

### KADIN İSTİHDAMINDA TÜRKİYE'DEKİ DURUM VE NE YAPMALI?

**Gülay TOKSÖZ** (*Ankara Üniversitesi SBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü*)- Ben de kadın emeği oturumunu düzenleyen ve bu oturuma beni konuşmacı olarak davet eden arkadaşlara teşekkür ederek başlamak istiyorum.

Kendime ilişkin kısa bir-iki cümle: Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümünde öğretim üyesi olarak görev yapıyorum. Çok uzun yıllardan bu yana kadın emeği üzerine çalışmalarımı sürdürüyorum. İlgim sendikalarda kadınların durumuna ilişkin olarak başladı. Bunu bir doktora tezi olarak Almanya'da yazdım, sonra Türkiye'ye geldiğimden bu yana da Türkiye'de işgücü piyasasında kadın; sendikalarda kadın üzerine çalışmalarımı sürdürdüm. Bir diğer çalışma alanı başlığım da uluslararası emek göçü.

Şurada programda yer alan başlık “Kadın İstihdamında Türkiye'deki Durum ve Ne Yapmalı?” Aslında durum noktasında hemen hemen Türkiye genelinde bir ortak görüş oluşmuş durumda. Türkiye'de kadın istihdamına katılım son derece düşük. Bunu hepimiz biliyoruz ve söylüyoruz da, bunun nedenlerinin ne olduğuna dair biraz tarihsel perspektiften ve bunu makro ekonomik politikalarla ilişkilendirerek, bir sunuş yapmak gerektiğini düşünüyorum. Yani, “ne yapmalı?”dan önce, “neden böyle oldu?”ya bir yanıt aramak açısından.

Bu tabii, kalkınma olarak adlandırılan ve ülkelerin kalkınmayla bağlantılı sanayileşme politikalarıyla yakından ilgili bir durum. Genel olarak kalkınma, klasik iktisat anlamında ekonomik büyüme, sanayileşme, dış ticaretin büyümesi, kişi başına milli gelir artışı gibi

algılanıyor ve bakıldığı vakit de, makro ekonomik politikaların hemen her ülkede sanayileşmeyi gerçekleştirmeye yönelik olduğunu görüyoruz. Ancak bu politikaların, özellikle İkinci Dünya Savaşı izleyen dönemde uygulamaya konulan politikaların 70-80'li yıllarda büyük ölçüde başarısız olduğu, birtakım ülkelerin ekonomik olarak büyüseler bile, kendi içinde insan unsurunu göz ardı ettikleri için işsizlik, yoksulluk, adaletsiz gelir dağılımı gibi sorunların devam ettiği ortaya çıkıyor.

Bu olumsuz gelişmelerden en çok etkilenenlerin kadınlar olduğu 1975'te Birleşmiş Milletlerin düzenlediği "Kadın Yılı"ndan sonra, özellikle istatistiklerin kadın-erkek ayrımında toplanmasıyla birlikte iyice açığa çıkıyor. Geleneksel kalkınma anlayışı aslında kadınları hane içinde, esas itibarıyla ev işi yapan, çocuk doğuran, büyüten, bakan olarak görüyor. Bu cinsiyet temelli iş bölümünü doğal kabul ediyor ve hane refahı arttığı vakit, ekonomik büyümeyle birlikte kadının durumunun da düzeleceğini varsayıyor.

Burada baktığımız vakit, kadının hane dışında yaptığı bütün üretici faaliyetlerin görmezden gelindiğini görüyoruz. Oysa özellikle çok sayıda gelişmekte olan ülkenin tarım sektöründe kadınlar geçimlik üretimde en yoğun şekilde çalışan kişiler durumundalar. Hane içindeki işleri de diğer işlerle bir bütünlük içinde cereyan ediyor; yani çocuk, yaşlı, hasta bakımı, günlük ev işleri ve bununla bağlantılı gıda hazırlanması ve benzeri.

Şimdi, tarımdan, tarım dışı sektörlere geçtiğimiz vakitse, hane içindeki çalışmayla, hane dışındaki çalışma noktasında bir çelişkinin ortaya çıktığını görüyoruz. O da şu: hane dışında, yani işgücü piyasasında gelir getirici bir iş ya da ücretli bir iş bulmak istediği vakit kadınlar, hane içindeki bu yükümlülükler, ev işleri ve özellikle çocuk, yaşlı ve hasta bakımı kadınları doğrudan işgücü piyasasında istenmeyen ya da bu özellikleri nedeniyle daha düşük ücretle çalıştırılması meşru kabul edilen bir işgücü kategorisi haline sokuyor.

Kadınların her iki alandaki yükümlülükleri onları işgücü piyasasında dezavantajlı duruma sokuyor. İşgücü piyasasındaki dezavantajlı durumsa, kadınların hane içindeki bağımlı ve tabi konumunu pekiştiren bir işlev görüyor. Nedir bu tabiiyet? Hane içinde bizim patriarkal ya da erkek egemen dediğimiz, kadının ne yapacağını, nerede, nasıl çalışacağını, nasıl davranacağını, evin dışına nasıl çıkacağını tümüyle erkeğin izni ve denetimine tabi kılan kurallar, yapılar, zihniyet yapıları, toplumsal ilişkiler.

Dolayısıyla, kadınların işgücü piyasasına katılmalarında başından itibaren dezavantajlı bir konumda olduklarını görüyoruz ve kadınların işgücüne katılımları dünyanın her yerinde erkeklere kıyasla daha düşük oranlarda cereyan ediyor. Bu yüzdendir ki, kadınlar açısından özellikle bakım hizmetlerini onların omzundan alan, bunu hane içinde paylaşılan ve toplum düzeyinde paylaşılan bir sorumluluk haline getiren kamusal düzenlemeler, yatırımlar ve kurumsallaşmalar büyük önem taşıyor.

Şimdi, bu tespitlerin ışığında, bir ekonomik büyümenin temel eksenini oluşturan sanayileşme sürecinde kadınların istihdamdaki yerlerine baktığımız vakit, dünyanın farklı yörelerinde farklı gelişme politikaları, hatları olduğunu görüyoruz. Genel olarak kadınların işgücü piyasasına katılımını belirleyen iki temel eksenle konuyu ele almamız lazım.

Birincisi; kadın işgücü arzı üzerinde etkili olan sosyokültürel normlar ve bunlara esas olan ataerkil zihniyet yapıları, ilişki ağları ve kurumsallaşmalar. Diğeri de kadın işgücüne olan talep. Bu arz ve talep arasında kimi zaman uyum sağlandığını, kimi zaman belli çatışmaların olduğunu görüyoruz. Dolayısıyla, kapitalist piyasa ekonomisi çerçevesinde kadın işgücüne duyulan ihtiyaç, kadınların daha fazla işgücüne katılmasına

yol açtığına, ülkelere göre, o ülkedeki patriarkal yapıların gücüne göre, kimi zaman büyük direnç mekanizmaları ortaya çıkıyor, kimi zamansa bu direnç mekanizmalarını kısmen kırmak ve kadınları iş gücüne katmak söz konusu oluyor. İşte o noktada patriarkanın kendi içinde belli kırılmalara uğrayabildiğini görüyoruz. Bu kuşkusuz kadınların ne ölçüde düzenli, formel sektör istihdamı dediğimiz tarz istihdamda yer aldığına, örgütlenebildiklerine ve kolektif eylem yapabilme kapasitelerine bağlı.

Tarihsel olarak sanayileşme hep bildiğimiz ve tekrarladığımız gibi, ilk önce gelişmekte olan ülkelerde ithal ikameci dediğimiz bir aşamadan geçiyor; yani her ülke bir ölçüde kendi sanayi yatırımlarıyla, kendi ihtiyaçlarını karşılama yoluna gidiyor. Bu aşamada, genelde kadın işgücüne talebin düşük olduğunu ve kadınların sanayideki payının sınırlı olduğunu görüyoruz. İzleyen dönemse, 1980'li yıllarla birlikte, bu tarz bir sanayileşme modelinin geriye gitmesi ve onun yerini ihracata yönelik sanayileşmenin alması; iç pazarlar yerine uluslararası pazarların ön plana çıkması, uluslararası pazarlardaki rekabet nedeniyle de işgücü maliyetlerini düşük tutmak adına daha kolaylıkla düşük ücret ödenebilen kadın işgücüne talebin artması. Dolayısıyla, 1970'li yıllardan itibaren ortaya çıkan ve yeni uluslararası işbölümü olarak adlandırılan bir gelişmeye paralel olarak, özellikle Güneydoğu Asya ve Doğu Asya ülkelerinde kadın işgücününün sanayideki istihdamının hızla arttığını görüyoruz.

Türkiye'nin durumuna bu açıdan baktığımızda, Türkiye de 1980'li yıllarda ihraç yönelimli sanayileşme modeline geçiyor. Türkiye'nin tarihsel olarak kadın emeği istihdamı açısından belirgin özelliği, bir tarım ülkesi olması ve kadınların tarımda geçimlik üretimde hane ekonomisi içinde üretimde yer alması. 1950'li yıllardan itibaren belli bir sanayileşmeyle birlikte, aslında daha erkene de götürebiliriz, yani 1930'lu yıllara kadar bunu uzatmamız mümkün; ama kadınların sanayideki payları hep son derece sınırlı kalıyor. Baktığımız vakit, tütün, mensucat ve gıda gibi üç işkolunda sanayi işgücünün yaklaşık yüzde 15'lik bir kesimini oluşturacak şekilde kadınların tarım dışı istihdamda yer almaları söz konusu. Hizmet sektöründe ise çok sınırlı sayıda kadının birtakım uzman meslekler üzerinden işgücü piyasasına katıldığını, ama bunun dışında kentlerde kadınlar için istihdam imkânlarının olmadığını görüyoruz. İzleyen dönem, yani 1960-80 arasında planlı ekonomi ve ithal ikameci sanayileşme döneminde bu anlamda pek fazla bir değişiklik yok; sadece hizmetler sektöründe çalışabilen kadınların oranında çok küçük artışlar var.

1980 sonrasında ne oluyor? Bu durumda bir değişiklik ortaya çıkıyor mu? Yani, ihracata yönelik sanayileşme Türkiye'de kadın işgücüne olan talebi artırıyor mu? diye sorduğumuz vakit, belki altını ilk çizeceğimiz husus şu: 80 sonrası dönem Türkiye'de gerçek ücretlerin düştüğü bir dönem. Dolayısıyla da geçmişte ithal ikameci dönemde gerçek ücretlerin artış gösterdiği ve erkeğin hane reisi olarak kazancının aileyi geçindirmeye yettiği koşullarda kadınlar için işgücüne çıkmak, işgücü piyasasına katılmak diye bir ihtiyaç belirgin değilken, 80 sonrasında böyle bir ihtiyaç çıktı mı? Ücretlerin düşüyor olması daha çok kadını iş aramak üzere, işgücü piyasasına yöneltti mi? diye sorabiliriz. İşte bu sorunun cevabı hayır ve bu yüzden biz Türkiye'nin durumunun özgünlüğünü, kadınların bugün itibarıyla istihdamda bu kadar kısıtlı katılmasının nedenlerini burada bulabiliriz. Niye böyle oldu diye baktığımız vakit, Türkiye'de uygulanan ihracata yönelik sanayileşme modelinin istihdam artışı yaratmasının çok sınırlı kaldığını görüyoruz. Bu anlamda özellikle Güneydoğu Asya ülkeleriyle kıyaslanacak olursa, temel tüketim mallarının üretimiyle, işte giyim, gıda, ayakkabı ve benzeri ile

başlayan bu ülkelerin süreç içinde elektroteknik alanında giderek uzmanlaştıklarını ve elektroteknikğin de kadın işgücü açısından çok ciddi talep yaratan bir sanayi alanı olduğunu görüyoruz.

Türkiye'ye, ihracata dayalı sanayileşmede başta tekstil ve konfeksiyon olmak üzere bu temel tüketim mallarının daha ileri aşamasına geçemiyor. Kuşkusuz bu alanda da kadın işgücüne belli bir talep var ve bu talep kayıtdışı istihdam üzerinden ya da kayıtlı olsa bile, düşük ücretli istihdam üzerinden Türkiye'nin uluslararası pazarlardaki rekabetinin temel unsuru. Ancak Türkiye'nin uluslararası pazarlara katılım süreci başka gelişmekte olan ülkelerle yoğun bir rekabetin yaşandığı dönemde cereyan ettiği için, diyelim ki Çin gibi, Hindistan gibi çok daha düşük maliyetlerle bu piyasalara giren ülkeler karşısında Türkiye'nin bu pazarlardaki payları istikrarlı olmuyor. Dolayısıyla, hepimizin bildiği gibi, Türkiye'nin ihracatında otomotiv sektörü başı çekmeye başlıyor. Tekstil ve konfeksiyonun önemi giderek azalıyor. Oysa otomotiv sektörüne baktığımız vakit, bunun istihdam yapısının tümüyle erkek ağırlıklı olduğunu görüyoruz. Bu bağlamda sanayide kadın işgücü talebi sınırlı ölçüde artış gösteriyor. Bu sınırlı ölçü nedir? Bir istatistik verecek olursak, yüzde 15'ti 1950'lerde sanayide kadın istihdamının payı, günümüzde yüzde 20'dir. Yani her beş sanayi işçisinden sadece birisi kadındır.

Bu noktada belirtmemiz gereken, kadın işgücüne talebin düşük kalmasının sanayide hangi alanlara yatırım yapıldığıyla bağlantılı olmasının yanı sıra patriarkal zihniyet yapılarıyla da bağlantılı olması. Patriarkal zihniyet yapılarının sanayinin icra edildiği ya da faaliyette bulunduğu alanlarda, kentlerde bunun esas itibarıyla bir erkek istihdam ve üretim alanı olduğuna dair çok güçlü şekilde mevcut olduğunu, hem işverenlerin işe alım tutumlarını belirlediğini, hem de işgücü arz etmek noktasında kadınların çekingen davranmasında etkili olduğunu görüyoruz. Bugün taşra kentlerinin sanayi bölgeleri, ister organize sanayi bölgeleri olsun, ister küçük sanayi siteleri olsun, kadınların çalışmasına "uygun addedilmeyen alanlar" dır. Kadınlar bu yüzden buralarda sanayi istihdamında yer alamamaktadır. Elbette Türkiye'nin demografik yapısı da, yani artmakta olan geniş bir genç nüfusun varlığı ve erkek işgücü arzının fazlalığı kadın işgücüne talebin düşük kalmasında etkilidir. Yani dünyanın bir çok ülkesinde kadınların yaptığı işleri, Türkiye'de aynı sanayi kollarında erkekler yapmaktadır. Çünkü işverenler kadın işçi aldıkları vakit, üçlü vardiya sistemi nedeniyle veya kadınların doğum izni veya başka birtakım yasal yükümlülükleri üstlenmek istememektedirler.

Türkiye'deki sanayileşme stratejilerinin altını niye çiziyorum? Çünkü bütün teşvik politikaları sanayiye yönelik olarak veriliyor. Bu, istihdamdaki toplumsal cinsiyet ayrışmasını görmeden yapılacak olursa, sanayide kadın istihdamını artırmanın, dolayısıyla Türkiye'de kadın istihdamını artırmanın koşulları sağlanamaz. Dolayısıyla, teşvik politikalarının kadınların istihdam edilebilecekleri elektroteknik, ilaç sanayi, biyoteknoloji ve benzeri alanlarda istihdamın toplumsal cinsiyet eşitliğini gözetecek ve kadın işgücünü vasıflı hale getirecek şekilde oluşturulması gerekir. Ancak bu tür teşvik politikaları mevcut istihdam yapısında bir dönüşüme yol açabilir. Kuşkusuz hep altını çizdiğimiz gibi bu istihdam sosyal güvenlik ve iş yasaları kapsamında ve temel örgütlenme haklarının gerçekleştirildiği koşullarda olmalıdır.

Son olarak şunu söylemek istiyorum: Türkiye'deki istihdam politikalarına baktığımızda, esas olarak henüz yayınlanmayan bir Ulusal İstihdam Strateji belgesi var. Kadın istihdamını artırmanın temel yolu olarak esnekliğin var edildiğini görüyoruz. Kadınlar için kısmi zamanlı çalışma, geçici çalışma gibi çalışma türlerinin onlara ev ve



aile sorumluluklarını bağdaştırma imkânını sunacağını ve böylece daha çok kadının işgücü piyasasına gireceğini söylüyorlar.

Benden sonraki konuşmacıların hepsi bu tarz esnek çalışma biçimlerinin ne anlama geldiğini anlatacak. Esnek çalışma biçimleri yasal düzenleme kapsamına alınsa bile, esas itibarıyla işgücü piyasasının en düşük ücretli ve vasıfsız işleri için söz konusu olacak. Kadınlar için öngörülmesi durumunda, esas olarak kadınları bu tarz işlere mahkûm edecek. Dolayısıyla, kadınlar için bizim savunmamız gereken esas olarak tam zamanlı, sosyal güvenlik kapsamında ve örgütlenme hakkının bulunduğu işlerin yaygınlaştırılması olmalı. Teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Biz de Sayın Gülay Toksöz'e teşekkür ediyoruz. İkinci konuşmacımız "Yeni Esnek Çalışma Sürecinde Kadın ve Ne Yapılmalı?" konuşmacımız Sayın Melda Yaman Öztürk. ODTÜ Elektrik Elektronik Mühendisliği mezunu. Doktorasını Marmara Üniversitesi Kalkınma, İktisadi ve İktisadi Büyüme Bölümü'nde tamamladı. Kadın Emegi, Genç Kapitalistleşme; Kapitalist Krizler üzerine çalışmaları bulunmaktadır. 19 Mayıs Üniversitesinde İktisadi ve İdari İlimler Fakültesi'nde Öğretim Üyesidir. Buyurun Sayın Öztürk.

## **EMEK SÜREÇLERİNİN ESNEKLEŞMESİ ve KADIN EMEĞİ**

**Melda YAMAN ÖZTÜRK** (19 Mayıs Üniversitesi Öğretim Üyesi)- Üyesi olduğum TMMOB ile KESK'e, beni buraya davet eden TTB'ye, ayrıca gönülden bağlı olduğum DİSK'e burada bana konuşma fırsatı verdikleri için çok teşekkür ediyorum.

Gülay Hoca'mın bıraktığı yerden devam edeceğim. Hocam pek güzel bir biçimde süreci özetledi. Bunun üzerine ben de kuramsal olarak esnek istihdamın kadınlar için nasıl olumsuzluklar barındırdığını gösterebilirdim diye düşündüm. Size böyle bir sunuş yapmaya çalışacağım.

Başlangıçta iki tane sorum olacak. Birincisi şu: Neden kadın istihdamını önemiyoruz; kadınlar çalışmıyor mu? İkincisi, kapitalistlerin esnek istihdamı özellikle kadınlar için önermesini nasıl açıklamalıyız? Bu sorulara yanıt bulmaya çalışacağım; ancak başlamadan günümüz Türkiye'si ile ilgili genel birkaç değerlendirmede bulunayım istiyorum. Bunlar hepinizin malumu, ben sadece önümüzü açması bakımından bu tespitleri tekrarlayacağım.

Birincisi, hocamın da söylediği gibi emek süreçleri esnekleşiyor. 2000'li yılların başlarından bu yana esnekleşmenin sermayenin en büyük talebi olduğunu görüyoruz. Profilo Holding'in patronu Jak Kamhi'den aktardığım şu sözler, emek süreçlerinin esnekleşmesinin sermaye için taşıdığı önemi ortaya koymaktadır:

"Ülkemizin şu an içinde bulunduğu ortamda çalışma hayatının ihtiyaç duyduğu konu iş güvencesi değil, rekabet gücünü artırıcı uygulama olan esnekliktir... işyerinin güvencede olmadığı bir ortamda iş güvencesinden söz etmek kıdem ve ihbar tazminatlarını rekabet ettiğimiz ülkeler seviyesine eşitlemeden, bu gibi düzenlemelerden bahsetmenin abesle iştiğal ... olduğu kanısındayım" (Kamhi, 2002, vurgu bana ait).

İş Yasası'nda, Torba Yasada yer alan düzenlemeler; 2011 yılının ilk günlerinde kamuoyuna duyurulan Türkiye Sanayi Stratejisi Belgesi ile Ulusal İstihdam Stratejisi Belgesi'nde öngörülen politikalar, emek süreçlerini daha da esnekleştirmeyi hedefliyor. Dolayısıyla emek süreçlerini sermayenin talepleri doğrultusunda esnekleştirmek üzere

kurumsal ve yasal düzenlemelere gidiliyor diyebiliriz. Örneğin, Sanayi Strateji Belgesi'nde Türkiye'nin yakın hedefinin "orta ve yüksek teknoloji ürünlerde Avrasya'nın üretim üssü olmak" olduğu; bunun da, uluslararası rekabeti sürdürülebilmek için, emek süreçlerinin esnekleştirilmesinden geçtiği söyleniyor. Birinci tespitimiz bu.

İkincisi, kadınların ücretli işgücüne katılımı çok düşük. Örneğin AB üyeleriyle kıyaslandığında, Türkiye'de kadınların istihdamda katılımı çok düşük bir düzeyde bulunuyor. Türkiye'de kadınların istihdamdaki payı yüzde 24 iken AB-15 ülkelerinde bu oran yüzde 60'lar civarında seyrediyor (KSGM, 2011: 26).

Üçüncü olarak ülkemizde ve diğer ülkelerde cinsiyete dayalı iş bölümü olduğunu görüyoruz. Yani, ücretli iş denilen istihdamdaki işgücü genellikle erkek işgücü; fakat ev içinde bakım işleri, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, hasta bakımı, temizlik, emek gücünün yeniden üretimdeki süreçlerde kadınların esas "görevli" olduğunu görüyoruz.

Üçüncü tespitimiz, başta yönelttiğim ikinci sorunun yanıtını da içinde barındırıyor. Gündelik dilde "kadınlar çalışmıyor" derken aslında yanlış bir tespitte bulunmuş oluyoruz. Kadınlar çalışıyorlar; kadınlar ev içinde ücretsiz, karşılıksız, sosyal güvencesiz bir biçimde çalışıyorlar. Ancak kapitalist toplumu karakterize eden ücretli emek gücüne katılımları çok sınırlı. Ben şimdi bununla ilgili ilk çerçeveyi kurmaya çalışacağım.

Binlerce yıldır insan topluluklarında cinsiyete dayalı iş bölümü olduğunu görüyoruz. İllsel toplumlarda kadınlar toplayıcıyken, erkekler avcılığa yönelmişler. Daha sonraki toplumlara bakıyoruz; örneğin neolitik devrimi başlatanlar, toprağı ilk ekenler kadınlar, ilk sabanı kullananlar yine kadınlar. Daha sonra feodal toplumlarda yine kadın emeğinin yoğun olarak üretken güç olduğunu görüyoruz: 12-16 yüzyılda kadınların ebelik, şifacılık gibi geleneksel rollerinin dışında, bira üreticiliğı, çantacılık ve hatta bugün "erkek işi" dediğimiz marangozluk yaptığını görüyoruz. Kadınlar bu dönemde çeşitli localarda örgütlenmişler.

Fakat sonra ne oluyor? Kapitalist topluma geldiğimizde cinsiyete dayalı işbölümü başka bir biçim alıyor. Kapitalizm hepimizin bildiğı gibi, genelleşmiş meta üretimidir. Bütün ihtiyaçlarımızı meta ilişkileri içerisinde karşılamak durumundayız. Yani, feodal toplumdaki gibi bahçemi ekeyim, domatesimi patlıcanımı nohutumu yetiştireyim, koyunumdan sütü içeyim, yününü kırıp üzerime giysimi dikeyim, gibi bir geçim yolu artık neredeyse Türkiye'nin hiçbir yerinde olanaklı değil. Domatesi de, sütü de, giysiyi de, oturacağınız evi de piyasadan karşılamamız gerekiyor. Bu mal ve hizmetleri satın alabilmemiz içinse bir gelirimiz olmalı. Gelir demek bizim için ücretli iş demek! Dolayısıyla, üretim araçlarına sahip olmayan bizim gibi yığınların yaşamsal ihtiyaçlarını karşılamak için tek bir seçeneğı var; o da emek gücünü sermayeye kiralamak. Bu da kapitalist toplumda ücretli iş biçimine bürünmüş durumda. Ücretsiz bakım emeğı dediğimizde, ev içinde kadın emeğini ifade etmiş oluyoruz.

İşte ilk sorunun yanıtı da burada yatıyor. Ücretli iş kapitalist toplumda bireylerin temel ihtiyaçlarını karşılamasının yegane yolu. Ücret yanında sosyal güvenlik sistemine erişim, kamusal sağlık hizmetlerinden yararlanma, emeklilik gibi kazanımlar sadece "ücretli iş" edinmekle mümkün. Kadınların ev içindeki işi ücretlendirmemekle kalmıyor kadınlar aynı zamanda bu haklardan da mahrum bırakılıyor. Bu nedenle kadınların ücretli işe katılması, kendi ihtiyaçlarını dolaysızca karşılamaları bakımından; erkeklere, yani kocalarına, sevgililerine, babalarına, erkek kardeşlerine bağımlı olmamaları bakımından temel bir gereksinim.

Peki, kapitalizme bakalım; kapitalist üretim biçiminin ilk ortaya çıktığı dönemlerden itibaren ilk metalaşan erkek emek gücü olmuş. Evet, kapitalizm kadınları da zaman zaman emek süreçlerine çekiyor. Ucuz ve itaatkar kadın emek gücüne ihtiyaç duyduğunda ya da savaş koşulları altında erkekler cepheye gittiğinde kadınları istihdam edebiliyor. Ya da Gülay Hocanın söylediği gibi, 70'lerin sonlarında ve özellikle 80'lerde, Asya ve Güney Asya ülkelerinde uluslararası sermayenin işliklerinde kadın emeğinin yoğun bir biçimde kullanıldığını görüyoruz.

Ancak ne var ki özellikle son örnekte kadınlar bu işliklerde uzun saatler boyunca, çoğu zaman sağlıksız ve güvencesiz çalışma koşulları altında, düşük ücretlerle çalıştırıldılar. Demek ki ücretli iş bir gelir getirmekle birlikte her zaman iş güvencesi ya da sosyal güvenlik sistemine erişim gibi hakları beraberinde getirmeyebiliyor. Bu nedenle ücretli işin güvenceli ve kayıtlı iş olması da gerekiyor. Kadınlar bu bakımdan da olumsuz bir konumda bulunuyorlar çünkü kadın istihdamı dünya genelinde esas olarak enformel yani kayıtsız bir istihdam biçimi sergiliyor.

Şimdi, gelelim kadınların istihdama katılmasının nasıl sorunlar barındırdığına. Bir kere kadınların emeği ücretlendirilmiyor ve kadınlar sosyal güvenlik sisteminin dışında kalıyor. Kadınlar gelir elde edememelerinin yanı sıra gelecek ücretinde de mahrum bırakılmış oluyorlar. Eğer ki, kapitalist toplumda, ücretli bir iş edinmemişseniz, hayatta kalma şansınız olmadığı için, birinin bakımına bağımlı olursunuz. Kadınlar da ücretli istihdama katılamayınca, kocasının ya da babasının ücretine mahkûm bırakılıyor: Ya babasına bağımlı kalacak ya da evlenip kocasına bağımlı olacak. Bu durumda kadınlar ev içinde ve toplumsal süreçlerde karar alma süreçlerinde yer alamıyor. Üstelik kadınlar ücretli işe katılmadıklarında bütünüyle ev işlerinden “sorumlu” tutuluyor ve eve kapatılmış oluyorlar.

Peki, kadınlar istihdama katılsın derken nasıl bir istihdam öngörüyoruz? Şu soruyla başlayabiliriz: Kapitalizm ya da kapitalistler neden kadın istihdamını önemsiyor? Benim ilk yanıtlım şu: Aslında kapitalistler kadın istihdamını kesinlikle önemsemiyor. Şöyle ki; gelin geçmişe bir bakalım: Kapitalistler 18. ve 19. yüzyıllarda madenlerde 18 saat, hatta daha fazla çalıştırılan kadınları ne kadar önemsemişse, şimdi de o kadar önemsiyor; ya da 1980 sonrasında Asya ülkelerinde, giyim sanayinde, oyuncak üretiminde, ayakkabı üretiminde, elektronik eşya üretiminde zor koşullar altında oniki saat çalıştırılan kadın emekçileri ne kadar önemsemişse, ancak o kadar önemsiyor.

Ancak, kadınların şöyle özgül bir önemi var: Kadınlar sermaye için ucuz, itaatkar işgücü sunuyorlar. Yani esnek üretim için ideal işgücü kadınlar. Oysa ki İş Yasası'nda ve Torba Yasada, sermaye örgütlerinin bültenlerinde, gazete yazılarında, hükümet temsilcilerinin beyanlarında esnek üretim süreçlerinin kadınlar için ideal olduğu ileri sürülüyor. Bu çelişki neden kaynaklanıyor peki? Öncelikle esnek üretimin sermaye için anlamına bakmak gerek. Neden sermaye ısrarla esnek üretim diyor? Çünkü esnek üretim, bu İŞ-KUR'da yapılan bir uzmanlık tezinden aldığım tanımdır, şu anlama geliyor: Sermayenin ya da işverenin istihdamda, ücretlendirmede, çalışma saatlerinde, çalışma yerinde serbest olması demek. Yani, istediği kadar işçiyi, istediği zaman, istediği yerde, istediği müddetçe, istediği parayla çalıştırabilmesi demek. Hatta bu pek çok kurumun raporunda da belgelendiği şekliyle, enformelleşmeyi de beraberinde getiriyor. Yani, esnek üretim kayıtdışı istihdamı besleyen, artıran bir üretim biçimi.

Bu bakımdan, zaten esnek istihdam savunulamaz. Peki esnek istihdamın kadınlarla bağlantısı ne? Kadınların istihdama katılmasının önündeki en büyük engel ev içindeki bakım yükü! Ataerkil kapitalist normların oluşturduğu ücretli emek erkek emeği ücretsiz

bakım emeği erkek emeği ayırımı da burada temelleniyor. Ataerkil toplum kadından öncelikle çocuğa bakmasını bekliyor. Aileler, kurumlar, devletin yanı sıra iktisat bilimi de ataerkil normlarla kuşatılmış durumda. Burada size Alfred Marshall'dan alıntıladiğım bir paragrafı okumak istiyorum. Marshall bu sözleri günümüzden neredeyse 120 sene önce dile getirmiş:

*“En değerli sermaye insana yatırılan sermayedir. Bu sermayenin en kıymetli parçası da, annenin ilgisi ve bilgisinden kaynaklanır. Buna karşılık kadınsı olmayan işler stres ve sıkıntı yaratıp, şefkat ve özgeci içgüdülerini tahrip ederek, kadınların çocuklarına sağladığı bakımı azaltır. Kadınların yaptığı ağır işler arttıkça, İngiltere’de ve bütün dünyada işçi sınıfı daha fazla değer ve vasıf yitirmektedir”* (Marshall, 1920).

Burada iki tane vurgu var. Birincisi; insanın, insan yavrusunun yetiştirilmesi bir sermaye yatırımı olarak tarif ediliyor. Bunun yanı sıra kadın emeği de bir sermaye yatırımı olarak tanımlanıyor. Yani, burada tinsel süreçlerden yani ataerkil toplumsal ilişkilerin ortaya çıkardığı annenin yüceltilmesinden, rasyonelleştirmeye doğru, sermayenin diline doğru bir geçiş söz konusu: Özetle Marshall ataerkil sistemin kadınlar için bir norm olarak tayin ettiği anneliği, sermayenin bir bileşenine dönüştürerek, rasyonelleştirmeye çalışıyor.

İkincisi ise, işçi sınıfında burada bahsedilen “değer kaybını” kadınların istihdama katılmasıyla bağlantılı olduğu söyleniyor. Bu örneği, kadın emeğinin istihdam dışında bırakılmasının, bir iktisat bilimcisinin ağzından, aslında erkek egemen toplumun ağzından, dillendiriliş olarak gördüğüm için örnekledim.

Böylece ev işleri ve bakım işinden sorumlu tutulan kadınlar için esnek istihdamın en ideal istihdam olduğu ileri sürülüyor. Bu us yürütmesine göre kadınlar ev işlerini aksatmadan ücretli işe katılabilirler.

Peki, sermaye kadınları esnek istihdama kattığında neler kazanacak? Birincisi, esnekleşme çalışma sınırlarını aşan çalışma saati demek. Esnek çalışma süreçleri kısmi zamanlı olarak tarif ediliyor; fakat hepimizin çok iyi bildiği gibi, çalışma saatlerinin çok rahatlıkla uzadığını biliyoruz. Çoklukla sosyal güvence bulunmuyor. Düşük ücretler söz konusu. Kadınların bu şekilde istihdama katılması, aynı zamanda, işsizlik rakamlarının da düşmesini beraberinde getiriyor. Çünkü TÜİK'in yaptığı işsizlik tanımına göre, bir kişi son bir hafta içerisinde bir saat bile işgücüne katılmışsa işsiz sayılmıyor. Bu durumda, çağrı ile çalışmada diyelim ki, bir kadın (ya da erkek) Pazartesi iki saat çalışmışsa ve haftanın öbür günleri işe çağrılmamışsa, işsiz olarak nitelenmeyecek. Her hafta iki satten ayda toplam sekiz saat yani aslında bir iş günü çalışan kişi, o ay boyunca istihdam edilmiş gibi görünecek. Muhteşem doğrusu!

Üçüncüsü, kadınların istihdama katılması ve bu şekilde kadınların istihdam talebinin artırılması, aynı zamanda yedek sanayi ordusunun da genişlemesine hizmet ediyor.

Bütün bu süreçlerden sonra baktığımızda, gerçekten de bir ideolojik yer değiştirmenin olduğunu görüyoruz. Buraya kadar yaptığımız çözümleme “esnek istihdam kadınlar içindir” şiarıyla ortaya çıkan sermayenin söyleminin tam tersinin doğru olduğunu ortaya koyuyor: Aslında kadınlar esnek üretim süreçleri için ideal bir emek havuzu oluşturuyor. Peki nasıl bir yorum yapmalıyız? Bakın esnek istihdamı konuşuyoruz. Dört büyük emek örgütün bulunduğu bu toplantıda “esnek üretim süreçlerini” konuşmak bana bir yanıyla da üzücü geliyor. Çünkü, esnek istihdam sermayenin gündemi, bizim gündemimiz değil. Biz burada aslında serbest zamanı konuşuyor olmalıydık!

DİSK'in yaptığı bir araştırma var. Serkan Öngel arkadaşımızın yaptığı bu güzel araştırma, Türkiye'de yasal çalışma süresi 45 saat olsa da fiili çalışma süresinin 8-9 saat üzerine çıktığını gösteriyor. Yüz binlerce işsiz iş beklerken, istihdamdakiler haftada 55 saat çalıştırılıyor demek bu. Fransa haftalık çalışma saatini 39 saatten 35 saate düşürerek, 548 bin yeni istihdam yaratmış. DİSK'in bu çalışmasında belirtildiği üzere, Türkiye bir saatlik indirimle 230 bin kişiye yeni iş imkânının sağlayabilecek (bkz.: Bianet, 2011).

Esnek istihdam sanki çalışma saatlerinin azaltılmasını vaat ediyor gibi görünüyor. Ancak tersine, ortaya koymaya çalıştığım üzere, güvencesizlik demek. Esnek istihdam, kadınların ev içindeki işliklerini "aksatmadan" istihdama katılmasını öngörüyor: Yani, kadınlar hem ev içindeki bakım yüklerini yerine getirsinler, hem de arta kalan zamanda haneye bir katkıda bulunsunlar deniliyor. Kısaca söylersek, sermaye, ataerkil sisteme yaslanarak, ataerkil işkileri güçlendirerek hareket ediyor.

Sonuç olarak, ortaya çıkan tabloya göre, Türkiye'deki uzun ve yoğun emek süreci, kadınların istihdama katılmasını ev içi emek süreçleriyle birlikte düşündüğümüzde, kadınların iki biçimde zamanını alıyor; kadınlar iki türlü serbest zamandan muaf tutuluyorlar. Marx'ın, Grundrisse'de ortaya koyduğu gibi, kapitalizm bir yandan çalışma saatlerini düşürecek şekilde, emek üretkenliğini artırırken, öbür yandan çalışma saatlerini uzatır diyordu. Marx'tan hareketle talebimiz, amacımız serbest zamanı artırmak, yaratmak olmalı. Yani, toplumsal ihtiyaçlarımızı üreteceğimiz zamanı olabildiğince düşürerek, ki şu anda Fransa'daki örnek de bunu gösteriyor, iş güvencesi ve sosyal güvenceli olarak, tam ücret karşılığı daha az çalışma saati talep etmeliyiz.

Bugün planlı bir dünyada yaşıyor olsaydık, bütün ihtiyaçlarımızı karşılamak için belki de hepimizin günde sadece 4-5 saat çalışması yeterli olacaktı. Bu durumda, kendi kişisel yetilerimizi geliştirmek, kültürel, sanatsal, bilimsel etkinliklerde bulunmak için muazzam bir serbest zamana sahip olacaktık. Fakat kadınlar açısından böylesi "eşitlikçi" bir örgütlenme de yeterli değil gördüğümüz gibi. Çünkü, öbür üretim süreçlerinin yanı sıra ev içindeki bakım yükünün de kadınlarla erkekler arasında eşit olarak paylaşıldığı bir toplumda ancak kadınlar özgürleşebilecek ve kadınlar bu serbest zamanı kendileri için kullanabilecekler.

Son olarak size bir veri aktarmak istiyorum. Bu pek çok yerde aktarıldı. Yine bir tekrar olacak ama bu konuya çok denk düşeceğini düşündüğüm için aktarıyorum:

TÜİK'in 2006 yılına ait zaman kullanım araştırmasının sonuçlarına göre, kadınlar ev içi ve bakım için günde 5 saat 17 dakika harcıyor, erkeklerse bu işlere sadece 51 dakika ayırıyor. Ücretli bir işte çalışmayan erkeklerse, yani ev içinde bulunan, ücretli istihdama katılmayan erkekler bu işlere 1 saat 11 dakika ayırıyor. Ücretli bir işte çalışan kadınlarsa ücretli işe ek olarak bir de ev içinde 4 saat 3 dakika çalışıyorlar.

Sonuç olarak şunları talep etmeliyiz diyorum:

Çalışma saatleri düşürülsün;

Ev içinde yeni bir işbölümü kurulsun;

Çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bakımında sosyal hizmetler ve bakım kurumları artırılсын;

İşyerlerinde ve mahallelerde ücretsiz ulaşılabilir kreş açılsın;

Kadınlar için teknik beceri edinme olanakları artırılсын;

İstihdamda kadın kotası koyulsun; ve eşit işe, eşit ücret getirilsin.

Çok teşekkür ediyorum.

## Kaynakça

- Bianet (2011) “Çok Çalışıyor Az İzin Yapıyoruz”,  
<http://bianet.org/bianet/emek/129735-cok-calisiyor-az-izin-yapiyoruz>.
- Karakoyun Y. (2007), *Esnek Çalışma Yoluyla Kadınların İşgücüne Katılım Oranının ve İstihdamının Artırılması; İşkur'un Rolü, Yayınlanmamış Uzmanlık Tezi, Türkiye İş Kurumu Genel Müdürlüğü.*
- Kamhi J.V. (2002), *Yeni İş Güvencesi Yasası, İşveren Dergisi, Eylül, TİSK KSGM (2011) Türkiye'de Kadının Konumu, Kadının Statüsü Genel Müdürlüğü Yayınları.*
- Marshall A. (1920) *Principles of Economics, Macmillan and Co. Ltd. Turkstat (2007), Results of Time Use Survey 2006.*

**Oturum Başkanı-** Biz de Melda Hanım'a teşekkür ediyoruz. Aslında kesmek istemiyorum. Herkes çok güzel anlatıyor, ama o kadar kalabalığ ki, belki daha geniş zamanda, daha geniş tekrar toparlamakta yarar olacak, böyle bir toplantıyı. Üçüncü konuşmacımız “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar” Sayın Gamze Yücesan Özdemir sunacak. Sayın Özdemir, ODTÜ, Reading Üniversitesi'nde ve Sussex Üniversitesi'nde öğretim gördü. Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi'nde çalışıyor. Emek çalışmaları diyebileceğimiz geniş bir alanda düşünmeye, soru sormaya ve yazmaya çalışıyor. Buyurun Gamze Hanım.

## EV EKSENLİ ÇALIŞAN KADINLAR

**Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR** (Ankara Üniversitesi İletişim Fakültesi)- Herkese iyi öğleden sonraları. Benden önce çok değerli iki sunuş dinledik; benden sonra da çok güzel sunuşlar var. Kürsü kalabalık, dolayısıyla bana verilen vakti çok etkin kullanmaya çalışacağım.

Öncelikle burada olmaktan çok mutluyum. Bizi buraya toplayan ve süreçte tüm emeği geçen herkese teşekkür ediyorum. Bizim burada olmamız hiç kolay bir şey değil ve bunun ardında çok değerli ve görünmeyen bir emek var, tüm emeği geçenlere tekrar çok teşekkürler.

Sunumumun başlığı “Ev Eksenli Çalışan Kadınlar.” Son yıllarda şu kavramları çok fazla duyar olduk: “Evde çalışmak”, “evden çalışmak”, “ev eksenli çalışmak”, “ev işçileri”, “ev içi hizmetler.” Diğer bir deyişle, kadın, ev ve emek kavramları hızla birbiri içine geçiyor. Kavramlarda bir netlik sağlamak gerekirse, “evden çalışma” kavramı İngilizce “home-office” karşılığı olarak kullanılıyor. Daha çok beyaz yakalı kadın çalışanlara referans verdiğinizi söyleyebiliriz. “Evden çalışma”, evden muhasebe kaydı tutma olabilir, projelere destek verme olabilir, teknolojiyi de kullanmayı içeren bir çalışma biçimi. “Ev eksenli çalışma” ve “evde çalışma” birbiriyle geçişken kullanılıyor. Burada daha çok mal üretimi hedefleniyor. Bir kapitalist işletmeye sipariş üzerine üretim yapıyor kadınlar evde ya da kendileri bir şeyler üretip, piyasaya satışa sunabiliyorlar. “Ev içi hizmetlerde çalışma” ya da “ev işçileri” başlığı da, çocuk bakımı, yaşlı bakımı ya da evin genel temizliğini yürüten kadınlar için kullanılıyor. Ortada dolaşıma girmiş bir çok kavram var ve sosyal bilimlerde, üniversitelerde ve araştırma merkezlerinde bu konularda ve bu kavramlar üzerine çok fazla araştırma yapılıyor. Kadın, ev ve emek süreçlerini anlamaya çalışan çok fazla araştırma ve çalışma var.

Ben bu yürütülen çalışmalarda iki alanın epey sorunlu olduğunu düşünüyorum. Dolayısıyla, yürütülen araştırmalara ve araştırmacılara saygısızlık etmeden, bu iki sorunlu alanın üzerinde düşünülmesi gerektiğine inanıyorum. Yürütülen çalışmalarda, yazılan ve çizilenlerde birinci sorunlu alan olarak gördüğüm nokta, “evde çalışma”, “evden çalışma”, “ev içi çalışma” gibi süreçlerdeki kadınların deneyimlerini farklılaştırma. Diğer bir deyişle, bu kadınların deneyimlerinin çok farklı olduğunu vurgulama. Kadınların bir bölümünü ele alıp, bu kadınlar üzerine araştırma yapmak ve onların deneyimlerini açıklamaya çalışmak çok önemlidir kuşkusuz ama bu kadınların işgücü piyasasındaki farklı yerlerini, işçi sınıfı içindeki farklı konumlarını ne kadar çok dile getirirsek ve ne kadar çok farklılaştırırsak, aslında, o kadar sermayenin istediği bir şeyi yapıyoruz. Bölüyoruz, birbirini tanımaz hale getiriyoruz. Dolayısıyla, ben bugünkü sunuşumda şunu yapmaya çalışacağım. İşyeri ev olan kadınlar, “ev eksensiz çalışanlar” olabilir, “ev işçileri” olabilir, “evden çalışanlar” olabilir. Ortak hangi deneyimleri yaşıyorlar, nerelerde ortaklaşıyorlar? Bunun altını çizmeye çalışacağım.

Yürütülen çalışmalarda ikinci sorunlu alan olarak gördüğüm nokta ise teorik bir bulanıklık. Teorik bulanıklık derken, kavramlarda netlik olmaması durumunu kastediyorum. Tüm kadın deneyimlerini “kadının halleri” olarak anlamaya çalışma çabası. “Bu kadınlar neler yaşıyorlar?” sorusu değersiz değildir ama teorik bir netlik ve politik bir duruş içermemektedir. Yalnızca kadın çalışmasında değil, emek çalışmalarının bütün alanlarında maalesef ki son yıllarda böyle bir “emeğin halleri” yaklaşımı hüküm sürmektedir. Tüm bu çalışmalar değerlidir ama teorik bir netlik ve politik bir duruş emek çalışmalarının olmazsa olmazıdır. Bu noktada da tekrar kaybettiği, kaybetmekte olduğu hegemonyayı hatırlayarak, ben diyorum ki, Marksist kuram ve sınıf bilinciyle örülmüş bir siyasal bilinç, kadın emeği için, evde çalışma için, bütün emek çalışmaları için olmazsa olmazdır. Dolayısıyla, Marksist kuramın bir kavramıyla, emek rejimiyle anlamaya çalışacağım, kadın, ev ve emek ilişkisini. Ev işçilerini, evde çalışan kadınları anlamaya ve açıklamaya çalışırken, “emek rejimi” kavramını kullanacağım bugün ve hatta şöyle diyeceğim: İşyeri ev olan kadınlar muhafazakar-liberal bir emek rejimi altında yaşamaktadırlar.

Bu saptamalardan sonra, konuşmamın geri kalan kısmını üç bölüme ayırdım. Birinci bölümde, “sermaye neden evi kullanıyor?”, “neden ev her zamankinden farklı bir şekilde hayatımıza girdi?” sorularına yanıt aramaya çalışacağım. İkinci bölümde; biraz önce bahsettiğim, “muhafazakar-liberal emek rejimiyle neyi kastediyorum?” bunu açıklamayı amaçlıyorum ve üçüncü bölümde ise “kadınlar bu emek rejiminin altında yaşarken neler hissediyorlar?” sorusuna cevap aramaya çalışacağım.

Konuşmamın birinci bölümü. Ev, son dönemde sermaye için niye bu kadar önemli bir hal aldı? Hepimizin bildiği gibi, ev daha çok piyasadan ayrı, işyerinden farklı, yeniden üretimin yapıldığı ve kadına ait özel bir alandı. İlk olarak belirtmem gereken, son dönemde sermaye, evi üretim alanına çevirmek istiyor. İşyeri yapmak istiyor evi. Kapitalizmin tarihsel gelişimi içinde dönem dönem sermayenin benzer eğilimlerde olduğunu söyleyebiliriz. Ama 21. yüzyılın başında sermayenin bu eğiliminin arttığını söylüyorum. Artık ev piyasadan azade değil. Piyasa ilişkilerinden görece korunmuş ve sosyal politikalar ile örülmüş bir alan değil. Ev artık doğrudan üretimin gerçekleştiği bir alan. Ev piyasaya açılıyor artık.

İkinci olarak, sermaye evi piyasalaştırarak maliyetlerinin önemli bir kısmından kurtuluyor ve riski emeğe aktarıyor. Evin piyasaya açılması demek, kadının piyasaya

çıplak bir şekilde fırlatılması demek anlamına geliyor. Hayatın her alanında, nefes aldığımız ve verdiğimiz her yerde eskisine oranla daha fazla kapitalist üretim ilişkilerinin içine girdiğimiz anlamına geliyor. Bu süreç için bazı otonomist Marksistler şöyle bir kavram kullanıyorlar: biyoüretim. Biyolojik olarak artık nefes alıp verirken, yatıp kalkarken artı değer üretiyoruz. Piyasayı hayatımızın hiçbir şekilde dışında bırakmıyoruz. Sermaye evi istiyor, evi neden istiyor? Bütün maliyetlerini azaltıyor. Hiçbir risk almıyor artık. Hepinizin tahmin edebileceği gibi, işyerini kiralamak, işyerini ısıtmak, işyerini aydınlatmak, işçi servisi ve işçi yemeği gibi maliyetlerin tümünden kurtuluyor ve bütün riski emeğe aktarıyor. Kaba bir örnek vereyim; eskiden bir işyeri yandığında, sermayenin işyeri yanıyordu. Şimdi, kadının üretim yaptığı yerde bir şey olursa, kadının evi yanıyordu. Dolayısıyla, sermaye riskten kurtuluyor. Evi piyasalaştırıyor ve bütün maliyeti kadın emeğinin üzerine atıyor.

Üçüncü olarak, ev küreselleşiyor. Küresel sermaye evin içine giriyor. Küresel sermayenin bütün o ünlü firmalarının evin içine girdiğini görüyoruz artık. Benetton'un kazakları, Marks-Spencer'in tişörtleri, bunlar hep evlerde örülüyor. Farklı bir boyuttan bakarsak, evlerde artık yabancılar çalışıyor. Göçmen emeği eve giriyor.

Dolayısıyla, birinci bölümü şöyle özetliyorum: Ev artık sermaye için üretim alanıdır. Sermaye, zamanı ve mekânı kendi istediği biçimde tekrar örgütlemektedir ve maliyetlerinden kurtulmak istemektedir. Peki, buradan hareketle ikinci bölüme geçerseniz, sermaye evin içinde bir emek rejimi örgütlemeye çalışmaktadır. Emek rejimi derken şunu kast ediyorum: Üretim noktasının etrafında bunu çevreleyen, belirleyen ve sınırlayan unsurlar var: İdeolojik yapılar var, devletin politikaları var, işgücü piyasaları var. Bunların hepsi birden emek rejimini oluşturuyorlar. Evi bir üretim noktası olarak alırsak, evin içindeki üretimi belirleyen işgücü piyasasındaki şiddet, devletin müdahalesi ya da yokluğu, kadına dair ön kabullerin hepsi birlikte işe koşulduğunda ortaya bir emek rejimi çıkıyor.

Evde çalışan kadınların üzerinde muhafazakar-liberal bir emek rejimi kuruluyor. Ne demek istiyorum? Neden liberal? Liberal, çünkü evi ve kadını piyasaya fırlatıp atıyor. Ucuz emek olarak atıyor, güvencesiz çalışma olarak atıyor ve düzenleyici hiçbir mekanizmaya izin vermiyor, o anlamda liberal.

Muhafazakar diyorum, niye muhafazakar? Kadını eve hapsediyor, sosyal yaşamdan çekiyor. Çalışma hayatına çıkarmıyor, eve hapsediyor. Çalışan kadın olarak göstermemeye çalışıyor. Bu anlamda muhafazakar. Deneyimlerden biliyoruz, kocanın verdiği veya vermediği çalışma izni ya da evdeki erkek büyük çocukların verdiği veya vermediği çalışma izni, otorite yine erkeğe bir şekilde devrediliyor. Erkek otoritesinin yeniden ürettiği için muhafazakar. Yeniden üretim faaliyetleri yine kadının üstünde. Bir yandan üretecek, bir yandan çocuğa bakacak, evi temizleyecek, yaşlıya bakacak. Yeniden üretim faaliyetlerini kadının sorumluluğunda bırakıyor, bu anlamda da muhafazakar. Sermaye son dönemde bir de avatar kullanıyor, avatari ne sermayenin? Erkekler, evin içindeki erkekler. Sermayenin ulaşamadığı alanlara gayet muhafazakar olarak onlar baskıyı üretiyorlar zaten kadının üstünde. Sonuç olarak, hem muhafazakar, hem liberal bir emek rejimi altında çalışıyor ve yaşıyor işyeri ev olan kadınlar.

Konuşmamın üçüncü bölümü. Peki, bu rejimin altında yaşamak ne demek? Birincisi; sosyal yaşamdan dışlanmak, evden dışarı çıkamamak. İkincisi; çalışan bir kadın olarak adlandırılmamak. Üçüncüsü; diğer kendisi gibi olan kadınlarla bir araya gelmede zorluklar yaşamak, yalnız olmak, örgütsüz olmak. Dördüncüsü; bu rejim altında



yaşarken hem fiziksel sağlık hem de ruhsal sağlık anlamında ciddi yıpranmalar yaşamak. Bu fiziksel ve ruhsal yıpranmayı tahmin edebilirsiniz: Hem bir üretim gerçekleştiriyorsunuz, hem yeniden üretimin faaliyetlerini üstleniyorsunuz. Üst üste gelen yükler...

Sermaye muhafazakar-liberal bir emek rejimi kurmayı amaçlıyor. Bu rejime tabi kadınların deneyimleri neler? Neler yapıyorlar? Bu rejimle nasıl mücadele ediyorlar? Öyle günlerden geçiyoruz ki, enseyi karartacak çok fazla veri var. Ama enseyi karartmamak için ne yapabiliriz? “Kadınlaşma”, hep olumsuzluklar üzerinden düşünüldü: “Göçün kadınlaşması”, yani göçten en olumsuz etkilenenlerin kadınlar olması. “Yoksulluğun kadınlaşması”, yani yoksulluğu en derinden yaşayanların kadınlar olması. Bugünkü kavramda şu olsun, “mücadelenin kadınlaşması.” Mücadele kadınlaşıyor. Nasıl kadınlaşıyor? İkiye ayırdım: bireysel mücadele biçimleri ve kolektif mücadele biçimleri.

Bireysel mücadelede, kadın yalnızken de mücadeleye devam ediyor. Araştırmalar gösteriyor ki; ev eksenli çalışmayla, evde çalışmayla, yani gelir kazanımıyla, kadının müzakere gücü artıyor. Kocası, “hayır, çalışamazsın” dediği zaman, “çalışmazsam sen de şunu yaparsın o zaman”, “bunu yapmak için ben çalışacağım”, “buraya bir bulaşık makinesi alınacaksa ya ben çalışacağım ya da sen alacaksın gibi.” Küçük mücadeleler demeyin, bunlar ileriki mücadeleyi örüyor. Bu anlamda kadınlar müzakere gücü kazanıyor. Ayrıca, hem evin örgütlenmesinde, hem işin örgütlenmesinde deneyim kazanıyor. Eve gelen siparişinin nasıl yapılacağını örgütlerken kendisini güçlü hissediyor. Bu deneyimlere sınıf mücadelesinde ihtiyacımız var. Bireysel direniş biçimleri evde bu şekilde örülüyor.

Kolektif direniş biçiminde de önemli gelişmeler var. İşte dün buradaydılar, şimdi de aramızdalar herhalde. Ev Eksenli Çalışanlar Sendikası, Ev İşçileri Dayanışma Sendikası gibi örgütler içinde kadınlar tüm yalnızlıklarına, ev hapislerine rağmen, bir araya gelmeye, dayanışmaya çalışıyorlar. Uluslararası örgütlerle birlikte, ILO’nun bazı sözleşmelerini Türkiye’ye kabul ettirmeye çalışıyorlar. Gerçekten zor olanı başarmaya çalışıyorlar. Çok önemli kolektif direniş biçimleri mevcut.

Son söz olarak şunu söylemek istiyorum: Dediğim gibi enseyi karartacak çok neden var, ama dünya işçi sınıfı hareketine kadınlar en güzel sloganı kazandırdılar: “Ekmek İstiyoruz, Gül de.” Dolayısıyla mücadele kadınlaştıkça, sınıf mücadelesi de yükselecekti

**Oturum Başkanı-** Çok teşekkür ederiz Gamze Hanım’a.

Bu kadar çalışan kadının sağlık sorunları da var tabii. “Çalışma Yaşamında Kadın Sağlığı Sorunları ve Ne Yapmalı?” Sayın Meltem Çiçeklioğlu sunacaklar. Meltem Hanım, Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalında Öğretim Üyesi. Türk Tabipler Birliği Kadın Hekim ve Kadın Sağlığı Yürütme Kurulu Üyesi. Buyurun Sayın Çiçeklioğlu.

## ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADIN SAĞLIĞI SORUNLARI VE NE YAPMALI?

**Meltem ÇİÇEKLIOĞLU** (Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD)-  
Düzenleme Kuruluna kadınlar için böyle bir oturum ayırdıkları ve bu kadar kadının konuşmasına fırsat verdikleri için çok teşekkür ediyorum. Burada olmaktan ben de çok mutluyum. Ben sağlığa nasıl bakıyorum, önce sağlığı tanımlamayı başlamak istiyorum. Dünya Sağlık Örgütü sağlığı fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali olarak tanımlıyor, ama ben sağlığın emeğin bütün sürecine müdahale eden ortamı kapsayacak şekilde ele alınması gerektiğini düşünüyor ve sağlığın toplumun kendini geliştirmesi, yeniden üretmesi ve kendini gerçekleştirmesi olarak tanımlayarak sözlerime başlamak istiyorum. Sağlığın bu tanımı üzerinden özellikle işsizlik, güvencesiz çalışma, esnek çalışma, iş üzerindeki kontrolün az olması gibi etmenler sağlığı olumsuz yönde etkilemekte ve beklenen yaşam süresini azaltmaktadır. Bilindiği gibi kadınların iş gücüne katılması oldukça düşüktür ve kadınlar genellikle esnek ve güvencesiz işlerde çalışırlar. Gelişmiş ülkelerde yapılan çalışmalarda kadınların iş hayatına girdikten sonra, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının daha iyiye gittiği gözlenmiştir. Bunun temel nedeni sosyal izolasyondan kurtulup, kendilerine güven kazanmalarıdır. Güvencesiz çalışma belirsizlik ve riskleri artırıyor, rekabeti artırıyor. Melda üzerinde çok durdu. Bu durum kararlılık ve uzun vadeli düşünmeyi engelliyor ve bu yabancılaşma ve yalnızlaşma arkasından da depresyon, psikolojik bozukluklar, ruhsal çökmeyle sağlık sorunu olarak karşımıza çıkıyor.

Sosyal güvencenin olmaması, kadını sağlık hizmetinden yararlanamaz duruma getiriyor. Bir taraftan da kadını kendi güvencesine sahip olmadığı için, kocasına bağımlı hale getiriyor. Bağımlı olması da, onun evdeki şiddete ya da diğer sorunlara dayanmasını gerektiriyor. Vasıfsız ve eğitimsiz kadınlar daha çok ev eksenli işlerde çalışıyorlar. Gamze çok güzel ifade etti ve ev eksenli çalışan kadınlar da bundan bir yıl önceki, 2010'daki TTB Kadın Hekimlik ve Sağlığı Kongresinde sundukları bildiriye, işlerindeki risklerin kendilerini ev ortamında nasıl etkilediğini şu şekilde ifade ediyorlar :”Gelir karşılığı çalışmamızı evde yapmamız hem bizim hem de bizimle evi paylaşan, çocuklarımız, yaşlılarımız ve hastalarımızı da etkiliyor. Kalem ucu takma işinde çocuklarımız kalem uçlarını, boncuk işlemede boncukları yutar. Boncuk ve kumaş boyamada bağımlılık yapan boyayı ve yapıştırıcıyı, tekstil tozlarını bizimle yaşayan tüm ev halkı solur. Ama en çok canımızı acıtan yorgunluğumuzu dile getirememektir; çalıştığımızı en yakınlarımız bile kabul etmez”

Çalışabilen kadınlar işyerinde ne gibi tehlikelerle karşılaşıyorlar? Esasında işyerlerinde erkeklerin maruz kaldığı risklere aynen onlar da maruz kalıyorlar. Ama ben burada özellikle kadınların işyerindeki sağlık risklerinden etkilenimlerini ayırt edici özellikleri üzerinden anlatmaya çalışacağım.

Fiziksel ve ergonomik risklerden gürültüyü ele alırsak, erkekler gürültüye daha çok teknik alanlarda maruz kalıyorlar. Kadınlarsa, daha çok okullar ve kreşler gibi alanlarda maruz kalıyorlar. Erkeklerin maruz kaldığı gürültü mekanik bir gürültüdür. Kadınlar özellikle, öğretmenler, kreşlerde çalışan kadınlar uzun süreli, bağırma, ağlama ve uğultu gibi bir gürültüye maruz kalıyorlar. Bu maruziyetler sonucunda erkeklerde duyma kaybı gelişirken, kadınlarda stres, yorgunluk, konsantrasyon bozukluğu ve sesi bastırmak için yüksek sesle konuşmaları vokalkord yaralanmalarına neden oluyor. Eğer

biz işçi sağlığına kadının bakışı açısıyla, kadının maruziyeti bakış açısıyla riskleri değerlendirmesek, bu farklılığı görmeme riskiyle karşı karşıya kalabiliriz. Kadınlar fiziksel risklerle daha çok gıda sektöründe ve tekstil sektöründe çalışırken karşılaşılıyorlar ve eklem sorunlarıyla karşıımıza geliyorlar. Yapılan çalışmalar aynı işkolunda çalışan işçiler arasında kadınlarda kas iskelet sistemi hastalıkları oluşmasının erkeklerden daha fazla olduğunu göstermiştir. Çalışmalarda aynı iş kolunda çalışanlarda kas iskelet sistemi hastalıkları kadınlarda erkeklerden iki kattan beş kata kadar çıkan bir farklılık göstermektedir. Bu araştırmalardaki yüksek oran iki nedene bağlanmıştır. Bunlardan birincisi, iş yerlerinde kullanılan ekipmanların ağırlıklı olarak erkek vücut ölçülerine göre yapılmasından dolayı, kadınlar için ergonomik olmaması ve kas iskelet sistemi hastalıklarına neden olmasıdır. İkincisi ise kadınların evde yaptıkları işlerde benzer maruziyetleri yaşamaları eklem sorunları açısından katlanan ve birikici bir etki yaratmaktadır. Ayrıca gelişmiş ülkelerde bile kas iskelet hastalıklarının işe bağlı hastalık kabul edilmesi için yapılan başvuruları değerlendiren bir çalışmada 314 başvuru değerlendirmiş ve kadınların yaptığı başvuruların daha çok reddedildiği saptanmıştır.

Kimyasal risklere gelince, yağda çözünen kimyasalların etkisi kadınlarda daha yüksek, çünkü biyolojik olarak yağ oranları daha fazla; metabolizma hızları daha düşük. Ama şöyle bir sıkıntı var. Kimyasalların minimum etkilenme düzeyleri erkeklerde yapılan çalışmalarla belirleniyor ve aynı ortamlarda kadınlar da çalışıyorlar. Kimyasallar üreme fonksiyonlarına gerçekten çok fazla etkiliyor.

Biyolojik riskler daha çok sağlık alanında çalışan kadınların, karşılaştıkları riskler.. Özellikle hemşirelerin, enfekte materyal ile daha fazla maruziyetleri var

Psikolojik riskler açısından ise ev işleri ile çalışma yaşamı arasındaki rol çatışması kadınlarda daha fazla. Avrupa Birliği ülkelerinde hem tam zamanlı, hem de yarı zamanlı çalışan erkek ve kadınların ücretsiz olarak evde yaptıkları işlere ayırdıkları zamanlar karşılaştırıldığında kadınların ev işlerine ayırdıkları zamanlar erkeklerden oldukça yüksek. Ayrıca bir çalışmada da kan noradrenalin düzeylerini ölçmüşler. Biliyorsunuz stres durumlarında noradrenalin düzeyleri artıyor. Noradrenalin düzeyinin yüksek olması kalp hastalıklarından, hipertansiyona kadar her türlü hastalığın gelişme riskini artırmaktadır. Aynı işkolunda çalışan kadınlar ve erkeklerin evdeki ve işyerindeki noradrenalin değerleri ölçüldüğünde, erkeklerin eve geldiğinde noradrenalin düzeylerinin belirgin olarak düştüğü, ancak kadınlarınkinin bırakın düşmeyi, daha da arttığı belirlenmiş. Eğer bu kadınların dört yaşın altında çocuğu varsa, evde noradrenalin düzeylerinin çok daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Özellikle kadınların yoğun olarak istihdam edildikleri hizmet sektöründe sadece fiziksel emek değil kadınların duygulanımları da kapitalist sistemin aracı ve üretim alanı ve meta haline gelmiştir. Bu sadece seks sektöründe çalışan kadınlar için değil, kadınların yoğun oldukları sekreterlik ve hemşirelik gibi pek çok alanda karşıımıza çıkmaktadır. Bu iş kollarında kadının hep gülyüzlü, sevecen olması beklenmektedir. Özellikle sağlık sektöründe müşteri memnuniyeti açısından bu durum oldukça belirgin bir durumdur. Eskiden hemşireler gerçekten mesleklerinin gereği olduğu için şevkatli ve sevecen davranırken, şimdi işveren bunu talep ettiği için gülümsemek durumundalar. Özellikle, hemşirelerin uçuş görevlilerinin ve çağrı merkezi çalışanlarının duygusal emek denilen bu emeğin bunlarda yarattıkları stres, parçalanmışlık duygusu, tükenmişliklerle ilgili oldukça fazla çalışma var. Bütün bunlara ek olarak kadınlar iş yerlerinde cinsiyetleri nedeniyle oldukça yoğun cinsel tacize uğruyorlar. Ne yazık ki, ülkemizde de çok yaygın. AB ülkeleri

arasında %6'lık bir oranla Hirvatistan'dan sonra ikinci olmuşuz. Özel sektörde 1200 kişiyi kapsayan bir çalışmada yüzde 75'inin işyerinde psikolojik tacize maruz kaldığı, hastanelerde yapılan bir çalışmada da hemşirelerin %75'inin meslek yaşamlarında en az bir defa psikolojik bir tacize maruz kaldıkları ortaya konulmuştur.

İş yerindeki risklerden kadınların korunması ile ilgili kadınlar açısından bazı farklar var. Kişisel koruyucular kadınların beden ölçülerine uygun değil. Genellikle erkekler için yapılmışlar. Üstüne üstlük korunmada eğitim oldukça önemli. Kadın işçilerin eğitime katılma olanakları erkeklerden daha kısıtlı, çünkü evde onları bekleyen başka işleri var, iş saatinde olmak durumunda. İş saati dışındaki etkinliklere katılmıyorlar. Ülkemizde yapılan bir çalışmada temizlik işçilerinde biliyoruz ki bu iş kolu ağırlıklı olarak kadınların çalıştığı bir alan. İşçilerin çoğu eğitim almamışlar, kişisel koruyucu kullanmıyorlar ve bu yüzden de iş kazaları, meslek hastalıkları yüksek.

İş kazaları ve ölümler açısından da ulusal istatistiklerde de kadınlar yoklar. Esasında tüm iş kazaları için bu durum geçerli, 2007'de iş kazası SSK'nın verileri ve TÜİK'in yaptığı araştırmayı karşılaştırdığımızda, altı kat bir farkın olduğunu gözlüyoruz. 2010 yılında Babaç ve Çakır'ın yaptığı çalışma kadınlar açısından biraz daha çarpıcı. Bu araştırmacılar, gazeteleri taramışlar, kadınlarda iş kazasına bağlı ölümlerin %7.5 yaralanma oranı ise %19,1 olduğunu saptamışlardır. Aynı yıl SGK verileri ise kadınlarda ölüm oranının %2 yaralı oranının %5,6 olarak yayınlanmıştır.

Yapılan araştırmalarda da kadın çalışanlar açısından sorunlar vardır. Çalışmalarda kullanılan veri toplama araçlarının geçerlilikleri daha çok erkekler üzerinde yapılmaktadır. Yine araştırmalarda, çalışma ve meslek soruları erkekler üzerinden tanımlanmaktadır. Bu yüzden çalışma yaşamındaki kadınların özellikle araştırmalardaki görünürlüklerini de artırmak durumundayız.

Bütün bu sorunlarla baş etmek için neler yapmalıyız? Öncelikle kadınları iş yaşamında görünür hale getirmeliyiz, kadınların çalışmalarının önündeki engellerin kaldırılması için uğraşmalı, devlet tarafından verilmesi gereken bakım hizmetlerinin budanmasına karşı durmalıyız. Sendikalarla işçi hareketi farklı çalışma statüleri ve farklı işkollarındaki kişilerin özgür taleplerini mutlaka dile getirmek durumunda; yani kadınlara yer vermek durumunda. İş sağlığı ve güvenliği talep edilmeli. Dünden beri bu çok üzerinde durulan bir şey. Sağlık çalışanları ne yapmalı? İşyerindeki riskleri tanı ve tedavileri cinsiyet duyarlı hale getirmeleri lazım. Eğitimlerine bunu koymaları, sürekli eğitimlerinde olmaları gerekiyor. Araştırmacılar örnek gruplarında kadınlara da yer vermeli. Ölçme araçları kadın duyarlı olmalı. Ulusal Raporlarda ve araştırmalarda da sunulan veriler cinsiyetlere göre ayrı ayrı verilmelidir. Çok teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Meltem Hanım'a da teşekkürler.

Şimdiki konu başlığımız "Bölge Göç Kadın ve Ne Yapmalı?" bu konu başlığındaki çalışma iki değerli kadın tarafından hazırlandı. Sayın Prof. Dr. Şemsa Özar ve Sayın Dr. Handan Çağlayan. Şemsa Hanım aramızda değil. Onu tanıttayım size öncelikle. Boğaziçi Üniversitesi Ekonomi Bölümünde Öğretim Üyesi olarak çalışmakta. Gelişme ekonomisiyle toplumsal cinsiyet ve ekonomi üzerine dersler vermektedir. Kadınlar ve sosyal politika, kadın emeği ve istihdam, cinsiyete dayalı mesleki ayrımcılık, emek piyasaları, enformal sektör, küçük işletmeler ve zorunlu göç konularında araştırma ve yayınları bulunmakta. Kendisi Kadın Emeği ve İstihdamı Girişim Platformu

Diyarbakır Siyasal ve Sosyal Araştırmalar Enstitüsü, Kalkınma Merkezi Derneği, Avrupa İstihdamı ve Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uzmanları ve Uluslararası İktisat Derneği Üyesidir.

Sunumu Sayın Dr. Handan Çağlayan yapacak. Handan Hanım, sendika uzmanı, kadın emeği, kadınların sendikal ve siyasal katılımı, milliyetçilik ve toplumsal cinsiyet konularında çalışmalarda bulunuyor. Kadın Emeği ve İstihdamı Girişim Platformu ve Kadın Emeği Çalışan Feminist Akademisyenler Grubu üyesidir. Sözü kendisine veriyorum, buyurun Handan Hanım.

## GÖÇ VE KADIN EMEĞİ

**Şemsa ÖZAR** (Boğaziçi Üniversitesi İktisat Fakültesi)- **Handan ÇAĞLAYAN** (Araştırmacı)-Çok teşekkür ediyorum. Ben de konuşmama, bu çalışmayı düzenleyen ve emeği geçen bütün arkadaşlara teşekkür ederek başlayayım.

Takip edebildiğim kadarıyla aslında bir kongre olmanın ötesinde yerellerden örgütlenme süreci de aynı zamanda. Çok kıymetli, çok değerli bir çalışma. Aynı zamanda şehir dışından gelen katılımcılar da var sanırım, onlara da hoş geldiniz diyeyim. Bizim Şemsa Özar ile birlikte hazırladığımız sunumun başlığı “Bölge, Göç, Kadın”. Esas olarak zorunlu göç ve kadın istihdamı üzerine hazırladık sunumumuzu.

Zorunlu göç çok geniş bir alanı kapsıyor ve bu nedenle zorunlu göç ve kadın istihdamı üzerine çok genel bir şey söylemek kolay değil. Biz daha çok zorunlu göçle geline yerle ilgili incelememizin sonuçlarını paylaşacağız.

İstanbul'un Anadolu Yakası'nda zorunlu göçe ilişkin çalışmalar yürüten Başak Sanat Vakfı 2004 ve daha sonra Bilgi Üniversitesi Göç Merkezinin işbirliği ile 2010 yılında 500 hane üzerinde iki alan araştırması gerçekleştirmişti. Daha sonra 2011 yılında Şemsa Özar ve Ayşe Tepe ile birlikte Başak Sanat Vakfının alan araştırmalarını yaptığı ilçelerden üçünde 25 kadın ve kız çocuğu ile yüzyüze görüşmeler ve odak grup toplantıları gerçekleştirdik.

Sunumumuzda hem Başak Sanat Vakfı'nın verilerine dayanarak, hem de kendi yüz yüze görüşmelerimizin sonuçlarına dayanarak ulaştığımız sonuçları paylaşacağım. Tabii paylaşacağım bilgilerin esas olarak İstanbul'daki ve araştırmayı yaptığımız alandaki kadınların ve kız çocuklarının deneyimleri ile sınırlı olduğunu vurgulamak gerek. Böyle bir araştırmayı muhtemelen Diyarbakır'da yaptığımızda farklı bulgular elde edebilirdik. Göç sadece büyük metropollere olmadı. Aynı zamanda diyelim ki Diyarbakır'ın kendi kırsalından Diyarbakır merkezi oldu ya da diyelim ki Hakkari'nin kırsalından Van'a oldu. Bir kısmı Mersin, Adana gibi kentlerde Kürtlerin görece olarak daha fazla bulunduğu ve mevsimlik tarım işçiliğinin yoğun olarak yapıldığı yerlerde oldu. Bu merkezlerde yaşanan deneyim ile İstanbul'un tekstil işçiliğinin yaygın olduğu mahallelerine yaşanan göçün yol açtığı benzer olabileceği kadar farklı deneyimlerin yaşanması muhtemeldir.

Bu nedenle bulgularımızın bazılarının genelleştirilebilir nitelikte olmasına karşın esas olarak İstanbul'daki kadınları kapsadığını belirtmekte fayda var. Şimdi, süre kısıtlı. Ne zorunlu göçe ne de göç ve kadın emeğine ilişkin söylenmesi gerekenleri dile getirme olanağı yok. Ama şunu belirtmek mümkün. Türkiye'de aslında 1950'lerden itibaren kırsal alandan kentlere doğru göç süreci yaşanıyor. Bu daha planlanmış, daha kırsaldaki birikimlerin kente aktarılabilirdiği, kentteki istihdam olanaklarının daha farklı olduğu bir göç biçimiydi. Şimdi, bugün neoliberal ekonomiden bahsediyoruz. enformalleşmeden

bahsediyoruz. 1950'lerdeki 60'lardaki göç farklı bir süreçti. Bugünkü farklı. Zorunlu göçse tümüyle farklı.

Zorunlu göçün kadın istihdamıyla ilgili boyutuna gelmeden önce şöyle bir ayırt edici özelliği olduğu vurgulanmalı. Bir kere birdenbire oldu. Yaşadıkları yerlerdeki birikimlerini maddi manevi, taşıyabilecekleri olanaklardan yoksunlardı. Son derece travmatik ve şiddet atmosferi içerisinde gerçekleşti. Göçten önce şiddet ve ailelerin parçalanması süreci söz konusuydu. Parçalanma denilirken, kaybolma, gözaltı, tutuklanma ya da kaçak duruma düşme gibi durumlardan söz ediyoruz.

Göç aynı şiddet eşliğinde gerçekleşti. Bir diğer husus ise ki bazen göz ardı ediliyor, aslında göçten sonra da devam eden bir şiddet ortamı söz konusu. Göç eden ailelerin yaşadığı ev baskınları, gözaltına alınmalar, aile bireylerinin yeniden tutuklanması ve gelinen ilk göç yerinde kalamamaya da yol açan etkenler var. Oradaki gözaltı ve tutuklamalardan dolayı başka bir yere göç etme, oradan başka bir yere göç etme gibi bir şey yaşanıyor. Ailelerin parçalanması daha önce ailenin esas olarak geçimini sağlayan konumundaki erkeklerin ortadan kaybolması durumu söz konusu.

50'lerden sonra 80'lere kadar yaşanan olağan göç ve gelinen yerde kentlerde istihdam olanakları daha fazlaydı, şimdi zorunlu göçle kentlere gelen insanlar tamamıyla dönüşmüş bir şeyle karşı karşıyalar. Kendilerini kabul etmeye ve içermeye çok istekli olmayan, olanakları da kısıtlı olan kentler.

Şimdi, zorunlu göç ülke içerisinde yaşanan bir yerinden edinme durumu; geçen hafta Siyasal Bilgiler Fakültesinde Sosyal Politikalar Merkezinin "Uluslararası Göç" konulu bir konferansı vardı. Orada dinlerken şunu fark ettim. Aslında özellikle bu yasallıkla ilgili ve önyargılarla ilgili her ne kadar ülke içerisinde olsa bile, zorunlu göçle gelen insanlar geldikleri yeri kısmen sanki ülke dışı bir göç yaşamış gibi kırılgan konumda bulunuyorlar.

Genel olarak göçle ilişkili yapılan çalışmalarda, ki bunların çoğu anket şeklinde gerçekleştirilen çalışmalardır, zorunlu göç sonrası kadınların üretim sürecinden koptukları yönünde ortak bir saptama yer alır. Şimdi, bizim araştırmamızda da kısmen böyle bir şeyle karşılaştık. Özellikle zorunlu göçü hemen takip eden yıllarda, orta yaş ve üstündeki evli kadınlar ev dışındaki üretim sürecinden kopuyorlar. Bunda belirleyici olan iki etken var.

Birincisi; Türkçe bilmeme, çevreyi tanımama, ikincisi de çocukların bakım yükümlülükleri. Bu dönem kadınlar açısından tümüyle eve kapanma süreci olmuş. Mesela, yaptığımız görüşmelerden bir alıntı bu durumu yeterince açık bir şekilde ifade eder: "Daha önce hiç köyden çıkmamıştım, kocam o zaman göç ettikten sonra, el arabasıyla sokakta meyve sebze satıyordu. Ben geldiğimde hiç dışarıya çıkamıyordum, akşama kadar çocuklarla evde aç kalıyorduk, kocam gelene kadar, dışarıdan ekmek bile alamıyordum."

Bu durum özellikle göçten sonraki ilk yıllarda geçerli olmuş ama zorunlu göç ve kadın emeği ya da kadın istihdamı konusunda aslında bütün kadınlara ilişkin genelleştirilebilecek bir tablo değil. Sadece görüntülerden birisi. Çünkü bir kere aslında bütün kadınlar için genelleştirilebilecek homojen bir "kadınlık" durumu yok.

Bizim çalışma yaptığımız dar alanda bile, mesela kız çocukları ve genç kadınlar açısından farklı bir süreç yaşanıyor. Orta yaş ve sonrası kadınlar açısından farklı bir süreç yaşanıyor ve bu farklılaşmayı belirleyen bazı etkenler var. Birincisi, kesinlikle yaş ve medeni durum, bir diğeri Türkçe bilgisi ve göç sonrası geçen süre ve eğitim durumu.

Kadınlar açısından baktığımızda, o ilk geldiklerinde özellikle Türkçe bilmedikleri ve çevreyi tanımadıkları için tümüyle kapanmayı yaşamış olan kadınların çoğu, bizim çalışma yaptığımız esnada yakın çevrelerine çıkabilecek, çevreyle ilişki kurabilecek düzeyde Türkçe öğrenmişlerdi ve çoğu çalışıyordu. Nasıl işlerde çalışıyordu? Aslında benden önce sunum yapan arkadaşların bahsettikleri işlerde çalışıyorlardı. Düzensiz ve geçici işlerde. Apartmanlarda şimdi kapıcıları tasfiye ediyorlar biliyorsunuz, onların yerine haftada bir gidip, merdivenleri silip süpürenler var. Apartman merdiveni temizleme, ev temizliğine gitme ve çocuk bakma gibi işlerde çalışıyorlar. Yani, 90 ortalarından, 2000 başlarına kadar göç yaşayan kadınlar hem çocuk bakım yükümlülüklerinin kısmen hafiflemesiyle, hem de Türkçeyi öğrenmelerine koşut olarak, düzensiz işlerde de olsa evin dışında çalışmaya başlamışlar.

Kız çocukları ve genç kadınlar açısından tümüyle farklı bir süreç yaşanmış. Çocuklar zorunlu göçü takip eden ilk günlerden, hatta bazıları gerçekten ilk günden itibaren çalışmaya başlamışlar. Bunun bir nedeni zaten aile parçalanarak geldiği için, evin asıl geçindirenleri ailenin yanında olmadığı için ya da ilk etapta istihdam olanağı bulamadıkları için, çocuklar ailenin temel geçindirenleri olmuşlar. Hem kız hem oğlan çocuklar için geçerli bu durum.

Bu çocukların yaptıkları işlere baktığımızda, aslında tümüyle en tortu işler olduğu görülüyor. Mesela, bu işlerden birisi salyangoz temizleme. Görüşmecilerimizden bir kız çocuğu amcası tarafından kız kardeşiyle beraber salyangoz temizleme işine götürülmüştü. “Orada sizden başka kimler vardı?” diye sordüğümüzda, “Roman işçiler” diye yanıtladı. Yani İstanbul’da bu tür işlerde Roman işçiler, sonra göçmen Kürt işçiler, çocuk işçiler çalışıyor. Katı atık toplama işi, kâğıt toplama ve özellikle kız çocukları açısından en yaygın olanı tekstil. Çünkü mahalle aralarında hemen hemen her mahallede bir ya da iki tekstil atölyesi var ve kız çocukları için bu atölyelerde çalışmak neredeyse gündelik hayatlarının bir uzantısı durumuna gelmiş.

Şöyle bir şey: Aileler mahalle dışında kız çocuklarının çıkıp çalışması konusunda kaygılı yaklaşabilmişler, ama mahalle içerisinde bu kaygı pek duyulmamış. Şöyle bir şey de var: aileler daha çok hemşerilerinin olduğu yerlere yerleştirilmiş. Dolayısıyla aile içindeki denetim, mahalledeki denetim, tekstil atölyesindeki denetim, bunlar birbirinin uzantısı gibi oluyor.

Kız çocukları ve genç kadınlar için tekstil aynı zamanda göreceli olarak kendilerini dışlanmış hissetmeden çalışabilecekleri bir yer. Mahalle dışına çıkıldığında, dışlama, ayrımcılık konusunda hem algılar çok güçlü, hem de deneyimler gerçekten de böyle pratiklerin yaşandığını gösteriyor. Mahalledeki çalışma ortamı “güvenli” bir ortam. Dışlamayla karşılaşmadan çalışılabilir. Ama burada da şöyle bir şey var. Atölye sahipleri hemşeri, akraba olduğu için bu kez de sömürü görünmezleşiyor. Oysa tekstilde ağır sömürü koşulları mevcut. Bu genellikle göz ardı ediliyor.

Eğitim, zorunlu güçle birlikte hem kız hem de oğlan çocukları açısından yarıda kesilmiş. Zaman içerisinde tedrici olarak ilköğretimde okullaşma oranları artmakla birlikte, çocuk işçiliği eğitime eşlik ediyor. Daha çok şöyle bir durum yaşanıyor: çocuklar hem okula gidiyorlar ama hem de aynı zamanda işçilik yapıyorlar. Yarım gün okul, yarım gün tekstil, yarım gün okul, yarım gün oğlan çocukları için başka işler şeklinde devam ediyor. Kızlar beş yıldan sonra eğitimden kopabiliyorlar ya da 8 yılın sonunda ama orta öğretime devam çok sınırlı.

Çocukların bir kısmı daha sonra açık öğretim yoluyla eğitimlerine devam ediyor. Ama hangi şekilde olursa olsun kesinlikle eğitim çocuk işçiliğiyle paralel bir şekilde gidiyor. Eğitim konusunda şuna da değinmek mümkün: Aileler çocuklarının birisinin eğitimi için, diğerlerinin eğitiminden feragat etmek zorunda kaldıklarında, istisnasız eğitiminden feragat edilenler kız çocuklar.

İstihdam açısından medeni durum çok belirleyici. Doğrusu görüşmeleri yapmadan önce bu kadar belirleyici olacağını beklemiyorduk. Geldikleri günden itibaren kız çocukları tekstilde çalışmaya başlıyorlar, bu çok yaygın, genel bir durumsa, evlenen genç kadınların tümü de işten çıkmışlardı.

Yukarıda mahalle içinde çalışmadan söz edildi. Mahalle içerisinde Türkçe bilgisi çok şart değil, aksanla da olabilir. Ama kadınlar bu dar alanın dışında bir istihdam olanağı arayacak olduklarında, özellikle genç kadınların karşısına çok ciddi bir engel çıkıyor. Aksanla ilgili. Tabi bu engel kentteki atmosferle de ilgili. Şimdi, mesela doğum yerlerini gizliyorlar bazıları çalıştıkları yerlerde. Nereli olduklarını, Kürt olduklarını gizliyorlar. Ama kaçındıkları şeyle bir şekilde karşılaşıyorlar. Bu, kendilerinden kaynaklı gündeme gelmese bile, bir televizyon haberinin ardından ortaya çıkabiliyor. Örneğin Diyarbakır’la ilgili bir olay olduğunda, işyerindeki olumsuz değerlendirmelerden, topluluk olarak Kürtleri ve bir kategori olarak Kürtlüğü suçla özdeşleştiren yaklaşımlardan kaçmaları mümkün değil. Bir şekilde karşısına çıkıyor. Genel olarak denilebilir ki, enformal sektördeki diğer çalışanlardan ne farkı var zorunlu göçle gelenlerin? Bir farkı bu. Hakikaten çok savunma psikolojisi içerisindedir, özellikle genç kadınlar.

İlginç bir şey var. Şimdi biliyorsunuz çağrı merkezleri var. Görüştüğümüz bir genç kadın bu çağrı merkezlerinden birinde çalışırken aksanından dolayı işten çıkartılmıştı. Başka bir görüşmecimiz kız meslek lisesinde okuyordu. Aynı zamanda bir çocuk kreşinde çalışıyormuş. O da aynı şekilde aksanı bozuk diye çıkartılmıştı. Bu durumun çok yaygın olmasa da İstanbul’da zorunlu göçle gelen genç kadının istihdamı açısından dikkate değer bir bulgu olduğunu belirtebiliriz.

Ayrımcılık ile ilgili iki alıntı okumak istiyorum. Birincisi çağrı merkezinden çıkarılan genç kadının anlatımından: “bir kez çağrı merkezine girdim, eğitim görüyorduk. Başka bir şey yoktu, beni almışlardı. Bir gün molada telefonda Kürtçe konuştum, müdür duymuş, beni çağırdı, ‘senin Türkçen iyi değilmiş, seni alamayacağım’ dedi. ‘madem dilim bozuk, beni niye baştan aldınız’ dedim. Çok zoruma gitti, çünkü çalışmak zorundaydım”.

İkinci alıntı da genç bir kadından: “Aslında iş hayatımda her zaman kimliğimi saklamak zorunda kalıyordum. O şekilde arkadaşlıklar kuruyordum. Bazen ufak bir haberde, medyanın spekülasyonunda bile tekrardan böyle acı bir gerçek yüzümüze vuruluyordu. Güneydoğulu, Diyarbakırlı olduğum için dönüp dolaşıp, yine bize geliyordu”

Bütün bu olumsuzluklara, tekstildeki kötü çalışma koşullarına rağmen, hem kadınların, hem de genç kadın ve kız çocuklarının çalışmaya ilgili çok olumlu algıya sahip olduğunu fark ettik. Bu hiç şaşırtıcı değil. Çalışmanın ekonomik getirisinden ziyade, aslında aile içerisinde başta kendileriyle ilgili olmak üzere, karar süreçlerinde katılımında çok etkisi oluyor. Daha güçlü hissediyorlar, özellikle kız çocukları için evden çıkma açısından önemli bir etkisi var. Her şeye rağmen çalışmaya devam etmek istiyorlar.

Son olarak kadınların çalışma hayatı içerisindeki bu kırılma ve marjinal konumlarına ilişkin kurumsal bir duyarlılığın olduğunu belirtmek zor. Örneğin söz konusu durum



BDP'nin ilgisini çekmiyor. Sendikalar açısından da aynı durum geçerli. Nitekim biz çalıştığımız alanda herhangi bir sendikanın mahallelerdeki tekstil atölyelerine yönelik bir çalışmasına rastlamadık. Dolayısıyla aile içerisinde ve göreceli olarak toplumsal hayatta kendilerini güçlendiren çeşitli mekanizmalar ve kurumlar bulunmasına karşın çalışma hayatında güçlenmelerini sağlayacak siyasi parti ya da sendika türü bir destek mekanizması bulunmuyor. Sunumumuza bunu eksikliğe dikkat çekerek son verirken dinlediğiniz için teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Teşekkürler. Kadınların çalışma yaşamını dinledik. Şimdi nasıl örgütlüler? “Kadın ve Sendikalar” başlığına geçiyoruz. Burada da iki konuşmacımız var. DİSK ve KESK adına. İlk konuşmacımız Zeynep Ekin AKLAR. Kendisi ODTÜ Uluslararası İlişkiler mezunu. Almanya Küresel Emek Üniversitesinde yüksekisans yapmış. 2006-2009 yıllarında KESK’te, 2010-2011 halen DİSK’te Anne Çocuk Eğitim Vakfı’nda, AÇEV’de çalışıyor. Buyurun Zeynep Hanım.

## **KAPİTALİST PATRIARKAL SİSTEMİN ÇARKINDA CİNSİYET KÖRÜ SENDİKALAR**

**Zeynep EKİN AKLAR** (*DİSK Eski Kadın Dairesi Koordinatörü*)- “Kapitalist Patriarkal Sistemin Çarkında Cinsiyet Körü Sendikalar” Öncelikle bu kongreyi düzenleyen Düzenleme Kuruluna, Düzenleme Kurulundaki gizli, görülmeyen emek sahibi arkadaşlarıma özellikle kadın arkadaşlarıma çok teşekkür ediyorum. Bağlı bulunduğum sendikamın bir üyesi ve de eski çalışanı olduğum DİSK adına sizleri sevgiyle selamlıyorum.

Kimileri için “Yine mi kadınlar?”, “Yine mi kadın sorunları?” sorularının ya da yakınmalarının özellikle sendikal düzeyde arttığı bir dönem geçirmekteyiz. Kadın emekçiler açısından ise daha sancılı geçecek bir dönem. Ancak örgütlü örgütsüz biz kadın emekçiler sadece tarihsel dışlanmışlığımızın ve sorumluluğumuzun değil ama aynı zamanda dünyada ve ülkemizde yaşanan sendikal krizin, nedenlerinin/çözümünün de farkında ve bilincinde olduğumuz için kadın sorununu her fırsatta gündeme taşıyoruz.

Bu nedenle bugün bu oturumda kadın emekçilerle sendikalar arasında sorunlu tabir edilen ilişkiyi, toplumsal cinsiyet bağlamında tartışmaya çalışacağım. Benden önce yapılan bütün değerli sunumlara teşekkür ediyorum. Benim için de ön açıcı oldular. Bu nedenle kendi konuşmamda onlara da referans vermeden geçemeyeceğim.

Değişen ve dönüşen kapitalist sermayenin birikim modeli dünyada ve ülkemizde emeğin yapısı ve bileşiminde değişikliğe yol açmıştır. Emek piyasasında sektörlerin payları değişmiş, emek piyasasına yedek ve ucuz iş gücü olarak görülen kadınların emeğine olan talep daha fazla artmıştır (Toksöz, 2008).

Ancak emek piyasasının içinde yer alan kadınların sayısı hızla artmasına rağmen kadın emekçilerin çıkarlarının temsil edilmesi gereken başat yerler olan sendikalarda bu paralellik gözlenmemektedir. Bir diğer paralel olmayan gelişme ise kadınlar sendika üyeleri olmalarına rağmen üyelikleri oranında karar organlarında temsil edilmemektedir.

Hatta işçi kesimi açısından kimi sektörlerde %30 lara varan üyelikler olmasına rağmen temsiliyet son derece düşük kalmaktadır. Kadınların düşük katılımının ve temsiliyetin nedenlerini kısaca şöyle sıralamak mümkün; evdeki cinsiyetçi iş bölümü (kadınların ev içindeki sorumluluklarının çalışma ve sendikal faaliyete oranla öncelik kazanması), kadın emeğinin dönüşümü ve sendikaların sendikal faaliyetleri örgütlerken

cinsiyetçi yaklaşıma sahip olmaları ve sendikal eylemlerin ve gündemlerinde kadın üyelerin çıkarlarının, taleplerinin gözetimelememesi (Briskin ve McDermott 1993, Colgan ve Ledwith 2002 in Kirton 2009).

Bu bağlamda da toplumsal cinsiyet eşitsizliği/eşitliği perspektifinden sendikalarda var olan erkek egemen zihniyetin ve politikaların sendikaların iç örgütlenmesine etkisini tartışmaya çalışacağım. Çok ayrıntıya girmeden bir iki noktayı altını çizmek istiyorum. Ev içinde yaşanan cinsiyetçi iş bölümü kadınların emek piyasasındaki konularının ve ayrıcalıklarının belirlenmesinde önemli bir rol oynamaktadır (Walby, 1985). Cinsiyete dayalı iş bölümü sadece üretim alanının cinsiyete göre şekillenmesini etkilemiyor, aynı zamanda zihinsel yaklaşımların, davranışların, tercihlerin, algıların da cinsiyete göre farklılaşmasını da besliyor. Öyle olunca da bizler sürekli kadın erkek üzerinden, kadın emekçi, erkek emekçi, kadın sendika üyesi, erkek sendika üyesi üzerinden farklı algılara sahip oluyoruz. Bu farklılaşma ise daha doğduğumuz anda tüm çocukluğumuz süresince bizlere öğretiliyor ve bunun sonucunda bu süreç içselleştirilmiş oluyor. Kadınların emek piyasasındaki ikincil konumu ise ne yazık ki bu durumu pekiştiriyor, hatta bu bir kısır döngü haline dönüşüyor. Böylece bu koşullarda kadınlar düşük ücretli, statüsü düşük işlerde çalışmaya razı geliyorlar, kapasitelerinin, olanaklarının ve olabirliğin bu olduğuna ikna oluyorlar.

Diğer yandan ise sermaye sömürüyü arttırmak için kadınların toplum ve aile içindeki geleneksel konumlarını/rollerini kullanıyor. Kötü koşullarda, esnek, taşeron, güvencesiz, örgütsüz, nitelihsiz ve düşük ücretle “kadın işlerinde” çalışmanın artması ve sosyal refah politikalarının tasfiyesiyle kadının ev içindeki yükünün artması cinsiyetçi yaklaşımları referans alıyor ve besliyor. Bununla beraber neo liberal politikaların uygulayıcısı olan her türden kadın düşmanı sağ/muhafazakar bir siyaset de küreselleşiyor (Sayılan, 2008). Türkiye’deki örneği ise AKP iktidarıdır. Bu durum toplumun cinsiyet algısını kadınlar aleyhine geliştirdiği gibi, sermayenin yeni birikim modelinin ihtiyaçlarının karşılanmasına da destek sunuyor. Cinsiyete dayalı işbölümü, kadının toplumun her alanındaki yerine ilişkin ideolojilere temel dayanak oluşturuyor.

Türkiye’de kadın emekçilerin durumlarına bakıldığında, çalışma yaşamına katılımın çok düşük olduğu, kadın erkek eşitliği politikalarının yasal zemininin çok yetersiz olduğu bilinmektedir.

Kadınların neden sendikalara üye olmadığı konusuna gelirsek; en önemli sebepleri arasında yıllardır değişmeyen anti demokratik 12 Eylül’ün mirasçısı sendikal uygulamalar ve yasalar, kayıt dışı ve güvencesiz işlerde istihdam edilmeleri olmakla birlikte öncelikle sendikalar bu emek alanlarında örgütlenmeyi kendi hedefleri arasına dahil etmemektedirler. Örgütlü oldukları yerleri koruma politikası ne yazık ki en öncelikli konudur.

Sırf sınıf eksikli perspektifi referans aldıkları için genelde toplumun özelde de emek piyasasının hem sınıf hem de toplumsal cinsiyete göre yapılandığını görmezler. Toplumda yapısallaşan bu durum sendikaları da doğrudan etkiler ve dönüştürür. Böylece sendikalar da bu ikili düzlem üzerinde yeniden yapılır. Kadınlarla erkeklerin sınıf olgusunu farklı deneyimlediklerini ve sınıf politikalarının birliğinin toplumsal cinsiyet çatışmalarıyla bölündüğünü (Philips 1987 in Curtin 2009, p.122) görebilmek ve buna uygun politika belirlemek günümüzde sendikalar açısından zorlayıcıdır. Sendika yönetimlerinin kadınların bu dezavantajlı durumuna gerekli müdahaleyi yapmadıkları, hatta kayıtsız kaldıkları da bir gerçektir. Sendikaların duyarsızlığı ise tartışmayı en başta

dile getirilen üçüncü faktöre; sendikalardaki cinsiyetçi yaklaşımlara taşımaktadır. Ailedeki ilişkiler, alışkanlıklar, beklentiler işyerine taşınmakla kalmıyor, sendikaların kadın emekçilerle ilişkilerine de taşınıyor. Sınıf hareketi ve sendikal hareket her zaman emekçiler için yaşam tarzlarını, aile yaşantılarını, cinsiyet algılarını şekillendiren bir süreçtir (Sayılan, 2008). Ama aynı şekilde bu süreçten etkilenen bir öznedir de.

Sendikaların hayat standartlarını yükseltmek bir yana hayatta kalabilmek için daha fazla çalışan kadını örgütlemesi ve kadın erkek eşitlik politikalarını hayata geçirmesi gerekirken tam tersi bir durum yaşanmaktadır. Sendikalar kadınların evdeki ve emek piyasasındaki konumunu veri kabul ederek, erkek emekçilerin talep ve ihtiyaçlarına odaklanıp, kadınları ikincilleştirmektedir. Sendikal faaliyetler öncelikle kadınların aile içinde, evde ürettikleri değerleri iş olarak görmemekte, bu deneyimden tamamen uzak durarak kamusal alanda yani iş alanında yaşadıkları deneyimlerinin ise tamamını içermemektedir. Sendikalar erkek işçilerin çıkarlarını tüm işçi sınıfının çıkarı olarak kabul etmekte, kadın emekçilerin çıkarları/talepleri marjinal kalmaktadır. Sendikalar asıl olarak işyeri sorununu merkeze alan bir emekçi profilinden hareket etmektedirler. Kadınların işyerinde cinsiyet ayrımcılığı, cinsel taciz, eşit ücret, çocuk bakımı, mesleki eğitim gibi konularda talepleri gözardı edilmekte ya da kadınların talepleri erkeklerin talepleri kadar dikkate alınmamaktadır.

Bu durum yeni örgütlenme ihtiyaçlarının önünü kestiği gibi örgütlü kadınların sendikalarda söz sahibi olmasını, temsil edilmesini, sendikal etkinliklere katılımını da engellemektedir (Ateş, 2009). Bu durumun bir başka yansıması ise kadınların iş yerinde eşit koşullarda çalışmalarını engelleyen nedenlerin, aynen sendikalarda da yaşanıyor olmasıdır. Aynı nedenlerdem ötürü kadın emekçiler uzun yıllar sürekli çalışmıyor ya da sendikada görev yapamıyor ve aynı şekilde ne işine ne de sendikaya zaman ayırabiliyor. Bununla beraber sendikaların fiziki yapıları, mimarisi, tasarımı, eşyaların seçimi, kadın üyelerin yok sayıldığını açıkça göstermektedir. Tuvaletlerde bile kadınların varlığı yok sayılmıştır. Çok fazla dikkat etmeyiz aslında, ama şöyle bir baktığımız zaman, herhangi bir toplantıya gittiğinizde, kadın tuvaleti ya en alt katta ya en üst katta- toplantı salonuna en uzak yerde yani, ya da kapalıdır. Erkekler tuvaleti ise en görünen en kolay erişilebilen yerdedir. Bunlar çok ufak ayrıntılar aslında, ama bizim hayatımızı etkileyen, toplumsal cinsiyet algısının nasıl en ufak mimariye dahi bile yansıdığına göstergesidir.

Kadın işçiler sendikal eğitimden de eşit bir biçimde yararlanamıyor. Çünkü sendikalar asıl olarak nitelikli genç erkek işçileri sendika kadrosu olarak yetiştirmeye yönelmektedirler Sendikal eğitimler asıl olarak erkek emekçinin politizasyonu ile onun sendikaya bağlanmasını hedeflediğinden, kadın emekçilerin özgül sorunları ve cinsiyete dayalı eşitsizlik konuları genel üye ve kadro yetiştirme programlarına da girmiyor (Ateş 2009, Sayılan 2008).

Kota yıllardır tartışılır. Kotanın uzun vadede, hatta kısa vadede kadınları ne kadar destekleyen bir politika olduğu, dünya düzeyinde kanıtlanmıştır. Çok sayıda açık örnekleri var. Ama Türkiye'deki sendikalar yıllardır kotaya bir şekilde karşı geliyorlar. Bunu ya açıktan yapıyorlar ya da dolaylı olarak. Erkekler kısmen bilinçli kısmen bilinçsiz bu durumdan kendilerine avantaj sağlıyorlar. Evde, iş yerinde, sokakta olduğu gibi sendikalarda da yani iktidar olduğu her alanda bu durumu iktidarlarını korumak ve güçlendirmek için kullanıyorlar. Sendikalarda erkek yöneticilerin "görünmez" bahanesi oluyor. Sendika yönetimlerinin bu tutumu ise kadına yönelik başka bir ayrımcılığa yol açmaktadır.

Sendikalar kadın sorununa duyarlıyız, toplumsal cinsiyet algımız var, ama kadın aday yok, ne yapalım, diyorlar. Bütün bu süreçleri değerlendirdiğiniz zaman, kadının zaten var olan – evde ve işte—iş yüküne ek olarak, sendikal eğitime katılamayan, toplantı saatlerinin kadınlar açısından zorlayıcılığı, binanın bulunduğu semttten, binanın kendi yapılanmasına kadar tüm bu ayrıntılar dikkate alındığından kadınların sendika içinde var olması beklemek bir mucize.

Dolayısıyla, sınıfsal anlamda özgürleşmenin herkes için amaçlandığı sendikalarda kadını yok sayan erkek egemen yapı ve buna bağlı anti demokratik anlayışlar kendini yeniden üretmektedir (Ateş, 2009: p.6)

Böylece bu cinsiyetçi yaklaşım sendikal mücadelede erkek egemen ideolojiye bir destek sağlamaktadır Bu yolla sendikalar ailedeki eşitsiz güç dağılımını ve cinsiyetçi düşünce kalıplarını yeniden üretmekte; kadın emekçilerin işçi hareketi içindeki konumunu ikincilleştirmeyi sürdürmektedirler (Sayılan, 2008). Bu nedenle işgücü piyasasının mevcut durumu tek başına sermayenin sorumluluğunda değildir. Sendikaların erkek egemen yapısının ve örgütlü erkek emekçilerin de rolü de hesaba katılmalıdır. Sendikalar işçi sınıfındaki bölünmüşlüğü koruma temelinde, cinsiyete göre bölünmüş işgücü hiyerarşisini korumak üzere kurulular. Çıkarların tanımlanması: cinsiyete, ırka, dile, her türlü ayrımcılığa dayalı farklılıklar hesaba katılmadığı sürece ve sadece erkek işçilerin çıkarları anlamına geldiği sürece tüm işçilerin çıkarları kavramı sorunlu olmaktadır (Muoro 2009). Bu bağlamda kadın sorunlarının sendikal gündemde yer almamasını ne yazık ki sendikal hiyerarşide olmayışları ve yönetimlerde olmayışları ile açıklamak gerek. Bu nedenledir ki emek alanındaki hiyerarşiye ve erkek egemen zihniyete karşı çıkmak için öncelikle bunu benimsemiş olan sendikal politikalara ve örgütlenme modellerine karşı çıkmak gerekmektedir (Muoro 2009).

Bu noktada özellikle sendika üyesi kadınların mücadelelerinin görünürlüğü çok önemlidir. DİSK'li kadınlar uzun yıllardır hem sendika içinde örgütlenme çalışması yürütmekte hem de işyerinde kadınları örgütlemeye çalışmakta, aynı zamanda toplumun tüm kesimlerinde ayrımcılığa uğrayan mağdur olan tüm kadınların hakları ve çıkarları için mücadele etmektedir. Sendikal örgütlülüğü seçmiş, bu sebeple eşinden, ailesinden baskı görmüş, sırf sendikal olduğu için işten çıkarılmış, direnişte olan işyerleriyle, direnişçi kadın işçilerle bütünleşmek ve haklı mücadelelerini desteklemek için direniş ziyaretleri gerçekleştirmiştir. DİSK'li kadınlar; sendikal mücadelenin her alanında, her kademesinde kadınların var olması için özveriyle çalışma yürütmeye, kimi zaman “kendilerini” tekrar tekrar kanıtlamak zorunda kalsalar da küçük adımlarını birleştirmeye devam etmekte. Bugün sendikaların, kadınları görünür kılacak yapılanmaya gitmesini, kadınlara özel olarak seslenen politikalar geliştirmesini sağlayacak unsur ise ülkemizde bu küçük ama ısrarcı adımların büyümesi olacaktır.

Ben son söz olarak eski bir sendikacı olan ve şimdi de burda olan annemin bir sözüyle konuşmamı bitirmek istiyorum. Annem Nilgün Aklar, her zaman şöyle derdi “bizler keşke aile ilişkilerimizi sendikaya taşımasak da, keşke sendikal ilişkilerimizi ailemize taşısak yani hep beraber aslında ailece sendikal olabilesek” derdi. Birgün bunun gerçekleşmesi dileğiyle, teşekkür ediyorum.

### **Kaynakça**

Ateş, E. (2009) “Kadınlar ve Sendikalar”, *Kadınlar ve Sendikalar, Hava-İş Sendikası, İstanbul*

Curtin, J. (2009) “Kadınları İçeren Stratejilerin Tanımlaması” Kadınlar ve Sendikalar, Hava-İş Sendikası, İstanbul

KESK (2009) “Kriz ve Kadın”, KESK Kadın Formu, 31 Ocak -01 Şubat 2009, Ankara

Kirton, G. (2009) “Kadınları Sendikacı Yapmak”, Kadınlar ve Sendikalar, Hava-İş Sendikası, İstanbul

Munro, A. (2009) “Kadınlar, İş ve Sendikalar”, Kadınlar ve Sendikalar, Hava-İş Sendikası, İstanbul

Sayılan, F. (2008) “Kadın Emekçiler ve Sendikalar”, Türkiye’de Kadın ve Sendikalar Oturumu, Emek Tartışmaları I, DİSK yayını, İstanbul

Toksöz, G. (2008) “Toplumsal Cinsiyet Perspektifinden İşgücü Piyasalarında Mevcut Durum ve Örgütlenme Sorunları”, Türkiye’de Kadın ve Sendikalar Oturumu, Emek Tartışmaları I, DİSK yayını, İstanbul

**Oturum Başkanı-** Şimdi de, söz sırası KESK adına Sayın Bedriye Yorgun’da. Buyrun söz sizde.

**Bedriye YORGUN** (SES Yönetim Kurulu Üyesi)- Merhaba değerli katılımcılar; hepimizi saygıyla selamlarken, devrimci demokratik ve emek mücadelesinde yitirdiğimiz bütün yoldaşlarımızı ve kadın arkadaşlarımızı saygıyla anarak başlamak istiyorum.

Ben bir sağlık emekçisiyim. Kamu Emekçileri Konfederasyonuna bağlı Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası Genel Kadın Sekreteriyim.

Ben de aslında konuşmamı gerçekten kurgulayarak hazırladım ve buradaki değerli katılımcıların konuşmaları üzerinden biraz daha böyle verilerin ötesinde bir sunum yapmam gerektiğini gören bir yerden sunumumu yapacağım.

Tarihsel süreç içerisinde eril zihniyetin bütün dayatmalarına karşı kadınlar hep mücadele içerisinde yer almışlar. Hiçbir zaman kabul etmemişler kendilerine dayatılan yaşam biçimini ve bu kabul etmeme üzerinden de tarihsel süreç içerisindeki bütün mücadelelerin içerisinde, hatta öncülüğünü yürüterek kendilerini var etmişler, bugüne kadar.

12 Eylül alaca karanlığından sonra, kamu emekçileri örgütlenmeye zorlanmış ve 89’lu yıllarda baskı, sürgün, işten atma, gözaltı, işkence, tutuklama ve faili meçhullerle birlikte “hak verilmez alınır, biz çocuklarımıza onurlu bir gelecek bırakacağız” diyerek mücadelelerini kararlılıkla yürütmüşler.

Elmas Yalçın: Tüm Bel-Sen’de örgütlülüğünü sürdüren mücadele yürüten ve 94’lü yıllarda katledilen bir arkadaşımız. Ayşenur Şimşek: Tüm Sağlık Sen sürecinde Ankara’da şube yöneticiliği yürütürken, henüz 25 yaşında, evet henüz 25 yaşındayken katledilmiş bir arkadaşımız.

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonumuz Avrupa Sendikaları Konfederasyonu ve Uluslararası Sendikalar Konfederasyonunun üyesi. Kadın komitesinde yer almaktayız ve uluslararası kadın mücadelesiyle de mücadelemizi bütünleştirmeye çalışıyoruz.

Bağlı olan sendikalarımız: 11 tane bağlı işkolu var. Bu işkolu içerisinde SES, Tüm Bel-Sen ve Eğitim-Sen’de genel kadın sekreterliğini oluşturmuş durumdayız. ESM, Haber-Sen, Kültür-Sen, Yapı Yol Sen’de başka sekreterliklere bağlı olarak kadın sekreterliği çalışmalarını yürütmekte. BES ve Tarım Orkam Sen’de henüz kadın sekreterliği oluşturulmamış.

Baktığımızda ILO'da sendika delegasyonlarındaki kadın oranı yüzde 16, hükümet ve işveren delegasyonlarından daha düşük. 18 Ağustos 2011 TÜİK verilerine göre kamuda çalışan sayısı 3.064.980 bunlardan 1.195.102'si örgütlü, yani yüzde 28.5 Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonlarının yönetimindeki kadınlara baktığımızda, bildiğiniz gibi yedi tane konfederasyon örgütlü ve bunlardan üç tane sayısal anlamda da büyük olan Türkiye Kamu-Sen, Memur-Sen ve KESK'e baktığımızda, bu konfederasyonların KESK'in örneğinin yedi tane yönetiminden birisi kadın ve genel kadın sekreteri, Kamu-Sen'de gördüğünüz gibi yok. Memur-Sen'in de yine konfederasyon düzeyinde, yönetiminde kadın yok.

Sevil Figen Erol bizim eski genel sekreterimiz. Sevil yoldaşımızı kaybettik. Sevil yoldaşımız kendisi hastayken ziyaretine gittiğimizde, şunu sordu bana, ben de yeni Ankara'da MYK yönetimine girmiştim. "Ankara'ya alıştın mı?" dedi. Ben de "Ankara'ya alışmadım, çünkü Ankara'da yaşadığımı hissetmiyorum, sendika ev ve eylem alanları dışında gördüğüm bir yer yok" dediğimde, o da bana "Evet, konfederasyonda görevim bittiğinde, ben bu görevi bitirdikten sonra, bir yerde çay içmek istedim, ama her gün önünden geçtiğim ve konfederasyona gittiğim yerlerin çay bahçesiyle dolu olmasına rağmen, ben nerede çay içileceğini bilmiyordum"

Sendika yönetimlerindeki kadın oranına baktığımızda, KESK'te yüzde 15, Kamu-Sen'de yüzde 4,2 Memur-Sen'e bağlı sendikalarda yüzde 2,5 KESK kadın erkek dağılımına baktığımızda, hani ben aslında diğer konfederasyonlardakini de vermek istedim, ancak veriler yok. KESK'in kendi çalışmaları içerisinde böyle bir ayırım yaptığı için, bu veri elimizde mevcut. İşte 230 bin üyenin 128 bini erkek, 102 bin 469'u kadın kadınların ailede, toplumda ve çalışma yaşamındaki iş konumları sendikalara da yansıyor. Kadınlar işsiz bir dünyada yaşıyor ve bu işsizlik başta sınıf sömürsü olmak üzere, diğer sömürü ilişkilerini de güçlendiriyor.

Kadınlar sendikalara eşit katılmıyor. Zeynep de bunu derinlikli olarak açtı. Eşit temsil edilmiyor, bunun nedenleri tabii ki cinsiyete dayalı iş bölümü, evde işyerinde ve sendikada hangi işin kim tarafından yapılacağını belirliyor. Buna göre kadınların esas yeri ev, temel görevi de annelik ve ev kadınlığı. Devlet ve işveren çocuk bakımı yükümlülüklerini yerine getirmiyor. İşe girişte ve iş yerinde cinsiyete dayalı ayrımcılık uygulanıyor. Sendikalar üzerindeki baskılar zaten biliniyor.

Meltem'in sunumunda söylediği o çifte iş yükü zaman kullanım anketi aslında gerçekten belirgin bir veri. Sendikalar bu eşitsizliğe karşı mücadele etmek zorunda. Çünkü sendikal örgütlenme açısından bu zorunlu. Bir diğer nokta, hani kendi mevcut durumlarını koruma açısından da zorunlu. Arkadaşların açtığı çerçeve üzerinden eşitlik, özgürlük, adalet ilkeleri açısından da zorunlu. Sendikalar eşitlik için neler yapabilir? Ailede, çalışma yaşamında ve sendikada cinsiyet ayrımcılığının her türüne karşı duyarlılık geliştirebilir. Cinsiyet ayrımcılığının her alandaki yansımalarını saptayarak, bunları ortadan kaldırmak için kampanyalar düzenleyebilir, toplu sözleşmelere taşıyabilir. Kadın işçi, erkek işçi ayırımına son vermek için politikalar ve kampanyalar geliştirebilir. Kadınların örgütlenmesine yönelik özel bir çaba gösterebilir, kadınların sendikalarda eşit temsil ve karar süreçlerine tam katılımını engelleyen etmenleri ortadan kaldırmaya yönelik olumlu eylem programları hazırlayabilir. Kadın emekçilerin talepleri sendikanın talepleri haline getirilebilir. Sendika yapıları kadın emekçilerin ihtiyaçlarına yanıt verecek şekilde yeniden düzenlenebilir.

Fiziki anlamda da aynen böyledir. Bu salonun mimarisi bile eril bir zihniye göre yapılmıştır. İşte karşıda salonda oturanlar ve konuşmacıların olduğu kürsü şeklinde bir mimari yapı bunun açık göstergesidir.

Kadınların sendikadan tüm karar alma düzeylerine katılımı üye bileşimini yansıtmayı sağlayabilir. Sendika yapısının tüm düzeylerinde kadınların karşılaştıkları sorunları inceleyecek, çözümler önerecek, kadınlara karşı ayrımcılığı ortadan kaldıracak ve kadınların sendikal faaliyetlere katılımını özendirilecek organlar oluşturulabilir. Sendikalar örgütlenme, eğitim gibi alanlara bütçe ayırdıkları gibi, kadın örgütlenmesine ilişkin özel bütçeler de oluşturabilirler. Örgütlenme kampanyaları düzenleyebilirler.

Tüzüğe yansıtılan geçici özel önlemlerle ve kadın yapısının oluşturulmasıyla, sendika yönetim kademelerindeki kadın oranları artırılabilir. Genel sendikal eğitimlere kadın kotası konabilir, sendikalarda erkeklere yönelik toplumsal cinsiyet eğitimi çalışmaları yapılabilir. İş yaşamındaki kadın haklarının ilerletilmesinde sendikal mücadelenin temel gündem maddelerinden birisi haline getirebilir. Benzer benzerini örgütler prensibinden hareketle, örgütlenme çalışmalarında kadın katılımı özendirilebilir. Eşitsizliğe ve ayrımcılığa karşı çıkmak için kadınların sendikalaşması ve sendikal örgütlerin karar ve yürütme organlarında aktif olarak yer almaları önemlidir.

Olumlu eylem planları geliştirmeleri gerekir. Nedir olumlu eylem? Toplumsal olarak eşitsiz durumda olanların eğitim, istihdam ve siyaset gibi alanlarda eşit temsil ve katılımın sağlanmasına yönelik politika ve uygulamalar. Yasal eşitliğin yanı sıra fiili eşitliği sağlayacak özel önlemler gerektirmektedir. KESK'te olumlu eylemlere baktığımızda, KESK'in tüzüğünün amaçlar bölümünün h-bendi toplumsal yaşamın her alanında cinsiyet ayrımcılığına karşı çıkarak, başta çalışma yaşamı olmak üzere, her alanda cinsiyetler arası eşitsizliğin ortadan kaldırılması için mücadele etmeyi hedefler.

Kadın sekreterliği oluşturulmuştur. Yine seçimler maddesindeyse, kadınların aday olmaları halinde konfederasyon, merkez yönetim, denetleme ve disiplin kurulu üyeliklerinin toplamında en az yüzde 30 oranında temsil hakkı vardır ifadesi yer almaktadır. Ancak, bu ifadenin yer aldığı son genel kurulda, bu genel kuruldaki sonraki genel kurullarda geçerli olmak üzere ibaresi konulmuştur. Bu da aslında bizim konfederasyonumuzun da bu anlamdaki eksikliğini ve bakışını da net olarak ortaya koyan bir durumdur.

KESK 1998-2004 yıllarında iki kadın kurultayı düzenledi. Bu kadın kurultaylarında önemli kararlaşmalar yaşandı. KESK'in bu olumlu eylem planlarını söylerken, konfederasyonun cinsiyetçi bakış açısından arındığını ve böyle bir yapılanmasının olduğunu kastetmiyorum. Bunun da özellikle altını çizmek istiyorum. Evet, kimliğimiz, bedenimiz ve emeğimizin sömürsüne karşı mücadele ediyoruz. Şimdi, bu mücadele içerisinde yer alan hepimizin aslında şu anda bu salonda olan geleneği, mücadele geleneğini savundukları, yaşam felsefesiyle aramızda olan ve sadece resimlerle hatırlatmak istediğim Prof. Büşra Erganlı.

KCK operasyonu adı altında Nisan 2009'dan bu yana tutuklu bulunan sevgili Olcay ve Olcay'dan bize zaman içerisinde gönderdiği mektuptan bir iki cümle okumak istiyorum: "Düşlerimizin gün ve gün çoğalmasını ve gerçekleşmesine, bedelini hayatlarıyla ödeyen tüm kadınlara borçluyuz. Her birimizin bir sözü, eylemi, yaşamı, mücadele ve direnişi bu borcu ödemenin vesilesi olacaktır"

Serpil Arslan Düzgün, evet Serpil kızı Devrim'le birlikte cezaevinde. Kendisini ziyarete gittiğimde, o gün Devrim dışarıya çıkma şansını yakalamıştı. Bakın, Serpil de

bize bir mektubunda ne demiş? “AKP iktidarı, Torba Yasa, aile hekimliği, Tamgün Yasasıyla kazanılmış haklarımızı elimizden almaya çalışıyor. Tüm bu saldırılara karşı örgütlülüğümüzü güçlendirecek, mücadelemizi büyüteceğiz”

Seher Tümer, Seher Tümer’i arkadaşlar hatırlayacaklar. Ankara Şube Kadın Sekreterimizdi. Seher Tümer Ankara’nın merkezinde Referans Hastane olarak gösterdikleri, Zekai Tahir Burak Hastanesi’nde enfeksiyona bağlı bebek ölümlerinin açığa çıkarılmasının mimarıdır. Bunun mimarlığını yürüttü. Seher de maalesef cezaevindedir. Seher’in cezası kesinleştikten sonra kendisini ziyarete gittiğimde, aynen şunu söyledi, aynı zamanda kendisi de benim gibi bir ebe. “Hani bir bebek doğar, o bebeğin göbeğini kesersin, annesinden ayrılır. Şu anda ben de şu demir parmaklıkların arkasındayım, ama hani bu parmaklıkların ve dört duvarın arasında olduğuma bakma, ben göbeği annesinden kesilmiş gibi, sistemden bağıni koparmış, bir o kadar özgürüm” dedi. Bize yazdığı mektubunda mahkemenin bittiği gün, “ring aracının içindeki küçücük hücrenin birkaç santimlik camından, son bakışım ve hepinizi bir arada son görüşüm takılı kaldı gözlerimde. Bir süreliğine vedalaşmanın hatırası gibi ve o görüntü gözlerimin önünde olduğu sürece biliyorum ki, zindanda olsam da zindan benim içime düşmeyecek”. Nazire Civelek, o da kızı Şana’yla birlikte cezaevinde. Şana bugün arkadaşlarının arasında oyun oynaması gerekirken, başka şeyler yapması gerekirken, cezaevinde tahliye, özgürlük gibi ve bunun içinde yer aldığı şiirleri öğrenerek büyüyor. Bakın, Şana’nın annesi ne demiş? “Çocuklarımızın daha umutlu bir dünyada yaşaması, örgütlü mücadeleden geçiyor. Bu sebeple kızım Şana’yla birlikte sesimizi sesinize katıyoruz” demiş.

Bitmedi, tabii ki Adile Şahin Eğitim-Sen Suruç Temsilcimiz. Gülsüm Yıldız BES İstanbul I Nolu Şube Yönetim Kurulu üyemiz. Zeynep Sarar Okan Tüm Bel Sen Diyarbakır üyemiz ve arkadaşlar, İzmir’de 2009 yılında başlayan, 32 tane yönetici ve üyemizin konfederasyona bağlı gözüaltına alınması ve 22 tane arkadaşın altı aylık süre tutuklu kalmasından sonra, tahliye edilip, en son geçen hafta içerisinde 25 kişinin 6 yıl, 3 ay ceza verildiği arkadaşlarımız arasında da 8 tane kadın arkadaşımız var. Bu sekiz kadın arkadaşımızdan birisi şu anda burada masanın başında, o da duygularını sizlerle paylaşacak birazdan.

Elif Akbil Ateş; Gülçin İsbek, Meryem Çağ; Mine Çetinkaya; Sakine Esen Yılmaz; Songül Morsümbül; Süheda Demir; Şermin Güneş; Yüksel Özmen. Şimdi bütün bu tablo aslında arkadaşların başından beri yaptığı konuşmalar ve tespitler üzerinden çok sözün gerektirmediğini bize gösteriyor. KESK’li tutuklular onurumuzdur.

Sevgili arkadaşlar; hiçbir özgürlük egemenden dilenerek elde edilmemiştir. Binlerce kadın halen örgütsüz durumdadır. Örgütlülük hani şuraya da yazmışız ya, farklı dillerde. Koruyucu hekimliktir. Aslında bütün bunların çözümüne baktığımızda, örgütlenme, örgütlenme, fiili ve meşru mücadeledir. Yaşam kadınla özgürleşecektir. Şimdi sizinle işçi sağlığı ve güvenliği kongresinde paylaşmak istediğim son bir slayt daha var.

Aslında, hepimizi can evinden vuran bir slayt bu. Tereddüt ettim koyup koymamakta. Ama sonradan bu bizim yaşadığımız bir gerçek. Biz böyle bir şeyi yaşıyorsak, gözlerimizi buna kapatamayız; yüreğimizi buna kapatamayız. Dolayısıyla bu slaytı da görmemiz gerekiyor. Arzu Ören hemşire Bolu’da 4/B’li, kırım kongo kanamalı ateşi olan bir hastaya müdahale ederken, hayatının baharında yaşamından oldu.

Evet, sevgili arkadaşlar; Arzu Ören çalıştığı hastanede enfeksiyon, KBB, kardiyoloji ve ortopedi kliniğinin aynı serviste olduğu ve gece tedavisini yapmak için bir odadan



çıkıp, bir diğer odaya girdiği, yani aslında enfeksiyon bölümlerinin her hastanede farklı bir bölümde olması gereken yerde, diğer o cerrahi bölümlerle birlikte olduğu yerde hastalarına derman olmaya çalışıyordu ve yaşamını yitirdi.

Şimdi, ben diyorum ki, bu salonda bulunan bütün arkadaşlar bundan sonra ayağa kalkmalı ve yaşamına, evet yaşamına borçlu olduğumuz arkadaşların yaşamını ödemek adına, borcunu ödemek adına bütün sokağı, bütün alanı ve her yeri örgütlemeli ve zafere ancak bu şekilde ulaşmalı. Zafer sokakta kazanılır diyor, hepinizi saygı, sevgi ve dostlukla selamlıyorum.

**Oturum Başkanı-** Bedriye Hanım'a da bu etkili sunumu için teşekkür ediyoruz.

Yedi tane değerli konuşmacıyı dinledik. Mutlaka herkesin kafasında onlara soracak ya da bizimle paylaşacak şeyler oluştu. "Çalışma Yaşamında Direnen Kadınlar" bölümüne geçmeden önce, herkes soru sormak isteyenlerden önce isimlerini ve kendilerini belirterek ve kime soru sormak istediklerini söyleyerek söz vereceğim. Yalnız önümde bir talep var. Van'dan gelen bir doktorumuz Dr. Özlem Anlı oradaki durumu anlatacak, ilk sözü ona vereceğim.

**Özlem ANLI-** Merhabalar, herkesi saygıyla selamlıyorum. Şu düzeltmeyle başlamak istiyorum. Van'dan gelmiyorum, evet Van'da bulundum ve Van'daki sağlık koordinasyonunda çalıştım. Diyarbakır'dan geliyorum. Bu salonda da sağlık emekçisi birçok arkadaşım var. Van'da benime birlikte kalan, benden sonra da Van'da çalışan, Van'a ilişkin kadınlarla ilgili bir özetleme yapabiliriz. Kendimiz TTB ve SES olarak ve belediye sağlık emekçileriyle birlikte, sağlık merkezleriyle birlikte, sağlık konteynırları düzenledik. Önce Erciş'teydi, daha sonra bayramda gerçekleşen son depremlerle birlikte Van merkeze geçtik.

Orada devam etmekte olan sabit bir polikliniğimiz var. Bu poliklinikle birlikte kısıtlı imkânlarla diyebileceğim mobil hizmetler yapmaya çalışıyoruz. Erciş depreminden bu yana başaramadığımız ya da başarılmak istenmeyen bir duvarla karşı karşıyayız. Tüm sağlık emekçileri bu konuda Türkiye'nin her yerinden destek verdiler. Buradan tekrar tekrar tüm sağlık emekçisi arkadaşlarla birlikte, diğer örgütlü arkadaşlara teşekkür ediyorum. Bu refleks için, bu taşınma için.

Buraya gelen sağlık emekçileri ve diğer emekçi arkadaşlarla doğal afet il koordinasyonuna dahil olamama, birlikte programlayamama gibi birçok sorun yaşadık. SES Genel Merkez'den Van'a gidecek sağlık emekçilerinin listesi hazır durumda. Bu gidiş Aralık ayı sonuna kadar da devam edecek. Şu anda nöbette arkadaşlarımız, İstanbul ekibi orada. Diğer iller de İzmir, Ankara, Adana, Mersin, tüm iller destek verdiler.

Van'daki depreme ilişkin kadın dokusuna geçelim. Erciş'te özellikle kadının örgütlü bakış açısının ve kadın örgütlerinin temasının ne kadar önemli olduğunu şöyle bir tespitle anlatabilirim. Erciş Belediyesi birkaç dönemdir AKP'li bir belediyenin elinde ve biz orada olduğumuz süre boyunca ne kadar emekçi örgütlü kadın arkadaşlar bir araya gelsek, şu saptamayı yaptık. Kadınlar nerede, yani kadınsız bir ilçede miyiz, bu kadınlar gerçekten kurtarıldı mı, yani çocuklar ve kadınlar çok güvenli bir yere mi nakledildiler; hepsi güven içinde mi? Çünkü aş evimiz var, sağlık polikliniğimiz var ve sürekli ilçeyi geziyoruz. Kazı çalışmaları, Hızır acil, ama hiç kadın göremiyoruz. Erkekler dolaşıyorlar, her zamanki gibi sıcak yemek yiyebilecekleri bir yer var, ısınabilecekleri bazı araçlar var. Sağlık hizmetlerinden yararlanabilecekleri kısmi tabii ki yerler var. Burada o şok

anında erkek arkadaşlar yanlış anlamasın, erkeklerin de bir travma yaşamadığını kesinlikle anlatmaya çalışmıyorum.

Şunu demek istiyorum: Yapmaya çalıştığımız çalışmalardan her zamanki gibi kadınların yararlanma oranı çok çok düşüktü. Yani, yemek almaktan imtina gösteriyordu. Bazen birkaç kadını görünce, aman ablacığım lütfen gel yemek verelim, seni sıraya sokmayacağız, erkeklerle muhatap etmeyeceğiz derken bile, kadın deprem anında bile o çok insani bir anda bile “yemek götüremem, ekme dilendin demesinler” hâlâ o mahalle baskısını hissediyordu.

Kadın dokunuşu derken, çok yakınımnda belediye kadın çalışmalarıyla destek vermiş. Demokratik Özgür Kadın Hareketinin çalışmaları olan bir belediyemiz var. Bütün kriz koordinasyonu onun merkezinde yürümüştü. Belirgin bir farkı görebiliyorsunuz. Evet, orada kriz koordinasyonu varsa ve bir çadırdaysa insanlar, kadınlar da orada olabiliyor. Kadınlar da o gün oraya gelip, çadır talepleri için başka bir erkeğin aracılığına ihtiyaç duymayabiliyor.

Böyle kadınsız bir dönem geçirdi Erciş ve özellikle medyada da gördünüz. “İşte kadınlar depremin yarasını sarıyor, kadınlar her zamanki gibi bu olağanüstü koşulları normalleştirecekler” beklentisi devam etti. Biliyoruz, 30 yılı aşkındır bir savaş ortamında yaşıyor kadınlar. Sadece deprem ve travmalarını kastetmiyoruz, her zaman kadınlardan beklentimiz, böyle bir beklenti oldu ve normalleştirmek adına.

Ben de bölgede yaşayan bir kadın olarak, bir anne olarak bu normalleştirme beklentisi, bu anormal beklentinin emekçi arkadaşlar boyutunda hepimizin yaşadığı yoğun bir stres olduğunu düşünüyorum. Özellikle, devletin, hükümetin özellikle son dönemde 14 Nisan 2009 tarihi itibarıyla başlayan kadın emekçilerine, kadın hareketine, kadın kooperatiflerine en ufak bir temaslara ilişkilendirebildiği bütün kadınlara topyekun aştığı bu operasyonel girişimler, müdahaleleri tam da aslında ne kadar sistemin ürettiğünün, sistemin ne kadar çekindiğinin bir başarısı olduğunu düşünüyorum. Çünkü 14 Nisan’dan bu yana biraz önce Bedriye Başkan da sıraladı. Tüm emekçi kadın arkadaşlar, kadın kooperatifleri, kadın akademileri, kadın siyaset akademileri, tartıştığımız en azından cinsiyet eşitlikli toplum ideolojisini savunmak bile, Büşra Hocaya varana kadar bir suç haline geldi.

30 yıl süren bu savaşın içinde normalleştirebilmek anormalliğini hâlâ sergiliyoruz diyeceğim. Özellikle bu tutuklamalara ilişkin arkadaşlarla da paylaştık. Biz şiddet ortamında yaşıyoruz. Çocuklarımız, gençlerimiz, annelerimiz böyle bir şiddet ortamındalar. Düşünün, analarımızın ben artık dilinin de kirletildiğini düşünüyorum. Çünkü anaların hep umudu dualarıdır, inanın artık bölgede analarımız beddua edecek düzeye getirildiler. Çünkü bir araya geldiğimizde, normal birbimizi sormak ötesinde şöyle bir hale geldik. Kimin çocuk yaşta çocuğu tutuklu, kimin çocuğu sürgün edildi, kimin eşi ne oldu, Topyekun böyle bir travma halindeyiz ve şiddet halindeyiz.

Daha önce planlanmış bir konuşma değildi. O yüzden kusura bakmayın. Belki bazı yerleri duygusal olabilir. Daha önce 8 Mart Dünya Emekçi Kadınları Günününün 100.Yılı kutlamalarında Diyarbakır bir hafta süreyle kadın şehri ilan edilmişti ve bu çerçevede kadın panelinde şehir planlamacılığı üzerine bir akademisyen kadın hocamızın konuşmasına sıra gelmişti. Hocam şöyle dedi, “bu kadar hissettikten sora, bu şehirdeki acıları şu anda bu kadınlar için park yapmanın, şehri daha güzel, daha çok parkta otursunlar demenin bir anlamı olmadığını düşünüyorum. Çünkü parkta oturacak ananın herhangi bir torunu için ya da oğlu için gözyaşı dökceğini düşünüyorum” dedi.

O yüzden iki gündür devam eden tartışmalarımızda hep aralıklı olarak bu düşünce dile getirildi. Evet, şiddet ortamında düşünüyörüz, birinci derece emekçiler olarak güvende değiliz, ama topyekun kendimizi güvende hissetmiyoruz diyorum. Her şeye rağmen umudumuzu besleyeceğiz, çocuklarımızı bu umutla beslemeye, büyötmeye çalışacağız diyorum. Tekrar bu savaşta dört çocuğunu, dört evladını yitirmiş Hayriye ananın en son çok popüler Hasan Cemal'e söylediği sözlerle hepimiz barışa emanet olalım diyorum. Teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Önce Gamze Hanım'ın sekiz aylık bir bebeği var, o yüzden aramızdan ayrılıyor. Size son bir şey söyleyecek.

**Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR-** Kusura bakmayın, önceki düzene göre ayarlamıştık. Her şey milimetrik ayarlı. Bir şekilde bir yerlerde buluşuruz, kolay gelsin.

**Oturum Başkanı-** En fazla beş soru alacağım. Erkekler kusura bakmasın, kadınlara öncelik veriyorum, öncelik kadınların sorusu arkadaşlar.

**Soru-** Ben öncelikle Gülay Hocaya sormak istiyorum. Kapitalist olmayan çalışma biçimi hangisidir? Kapitalist olmayan iş biçimini hakikaten merak ediyorum. Kapitaliste hizmet etmeyen çalışma biçimi hangisidir?

İkincisi; Gamze Hoca gitti de, ev eksenli çalışmanın eve hapis olmasından, dışarı çıkamama, sosyal yaşamı olmaması. Sosyal yaşam öncelikle tartışılmalı. Biz burada altı kişiyiz. Biz altı kişi buraya kadar gelebildiğimize göre, eve kapanmak diye bir şey herhalde bütün kadınların sorunu olmalı. Sadece ev eksenli çalışanların sorunu olmadığını düşünüyörüm, çünkü bu kadınlar örgütlenip, sendika kuracak kadar dışarı çıkabilmişler diye düşünüyörüm; örneği de bizleriz. Buraya gelemeyen de tabii ki bir sürü arkadaşımız var.

Çalışan olmama, evet çalışan olmuyoruz, çünkü TÜİK araştırmaları da bunu doğruluyor. Hatta tüm dünyada on tane ülkeden oluşturulan araştırma, hani "eksik araştırma yapılıyor"u kabul edip, ev eksenli çalışmaya ilişkin hiçbir soru sorulmadan, kapıya gelinip, "işte çalışıyor musun?" "hayır, çalışmıyorum, evde çalışıyorum, ev eksenli çalışıyorum" dediğim zaman, "eve eksenli çalışıyorum"u yazamıyor bile, ben bunu çok yapıyorum. Ev eksenli çalışmayı yazamıyor bile, o araştırmayı yapan arkadaşlar.

Bu araştırmaların soru biçimleri bir kere değışmeli ki, biz çalışan olalım. Çalışan olamama bizimle alakalı bir durum değil. Ev eksenli çalışma, kadınların çok yoğun olduğu bir çalışma alanı. Bunun nedeni de cinsiyetçi iş bölümü politikalarıdır ve bu bütün olarak değıştirilmelidir. Eğer burada ev eksenli çalışmayı görmemezlikten gelerek, bunun altından ya da üstesinden geleceğimizi düşünüyörsek, bu çok yanlış bir düşünce. Çünkü bizim daha da kayıtdışı çalışmamıza, daha da sağlıksız koşullarda çalışmamıza, daha da güvencesiz yaşamamıza neden olacak bir görmemezlik olacaktır.

Hakikaten bu eve kapanma meselesine çok sinir oluyoruz ve bizi çok incitiyor. Biz buraya kadar beş kişi Türkiye'nin çeşitli yerlerinden ve dünyada da örgütlenen kadınlar olarak, dünyadaki örgütlerimizi de ziyaret eden, onların da bizi ziyaret ettiği kadınlar olarak geldik. Eve kapanmış olsa zaten ev eksenli çalışamayız çünkü çalışmamızı duyuramayız. Bir şekilde mahallede tek ev eksenli çalışıyorsanız, o fason iş zaten size gelmez. Siz ağzınızla kuş tutsanız, gene o fason iş sizi o mahallede bulmaz. Üç dört tane fabrikayla ya da işverenle görüşmeniz lazım ki, o iş size gelsin. Evet vasıfsız işçiyiz, çok doğru, çünkü her işi yapıyoruz.

Bugün motor sanayi, yarın tekstil sanayi, hatta bir günde üç çeşit iş yapıyoruz, ben kendim de dahil. İşimizin garantisi yok. Gamze Hoca keşke gitmeseydi, sekiz aylık bebeğini ben burada idare edebilirdim. Hakikaten bu nasıl görülmüyor, çok merak ediyorum; ama Gülay Hocaya özellikle kapitalizme hizmet etmeyen çalışma biçimi hangisidir?

**Oturum Başkanı-** Bütün soruları alalım.

**Soru-** Ben de tüm arkadaşları selamlıyorum. Gerçekten verimli bir çalışma olduğuna inanıyorum. Bu soruyu yanıtlamak isteyen tüm arkadaşlar da yanıtlayabilir. Marksizm’de deniliyor ki, “ev işi görebilir” net ve açık söyleniyor. Buna paralel olarak cinsiyetçi, toplumsal cinsiyetçi yaklaşımı Marksizm’de nereye oturtacağız? Bu birincisi.

İkinci sorum; Marksizm’de bütün çözümler tarihsel olarak ortaya konulmuş, fakat duygusal ve manevi emeği nereye bırakacağız? Bunun da tartışılması gerekiyor, cevaplamak isteyen herhangi bir arkadaş cevaplarsa sevinirim. Teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Şimdi sizi dinleyelim.

**Ev İşleri Dayanışma Sendikası-** Ben konuşmanın başında burada değildim. Arkadaşların çok net söylediğini bilemiyorum, ama ben DİSK Kadın Komisyonundaki arkadaşın söylediklerine ek olarak bir şey söylemek istiyorum. Biz ev işçileri olarak birebir sonuçta kapitalist sistemin hizmet işkoluna yönelik bir açılımından kaynaklı ev işçileri olarak birebir işverenlerle karşı karşıya çalışıyoruz anlamıyla sınıfsal bir yanımız da söz konusu. Şöyle bir şey değil, işte yoğunluklu olarak kadınlar ev işinde çalışıyor ve bu erkek ev işçisi arkadaşlarımız da var, ama yoğunluk kadınlarda ve bu da sınıfsal olarak bizi, sınıfsal anlamda ayırmamalı ve sınıfsal anlamda bizim bir yerde bu anlamıyla birebir işverenlerle karşı karşıya olduğumuz için, orada yerimizi aldığımızı düşünüyorum ve belirtmek istiyorum.

Bir diğer şey de, sendikalarda bugünkü var olan konfederasyonlarda DİSK olsun ya da KESK olsun ya da herhangi başka bir sendika. Kadına yönelik ya da kadınları kendi bünyesinde örgütlemek açısından onlara ne kadar yer veriyor? Bu noktada onları çok içerisine aldığını ve de onlara çok yer verdiğini de zannetmiyorum. Hangi sendikanın içerisinde bir kreş var bugün? Onların çalışma koşullarına yönelik gerçekten ciddi bir çalışma söz konusu.

Bu anlamıyla da bu noktada belirtmek istiyorum. Böyle bir şey de söz konusu değil ki, biz ilk başta zaten bir konfederasyon altında örgütlenme çalışmalarımıza başladık. Buradan doğru devam etmek istedik, fakat maalesef bunu gerçekleştiremedik. Ama hani buradaki kadın arkadaşlarımız da bu noktada, bu konuda ne düşünüyorlar, onunla ilgili de ben DİSK’li kadın arkadaşıma soru soruyorum. Teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** İki soru daha alacağım. Buyurun.

**Soru-** Ben öncelikle üniversiteli bir kadın olarak bu tablonun geleceğe daha olumlu bakmama neden olduğunu söyleyebilirim. Çünkü iki gündür burada gerçekten Türkiye’de yer edinmiş örgütlerin kongresindeyiz ve iki gündür gördüğümüz izlenim altı konuşmacı varsa, beşi erkek, biri kadın. Dört konuşmacı varsa, üç erkek, bir kadın. Bu örgütlerde, yani DİSK, KESK, TMMOB ve TTB’de kadın zihniyeti ne düzeyde ya da kadın akademisyen mi yok?

Kadın ve sendika üzerine ben de çeşitli araştırmalarda bulundum. Merak ettiğim konu şu. KESK'in tüzüğünde kadın kotası uygulaması konulmuşken, sendikaların toplumdaki eşitlik sistemini oturtmaya çalışan örgütler olduğunu, insanca yaşam için örgütlenme düzeyinde çalıştıklarını varsayarsak, DİSK neden kotayı resmileştirmemektedir. Daha militanca bir kadın mücadelesi yürütülmesi mi gerekiyor? Sendikalarda şöyle bir algı var “yaptı ama ne de olsa kadın” yani iş yaşamında varolan algı sendikalarda da var. DİSK'li kadınların daha militanca bir çalışma sürdürerek kota uygulamasının bunca yıldır olmaması bir eleştiri değil midir diye soruyorum? Teşekkürler.

### **Oturum Başkanı- Buyurun.**

**Soru-** Hızlı biçimde söyleyeyim, ben kadınlar varken, aslında konuşmak istemezdim. Ama ben de başka körlüğe dikkat çekmek için söz aldım.

Arkadaşlar şimdi bakın; koskoca emek meslek örgütleri var. DİSK, KESK, TMMOB, TTB. Şimdi, sevgili Zeynep orada ona selam gönderiyorum, sağ olsun. Bütün arkadaşlarım çoğu oradalar, hepsine selamlar sevgiler, çok değerli konuşmalar yaptılar, ama sadece Zeynep değindiği için cinsel yönelimden, ona ayrıca sevgilerimi gönderiyorum.

Bir körlük var arkadaşlar. Marksizm'i kadınlar yıllarca Marksizm'i feministler haklı olarak cinsiyet körü olduğunu söylediler ve doğru bir şey söylüyorlardı ki, ben aslında hani oradaki tartışmaya girmeden, bunun Marksizm'in Türkiye'deki bir yorumu olduğunu da söylemek istiyorum, o ayrı bir tartışma.

Bakın, ben sosyal politika alanındakiler, hem kadın çalışmaları yapanlar, hem de üstüne üstlük feminist arkadaşların cinsel kimlik körü olduklarını düşünüyorum. Şimdi, bir yandan tamam, karşınızda koskoca bir patriarkal var, ataerkil zihniyet var. Eyvallah da, bunun temelini oluşturan şey ne? Bunun temelini oluşturan bizatili heteroseksüel ilişki.

Sevgili Melda bir şey söyledi. “Tabii ki aile içerisinde erkek ve kadın arasındaki şey kalsın” doğru da aile kalsın sevgili Melda. Hani sen “serbest zaman” diyorsun ya, serbest zaman gibi başka taleplerde bulunmamız gerekiyor herhalde bizim. Kadın ve erkek arasındaki ilişkiyi yegane varoluş biçimi olarak gören zihniyeti sorgulamamız gerek. O zaman da sevgili Gamze'nin yaptığı gibi, erkeklerden gül beklemeye gerek yok. Kadınlar sadece ve diğer cinsel kimlikler ekmeleklerinin peşinde olsunlar, erkeklerden gül beklemeye gerek yok.

Bir başka mesele de; Meltem Çiçekçioğlu söyledi. “Cinsiyet duyarlılığı yaratılsın” sağlıkçılara lazım, valla sağlıkçılara cinsel kimlik de lazım. Cinsel kimlik konusunda da eğitilmeleri ve bu konuda da duyarlı görmeleri lazım. Çünkü hani hâlâ kendisine devrimci, ilerici vesaire tanımlayan grupların ki, mesela bu toplantıyı da düzenleyen, Allah aşkına hiç mi yoktur bir tane eşcinsel, biseksüel vesaire üyesi ki, mesela şu toplantıda o yer almamaktadır ya da bir başlık olarak bile düşünülmemektedir ya da ulaşılmamaktadır.

Biraz tabii çok serzenişte bulundum. Ama hani yoldaşlar olduğu için bunu söylemek gerekliliği duyuyorum. Arkadaşlar tekrar bunların üzerine düşünmek zorundayız. Eğer bir başka dünya diyorsak ve bu örgütlerin çoğu bir başka dünya talebinde bulunuyorlarsa, üzgünüm bunun içerisinde heteroseksüel zihniyeti sorgulamadan, patriarkalın da temelini bu oluşturduğunu görmeden, biz başka dünyayı mümkün kılamayız, inşa edemeyiz, teşekkürler.

**Oturum Başkanı-** Son bir soru alacağım. Buyurun.

**Soru-** Şimdi ben her şeyden önce bir gözlem iletmek istiyorum. Diğer oturumlara göre kadın arkadaşların yoğun olduğu bu oturumu daha diri ve dinamik buldum. Bu aynı zamanda toplumda yeni açığa çıkmaya başlayan çok eski, ama bugünkü koşullarda toplumsal siyasal bir dinamiğin kendisini daha farklı biçimde ifade etmeye başlaması aslında.

Bu oturumda kadın arkadaşların hem sunumları içerikleri daha muhalif ve diri ve asıl önemli olan bir ruh dinamizmi ve duruşu var. Bunu diğer oturumlarda çok fazla göremedim. Bu tarihsel bir dönemin aynı zamanda bir ifadesi, umut ve güven veren bir şey. Sadece bir gözlem olarak ifade etmek istedim.

**Soru-** Peki, bir şey söyleyeyim. Marksizm'de belli eksiklikler olabilir, ama cinsiyet körü yaklaşım tamamen yanlış ve iftira. Burada uzun uzun tartışmaya olanak yok. Ben sadece soru olarak şunu söylemek istiyorum. Marksizm temelinde oturan şeylerden birincisi; kapitalizm onun gelişme düzeyiyle beraber, üretimin, emeğin, bilginin, her şeyin toplumsallaşması, buna karşı sermaye egemenliğinin çelişkisi.

Bugün bir emek gücünün yeniden üretiminin daha üst düzeyde toplumsallaştığına tanık oluyoruz. Bu bir nedenle metalaşma, ama toplumsallaşma.

İkincisi; daha yoğun olarak kadın emeğinin ücretli emek olarak toplumsallaştığını görüyoruz. Bu ikisi aslında aile kurumunu hızla çözümlüme doğru götüren bir şey; yani kadın emeğinin özgül, cinsiyetçi, erkek egemenliği altında olmasını gereksizleştiren bir şey. Ama devam ede giden erkek egemenliği, hem de sermaye egemenliği iç içe bunu çok ciddi bir şekilde bastırıyor ve engelliyor. Ama buradan da en çok ciddi güçlü toplumsal mücadele dinamiği, hem de sınıf mücadelesi ortaya çıkıyor.

Dolayısıyla, bugün bir yandan eski dar, düz, kaba, sadece sendikalizm ve ekonomizme indirgenmiş erkek egemenliğindeki sendikal işçi hareketi, diğer yanda bundan tamamen kopuk, demokratik, burjuva demokratizmi sınırları içerisinde kadın emeği mücadelesi arasındaki çelişki de ortadan kalkabilir duruma gelmiş durumda. Daha fazla birbirine indirgenebilir demiyorum...

**Soru-** Bugünkü koşullarda emeğin, üretimin, aynı zamanda kadın emeğinin, emek gücünün yeniden üretiminin bu kadar ileri düzeyden toplumsallaştığı koşullarda kadın mücadelesiyle, sınıf mücadelesi arasındaki daha güçlü bir devrimci, dinamik sosyalist bağ nasıl kurulabilir? Ben bunu Melda Hanım'a sorayım, çünkü konuşması içerisinde Marksizm'le en güçlü bağı kuran arkadaşlardan birisiydi. Teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Gülay Hanım sizden başlayarak cevapları alalım.

**Gülay TOKSÖZ-** Kapitalist topluma ya da kapitaliste hizmet etmeyen bir çalışma biçimi var mıdır, hangisidir diye sordu arkadaşımız. Kapitalist ekonomide ve kapitalist toplumda böyle bir çalışma yoktur, çünkü bütün toplumun örgütlenmesi bunun üzerindedir. Özel sektörde çalışmak üzere işgücünü piyasaya arz eden herkes sonuçta bir işverene ait, bir kapitalist işverene ait işletmede çalışır.

Bu işin ne daha değersiz olmasına ya da başka işlere kıyasla ne de daha olumsuz olmasına yol açar. Bu objektif bir durumdur. Ama aynı zamanda kapitalist bir toplum

ve ekonomide kamunun aracılığıyla yürütülen ve toplumun daha geniş kesimlerine, ihtiyaçların cevap vermek üzere hizmette bulunan kurumlar vardır. Sağlık alanında, eğitim alanında olduğu gibi ya da idari alanda devlet bürokrasisinin işlemlerini sağlamak için.

Burada da çalışanlar da yine iş güçlerini bir ücret karşılığında sataraktan çalıştıkları için onlar da aynı şekilde özel sektörde olduğu gibi iş ilişkisi içindedirler. Ben bu anlamda yapılan işin niteliğinden tümüyle bağımsız olarak aralarında hiçbir fark olduğunu düşünmüyorum; ama şunun altını çizmek istiyorum ki, çalışma yaşamı bir mücadele alanıdır. İş güçlerini belli bir ücret karşılığında satan işçiler ya da memurlar her neyse örgütlenerek, çalışma yaşamındaki haklarını artırmak için mücadele verirler. Bu anlamda kim daha fazla örgütlenme şansına sahipse ya da daha fazla mücadele potansiyeline sahipse, onlar daha fazla hak elde etmişlerdir. Tarihsel olarak bu böyledir.

Kadınların bu mücadeleye katılımı, erkeklere kıyasla daha yenidir, çünkü kadınlar büyük ölçüde iş güçlerini arz etme ve satma imkânından patriarkal sistem nedeniyle dışarıda bırakılmışlardır; engellenmişlerdir, alıkonulmuşlardır. Bugün ev ekseni çalışan kadınlar, hani dışarıda iş mi vardı, İbrahim Tatlıses'in "Oxford vardı da Urfa'da okumadık?" gibi. Dışarıda ücretli düzgün iş vardı da mı çalışmayı reddettiler? Hayır, bu tür iş imkânları olmadığı içindir ki, evde yapabildikleri işler üzerinden işgücü piyasasına ekleniyorlar.

Kendilerin kutluyorum, örgütleniyorlar, daha fazla hak mücadelesi vermek için. Bu arada Remzi arkadaşımın serzenişine de katılıyorum. Hakikaten bu konuda daha fazla duyarlılık göstermemiz gerekiyor. Cinsiyet yönelimi ayrımcılığı konusunda. Ben de en azından kendisine bundan sonra eğer lisansüstü alanda öğrencilerim bu konuyu kabul ederlerse, daha fazla tez yaptırmaya yöneleceğimi söylüyorum, teşekkür ederim.

**Handan ÇAĞLAYAN-** Merhabalar; ben de sorulara kısa kısa yanıt vermeye çalışacağım. İlk önce arkadaşım Marksizm işbölümü köreltir diyor, doğru, bu doğrudur yani. Marks kendisi bizatihi sadece ilişki için değil, doğrudan sanayi işçiliğindeki uzmanlaşma için, yani her türlü rutin işin de aslında köreltici etkisi var. Köreltici olduğunu söylüyor ki, kendi üzerimizdendüşünelim arkadaşlar. Yaşantımız boyunca aynı işi sürekli yapıyor olmak, dünyadakibütün diğer zenginliklerden, bilgi süreçlerinden, tarafsız etkinliklerden uzak kalmakdemek.

İş bölümünü, uzmanlaşmayı literatüre bütün zenginliği ile tanıtan, bunu iktisada koyan ve liberalizmin kurucusu diye anılan Adam Smith kitabına iş bölümü ve uzmanlaşmayı överek başlamakla birlikte, kitabın ileri kalan bölümlerinde, dördüncü kitapta iş bölümünün aptallaştırdığını, uzmanlaşmanın aptallaştırdığını söylüyor. Yani, bizzat bu kavramın literatür açısından bu sürecin gerçekten rutin işi sürekli yapmanın köreltici olduğunu teslim ediyor.

O bakımdan, şimdi kadınların her gün aynı şekilde, aynı işleri sürekli olarak yapması, kendimi söyleyeyim. Baba evden çıkarken düşünüyorum, akşam ne yapılacak acaba, nohut mu yapsam, yanına pilav mı yapsam, işte acaba pirinç var mıydı, falan. Onları her gün, her gün tekrarlamak, çocuğunuz da varsa bu sefer onu düşüneneceksiniz sürekli. Kreşten alınacak mı, ödevini yaptı mı gibi. Bütün bu süreçleri tek başınıza yüklenmek gerçekten dünyanın yükü. Demek ki, çocuklarınız, anneleriniz, yaşlılarınız, hastalarınız bizim canımız. Bütün bu süreçlerinkendisinin değersizleştirildiği, kıymet görmediği ve erkeklerin işte kendilerine bir şekilde bu kadar muazzam ücretli işle uğraşırken, evdeki

ufacık işlerde de uğraşmamakiçin nasıl uzak durduklarını bir düşünün. Şimdi, emek kısmını herhalde Meltem yanıtla diye düşünüyorum. O kadar haklısın ki, yani şimdi durup düşünelim arkadaşlar. 1880'lerde Engels'in, Ailenin Özel Mülkiyetin, Devletin Kökeni yazılmış. Engels yine şimdiye kadar benim görebildiğim Marksizm içerisinde kadına en yakın duran, kadının cinselliğinden Ar-Ge'ye kadar en radikal sözleri söyleyen kişidir. Engels'in kitabında birtakım bulgularda eksiklikler oluyor. Mesela, Morgan'a falanda dayanıyor. Sonra antropolojik bulgular çeşitleniyor. Aile ortadan kalkacak vurgusu, bizim bir kere dilimize alamadığımız bir şeye dönüştü. O kadar kutsalımız, okadar önemli bulduğumuz, söz söyletmediğimiz bir yer. O yüzden, çok haklısın, keşke bunu çok daha böyle incelikli bir biçimde konuşabileceğimiz toplantıları, çalışmalarını düzenleyebilirsek. Şimdi, arkadaşlarımız "Marksizmcinsiyet körü değildir" diyor. Bunu neye göre söylediğini pek anlayamadım; ama Marksizm cinsiyet körudür bana göre. Marksizm içerisinde cinsiyet köru olmayan çalışmalar yok mudur, elbette vardır. Marks ve Engels ilk dönem çalışmaları, Alman ideolojisi, muazzam bir eserdir, tamamı inşallah umarım böyle yakın bir zamanda Türkçeye çevrilir. Çünkü çok kısa bir bölümü çevrildi. Orada Engels'in, Marks'in ölümünden sonra adını andığım Ailenin Özel Mülkiyeti ve Devletin Kökeni kitabı kadınla erkeğin ilişkisine tarihsel süreçler içerisinde ilkel toplumlardan itibaren bakarlar. Son bir şey söylemek istiyorum, zamanı çok kullanmadan ve denilir ki, iki metinde de bu vurgu var. Bir topluma baktığınız zaman, üç temel süreç görürsünüz. Bunlardan birincisi ihtiyaçların üretilmesi. Yani bugün beslenme, barınma, aklınıza ne gelirse. İkincisi, bunları üretmek için gerekli üretim araçlarının üretilmesi. Üçüncüsü, neslin üretimi. Yani kadınla erkeğin bir araya gelmesi süreci. Şimdi, diyorlar ki, her iki metinde de, birisini ikisi, birisini Engels tek başına yazmış. Bir topluma baktığınızda, bu üçünü ayrı ayrı inceleyemezsiniz. Bu üçsüreç eşzamanlıdır, süreklidir ve insanlık tarihi boyunca da var olagelmıştır. O yüzden, toplama bakarken, bunları hep beraber düşünmek zorundayız. Neslin üretimi, insanların her türü cinsel tercihlerini buna indirgemedenkapsayacak bir bakış açısıyla ve ailenin olmadığı, kadınlarla erkeklerin ve bütün herkesinaslında bütün yaşamsal süreçlerinde özgür bir biçimde var olabildikleri, bütün toplumsalkaynaklara eşit biçimde ulaşabildikleri bir toplumu tasavvur edemiyorsak, eksik kalacaktır diyorum, çok teşekkürler.

**Oturum Başkanı- Buyurun.**

**Meltem ÇİÇEKLIÖGLU-** Ben de arkadaşımın uyarısına katılıyorum. Cinsiyet köru olma meselesinin hekimlerin de sorunu olduğunu, tüm sağlık çalışanlarının da bu şekilde gerçekten bir eğitime ihtiyaç olduklarını, davranış değiştirmeleri gerektiğini düşünüyorum. Eksikliği tamamladığınız için teşekkür ediyorum.

Duygulanımsal emek meselesindeyse etken olmayan emeğin bir kategorisi ya da alt bileşeni olarak tanımlıyorlar. Duygulanımsal emeğin son dönemlerde gündeme gelmesinin temel nedenlerinden birincisi, bunun da bir meta haline gelmiş olmasından kaynaklanıyor. Hizmet sektöründe özellikle esenlik gibi, iyi olmak gibi hissi hissettirmek için profesyonelce bir çabanın gösterilmesi ve bunun için de gerçekten bir emek ve efor sarf ettirmeleri olarak adlandırılıyor ve bu da metaa dönüştürülüyor. Bu süreçte değişen çalışma koşulları, hizmet sektörünün değişen profiliyle beraber. Bu da duygulanımsal emek de bu şekilde değerlendiriliyor.



**Oturum Başkanı-** Zeynep Hanım buyurun.

**Zeynep EKİN AKLAR-** Ben aslında iki soruyu birleştirip, cevaplamayı düşünüyorum. Ben konuşmamın başında da aslında bir anlamda sendikal özleştirme vermiş oldum. Hani bir DİSK üyesi olarak, üyesi olduğum sendikamın nasıl cinsiyet körü olduğu, nasıl cinsiyetçi yaklaşım içinde olduğunu dile getirdim. Bu bağlamda da ev işçileri sendikasıdan gelen, girişim sendikasıdan gelen arkadaşın dediğine de katılıyorum. Öyle bir süreç mutlaka yaşanmış. Çünkü ne yazık ki sendikalar yeni istihdam modellerini ya da istihdamın değişen şekillerini henüz görecektir ve onları örgütleyecek düzeyde politikalar üretmiyorlar. Konuşmamda da söylediğim gibi, sadece örgütlü yerleri koruma düzenine, bir politikaya öncelik veriyorlar. Bu bizim sendikaların aslında bir anlamda da zaafıdır. Bunun değişmesi gerekiyor, bu konuda hemfikiriz. Diğer mesele de aslında bunlardan çok bağımsız değil. Çalışma yaşamıyla, sendikal yaşam birebir aynı. Çalışma yaşamında nasıl kadınların emeği görülüyorsa, asıl sendikal mücadelede sendikal kadınların emekleri de o derece görülüyor artık. Dolayısıyla, sendika üyesi, DİSK'e bağlı sendikaların üyesi insanların militan ya da feminist ya da değildir falan demek istemiyorum. Hepsini içinde bulunduran bir çatı çünkü sendika ve onların bütün herkesin çıkarlarını savunması gereken de bir örgüt. Bu bağlamda, bunun içinde ciddi, yani sendika içindeki cinsiyetçi yaklaşımı arındırmak üzere ciddi mücadele veren sendika üyesi kadın arkadaşlarımız var. Bu ortamda da var, ben de varım, hani birçok arkadaşımız var.

Bu bir zaman olacaktır. Çünkü biz KESK kadar şanslı, bir örgüt değiliz, çünkü üyesi olduğum örgütlenme alanımız, hedefimizdeki kitleler zaten çoğu kadın değil. Erkek egemen, erkeklerin yoğun olarak çalıştığı sektörlerde kadınlar örgütlü. Aşağıdan böyle bir depolanma olunca da bu tepeye kadar yansıyor. Ama DİSK'in Emekli-Sen gibi güzel deneyimleri var. Bunlardan daha fazla faydalanmalı. Kadın üyelerinin taleplerini ve çıkarlarını daha fazla yansıtmalı. Bunu özellikle kendi iç örgütlenmesinde, tüzüğünde, yönetimlerinde her şeyde yapmalı ve bundan sonra bir şekilde yapmaya çalışıyor. Umarım bir zaman sonra bizim de bütün sendikaların cinsiyetçilikten arınmış tüzükleri yönetmelikleri olur.

## FORUM

### ÇALIŞMA YAŞAMINDA DİRENER KADINLAR

**Oturum Başkanı-** Konuşmacılara teşekkür ediyorum. Şimdi, çalışma yaşamında direnen kadınlar kendi öykülerini anlatacaklar. Devrimci Sağlık İş'ten Güllü HANOĞLU konuşmasını yapacak.

**Güllü HANOĞLU (Dev-Sağlık-İş)-**Herkese merhaba. Süremiz kısıtlı biliyorum. Ama maalesef ki Türk toplumunun bir özelliği var elimize mikrofonu bırakmıyor, koltuğa oturdukmu kalkmıyoruz. Hele bir de kırmızı ceylan derili koltuk olursa, 9 yıl yapıp, orada kalıyoruz maalesef.

Ayrıca bir diğer konu; işçi sağlığı ve güvenliğine en büyük tehdidi oluşturan AK Parti taşeronu ve virüs gibi yayılan çoğalan onun taşeronculardır. Günümüzde büyük tehlike budur diyorum. Bir diğer konu, sağlığı ve güvenliği tehlikede olan ve en büyük mücadeleyi yapan kesinlikle kadınlardır diyorum, aynen slaytta gösterildiği gibi.

Benim de kendime göre bir hikayem var. Ben şu fakülteyi bitirdim ya da şunu yaptım diyemiyorum. 13 yaş gibi erken bir yaşta hayata atılmaktan dolayı, hocamızın da söylediği gibi, Dersim'de ya da Divriği'de Oxford vardı da ben mi okumadım. Ama

okumasam da kardeşlerimi okutabildim. Kendimle ilgili de güzel bir hikayem var, onları da sizinle paylaşmak istiyorum.

Taşeron karşı haklı, onurlu bir mücadelenin hep birlikte, çoklu direnişinin karşılığını, zaferle almanın mutluluğunu, gururunu, sizinle paylaşmak için aranızdayım. Hepinizi saygıyla selamlıyorum, hoş geldiniz. Aranızda olmaktan mutlu, ama sizlere yapılanlar nedeniyle, bu şekilde aramızda olmanızdan bir o kadar üzüntülüymüm. Böyle bir şekilde bir araya gelmek için, bir aile olmak için birbirimizi tutmak için, daha doğrusu siz eğitim olarak, kültür olarak bizden çok önde olan doktorlarımızın, öğretmenlerimizin, mühendislerimizin bu hükümet tarafından bu kadar rahat bir şekilde emeğimizin yok sayılması, performansa dayalı tüccar olarak görülüp, gece yarısı Kanun Hükümünde Kararnemelerle tüm düzeninizin bozulması, biz taşeronla bağlı işçileri gerçekten üzmüştür.

Bizler her ne olursa olsun başınıza bir olayın gelmesini beklemeden ki, biliyorsunuz yıllardan beri asgari ücretle taşeron elemanları olarak birçok sıkıntılar yaşadık ve yaşamaya da devam ediyoruz. Yanınızda olacağımıza, gerekirse bir kalkan olarak önünüzde duracağımıza Devrimci Sağlık İşçileri Sendikası üyeleri olarak söz veriyoruz.

Kusura bakmayın, belki biraz sitem gibi oldu, ama bu konuşmayı da gelecekteki birlik ve beraberlik için sizlerle paylaşmak istedim.

Birçoğunuzun bildiği gibi, ben Taksim Eğitim Araştırma Hastanesinde ortopedi servis sekreteri olarak 8 yıl emek verdim ve bir anda taşeron ve asıl işverenin ortak hazırladığı ve tüm işçilere haksız, hukuksuz, keyfi olarak dayattığı ve zorla imzalatmaya çalıştığı kölelik taahhütnamesini imzalamadım ve arkadaşlarımın imzalamasına da engel olduğum için, daha da önemlisi Devrimci Sağlık İş Sendikasının işyeri temsilcisi olduğum için emeğime, onuruma sahip çıkarak, hür irademle tüm haksızlıklara boyun eğmediğim için, işimden tazminatsız olarak çıkartıldım.

Bu durumda bir kadın olarak önümde iki seçenek vardı. Kadın olarak biliyorsunuz mücadeleler daha zor oluyor. Ama kadınlar biraz daha inatçı olduğu için, mücadeleyi sonuna kadar götürüyor. Önümde iki seçenek vardı. Birincisi; ya aynen Malatya Turgut Özal Tıp Merkezinde TÜRK-İŞ'e bağlı Sağlık İş Sendikasındaki yanlış örgütlenme ve taşeron patronlarına peşkeş çekilmemizden dolayı tazminatımı alıp işten çıkartılacaktım ya da onurlu mücadeleciler bir sendikada, yani Devrimci Sağlık İş çatısı altında gerçekten direnme yolunu seçecektim.

Bu kolay bir karar değildi. Üç gün evde hiç kimseyle konuşmadan düşündüm. Taşeron karşı ve emeğimize yapılan saldırıya karşı durmamız sadece insanca yaşam hakkımızı kullanmamız, maalesef ki bazı taraflardan suç kabul edilmişti. Bunu yanında arkamda çıkartılacak birçok arkadaşım vardı. Ne yapabiliirdik? Kararlılıkla sonuca ulaşmak ve bunların önünde bir bent gibi durabilmek için, akıllıca, cesurca bizi zafere ulaştıracak kararlar almamız gerekiyordu.

Taşeronu ve bize arkasını dönen asıl işveren olduğunu bile kabul etmeyen hastane yönetimini toplumun vicdanında cezalandıracak tek şey, hastane bahçesinde tam gün ve süresiz olarak direnişe geçmekti. İnanın, hasta babamı ve annemi bile düşünmeden, hatta onlara bile danışmadan böyle bir karar aldım. Çünkü biliyordum ki, bir zamanlar Divriği Demir Çelik'te sendikacılık yapmış bir babam, Tüm Bel-Sen'de sendika şehidi olmuş, makine mühendisi bir halam vardı. Asla onursuzluğa, gurursuzluğa boyun eğmeyen ve daima yanımda olacağını bildiğim bir ailem. Bir de kendilerini çok sevdiğim ve değer verdiğim Devrimci Sağlık İş Sendikası vardı. Bunu hissetmek çok önemliydi.

Evet, bu ruhla 34 gün süren direnişe başladık. Sırası gelmişken bu direnişte gece 12'lere kadar yanımızda oturan ve hatta benimle çadırda sabahlayan anneliğini, iş kadınlığını, ev hanımlığını bırakarak, sabahlara kadar yanımda kalan Dev Sağlık İş Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu'na, Yönetim Kurulu üyelerine ve örgütlenme uzmanlarına, bunun yanında asla beni yalnız bırakmayan Eğitim-Sen'e, TTB'ye, Enerji-Sen'e, SES'e, TMMOB'ye ve Tüm Bel-Sen'e, Halkevlerine, ÇKM'lilere ve tüm sivil toplum örgütlerine, özellikle belirtmek istediğim örgütlü olduğumuz hastanelerdeki mücadele arkadaşlarıma; yani asıl kahramanlarıma hep hor görülen, aşağılanan, tüm zor işlerin yaptırıldığı, ama asla görülmemen, onurları için daima en başta mücadeleye katılan ve beni asla terk etmeyen, evet temizlik işçisi arkadaşlarıma teşekkür ediyorum.

Bunları tek tek söylememin sebebi asla yalnız kalmadığımı söylemek ve Samsun işçileri kadar yalnız bırakılmadığımı belirtmek içindir. Umarım artık Samsun işçileri yalnız kalmazlar ve yılbaşından önce onlar da zaferi tadarlar.

Direnişe gelince; saydığım ve yanımda olan arkadaşlarla bazen gülerek, bazen hüzünlenererek, bazen de gül bahçesi çadırında dost muhabbetleri ederek, eğitim toplantıları yaparak, direnişimizi zaferle sonuçlandırdık. Bu arada direniş çadırına "Gül Bahçesi" ismini veren Günera hemşireye, ayrıca Gül işe alınana kadar, yakamızda gül kokartları taşıyalım diye fikir veren Taksim Eğitim ve Araştırma hastanesi Ortopedi Dr. Halil Polat Beye teşekkür ediyorum.

İşte biz birlikte bu beraberlikle başarıya ulaştık. İşverenlerin asla görmek istemedikleri şey, baskı ve haksızlıklara karşı dimdik ayakta durmamızdı. Bu direniş ruhuyla hareket etmemiz bizi zafere götürmüş haklılığımızın ispatında geri adım atmalarına sebep olmuştur. Şimdi, bizler bunları yaşamışken, bu iktidar, yani en büyük taşeron hırsları nedeniyle sizlerin hayatınızı daha da zorlaştırmak için kapitalist sisteme ayak uydurmuş ve kendi menfaatleri için, kendilerinden olanları taraf, olmayanları da bertaraf etmekte, herkesin emeğini yok saymakta ve çalışana karşı zalimce bir tavır sergilemekte. Bu da yetmiyormuş gibi, ihracatı bitiren, ithalatla dış devletlerin gözüne girmeye çalışan, kısacası üretimi değil, tüketimi hedefleyen bu sistem tıpkı dışarıdan angus getirir gibi, şimdi de maalesef ithal doktor, hemşire, belki de öğretmen getirecek.

Sanki ülkemizde işsizlik yokmuş gibi, sanki herkes kazanmış ve her şey güllük gülistanlıkmış gibi. Resmen Amerika köleliği yapan bu sisteme dur demek, yeter artık demek sizlerin, bizlerin çalışan, üreten, emeğine, ekmeğine, alın terine, onuruna sahip çıkanların elindedir. Bu başarıya ulaşmak ancak ve ancak birlik ve beraberlik içinde mücadeleyle olur.

Bu yüzden; mücadele kararı aldıktan sonra, bizlere düşen sizlerin yanınızda olmaktır. Sizlerin de bizlerin yanında. Kısacası sizi, bizi kaldırıp artık sadece biz, hepimiz olmakla yapılmayacak hiçbir şey yoktur. Unutmayalım ki, yarın gerçekten geç olabilir ve kim nasıl yaşamayı tercih ederse, onunla yaşamaya mahkûm olur. Emeğine, onuruna, geleceğine, daha doğrusu çocuklarımızın geleceğine sahip çıkmamız ve keşke dedirtmeyecek, güzel ve doğru tercihlerle gelen mutlu, umutlu yarınlarda görüşmek dileğiyle saygı ve selamlarımı iletiyorum. Yaşasın onurlu mücadelemiz, yaşasın kadın dayanışması; yaşasın sınıf dayanışması.

**Oturum Başkanı-** Güllü Hanım bizimle paylaştığınız için çok teşekkürler. İkinci konuşmacımız Songül Aydın. Kendisi Tek Gıda İş'ten eski bir Tekel işçisi. Sakarya'da 78 gün direniş gösterip, bunun için de 8 yıla yargılanan 110 kişiden birisi. Sözü size veriyorum, buyurun.

## HAK VERİLMEZ ALINIR ZAFER SOKAKTA KAZANILIR

**Songül AYDIN** (Tek Gıda-İş)- Herkese iyi akşamlar diliyorum. Ben herhangi bir konuşma, bir yazılı metin hazırlamadım, içimden ne geliyorsa onu söylemek istiyorum. içimde çok öfke var, onu paylaşmak istiyorum. Ben direnen kadın olarak süreci anlatayım, elimden geldiğince de kısa tutayım, ama o süreci bu salonda olan herkesle, 78 günlük direnişi sizler de bizimle beraber yaşadınız.

Vahide Hocam yaşadı, tanıdığım, aslında herkesi tanıyorum, sima tanıdık geliyor. 78 günün 75 günü ben Sakarya'daydım, üç gün İstanbul'da oturduğum için üç gün çocuklarımı görmeye gittim geldim, birer gün arayla. 75 gün orada direndim.,, çok da alışkın değilim böyle salonda konuşmaya. Ben sokaklarda slogan atmaya, direniş yapmaya, onlara alışkınım. Bu şekilde böyle bir ortamda konuşmaya gerçekten çok alışkın değilim.

Tekel süreci 1999 Tütün Yasasıyla birlikte başladı. 2007'ye kadar ara ara çokta etkin olmayan eylemlerle Tekel'in satış sürecini yaşadık. 2007'de, İstanbul Tekel işçileri olarak özelleştirmenin önünde, buzun karın üstünde, copu gazı yiyen işçilerden birisiyim. Sigara fabrikalarının satışına engel olamadık ve bizleri Yaprak Tütün İşletmelerine gönderdiler. 2 yıl orada çalıştıktan sonra bizleri kölelik yasası olan 4-C ye gönderdiler. Biz tek el işçileri olarak bunu kabul etmedik,direnişi başlattık. Süreci sizler de bizimle birlikte yaşadınız. Her şeyinizle, maddi manevi, her türlü duygularınızla bizimle birlikte yaşadınız.

Tekel'in erkekleri kadınları aynı şekilde mücadele verdik; ama biz her zaman için biraz daha önde olduk. Önde olmamız gerektiğine inandığımız için önde olduk. Erkek işçiler bize baktıklarında bu kadınlar gece gündüz bu sokakta direniyorsa bizim de direnmemiz gerekir diye düşünüyorlardı. hani bizim Anadolu'da var ya, Bitlisliyim zaten. "Bu kadın yaparsa, ben de yaparım" yani bize baktıklarında "ne demek, bu kadın burada, ben gideceğim, olmaz." Çünkü biz Türkiye'nin dört bir tarafından gelmiştik. Doğusundan, batısından, güneyinden, kuzeyinden. Onu anlatmama gerek yok, çünkü hepimiz çok iyi biliyorsunuz, sizler de bizimle beraber o çadırlarda yaşadınız. Bunları kalkıp size anlatmak da çok fazla istemiyorum.

Bizim görünmeyen direnişimizde ailelerimize karşı vermiş olduğumuz direniş de vardı. Kocalarımıza, çocuklarımıza, annelerimize, kayınvalidelerimize, arkadaşlarımıza. "ayıp, sen kadınsın, nasıl gidersin, sokakta yatarsın" diyenlere karşıda direndik. Bir şekilde orada olmam gerekiyordu. O mücadeleyi hem işimizi elimizden alan hırsızlığa, gaspçılara karşı hem de ailelerimize karşı yürütüyorduk.

O süreç bitti, ben şu anda bir devlet hastanesinde sağlık emekçisi olarak çalışıyorum. Herhangi bir sağlık bilgim yok. Ben vasıfsız bir işçiydim, Tekel'de çalışırken elimde tornavidayla sigara ürettiyordum. Oradan yaprak tütün işletmelerine gönderdik. 22 yıl boyunca ben tütün tozuyla yoğruldu. Dış görünüşümde belki bir şey yok, iş ve işçi sağlığı kongresi olarak geldik ya, ona uygun da bir iki laf söyleyeyim . Elimi makineye kaptırmadım, kaptıran arkadaşlarımız oldu . Fakat şuan ki sağlığımı sorarsanız, psikolojim gerçekten çok kötü. İnsanca çalışma hakkım elimden alındı, insanca yaşam hakkım elimden aldı. Şu anda açlık sınırı 900 küsur diyebiliyorum. Ben açlık sınırının altındaki bir maaşla çalışıyorum şu anda. 840 TL maaş ve hiçbir sosyal güvencem yok.

Sakarya'da yaptığımız direnişte 21 günlük bir izin hakkı elde ettik. 11 aylık bir çalışma hakkı elde ettik. bunun dışında hiçbir hak elde edemedik. Burada aslında

söylemem gereken birçok şey var; suçlamam gereken birçok şey var. Haftaya TÜRK-İŞ'in kongresi varmış ve Mustafa Kumlu orada gene adaymış ve biz durup seyrediyoruz, hiçbir şey yapmıyoruz. İnsanlar meydanlara, Tahrir Meydanı'na çıkıp 40-50 yıllık yönetimleri yıkarken, ülke yönetimlerini yıkarken, biz burada Sakarya'da bir TÜRK-İŞ'i yıkamadık haftaya seçimi var, gene seçilecek, çok iyi biliyorum; çünkü hiç kimse hiçbir şey yapmıyor, herkes eli kolu düzene ayak uydurmuş vaziyette. Her şeyi seyrediyoruz.

Bir şeyler yapmamız gerekiyor. Tamam, bir sürü sıkıntı dert var, ama keşke biraz da ne yapmamız gerekiyor sorusunun çözüm noktalarını tartışa bilsek. Şu anda bildiğim kadarıyla halihazırda Türkiye'de 42 bin tane 4C'li insan var, kadın var, erkek var .Bu insanların en fazla lise mezunu, üniversite mezunu 1 100 TL maaş alıyor bu insanlar ve hiçbir sosyal hakları yok; hiçbir sosyal güvenceleri yok.

Herkes kendi yarasını bilir ya, derdini bilir ya, ben kendi derdimi anlatıyorum size. Benim iş yerimde bir çok taşoren işçi var. Çok ağır şartlar altında çalışıyorlar. Onların da hiç bir sosyal güvenceleri yok,sözlü olarak bile kendilerini savunduklarında işten atılma tehditi ile karşılaşıyorlar. yani bir şeyler yapmamız gerekiyor. Bir kıvılcım çakıp, o kıvılcımı koskoca bir yangına dönüştürmek istiyoruz. Tekel'ciler için de öyle bir şey yakaladık, ama konfederasyonların bize sahip çıkmaması, örgütlü insanların bize sahip çıkmaması, bugün özelleşen şeker fabrikaları, dün, evvelsi gün hepsi peşkeş çekildi, satıldı. Fazla da bir şey söylemek istemiyorum. iyi akşamlar.

**Oturum Başkanı-** Son konuşmacımız Sayın Meryem Çağ. KESK Kadın Meclisi Üyesi. Buyurun Meryem Hanım

**Meryem ÇAĞ (KESK Kadın Meclis Üyesi)-** Herkese merhaba. Gerçekten burada olmak çok güzel. Öncelikle emeği geçen herkese teşekkür etmek istiyorum. Hem sunumlar çok güzeldi, hem de kadın arkadaşların anlattıkları deneyimler çok etkileyiciydi. Benim sendikal yaşamım Tüm Banka-Sen süreciyle başladı, biraz oradan başlamak istiyorum. 98'de işe ilk başladığımda, o zamanlar KESK'i basından biliyordum; Kızıl bir sendika olarak hep tanımlardım.

Devlet memurluğuna başladığım zaman, annem çok sevinmişti. "Ne güzel bir işi de oldu, devletin garantisi var" diye yaklaşmıştı. Tabii, yıllar sonra devlet memurluğundan atılınca, devlet işinin artık garantili olmadığını o da öğrenmiş oldu.

Zeynep'in biraz önce değindiği sendikalardaki sorunları yani kadınların sendikalarda yaşadıklarını çok iyi ifade etti. Bunları birebir yaşadım.Sendikalar hala kadına değil erkeklere göre toplantı eylem çalışma alanları oluşturuyor (toplantı saatlerinin uygunsuzluğu, çocuk odalarının olmaması, vb.). E tabi bu durumda hem kadınların sendikal alanda çalışması ve örgütlenmesi zor oluyor hem de bu alandaki kadınlar bir de sendikalardaki eril zihniyete karşı mücadele ediyor.

Siz eğer sendikada aktif mücadele ediyorsanız, evde de bir çocuğunuz varsa, yani 24 saatin yetmesi imkânsız bir şey. Gerçekten zaman yetmiyor ve serbest zamanı nerede nasıl kullanacağınız konusunda sıkıntıya düşmezsiniz çünkü serbest zamanınız yok. Baskı, gözaltı, tutuklama, sürgün işten atılmaların yoğunlaştığı bir süreçteyiz. İktidarını sağlamlaştırmak ve ömrünü uzatmak isteyen AKP devleti başta Kürtler olmak üzere muhalif tüm güçleri tasfiye etme planlarını her gün sürdürüyor. Demokratikleşmeye yönelik cılız bir sinyal verip faşizm rüzgarlarının estiği bu dönemde biz emekçiler de hak gaspları gözaltı ve tutuklamalara karşı mücadelemizi

sürdürüyoruz. Üyesi olduğum KESK bu emek demokrasi ve barış mücadelesinden dolayı sürekliliğe hedef haline getirilmiştir.

Hepinizin bildiği gibi 2009'da İzmir'de KESK'e operasyon yapıldı. KCK operasyonları artık nerdeyse her gün her ilde yapılmakta. Bu operasyon sonucu benim de içinde bulunduğum 22 kişi tutuklandık (ve devlet burada kadına yönelik pozitif ayrımcılığı uyguladı; çünkü tutuklananlar 12 erkek, 10 tanesi kadındı.) Yaklaşık altı aylık bir cezaevi sürecimiz oldu bizim. Tabii biz cezaevinde de aynı mücadeleyi sürdürmekte kararlıydık. Hatta cezaevinin KESK temsilciliği diyorduk 10 KESK'li kadın vardı.

KESK bu sürece gerçekten çok iyi sahip çıktı.KESK tüm bileşenleriyle davanın tüm süreçlerinde, cezaevinde güçlü bir sahiplenme yarattı.Ve hepimizin ilk mahkemede tahliye olmasında bunun da rolü büyüktü.

Bundan sonra benim için süreç farklı devam etti. Çünkü arkadaşlarımla arasında işten atılan tek kişi ben oldum. Annemin deyimiyle, artık devlet memurluğumun bir güvencesi kalmamış. Gümrük gibi erkek egemen zihniyetin egemen olduğu bir kurumda eğer Kürt'sen, aktif bir şekilde mücadelede yer alıyorsan ve kadınsan işten atılma süreci daha hızlı işliyor hukuk tanımadan.Ben daha mahkemeye çıkmadan kurum müfettişi tarafından ihraç edilmem talebiyle dosya hazırlanıyor.Mahkemeden berat yada başka bir sonuç beklemeyi göz önünde bulundurmuyorlar, çünkü sonuçta ben onlar için tehlikeli bir kadını.

Diyarbakır'dan gelmiş bir kadın, daha önce Diyarbakır'da sendikal faaliyetlerden dolayı da gözaltına alınmış, bu notları da düşürmüşler. Tüm arkadaşları emsal olarak göstermemize rağmen, bunu da göz önünde bulundurmadılar, "o kurumlar atmamışlarsa doğru yapmamışlar, biz kurum olarak olması gerekeni yaptık" diyerek, devlet memurluğundan çıkartıldım.

İdare mahkemesi de aynı yöntemi izledi. Onlar da karar verme vermeme konusunda korktular biraz. Eğer işe dönüşü verirsek, ya bu ceza alırsa ne olur, berat ederse ne olur, ikilemede kaldılar. Ceza davasını beklemeye karar verdiler. En sonunda davada benim de içinde olduğum 25 kişiye 6 yıl 3 ay ceza verildi. Artık bunun Yargıtay süreci var. Yargıtay'dan çok da fazla bir umudum yok; çünkü artık AKP Hükümeti artık AKP devleti haline geldi. Başta Kürtler olmak üzere, tüm muhaliflere yönelik son dönemde gördüğümüz baskılar, operasyonlar, tutuklamalar giderek artmaya devam ediyor. AKP tüm muhalifleri aslında bir nevi yok etmek istiyor. Kendi iktidarını sürdürmek için yapıyor bunu.

Yargıtay'dan onaylanması durumunda, hüsrana uğramam, İşten atılırken ve ceza alırken böyle çok büyük bir üzüntü yaşamadım; çünkü sonuçta bu sistemi artık hepimiz biliyoruz. Mücadelenin de bedelleri vardır.

Ama bunun karşısında tabii ki mücadelenin hızla devam etmesi gerekiyor. Örgütlü muhalif bir gücün Türkiye'de oluşması gerekiyor. Çünkü artık biz öyle bir aşamaya geldik ki, bugün artık sıra kimde diye bir şey kalmadı. Sıra artık herkeste. Çünkü neredeyse hiçbir kurum kalmadı, kimse kalmadı. Bu yüzden, her an hepimizin bir sabah vakti kapısı çalınabilir. Bu korku rejimine karşı da hepimizin bu anlamda çok ciddi bir şekilde örgütlenmesi gerekiyor.

Kadınların örgütlülüğü son dönemlerde oldukça olumlu bir evrede. Bu umut verici bir durum, kadınların bu örgütlü gücünden sistem daha çok korktuğu için, kadınlara karşı bir tahammülsüzlük var diye düşünüyorum. Ve yeni bir anayasa sürecinden bahsediliyor demokratik taleplerin dahi baskıyla bastırıldığı bir dönemde nasıl

demokratik bir anayasa yapılabilir.Kürtlerin, kadınların emekçilerin, farklı din inançlarının tanınmadığı bir anayasa sadece yeni olabilir,yeni bir basımdan çıktığı için.Biz kadınlar anayasaya yapım sürecine mutlaka müdahil olmalıyız.

Aktaracaklarım bu kadar. Ben hepinizi tekrar selamlıyorum. Dinlediğiniz için de teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Yaklaşık 3,5 saattir burada bizi sabırla dinliyorsunuz. Bundan beş yıl kadar önce Jeoloji Mühendisleri Odasının, Jeoloji Kurultayında yaşamını kaybetmiş bir kadın meslektaş için “Yer Bilimlerinde Kadınlar Paneli”ne katılıyordum. Odam adına ben katılacaktım. Bütün konuşmacılar kadındı, bunu meslektaşına söylediğim zaman, bana “aaa gün yapacaksınız demek” dedi.

İşte bu erkek egemen bakışı kırmak için, kadınların böyle daha çok toplantıda, daha çok kürsüde, daha çok yerde yer almasını diliyorum. Hepinize teşekkür ediyorum.

## GRUP ÇALIŞMASI SUNUMU

**Meral TÜRK** (Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD)- Günaydın. Yaklaşık 30 kişinin katılımıyla bir grup çalışması yaptık. Aramızda halk sağlığı uzmanları, hekimler, işyeri hekimleri, öğrenciler, bir avukatımız, iki iş güvenliği uzmanımız vardı. Sendika temsilcisi arkadaşlar ve. bir de işçimiz vardı grup çalışmasında.

İki grup çalışması olarak planlanmıştı. İşçi sağlığı ve iş güvenliği olarak iki ayrı grup şeklinde. Fakat, çağdaş yaklaşımımız bunların entegre olması şeklinde olduğundan biz de iki grup çalışmasını birleştirdik. O nedenle, ikisini birlikte tartıştık.

Terminoloji tartışmasıyla başladı grup çalışmamız. Neden işçi diyoruz, iş sağlığı mı, çalışan sağlığı mı iş gören mi? Bunu grup içi tartışmalarda çözebildiğimizi umuyorum. Peki, neden model tartışması diye bir çalışmaya ihtiyaç duyduk? Tüm dünyadan aktarılan bir veri: Çalışan nüfusun ancak yüzde 5-10'u işçi sağlığı hizmetine erişebiliyor. Gelişmiş ülkelerde birazcık daha zorlamayla, yüzde 20-50'ye çıkıyor. Fakat, genelde uluslararası kongrelerdeki sunumlarda bu 2007 Dünya Sağlık Örgütü verisi olarak neredeyse yüzde 50'ye yaklaşan bir kapsayıcılık iletiliyor Türkiye'ye ilişkin.

Halk sağlığında, biz sağlık sistemini değerlendirirken, öncelikle sağlığı tanımlama biçiminden başlıyoruz. Sağlığı nasıl tanımlıyorsak, bütün hizmetin örgütlenme şekli de ona göre örülüyor. Toplum kapsayıcılığı ona göre değişebiliyor, finansman o şekilde planlanıyor ve hizmet sunumunun gerçekleştiği yerlerde bu sağlığı tanımlama biçimimize göre değişiklik gösterebiliyor.

O nedenle; bu grup çalışmasını da bu yaklaşım üzerinden yürütmeye çalıştık. Dört soruya cevap vermek için çabaladık. Öncelikle, hangi hizmet verilmeli? İşçi sağlığı ve güvenliği açısından. Bizde hangi hizmet şu anda verilmekte ve hangi hizmetin verilmesi uygun olur? Finansmanı nasıl olmalı bu sistemin, bu verilen hizmetten kimler yararlanmalı; yani toplum kapsayıcılığı nasıl olmalı? Bizde kimler yararlanmakta? Yine nasıl bir hizmet olmalı bu, hangi meslek grupları bu hizmet içinde yer almalı ve Türkiye'de kimler sunuyor şeklinde idi tartıştığımız sorular. En son hizmet sunumu nereden olmalı sorusu ile grup çalışmasını bitirdik.

İlk grubun sorusu hangi işçi sağlığı ve güvenliği hizmeti verilmeli idi. Grupta iş güvenliği uzmanı olmadığı için tartışma sağlık hizmeti üzerinden yapıldı. Nasıl bir hizmet

olmalı derken, koruyucu hizmet mi, tedavi edici hizmeti de kapsamlı mı, rehabilitasyon hizmetleri de verilmeli mi şeklinde soru ayrıntılandırıldı. İlk grubumuzun yanıtı şu şekilde olmuş: Öncelikle birinci basamak sağlık hizmeti olarak kurgulanmalı. İşyerinde iş kazası gibi acil durumlarda yine müdahale edilebilmeli. Yine bu hizmetler içinde işe giriş muayenesi, işyeri ortam risklerinin değerlendirilmesi, periyodik kontroller, risk gruplarına özel muayeneler. Yine risk gruplarının fakrlı bir şekilde izlenmesi verilecek hizmetler olarak sayıldı. Büyük grup tartışması içinde tedavi hizmeti de bunun içine dahil mi diye daha netleştirmeye çalıştık. Çünkü verilecek hizmetler sayılırken tedavi hizmeti aile hekimleri tarafından yürütülmekte olduğu için aile hekimleriyle de ilişki içinde olunması belirtilmişti. İşyeri hekimi tedavi edici hizmet vermemeli görüşü belirtildi. Büyük grup tartışmasında ise, eğer tedavi hizmeti verilecekse, bunu koruyucu hizmetler dışında ayrı bir zaman ayırarak yapılması şeklindeydi. Psikolojik danışmanlık, sosyal danışmanlık, koruyucu hizmetler içinde yer alan eğitim işyerinde yürütülmesi gereken hizmetler arasında ifade edildi. Bu eğitimin tüm işçilere ulaşabilmesi için dil engelinin ortadan kaldırılması gerektiği, sağlığın korunması, geliştirilmesi etkinlikleri içinde egzersiz programları, madde kullanımının önlenmesi, obeziteye ilişkin programlar da yapılabileceği belirtildi. En son verilmesi gereken hizmetlerden birisi de düzenli kayıtların tutulması ve raporlanmasıdır. Yıllık raporlar halinde hazırlanarak, tüm bu sonuçların, kazaların işyerindeki sağlık ve güvenlik açısından değerlendirmeye katkıda bulunması ve tüm işçilerle paylaşılması gerekmektedir.

Türkiye'de şu anda nasıl yürüyor diye düşündüğümüzde, öncelikle şu an yürürlükte olan mevzuatta 50'den fazla işçisi olan işletmelerde ve sanayi dışında sigortasız çalışmada, yarı zamanlı çalışma biçiminde hizmet sunulmadığı şeklindedir. Ayrıca verilen hizmetlerin niteliğinin de sorunlu olduğu ifade edildi.

Finansman grubu birazcık daha zorlandı. Bu tartışmanın devamı Türkiye'de nasıl ve nasıl olmalı şeklinde idi. Temel olarak bir hatırlatma yaparsak, yani bir sistemi işletmek için kaynak olarak ya vergileri kullanacaksınız, ya sigorta sisteminde toplanan primleri ya da cepten ödeme kullanacaksınız. Sigorta da ya özel sigorta ya da kamu sigortası şeklinde olabilir. Şu anda bizde uygulanan şekliyle kamu sigortacılığı diyebileceğimiz bir uygulama mevcut. Burada devletin katkısı ve işçi ve işverenden toplanan primler SGK olarak isimlendirdiğimiz kasada toplanıyor. SSK olarak biliyorduk burayı. Bu hizmeti kendisi üretiyordu, SSK kurumlarında ya da hizmet satın alma şeklinde bir olanak vardı. Son dönemde hizmet satın almaya dönüşmüş ve süreç SSK battı şeklinde sonlanmıştı. Bu kaynak ağırlıklı olarak tedavi edici hizmeti sağlamada kullanılmaktaydı. Fakat, işçinin bu hizmete, yani tedavi hizmetine ulaşması hem prim ödeyerek, hem vergi vererek, hem de cepten katkıda bulunarak olabiliyor günümüzde. Biraz önce saydığımız koruyucu hizmetlerse, işverenin finansmanı üzerinden görülüyor ve bildiğiniz gibi, günümüzde sadece işyeri hekimi çalıştırma şeklinde değil, şirketler üzerinden de bu hizmetlerin satın alınmasına fırsat tanıyacak yasal değişiklikler söz konusu olmuştur.

Bu finansman sürecinde işverenin bunu karşılaması koşullarında mesleki bağımsızlık açısından sorun yaşandığı belirtilmiş ve bunun işverenden bağımsız olması gerektiği konusunda bir fikir birliği oluşmuştur. Buna ilişkin tabii daha ayrıntılı tartışmalar gerekiyor. Aynı zamanda teknik olarak da nasıl yapılandırılması gerektiği, ayrıca konuşulması gerekiyor diye belirtildi. Ama ana ekseninde, ortak bir fon oluşturulup, işyeri hekiminin ücretinin bu fondan verilmesi ya da bunun devlet tarafından atanan bir hekim



ya da iş güvenliği uzmanı şeklinde genel vergilerden karşılanması şeklinde iki görüş oluştu. Kimler yararlanmalı sorusu, tüm çalışanlar olarak yanıtlandı. Burada endüstri çalışanlarından, kamu çalışanlarına, tarım çalışanlarına, kayıt dışı çalışanlar, evde çalışanlar, marjinal çalışanlar ve esnafın gibi farklı grupların, aynı zamanda çıkarların da dahil edilmesi gerektiği belirtildi.

Şu anda bizde kimler yararlanıyor? Öncelikle 50'nin üzerinde işçi çalıştırma kriteri var ve ağırlıklı olarak endüstriyel sayılan işyerlerinde tabii ki kayıtdışı ve diğer saydığımız gruplar bu hizmetlerden yararlanamıyorlar.

Hangi meslek grupları? Bu multidisipliner bir alan. O nedenle, işçi sağlığı ve güvenliğinin de bir ekip işi olduğu belirtildi ve bütün bu sayılan elemanların, meslek gruplarının burada multidisipliner bir hizmet vermek üzere bulunması gerektiği belirtildi. Ama şu anda biz de bildiğiniz gibi, işyeri hekimi, iş güvenliği uzmanı, iş güvenliği teknikeri ya da işyeri hemşiresi şeklinde bir ekip öngörülmüş yasadır.

En son sorumuz. Hizmet nereden verilmeli şeklindeydi. İşyeri içinde bir birim mi olsun, yoksa işyeri dışından da almak eşdeğer bir hizmet vermemizi sağlayabilir mi? Seçenek olarak çok farklı seçenekler var dünyada bu hizmet sunumunun gerçekleşmesi sürecinde: İşyeri içinde olduğu gibi, birinci basamak sağlık kuruluşlarından, özel sağlık merkezlerinden, hastaneler ve polikliniklerden bu hizmetin sağlanması şeklinde örnekler mevcut. İşkoluna özel örneğin inşaat sektörüne özel bir yapılanma olabilir. Ortak sağlık birimi yine sunulma şekillerinden birisi.

Grubun görüşü işyeri içinde bir birim olarak vermenin daha avantajlı olduğu şeklinde idi. Öncelikle çalışanlar sağlık hizmetine daha hızlı erişebilirler ve acil müdahale daha kolay gerçekleşebilir. Çalışma ortamı ve koşulları izleme açısından işyeri içinde olmak çok önemli. Periyodik muayene ve kontroller, işçinin muayene talepleri, acil müdahale işe dönüş muayenesi işyeri içinde olduğunda çok daha etkin şekilde gerçekleştirilebilir.

İşveren açısından da bu daha olumlu. Emek gücü, zaman kaybının önlenmesi, işçinin ihtiyacına göre sağlık eğitimlerinin planlanıp, çalışma ortamına aktif katılabilmesi. İş kazalarına yerinde ve zamanında müdahale, ekip çalışmalarına eksiksiz katılma olanağı. İşçi örgütlenmesine daha katkıda bulunabileceği ve daha doğru ihtiyaç belirleme ve çalışma alanlarının izlenmesinin gerçekleştirilebileceği şeklindeydi.

Dezavantaj olarak da, grubun belirttiği işyeriyle sınırlı bir gözetim oluyor ve işverenle bağımlı bir ilişkide olmak zorunda. İşyeri hekimi açısından burada biraz hekimi koruma yönünde işyeri risklerine maruz kaldıkları belirtilmiş. Verilen hizmetin ekibin işyerindeki olanakla sınırlı kalması da son dezavantaj olarak belirtilmiştir.

Peki, işyeri dışında bu hizmet alınsa, ne gibi etkisi olabilir? Öncelikle, bu şekilde özel hastanelerde çalışan arkadaşlar vardı. Onlar iş kazalarının resmi olarak bildirilmemesi gibi bir yola sevkettiğini belirttiler. Hizmetler dışarıdan verildiğinde, hizmeti verenin konuyu bütüncül olarak algılayamayacağı belirtildi. Dışarıdan hizmet satın alma söz konusuysa, bunu çok sıkı bir denetim altında olması, burada da iş müfettişlerine iş düşüyor; ama iş müfettişi sayısı açısından biliyorsunuz Türkiye'de ciddi bir sorun var. Sanırım 600'e ancak ulaşabildi sayıları tüm Türkiye'yi denetlemek üzere. İnsanı, doğayı, merkeze almayan bir sistemin verimli olması beklenemez diye son görüşler ifade edilmiştir.

Bu model tartışması, tabii ki bu grup çalışmasıyla başlamadı. Şimdiye değin, hem Türk Tabipleri Birliği, hem diğer örgütler içinde bazı model önerileri oldu. Bu konuda çok tartışıldı. Örneğin, 92 yılından Onur Hamzaoğlu ve arkadaşlarının bir çalışması var.

Türkiye için işçi sağlığı hizmet modeli Ankara Tabip Odası çalışması olarak. Daha sonra 2007 yılı sanırım, İşçi Sağlığı Kolu'nun bir model önerisi var. Yine İzmir'de iki arkadaşın çalışması olmuştur.

Kentlerde sağlık örgütlenmesinde yine işçi sağlığı hizmeti nasıl olabilir diye tartışılmıştır. Daha birçok öneri olabilir, burada benim bulabildiklerim, ulaşabildiklerim bunlar oldu.

Şimdi, yine biz grup çalışmasına başlarken, genel giriş yaptığımızda, işçi sağlığı hizmeti de yine mevcut olan sağlık sisteminden bağımsız olamaz diye belirtmiştik. Gerçekten şu anda bu aile hekimliğinin, sağlığın ticarileştiği bir dönemde işçi sağlığı hizmetlerine de bu ticarileşme yansımış durumda. Koruyucu hizmetlerin de piyasadan satın alınması gibi bir süreç ve tedavi hizmetlerinin de aile hekimleri tarafından verilmesi söz konusu.

Bu yeniden bir bakış açısı, yeniden bir değerlendirme gerektiriyor. Piyasa güçlerine bırakıldığında biliyoruz ki, bu işveren açısından maliyeti düşürmeye yönelik bir yaklaşım. Dolayısıyla, ilk aşamada, hizmet kalitesinin düşmesine yol açacak..

Şimdiye kadar işçi sağlığı hizmetleri dediğimizde, Çalışma Bakanlığı aklımıza gelirdi; ama 2004 yılında hastanelerin, SSK hastanelerinin Sağlık Bakanlığı'na devriyle, Sağlık Bakanlığı da devreye girmiş oldu İşçi sağlığı hizmetleri açısından. Özellikle son yıllarda hem Dünya Sağlık Örgütü, Sağlık Bakanlığını daha etkin devreye sokmaya çalışıyor ve Türkiye'de de yine Sağlık Bakanlığı 2009 yılında bu konuda bir girişimde bulundu. Temel iş sağlığı hizmetleri şeklinde son dönemde tartışılmaya başlanan uygulamanın Türkiye'de de pilot uygulamasına geçilmesi yönünde.

Temel iş sağlığı hizmetlerini prensipleri aslında bizim söylediklerimizden çok farklı değil. Tüm çalışanlar erişebilmeli, ülke ihtiyaçlarını karşılamalı, ülke ihtiyaçlarına uygun bir hizmet sunulmalı, hizmeti alan ve sunanlar için karşılanabilir olmalı. İşveren tarafından karşılanmalı, kayıtdışı ve kendi hesabına çalışanlar için kamu tarafından sağlanmalı. Ara basamak sağlık hizmetleriyle desteklenmeli.

Sağlık sistemine monte edilebilir olarak söyleniyor. Birinci basamak temel sağlık hizmetlerini desteklediği, iş güvenliği hizmetleriyle işbirliği içinde çalışabileceği, küçük ölçekli işletmeler ve kayıtdışı sektör gibi bu güne kadar hizmet alamayan alanların hizmet alabilmesi için tasarlandığı öne sürülüyor.

Temel iş sağlığı hizmetlerinde dört aşama belirlenmiş. İşyeri koşullarına, işçi sayısına, işyerinin konumuna göre. Başlangıç düzeyinde kısa bir iş sağlığı eğitimi almış bir personel ile birinci basamak hizmeti, hedeflenen bir hemşire ve güvenlik temsilcisinin olması ve bunların kaza riskleri, ağır fiziksel işler ve diğer klasik riskler konusunda genel bir risk değerlendirmesi yapması. Bu aşama özellikle küçük, mikro işletmeler, kendi hesabına çalışanlar ve kayıtdışı sektör için planlanmış.

Daha sonra işyeri büyüdükçe, farklı ihtiyaçlar oldukça, personel ve yapılan işler daha uzmanlaşarak, ilerliyor. Bunu da bir entegre işçi sağlığı ve iş güvenliği sistemi içine oturtmuşlar. İşte yerel düzeyde bu küçük, orta ölçekli işletmelere yönelik, bizde toplum sağlığı merkezinden verilecek bir hizmet. Orta düzey ve ulusal düzeye kadar farklı kurumlara bağlanma şeklinde bir entegre sistem planlanmış.

Personel sayısı olarak da işyeri büyüklüğü, coğrafi dağılımına göre minimum ihtiyaç beş bin çalışan başına bir doktor ve iki hemşire. Finansman da yine ILO'nun önerisine dayanarak, işverenin sorumluluğunda. Bu modeli zaten ICOH, ILO ve DSÖ birlikte planlamış.

Temel İş Sağlığı Hizmetleri farklı ülkelerde uygulanıyor. Türkiye'de 2009'da Sağlık Bakanlığı üzerinden uygulama başlatılmıştır. Tabii, bizde de bu aile sağlığı merkezi ve toplum sağlığı merkezleri şeklinde ayrılınca, bu hizmetin toplum sağlığı merkezleri tarafından verilmesi düşünülmüş; hatırlarsanız, toplum sağlığı merkezlerinin ilk çalışma esasları belirlendiğinde. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri diye bir madde konmuştur. Bu iş başlığının nasıl gerçekleştirileceğini çözemiyorduk.

Daha sonra TSM işleyişi daha ayrıntılı olarak tanımlandığında, bölgesindeki tüm işyerlerinin, özellikle gayri sıhhi müessese, tehlikeli ve ağır iş yapan işyerlerini kayıtlarını tutmak, oluşabilecek her türlü tehlike durumunu önlemek, kaza önleme çalışmaları hakkında bilgi almak, kayıt tutmak, problemleri çözmek, periyodik tetkikleri yapmak gibi bir işbirliği daha net tanımlandı.

Performans kılavuzunda da yine bu işçi sağlığına ilişkin performans puanının, nasıl hesaplanacağına ilişkin bir madde vardır. Buradan anlaşıldığı gibi, toplum sağlığı merkezlerine oldukça da geniş bir personel kadrosu ayrılmış. Bu hizmeti verme yönünde bir girişim var şu anda bakanlığın. Dört pilot ilde bunun uygulamasına geçtiler. İzmir bunlardan birisi. Gelmeden önce çalışmaları konusunda bilgi almaya çalıştım, fakat çok yeni bir uygulama olduğu ve herhangi bir zarar gelmemesi açısından, bilgi veremeyeceklerini belirttiler. Biz bu çalışma bittiğinde kendimiz zaten kongrelerde sunacağız diye ifade ettiler.

Bu konuda bizim model önerilerimizle çıkan yönleri var. Fakat, buradaki sıkıntı şu anda pilot uygulama olduğu için, bir proje kapsamında yürütülmesi. Tabii, bu proje kapsamında olunca, bütün yapılanlar proje tarafından karşılanıyor. Ama aynı zamanda toplum sağlığı merkezi bir fiyat listesi de yayınladı. İşte şu tetkikler şu kadara yapılacak şeklinde. Bunu ücretli olarak sunuyor olarak görülüyor.

Bu süreç nasıl gelişecek, gerçekten bu kayıtdışı, mevsimlik işçiler gibi hizmete ulaşamayanları kapsayacak bir hizmet mi olacak, yoksa yine ücret üzerinden işverenin satın almasına dayalı bir hizmet olup, toplum sağlığı merkezinin döner sermayesine katkı şeklinde mi bu paralar girecek? Bunların hepsi soru işareti.

Sanırım, bizlerin de tartışmaya devam etmesi ve farkında olmamız gerekiyor. Tabii ki, bu örgütlenme işine sendikaların, meslek örgütlerinin bu konuda kafa yormuş kişilerle birlikte, tartışmaya devam etmesi gerekiyor. Kongre devam edeceğine göre, sanırım bizim bu grup çalışmasının da devamı gelecek. Biz tüm grup çalışanlarına harcadıkları emek için ve burada bizi dinleyenlere sabırları için teşekkür ediyoruz.

Soru ve katkı varsa alabiliriz. Grup çalışmaları Haluk Orhun ile birlikte yürütülmüştür.

**Soru-** Bir model önerisi, bir ülkede bir bölgedeki tüm sağlık hizmetlerini entegre ediyor şeklinde örgütlenmesini hem çalışma alanlarında, hem yaşam alanlarında katılımın öncelenmesini, katılım mekanizmalarının öncelenmesini. Bunun yanı sıra özellikle işyerlerinde işi durdurma hakkının şarteli indirme hakkını öngören bir işçi sağlığı modeli olmadığı sürece, kendi öngörülerimizi hayata geçirebilecek bir modeli düşünebiliyor olabileceğini düşünmüyor, ama başlayan çalışmaları da kapsayan ilerlemenin hepimiz için önemli olduğunu düşünüyorum.

Bugün için müdahale edemediğimiz alanlarda çok özür dilerim, çakıl taşıyla oynamanın çok fazla yeri yok diye düşünüyorum. Sağlık Bakanlığı kendi inisiyatifini bile kullanamadığı modellerin uygulayıcısı konumunda bunu hep beraber biliyoruz. Dün

arkadaşlarımız bahsetti, sağlık reformu pandemisi var. İşçi sağlığı uygulamaları da dünya genelinde esasında bu pandemiye entegre gidiyor. Çünkü, bu pandemi doğrudan doğruya ekonomik politik gerekçeler götüreren bir model ve uygulama alanları.

O bakımdan, ben evet biz her zaman izleyen olalım. Sağlık Bakanlığının, Çalışma Bakanlığının bu konudaki yaptırımlarına ve onların getireceği olumsuzlukların neler olduğunu paylaşalım. Onun dışında, bir tarafını çekelim bu tarafını düzeltelim, öbürünü çekelim bu tarafı düzeltelim. Sadece uygulama alanlarında kabul edilebilir, ama zararını veren, ama kabul edilebilir modeller üretilmesine katkıda bulunuz diye kaygılarım var. Onları paylaşmak istedim, tekrar bütün katılımcı arkadaşların emeğine sağlık diyorum. Sağ olun, var olun.

## PANEL

### HEGEMONYA VE KARŞI HEGEMONYA MÜCADELESİ; GÖNÜLLÜLÜKTEN İTİRAZ HAKKINA

**Oturum Başkanı-** Onur HAMZAOĞLU (*Kocaeli Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD.*)- Dostlar günaydın, hoş geldiniz. Kongremizin 3. ve son günü ve beşinci büyük oturumumuz. Son oturumumuz diye de düşünebiliriz. Hegemonyayı konuşacağız, hegemonyayı hem emekçiler yönünden, hem sistem yönünden konuşurken, bunu nasıl tanımlamalıyız, bu kavramı nasıl ele almalıyız başlığını da eksik bırakmadan devam edeceğiz.

Marksist literatürde hakimiyet ve liderlik olarak iki anlamda kullanıldığını biliyoruz, ama bugüne güncellediğimizde, özellikle günlük yaşantımızdaki örnekler içinde neyi nasıl değerlendirelimin de yanıtını bulabileceğimizi düşündüğümüz böyle bir kurguya da sahip bir oturum planladık.

Her üç oturumu katılımcımızla da paylaştık ki, esasında kongreyi bütünüyle izleme fırsatı iş yoğunluklarıyla değil, bizim gibi etkinlik düzenleyen yapıların kendilerine verdikleri ödevler nedeniyle burada olmadılar. Bu nedenle, bu oturumun özellikle Mehmet arkadaşımız yoldan geldi, bütün katılımcılarımız yoldan geldi. Özel görevlerle bu oturum bir boyutuyla da bundan öncekilerin tamamlayıcısı ve bütünleyicisi olacak.

Ben bu paylaşımın ilk sözünü bize hegemonyayı kavramsal boyutuyla tartıştıracak, eksikliklerimizi giderecek, Sevgili Aydın Çubukçu'ya sözü vermek istiyorum. Buyurun.

### HEGEMONYA KAVRAMI VE BU ALANIN SORUNSALLARI

**Aydın ÇUBUKÇU** (*Gazeteci-Yazar*)- Teşekkürler. Değerli dostlar; bu hegemonya kavramı çerçevesinde yaşadığımız günleri değerlendirme ihtiyacı daha çok seçimlerden sonra ortaya çıktı. Seçimlerde, kimilerine göre AKP'nin beklenmedik bir başarı göstermesi, "Ne oluyor, niye bu kadar insan buraya oy veriyor?" sorusunu güncelledi.

Bazılarımız içinse şaşırtıcı değil. Çünkü daha önce referandum sürecini yaşamıştık. Yüzde 60'a yakın bir oy almıştı "evet" diyenler. Dolayısıyla böyle bir eğilim olduğu, toplumsal bir eğilim olduğunu gösteren başka işaretler de var tabii.

Genel olarak, toplumda her tabakadan insanlarla temas etme imkânı bulan kimi dostlarımız her sınıftan, her görüşten, hatta insanların hükümetin etkisini önemli ölçüde değerlendirdiklerini, etkili olduklarını görüyor ve bunun nedeni üzerinde kafa yoruyorlardı. Seçimler sonucunda bu tartışmayı yaparken, özellikle Türk Tabipleri Birliği çerçevesinde yaptığımız bir çalışmada birliğin daha önce yayınladığı "Sağlıkta Yalanlar ve Gerçekler" adlı broşür üzerinden bir yeniden gözden geçirme ihtiyacı duyduk.

Gerçekten, "49 yalan ve 49 gerçe" ki, o kadar güzel incelenmiş, o kadar güzel sıralanmıştı ki, sağlıkta olup bitenleri hangi amaçla yapıldığı, nasıl yeni soygun kapıları açtığı, halka ve hekimlere sağlık çalışanlarına nasıl yeni yükler getirdiği apaçık görülüyordu. Ama buna rağmen, sağlık sorunları dolayısıyla hastanelere giden pek çok insan, birisi de benim, durumdan memnunduk, işler tıkr tıkr işliyordu. Herhangi bir sıra numarası almak için hemşerimiz, hasta bakıcıları arama ihtiyacı duymuyorduk. Kapılarda uzun kuyruklar yoktu. Gittiğim hastane İstanbul'un en büyük SSK hastanesi. Önceki dönemlerini de biliyorum, orası bir mahşerdi. Şimdiyse, oldukça rahatlamış,

işlerin 15-20 dakikada bitirildiği, kimsenin kimseye muhtaç olmadan sırasını alıp, işini gördüğü teknik düzenlemeyle rahatlatılmıştı.

Bir görünüş vardı ortada; yani gerçeğin üstünü örten, Tabipler Birliği'nin yayınladığı broşürde, saydığı bütün o yalanları perdeleyen güzel bir şekil verilmişti. İşler yürüyordu, rahattı, ama altında neler yattığını görebilmek için başka çaba gerekiyordu. Vitrinden bakmak yetmiyor, yasa düzenlemeleri, kuralları gözden geçirmek vesaire gerektiriyordu. Şimdi, problem bir görünüş meselesi olarak ele alınabilir. Yani, yalanın hakimiyetine güç veren aldatici biçimler oluşturmak son derece önemli, benim gördüğüm kadarıyla. Bu yalnızca sağlık alanında değil, ulaşımda öyle, siyasette öyle. Genel olarak da AK Parti Hükümetinin on yıllık iktidar süresince uygulamalar, açılımlar, ne bileyim duble yollar, hızlı trenler vesairenin oluşturduğu büyük bir görünüş bütünü var.

Alevi açılımı, Kürt açılımı, Roman açılımı vesaire. Bunlar bir demokratikleşme görünüşü sağlıyor. TOKİ'ler, duble yollar, hızlı tren vesaire uygulamaları bir kalkınma görünüşü ortaya çıkartıyor. Diğer yandan, bir özgürlük ve demokrasi söylemi arkasında ve liberallerin de epeyce desteğiyle sağlanmış bir demokratikleşme, ilerleme, geçmişle hesaplaşma görünüşü sağlanıyor. Görünüş ve gerçek arasındaki ilişki felsefi bir problemdir. Görünüş nasıl ortaya çıkar? Görünüm ve görünüş arasındaki fark nedir? Aldatici bir görünüşle öz arasındaki, gerçeklik ilişkisi nasıl çağrılır, hangi süreçlerden çağrı olarak geçer? Bütün bunlar aslında felsefe problemleridir; ama günümüzdeki bu uygulamalar bütünü, bize doğrudan doğruya bunun pratik, siyasi ve toplumsal bir sorun olarak tartışılması ihtiyacını önümüze getirdi, bıraktı. O açıdan baktığımız zaman, “Yalanın hakimiyetini sağlayan mekanizmalar nelerdir, ilişkiler nelerdir? Bir şeyin doğru olmadığını belki de bile bile ona nasıl inanır ve nasıl onun peşinden gideriz? Kitleler böyle bir algı yanılmasına nasıl düşerler?” gibi bir dizi problemi tartışmak ve düşünmek ihtiyacı ortaya çıktı. Bunun birçok meselesi, problemi ve etkeni olduğunu düşünüyorum. Yani aldatici biçimlerin gerçekmiş gibi kabul edilmesi, toplumsal olarak bunun benimsenir hale gelmesi, doğrudan doğruya hegemonya kavramıyla ilgili bir şey.

Hegemonya pek çok bakımdan tarif edilebilir; ama günümüz ilişkilerini açıklayan bir kavram olarak kullanmak istersek, onu etkileyici atmosfer, halk aleyhine olan bir siyasetin halk tarafından onaylanmasını sağlayan atmosfer olarak değerlendirebiliriz. Bu egemenlikten farklı bir şeydir. Egemenlik iktidar aracılığıyla ve onun organlarıyla sağlanan bir şeydir. Hakimiyet kavramı, hegemonyanın karşılığı olarak kullanılıyor bazen Türkçede, ama sadece ondan ibaret değil. Dil de bunun alttan gelen bir olay ve rıza ile kabul edilmesi durumu var. Yalnızca yukarıdan baskıyla, yalnızca yönetim aygıtlarını kullanarak hakim olmanın ötesinde, bir de aşağıdan gelen onamak var. Evet, kabul ediyorum, doğru, bu güzel, bana yaptığın baskı hoş, gerekli diyebilecek bir durumun ortaya çıkması...

Bunun için devletin aygıtlarının dışında, ama bütün bu hakimiyet ilişkilerine yardım etmek üzere seferber edilmiş, başka unsurların bulunması gerekiyor. Örneğin, biz belki on binlerce yıldır güneşin doğup battığını söyleriz, “güneş doğdu, güneş battı”. Herkes belli bir zamandan verebilir ki, güneş ne doğar, ne batar, dünya döner. Ama “güneş doğdu, battı” deriz. Güneşin gerçekliğine aykırı bir biçim vardır. Çünkü ve biz o biçimi adlandırmış ve kabul etmişizdir.

Bunun gibi, yanlış olduğunu bildiğimiz halde bazı şeyleri değiştirme ihtiyacı hissetmeyiz. Varsın böyle gitsin, ne olacak, güneş doğdu battı demek kolayımıza geliyor.

Bunun yerine dünya dönüyor, güneş sabit, işte yeni kelimeler bul, yeni tanımlar bul, uzun iş, uğraştırmaya gerek yok insanları. Varsın güneş doğdu battı diye bilirim, öyle diyelim.

Buna benzer şeyler siyasette de vardır; toplumsal hayatımızda da vardır, inançlar sisteminde de vardır. Yanlış olduğunu bildiğimiz bazı şeyleri değiştirmektense, eski haliyle kullanmak kolayımıza geldiği, işimizi bozmadığı sürece razı olduğumuz bir şeydir. Ama bu derin başka bir problemle bağlantılıdır. Görünüş dediğimiz şey etkisini kabul ettirebilmek bakımından, o kadar çok yardımcı destek bulur ki kendisine, onu değiştirmenin akla gelmesi bile zor olur artık. Mesela, ben bir süredir Karaburun çevresinde, Börtlüce Mustafa'yla ilgili bir belgesel çalışması yapıyorum. Orada daha önce Börtlüce'yle ilgili bazı hikâyeler anlatmış olan bir yaşlı köylüyle konuşurken, kamera açtı, kamerayı açtı, "kamera olmaz" dedi. "Niye muhtar?" "Daha zamanı değil" dedi. 600 sene geçmiş, bunun zamanı ne zaman, nasıl gelir yani? Orada bir baskılanmayı hissediyorsunuz. Çünkü adam şunu anlatıyor. Padişah dört kelimelelik bir ferman çıkarmış, "eşikteki eşikte, beşikteki beşikte" ve kimse kalmamış Karaburun'da, tavukları bile kılıçtan geçirmişler. 600 sene sonra tavukların bile kılıçtan geçirilmiş olması, bazı şeylerin konuşulmasını engelleyebiliyor.

Tarihsel baskı dediğimiz şey, tarihsel olarak birikmiş birtakım süzgeçler, filtreler bizim gerçekle olan ilişkimizi engelleyebiliyor. İnançlar sisteminin oynadığı rol de buna benzer. Bazı şeyleri biz siyaset düzeyinde kavrayabiliriz; ama inançlarımızla onu karşılaştırdığımız zaman, sıradan insanların dünyasından söz ediyoruzdur. Siyasal düzeyde inançlarla, siyasal gerçekler karşılaştırıldığında, inanç sistemi bir filtre rolü oynayabilir ve gerçeği bildiğimiz halde bir tarafa gidebiliriz.

AK Partinin hegemonyası dediğimiz şey, bütün bunlardan ve saymak epey zaman alacağı için, işte karizması, propaganda araçlarının kullanılması, medyanın buna katılmış olması vesaire gibi ve tarihsel olarak devlet tarafından uygulanmış sorun bir biçimde de bu etkinliğe dahil edilmiş olması karmaşık bir yapı çıkartıyor. Şu son dönemde yaşananlar, medyanın büyük desteği, tarihsel önyargılar ve filtreler, inanç sistemleriyle siyaset arasındaki ilişki, bütün bunların son derece akıllıca kullanılmış olması neticesinde yalanın hakimiyeti dediğimiz şey onaylanıyor, onay buluyor.

Burada bizim için yönlendirmeler, güncel etkiler ve bunların kullanımının mekanizmaları tabii ki önem taşıyor. Muhalif güçler ya da doğrudan doğruya işçi ve emekçilerin yaşamını daha iyileştirmek için mücadele edenler açısından, işçi ve emekçilerin mücadelesini ilerletmek bakımından bu hakimiyetin bir biçimde kırılması bir problemidir. Şimdi, Türk Tabipleri Birliği'nin hazırladığı broşürden yola çıkarak, böyle bir tartışmaya girdiğimize göre ve sonuçta ben arkadaşlarımla, bu broşürü hazırlayan arkadaşlarımızla öfke kızgınlık, halka kırgınlık da gördüm doğrusu. "O kadar anlatıyoruz, niye anlamıyorlar?" diye bir yakınmaya sebep olabiliyor bu durum. Daha ne yapalım, gerçeği göstermişiz, hepsinin yalan olduğunu anlatmışız, hâlâ diyorsun ki sağlıkta işler iyi gidiyor. Sen bir kere söylüyorsun, ama yalan her gün, her saniye, yüz kere tekrarlanıyor. Bir kere eşit olmayan bir savaş var. Medyanın kullanılması, yaratılmış olan o atmosfer içinde kolayca hareket edebilen propagandanın insanlara ulaşmakta gösterdiği başarı. Bütün bunlar, işte billboardlardan, televizyonlardan, yolda konuşmalardan, bakkalla alışverişi yaparken karşılaştığımız propagandadan. Bütün bunların karşısına biz bir yerde broşür, bir yerde bir panel, bir yerde bir basın açıklaması yapıyoruz. Birbirinden kopuk en fazla haftada bir tekrarlanan, işlerde gerçeği anlatıyoruz. Ama halk anlamıyor diye yakınma o zaman, çok doğru olmuyor.

Bir kere savaş eşit bir savaş değil. Bunu kaybetmek o kadar da üzüntü vermemeli.

Ama bunun bir kırılma noktası var. Aslı bizim derdimiz de bu: Muhafız güçlerin, işçi ve emekçi hayatını iyileştirmek uğruna mücadele eden insanların asıl sözünün kitlelere ulaştığını gördükleri ve yaptıklarının karşılığını aldıkları bir yer var. Sık sık Tahrir Meydanı örneği veriyorum. Arap dünyasında olup bitenlerin muhtevasını tartışmak ayrı bir şey; ama orada bir hegemonyanın kırılması ve onun karşısı bir şeylerin geliştirilmesi bakımından bir laboratuvar deneyi var.

Mısır çok uzun yıllardan beri, Hüsnü Mübarek rejiminin ağır baskısı altında bu toplumun değişmeyeceğine inandırılmış yığınların yaşadığı bir toplum. Bu böyle gider, değişmez, bir ara Nasır bir şeyler yapmaya çalıştı, ama o da sökmedi. Öyleyse bu düzen altında böylece yaşamaktan başka çaremiz yok diyen yığınların yaşadığı bir yer. Fakat bir yerde bir şey kırılıyor. Yeter artık demeye başlayan atmosfer değişikliği yaşanmaya başlıyor. Orada artık yalanın hiçbir hükmü kalmıyor.

Dikkat ederseniz, Tahrir Meydanı'nda toplananlar işsizlik, açlık, eğitimsizlik, sağlık sorunları, vesaire gibi çok somut, çok doğrudan hayatı ilgilendiren meselelerin ötesinde iki kelime ile meydana toplandılar. "Onur ve Hürriyet" bu çok önemli bir şey benim açımdan. Çünkü ekmek, iş, özgürlük vesaire bütün bunları hep söylüyoruz, ama ekmek meselesinden çıkmıyor ayaklanma. Onur ve hürriyet orada bir diktatörün kimliğinde somut bir hedef bulan iki kelime haline geliyor. Hedef çok somut, bu alan bitsin. O zaman, onurumuzu ve hürriyetimizi kazanacağız. Bu da bir yanılısma tabii, ama kitleleri harekete geçiren bir tür soyut kavramın, somut bir kimlikle cisimlenebilmesi. Tam anlamıyla cisimlenebilmesi, görünür hale gelmesi.

Oradan çıkarttığım soru(n)şudur: Gerçeğin görünür hale gelmesi için ne yapılmalıdır? Yalan kendisine bir görünüş buluyor. Her zaman bir şekil altında kendisini gösteriyor ve bunu kabul ettirebiliyor. Gerçeğin görünür hale gelmesinin yolu nedir? Şunu yapamayız herhalde, yani broşürde yazdıklarımızı tek tek insanlara gösterebileceğimiz çalışma mümkün değil. Ama görünür hale gelen bir gerçeğin etkili olması kaçınılmaz, o zaman bu etkili olabiliyor, görünür hale getirebilmek gerçeği.

Bunun biricik yolunun, tarihsel olarak öğrendiğimiz biricik yolunun halkın tarihsel eylemi, kitlelerin inisiyatifi ele aldığı bir kalkışma hali olduğunu söyleyebiliriz. Bütün yalanların kırıldığı, söylediğiniz her şey yalanmış diyen bir ayağa kalkışın ortaya çıktığı bir anda; O zaman, işte dönüp biz kendi yaptıklarımıza bakabiliriz. Damla damla bir şeyleri yan yana koyduk, ilerlemeye çalıştık, boşa gitmeyeceğini düşünerek yaptık. Sonra bir an geldi, bizi bile hayrete düşüren bir biçimde insanlar bizim gösterdiğimiz hedefleri kendiliklerinden yararlanarak, söyledığınız her şey yalanmış diyebiliyorlar. Bu da bir karşı hegemonya vurmaktır.

O atmosferin karşısına, kendilerin üstüne örtülmüş o ağır kurşun örtüyü deldikleri ve açık havaya çıktıkları an. Kısaca aldatıcı biçimi aşabilecek bir tarihsel eylem ve bunun karşısında oluşturulacak, yani o aldatıcı görüntülerin oluşturulduğu ve hakim kıldığı, alttan onaylandığı atmosferi kırabilecek an, alttaki onayın artık kaldırıldığı andır. Onaylamıyorum dediği an, Mısır Tahrir'de, Fransız Devrimi'nde, 1848'ler, 38'ler, Sovyet Devrim'i vesaire. Her an bunu artık onaylamıyorum dediği andır kitlelere. Şimdilik bu kadar, teşekkür ederim.

**Oturum Başkanı-** Aydın ağabeye teşekkür ediyoruz. Şimdi de sağlık alanından Mehmet Zencir'e sözü veriyoruz. Buyurun Hocam.



## ESNEK ÜRETİM VE HEGEMONYA, EMEĞİN GÖNÜLLÜ BOYUNDURUĞU

**Mehmet ZENCİR** (*Pamukkale Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD*)- Herkese merhaba. “Kapitalizmin tarihini tanımlayan temel özellik onun sınırsız esnekliği ve yeni şartlara göre kendini değiştirerek adapte olmasıdır” (Aktaran Ercan 1997; ..., Braudel, 1982).

Kapitalizm gerekli gördüğü her değişikliği gerçekleştirmekte her zaman esnek olmuştur, kendini sürekli değiştirerek, yeni döneme uyumlu hale getirmiştir. Böyle bakılmadığında; “esnek üretim öncesi ‘Sosyal Devlet’ ya da Fordist Üretim dönemi iyidir, esnek üretimin gelmesi ile çalışma yaşamı kötüleşmiştir” yanılığına düşülmesi kaçınılmazdır.

Kapitalizm ele alınırken tarihsel bir süreklilik taşıdığı; erken ve geç kapitalistleşen ülkelerde farklı geliştiği; merkezi ve perifer kapitalist ülkelerde farklılık gösterdiği; sınıf mücadelelerinden etkilendiği ve kendini değiştirebildiği ülkelerin tarihsel birikimlerine göre özgün gelişim gösterdiği; toplumsal mücadelenin taleplerine göre kendini yeniden şekillendirilebildiği dikkate alınmalıdır. Esnek üretim yaşama geçirilirken solun birikiminden yararlanılması ihmal edilmemiştir. Özerklik, yaratıcılığın öne çıkartılması, zamanın kullanımına işçinin karar vermesi gibi sosyalist muhalefetin ürettiği bilgileri, kapitalizmin kendi lehine kullanabilme becerisi örnek olarak verilebilir. Bu durum uzun bir süre, solun üretim alanındaki yeni değişikliklerinin değerlendirilmesinde kafa karışıklıklarına yol açmıştır.

Kapitalizmin tarihini (sürekliliğini göz önünde bulundurarak) üç aşamada ele alabiliriz: vahşi dönem, sosyal görünümlü dönem, yeni vahşi dönem. Yeni dönem daha vahşidir. Bu dönemde emek sömürsünün derinleştirilmesi ve inceltmesi ile yetinilmemiş doğa, kültür, insan bedeni de dahil her şeyin metalaştırılmasına yönelinmiştir. Bu durum insanlık ve doğa için ciddi tehdit potansiyeli taşımaktadır.

Harvey kapitalizmin gelişiminde üç zorunluluğa dikkat çekiyor: sermaye birikimi, büyüme eğilimi; canlı emek sömürüsü; teknolojik ve organizasyonel değişim. Sabit bir kapitalizmin olmamasına karşın bu zorunlulukları değişmeden, sistemin özü olarak devam ediyor.

Notlarımıza krizlerini de eklemek gerek. Krizler kapitalizmin doğasında var. Bununla birlikte her krizde, emekçiler tarafından yıkılmıyorsa (Ertuğrul Kürkçü dediği gibi “yıkılmaz isen yıkılmıyor”), kapitalizm yıkılmıyor, kendini yeniden yapılandırarak krizlerden çıkıyor. Hem de daha güçlü bir şekilde. Esnek üretim denilen dönemi de 1970’li yılların krizine karşı kapitalizmin kendini yeniden şekillendirdiği, yeniden adapte ettiği dönem olarak ele alabiliriz. Son yeniden-yeniden yapılanmayı iki başlıkta inceleyebiliriz. Birincisi sermayenin akışkanlığının artması ve kamusal hizmetlerin metalaştırılması; ikincisi üretimin ve tüketimin yeniden yapılandırılması.

### Esnek Üretim ve Çalışma Yaşamı

Esnek üretim, üretimin yeniden yapılandırılması süreci olarak değerlendirilebilir. Bu başlıkta en temel farklılaşmanın “esnek uzmanlık” olduğunu söyleyebiliriz. Çekirdek işçi ve periferi işçi diye emekçilerin iki gruba ayrıldığını, özellikle perifer işçi olarak tanımlananlara vahşi sömürü koşullarının dayatıldığını söyleyebiliriz. Geç kapitalistleşen ve perifer kapitalist özellikler taşıyan Türkiye’de perifer işçinin baskın olduğunu, çekirdek işçi diye tanımlanan grubun daha az olduğunu söyleyebiliriz. Bu nedenle

merkezi kapitalist ülkeler için Türkiye benzeri ülkeler emek sömürsünün yoğunlaştırıldığı “ucuz emek cennetleri” olarak görülmektedir.

Neoliberal dönemde istihdam çok esnekleşmiş durumdadır, esnek istihdam politikaları sanayi üretimine sınırlı kalmamakta, hizmet sektöründe de hızla yaygınlaşmaktadır (bu hizmetler içerisinde sağlık sektörü ilk sırayı almaktadır). Sözleşmeli çalışma, çağrı üzerine çalışma, kısmi süreli çalışma, deneme amaçlı çalışma, proje bazlı çalışma; taşeronla bağlı gibi güvencesiz istihdamın her türü tüm üretim alanını işgal etmiş durumdadır. Bu güvencesizleştirmelerin yetmediği “illegal çalıştırma” denilen, hiçbir güvence koşullarının göz önüne alınmadığı vahşi çalışma koşullarının da gittikçe arttığını söyleyebiliriz.

Esnek üretiminin ikinci temel bileşeni esnek çalışmadır. Çalışma yaşamında süreler; görevler; mekanlar; ücretler esnetilmektedir.

Çalışma sürelerindeki kurallı yapı esnetilerek, sermaye açısından verimliliğin en üst düzeyde tutulması hedeflenmektedir. Vardiylar, hafta sonu tatilleri, yıllık tatillerin kullanımı, iş yoğunluğuna göre çalışılacak mevsimler, fazla mesai kullanımı vb. esnetilmiş durumdadır. Süre kullanımı üretim alanında sınırlı kalmamış, eve taşınan işler nedeniyle özel yaşamda bile zaman sermayenin sömürsüne terk edilmiş durumdadır. Çoklu görevler, görev çeşitliliği olarak değerlendirilebilir. Birden fazla işçinin yapacağı işi tek bir işçiye yüklemek olarak tanımlanabilir. Sağlık alanından örnek vermek gerekirse aile hekimliği uygulaması ile birlikte, “aile sağlığı elemanı” olarak tanımlanan sağlık çalışanına, sağlık ocağı dönemindeki hemşire, ebe, sağlık memuru, tıbbi sekreter, hatta hizmetlinin görevleri yüklenmektedir. Sözleşmeye atılan imzalar nedeniyle işverene ait her türlü işyerinde çalışmanın önü açılması örneğinde olduğu gibi çalışma mekanları da esnekleştirilmiştir. Özel hastane zincirleri çalışanı olarak bugün Denizli’de, yarın Antalya’da, ertesi gün Van’da çalıştırabilme yetkisi sermayenin eline geçmiştir. Esnekleştirme içerisinde en kritik olanı ücretlerde esnekleşmedir diyebiliriz. Tamamen verimliliği maksimize etme hedefli performans uygulaması tüm sektörlerde yaygınlaştırılmıştır. Sağlık sektöründe de performans uygulaması üretim sürecini belirleyen temel dinamik haline gelmiştir. Performans ile sermaye hem kârı maksimize etmekte hem de oluşturduğu rekabet ortamı ile emekçilerin dayanışma ilişkilerini yok etmekte, sağlık çalışanlarını atomize etmektedir.

### **Esnek Üretim ve Emekçilere Dayatılanlar**

Kapitalizm yeniden yapılıyorken çalışanlardan seri hareket etmeleri, her an değişime hazır olmaları, sürekli olarak risk almaları ve düzenlemelere/formel prosedürlere giderek daha az bağlı kalmaları istenmektedir (Karakter Aşınması-Richard Sennett).

Gerek Fordist dönem gerekse takip eden esnek üretim dönemi kapitalizmin dönemsel ihtiyaçlarını gideren, emek sömürsünün artarak devamını sağlayan dönemler. Bu iki dönemdeki farklılıklar Richard Sennett’in “Karakter Aşınması” ve “Yeni Kapitalizmin Kültürü” kitaplarından da yararlanarak Tablo-1’de özetlenmiştir.

Fordist dönemde bürokrasi dediğimiz hiyerarşik yapı çok baskın. Görev tanımları belirgin, yukarıdan aşağıya değişik aşamalarda yönetici kadrolar mevcut. Zamanın doğrusal akması denilen sürekliliği söz konusu; bir işçi bir fabrikaya girdiğinde, aynı işyerinden emekli olması hayal değil... Ücretler, kıdem kuralları, emeklilik bunların hepsi belirli kurallara bağlanmış. Kapitalizmin “demir kafesi”nde, kapitalizmin kuralları ile uzlaşmış bir işçi sınıfı, sistemi tehdit etmeyen, mücadelenin bile çerçevesinin

**Tablo- I: Fordist ve esnek üretim döneminin özellikleri**

<b>Fordist dönem</b>	<b>Esnek üretim dönemi</b>
<ul style="list-style-type: none"><li>- Bürokrasi</li><li>- Zamanın doğrusal akması “zaman hizmetkarları”</li><li>- Süreklilik</li><li>- Ücret, kıdem kuralları, emeklilik belirli</li><li>- İş, görev tanımı belirli</li><li>- Süprizlere açık değil</li><li>- Özdisiplin önemli, sebat etme</li><li>- Demir kafes olarak tanımlanıyor</li><li>- Taylorsit yönetim anlayışı</li><li>- İş</li><li>- Zaman-hareket etüdüleri ile ayrıştırılmış, basitleştirilmiş parçalar</li><li>- Uzun montaj hatları</li><li>- Kafa-kol emeğinin ayrılması</li><li>- İşçilerin pasif boy eğmesi düşünülüyor (İşçiler hiç de pasif değil. zaman-hareket etüdülerini sabote etmede oldukça geniş repertura sahip)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- Daha az bürokrasi yanılışı-merkezileşme</li><li>- Geçicileşme</li><li>- Belirsizlik</li><li>- İş</li><li>- Gelir</li><li>- Mekan</li><li>- Gelecek</li><li>- Görev</li><li>- Zaman (mesai saati)</li><li>...</li><li>- Risk alma</li><li>..</li><li>- Basitleşmiş işler</li><li>- Yüzeysellik</li><li>- Operasyonel makine kullanım bilgisi</li><li>- Takım çalışması</li><li>- Çalışanların iş denetimi, denetimin yaygınlaşması</li></ul>

*Karakter Aşınması-Richard Sennett*

belirlendiği bir dönem. Merkezi kapitalist ülkelerdeki refah devleti dönemi için betimlenen bu fotoğraf, perifer kapitalist ülkelere uyarlanması konusunda ciddi sıkıntılar olduğunu söyleyebiliriz. En azından Türkiye için böyle bir dönemin işçi sınıfının küçük bir kısmı için geçerli olduğunu, büyük çoğunluk için ise tanımlanan dönemin neredeyse hiç yaşanmadığını söyleyebiliriz.

Esnek dönemde ne var? Bürokrasi ortadan kalktı deniliyor. Ancak dikkatli incelendiğinde bürokrasinin ortadan kalkmadığı, daha da yaygınlaştığını her çalışanın bürokrasinin hedeflerini gerçekleştirmek için bizzat gönüllü rolü kabullenmek zorunda kaldığı söylenebilir. Biraz daha açarsak dün kârı maksimizasyonuna yönelik denetleme yöneticileri aracılığı ile dışsal iken, bugün denetimin işçi tarafından içselleştirilmesi dayatılmaktadır. Kar maksimizasyonunun sağlanması için her işçinin hem kendisi hem de arkadaşlarını denetlenmesi istenmektedir. Dolayısıyla bürokrasinin ortadan kalkması değil, aksine işçilerin bile doğrudan bürokrasinin araçları haline getirilmeye çalışılan bir değişim hedeflenmektedir. Esnek üretim döneminde çalışma yaşamının geçicileşmesi söz konusu. Süreklilik ortadan kalkmış durumda. Süreksizlik, çalışma ortamında güven ilişkileri, dayanışma bilinci gibi sınıfla arada tutan özelliklerin gelişmesini engellemektedir. Bu durum örgütlenme, birlikte olma, koruyucu mekanizmalar geliştirme potansiyellerinin azalmasına, hatta yok olmasına yol açmaktadır.

Esnek üretimde, Fordist dönemin belirli, kurallı çalışma ilişkileri kendini belirsizliklere bırakmıştır. İş güvencesi belirsizliği, gelir belirsizliği, mekân belirsizliği, gelecek belirsizliği... Yaşanan bu belirsizlikler, aynı zamanda neoliberal ideolojinin dayatmalarının kabullenilmesine yol açıyor. Anın yaşanması, hazların tatmin edilmesi, bireysel çözüm anlayışlarının ön plana geçmesi vb. Sağlık alanına kapitalist ilişkilerin girmesi, sağlığın alınıp satılır bir mal haline gelmesi, insan bedeninin sağlık adına gün be gün istismar edilmesine gerek, yurttaşların gerekse sağlık emekçilerinin itirazlarının istenen düzeyde olmamasında, neoliberal ideoloji ile çarpıtılan algıların payı göz ardı edilmemelidir.

Fordist dönemde Taylorist bir yönetim anlayışı hakim. Zaman ve hareketin ayrıntılı planlamasını esas alan bir yönetim anlayışı... Taylorist yönetim anlayışının en belirleyici özelliği kafa ile kol emeğinin ayrılmasıdır. Uzun montaj hatlarında, basitleştirilmiş hareketlerin sık tekrarlandığı, zamanın etkin kullanıldığı, işçilerin pasifleşmesi ve sürece boyun eğmesinin hedeflendiği bir üretim hattı oluşturma.

Esnek üretim döneminde de basitleşmiş işler devam ediyor. Hatta yüzeyselleşme daha da artmış diyebiliriz. Operasyonel anlamda basit becerilerin kullanımı söz konusu. Takım çalışması ve çalışanların iş denetimi artmış durumda. Teknolojik gelişmeler, yoğun teknoloji kullanımı ile emekçiler makinenin uyumlu bir parçası haline getirilmiş, basit becerilerin kullanma yoğunluğu artmış durumda, kapitalist için zamanın maksimum kullanımı söz konusu. İşçilerin mevcut bilgi ve becerisinin çok az bir kısmı kullanıldığı bir dönem. İş sahibi olmak, işi sürdürmek için alınan uzun süreli eğitimlere rağmen, iş sırasında bilgi ve beceri kullanımındaki sadelik, ciddi paradoks taşıyor.

İş sürekliliği yok, sık sık değişiyor. Genellikle işin tümü değil, bir parçası yapıldığı için eğer operasyon değişiyorsa, işçinin yeniden bir eğitime ihtiyacı var diyebiliriz. İşteki sürekliliği sağlamanın yolu sürekli eğitimden, kendi bilgi ve becerisini güncellemesinden geçiyor. Bunun masrafları da tamamen işçilere yıkılmış durumda.

Takım çalışması, ücretlendirme ile birlikte düşünüldüğünde kapitalizmin derin sömürüsünün ciddi bir aracı olduğunu ifade edebiliriz. Hastane örneğinden takım, ücret ve derin sömürü ilişkisi incelenebilir. Takım değişkenlik arz ediyor. Tüm hastane, klinik, klinik içinde bir ünite takım olabiliyor. Takım kendi ücretini maksimize etmek için, yani performansını azamileştirmek için diğer hastanelerle ciddi bir rekabet içerisinde. Rekabet diğer hastanelerle sınırlı kalmıyor, klinikler arasında bir rekabete dönüyor ve klinik içi rekabete kadar daralabiliyor. Takım algısı sürekli değişiyor. Saklı kalan, görünmez olan rekabet, üretimin maksimize edilmesi. Sağlık alanına yatırım yapan sermaye gruplarının karının maksimize edilmesi. Sağlık çalışanları açısından rekabet, verimlilik ile sınırlı kalmıyor. Aynı zamanda ciddi bir iç denetimi sağlıyor. Eğer bir klinik iyi çalışmıyorsa (kâr elde etmiyorsa), hastaneyi zarara uğratiyorsa, diğer klinikler, hatta klinik, aynı klinik ünite içerisindeki mesai arkadaşları tarafından eleştirilebiliyor. Performans açısından hastanenin kurumsal performansı da emekçilerin sorunu haline geliyor. Hatta hastanelerde gelirlerde azalma nedeniyle, gelirlerin artırılması için döner sermaye bağlı işçilerin işten çıkarılması, hastane inşaatlarının tamamlanmadan kliniklerin taşınması, tıbbi müdahalelerin kapsamının daraltılması vb. konularda emekçilere yönetimin kararlarına ortak olması isteniyor. Ana argüman denetim doğrudan çalışanlara bırakılmış gözükse de, gerçek olan kârın maksimizasyonunu sürdürme konusunda kapitalist gibi düşünmeye başlatmak...

### **Gönüllü Boyunduruk**

Gönüllü boyunduruk; kapitalizmin ilk gününden bu yana bu sömürü düzenine emekçilerini isyan etmemesi diye tanımlanabilir. Bununla birlikte işçiler kapitalizmin ilk gününden bugüne kadar her zaman isyan etmiş, kendi emeğine sahip çıkmaya çalışmıştır. Bu isyanlar her zaman aktif, görünür olmamış üretim aşamasında emekçilerin ciddi pasif direnişleri söz konusu olmuştur. Kapitalistlerde bu isyanı engellemek için elinden geleni yapmış, emeği denetim altında tutmak için türlü çareler geliştirmiş, elverişli yapıya geçmiştir. Emeğin denetlenmesi sadece üretim alanına sınırlı değildir, üretimin dışında her yerde emeğin isyanı denetim altına alınmaya çalışılmaktadır. Bununla birlikte sömürünün gerçekleştiği üretim alanındaki denetim

adına yapılanlar, diğer alanları da belirleyen bir özellik taşımaktadır. Ercan "...kapitalist toplumda mikro-düzeyin özel bir öneminin olmasının nedeni, toplumsal zenginliğin bu aşamada yaratılışdır." sözleri ile üretimin alanının denetimine vurgu yapmaktadır. Denetlemenin asıl fonksiyonu emek üretkenliğinin, artı değer üretiminin sürdürülmesidir. Üretim aşamasında başlayan denetim, üretimin dışındaki her yere, toplumsal yaşantımıza yayılmaktadır. Emegın denetlenmesi hem ekonomik hem de ideolojik öğeleri içermektedir.

Emegın denetimi süreklilik içermesi ile birlikte tarihsel olarak değışikliklere uğramıştır. Emegın denetimine kafa yoran bilim insanlarından Braverman ve Burawoy'un çalışmaları dikkat çekicidir. Braverman emegın denetimini niteliksizleşmeyle birlikte giden bir süreç olarak ele almaktadır. Braverman emegın niteliği ne kadar azaltılırsa, denetleme gücünün o kadar arttığına, kolaylaştığına vurgu yapıyor. Emegın niteliksiz hale getirilerek denetim altına tutulmasında sahneye F. W. Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı çıkmaktadır. Taylor'un bilimsel yönetim anlayışı emek sürecinde planlama ile yürütme (icra) arasında, yani kol emeği ile kafa emeği arasındaki bir ayırımı dayanmaktadır. Üretim süreci parçalanarak, planlama ile denetimin tamamıyla yönetime devredilmesi ile verimliliğin artırılması hedeflenmiştir. Hedef işçinin üretim sürecinde zaman kaybının minimize edilmesidir.

Daniel Bell "Çalışma Hoşnutsuzlukları" adlı eserde General Motors'un Michigan'daki Willow Run tesisinde yaptığı incelemesinde yaptığı gözlemlere yer vermiştir. Gözlemleri oldukça çarpıcıdır. Bell "generaller ile askerlerin ayrılması" olarak tanımladığı süreci şu sözlerle gözler önüne sermiştir: "Üretimi organize eden ve yönlendiren üst yapı ... bütün olası beyin işlerini imalat sürecinin dışına çıkarıyor; her şey plan, program ve tasarım departmanlarında merkezleştiriliyor."; "sadece ayrıntılara katılabilen, üzerinde çalıştığı ürün hakkında, karar ve değışiklik yetkisi olmayan en alttaki işçi için rutinin uyuşturucu yönü daha da pekişiyor".

"Generallerle askerler ayrılması" Fordist dönem tanımlayan genel özellik olarak ele alınabilir. Taylor işçinin aslında düşünebildiğine ama bunun zaman kaybına yol açtığına ve verimliliği düşürdüğüne vurgu yapmaktadır. Taylorun hareket ve zaman etüdüleri ile işi basitleştirmesi, işin küçük parçalara ayrılmasına yol açmıştır. Tekrarlayan basit işlemlerle işçinin düşünmesi engellenmiş, rutine alıştırılmıştır. Braverman'a göre artan işbölümü ile işin çok küçük parçalara ayrılması ve işin yapılması üzerindeki denetimin tümüyle yönetime devredilmesi ile çalışanın işin nasıl yapılacağı ile ilgili özerkliği (emek süreci üzerindeki denetimi) ortadan kalkmakta ve çalışan vasıfsızlaşmaktadır. Vasıfsızlaşma aynı zamanda işgücü maliyetinin ve vasıflı işçiye olan bağımlılığın azaltılması anlamına da gelmektedir.

Burawoy (1985) emek denetimini fabrika rejimleri olarak tanımlamıştır. Fabrika rejimlerini de despotik ve hegemonik fabrika rejimleri olarak ikiye ayırmıştır. Despotik fabrika rejimlerinde baskı egemen iken hegemonik emek rejimlerinden işçinin "rıza"sının alınması ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte hegemonik rejimlerde baskı hiçbir zaman dışlanmamıştır. Bu iki rejim türü denetim adına birlikte yürütülen uygulamalar yelpazesi olarak anlaşılmalıdır. Günün ihtiyaçlarına göre bu rejim türlerinden birisi ağırlık kazanabilir. Fabrika rejimleri hem tarihsel süreç içerisinde işçi sınıfı mücadelesi ile ortaya çıkan farklılaşmayı hem de erken ve geç kapitalistleşen ülkelerdeki emegın denetimi üzerindeki farklılaşmaları açıklamaya yardımcı kavramlardır.

Kapitalizmin gelişim çizgisi despotik denetimden (19 yüzyılın ortalarından I. Dünya Savaşına kadar) hegemonik denetime doğru bir seyir izlemiştir. Erken kapitalist dönemde baskının rızaya üstün geldiği despotik rejimlerinin yerini rızanın hüküm sürdüğü hegemonik fabrika rejimlerine bırakmıştır. Örneğin yeni yönetim teknikleri uygulamalarında belli bir örgüt ideolojisi ile işçinin örgüte bağlılığı sağlanmaya çalışılarak aynı zamanda sendikal gelişim de engellenmeye çalışılmaktadır. Bağlılığın oluşturulmasında TKY uygulamaları sıklıkla karşımıza çıkmaktadır.

Rıza üretiminde ideolojik denetim mekanizmalarının rolü büyüktür. Kapitalizmin yeniden yapılandırıldığı neoliberal dönemde “işçi ve yöneticilerin çıkarlarının bağdaşabilir”; “‘biz ve onlar’ ayrımına dayalı tavır ve davranışların sonu”; “emek-sermaye çelişkisi, yerine, uzlaşma” “kazan-kazan” gibi ideolojik söylemler rıza üretiminde sık kullanılmaktadır.

Burada yapılmak istenen işçilerin zihninde bir illüzyon yaratmaktır. Bu illüzyon ile işçinin sınıf bilinci ve çatışma potansiyeli azaltılması, aynı zamanda üretimin maksimize edilmesi hedeflenmektedir. Emek ve sermaye arasındaki çelişkinin görünmez hale getirilmesi yönetimin asli fonksiyonudur.

Rıza üretiminde ideolojik denetim mekanizmaların yanında çeşitli yönetsel stratejilerde kullanılmaktadır. Bunlara örnek olarak “parça başı ücret sistemi”, “iç emek piyasası” ve “toplu pazarlık” verilebilir.

**Parça başı ücret sistemi:** Bu sistem çalışmayı bir ‘oyun’ olarak illüzyonlaştırır. İşçiler, birbirleriyle rekabet haline girerler. Oyun oynama eylemi sıkıcı bir çalışma için oyalayıcı (eğlenceli) bir rekabet / mücadele sağlarken, oyunun kuralları için de rızaya yol açar. Çünkü hem bir oyunun içine girmek, onu kabullenerek oynamak hem de aynı zamanda oyunun kurallarını kritik etmek mümkün değildir. Parça başı üretim birbiriyle rekabet eden küçük parçalar üreten bir anlayış, bir oyun şekline dönüşüyor. Hastanelerde bu uygulama yaygınlaşmaktadır. Oyunun adı: Performans. Hem çalışanın gelirini belirliyor, hem de üretimin maksimize edilmesini sağlamaktadır. Aynı zamanda sağlık çalışanlarını da parçalayarak atomize etmektedir.

**İç emek piyasası:** İş hareketliliğini yükseltmek, işçileri farklılaştırmak. İşyerindeki personelin ya da personelin yerinin sürekli değişmesi, yönetim açısından çatışma yaratacak ortamın engellenmesi anlamına gelmektedir. Süreklilik tehlike yaratan bir durum olarak; Birlikliliklere, güven ve dayanışmanın oluşmasına katkı sağlıyor.

**Toplu pazarlık:** Sendikalar ile yönetim arasındaki toplu pazarlıkların da işçilere, katılım ve seçim illüzyonu veren başka bir oyun. Emek-sermaye çelişkisi yerine gelire odaklanma. Kapitalist sistemin tehdit edilmesi engelleniyor, işçi mücadelesi dar bir alana sıkıştırılarak ehilleştirilmeye çalışılıyor.

### **Emeğin Denetiminde Kullanılan Aygıtlar**

Teknoloji en önemli aygıtlardan birisi. Teknoloji, doğası gereği işçiyi uyumlu hale gelmeyi zorunlu kılıyor. Günümüzde hastaneler teknolojinin çok arttığı, hızla değiştiği yerler. Teknoloji hızı da getiriyor. Işın hızlanması, sağlık emekçisinin işe ayırdığı zamanın tamamının kullanılmasına yol açıyor. Ölçülebilir hale getirilen çalışma yaşamı ile sağlık çalışanı teknolojiye (cansız emeğe, ölü emeğe, makineye) bağımlı hale getiriliyor hem denetim sıkılaştırılıyor hem de çalışma saatlerinin verimliliğini (görelî artı değer üretimini) maksimize ediliyor.

Elektronik denetim aygıtları: Göz tarama cihazları, turnike sistemleri, dinlenen-kaydedilen telefon konuşmaları, kameralar, kronometre hesabı ile yapılan iş analizleri,

medulla (kayıt sistemi) vb. hastanelerde yaygınlaşan elektronik denetim aygıtlarına örnek olarak verilebilir. Özellikle işlerin kayıt altına alınması da artı değer sömürüsünün devamlılığını sağlayan temel denetim aygıtları haline gelmiştir. Her bir sağlık çalışanının yaptığı işin niteliğinin bilinir hale gelmesi, ciddi baskı unsuru olarak karşımıza çıkmaktadır.

Mimari: Hastanelerde hem üretim alanının denetlenmesi, hem de çalışanların denetlenmesi açısından incelikli hale getirilmeye çalışılıyor. Üretimin maksimize edilmesine yönelik hastaneler kampus hastane şeklinde birleştirilmesi, ginger ve taşıma araçları ile üretken olunmayan zamanlar kontrol edilmeye çalışılmaktadır. Sağlık emekçilerinin eğitim salonları, dinlenme odaları ortadan kaldırılmakta, kameralarla üretim alanı gözlenir hale getirilmektedir.

Bürokratik denetim aygıtları. Bürokrasi, şirketin örgütsel ve sosyal yapısı aracılığıyla denetimi sağlar ve iş sınıflandırmaları, iş kuralları, terfi mekanizmaları, ücret skalaları ve sorumluluk tanımları içinde var olur (Edwards, 1979). Fordist dönemde kurallı bürokrasi anlayışı hakim iken, esnek dönemde bürokrasi toplam kalite yönetimleri ile daha da inceltilmiş yönetsel mekanizmalarla karşımıza çıkmaktadır. TKY ile emekçi yönetim mekanizmasının bir dışlisi haline gelmiştir. İşçilerin her türlü emeğinden, artı değer üretiminde yararlanılmaktadır. Geri bildirimler, motivasyon toplantıları, kalite çemberleri, takım çalışmasıyla emekçiler sürece dahil edilmiştir.

Takım çalışması ile işçiler hem kendi işlerinden hem de takımın işlerinden sorumlu hale gelmektedir. Takım çalışması ile işçilerin yaratıcı entelektüel faaliyetlerinden yararlanma hedeflenmektedir. İşçilerin kolektif ustalık ve becerilerini de sermayenin adına kullanmalarının yolu açılmaktadır.

Kalite çemberleri üretimi ve kaliteyi artırmaya dönük hangi konuların tartışılacağı ve nasıl tartışılacağı konusunda, yönetimin sıkı gözetimi altında olan bir zaman ve mekân sağlıyor. Saklı tutulan ise üretkenliği nasıl artırabiliriz sorusuna emekçilerle birlikte, emekçilerin çalışma saatleri dışındaki yanıt aranması diyebiliriz.

Yeni yönetme anlayışında yer alan ücretlendirme politikası “performans” denetim açısından çok önemli işlevler görmektedir. Hem bireysel hem de takım bazında uygulanan performans uygulaması aynı zamanda bürokratik bir denetim aracı olarak işlev görüyor. İşçiler arasındaki rekabeti artırırken, fazla mesaiye ‘hayır’ diyebilmeyi ya da çember çalışmalarına katılmayı reddetmeyi neredeyse imkansız kılıyor. Performans bir yandan üretimi artırırken, aynı zamanda itaati, işyerinin hedefleri ile ortaklaşmayı da kaçınılmaz kılıyor. Sağlık çalışanları açısından performans rıza üretiminin en güçlü aracı haline gelmiştir.

Motivasyon toplantılarında yeni yönetim anlayışının incelikli taktikleri arasındadır. Sıklığı artan toplantılar. Bunlar sabah toplantıları, piknikler, yemekler şeklinde de olabiliyor ya da yöneticinin (hastane başhekiminin ya da bir iş patronunun) yemekhanelerde işçilerle birlikte yemesi vb. şeklinde de olabiliyor. Sloganlar atılarak işçiler motive edilmeye çalışılıyor. Sloganlar “kalite”, “sıfır hata” gibi üretimi maksimize etme hedefli. Araştırmalara gaza gelmeyenlerinde hiç az olmadığını, ayak diretenleri, farklı slogan atanların yaygın olduğunu gösteriyor. Sloganlar “Fenerbahçe”, “Cim Bom Bom”, “Kara-Kartal” halini alıyor...

Sermaye ne kadar güçlü olursa olsun, ne kadar fazla denetleme mekanizması kullanmaya çalışırsa çalışın emekçilerin pasif direnişinin de sürekli olduğunu ve sürekli zenginleştiğini de akıllardan çıkartmamak gerekir. Emekçinin de pasif direnişini görünür

kılma, pasif direniş genişletme çabası ciddi kırılmaları da peşinden getirebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.

Emeğin denetimi sürecinde mutlaka Foucault'un "panoptik iktidar" kavramına da yer vermek gerekir. Foucault'a göre mimari denetim şeklinde hapisanelerde ortaya çıkan panoptikon gözetim, yaygınlaşmış hapisanelerden üretim alanına, gündelik yaşamın tümüne yayılmıştır. Bentham tarafından gözetleme işlevini maksimize etmek için oluşturulan model mimari bir biçim olmanın ötesinde, öncelikle bir yönetim biçimi halini almıştır. Panoptik iktidar 'zihnin zihin üzerinde' iktidarına dayanan bir yönetim anlayışıdır. Gözetlenme algısının yaygınlaşması, tüm yaşamı esir alması olarak değerlendirilebilir. "Panoptik iktidar" da genelleşmiş gözetim yapıları sokakta, okulda, hastane koğuşunda, fabrikada ya da bir başka kurumda olmak, aynı zamanda hapisanede olmak anlamını taşır; çünkü bireyler, sistematik bir gözetleme ve denetleme sistemine dahil edilmişlerdir.

### **Sağlık Alanında Emeğin Denetimi**

Sağlık alanında hegemonik denetim ve despotik denetim iç içe geçmiş, birlikte yürütülen denetim mekanizmalarıdır.

Hegemonik denetim sağlık çalışanlarının onay vermesinden, sürece rıza göstermesinden geçiyor. Sağlıkta dönüşüm programı yaşama geçmesinde rıza üretimi önemli fonksiyon görmüştür. Sağlık alanında rıza üretiminde en önemli uygulama ücretlendirme politikası ile ilgili. Döner sermaye diye başlayan, performans uygulamasına evrilen süreç ile sağlık çalışanlarına ek ödemeler yapılmıştır. Özellikle SGK tarafından sağlık kurumlarına hizmet başı ödeme yapıldığı dönemde performans ödemeleri sabit ücretlere göre daha yüksek olduğunun altı çizilmelidir. Hasta yoğunluğunun ve tanı ve tedavi işlemlerinin fazla olduğu hastanelerde bu ödemeler önemli kalemler haline gelmiştir. Aile hekimliği uygulamasında geçiş aşamasında da uzun bir süre çok düşük maaş alan pratisyen hekimlere ciddi artışlar getirilmiştir. Benzer gelir artışını özel sektörden hizmet satın almanın başlaması ile sayıca artan özel poliklinik ve hastanelerde çalışan hekim ücretleri içinde söyleyebiliriz. Uzun bir süre düşük ücretler ile sıkıntıya düşen hekimler için gelir artışları nefes aldırıcı olmuş, reform diye sunulan uygulamalara sessiz kalmalarını sağlamıştır.

Rıza almanın ciddi bir yolu da "istihdam olanaklarında daralma"dır. Çalışılacak kurumun kalmaması, tüm kurumlarda emek süreçlerinin birbirlerine benzer hale gelmesi nedeniyle seçeneksizlikte rızayı üretimine katkı sağlamıştır. Ülkedeki ciddi işsizlik baskısının sağlık alanındaki taşeronla bağlı çalışmanın bile kabul görmesinde rolü olduğu da mutlaka vurgulanmalıdır. Ne kadar güvencesiz de olsa, sosyal güvence primlerinin yatırılıyor olması kabulü artırmaktadır.

Son bir rıza gösterme durumu da mevcut işi "atlama tahtası" olarak değerlendiren sağlık çalışanları. Özellikle asistanlar ve zorunlu hizmettekiler. Bu sürecin geçici olduğu, katlanırsa, daha iyi koşullara kavuşma beklentisi yapılanlara sessiz kalmayı, onay vermeyi getirmektedir. Her ne koşulda olursa olsun sağlık çalışanlarının rıza vermelerinin, zımmi, kerhen olduğu rahatlıkla söylenebilir.

Despotik emek rejimi uygulamalarının sağlık hizmetlerinde çok yaygın olduğunu söyleyebiliriz. Özellikle taşeronla bağlı hizmetlerde, özel sağlık sektöründe, sözleşmeli çalışanlarda, vekil ebelerde, illegal çalışanlar (asistanlar, ikinci işte çalışmak zorunda kalanlar, yabancı uyruklular vb.) sağlık emekçileri yoğun baskı altındadır. Sağlık alanında hekimden, hemşireye, teknisyen, tıbbi sekretere, hastabakıcıya gidildikçe baskının dozu



artmaktadır Despotik denetim daha çok hekim dışı sağlık personeline uygulanmasına karşın reformlara karşı direnenler, işyeri hekimleri, pratisyen hekimler, vb. despotik denetime maruz kalan hekimler olarak sıralanabilir.

Emek üzerine yönelik bu politikalarla sağlık emekçilerinde oluşturulmak istenen kültürel değişikliklere de mutlaka dikkat çekilmelidir. Neoliberal ideolojinin yaratmaya çalıştığı tüm kültürel kodlara ek olarak sağlık hizmetlerindeki reformların da etkisi ile sağlık emekçilerinde yeni bir kültür yaratılmaya çalışılmaktadır. İşletmeleşen sağlık kurumlarında yeni bir sağlıkçı profilinde şu değişikliklerin arzulandığını söyleyebiliriz: Gelire endekslenmiş düşünce; anı yaşama; günü kurtarma, gelecek için plan yapmama; sürekli kendi ve çevresi ile yarışma-rekabet etme hali; işin koruma ve daha iyi iş bulabilmek için sürekli yeteneklerini geliştirme (kurslar, sertifikalar vb.); gelirini korumak için yüklenen her türlü işe göğüs germe; tercih edilmek için marka olmaya çalışma; hata yapmama, mükemmelliğe odaklanma.

Hegemonik denetim, despotik denetim ve sağlıkçılara dayatılan kültürel kodlar sağlık emekçilerinin parçalanmasına, atomize hale gelmesine yol açmaktadır. Aynı anda rıza gösterenler ve baskıya (despotizme) maruz kalma çalışma ortamındaki dostluk, güven ve dayanışma ilişkilerini zedelenmektedir. Bu parçalı yapı aynı zamanda mücadele taleplerinin de farklılaşmasına yol açmaktadır.

Özetle fordist dönemin sınıfla uzlaşan sosyal devletin, bireyle uzlaşan bir neoliberal devlete döndüğü bir süreç yaşanmaktadır. Bir öncesi bir sınıf uzlaşmasıydı. Bugün sınıfla ilgili bir uzlaşma değil, doğrudan tek tek bireylerle uzlaşan bir neoliberal bir devletten bahsedebiliriz. Yurttaşın da, emekçilerin de iyi bir girişimci olması dayatılıyor. Aynı zamanda tüketim ideolojisinin kışkırtıldığı bir dönem. İşsizliğin yarattığı baskı ve devletin sosyal fonksiyonlarını yurttaşta aktarmasını da emekçiler açısından önemli...

Kapitalist üretimin yapılandığı bu dönemde emekçiler olarak boynumuza geçirilen halka günbegün sürekli daraltılıyor. Buna karşı ne yapacağız. İtaat mi edeceğiz? Neoliberal dönemin popüler ideolojisi olan kazan kazan politikasına mı yöneleceğiz? İnsan bedeninin, doğanın, kültürün dahi meta haline gelmesine göz yumarak emekçiler olarak özlük haklarımızı en üst düzeye mi çıkaracağız? Yoksa daha net tavır alıp sömürsünü insan bedenine, doğaya, kültüre kadar ilerleten kapitalizme hayır mı diyeceğiz?

Sözlerimi bir alıntı ile sonlandırmak istiyorum. Onyedinci yüz yılda yazılmış Etienne de la Boetie “Gönüllük Kulluk Üzerine Söylev” adlı eserinden bir alıntı.

“Gönüllü kulluk üzerine söylev”

Size böylesine hâkim olan kişinin iki gözü, iki eli, bir bedeni var. Yalnızca sizden fazla bir şeyi var: O da sizi ezmesi için ona sağlamış olduğunuz üstünlük. Eğer siz vermediyseniz, sizi gözetlediği bu kadar gözü nereden buldu?

Sizden almadıysa, nasıl oluyor da sizleri dövdüğü bu kadar çok eli olabiliyor? Kentlerinizi çiğnediği ayaklar sizinkiler değilse, bunları nereden almıştır? Sizin tarafınızdan verilmiş olmasa üzerinizde nasıl iktidarı olabilir? Sizinle anlaşmadıysa sizin üstünüze gitmeye nasıl cesaret edebilir? Kendinize ihanet etmeseniz, sizi öldüren bu katilin yardakçısı olmasanız ve sizi yağmalayan bu hırsıza yataklık etmeseniz, o ne yapabilir?

Çocuklarınızı, onlara yapabileceği en iyi şey olan savaşlarına götürsün diye, onları tutkularının uşakları ve intikamlarının uygulayıcıları yapsın diye büyütüyorsunuz. Derin haz duygularını incellekle ele alabilsin ve pis ve rezil eğlencelerinin içinde yuvarlanabilsin

diye ölesiye çalışıp bitkin düşüyorsunuz. Onun daha güçlü ve sert -olması ve böylece dizginleri daha da sıkması için kendinizi zayıflatıyorsunuz.

Kulluk etmemeye karar verdiğiniz an özgürsünüz demektir.

Hizmet etmemeye karar verin özgürleşeceksiniz. "

Sistem çaresiz bırakıyor, değiştiremez kıyor, kendinin yeniden üretimine bizleri alet etmek istiyor. Yapılmak istenenleri özne olarak, emekçiler olarak reddettiğimizde, kulluk etmemeye karar verdiğimizde özgürlük başlıyor.

Sağlık emekçileri içinde kulluk etmeyi ret edenler, özgürlüklerine sahip çıkanlar hiç de az değil. En sert koşullara maruz kalan taşeron işçiler... "İnsan ihaleyle çalıştırılmaz, sağlıkta taşeron olmaz" diye hergün mücadelelerini daha da yükseltiyor. Her türlü parçalamaya yönelik politikalara rağmen sağlık emekçileri "çok ses, tek yürek" diyerek alanları dolduruyor, üretimden gelen güçlerini kullanarak sağlık alanını istismar eden metalaşmış ilişkileri ret ediyorlar. Egemen ideolojiye karşı mücadele veren emekçiler, kadınlar, demokrasi ve özgürlük mücadelesi verenlerle ile aynı alanları, 1 Mayıs meydanlarını dolduruyor.

### **Kaynaklar**

*Braverman H. Emek ve Tekelci Sermaye, 1. Baskı, Kalkedon Yayınları, 1. baskı, 2008, İstanbul*  
*Boetie Etienne de la. Gönüllü Kulluk Üzerine Söylev, İmge Kitapevi, 3. basım, 2011, Ankara*  
*Ercan F. Tarihsel ve Toplumsal Bir Süreç Olarak Kapitalizm ve Esneklik, 95-96 Petrol-İş Yıllığı, Türkiye Petrol Kimya Lastik Sanayi İşçileri Sendikası, 661-693, İstanbul.*

*Harvey D. Postmodernliğin Durumu, Metis yayınları, Dördüncü Basım, 2006, İstanbul*  
*Man F. Kapitalist Emek Süreci Teorisi Ve Dönüşümü, e-akademi, Hukuk, Ekonomi ve Siyasal Bilgiler Aylık İnternet Dergisi,*  
(<http://www.e-akademi.org/incele.asp?konu=KAP%DDTAL%DDST%20EMEK%20S%DCREC%DD%20TEOR%DDS%DD%20ve%20D%6N%DC%DE%DCM%DC&kimlik=185212458&url=makaleler/fman-1.htm>, erişim tarihi:21.12.2009)

*Özdemir Yücesan G. Despotik Emek Rejimi Olarak Taşeron Çalışma, Çalışma ve Toplum, 2010/4, s:35-50*

*Özdemir Yücesan G, Özdemir A.M Sermayenin Adaleti Türkiye'de Emek ve Sosyal Politika, 1. baskı, Dipnot Yayınları, 2008, Ankara*

*Özoğlu B, Devlet Fabrikaya Girince: Kapitalist Devlet ve Emek Süreçleri,*

*Sennett R Karakter Aşınması, Ayrıntı Yayınları, 2002, İstanbul*

*Sennett R. Yeni Kapitalizmin Kültürü, Ayrıntı Yayınları, 2009, İstanbul*

*Sertlek T (2008). Sağlık Hizmetleri ve Taşeronlaştırma, Toplum ve Hekim Dergisi, 23;4: 309-12.*

*Yücesan Özdemir G. Emek Süreci, Denetim ve Emek rejimleri: Taşeron Çalışma Üzerine İlk Notlar, Toplum ve Hekim Dergisi, 2008, 23;4: 254-62.*

*Zencir M. Sağlık Hizmetlerinin Metalaşması ve Sağlık Emekçilerinin Sömürüsü, Kapitalizm ve Sağlık Hizmetleri, Toplum ve Hekim Dergisi, 2009; 24 (3):177-87*

*Zencir M. " Esnek Üretim ve İşçi Sağlığı", Meslek Hastalıkları Kongresi, 20-22 Kasım 2008, Bursa, s: 196-226*

## ÜRETİM İÇİNDE YAŞANILANLAR VE HEGEMONYANIN EMEĞİN ÖRGÜTLENMESİNE ETKİLERİ

**Gaye YILMAZ** (Boğaziçi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi)- Herkese merhaba. Öncelikle, kongrenin düzenlenmesinde emeği geçen bütün dostlara hem teşekkür etmek, hem de kendilerini kutlamak istiyorum. Her ne kadar ilk iki günü kaçırdıysam da, bugünkü görüntü başarıyı büyük ölçüde gösteriyor diye düşünüyorum. Bana verilen görev “Üretim İçinde Yaşanılanlar ve Hegemonyanın Emeğin Örgütlenmesine Etkileri”. Diğer yandan özellikle Mehmet arkadaşı dinledikten sonra, niye buradayım, ben ne anlatabilirim acaba diye de düşünüyorum. Çünkü, gayet iyi bir şekilde, hem de detaylı bir şekilde üretim içinde yaşananlar, hegemonyanın nasıl tesis edildiği, bunun teorik boyutları, bağlantılarını da içeren çok iyi bir sunumdu.

En güzelini Aydın Ağabeyimiz yaptı. Her iki sunum için de çok güzel bir çerçeve çizdi. Gerçekten şu anda kendimi burada biraz gereksiz hissederek, duruyorum. Ama belki birkaç canlı örnekle, Mehmet arkadaşımın anlattıklarını daha bir ete kemiğe büründürebilirim, çünkü örnekler var, sunuşumun içerisinde. Bunlar yaşanmış örnekler.

İznilizle, ben sunuşuma başlayayım. Öncelikle şunu söylemek istiyorum: Bu daha önce de söylendi, ama hegemonya asla tek bir yerde, -örneğin benim bölümümde üretim alanı içinde olması gerekiyor mesela- tek bir alanda oluşmuyor. Tıpkı kapitalist ailenin maskülen yapısı, erkek egemen yapısının da yalnızca ev ile sınırlı olmaması gibi. Ev içi ilişkilere, toplumsal yaşama baktığımızda cinsiyete dayalı iş bölümünün, kadının evdeki ikincil pozisyonunu hangi biçimler altında, nasıl yeniden ürettiğini biliyoruz. Bunlar sürekli yeniden üretiyor, birbirini de yeniden üretiyor ve birbirinden asla bağımsız değil.

Tıpkı emeğin değersizleşmesini gündelik hayat dediğimiz televizyon reklamlarından izliyor olduğumuz gibi. Belki izlemişsinizdir, bir otomobil reklamı vardı. Bir sene önce falan, kısa bir süre yayınlandıktan sonra, yayından kaldırıldı. Otomobil markası Yaris’in öyküsü şöyle: Beşinci katta bir binanın dış sıvama işini yapan iskelede bir işçi. İskele kopuyor, işçi beşinci kattan aşağıya düşmeye başlıyor. İşçiyi camının önünden düşerken gören bir kadın, merdivenleri büyük bir hızla koşarak, telaş içinde aşağıya iniyor. Hepimiz şöyle düşünüyoruz, bu kadın işçiyi kurtarmak için iniyor ... Kadın sokağa çıkıyor, arabasına biniyor, işçinin düşeceği noktadan iki metre öne çekiyor ve rahatlamış bir şekilde arabasından iniyor.

Yani, işçi sınıfının ürettiği metalar, işçi sınıfının kendisinin hayatından daha değerli. Bu bir reklamla bütün topluma veriliyor ve insanlar bunu televizyon ekranı karşısında gülümseyerek izliyor. Çünkü, ummadıkları bir sonuçla bitiyor film, reklam filmi. Benzer şekilde alt-üst ilişkileri, örneğin, öncelikle aile içi ilişkilerde ve eğitimde kökleşiyor. Bunu çocuk yaşlarımızdan itibaren normalize ediyoruz, normali buymuş gibi davranmaya başlıyoruz. Çünkü, bize saygı, disiplin, özveri bunlar öğretiliyor en küçük yaşlarımızdan itibaren. Ama bir yandan da özgürlükten bahsediliyor, bu da öğretiliyor, eşitlik özgürlük. Yani, birbiriyle hiç uyumayan şeyler, aynı anda bize öğretilerek veriliyor.

Hegemonya öğrenmeyi de içeriyor, ama nasıl bir öğrenme. Şöyle diyorlar, “konumlandırılmış bilgi” (situated knowledge). Kendisi için olmasa da, biçilen elbiseyi giyme. Herkes o elbisenin kendisi için olduğunu zannederek giyiyor. Önünde öyle bir ayna var ki, elbiseyi giydiğinde, her tarafı dökülüyor aslında, o elbise onun için değil. Ama ayna başka bir şey gösteriyor. Sanki, elbise onun için biçilmiş gibi, hepimiz giyiyoruz bu elbiseyi. Amaç bireyleri profesyoneller toplumuna tam üyelik için dönüştürme.

Mesela, kurum kültürü. Çok yakında Marmara Üniversitesi Rektörü bir açıklamada bulundu. Bütün öğretim üyelerine bir mesaj gönderdi. Küçük bir anket, ankette çeşitli sorular var. Ama ısrarla Marmaralı kurum kültürünün geliştirilmesi amaçlandığının altı çiziliyor. O farkın yaratılmasının altı çiziliyor. Bu rektör eliyle yapılıyor. Pek çok öğretim üyesinin büyük oranda dikkatinden kaçtığını düşünüyorum ve sonuç olarak onlar da Marmaralılık ruhunun ne kadar önemli olduğunu o anketler üzerinden içselleştiriyorlar.

Bir başka örnek. Harvard Bussines, bu bir işletme dergisi, periyodik yayınlanıyor. Bu ülkenin en ideolojik işveren örgütü MESS bu Harvard dergilerini Türkçeye çeviriyor, yayınlıyor, Türkçelerini emek örgütlerine de birer tane mutlaka gönderiyor. Harvard Bussines'in eseridir diye asla bir kenara koymamak kesinlikle okumak lazım. Bu dergide çeşitli iş pratikleri anlatılıyor. Birincisi Amerika'da bir fabrikada yaşıyor. Fabrikanın işe başlama saati sabah 8, herkesin 8'de işbaşı yapması gerekiyor. İşçilerin büyük bir çoğunluğu bunu yapıyor, 8'de işlerinin başındalar, ama bunu yapabilmek için 7:45'de fabrika kapısından içeri girmek zorundalar. Çünkü, iş önlüklerini giyecekler, çok kısa da olsa gazetelere bakacaklar, kahvelerini alacaklar, belki bir iki yudum içecekler. Bu 15 dakika gibi bir zamanlarını alıyor ve tam 8'de de işe başlıyorlar. İşlerinde bir arkadaşları saat 8 olduğunda, fabrika kapısından içeri giriyor. Tabii o da diğerleri gibi iş önlüğünü giyecek, kahvesini alacak. Bir iki gazete haberlerine bakacak. Onun başlaması 8:15'i buluyor. İşçilere öyle bir disiplin anlayışı egemen kılınmış ki, işçiler kendi arkadaşlarını döverek, fabrikanın dışına atıyorlar. Yani, artık iş süreçlerinin kontrolünde, sermayenin bizzat kendisinin olması gerekmiyor. Hegemonik araçlarla işçilere öğretme, konumlandırılmış bilgi üzerinden veriliyor. Geciken işçi sizin zamanınızdan çalışıyor, geciken işçi size daha çok yük yüklüyor gibi bilgilerle, öğretilmelerle bunlar sağlanıyor.

Hegemonya çok farklı biçimlerde kurulabiliyor. Hiç fark etmediğimiz biçimlerde kurulabiliyor. Mesela, Avrupa Birliğinin bu topluma empoze edilmesinde veya sadece bu topluma değil, bütün daha önceki aday ülkelere yüzlerce, binlerce yayın, broşür çalışması yapılıyor. Eğitim programları düzenleniyor. Şirket iletişim eğitimleri, emek örgütlerinin içerisine kadar sızıyor. Aynı anda hem sermaye için iletişim eğitimleri veriyor, hem emek örgütlerine geliyor, iletişim eğitimleri veriyor.

Buna karşın aynı emek örgütleri şirketlerin yanısıra bizim gibi insanlardan da eğitim bekliyor. Diyelim ki, birinci gün benim gibi birisi gidiyor. İşçilere neden kolektif davranmaları gerektiğini, çıkarlarının ortak olduğunu falan anlatıyoruz bizler. İkinci gün iletişim firması geliyor. Onlar da işçilere neden bireysel davranmaları gerektiğini öğretiyor. Sonunda değerlendirme toplantıları yapılıyor. İletişim firmalarıyla bizler karşı karşıya geliyoruz. Firmanın büyük bir şikâyeti var. "Ne yaparsak yapalım, onlara bireysel davranmaları gerektiğini öğretemiyoruz, bir sorun var" diyorlar. Bizler de "hakikaten sorun var, bu eğitimlere ya bizi çağırmayın, ya iletişim firmalarını çağırmayın, çünkü onların hedefi bireyselleştirmek, bizim hedefimiz kolektifleştirmek diyoruz. Bu iki hedef açıkça birbiriyle çatışıyor ve biz işçi sınıfına çok büyük bir kötülük yapıyoruz, bu çatışmalar sırasında. Dolayısıyla, bunlar da hegemonik araçları oluşturuyor.

Şirket stratejilerini de hegemonya araçları arasında saymamız gerek. Sosyal diyalog gibi, CSR / Şirketlerin Sosyal Sorumluluğu gibi. İşin içine "sosyal" kelimesi girince, toplumsal algıda da büyük bir kabul görüyor.. En ezilen, en sömürülen kesimlerde bile bu kavramlara karşı bir sempati, bir kabul var. Çünkü, işin içinde sosyal olma hali var.

"Esnek güvence" gibi kavramlar da üretim süreçlerinde hegemonya tesislerinde son derece önemli işlevlere sahip. Öyle ki esneklik var, ama yanı sıra bir de güvence

var. Bu tam da aranan, ama bulunamayan bir şey. İşçiler o zaman bu bizim için iyi bir şey diye düşünmeye başlıyorlar. Algı tamamen değişiyor ve dönüşüyor. Benzeri hükümetlerin modernizasyon ve reform programlarında görüyoruz. Anayasa ve demokrasi tartışmaları daha önce değinildi, detayına girmek istemiyorum. Kamuda kalite ve esneklik programları gibi.

Bu biçimlere karşı bir hegemonyanın olanakları var mı? Birlikte sorgulayalım. Mesela, Hollanda Philips çalışanları üzerinden, çalışanların bilgiye erişimi var mı, yok mu? Bunu sorgulayalım. Şöyle bir şey yapıyor Hollanda Philips firması, büyük bir firma. Yaklaşık bir yıl boyunca, fabrikada esnekliği, kalite ve performans yönetimini uygulamaya çalışıyor. Bunu nasıl yapıyor? Orta kademe yöneticiler, usta başları, formenler, üzerinden. Fakat, çok güçlü bir dirençle karşılaşiyor. Bir de kıta Avrupa'sında bilirsiniz, büyük şirketlerde özellikle sendikalar güçlüdür, bunların uygulanmasına karşı çok ciddi bir direnç gösteriliyor. Derken, çok üst düzey bir toplantı düzenleniyor ve bir oyun kurgulanıyor. Oyun şöyle geliştiriliyor: bu toplantıya orta kademe yöneticileri alınıyor, hatta üst kademe yöneticiler de alınıyor genel merkez yönetiminin de katılımıyla en üst düzeyde bir toplantı düzenleniyor. Daha önce kurgulanan yapay bir kriz senaryosu gerçekleşmiş gibi katılımcıların önüne konuyor. Bütün üst kademe, orta kademe yöneticilere, formenlere "Philips büyük bir krize girdi, fabrika kapanmak zorunda, hatta sadece Hollanda'daki değil, bütün uzantı başka ülkelerdeki Philips'ler de kapanacak. Kapanma için bir ay zaman kaldı, bu bir ay içinde tasfiyenin olması lazım. Hiçbir çıkış yolu yok artık, kapanma son ve kesin karar" bilgisi aktarılıyor. Gerçeklikle ilgisi yok, ama bu bilgi yayılıyor.

Derken, bir yıl boyunca esnekleşmeye, kuralsızlığa itiraz eden, ortak kademe yöneticiler, üst kademe yöneticiler, formenler hepsi yönetime geliyorlar. "Biz formül bulabiliriz, işçilerin yarısını işten çıkartın, kalanların ücretlerini düşürün, çalışma sürelerini esnekleştirin" diyorlar. Yani daha önce itiraz ettikleri her şeye tamam deme noktasına geliyorlar.

Bu örneklerden sadece biri, peki böyle bir konumda işçilerin şirketin doğru bilgilerine erişimi ne olacak? Hani sürekli savunduğumuz, işçiler bilgiye erişmeli, emek örgütleri bilgiye erişmeli ki, kendi stratejilerini belirleyebilsinler, sağlıklı yürüyebilsinler dediğimiz olay bakın böyle yapay krizlerle nasıl aşılabiliyor.

Bu bilgiye erişim konusunda mesela, katıldığım bir MESS toplantısında böyle bir bilgiye erişim tartışması oldu. Ben emek örgütlerinin şirketlerin mali verilerine ulaşamadığını, toplu pazarlık süreçlerinde bilgi olmadan müzakere yapılamayacağını belirttim ve bu durumdan şikâyet ettim. Toplantı sırasında, "hiçbir bilginiz açık değil, sendikalara kapalı. Sendikalar sizin mali durumunuzu bilmiyor" şikâyetini getirince, MESS Başkanı gülererek, şöyle dedi: "Ne olacak, bir bilanço da sizin için hazırlarız".

Bakın, bu çok ilginç bir cümle. Demek ki, MESS şirketlerinin elinde birden fazla bilanço oluyor ve kendisi de söyledi. "Bir tane borsaya hazırlıyoruz, bir tane SPK'ye hazırlıyoruz, bir tane Maliyeye hazırlıyoruz, belli ki bunlar aynı olmuyor. Gülererek "bir tane de, sendika için özel hazırlarız" dedi. Emegün bilgiye erişimi konusu bu kadar alaya alınan bir konu..

Yine bilgi ve emegün üretim süreçlerinin bütünlüklü bilgisine sahip olma meselesiyle ilgili yaşadığım bir başka örnek. Artema'nın yanıtı diyeceğim ben buna. MESS'in düzenlediği bir toplam kalite yönetimi, kalite çemberleri eğitimi. MESS düzenliyor. Yine sendikaları da çağırıyor. Sendika uzmanları olarak biz de hazır

bulunuyoruz. Çeşitli sunumlar yapılıyor. Son sunum, Artema şirketine ait bir sunum. Bütün şirketlerin insan kaynakları yöneticileri bize kaliteyi, kalitenin ne kadar iyi bir şey olduğunu anlatıyorlar.. En son sıra Artema şirketinin sunumuna gelince, insan kaynakları yöneticisi “bu sunumu size ben yapmayacağım, birebir kalite yönetimini ve kalite uygulaması yapan iş arkadaşlarım yapacak” diyor. Sahne kararıyor, esrarengiz bir müzik başlıyor geride. Hepimiz merakla ne olacak diye bekliyoruz, ama kulisin gerisinden asker adımı gibi böyle rap rap ayak sesleri duyuyoruz. Biz bir tek işçi çıkacak anlatacak zannederken, yedi kişilik bir küçük işçi ordusu çıkıyor. Hepsisi mavi gömleklerini giymiş, bildiğiniz işçi, ama bunlar çok ehil işçiler, çok nitelikli işçiler. O yıllarda projeksiyon henüz yok, bunun yerine tepegöz kullanılıyor, işçiler asetatlarla sunum yapıyor. Sunum süresince bir kalite sürecini, bir armatür üretiminde sıfır hataya nasıl ulaştıklarını, bu yedi kişi gece gündüz, hafta sonları da dahil nasıl çalıştıklarını; hatta bu süreçte çocuklarını bile doğru dürüst göremediklerini, aileleriyle hafta sonu geçiremediklerini, anlattılar; ama finalde muzaffer bir edayla, sonuçta sıfır hataya ulaştıklarını, gayet teknik, tıpkı mühendisler gibi anlattılar. Arkadan sorular kısmına geçildi. Çeşitli öğretim üyeleri de var salonda. Biz sendikacılar da varız. Sorular soruyoruz, mesela “kalite yönetiminin birincil iddiası şudur. İşçilerin üretim sürecinin bütünlüklü bilgisine sahip olduğu iddiası. Örneğin, siz Artema şirketinin en son bilançodaki kârlılık oranını biliyor musunuz, cari oranını biliyor musunuz?” gibi sorular geliyor. İşçilerin cevabı “buna insan kaynakları yöneticimiz cevap versin” insan kaynakları yöneticisi “öyle her bilgi işçilerle paylaşılmaz” diyor, Peki, üretim sürecinde sıfır hataya ulaşmak, müthiş bir artı değer yaratılmasıdır, bundan nasıl pay alıyorsunuz? İşçiler gene buna insan kaynakları yöneticimiz cevap versin diyor. Yönetici şöyle cevap veriyor. “Biz her ay ayın elemanını seçeriz. Eğer başarı bir gruba, bir ekibe aitse, ayın ekibi diye belirliyoruz. Fotoğraflarını çekiyoruz, bu arkadaşların da fotoğrafını çektik. Fabrikanın her yerine asıyoruz. Ödüllendirme, bir fotoğraf biçiminde...”

Bütün bunlar hegemonik süreçlerde son derece etkili. Kalite süreçleri neden işçiler tarafından savunuluyor sorusunun cevaplarını buralarda aramamız gerekiyor. Peki, Türkiye’de hegemonya nasıl kuruluyor? Mesela, Ulusal İstihdam Stratejisi bu konuda ne diyor diye baktığımda, şunu diyor: “İşsizliğin nedeni emek piyasasının yapısal sorunlarıdır” diyor ve işçiler buna inanıyor. Esnek değil piyasalar diyorlar, esnek olursa biz işsiz kalmayız, iş bulabiliriz. İşsizliğin nedeni eğitimsizlik, o zaman çok eğitim alalım. İŞKUR’un düzenlediği sertifika programlarına, meslek edindirme kurslarına gidelim. Güvenceli esneklik şart diye savunmalar işçilerin kendilerinden doğru gelmeye başlıyor.

Belirli süreli sözleşmelere ilişkin kısıtlamalarla, kıdem tazminatının yüksekliği, işgücü piyasasında katılık yaratıyor diyor strateji raporu. İşçiler buna da inanıyor ve evet bu kaldırılmalı ki, biz iş bulabilelim diyorlar. Kayıtdışı istihdam Türkiye işgücü piyasasının en temel yapısal sorunlarından birisidir diyor rapor. Kayıtdışına hepimiz karşıyız, savunulacak bir şey değil. Halbuki, yapılması istenilen, amaçlanan şey şu. Kayıtdışıyı ortadan kaldırmak değil, kayıt içi olan firmaları da kayıtdışı düzeyine çekmek. Böylece eşitleme sağlanacak.

Yine strateji raporunda Kamu kaynaklarının beşeri sermayenin niteliğini, niceliğini artıracak şekilde önceliklendirilmesi gerektiğinden söz ediliyor ve ekleniyor “Üretken olmayan yaşlı gruplara fazla kaynak ayırmamalı”. Buradan kastedilen kim? Emekliler grubu. Demek ki, emeklilerin kazanımları aşağıya çekilecek, çünkü kamu kaynaklarını doğru kullanmak lazım. Toplum hemen bu savunmaların peşine takılmaya başlıyor.

Mesleki Eğitim Kanununda değişiklik yapılması, 20'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde yapılabilen staj uygulamasının kapsamının genişletilmesi ve beşten fazla işçi çalıştıran bütün işyerlerinin sisteme dahil edilmesi ya da staj süresinin uzaması aslında gönüllü sömürünün kapısını açan bir şey. Yani, bir haftalık staj süresi önce bir aya, sonra üç aya, derken altı aya uzadığında, sömürü çok genişliyor ve artıyor, bunu da biliyoruz. Ama işsizlik düzeylerinin yüksekliği toplumu bu gönüllü sömürünün gerekliliğine ikna ediyor. Bu durumlarda da hegemonya, işsizlik vb. yapısal araçlarla sürdürülüyor.

“Eğitimin kalitesini ve etkinliğini artırmak için, kamu kesimi mesleki eğitimden kademeli olarak çekilmeli, bu konudaki inisiyatif yerel aktörlere ve özel sektöre bırakılmalı” diyor strateji belgesi. Toplum bunları da alkışlama noktasına geliyor. Özelleştirmeler medya ve basın aracılığıyla da hegemonya tesisi ciddi bir şekilde ilerliyor. Mesela, kara delik tartışmaları. Yıllardan beri özelleştirmenin en önemli meşrulaştırma aracı olmuştur kara delik. Biz genellikle emek örgütleri olarak kara delik yok, biz o kara deliği kapatırız biçiminde savunmalar üretiyoruz. Halbuki kara delikleri savunmamız gerekiyor. Çünkü, kara delikler, ya da egemenler için kara olan her şey, bizim için beyazdır. Biz bu kara delikleri alın teriyle, kanla, tırnakla oluşturduk. Görevimizse onları büyötmektir, küçölmek, yok etmek değil. Bizim o kara delikleri savunmamız gerekir. Benzer şekilde ucuza gitti tartışmaları. Özelleştirme yapıyor, itirazımız sadece ucuza gitmesine. Özelleştirilmesine değil, niye ucuza gitti, yani iyi para verselerdi, tamamı gibi savunmalar geliştirdik. Bir diğer şikayetimiz de, özelleştirilen firmaların yabancıya gitmesi oldu. Bu tartışmaların kışkırtılması, bir bardak suda kopartılan fırtınalar, düzen partilerinin Gümrük Birliği Anlaşmasını başarı olarak tanımlayıp bu başarıyı aralarında paylaşamama görüntüleri, benim başarımdır, hayır benim başarımdır şeklinde yüröyen kısır tartışmaların tamamı hegemonyayı pekiştirmiştir.

Toplumsal algı nasıl değişiyor? Toplumun algısı bürokratlar arasındaki çekişmeye odaklanıyor ve halk “paylaşamıyorlarsa o zaman bu Gümrük Birliği bizim için iyi bir şey” diye düşünmeye başlıyor. Türkiye'nin AB adaylığının başladığı 1999 Helsinki Süreci sonrasında da benzer durumlar yaşanmış, emek örgütleri için propaganda amaçlı özel toplantılar düzenlenmiştir. Bu toplantılardan benim de DİSK adına katıldığım, çok lüks, bir otelde, düzenlenen atölye çalışmasında şunu gördüm. Tartışmalar sırasında toplumun AB üyeliği lehinde bir görüş benimsemesinin sağlanması amaçlanıyordu. Moderatör olan kişi “bu topluma Avrupa Birliğini kabul ettirmek için, küçük beyaz yalanlar söylenebilir” diyordu. Nedir o beyaz yalanlar? diye sorduğumda “Mesela, Avrupa Birliğine üye olursak, herkes dört yabancı dil öğrenecek” diyebiliriz cevabı verildi. “Ama bu tamamen yalan, böyle bir şey yok” diye itiraz edecek oldum, halk da başlangıçta öyle diyecek, biz de bakın Hollanda'ya, bakın Belçika'ya deriz diye açıklama yapıldı. “Bu halkların dört yabancı dil biliyor olmasının ölkelerinin Avrupa Birliği üyelikleriyle ilgisi yok, onlar da kalkıp size peki bakın, Fransa'ya derse ne diyacaksınız?” dediğimde ise “Olsun onlar onu düşünene kadar, biz yol alırız” diye cevap verildi.

Sonradan öğrendim ki, Avrupa Birliği bütün aday ölkelerde benzer araçları, benzer yöntemleri kullanmış. Gerçekten de bütün aday ölkelerde toplumsal algıda hegemonya bir şekilde tesis edildi. Sonradan zaman içinde başka duyumlar, başka etkenlerle bu hegemonyanın etkisi giderek azaldı, ama 99'dan 2005'e kadar geçen süreçte emek örgütlerinin gerçekliğin bilgisini verme konusundaki bütün uğraşlarına rağmen, Avrupa Birliği toplumun genel kabulünü gerçekten almıştı.

Ne yapmalı ya da ne yapmamalı konusunda da bir iki şey söylemek istiyorum. Bilmiyorum duyduunuz mu, “muz zamanı” (Banana Time) diye bir şey. Bu Donald Francise Roy’un 1959 yılında monoton emek süreçlerinde, monotonluğun üstesinden gelmek için geliştirdiği bir strateji aslında.

Şöyle yapılıyor. Her sabah fabrikada bir işçinin öğlen yemeği kumanyasından bir muz kayboluyor ve işçiler yaklaşık 20 dakika, yarım saat hep birlikte arkadaşlarının kaybettiği muz aramaya başlıyorlar. Sonuçta bir yerlerde buluyorlar, ama bu rutin bir oyun haline geliyor ve işçiler işin yarım saatini bu şekilde kendileri için hem sosyalleşmeleri amacıyla, hem iş monotonluğunun azalması bağlamında kullanabiliyorlar.

Benim önerim şu. İşçiler üretim sürecinde sadece öğlen yemeklerinden bir muz kaybetmiyor. Kaybettikleri, ama sırf sahip oldukları bilgisine vakıf olmadıkları için arama gereği duymadıkları çok önemli bir şey var. Onlardan her gün düzenli olarak çekilen artı değer. Acaba biz Banana Time oyununu işçi sınıfına artı değeri anlatmada kullanamaz mıyız? Bu tip araçları, bu tip oyunları kullanmamız mümkün mü?

Yine yabancılaşma ve hegemonya arasında çok önemli içsel bağlantılar var. Yabancılaşmamız, hegemonik rejimleri, baskı rejimlerini kolayca kabul etmemizi, içselleştirmemizi sağlıyor. Bu acaba yıkılabilir mi, yabancılaşma ve hegemonya arasındaki içsel bağlantılar koparılabilir mi? Bununla ilgili de yaşadığım bir örneği yine paylaşmak istiyorum. Belki bazı arkadaşlarım, daha önceki anlatımlarım dolayısıyla biliyordur. Tekrar olacak, başlıyalım. DİTAŞ’ta Birleşik Metal’in örgütlenmesi sırasında çok çileli bir süreç yaşandı gerçekten. Sekiz ay süren zor bir süreçti. Niğde’de kurulu DİTAŞ ve işvereni Aydın Doğan tam bir direniş, bir sermaye direnişi gösterdi ve 400 işçiyi lokavta giderek, örgütlendikleri için kapının önüne koydu.

Sekiz aylık bir süreç olduğu için, kış mevsimini de kapsayan bir grevdi bu. Bu süreçte uluslararası örgütümüz, Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu bana ısrarla, “Gaye bir uluslararası bağlantı bul ki, DİTAŞ sorununu çözelim” diyordu. Ben de Niğde’deki Şube Başkanıyla, Genel Merkez yöneticileriyle görüşüyor, sürekli onlara soruyorum: “DİTAŞ ihracat yapmıyor mu ?” diyorum, bana herkes hayır, ihracat yok. İthalat yapmıyor mu? diye soruyorum, tamamen yerli girdi kullanılıyor yanıtını alıyorum. Hiçbir yabancı ortak yok mu? dediğimde, tamamen yerli sermaye diye cevap veriliyor” ve ben bir türlü o uluslararası bağı kuracağım özelliği yakalayamıyorum.

Sonunda bir sabah uyandım, sendikaya gittim. Biliyorsunuz, Türkiye’deki grev yasalarına göre, her grevde işgücünün belli bir yüzdesi grev boyunca fabrikanın içinde kalmak zorundadır. Sanıyorum yüzde 10 kadarı, DİTAŞ sürecinde de bu böyleydi. Onlar grevci işçiler, ama fabrikanın içinde bulunmak zorundalar. Şubeyi aradım ve fabrikanın içindeki üyelerimizden bir arkadaşla görüşmek istediğimi söyledim? “Hocam ne yapacaksınız, biz size bütün bilgiyi verdik” dediler ama ben ısrar ettim. Sürece o kadar yabancıyım ki, telefonda şöyle konuştum. “Arkadaşım, ne ürettiğinizi, nasıl ürettiğinizi bilmiyorum. Ürettiğiniz şey böyle kolilere konulup gönderilen bir şey mi?” dedim. Yedek parça çünkü. “Evet Hocam, koliye koyuyoruz” dedi. Üstüne etiket yapıştırıyor musunuz, gideceği yerle ilgili dedim, “evet Hocam yapıştırıyoruz” o etiketlerde yer alan bütün bilgileri liste halinde istiyorum. Hocam hep Türkiye dedi, ben istiyorum dedim. Tam bilgi istiyorum. Firma adı, hangi ile gittiği, bunların tam bilgisi. Bir de siz üretiminizde hammadde, yardımcı madde kullanıyor musunuz dedim, tabii kullanıyoruz dediler. Onlar da size kolilerle mi geliyor, evet. Onların da tam listesini istiyorum, etiket bilgileri. Firma adı, hangi ilden geliyor, vesaire.



Arkadaşlar; liste bana bir geldi. DİTAŞ'ın kullandığı hammaddeler, kullandığı yardımcı maddeler ve üretimini yaptığı şirketler yüzde 70 oranında yabancı şirketler. Ama Türkiye'de faaliyet gösteriyorlar. Örneğin Mercedes'e üretim yapıyor, ama Mercedes İstanbul'da diye, onu yabancı diye tanımlamamış. Üretim araçlarının bilgisine sahip olmak neden önemli, neden bu kadar hayati? Bu da soyut emek açısından, az önce artı değer, Banana Time ile ilişkilendirilip ilişkilendirilemeyeceğini sorguladım.

Üretim süreçlerinde, özellikle nihai ürünün, nihai ürünün değerinin belirlenmesinde soyut ve toplumsal emeğin ne kadar önemli olduğunu biliyoruz. Dolayısıyla, DİTAŞ'ta üretilen ürünün değeri tek başına DİTAŞ işçileri tarafından belirlenmiyor, ama bu bilgi onlarda yok. Kullandıkları üretim aracı da, hammadde de kendindeki değeri nihai ürüne aktarıyor ve nihai ürünün değeri bütün bu emeklerin toplamı üzerinden belirleniyor.

Dolayısıyla, Marks "dünyanın bütün işçileri birleşin" dediğinde, bunu bir slogan olarak söylemedi, bu işçilerin hepsinin çıkarlarının sermayenin ortak değer havuzunda zaten ortaklaştığını gördüğü için bunu söyledi. Uluslararası dayanışmayı, emeğin dayanışmasını, ete kemiğe büründürmenin yolu da üretim araçlarıyla ilgili bilginin, bütünlüklü bilginin işçi sınıfına doğru ve tam olarak aktarılmasıyla ilintili.

İttifaklar kurmada belli zorluklarla karşılaşılıyor. Emek örgütlerinin de karşılaştığı zorluklar var. Bu zorlukları aşmak mümkün mü? Ben mümkün olduğunu düşünüyorum. Çok zor olduğunu kabul etmekle birlikte, yanlıştan uzak durmanın, Praksisle mümkün olduğunu, yani teorik bilgiyle, pratik hareketin ortaklaşmasıyla mümkün olduğunu düşünüyorum. Praksis benim için örgütlü ve bilinçli insan eylemi. Dolayısıyla, bu şekilde teoriden kopmadan, ama teoriyi başat hale getirip, pratiği de yok saymadan, ikisinin birlikteliğini unutmadan, doğruları bulabilir miyiz? Ben bulabileceğimizi düşünüyorum.

Emek örgütlenmelerinde öncelikler yeniden gözden geçirilebilir mi? Soruyu soruyorum ve ben cevabını kendi açımdan vermek istiyorum. Gözden geçirilmek zorunda. Önceliklerimiz hatalı olabilir mi sorusunu sormama gibi bir lüksümüz yok. Örneğin bugüne kadar emeğe dair bir şey söylediğimizde, ana eksen olarak tek bir muhatabımız vardı. Örgütlü emek, sendikalı emek. Odalarda örgütlü emek; ama hep örgütlü emek. Hepimiz dönüp oraya bakıyorduk. Artık bu önceliği değiştirmek zorundayız. Yok saymayalım, örgütlü emek hâlâ çok önemli, ama çok daha önemli göz ardı ettiğimiz çok geniş bir işçi sınıfı kategorisi var: Güvencesizler. Aslında güvencesizlik olgusu örgütlü emeği de kapsayarak büyük bir hızla yayılmakta. Güvencesizler Hareketi dediğimiz yavaş yavaş da olsa bir nüve halinde de olsa örgütlenmesini başlatmış bir grup var. Pek çok mahrumiyet içerisinde çabalarını, örgütlenme yönünde sürdüren bir grup. Giderek genişleyeceği kesin.

Son olarak, konumlandırılmış bilgiye değinmek istiyorum. Bunu biz kullanamaz mıyız, tıpkı sermayenin yaptığı gibi. Yani, hep sermaye mi bize kendi konumlandığı, biçtiği elbiseyi giydirecek? Biz de işçi sınıfından yana bilgi aktarımlarını konumlandırılmış bilgi üzerinden yapabilir miyiz?, Üstelik bizim yapacağımız yalan ve kurgu da değil. Temelini gerçeklikten alıyor. Çok teşekkür ediyor ve vaktimi aştığım için önce Başkandan, sonra hepinizden özür diliyorum.

**Oturum Başkanı-** Çok teşekkür ederiz. Gerçekten bütün sunumlar zenginleştiriciydi. Kapitalizm yaşayan canlı bir organizma ve her hastalandığında patronlar gerekli ilacı, yaşlandığında da gençlik aşısını anladığımız kadarıyla yine bize üretiyorlar. Onları yok etmek, ortadan kaldırmak yerine, yaşamlarını sağlayan da yine

bizler oluyoruz. Bu oturumla ilgili olarak salon katkıları ve sorularını toplu olarak almayı öneriyorum. Ardından da yeniden yine zamanımızı iyi kullanarak, benzer sıralamayla sizlerin sorularının yanıtlanmasını sağlamaya çalışacağız. Yine sizlerin varlığında da plaket töreni ve Sonuç Bildirgemizle ilgili bölümü de birlikte tamamlamayı düşünüyoruz. Söz salonda, buyurun.

**Yücel AYAZ-** Sorum Gaye Hanıma. DİTAŞ'la ilgili ne olduğunu merak ettim Gaye Hanım, onu uluslararası bağlantı ve Mercedes sonucunda bir işe yaradı mı, onu merak ettim, teşekkür ederim.

**Eylem YENTÜRK-** Sayın Aydın Çubukçu'ya kısa bir sorum var. Dediği nokta çok doğru. Sol dışı süreçlerde hegemonya her an sürekli 7-24 bize baskısını dayatıyor. Peki, sol içerisinde, özellikle sosyalizm solu bize hegemonya olarak bastıran süreçlerle ilgili ne diyeceksiniz? Sol içerisinde, sosyalizmsiz solu bize hegemonya olarak bastıran süreçlerle ilgili ne söyleyecek?

**Soru-** Gaye Yılmaz'a bir sorum var. Özellikle sunumu için teşekkür ediyorum ayrıca. Aslında çok açık bir şekilde belirtildi. Hegemonya vesaire ve kapitalizm kendi içerisinde ve kendi kurgularıyla sizin aktardığınız kadarıyla aslında yol da sunuyor. Tersinden düşündüğümüz zaman da bunu çok net bir şekilde görebiliyoruz. Ama benim kafamdaki soru şu. Sendikaların, gerekse diğer emek örgütlerinin kendi içerisindeki hegemonya, kendi içerisindeki çatışma nedir? Ben bunu merak ediyorum ve asıl temel olan şeyse, bu hegemonya, bu emek örgütlerinin içerisindeki hegemonya nasıl aşılabilir? Teşekkürler.

**Soru-** Önce Aydın Beye, gerçeğin görünür hale gelmesi dediniz. En son, en güncel gerçeğin görünür hale gelmesi olayı Recep Tayyip Erdoğan'ın rahatsızlanması ve ameliyatı olayı. Kanun Hükmündeki Kararnameyle profesörlerin herhangi bir hastaya özel olarak bakım yapması yasaklandı adeta. Ama söz konusu olan Recep Tayyip Erdoğan olduğu anda, bu yasak göz ardı edildi. Ama basın ve yayın bu göz ardı edilmeyi olayı saptırarak ve Recep Tayyip Erdoğan'ın sağlık durumuna, topluma yansıtarak, gerçeğin görünür hale gelmesine engel oldu. Ne diyorsunuz?

Sayın Gaye Hocamız kamu kuruluşlarının özelleştirilmesi değil, bence özzerleştirilmesi gerekiyor. Bu konudaki görüşünüz nedir?

**Soru-** Hocalarımızın sunumlarından dolayı, katkılarından dolayı teşekkür ediyorum kendi adıma. Yalnızca şunu sormak istiyorum. Yani tüm gelişen sistemlerde sosyalizm de dahil olmak üzere, iktidar zoru tanımlarken, bunun dışında tarihsel süreç içinde iktidarın ve zorun olmadığı dönemlerin olduğunu da biliyoruz. Bunu çağımıza uyarlarsak, nasıl bir yapının ortaya çıkması gerektiği konusunda da bizleri aydınlatırlarsa sevinirim.

**Yusuf GEMİCİ-** Ben Mehmet Beye bir sorum olacak. Ben öğretmenim, okul geliştirme adı altında, toplam kalite yönetimi adı altında aslında sosyal devletin çizdiği o belirlenmiş çalışma ilişkilerini dışına çıkan bir sürü iş yükü getiriliyor ve çoğu zaman da bunlar mevzuat dediğimiz o yasal zeminin dışında angarya. Bugünkü anayasaya göre angarya olan şeyler.

Şimdi, sosyal kapitalizmi savunma yanılığısına düşmeden, sosyal devlet içerisinde kazanılan hakları savunmada direncin örüleceği yer sizce neresi. Bir de dirence örerken, örgütlü emeğin temsilcileri, bugünkü Türkiye'de ya da dünyada aslında yeni bir Ortaçağ'ın yaşandığı dönemde bir yalanı ortaya çıkarmak çok daha kolayken, kendilerinden beklenen rolleri oynayabiliyorlar mı? Düşüncelerinizi almak istiyorum, teşekkür ederim.

**Özgür Hüseyin AKIŞ-** Ben Aydın Çubukçu'ya bir soru sormak istiyorum. İşçi ve emekçilerin hayatını kolaylaştırmak için mücadele eden sendikalar ya da siyasi partiler eşitsiz iktidar karşısında, eşitsiz bir savaşın içerisindeyken, işçiler ve emekçiler ve bunu savunan siyasi partiler ve sendikalar yenilgiye mahkûm mudur? Yani, yenilgiye alışmak zorunda mıdır? Üzüm yemekten kasıt nedir, bunu sormak istiyorum.

Bir de Gaye Hocama kısa bir sorum olacak. Bu da sendikalar içerisindeki o bürokratik yapılar sendikaların genel merkez binalarında sıkışıp kalması ve şu andaki örgütlü işçi sayısının sendikalarda giderek azalması ya da şöyle söyleyeyim. Emek mücadelesi veren, işçi sınıfının haklarını savunması gereken sendikaların git gide güç kaybetmesi, iktidara yakın sendikaların, yandaş sendikaların güç kazanması, buna karşı emek sendikalarının bir şey yapamıyor oluşu, sendikalar tüzüğünün değişmesi gerektiğini düşünüyor musunuz, asıl sorum bu Hocam. Teşekkür ediyorum.

**Özlem ÖZKAN-** Ben de her üç konuşmacıya çok teşekkür ediyorum. Benim sorum Mehmet Zencir Hocaya olacak. Hastanelerde toplam kalite yönetimi aslında 1995'ten beri var olan bir şey. Özellikle; Sağlık Bakanlığı hastanelerinde uygulanan bir uygulama. Fakat, daha çok hemşireler üzerinden olması, hemşire örgütünün gerektiği kadar refleks göstermemesi ve diğer örgütlerin, diğer emek örgütlerinin de belki önceliğinden düşmesi nedeniyle, hep göz ardı ettiğimiz ve bıraktığımız bir şey oldu. Ama bu hastanelerin yeniden yapılanma sürecini de biliyoruz ki biz, artık toplam kalite yönetimi uygulamaları sadece hemşireler için değil, bütün sağlık, emek gücü için inanılmaz bir emek sömürsü olacak.

Peki, biz bundan sonra ne yapalım sağlık emek örgütleri olarak; nasıl bir strateji geliştirelim?

**Celal BAYAR-** Aydın Hocaya sormak istiyorum. Hegemonya anlatırken, burjuvazinin ya da kapitalist sistemin bir ideolojik hegemonyası, bir savaşımı olarak anlatıldı. Bir emek örgütünün yöneticisi olarak baktığımda, bizim savaşımız daha küçük bir alanda kalıyor. Toplum genelde bir ikna ediliyor; genelde bir hegemonya altına alınıyor. Örneğin, bir canlı örnek üzerinden gitmek istiyorum. KÖYDES projeleri ve TOKİ projeleri var. TOKİ projelerine eğer baktıysanız, Ankara'da Samsun Yolu'ndan girdiğinizde, bir Samsun Yolu'nda, bir de Eski Kömürlük'de büyük projeler var, konutlar var. Ankara'ya doğudan girdiyseniz, ilk gördüğünüz TOKİ projeleridir. Devam ederseniz, Çiftlik Kavşağı'nda 300 milyona, Mamak'takiler 60 bin lira.

Oradan geçerseniz, eğer çevre yolundan devam etmek isterseniz, Yakupaptal'da büyük bir proje. İstanbul, Eskişehir Yolu'na devam ederseniz Yaşamkent'in hemen ilerisinde bir proje. Sendikacı olduğum için Anadolu'yu dolaşıyorum ve bütün şehirlerde mücavir alan sınırları dışına çıkarılmış ve şehri ilk girdiğinizde, on kilometre kaldığınızda, ilk gördüğünüz TOKİ projeleri. Sadece bu 10 kilometre şehrin dışına çıkarılması, o on

kilometre arasında babasından kalan tarlası bahçesi olanın, burası arsa olacak, zengin olacağı umudu. Burada toplumun büyük bir kesimi hegemonya altına ya da ikna ediliyor. Bu düzene ikna ediliyor. Köydes projeleri: Kars'ın bin yıllık köyüne kanalizasyon yapılıyor ya da bin yıllık köyüne su götürülüyor. Biz sol sosyalistler bunları çok hesap etmeden, bu gerçeklikleri görmeden, bu halkla temas etmeden, daha çok doktoriner, daha çok hitabi teori çözümlmeleri. Bunlar elbette çok önemli katkılar, bunları küçümsediğim için değil; ama bunlara bakmadan, AKP nasıl oy alıyor, yüzde 50 nasıl oy aldı denilirken, bunlara bakmadan yaptığımızda, çok söyledikleriz çok teşekkür ederim.

**Güllü HANOĞLU-** Önce sunumlarınız için hepimize teşekkür ediyorum.

Benim sorum Gaye Hanıma. Gaye Hanım Banana Tiwe'den bahsetti. Sağlıklı çalışan bir eleman olarak, bir işçi olarak benim sormak istediğim şu: Biliyorsunuz aylık eğitimler veriliyor bizlere. İşçi sağlığı ve iş güvenliği her eğitimden çıktıktan sonra, o oyunlardan bahsediyorsunuz da, bizler kendimize vakit ayıran, maalesef işçiler değiliz. Ben arkadaşlarıma böyle şeyleri çok önermiştim. Bu konularda ne yapabiliriz diye. Ama inanın, dışarı çıktığımda, sabah işe gidiyoruz, akşam çıkıyoruz, iş stresi, iş yoğunluğundan başka bir şey yok. İnsanın kendine ayırdığı bir zamanı bile yok, vakti yok. Nasıl oyunlar öneriyorsunuz ki, bu işçinin üstündeki stres ve yoğunluk, yani istekli olarak girsinler.

Bir de Aydın Hocama sormak istiyorum. Sloganlarımızı biliyorsunuz, hep "Tayyip sonun Mübarek olsun" hep diyoruz, ama sabah arkadaşımızla da konuştuk. Mübarek biliyorsunuz 30 yıl kaldı, Tayyip'in de bir 30 yıl kalmasını kaldırmamız mümkün değil. Sizler de, ben fiili mücadelenin evet olması gerektiğine inanıyorum. Sizler bu konuda ne düşünüyorsunuz, teşekkür ederim.

**Yakup ÖZBEY-** Aslında, sorum herkese, salondaki herkese. Çünkü, burada çok sayıda örgüt var. Özellikle düzenleyen dört örgüt var, ama diğer katılımcılar da var. Şimdi, toplam kaliteden bahsetti Mehmet Zencir hocam. Toplam kalite üniversitelerde bize öyle bir şekilde verildi ki, biç o dersten çıktığımızda, Türkiye'de niye yaygınlaşmıyor? Hani bize hocalarımız anlatırdı, kitapta yazardı, şu firma uygulamaya başladı, şu yılda derdi, biz sabırsızlanırdık, niye? Türkiye'nin tüm firmaları, hatta tüm kamu kurumları bu uygulamaya geçmiyor? Sebebi toplam kalitenin birinci ilkelerinden en önemlisi. "Toplam kalite yönetimi koşumsuz müşteri ve çalışan memnuniyeti esas alır" diyor. Müşteri, biz de hastane çalışanları olarak hastayı artık müşteri olarak görmeye başladı.

Burada şu var. Çalışan memnuniyetinden bahsediyordu. Bize çalışan, üretimin her safhasında var. Kalite çemberlerine katılarak, fabrikanın bütün üretiminde söz sahibi ve orada var. Böylesi bir eğitim sistemi. Yani, bize üniversitelerde anlatılan, hatta hayatın diğer noktalarında anlatılan bu yalanı deşifre etmek için ne yapacağız? Biz örgütler kendi eğitim kurumlarımızı, kendi emek akademilerimizi, bu beyaz yalanlar dedi ya, söyledikler bir beyaz yalan da bizim girişimcilik dersimizde anlatılan bir şeydi. Her gerçek, her doğru, her yerde söylenmez derlerdi bize. Bize bunu da öğretmeye çalışırlardı.

Bu onların kendilerince beyaz dedikleri yalanlara karşı, biz kendi eğitim kurumlarımızı, kendi çalışmalarımızı ne zaman başlatacağız, bunu merak ediyorum.

**İbrahim TATAROĞLU-** Ben Aydın Çubukçu'ya sormak istiyorum. Bu Mısır'daki Tahrir'de oluşan, gelişen süreçle ilgili bir sorum olacak. Salt bunu onur mücadelesine

indirmek doğru mudur diye sormak istiyorum. Çünkü, orada mücadele biraz da neoliberal politikalara karşı, neoliberalizmin getirdiklerine karşı bir mücadele geliştirdi. Keza, şu an tekrar Tahrir Meydanı'nda o insanları görüyoruz ve salt onur mücadelesi olsaydı, Mübarek gittikten sonra, tekrar hareketlenme yaşanmayacağını düşünüyorum.

Buradan Walt Street, Walt Street'i işgal et ya da Londra'yı işgal et gibi hareketlerin bir ikili iktidar oluşturup, bir direniş mevzisi yaratabileceğini düşünmek ve bunun ekseninde bir çalışma yürütmek gerekir diye düşünüyorum. Daha sonra da işte bu hegemonyaya karşı nasıl bir mücadele etmeliyiz? Türkiye'de zaten son gelişmelere göre antiemperyalist bir çağrı eşliğinde, biraz da geçmişin ayak izlerinden bir mücadele yürütülürse, tekrar bir başarı yakalayabileceğini düşünüyorum, teşekkür ederim.

**Oğuz ZENGİN-** Şimdi, kapitalizm her gün kendini yeniliyor. Tamam, ama emek örgütleri ve daha doğrusu, sendikalar kendini yenilemiyor. Şöyle bir şey var. Şimdi, bizim sendikayı diyelim önce kurmak için, memurların haklarını alacağız, koruyacağız diye bir şeyle başlıyoruz, sonra da öyle bir noktaya geliyor ki, sistemi savunur duruma gelmiş oluyoruz. Bunu aşacak, onun etkisinden kurtulacak nasıl bir yöntem geliştirebiliriz? Sorum bu.

**Soru-** Adana'dan geliyorum. Tekstil işçisiyim, 15 yıldır tekstil atölyesinde çalışıyorum. 15 yıldır sigortasız çalışıyorum. Ben soru sormayacağım, burada şok olduğum bir şeyi paylaşacağım. Ben iki gündür burada sizi dinliyorum, burada anlatılanları dinliyorum, takip ediyorum. Burada anlatılanları dinliyorum, takip ediyorum. Burada anlatılanlar gerçekten çok farklı şeyler. Bir de işçi sınıfının hayatında yaşadığı koşullar, işyeri ortamındaki yaşam koşulları. Arada dağlar kadar fark var, bu beni şok etti. İşçi sınıfı, yani sadece tekstil sektörü değil. Aynı zamanda tarım sektörü ve diğer hizmet sektörü o kadar çok sömürülüyor ki, burada anlatılanlar neredeyse bizde hiçbir tanesi bizde payı yok.

Tekstil sektörünü özellikle ben kısa bir şekilde anlatmak istiyorum. Tekstil sektörü genellikle genç yaştaki çocuklarımızı sömürüyor; bayan kardeşlerimizi sömürüyor. Futbolcu şeyine benziyor, bir futbolcu 30 yaşından sonra mesleği bırakır, ama bir servet kazanır. Ama bir tekstil işçisi 30 yaşından sonra bu mesleği bırakır, ama bir servet kaybeder. Mesela, ben 30 yaşındayım. Son iki üç yıldır psikolojik de sorunların da olduğu bu meslekten, bu yaştan sonra bu kadar emek verdim ben bu işe, yani işi bırakmayı düşündüm, mesleği bırakmayı düşündüm. Psikolojik tedavi de gördüm. Sonra düşündüm, ben neden bu mesleğimi terk edeyim ki? Sonra arkadaşlara danıştım ve Adana Tekstil İşçileri Platformunu kurduk. Geçen hafta da bir basın açılması yaptık. Gerçekten tekstil işçileri çok sömürülen bir sektördür. Yani, tekstil işçileri 14-15 yaşlarında bu işe başlar, 30 yaşlarında bu işi bırakır, kesinlikle kimse devam etmez. Ben 15 yıldır bu işi yapıyorum. Emekli olan bir kişi görmedim. Gerçekten ben emekli olan hiç kimseyi görmedim bu işte. Yani, bizim tekstil sektörü biz gençlerin en dinamik, en enerji yollarını sömürüyor yani. Sürekli gençler bu işi yapıyor, ben bunu paylaşmak istedim, teşekkür ediyorum.

**Oturum Başkanı-** Çok teşekkür ediyorum, sağ olun. Sizin sorularına yine konuşma sırasıyla yanıt vereceğiz. Ben Aydın ağabeyin yanıtlar arasında bir de hegemonya-ideoloji ilişkisini tartışarak, bir parça bahsederseniz, uygun olur diye düşünüyorum, sevinirim buyurun.

**Aydın ÇUBUKÇU-** Bana gelen soruları şöyle bir sınıflandırırsak zaten, hegemonyanın değişik boyutlarıyla ilgili sorular var. Bir arkadaşım Mısır’la ilişkin bir şey daha söyledi ve onu açıklamamı istedi. Bir de sola hegemonik meselesi onu çok anlayamadım, o yüzden bir şey değinmeyeceğim. Onu ayrıca bir dışarıda konuşalım.

Şimdi, Onur Hocanın sorusu aslında çerçeveyi biraz daha netleştirecek ideoloji ve hegemonya arasındaki inişli bakımından. İlginç, hikâyeler dinliyorum, son zamanlarda bu Karaburun’a gitmem çok Börtlütçe meselesi birçok bakımdan aydınlattı. Bir soruşturmamızda, sohbetimizde köylülerden birisine “bu isyan niye çıkmıştır, sence nedir sebebi, sana anlatılan duyduğun bir şey var mı?” diye sordüğümüzde. “Şöyle düşünün, biz toprağı ekip biçiyoruz, öbürü gemicilik balıkçılık yapıyor, bize karışan görüşen yok.

Bir gün birileri çıkıp geliyor, silahlı adamlar. “Bize vergi vereceksiniz, asker vereceksiniz” diyorlar. “Niye vereceğiz?” “Buranın Allah’ın, ben de Allah’ın buradaki temsilcisiyim, bak elimde de peygamber bayrağı var” “Allah Allah” “Allah Allah’ı görürsen sen” kelleyi de uçuruyor. Yani, silah var elinde, bir de Allah’ın gölgesi olduğuna dair iddiası var. İdeoloji ve kaba güç, ikisi birden geliyor.

Vergi istiyor, ben çağırıldığımda da silahı alıp askere geleceksin, benim için savaşıyorsun. Niye, ben devletim. Şimdi, benim kafamdaki devlet tahayyülü, devlet teorisi sınıfların oluşması vesairenin tamamen dışında bir eşkıyalık olarak anlatılıyor köylü tarafından. O eşkıyalık zamanla kurumsallaşıyor, gücünü genişletiyor, toprakların genişletiyor, hakimiyeti altındaki insan sayısını artırıyor ve imparatorluk oluyor.

Hakikaten ilginç bir hikâye. Yani işin aslında bir bakıma doğrudan doğruya tarihin nasıl algılanabileceğine dair birtakım işaretler de içeren bir hikâye bu. Gerçekte o beylikler dönemi falan onlara baktığınız zaman, hikâye çok temel bir gerçekte oturuyor. Devletsiz, başsız, kendi halinde yaşayan halk topluluklarının üstünde birileri gelip, ben beyim, ben padişahım, ben bilmem neyim diyor. Ama iki tane aracı var. Kılıç ve ideoloji. Kılıç olmadan ideoloji pek işe yaramıyor. Adam iddia ediyor, “ben Allah’ın yeryüzündeki gölgesiyim, alemim” diyor buna inandırma o kadar kolay değil, inanmazsan kafanı keserim dediğin yerde, adam ne yapalım eyvallah diyerek, kabul ederim diyerek geri çekilebiliyor.

Bütün bu ilişkiler boyunca temel iki unsurdan birisi, yani devletin bir sürü baskı aracından öte, bir de tabii ki ideolojik alanı var. Ama o yalnızca ideoloji denilince, şöyle anlaşılması gerekiyor. Asıl problem orada. Belirli kuralları, normları, işte belli başlı direkleri olan bir mamul düşünce tarzı. Marksist ideoloji deriz, bellidir içeriği bellidir. Dinsel ideoloji deriz bellidir, faşizm deriz bellidir. Buradaki ideolojiyi genel olarak, yani hegemonyanın aracı olarak kullanılan ideolojiyi daha çok bir dünyayı yanlış bilinç formları altında algılamak tarzı olarak anlamak daha doğru olur.

İnançlar gelenekler toplumda genel olarak egemenlik kurmuş düşünceler, alışkanlıklar, töreler vesaire. Bütün bunların dünyaya verdikleri anlam ve o anlam aracılığıyla giriştiğimiz algılama çabası herhangi bir formu kolay kolay yapıştıramayacağımız tümer bir ideoloji oluşturur. Bugün mesela parça parça, değişik biçimlerini gördüğünüz şeyler. Ne diyeyim “Kızılbaşlık” meselesi hakkındaki genel “Sünni” algı yahut Kürtlerle-Türkler arasındaki meselelere ilişkin milliyetçi algının içselleştirilmiş biçimleri, halk tarafından nasıl yorumlandığına dair.

Onun gündelik hayat içinde aldığı değişik biçimler. Doğrudan doğruya bir yazar, bir parti, bir ne bileyim ideoloji üretme grubunun söylediklerinden daha farklı olarak,

onları da içermek üzere alan, hayatın içine sinmiş haliyle yönlendirdiği, yönlendirme gücüne de sahip düşünceler, inançlar bilinç biçimleri, genel olarak bunlar.

Bunlara genel olarak baktığımız zaman, tarihten gelen birtakım uzantıları yaşadığımız günlerin etkisini, medyanın etkisini vesaireyi de içerip, hegemonyanın gerçekleşmesine hizmet edecek bir katkıda bulunuyorlar. O işlerin oluşması, rızalığın oluşması, onayın oluşması gibi. Burada tabii ki sistemli ideolojik çalışmaları bir kenara bırakamayız. Bunar onun oluşmasına katkıda bulunan şeyler. Yani, yalnızca inançların varlığı değil, o inançların siyasal olarak nasıl kullanıldığı da çok önemli. Ona siyasal bir içerik, siyasal bir işlev kazandırmak elbette örgütlü güçlerin, partilerin vesairenin elinde olan bir şeydir, onlar yaparlar bunu.

Bunu yapabilmeleri için, bir zeminin olması lazım; bir temel üzerine hareket edebiliyor olmaları lazım. Tepeden bir şeyler dayatarak gitmezler. Var olanın içinden dolaşarak, var olanın içinde zaten dolaşmakta olan bir biçim verip, onu kendisinin kılarak, hareket ettirebilirler.

Bugün AK Parti'nin başarıyla yaptığı şey budur. Mesela, zannederiz ki, genel olarak öyle düşünüyoruz. Dini inançlar AK Parti'nin başlıca dayanaklarından birisidir. Yani, onun Müslümanlığı kullanarak oy aldığı düşüncesi toplumumuzda yaygın. Oysa son yapılan anketlere bakıyoruz, AK Parti'nin tercih edilmesinde bu en zayıf unsurlardan birisi, yüzde 20'ler civarında. Daha çok icraat daha çok Tayyip Erdoğan'ın kişisel karizması vesaire, bunlar oy topluyor. Ama inanç sistemi, Müslümanlık vesaire gibi propagandalar yüzde 20'ler civarında sadece. Çok düşük öbürlerine göre.

Demin arkadaşım güzel örnekler verdi. Aslında, tamamen katılıyorum. Onlar doğru şeyler. Öyle bir görünüş örülmüştür ki, TOKİ'lerde, işte değişik hizmetler, demokratikleşme, açılımlar vesaireyle hem kalkınmacı, hem demokrat bir parti izlenimini vermiştir. Bunu çeşitli yollarla başardı. Son birkaç söyleyeceğim. Reklamcılarda son zamanlarda şöyle bir şey var. "Malın kendisini övme dönemi kapandı" diyorlar. Yani, şu bir bardak su o kadar nefistir ki, çok temizdir, çok faydalıdır falan. Onu boş ver, o dönem geçti. Sadece bunu içen adamı öveceksin. Sen ne akıllı adamsın, bizim malımızı kullanıyorsun. Aferin sana ya, bak ne kadar güzelsin, bizim malımız sana çok yakıştı.

Bunu AK Parti son dönemde çok yoğun bir biçimde kullandılar. En son şeyi o şarkılı klipte "Siz ne kadar yüce milletsiniz, siz ne kadar iyisiniz, siz ne kadar hoşgörülüsünüz, siz güzelsiniz, size de Tayyip yakışır" gibi bir propaganda. Bütün bu teknikleri kullanarak, bütün bu araçları becerikli bir biçimde, bütün o dünya sermayesinin tecrübesini yığdılar buraya, yapıyorlar, yalnızca bunların becerisi değil bu. Dünya kapitalizminin bütün tecrübesini bunların egemenliği için seferber eden bir güç var tabii.

Sonuçta da olan oluyor. Yani, TOKİ'lerin altında yatan gerçeği ben biliyorum, Gaye biliyor, Mehmet biliyor. Ama halka sor, "kira verir gibi ev sahibi oluyorum" diyor. Onun nasıl bir soygunun parçası olduğu, kentsel dönüşüm vesaire nasıl bir rant yığılmasının, nasıl bir paylaşımın yolunu açtığını gel de anlat şimdi. Buna rağmen, "yenilgiye mahkûm muyuz?" dedi bir arkadaşım. Asla öyle bir şey yok. Yenmek bizim kaderimiz. Bizim önümüzde duran şey kazanmak. Gelip geçici olan onlar. Bir gün bu biriken şeylerin her sözün, yaptığımız her eylemin, çıkardığımız her broşürün, vesairenin karşılığını alacağımız bir an gelecektir.

Mısır'a da değinirim de, orada onur mücadelesi vermiyorlar. Bütün o ekme, işsizlik, yoksulluk üzerinde yükselen öfke kendisini bir sloganda dile getiriyor. Onur ve

hürriyet, mesele bu. Yoksa onun ve hürriyet için kimse ayağa kalkmaz. Sonuçta onun ve hürriyet adını verdiği o biriktirdiği şeylerin kendisidir. Teşekkür ederim.

**Mehmet ZENCİR-** Bana da daha çok toplam kaliteye göre sosyal devlet kazanılan sorusu diye algıladım. Yanılıya düşmeden, şunu söylemeye çalışıyorum. Önce bir toplam kaliteden gidersek, toplam kaliteyi özetle kamu çalışanları açısından daha yakın tanık olduğum üzere, hastanede de tanık olduğumuz için oradan başlayabiliriz aslında. Toplam kaliteyi biz demokratik bir şey algıladık. Bu özeleştiri yapmamak zorundayız. Biz kendimiz sağlık çalışanları hastanenin yönetimine katıldığımızı düşündük. Süreçte öyle standartlaştırırsa, netleştirilirse, daha kaliteli bir hizmet olacağını düşündüğünüz için katkı sağladık. Bir kere böyle bir özeleştiri yapalım. Biz programın arkasını demek ki görmemişiz. Aynı şey eğitim sektörü içinde geçerli.

Sonradan şu çıktı. Toplam kalite yönetimiyle hastanede başlayan, her bir sürecin tek tek yapılandırıldığını görülünce, tabii o zaman başımıza taş düştü. Her bir birim bizim oluşturduğumuz, standartlaştırdığımız her bir birimin fiyatlandırıldığını gördükten sonra, zaten hızla o geçmiş değerlendirme, özeleştiri bence verilebilir ve hızla yeni bir tarza döndü. Temel sorun şuna geliyor zaten. Biz ne üretiyoruz, eğer biz kullanım değeri mi üretiyoruz, değişim değeri mi üretiyoruz. Bence sağlıkçılar bu soruyu çok sordular ve mücadelelerde bu durum çıkıyor.

Eğer biz değişim değeri üzerinde odaklanırsak, zaten sistem bize kazan kazan teorisini yapıyor. Burada mücadeleyi perspektif açısından, sağlıkçılar açısından kritik. Eğer ben bir klinikte kazan kazanı oynarsam, zaten politika bana bunu söylüyor, ne kadar çok kazanırsam, istersem emeğin hakkının yüzde 100'ünü alsam bile, asıl hizmetin, çarkın dönmesini sağlamış oluyorum.

Buradaki bence kritik soru, sağlıkçılar açısından cevaplayabilmemiz gerekiyor. Eğer biz metalaşmış bir üretime döneceksek ve bununla ilgili bir işlem yapacaksak, hükümet patronlarımız da, biz de bunu taşımaya hazır yani, böyle bir sorunları yok yani. Çünkü, onlar biliyor ki, bizim payımız dağıtılacak, o dağıtılan payda zaten bizim parçalanmış yapıyı biliyorlar; bizim dağıtılmış parçamıza, taşerona belli bir ücret de, bir ücreti ayırarak toplam ücret maliyetini azaltma potansiyeli ellerinde var. Onun için bu performans lafını kullanmış durumdayım.

Bu nedenle, bizde belki kritik olan şu. Şu yanılıya zaman zaman düştüğümüzü düşünüyorum. Kendi adıma, bir ölçülebilir, elde edilebilir kazanç peşindeyiz. Örnekler olarak, yani bizim koyduğumuz mücadele stratejisi neyi kazanacağız koysun, kazanırsak üyelerimiz peşimizden gelir. Ama baktık ki, Mısır'da başka bir şey oldu. O damla damla, tüm toplumsal hareketini oluşturabiliyor. Eğer biz parça parça koyduğumuzda, bütünü ilgili bir şey söylemediğinizde, sistem zaten böyle bir kavgayı istiyor. Böyle bir kavga kendi zemini içerisine olan bir kavga olduğu için, emeğin ya da sağlığın değişim ve üretmesi noktasında bir kavga olduğu, o yanılmasını yaratma olduğu için buna çekmeye çalışıyor.

Bence buna dikkat etmemiz gerekir. Ama Türkiye için düşünürsek, Türkiye'de ben sosyal devlet olduğunu hiç düşünmediğim için, hiçbir zaman da olmadığını düşündüğüm için, biraz daha rahat konuşabiliyorum. Ama rakamlardan gidersek, Türkiye'de işçileşmeden gidersek, yani emeğini satarak geçinenlerin sayısından gidersek. Bunlar Türkiye'de hem tam neoliberal politikalarla birlikte gittikçe arttığını biliyoruz yani. Bu rakamların kazanımları çok az. Yeni giren, Türkiye'deki emekçi sınıfların sosyal devlet aşamasından, taşıdığı kazanımı olan oran 100 tane emekçimiz varsa, bunun yüzde



10'unu geçmez yani. Eğer biz bu yüzde 10'u hedefleyen bir mücadele stratejisi yaparsak, oradaki arkadaşım sorar işte, ben 30 yaşında tekstili bırakıyorum diyor.

Bu nedenle, Türkiye mücadelesini yeniden inşa etmek zorundadır. Mutlaka koruyalım, o ayrı bir olay. Ama biz kendi emekçilerini inşa yeniden inşa edecek mücadelesini. Şunu da bilmemiz gerekir ki, talepler zaten, sosyalist taleplerin uzlaşma zeminidir. Kazanım dediğimiz budur ve bugün için biz rahatlıkla şunu söylememiz gerekir. Ben sağlık hakkı yani sosyalizmle mümkündür diyebiliyor, yani bunu diyebilmemiz gerekiyor. Eğer böyle bir yola çıkmadığımızda, her taraf karşılığında olumsuz olarak görebilme potansiyelimiz var diye düşünürüm.

Kazan kazan teorisinin bizim sağlık ortamında çok büyük bir tehlike olduğunu düşünüyorum. Kamu çalışanları olarak işçi sınıfın görmeyen, kamuya odaklanan bir özeleştirinin zaten mutlaka bu örgütlerin yapması gerektiğini söylüyorum. Eğer biz tekstildeki fabrikaları bugün gözümüzü dikiyorsak, bu bizim bir özeleştirisi sürecimizdir diye değerlendirmek gerekiyor. Ama arkadaşımız unutmasın, bir isyan bayrağını tutmuştur demektir. Bunun kazancı ne zaman gelir? Sosyal olaylarda zamanla ilgili bir öngörü çok mümkün değil. Sosyal olayların birikimiyle ilgili olayı çok şey yapmıyoruz.

Dünkü toplantıda bir arkadaşım, hekim arkadaşım bizim son Kanun Hükmünde Kararnameyle devletin şirketleşmesiyle ilgili bir sunum yapmıştı. Şirketleşen bir devletle karşı karşıyayız. Diye. Şunu anlamadı yani, devlet bu kötülükleri nasıl yapabilirdi? Devlet algımız demek ki sağlık alanında ya da başka bir alanlarda olumlu algılar da var, yani eşkıyalığın ötesinde.

Kapitalizm ve devleti ayrı ayrı tutarsak, işte o devletçilik dediğimiz o yapının hastalığına düşebiliriz ki, bunu nasıl yapabilir sorusu inatla üç kere söz aldı ve bunu bir devlet yapamaz, bu kadar kötüye giden bir şey yapamaz diye algıladı. Doğrudan kapitalizm dönemi dünyada, dünyada öyledir ve zaten dünya bunu koymuştur. Bu kadar her bir ülkede değişik yerlerde, değişik isimlerle çıkan isyan hareketleri kapitalizmden bağımsız olmadığını düşünüyorum.

**Gaye YILMAZ-** Çok haklısınız, Yücel genç arkadaşım. Ben zaman baskısı dolayısıyla yarım bıraktığının farkındayım. Özellikle de siz sorunca hatırladım. 8 ay boyunca çözülemeyen grev bir haftada çözüldü, o bilgi edinildikten sonra. Şöyle bir şey yapıldı. O bilgiyle birlikte Uluslararası Metal İşçileri Federasyonuna gittik ve söyledik. Mercedes dahil, pek çok uluslararası firmaya üretim yapıldığını anlattık. Bunun üzerine Uluslararası Metal İşçileri Federasyonu Mercedes'i masaya oturttu, dize getirdi. Tam bir hafta geceli gündüzlü bir baskının sonucu da. Açıkça şunu söylediler "Eğer Aydın Doğan'a Birleşik Metal'i örgütlü sendika olarak kabul etmeye ikna etmezseniz, dünyadaki bütün Mercedes fabrikaları şartel indirecek" dediler ve bunun üzerine Mercedes Genel Merkezi Aydın Doğan'a baskı yapmak zorunda kaldı. Aydın Doğan yapmam dediğini yaptı. "Bir DİSK sendikasını almam, bir DİSK sendikasını işyerine sokmam" diyen Aydın Doğan o sendikayı tanımak, kabul etmek zorunda kaldı.

Özellikle hikayenin sonunda öyleydi. En önemli kısmını atladığımı sizin sorunuz üzerine fark ettim. Sendikalar içi hegemonya son derece önemli. İki soru hemen hemen aynı, sona doğru sorulardan birisi de sendikaların değişmesi gerekmiyor mu? İktidara yakın olan sendikaların güç kazanması, bu ikisine birlikte cevap vermek istiyorum.

Aslında, iktidar hegemonyayla son derece ilintili bir kavram. Sendikaların içerisinde de iktidar ve güç mekanizmaları, güç merkezleri oluşmakta, oluşuyor. Bu yalnızca

yönetimler düzeyinde değil. Sendikalarda çalışan uzmanlar arasında da olan bir konum. Mesela, size şöyle bir örnek vereyim. Örgütlü sendikalarda en başat daire, en güçlü daire örgütlenme ve eğitim daireleridir. Gücünü şundan alır bu iki daire. İşçilerle doğrudan ilintilidir, birebir tanır. Yönetimler çekinir bu dairelerin uzmanlarından. En önemsiz olanlar uluslararası ilişkilerdir, değeri yoktur, anlamı yoktur, kimsenin korkmasını gerektirmez. Zaten çok teknik bir iş yapıyordu. Sendikalar da benim çalıştığım 14 sene boyunca keşfettiğim diyeceğim, çünkü başka bir yerde duymadım.

En kötü bir şey, bu sistemin iş bölümünü birebir alıp, benimseyip, aynısını uyguluyor olmalarıdır. Hiçbir daire diğer yoldaşını, kendi işine bulaştırmamak için özel bir çaba sarf ederler. Mesela, Gaye örgütlenmenin bilgisine vakıf olmamalıdır. Benzer şekilde x toplu sözleşmenin bilgisine sahip olmamalıdır. Oralarda hegemonyalar oluşturulur, tekeller oluşturulur ve o tekeller üzerinden yürür.

Uluslararası sendikalarla kurulan ilişkilerde, sendikal içerisindeki iktidar mekanizmalarını sürekli besleyen, güçlendiren başka eğilimlerdir, göz ardı edilmemesi gereken eğilimlerdir. Uzun yıllarca hep şunu duydum, yabancı sendikalardan. “Siz Türkiye’de yanlış yapıyorsunuz, özelleştirmeye karşı çıkmamalısınız, bu Türkiye nasıl bir ülkedir ki, siz oturup kalkıp, küreselleşme konuşuyorsunuz. Bizim Avrupa’da hiç böyle bir konumuz yok” ama bunlar hegemonya oluşturmanın araçlarıdır sevgili dostlar. Sizin iç işlerinize müdahaledir. Tartıştığınız konulara müdahaledir.

Avrupa Birliği konusundaki tercihlerimize müdahaledir. En önemlisi fonlar bu hegemonyaların kurulmasında. Sendikalar için çok etkilidir fonlar. Avrupa Birliği fonları sendikalar açısından ancak Avrupa’da bir sendikayla işbirliği üzerinden kullanılabilir durumda. Türkiye henüz tam üye olmadığı için, bu fonları kullanmasının tek yöntemi bir Avrupa sendikası üzerinden fonlara erişebiliyorlar. Ama bunun çok ağır bir bedeli var.

Sizin eğitim kolunuza birebir müdahale ediliyor. Özgürce eğitiminizi düzenleyemezsiniz. Avrupa Birliği hangi konulara izin veriyorsa, siz o konuları düzenleyebilirsiniz. Peki, bu konular neler? Sosyal diyalog, Avrupa iş konseyleri, şirketlerin sosyal sorumluluğu. Bu konulardaki eğitime kesenin ağzı açık. Sendikalar o paralara ulaşabilmek, o fonlara ulaşabilmek için bunları da kabul ediyor. Dolayısıyla, bizim burada eleştirdiğimiz, sabahtan beri eleştirdiğimiz pek çok hegemonik araç, fonlar aracılığıyla, örgütlerin içerisine kadar sızıyor. Bir de gene bununla bağlantılı sendikaların kesinlikle değişmesi gerekiyor.

Birincisi, iktidar mekanizmalarının tümünden bu iktidar odaklarının tümünden ortadan kaldırılması lazım. Yani, sendika yönetimlerine seçilmek bir ayrıcalık olmaktan çıkarılmalı. Bu aynı zamanda işyeri temsilcilik düzeyi için de geçerlidir bu söylediğim. Bu olay rotasyonlarla yürütülmeli. Ödüllendirme mekanizmaları tamamen bitirilmeli. Bana göre sendikaların gerçekten emek örgütlerine dönüşümü için şart olan koşullar.

Hukuka biat etmiş bir örgütlülük, hayır 21. Yüzyılda hiçbir şeye ulaşamaz böyle bir örgütlülük. Nitekim, görüyoruz da, ama pek çok sendika hâlâ mücadele süreçleri yerine, hukuksal alanda şansını denemeyi yeğliyor. Bu bir güzellik sağlıyor örgütlere. Sokaklara çıkmamış oluyorlar, efendi efendi, paşa paşa mahkemelerde gidiyorlar, geliyorlar, altı ay sonra tekrar yeniden gel, zaman uzuyor. Bu arada işçilerin direngenliği bitiyor, militanlık güçleri en alta kadar geriliyor. Bitmiştir, artık fiili durum yaratmanın zamanı çoktan geldi geçiyor. Emek örgütlerinin bu gerçekliği görüp, buna göre hareket etmeleri gerekiyor.

Çok soyut ve üstence gelebilir söylediklerim; ama hegemonyayı aşmak da başka türlü mümkün değil. O zaman boşa konuşuyoruz, boşa konuştuğum diyelim. Eğer bunlar çok üstenci soyut, hadi kolaysa gel yap dedirtecek şeylerse bu söylediklerim, o zaman sabahdan beri siz de, biz de zamanımızı çok boşa harcadık diye düşünüyorum.

Kamu kurumlarının özleştirilmesi konusu. Sevgili Hocam ben böyle konulara diyalektik bir kuşku ve şüpheyle yaklaşıyorum. Neden böyle yaklaştığımı bilgisini de sizinle paylaşmak isterim. Dün “Devrimci ve Halkçı Belediyeler Sempozyumu”nda anlattığım bir şeyi, bugün burada hegemonya bağlamında anlatmak durumundayım. Bizim savunduğumuz pek çok haklar da dahil olmak üzere, pek çok kavram sistem tarafından altı yeniden dolduruluyor, bambaşka amaçlar için kullanılıyor. Mesela, özleştirme benim aklıma öncelikle katılım, katılımcı demokrasi, öz yönetim gibi kavramları getiriyor.

Bunların hepsi çoktan sistem tarafından ele geçirilmiş, yoğun bir şekilde sermaye birikim amacıyla kullanılır vaziyette. Mesela, katılımcı demokrasi bizim en çok savunduğumuz şey. Daha 1960'lı yılların ikini yarısında bununla ilgili sistem geliştirilmiş. Katılımcı demokrasi merdiveni oluşturulmuş. Yedi basamaklı bir merdiven, merdivenin en alt basamağında bir yerellik, herhangi bir şeye hayır, istemezlik diyor. Kentsel dönüşüm olabilir, HES'ler olabilir, yerel olarak bir çalışma, üretim ortamını da alabiliriz. Bir direniş olabilir.

Bu merdivenin amacı 7. basamak, en üst basamağa geldiğinde o grup, o yerellik herhangi bir grupsa, tabanda itiraz ettiği şeyi savunur duruma getirmek. Pek çok aşaması var. Terapi, manipülasyon gibi hastalık ya, bir şeye tepki göstermek. İsyen etmek bu bir hastalık olarak tanımlandığı açık. Yedi basamak boyunca tedavi ede ede, rehabilite ede ede yedinci basamağa getiriyorlar ve yedinci basamakta o istemem dediği şeyi savunur duruma getiriyor. Bu hegemonya açısından çok önemli ve bu tam da bizim özleştirme, halk katılımı, katılımcı demokrasi dediğimiz alanlarda uygulanan bir hegemonik biçim.

Dolayısıyla, artık biz kendi kavramlarımızı durup düşünüp yeniden üretmek zorundayız. Mehmet arkadaşımın altını çizdiği örneğin, haklar kavramı yerine, biz artık kullanım değerlerini savunmalıyız. Kullanım değerlerini işçi sınıfının bütün ücretli kesimin masasındaki, sofrasındaki ekmek haline getirmediğimiz sürece, bu mücadelede kazanmamız o kadar kolay değil.

İş yoğunluğunu Banana Time'yi nasıl uygulayacağız? Sevgili arkadaşım, çok haklısınız, ama biz bunun kolay bir şey olduğunu zaten söylemedik ve Banana Tiwe gibi uygulamalar sermayenin icazetine karşı bir başkaldırıdır. Yani, siz sabah 9 akşam 6 biz sağlıkçılar çok yoğunuz diyorsunuz, çok doğru. Tekstilci arkadaş, siz üretim süreçlerinden haberiniz bile yok, bu da çok doğru. Biz burada bütün bunları aşmanın yolunun kolektif örgütlenme, direnme ve başkaldırı olduğunu söylüyoruz.

Banana Tiwe dediğim örnek bir başkaldırıdır ve iş monotonluğunu aşmak için yapılmıştır. Dolayısıyla, tabii ki siz bunu tek başınıza yapamazsınız. Örgütlüseniz, sendikanızla birlikte, örgütlü değilseniz, derhal örgütlenerek ve bütün çalışma arkadaşlarınızla birlikte kolektif bir biçimde o iş süreçlerini, o hegemonik süreçleri kırmak için başkaldırmanız gerekiyor ya da kısır bir döngünün içinde devam edeceksiniz. Teşekkür ederim.

# BİLDİRİ SUNUMLARI

## SÖZEL BİLDİRİLER

**Celal ÇEVİRGEN** (TRT Haber Merkezi Kameramanı)-Değerli katılımcılar; hepinizi saygıyla selamlıyorum. TRT Haber Merkezinde kameraman olarak görev yapmaktayım. Bu kongreye haber kameramanlarının sorunlarını anlatmak üzere katıldım. Genelde gittiğimiz işlerde insanlar muhatap olarak bizleri görüp, sorunlarının çözümü için bizlerle birtakım şeyleri paylaşmayı isterler; ama maalesef biz ancak aktarmakla yetinebiliyoruz. Burada da yine kendi sorunlarımızla alakalı size bir sunum yapacağım. Yaklaşık 15 dakikanızı alacağım.

Haber kameramanları; öncelikle haber kameramanının bir tanımını yapmak istiyorum. Çünkü beş yıllık bir süreç içinde Türk Standartları Enstitüsü haber kameramanlarının meslek çerçevelerini belirleyen bir tanım düzenledi. “Toplumsal sorumluluk bilinciyle ulusal ve uluslararası ekonomik, sosyal, siyasal, kültürel, sportif ve toplumsal olayları, savaşları ve doğa olaylarını yerinde izleyen, izlediği olayları inisiyatifini kullanarak, meslek etiği, habercilik kuralları ve sanatsal yetenekleri çerçevesinde görüntüleyen, çektiği haber görüntülerinin en kısa sürede yayına ulaşmasını sağlayan kişi. Buna ek olarak bir de televizyon haberciliğinin olmazsa olmaz ögesi görüntüyü üretirler” diyor.

Haber kameramanında olması gereken birtakım özellikler var. Bunları geçmek istiyorum. Meslek çerçevesi belirlenmiş bir mesleğe yaptıklarını göstermek amacıyla yazdım bunları. Sorunları varsa, ben üç başlık altında size aktarmak istiyorum. İş güvenliği, çalışma ortamları ve sağlık sorunları. İş güvenliği haber kameramanlarının çalışma alanları her türlü kazaya, hatta can kaybına sebep olabilecek tehlikeli ortamlardır.

Savaş bölgeleri gibi tehlikeli yerlerde çalışırken, hayat sigortası yapılmamaktadır. En ufak bir şekilde fiziksel sağlığı bozulduğu zaman, mesleğini icra edememekle, yüz yüze kalmaktadır. Bu riskle büyük oranla karşı karşıyadırlar. Haber kameramanları birçok kurumda iş güvencesinden yoksun; yani 212 nolu Basın Yasası kapsamı dışında çalışırlar. Düşük maaşla, fazla mesai ücreti ödenmeden, gece gündüz çalışmaktadırlar.

Yaşları ilerleyip, en fazla 40-45 yaşlarına ulaştıklarında emekliliklerini hak edemeden, çeşitli bahaneler öne sürülerek, çok rahatlıkla işlerinden çıkarılmaktadırlar. Haber kameramanlarının yüzde 90'ı bu durumla karşı karşıyadır.

1980'li yılların sonuna doğru özel televizyonların yayın hayatına başlamasıyla beraber haber kameramanları özel sektördeki yerlerini almışlardır. Günümüze kadar, yani yaklaşık 20-25 yıllık bir süre içinde özel televizyonlarda çalışmış haber kameramanlarından sadece 4-5 tanesi mesleğini yaparak, emekli olma şansını yakalamışlardır bu da iş güvenliğiyle alakalı sıkıntının ne derece büyük olduğunu göstermektedir.

Çalışma alanları her yer demiştim. Fotoğraftaki, kayıttaki kameraman, sızlıkların arasına haber arıyor. Bu da herhalde bunu çok net olarak gösteriyor. Savaş bölgeleri, toplumsal olaylar, spor karşılaşmaları, uluslararası zirveler, tabii afetler, terörist eylemler vesaire. Çalışma ortamlarından birkaçıdır.

Fotoğraflarla bunları göstermek istedim. Bir terör eyleminin tam ortasında görüyorsunuz. Şu anda sol taraftaki fotoğrafta çatışma ortamı devam ediyor. Kameramanlar da polisle beraber siper almışlar, görevlerini yapmaya çalışıyorlar. Sağ tarafta bir ameliyathanede.

Yine bir binanın çatısında, bir binanın balkonunda görüyorsunuz haber kameramanlarını. Toplumsal olaylarda, üst taraftaki resimde gaz ortamında kurtulmaya çalışıyorlar. Sol altta yine bir arbedenin içinde çok tehlikeli bir ortamda görevlerini ifa etmeye çalışıyorlar. Sağ tarafta yine bir toplumsal olaydaki fotoğrafı görüyorsunuz. Savaş bölgeleri, savaş bölgeleri genelde korumasız ve çok tehlikeli bölgelerdir. Birçok zayıf meslektaşlarımız açısından burada görülmektedir.

Fotoğraflarda mesela birkaç kaza, cephede şu anda çatışmalar sürüyor. O fotoğraftaki benim. Afet, deprem, sel basması gibi birçok yer görev alanlarının içinde bulunmakta. Çalışma alanlarıyla ilgili fiziksel zorluklar dışında, çalıştıkları bölgelere uygun teçhizat, donanım ve kıyafetler kurumları tarafından karşılanmamaktadır. Örneğin, deprem bölgesine giden, gönderilen bir ekibin, karavan, çadır, kumanya, vesaire gibi ihtiyaçları kurumu tarafından karşılanmadığı için, başının çaresine bakmak durumunda kalmaktadırlar.

İşte fotoğrafta da Van depreminde birkaç gün arabada yattıktan sonra, bir taksi kulübesinde geceyi geçiren meslektaşlarımızın mutlu halini görüyorsunuz. Haber kameramanlarıyla yapılan bir anketin sonuçları daha çarpıcı bir şekilde ortaya koyacaktır. Meslekle alakalı tehlikeleri. İstatistikler sonucunda 20-25 yıllık meslek hayatı baz alındığında, yaklaşık 100 farklı ülke ve farklı çalışma koşullarını yaşamak zorunda kalıyorlar.

Meslek hayatları boyunca ortalama 3-4 milyon kilometre yol kat ediyorlar. Ortalama on civarında savaş görüyor ve bir o kadar savaş ortamında görev yapıyorlar. Görev esnasında kaza geçirenlerin oranı yüzde 85, yaralananların oranı yüzde 80 meslek hastalıklarına sahip olanların oranıysa yüzde 75 civarındadır. Sanırım dünyada hiçbir meslekte bu korkunç olayları görmek mümkün değil. İşte hayatlarının büyük bir bölümünü tarihe yön veren, önemli olayların içinde geçiriyorlar. Bunun da vermiş olduğu sorumluluk ayrıca psikolojik bir baskı sebebi oluyor.

İkinci bölüm olarak sağlık sorunları. Ağır malzemeler diye bir başlık atmışım. Mesleğimizin gereği kullandığımız kamera uçayaklı. Malzeme çantası sürekli yanımızda olması gereken minimum malzemedir. Bu malzemelerin toplam ağırlığı 30 kilograma yaklaşmaktadır. Bazen bu malzemelerin yanına 3G cihazı, ışık seti, görüntü montajlamak amaçlı bilgisayar, bunun gibi birçok unsur da eklenmektedir.

Bu malzemeleri meslek hayatımız boyunca taşımak birtakım kalıcı fiziksel rahatsızlıklara sebep olmaktadır. Bu ağır koşullar sebebiyle vücudumuzda meslek hastalığı olarak bilinen bel ve boyun fıtığı, omuz çökmesi en çok rastlanan rahatsızlıklarımızdandır.

Sağlıksız ortamlar ve sürekli seyahatler. Haber kameramanlarının çalışma alanları birçok tehlikelerle doludur. Kameramanlar toplumsal olaylar, sel, deprem gibi tabii afetler, terör eylemleri, tatbikatlar, savaş bölgeleri ve benzeri son derece kazalara, yaralanmalara ve can kaybına açık ortamlarda çalışmaktadırlar. Araştırdığımız takdirde, yukarıda bahsettiğimiz sebeplerden dolayı ölen ya da yaralanan birçok haber kameramanının basında haber olduğunu görmeniz mümkün olacaktır.

Bir araştırmaya göre, haber kameramanı meslek hayatı boyunca 3-4 milyon

kilometre yok kat etmektedir. Bu sonuçta kazalarla karşılaşma yüzdelерinin ne kadar fazla olduğunu açıkça göstermektedir. Fotoğraftaysa, 9. Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel'e yapılan bir suikast girişiminde yaralanan bir meslektaşımızın fotoğrafıdır.

Bunun yanında radyasyon diye üçüncü bir başlık atmışım. Cep telefonlarının yüzlerce zararından bahsedilen günümüzde, haber kameramanları 10-15 tane GSM hattına aynı anda kullanan 3G cihazını taşımaktadırlar. Bu cihaz çok zararlı radyasyon değerlerine sahiptir. Buna kafamıza yapışık bir biçimde kullandığımız kameradan yayılan radyasyon da eklendiğinde, durum gayet vahim bir hal almaktadır.

15-20 yıl önce bir canlı yayını yapmak için, 15-20 personel kullanılırken, bugün teknolojinin gelişmesiyle o zamanki 15-20 kişinin yaptığı işlemi sadece haber kameramanı tek başına yapmaktadır.

Bir de psikolojik sorunlar var tabii. Tüm bu fiziki unsurların yanı sıra, haber kameramanlarının psikolojik yıpranmalarında başlı başına bir sorun haline gelmiştir. Bilimsel birçok araştırmada dünyanın en stresli işlerinden birisi olarak haber kameramanlığı gösterilmektedir. Hemen hemen gittikleri tüm işlerde bir şeyleri kaçırma veya görüntüleyememe kaygısıyla görev yapmaktadırlar.

Buna paralel olarak buldukları tehlikeli ve gergin ortamlarda kendilerini koruma endişesi içinde çalışmaktadırlar. En çok depresyona giren meslek grupların başında haber kameramanları gelmektedir. Fotoğraf gördüğünüz bir toplumsal olayda yaralanan kameraman uzun bir müddet bunun travmasından kurtulamamaktadır.

Sonuç olarak, çok acil şekilde kanunla güçlendirilmiş bir mesleki örgütlenmeyle sorunlara çözüm bulunması gerektiğini düşünmekteyim. Tabii, haber kameramanı olarak size kendimizi görüntülerle anlatmanın daha uygun olacağını düşündüm. Bir de küçük videom var, onu da izletmek istiyorum.

Hepinize teşekkür ediyorum.

**Sultan ÖZER** (*Evrensel Gazetesi Ankara Temsilcisi*)- Merhaba. Katılımcıları, salonu saygıyla selamlıyorum. 19 Kasım'da Türk Tabipleri Birliğinde gazetecilerin, "Sağlık Çalışanlarının Sağlığı" konulu bir çalıştay yapmıştık. O çalıştaydan da çıkan sonuç burada sizlere sunum yapmamız ve daha sonraki süreçte bu dört örgütün de katılımıyla çalışmalarını biraz önce değerli hocamızın sunduğu gibi bir alan çalışmasına dönüştürmek. Türkiye'de olmayan bu alandaki verileri ortaya çıkarmaktı.

Ben sizlere şimdi, basın medya çalışanlarının çalışma koşul ve ortamlarında karşı karşıya kaldıkları idari ya da politik baskının sağlıklarına etkileri konusunda sunum yapacağım. Öncelikle KESK, DİSK, TTB ve TMMOB'ye, gazetecilere bu olanağı sağladıkları için teşekkür ediyorum. Çünkü, şimdiye kadar buna benzer bir konu gündeme gelmedi. En azından gazetecilerin sağlığı konusunda herhangi bir çalışma olmadı.

Gazetecilere idari baskı deyince, elbette çalıştıkları kurumlar, yöneticileri, patronlarından gelen baskılar politik baskılar iktidarlardan yine yöneticilerden gelen baskılar anlaşılabilir. 1980'lerden sonra medya sahipliğindeki değişiklik gazeteciler üzerindeki baskıları da beraberinde getirmiştir. O zamana kadar gazete sahipleri, gazete patronları, gazetecilerken, özellikle 80-90'lardan sonra büyük bir oranda bu yapı değişmiş ve gazete sahipleri medya patronları aynı zamanda şirketleri olan, bankaları olan, enerji şirketleri olan ihalelere giren büyük holdingler olmuştur. Bu da elbette gazeteciliği kâr-zarar ilişkisine getirmiştir.

Böyle olunca da gazeteciler, gazeteciliği kendi çıkarlarını artırmak, kendilerine kâr sağlayacak çalışmalarda kullanır hale gelmişlerdir. İhalelere girmek için medyayı, basın organlarını kullanmışlardır. Özellikle, bundan önceki koalisyon hükümeti döneminde çıkarılan RTÜK Yasasıyla medya patronlarının kamu ihalelerine girişinin önu tümüyle açılmıştır. O zaman kadar farklı isimlerde bu tür ihalelere girerken medya patronları, RTÜK Yasası'ndan sonra tümüyle bu ihalelere rahatça girer olmuşlardır. Furya halinde süren özelleştirmelerden pay kapmaya çalışmışlardır. Bu da artık Turgut Özal'ın sıkça dile getirdiği "2,5 basın var" sözünü günümüze geldiğinde, artık 1,5 basın neredeyse var dedirtecek düzeye gelmiştir.

Bu medya sahipliğindeki değişiklik ve bir bakıma da yandaş medyalık AKP hükümetiyle iyice doruğa çıkmıştır. AKP hükümetinin işbaşına gelmesinden sonra, tam bir iktidar yanlısı medya oluşmuştur. Bizim yandaş medya dediğimiz, bunun dışında kalanlar ya bir şekilde susturulmuşlardır, etkisiz hale getirilmişlerdir.

Hükümete eleştiri yöneten gazetecilerin akreditasyonları iptal edilmiştir. 2008'de 7 gazetecinin Başbakanlığa girişinin yasaklanması gibi, görev yaptıkları kurumlara girmesi engellenmiştir. Daha önce Genelkurmay'da vardı. Başka kurumlarda da geliştirildi. Giderek artan hale geldi istenilmeyen soru sorulduğunda ya da yazı yazıldığında, o gazeteciler hakkında patronlarına şikâyetle bulunularak, o kişiler ya zapturapt altına alınmıştır ya da işten çıkarılmışlardır.

Şimdi, Türkiye tarihinin en yoğun gazeteci tutuklamalarının yaşandığı dönemi yaşıyor. Şu anda 70 civarında, gazeteci tutuklu. Uzunca bir süredir özgürlüklerinden mahrum, cezaevlerindedir. Binlerce gazeteci hakkında yine binlerce dava var. Bir gazeteci hakkında bir bakıyorsunuz, sadece bir mahkemede yüzlerce dava açılmış. Bu şekilde gazeteciler korkutulup, sindirilmeye, iş yapamaz hale getirilmeye çalışılıyor. Örneğin, Ahmet Şık, Nedim Şener son örneğidir. Üstelik bu gazeteciler açığa çıkarılmasında katkıları olduğu, Ergenekon gibi bir davadan, o davanın ya da Ergenekon örgütünün bir parçası gibi gösterildiler ya da işte bugüne kadar yazılarında hep barış çağrıları yapan Ragıp Zarakolu'nun aynı şekilde gözaltına alınıp, tutuklanması.

90'larda hepimiz çok yakından biliyorduk. Daha çok Kürt gazetecilere yönelik, Kürt basınına yönelik faili meçhuller vardı. Türkiye bu bakımdan da birinci durumda belki. Çok çatışmalı savaş ortamındaki ülkeler dışında, en çok gazetecinin öldürüldüğü ülkelerden birisi yine Türkiye. 60-70'e yakın gazeteci öldürülmüş durumda.

Sabahattin Ali'den, Metin Göktepe'ye, Hırant Dink'e, Ape Musa'ya kadar iktidarlar gazetecileri öldürerek, susturmayı denemişlerdir. Şimdi öldürmüyorlar "canları biraz daha güvende" ya cezaevlerinde ya da işsizler.

Birkaç somut örneği de sizlerle paylaşmak istiyorum. Örneğin, Anadolu Ajansı ve TRT örnekleri var. Zorla emekliliğe sevkler çok yoğun yaşanıyor. AKP Hükümeti ile bu iki kurum da AKP'nin kurumu haline getirildi. Anadolu Ajansı'nda 100 civarında gerçekten bugüne kadar yetişmiş, işini bilen gazeteciler özellikle sendikal kadrolar zorla emekli edildiler. İşlerinden olanlar var. Örneğin, Suriye muhabiri görevinden alındı, yazdığı haberden dolayı. Çalışma hayatının Ankara açısından en iyi gazetecilerden birisi olarak bildiğimiz Gazeteciler Sendikasının Ankara Şube Başkanı Göksele Yıldırım pasif bir göreve verildi.

Örneklerini çoğaltmak mümkün. Anadolu Ajansı'na Genel Müdür olarak Kemal Öztürk göreve getirildi. Bir dönem önce Bülent Arınç'ın Meclis Başkanlığı döneminde danışmanıydı. Daha sonra Başbakanlık Danışmanı oldu, Başbakanlık Danışmanlığı

döneminde de gazetelere manşet olmuştu. Gazetecilerin eline soru tutuşturan ya da sorulacak soruları önceden görmek isteyip, sansür uygulayan bir kişiydi. O geldiğinden bu yana Anadolu Ajansı haberlere gitmiyor. Örneğin, eskiden olsa Anadolu Ajansı muhabiri burada bulunurdu ve bu üç günlük kongreyi izlerdi. Ama şimdi artık bunları göremiyoruz. Onun dışında yapılan haberler beğenilmezse servis edilmiyor Diyarbakır'a gittiğimizde, oradaki Anadolu Ajansı çalışanını gördük ki, sürekli cami haberleri yapması isteniyor. Onun dışındaki diğer haberlere ya gönderilmiyor ya da yapıldığında da servis edilmiyor.

Şimdi benzer uygulamalar, çok yoğun olarak TRT'de de yaşıyor. Sürgün furyası, zorunlu emeklilik çok yoğun olarak bu iki kurumda devam ediyor. En son tabii, sadece bunlarla da sınırlı değil. Star son el değiştirdikten sonra, Ankara Bürosu'nda temsilciler, haber müdürleri ve kameramanlar geri kadrolarda görevlendirildiler ya da işten atıldılar. Bu bir toplu işten atma ancak buna karşı hiçbir yaptırım uygulanmıyor. NTV olayını hepimiz biliyoruz. Banu Güven, Can Dündar ya da Ruşen Çakır hepsi işlerinden oldular. Muhafif haber yapmak yok artık televizyonlarda çığırından çıkmış durumda. Sadece suya sabuna dokunmayan çevre haberleri. AKP'nin bu santral projelerine karşı köylülerin ya da ayağa kalkan yöre halkının sesini duyurma şeklinde de değil. Bir bakıma otu, böceği anlatan çevre haberleri istenir hale gelmiştir.

Bütün bunlar elbette baskıların bu boyuta gelmesi gazetecilikte tehlikeli olan otosansürü beraberinde getiriyor. Bugün baktığımızda, sansürden kötü ne ver denilse, otosansürdür ve gazeteciler bunu yapar hale geldiler. Ben uzunca süre Başbakanlık muhabirliği de yapmıştım. O akreditasyonu iptal edilenlerden birisiydim. Orada gazeteciler kendi sormadıkları soruları, benim daha rahat sorduğum için gelip benden rica ederlerdi. "Biz bunu soramıyoruz, lütfen sorar mısın?" çünkü, gazeteci orada bir soru sorduğunda, eğer bakan ya da başbakan ya da herhangi bir bürokrat bu soruyu beğenmediğinde, hemen doğrudan muhabirin yöneticisi aranır ve ya en kötü ihtimalle bir daha bu gazeteciyi Başbakanlıkta Parlamenteoda ya da Dışişleri Bakanlığında, Milli Eğitim Bakanlığında istemiyoruz, başka birisini gönderin baskısı yapılır.

Elbette bu böyle olunca da gazeteciler soru sormayan, sadece kendilerine anlatılanı veren konuma getirildiler. Teyp konumunda bir bakıma, o konuma getirildiler. Gazeteciler Anadolu Ajansı'nda Türkiye Gazeteciler Sendikası örgütlü. Anadolu Ajansı dışında diğer basında da örgütlü, ancak elbette yetkisi yok. Sayısı az olduğu için örgütlülüğü yoğun olmadığı için de toplu sözleşme imzalamak mümkün olmuyor. Tabii, bunları Ercan Başkan anlatacak sizlere.

Bu örgütsüzlüğün yanında bir de başta dediğim gibi tutuklamalar, TCK'nın Terörle Mücadele Kanununun, CMUK'un ilgili maddeleri gazetecilerin tepesinde Demokles'in kılıcı gibi sürekli baskı altındalar.

Elbette, sağlık konusunda da söyledim. Çok kısa onu da aktarmak istiyorum. Gazetecilerin yıpranma hakları ellerinden alındı. 2008 yılında çıkartılan SGS Yasasıyla birlikte alındı. O dönem Çalışma Bakanı Faruk Çelik'ti şimdiki Bakan ve bizimle adeta dalga geçer, alaya eder gibi "gazeteciler yıpranmıyor ki, yıpranma hakları olsun" derdi. Bir bakıma da doğru. Gazeteciler yıpranmıyor, ölüyorlar. Son Van depreminde kaybettiğimiz meslektaşlarımız Cem Emir, Sebahattin Yılmaz'da olduğu gibi. Nerede yangın var, çatışma var, savaş ortamı var, gerginlik var, gazeteciler orada ve çalışma saatleri süreleri sınırlı değil.



Sabah işe gelişleri saatleri belli, ama hangi saatte, ne kadar süreyle orada kalacakları, geri ne zaman dönecekleri süresi belli değil. Sürekli stresli ortamlarda çalışmak zorundalar. Burada hekimlerin çoğunlukta da olduğu bir ortamdayız. Sağlık konusunda bize çok söz söylemek düşmez. Türkiye'de bu konuda, gazetecilerin sağlığı konusunda bir araştırma da yok.

Amerika'da yapılmış bir araştırma var ve bu araştırmaya göre gazeteciler sürekli stres altında, bu tür biraz önce saydığım riskler altında çalışıyorlar ve bundan dolayı da çok yoğun sağlık sorunlarıyla karşı karşıyalar. Örneğin, kalp krizinden ölüm, 40'lı yaşlarda gazetecilerin adeta kaderi haline gelmiş bulunuyor. Bel boyun fıtığı, varis ya da kollarda uyuşma, gazetecilerde sıradan rastlanan meslek hastalığı haline geldi; ama çok çabada bulunmamıza rağmen, gazeteci örgütleri olarak bunları meslek hastalığı saydıramadık maalesef.

Şimdi, bir olay yerinden canlı yayın televizyonlardan canlı yayından bakıyorsunuz, hemen anında olay verilmeye başlanıyor. 3G'yle de bu hemen hızlandırıldı. Biz koltuklarımızda oturup, onu izlerken, acaba o yayınlar bize nasıl geliyor diye tabii düşünmeyiz de, ama işte o 3 G aletini sırtında taşıyan bir kameramandır. Bir yandan 10-12 kiloyu aşkın kamera, bir yandan arkasında, sırtında 3G aleti, 5-6 kiloyu bulan. Elbette bunların yaydığı radyasyon çok ayrı bir tehlike.

Sürekli cep telefonuyla konuşmaktan kaynaklı radyasyonla karşı karşıyalar. Düzenli yeme alışkanlıkları yok. Çok sıkıntılı, ayak üstü atıştırma şeklinde bu da sağlığı olumsuz yönde etkiliyor.

Bunlar saymakla bitmez, ama ben şu açıdan umutluyum. TTB'de gazetecilerle yapılan çalıştayda dört örgütün bu konuda alan çalışması yapması kararı aldık.

Gazetecilik bireysel bir iş. Dolayısıyla, gazeteciler hani örgütlülüğün içerisinde çok fazla yer almıyorlar. Maalesef başına kötü bir iş geldiğinde yer alıyor ama iş isten geçmiş oluyor. Yani, işçi sınıfının bir parçası olduğunu kabul edip, onlarla birlikte kaderinin de aslında onlara bağlı olduğunu görmedikten sonra, gelen iyileştirmeler de gelip geçicidir. Bir hükümet gelir kısmi bir iyileştirme verir, bir başka iktidar gelir, onu bir çırpıda yıpranma hakkında olduğu gibi elinden alabilir ve buna karşı da gazeteciler bir şey yapamazlar.

Ben çözümün gazetecilerin kendilerini işçi sınıfının bir parçası olarak görmelerinden ve bu bakımdan da örgütlenmeye, örgütlülüklerine sahip çıkmalarından geçtiğini düşünüyorum. Sabırlarınız için teşekkür ediyorum.

**Ercan İPEKÇİ** (*Türkiye Gazeteciler Sendikası Genel Başkanı*)-Çok teşekkür ediyorum. Buraya bizi davet ettiğiniz, böyle bir konuya bilimsel bir görüntü verebilmek adına, bilimsel bir çalışmaya zemin oluşturulması adına, bize de bir hatırlatmada bulunduğunuz için, en azından kendi kendimize bildiğimiz konuları sizlerle paylaşabilmek için, bu fırsatı verdiğiniz için çok teşekkür ediyorum.

Sultan ayrıntılı bir şekilde gazetecilerin sorunlarıyla ilgili bilgileri özetlemeye çalıştı. Ben öncelikle yıpranmayla başlayayım. Yıpranma hakkı gazetecilerin 30 yıllık haklarıydı ve onlara sadece erken emeklilik imkânı sağlayan bir haktı. Onun dışında, prim günlerine ilave gibi bir hakları yoktu. Ancak, sigortalılık süresine ilave ediliyordu ve bir de emeklilik için belirlenmiş olan yaştan düşme hakkı veriyordu, ama bu yıpranma hakkı gazetecilerin 2008 yılında artık gazetelerin ofset baskıya geçtiği gerekçe gösterilerek, gasp edildi.

Şimdi, o gasp eden iktidarın Çalışma Bakanı yeniden Çalışma Bakanı. O dönemdeki alaycı ifadelerini Cem Emir ve Sebahattin Yılmaz'ın depremde hayatını kaybetmesinden sonra bu tartışmaların canlandığı bir ortamda, yine o alaycı ifadelerini sürdürecektir mi? Doğrusu çok emin değiliz; ama biz o dönemde bu tartışmalar Mecliste gündeme geldiği zaman, gazetecilerin riskli, stres yoğun bir alanda çalıştıklarını ve her an tehlikeyle karşı karşıya olduklarını dile getirdik. Gazeteciler diğer meslek gruplarıyla birlikte aynı ortamda, aynı tehlikeleri yaşıyorlar. Yani sağlıkçılarla birlikte, hastalık ortamında, itfaiyecilerle birlikte, yangın ortamında, askerle, jandarmayla birlikte çatışma ortamında, aynı riskleri onlarla birlikte paylaşıyorlar.

Bize o dönemde şunu gösterdiler. Gazetecilerin bir çok riskleri vardır, ama bunu karşılayan sosyal güvenlik hukukunda, kanunlarda iş kazası hükümleri vardır. Şimdi, iş kazası hükümlerine geldiğimiz zaman, gazetecilerin örneğin Cem Emir ve Sebahattin Yılmaz'ın yaşamını yitirmesi, Uğur Mumcu'nun öldürülmesi. Bütün bunlar iş kazası mıdır? Öyle olması gerekir, yani kanundaki tanımına da baktığımız zaman, öyle olması gerekir. Ama bunlarla ilgili olarak hiçbir raporun tutulmadığını, hiçbir yerde bir kayıt olmadığını, hiçbir verinin bulunmadığını göreceksiniz, ama bunlar gazetecilerin sürekli olarak karşılaşılabildiği vakalar.

Biber gazına maruz kalınması bir iş kazası mıdır? Coplanması bir iş kazası mıdır, tekmelenmesi, bunlar gazetecinin gündelik hayatında sıkça rastlandığı unsurlardır ve şimdi biraz öne taşeron işletmelerdeki iş kazalarıyla ilgili bir istatistik görüldü. Orada belli iş kazaları bildirilmiş, belli iş kazaları bildirilmemiş. Gazetecilik işkolunda böyle bir anket yapıldığı zaman, umuyoruz ki, bu çalışmanın sonucunda böyle bir alan çalışmasına da imkân sağlanmış olacak. Böyle bir anket yapıldığı zaman, bütün gazetecilik işkolunun taşerondan ibaret olduğunu göreceksiniz. Hiçbir bildirim söz konusu değildir.

Taşeronda çalışan bir gazeteci bilinçsizliğinden veya kendini ihmalinden, kendini Sultan'ın dediği gibi, işçi sınıfının bir parçası olarak görememekte, bütün bunları doğal karşılamaktadır. Bu nedenle yaşadığı risklerle ilgili bildirimde bulunması söz konusu olmamaktadır.

Yine gazetecilerle ilgili olarak açılmış olan davalar, tutuklamalar, yargılamalar. Bunlar gerçekten insanların psikolojisini bozacak boyutlarda. 64 gazeteci şu anda cezaevinde, sadece 64 gazeteci değil, aileleriyle birlikte müthiş bir psikolojik sıkıntı yaşıyor. Onlarla birlikte aynı stresi yaşayan meslektaşları söz konusu. Bir haberi takibin getirdiği bir stresin yanında, o haberi yaptıktan sonra, başına gelecekleri düşünememenin de ayrı bir sıkıntısı, stresi var.

Dönemde bu uygulamalar, kanunlar nedeniyle çok daha fazla yoğunlaştı. Seçim gezilerinde, trafik kazalarında gazeteciler hayatlarını kaybederler. Bütün bunlar iş kazasıdır; ama hiçbir yerde bildirim yok. Evet, bir gazetecinin riskli bölgelere gönderilirken, mutlaka gerekli donanımının işveren tarafından sağlanması zorunludur. Sağlanır mı, böyle bir şey de söz konusu değil.

Hayat sigortasının yaptırılması gerekir. Hayat sigortası hem karşılaştıkları tehlikeler karşısında, kendilerinin tedavileri açısından son derece önemli. Hem de hayatlarını kaybetmesi halinde geride kalan ailelerinin gelir yoksunluğundan kaynaklanan maddi ve manevi tazminatını sağlamak açısından çok önemli.

Mesela sadece gazeteciye hayat sigortası yapmak veya gerekli donanımı sağlamak, gaz maskesi vermek, çelik yelek vermek, kask takmasını sağlamaktan da ibaret değil. Eğer bir gazeteciyi siz alana sürdüğünüzde, riskli bölgeye sürdüğünüzde, en iyi haberi

senden bekliyorum, en iyi görüntüyü senden bekliyorum, en iyi fotoğrafı senden bekliyorum diye motive ederseniz, o gazeteci kendi refleksiyle, gazeteci refleksiyle elinden gelenin de en fazlasını yapmaya, ölümüne bu işi yapmaya gayret eder ve bunu da yapıyorlar zaten. Siz gazeteciyi o göreve, o riskli alana gönderdiğiniz zaman, önce şunu söylemek zorundasınız. Burada işverenlerin de çok büyük sorumlulukları var. Önce haber değil, önce can güvenliğinin demek zorunda; ama bizim alanımızda ne yazık ki, böyle bir uygulama da söz konusu değil.

Gazze'ye yardım filosundaki Mavi Marmara Gemisi'nde fotoğraf çekerken, öldürülen gazeteci kökenli bir arkadaşımız vardı. Biz onu basın şehidi olarak uluslararası düzeyde de kabul ediyoruz. Cevdet Kılıçlar hayatını kaybetti. Gazeteciydi, ama orada İnsani Yardım Vakfı'nın görevlisi olarak bulunuyordu; ama o gazeteci refleksiyle fotoğraf çekerken öldürüldü.

Aynı şekilde, aynı gemide bulunan Anadolu Ajansı muhabiri Erhan Seven'le ki, çatışma bölgelerinde az çok deneyimli bir arkadaşımızdır. Aynı gazetecilik refleksiyle fotoğraf çekmek için geminin güvertesine fırlamaya çalışırken, arkadaşları tarafından durduruluyor ve bir tesadüf eseri hâlâ o arkadaşımız yaşamını sürdürebiliyor.

Mesleğimizin risklerini bilimsel bir çerçeveye oturtabilmiş değil ne yazık ki. Bilmediğimiz konular değil aslında. Her gün gündelik yaşamda tartıştığımız bu konular kategorik olarak neler risk grubu içerisindedir, hangi yüzdelle bu risklere maruz kalmaktadır gazeteciler? Eğer tabii ki, her bir vaka ayrı ayrı iş kazası olarak belgelenmiş olsa, herhalde gazeteci iş kazası bakımından birinci sıraya yükselecek.

Ben bir kararla sözlerimi toparlamak istiyorum. Gazetecilerin çalışma yaşamından kaynaklanan elbette sıkıntıları var. Sendikal örgütlülükleri çok fazla değil. Şu anda sendikal haklarından yararlanan gazeteci sayısı binde 5 dolayında yani binde 5 bir örgütlülük var.

Sultan'ın bahsettiği gibi, örgütlenmiş olan, sendikada üye olan her gazetecinin toplu iş sözleşmesi yapma hakkı yok. Ama toplu sözleşme hakkı olan işyerlerinden Anadolu Ajansı'nda 99 yılında iş akdi feshi söz konusu oldu. Bununla ilgili birçok vaka araştırılırsa çıkartılabilir, ama bu dava yoluyla bir resmi belge haline geldiği için de bunu örnek vermek istedim. Olay gazetecilik işkolunda geçiyor, olaya maruz kalan kişi de bir basın emekçisi ama gazeteci değil. Bu arkadaşımız haksız yere işten atıldıktan sonra, intihara teşebbüs etti ve kurtarılamadı. Bir süre yaşamını hastanede sürdürmesine rağmen kurtarılamadı. Ölümle sonuçlanan bir intihar vakasında işveren arkadaşımızı işyerine ait elektrik hatlarının kaçak olarak başka bir kişiye kullanılması suçlamasıyla tazminatsız iş akdini feshediyor. Bununla da kalmıyor, arkasından suç duyurusunda bulunuyor. Kaçak elektrik kullanıldığı gerekçesiyle. Mahkeme ilk başta ölümle, intihar olayıyla, iş akdi feshi arasında bir illiyet bağı olmadığı gerekçesiyle ve ölüm olayının da işyerinde meydana gelmediği gerekçesiyle bunu iş kazasından sayılmamasına karar veriyor. Ancak, Yargıtay bu konuyu detaylı olarak tartıştıktan sonra, iş akdi feshinin haksız fesih olduğu, ayrıca mahkeme kararıyla kanıtlandıktan sonra, bunu da göz önünde bulundurarak, esasında gazetecinin o enerji hırsızlığını, elektrik hırsızlığını bu kişinin, ortaya çıkartan kişi de olduğunu göz önünde bulundurarak, konunun tartışılmasına karar veriyor Yargıtay.

Yaptığı tartışma sonucunda, "İşyerindeki çalışma süresi dikkate alındığında, bir süre daha çalışmakla emekli olarak diğer haklarının yanı sıra, işyerindeki yardımlaşma sandığının tüzüğünden yararlanarak, oradaki ikramiyeden yoksun kaldığı gibi, yaşı ve

eğitim durumu ve ülkemiz koşulları dikkate alındığında, ayrıldığı işyerindeki koşullarla yeniden iş bulmasındaki güçlük ortadadır” diyor.

Bütün bunlar bir streştir ve bu kişiyi intihara sevk eden bir streştir. Arkasından kendisiyle ilgili suç duyurusunda bulunduktan sonra, hırsızlık gibi bir suçlamadan yargılanıp, ceza alabileceği endişesi içerisinde hırsızlık suçlamasıyla ilgili evrakın nerede olduğunu araştırmak için adliye sarayına giden işçinin içinde bulunduğu ruh hali içerisinde yaşamına son verdiği; olayın hemen akabinde alınan tanık anlatımlarından da ölenin hırsızlık suçlamasıyla işine son verildikten sonra bunalıma girdiği, bu halde yaşayamayacağına, kendini asacağına dair sözler söylediği ailesiyle de ayrılırken, alacaklarım, borçlarım şunlardır dediği ve bütün bunların neticesinde kişinin intihar ettiği ve haksız fesihle intihar arasında bir illiyet bağının bulunduğu karar veriliyor. Bunun neticesinde de Yargıtay mahkemenin verdiği aleyhte kararı bozuyor.

Sorun 99'daki bir olay. Önce haksız feshin geçerliliğiyle ilgili mahkeme kararının sonuçlanması. Buradan alınan veriyle, ailesinin bu intihar olayından dolayı maddi ve manevi tazminat açması için geçen bir süre. 2008'de bu dava açılıyor, 2009'da Yargıtay bozuyor, 2011'deyiz, olay 99'da meydana gelmiş. Yargıtay'ın bozmasından sonra hâlâ mahkeme devam ediyor.

Bu tür olaylar, bir yandan yaşadıkları stres, bir yandan da bu tür davalarla uğraşmak mesleklerini yapmaktan alıkoyuyor. Kongre sonrasında yapacağımız ortak birlikte çalışma ile gazetecilerin kendi haklarına sahip çıkacağı bir ortamı oluşturabiliriz. Çok teşekkür ediyorum, saygılar sunuyorum.

**Ercan DUMAN (İşyeri Hekimi)**-Arkadaşlar hoş geldiniz. Birbirinden güzel iki tane sunumu ardı ardına izledik. İlkinde gerçekten son derece dramatik bir içeriği olan kot kumlama işçilerinde toz maruziyeti nedeniyle oluşan silikozis olgusuyla karşılaştık.

İkincisinde de; aslında izledik veriler gerçekten çok çarpıcıydı; ama işçi sağlığı ve iş güvenliği denildiğinde ilk etapta akla gelemeyen bir alana ilişkin arkadaşımız çok ciddi süreçleri, olguları bizlerle paylaştı. İki arkadaşımızı da gerçekten kutlamak gerekiyor.

Ben bir başka sektörden bahsedeceğim. İnşaat sektörüne ilişkin, inşaat sektöründe meydana gelen iş kazalarına ilişkin bir sunumu sizlerle paylaşacağım. 2010 yılında işyeri hekimi olarak çalıştığım yerde yaptığım bir araştırmayı tabi ki; Onur Hocamın büyük yardımlarıyla bitirdiğimiz yüksek lisans tezine ilişkin bazı bilgileri paylaşacağım sizinle.

Bu sunumun genel planı hepsi özet olmakla birlikte, giriş bölümü, inşaat sektörüne ilişkin bazı bilgiler, iş kazalarına genel bir yaklaşım. Araştırmanın özellikleri, gereç ve yöntemle ilişkin bilgiler, bulgular, tartışma, sonuç ve öneriler şeklinde sürecek ve bitecek.

Bildiğimiz gibi, kapitalist üretim süreci, kâr ve rekabet sarmalında büyürken, bu sistemin içerisinde yer alan işçi sınıfı için çok ciddi sağlık riskleri meydana getiriyor, ortaya çıkartıyor. Bu sağlık riskleri nedeniyle açığa çıkan en temel sağlık problemleri biliyoruz ki meslek hastalıkları ve iş kazaları.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün verileriyle de açıkçı ortaya konulmuş ki, milyonlarca insan her yıl iş kazası ya da meslek hastalıkları nedeniyle yaralanıyor ya da yaşamlarını kaybediyorlar. İnşaat sektörüne ilişkin bazı bilgileri paylaşmak gerekirse, öncesinde şunu söylemek gerekiyor. Biliyorsunuz, ekonomik sistem genel olarak sanayi sektörü, tarım sektörü ve hizmet sektörü olarak ele alınıyor. İnşaat alanı, yapı işleri bu bileşenler içerisinde sanayi sektöründe yer alıyor.

Gerek istihdam ve ciro hacmi, bunları paylaşacağız. Gerekse de, diğer sanayi kolları ve hizmetler sektörüyle olan geniş kapsamlı ilişkiler nedeniyle çok ciddi, çok önemli bir sektör. Bazı bilgiler şu anda Gayrisafi Yurt İçi Hasılanın bunlar aktüel verilerdir, yüzde 6'sı inşaat sektöründe. 1,4 milyon kişilik istihdam, 200'e yakın yan sektör ve bu bileşimle birlikte ekonomide yüzde 30'luk bir payı taşıyor inşaat sektörü. Bu anlamıyla da "ekonominin lokomotifini" olarak adlandırılıyor.

İnşaat sektörü denilince aklımız sadece binalar gelmemeli. Enerji santralleri, barajlar, köprüler, demiryolları, otoyollar, tüneller, havaalanı ve limanlar bu alanın içindeki belli başlı çalışma alanları. Her projede farklı birtakım özellikler olmakla birlikte, en genel anlamda bir inşaat süreci, altyapı, kaba işler, ince işler, devreye alma ve teslimat aşamalarından oluşuyor. Bunu paylaşacağımız verilerin bir özelliği nedeniyle sizlerle paylaşmak istedim, oraya gelince tekrar değineceğim.

İnşaat sektöründe genel olarak vasıfsız ve eğitimsiz işçi istihdam ediliyor arkadaşlar.

Gün boyu bol bol konuşuldu. Bu kongrenin de en önemli temalarından birisi taşeron usulü çalışma, alt işverenlerle çalışma, inşaat sektöründe biliyorsunuz son derece yaygın. İnşaat sektörüne ilişkin bir diğer özellik de proje bazlı bir çalışma alanı. Devamlı bir üretim yok, bir proje bitiyor, başka bir proje başlıyor.

Burada Türkiye'deki iş kazası sayılarının yıllar içindeki değişimini görüyoruz. Çok ciddi bir bildirim problemini de hesaba katarak, değerlendirmemizi yapalım. Genel olarak 100 bin civarında yıllık iş kazası sayımız var. Çalışma Bakanlığının verilerine göre. Şimdi, buradaki tabloda da toplam inşaat sektöründeki iş kazalarının yıllara göre değişimini var. Bu verilere baktığımızda, inşaat sektöründe meydana gelen kazaların şiddet boyutunu görüyoruz.

Şu bilgiyi vereyim. Standardize edilmiş iş kazası oranları bakımından inşaat sektörü onuncu sıradayken, ölümlü iş kazalarında birinci sırada bu da bu sektörde meydana gelen kazaların şiddeti hakkında bize bilgi veriyor. Bu araştırma İstanbul'da bir inşaat şantiyesinde hâlâ sürmekte olan ve inşaat şantiyesinde yapıldı. 9 Haziran 2009 ve 8 Nisan 2010 yılları arasında. İş girişi muayenesi yapılmış işçilerle birlikte yapıldı çalışma. İnşaat açık alanı olarak 50 bin, kapalı alan olarak 650 bin m<sup>2</sup>'lik gayet büyük bir inşaat ve bu inşaat bittiğinde, genel alanda otel, rezidans, alışveriş ve iş merkezi yapılacak. Önümüzdeki yıl hizmete girmesi bekleniyor. Dünyanın sayılı prestijli inşaatlarından birisi, bittiğinde böyle olacak. Yine gereç ve yöntemle ilişkin bilgilere devam edecek olursak, çalışan işçilerin sayısal verilerine birazdan gireceğiz. Çoğunluğu göçmen işçi. Göçmen işçi olarak da şunları söylüyoruz. Evi İstanbul dışında, bu inşaat da bu arada İstanbul'daydı. Evi İstanbul dışında olup, sadece bu inşaatla çalışmak üzere İstanbul dışından buraya gelen işçileri kastediyoruz. Bu işçiler işyerine yaklaşık 10 kilometre ötedeki bir kamp alanında konteynırlardan oluşturulmuş koğuşlarda, bir konteynırda sekiz kişi kalacak şekilde barınıyorlar.

Bu inşaat alanında her gün iki vardiya çalışma yapılıyor ve pazar günleri de az sayıda kişinin çalışmasını dışarıda bırakacak olursak, altı günlük bir çalışma söz konusu. Kamp alanından işçilerin kaldığı bir koğuş sekiz kişi bu koğuşlarda kalıyor. İşyerindeki genel örgütlenme bu şekilde arkadaşlar. Mal sahibinden kasıt şu. Ana sermayedar biraz evvel bahsettiğim otel, rezidans, alışveriş merkezi. Her neyse ne iş yapacaksa, sermayeyi yatırıyor ve bir firmaya bu inşaatı sen yap diyor. Bu firma yüklenici. Aynı zamanda, yine mal sahibine bağlı olmak üzere, yapılan bütün faaliyetlerin denetlenmesi için bir müşavir firmayla anlaşılıyor mal sahibi. Ana yüklenici de işi yaptırmak için birçok taşeron firmayla anlaşılıyor. Ben o işyerinden ayrıldığımda, tam 28 tane taşeron firma vardı. Zincirleme

taşeron çalışması orada da geçerli. Bir kule, bir firma bir kulenin kaba işlerini, işte demir ve kalıp işlerini, sonra o işi bölüyor başka taşeronları, başka taşeronlar artık 10 kişilik gruplara kadar inen taşeron gruplarına iş veriliyor.

İSG yazdım, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri de yine bu taşeron firmalardan birisi, ben ona bağlı olarak çalışıyordum. İşçiler işe girerken, ilk kayıt işlemleri yapıldıktan sonra en önce bize geliyordu. Daha önceden bizim listesini verdiğimiz tetkikleri yaptırmış olarak fizik muayenelerini yapıyorduk, tetkiklerine bakıyorduk. Uygun olanları işe alıyoruz, işe alınanlar bunlar kesinlikle kesintisiz bir süreç; yani işe girişi olmayan bir kişi eğitime alınmıyor; eğitime alınmayan bir kişi kişisel koruyucu donanım, zimmetlenmiyor. Bu süreçte de geçmeyen hiç kimse sahaya inmiyordu.

Bu arada inşaat sektörünün genel özelliğinin aksine, bu çalışmanın yapıldığı yerde sigortasız tek bir işçi yoktu. Daha önce de söylediğim gibi, çalışmanın evrenini işe başlayan bütün işçiler oluşturdu. 2122 kişi. Veri toplama tekniğimiz benim tarafından yapılan işe giriş muayeneleri ve bir kaza meydana geldiğinde doldurulan kaza tespit, kaza kayıt formları. Bu çalışmada kullandığımız terimlerden göçmen işçi biraz evvel paylaşmıştım. Az sayıda da olsa geçici işçi de var. Geçici işçiden kasıt. 1-10 gün için oraya özel birtakım işler için gelen işçileri kastettik.

Kaza sıklık hızı biliyorsunuz, 1 milyon iş saati içerisinde meydana gelen kaza sayısı, kaza ağırlık hızıyla da kayıp gün sayılarını değerlendiriyoruz.

Bulgulara gelince, iş kazası durumu ve yaş kategorilerini kıyasladığımızda, sizin de görebileceğiniz gibi, 17-20 yaş arası en fazla kazanın yaşandığı yaş grubu. Bu veri bizim ülkemizin resmi verileriyle de en genel anlamıyla uluslararası literatürün verileriyle de uyumlu. Eğitim durumu ve iş kazalarını dikkate aldığımızda, çeşitli eğitim kategorileri arasında iş kazası geçirmek bakımından anlamlı bir fark bulunmadı bizim çalışmamızda.

Kalıcı işçi, geçici işçi açısından da anlamlı bir fark bulamadık. Göçmenlik durumu açısından da anlamlı bir fark yok. Sayısal veriler tabloda. Sahada çalışan işçiler ve büroda çalışan işçiler açısından baktığımızda, tahmin edileceği üzere, sahada çalışan işçilerin kaza geçirme olasılıkları çok daha fazla.

İşçilerin çalıştıkları firma tipine göre dağılımları da bu şekilde. Bu anlamda da sizin de görebileceğiniz gibi alt işveren çalışanları, taşeron işçiler daha fazla iş kazası geçiriyorlar. Şimdi, en fazla kaza geçirilen gün olarak biz çarşamba gününü bulduk. Bunu destekleyen herhangi bir literatür okumadım. Bizim yerli literatürde ve uluslararası literatürde daha çok pazartesi günü olarak bulunmuş.

Ankara'da yapılmış, büyük bir işçi sayısını kapsayan araştırmada. Bütün günler eşit olarak bulunmuştu. İş kazası saatleri açısından da öyle. Bizim bulgularımız genel literatürü yansıtmadı. Biz de en çok iş kazası, işin dördüncü saatinde, sonra da öğleden sonra iki olarak bulduk. Ama hem yerel literatür, hem uluslararası literatür açısından bu veriler daha çok işin başlangıç saatleri olarak bulunmuş.

Kaza tipi olarak birinci sırada cisim çarpması var. Sonra onu sıkışma izliyor. Bu da uluslararası literatürle uyumlu arkadaşlar. Genel olarak bütün dünyada inşaat sektöründe en fazla rastlanan kaza tipi cisim çarpması. Yaralanan vücut bölümüne baktığımız zaman, çok ciddi bir oranda ekstreminele görüyoruz biz. Bu aşamada şunu belirtmek lazım. Bu araştırma yapıldığında, bu inşaat sadece kaba işler yapıyordu; yani demir bağlama, kalıp çakma, zorunlu olarak beton, bu işler yapıyordu. Yapılan iş yaralanan uzuvları da şüphesiz, belirleyen bir faktördür. İnce işler devreye girdiği zaman, bu oranlar şüphesiz ki değişecektir.

Yaralanma tipi olarak birinci sırada sıyrık, sonra kesi ezilme, bunları bulduk. İş günü kayıpları açısından bakıldığında, kazaların çok büyük bir çoğunluğu kayıp gün olmayan kazalar. Burada da kayıp gün olsun, olmasın küçük büyük demeden, bütün kazaların tespit edildiğini anlayabiliyoruz. Zira kaza sıklık hızlarına geldiğimiz zaman, bu farkın ne olduğunu göreceğiz. Bizim çalışmamızda kaza sıklık hızı 111,1 Sosyal Güvenlik Kurumunun verisi 3,8-9 şu anda hatırlayamadım, kusura bakmayın. Çok ciddi bir fark var, ama aslında fark o kadar değil; çünkü Sosyal Güvenlik Kurumunun verileri bütün sektörlerle ilişkin, bizse kazaların daha çok rastlandığı, yaşandığı inşaat sektörüne ilişkin verileri bulduk. İş kazası ağırlık hızı resmi verilerden daha az. Bunun sebebinin de ölümlü iş kazası olmamak olarak açıklayabiliriz. Zira ölümlü iş kazası olduğu zaman, biliyorsunuz o formülasyonda kayıp gün 7500 olarak hesap ediliyor.

Bitirirken, sonuç ve önerileri paylaşmak istiyorum. Sıklık ve ağırlık hızları açısından baktığımızda, çok ciddi bir bildirim problemi yaşadığımız ortada. Çalışan işçilerimizin yaş ortalaması 33,5, 17-20 yaş arasında iş kazaları daha çok yaşanıyor. Çalışanların çok büyük çoğunluğu ilkökul mezunu, alt işveren çalışanları yoğunlukta, göçmen işçiler yoğunlukta. Kazalar daha çok çarşamba günü ve işin başlamasının 4. saatinde meydana geliyor. En fazla rastlanan kaza tipi cisim çarpması, en fazla yaralanan uzuvlar ekstremite el, kol, parmaklar. En çok rastlanan yaralanma biçimi sıyrık ve kesi.

Önerilere gelince; bugün epeyce bahsedildi. Esnek üretim zaten bu kongrenin alt başlığı. Hiçbir zaman unutmamamız gerekir ki arkadaşlar, biz bir yandan iş kazaları önlenabilir denilirken, onun teknik yanına vurgu yapıyoruz, ama iş kazaları ve meslek hastalıkları kesinlikle teknik bir konu olarak ele alınmamalıdır. İş kazaları ve meslek hastalıkları üretim ilişkilerinin bir faktörüdür. Üretim ilişkilerini genel olarak tanımlamayan, iş kazaları ve meslek hastalıklarının analizini bu süreç içinde bir yere yerleştirmeyen yaklaşımlar bazen elit bir görüntü sağlasa da, gerçeğe yaklaşma şansından yoksundur. Üretim ilişkilerini sorgulamadan, böyle bir bakış açısına sahip olmadan, iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla mücadele etmenin mümkün olmadığını söylemek istiyorum.

Bu anlamda tabii ki ilk önce aklımıza işçiler ve işçi örgütleri geliyor. Sabahki oturuma katılan arkadaşlarımızın izlenimlerinin ne olduğunu bilmiyorum, ama bu açıdan işçi örgütlerinin elle tutulur tarafı yok, açıklıkla bunu söyleyeyim. Böyle bir gündemleri de yok zaten. Böyle panellerde falan bir iki bir şey konuşup gidiyorlar. Uzmanlarından aldıkları bilgilerle, esasen böyle bir bakış açıları da yok. Niyetleri de yok. Bu anlamda meslek odaları ve üniversiteler birkaç adım daha önde, ama onların da yapmaları gereken çok ciddi işler var. Uzatmamak için sadece bir şey söylemek istiyorum. Tıp fakültelerinde artık devlet üniversitelerinin tıp fakültelerinin meslek hastalıkları polikliniği açma yetkisi var. Ama üniversitemiz hâlâ bu konuda herhangi bir adım atmıyorlar.

Son olarak beklentilerimizin de en son aşamasında yer alan devletin mevzuat ve denetim uygulamalarının bu süreçte önemli bir rol taşıdığını da sizlerle paylaşmak istiyorum. Hepinize teşekkür ediyorum.

**Bekir TAŞTAN** (Birleşik Taşımacılık Sendikası -BTS)- Arkadaşlar merhabalar. Bir görsel sunumumuz var, ama görsel sunumun yanı sıra hazırlamış olduğumuz rapordan doğaçlama bir sunum yapacağım. Onun için görsel sunumdaki özellikle resimler çalışma koşullarını gösteren unsurlar olduğu için, dikkatinizi oraya çekmek istiyorum.

Raporumuzun bütününe süre kısıtlılığı nedeniyle okumayacağım. Fakat stantta basılı halde raporumuz mevcuttu, gün boyunca dağıtıldı ve yarın da gerekirse, öbür gün de oraya koyacağız. Raporumuza ulaştırma işkolu olarak isim koymuştuk ama ulaştırma işkolunun içinde demiryolu ve demiryolunun içinde de manevracılar olarak bilinen ve tren teşkil memuru. Yeni adıyla az sonra açılımını ve tanımlamasını yapacağım şekliyle. Tren teşkil memurunu ön plana çıkartan bir sunum oldu.

Raporumuzun yine içinde memur-işçi kavramları bir şekilde kullanılmaktadır. Burada memur-işçi kavramı konunun anlaşılabilirliği açısından kullanılmıştır. Burada da işçi ve memur ayrımını emek sınıfı içinde bir ayırım olarak vurgulamak değil, sizlere konuyu daha iyi anlatabilmek açısından kullandık. Ulaşım İşkolu içerisinde çalışan, demiryollarında çalışan özellikle memurlarda da bazı gruplamalar var; bazı sınıflamalar var. Biz bunlara faal personel diyoruz. Çünkü saat sınırlaması olmadan, açık alanda ve 8 saati aşkın sürelerde çalışan bu faal personellerin içinde kondüktör, makinist veya manevracı var, bir çoğunu tanıyorsunuz.

Bu arkadaşların çalışma süreleri normal çalışma usulünün haricinde ve bu resimde gördüğünüz arkadaşların tamamı da memur olarak çalışmakta. Tren teşkil memurları, yani bu manevracılar özelleştirme kapsamında olan demiryollarında belli bir süreden sonra, sayı azaltılmasına gidilmesi nedeniyle üç unvan birleştirilerek, manevracıların adı “tren teşkil memuru” olarak değiştirildi. Tren teşkil memurları raporumuzun ekinde de var. Yaklaşık dört sayfalık bir görev yetki sorumluluklarına tabiler ve bu tren teşkil memurlarının çalışma koşulları, işte resimlerde de görüldüğü gibi açık alanda gece gündüz, 12 saat ve bazı koşullarda 12 saati de aşacak bir şekilde fiziksel güçle yine görüleceği gibi, aynı zamanda beyin gücüyle de çalışmaktadırlar.

Demiryollarında iş kazaları, yani bu özellikle memur olarak ayırdığımız kısım içinde olan iş kazaları son dört yıl içine 16 ölümlü, birçoğu basına yansıyan 83 de yaralanmalı iş kazası olmuştur ve bu toplam 66 kazanın içinde olmuştur bu veriler. Veriler tek tek rapor ekinde bulunmaktadır.

Gerçekten çok ağır bu iş kolunda birkaç unvanın işi birleştirilerek bir esnekleştirme yaşanmaktadır. Son yıllarda bu demiryollarının özelleştirilmesi, yeniden yapılandırılması kanunları ve programları çerçevesinde bilinçli olarak yapılmakta ve artık üç kişinin yapacağı iş, bir kişiyle yaptırılmaktadır. Bu ayrıca genelde kamu içinde KİT'lerde özelleştirme kapsamında KİT'lerde olduğu gibi de mesela demiryolu çalışanları da tüm kurumların içinde en düşük ücreti alan bir birim, bir kurumdur ve bu kurumda da en düşük ücreti alan yine TTM'ler bulunmaktadır.

TTM'lerin tren üstü görevleri de olmakla beraber, normal çalışma sürelerinin haricinde ek çalıştıkları saatlerde özellikle tren üstü çalıştıkları saatlerde ayrıca ek kazanç elde edebilmek için 12 saat bu gördüğünüz yer hizmetlerini yaptıktan sonra, tekrar tren üstünde aynı görevleri sürdürmeye zorlanmaktadırlar.

Bu zorlama kurumsal bir zorlama değil. Yani, isteğe bağlı ama ekonomik sıkıntılardan dolayı mecburen bu arkadaşlar birçok işi özellikle tren üstü işi isteyerek yapmaktadırlar. Bu iş 12 saat çalıştıktan sonra yapılmaktadır. Demiryolu çalışanlarının yaklaşık yüzde 70-80'i açık alan çalışmaları (tren üzerinde çalışma) olduğundan 25 kilovat gibi bir enerjiye yaklaşık 6 metre gibi bir mesafede çalıştıklarından dolayı ciddi anlamda kayıtlarda bulunmayan meslek hastalıkları riski taşımaktadır; daha doğrusu meslek hastalıklarına yakalanmaktadırlar.



Demiryolu çalışanlarında özellikle, demiryolu memurlarında iş kazaları sabahtan beri saydığımız hiçbir raporun içinde veri olarak görülmemektedir. Memur statüsünde olduklarından dolayı örneğin kanser olduklarında kanserin çalıştığı ortamdaki kimyasal atıklardan, insansal atıklardan veya açık alanda sürekli çalışmaktan, çevresel diğer koşullardan kaynakladığı düşünülmeyen kişinin genetik özellikleri, beslenmesi vb. gibi bazı nedenlere bağlanır. Çalışanın hastalığının kaynağı hiçbir zaman çalışma koşulları olarak belirlenmemiştir.

Güvence konusuna geldiğimiz zaman da demiryollarında birçok kurumda olduğu gibi statü farklılıkları var. 657 bir kısım az da olsa, genel anlamda 399'a tabi devlet memurları, kamu işçileri, geçici süreli işçiler, taşeron işçiler, bir de son dönemde memur görevi yaptırılmak üzere işe alınan işçiler bulunmaktadır. Artık önümüzdeki süreçte birçoğunuz işçi makinist, işçi TTM olarak karşılaşıacaksınız.

Bunun amacı yine biraz öne sık sık kullandığım gibi özelleştirme kapsamında olan kurumda özelleştiği anda bir nevi daha güvenceli görülen veya iş güvencesi olan memurun işten çıkarılması veyahut da taşeron şirketlere devredilmesi sıkıntısını ortadan kaldırmak için yapılan bir durumdur ve bu son birkaç yıl içinde seri bir şekilde yapılmaktadır.

Anlaşılması açısından şöyle söyleyebilirim. TEK örneğinde olduğu gibi, TEK'te çalışan kamu işçilerinin birçoğu, hatta tamamına yakını emekliye ayrılmaya, tazminatlı olarak işten ayrılmaya veya özelleşen ve taşeronlaşan kurumda çalışmaya zorlanmıştır.

Demiryollarında atölyelerde bu farklı iş koşulları çok garip görüntüler de yaratmaktadır. Mesela, işyerlerine baktığınız zaman, bir işyerine girdiğiniz zaman, baretli işçilerle, baretsiz işçileri görürsünüz. Eskiden mavi, beyaz yakalı vurgusu yapardık. Şu anda yine yapıyoruz, ama mesela baretli kamu çalışanı işçilere iş güvenliği gereği baretları dağıtılır, çelik burunlu ayakkabılar verilir, ama taşeron işçilere, bunlar dağıtılmaz ve bu konuda bir zorlama yapılmaz. Aynı işyerinde 3-4 statü olmakla beraber, iş güvenliği açısından da farklı şartlar vardır.

Manevracılar konusunda Tabipler Birliğinin yapmış olduğu bir araştırma var. Yine Haydarpaşa'da yapılan bir araştırma. Özellikle, tren üstü çalışan personel ve tren teşkil memurları da bir kısmı olarak tren üstü çalıştıkları için, görevde yükselmemektedirler. Yani tahsilleri ne olursa olsun, avukat tren teşkil memur var, mühendis tren teşkil memuru var. Görevde yükselmelerin önü bir şekilde kapanmıştır.

Bu görevde yükselmedikleri için, işe başladıktan sonra, emekli oluncaya kadar bu işte çalışmak durumundalar. Bazı faal personel, mesela makinistler veya kondüktörler vesaire. Bunlar da tren üstündeki çalışmanın maddi bir kısım avantajından dolayı emekli olmamakta, görev değişikliği yapmamaktalar.

Tabipler Odasının yapmış olduğu araştırmada, az önce söylediğim gibi Haydarpaşa'daki manevracıların yaş ortalamasını, daha doğrusu yüzde 68'inin 40-49 yaş arasında olduğu görülmüştür. Yani, resimlerde de gördüğünüz, dikkat gerektiren, fiziksel güç gerektiren veya bazı koşullarda aktif olmayı gerektiren bir işkolunda 50 yaşında insanlar çalışmaktadır.

Bu durum sakatlanmalar ve iş kazalarının ana sebeplerinden birisidir. Tabii, meslek hastalıkları da teknik olarak, az önce anlattığım insanların açık alanda yüksek gerilim altında çalışması, gece çalışması, sekiz saati aşan sürelerde çalışması gibi sıkıntılar sonucunda da oluşturmaktadır. Teknik olarak isimleri yazılmış olan hastalıklar. Okumuyorum, tıbbi dilde olduğu için, raporumuzun ilavesindedir.

Yine raporumuzda son dönemlerde, 5-6 sene içinde yeni işe alımlar olmaya başladı demiryollarında. Bu geçiş sürecinde kendine özel bir iş olan demiryollarında bir şekilde nitelikli ve genç ve yeniden olacak, yeni yapılacak demiryollarında işgücü yaratmak veya demiryolunun kendi içinde bunun eğitiminin sağlanmış vaziyette hazır olmasını sağlamak amacıyla son dönemlerde bir kısmı işçi olmak üzere, genç tren teşkil memurları işe alındı.

Tren teşkil memurları başka bir unvana, başka bir göreve geçemiyorlar, bu arkadaşlar kendi görevlerindeki eziyetleri çok dramatik bir şekilde anlatabiliyorlar. Biraz önceki görüntülerde gördüğünüz çalışma koşulları içinde telsiz kullanması gerekiyor bu kişinin ve bu kullandığı telsiz kendi can güvenliğiyle direkt alakalı. İşte öndeki lokomotifte gel veya git diyor. Fakat iki eliyle de çalışmak zorunda. Telsizi kullan, iki elinle çalış, yani iki elinle o aradaki parçayı tutarken de, lokomotifte dur diyeceksin telsizle. Bunun başka çözümlerini ürettik diyorlar kendileri; ama şöyle. Kulak veya kafaya takılan telsiz sistemi, bu da işitme sorunu yaşıyor. Yani, başka taraftan gelecek bir uyarı işaretini duymamasına neden oluyor.

Yine raporun sonunda görev yetki sorumlulukları okunduğu zaman, zaten bir kişinin yapabileceği iş kapsamında görünmemekte. Son olarak biz aslında teknik olarak yeterli olmadığını düşündüğümüz raporumuzun kongrede hani konuşuldu ya, 4'ünden sonra başlayacak. 4'ünden sonra hep beraber bilimsel olarak, akademik olarak desteklerle nasıl geliştirebiliriz veya bu konularla ve bu sıkıntılarla nasıl kamuoyu yaratabiliriz? Birlikte bir raporu nasıl gerçekten raporlaştırabiliriz çabasıyla buradaydık ve bu madencilikten sonra en ağır işkolu olarak düşünülen ve vurgulanan Ulaşım İşkolunda meslek hastalıklarını ve iş kazalarını daha akademik raporlaştırma yolunda birlikte çalışabilmek umuduyla geldik ve bu umutla da devam ediyoruz. Teşekkür ederiz, süremiz doldu.

**Onur HAMZAOĞLU-** Hepinizi saygıyla selamlıyorum. Bu oturum diğer oturumlardan farklı bir oturumdur; çünkü diğer oturumlarda alanla ilgili var olan bilginin bir şekilde toparlanarak, bizlerle paylaşılması söz konusuysa, ama bu oturumdaki arkadaşlarımız kendileri üretmiş oldukları bilimsel bilgiyi bu kongreye aktardılar ve bizlerle paylaştılar.

En azından ben kendi adıma kameraman arkadaşlarımızla ilgili, manevracılarla ilgili bilgilere bu şekilde sistematik olarak hiç sahip değildim. Burada ilk kez bilgilenmiş oluyorum. Sanıyorum kongremize bu boyutuyla da önemli katkıları oldu bu sürecin. Özellikle, 4 Aralık'tan itibaren süreç içinde önemli.

Bir başka altını çizmek istediğim nokta da, genç arkadaşımın kot taşıma işçilerinin sorunlarını bizlerle paylaşmasını tercih etmesi adına da kendisini kutlamak istiyorum. Önemli bir durum, ama Türkiye işçi sınıfı mücadelesinde de konunun özel bir önemi var. Bunun da altını çizmek istedim. Özellikle, son on yılda Türkiye işçi sınıfı mücadelesinde kazanımlarla sonuçlanmış, birileriyle görüşmelerle değil, yaşadıkları sorunları hem kendi içlerinde örgütlenerek, hem de siyasallaştırarak yürüttükleri mücadelelerle, o işkolunun yasaklanması.

Onun dışında, hak alınması, tedavi hakkı alınması. Onun dışında, yetersiz bile olsa maluliyet hakkının tanımlanması, Türkiye'de işçi sınıfının son on yılda ardışık olarak kazanabildiği tek örnek olarak biliyoruz. Ricayla olmadığını altını çizmek istiyorum. Doğrudan doğruya mücadelenin kendi içinde örgütlenmesi ve siyasallaştırılmasıyla elde

edilmiş bir kazanımdır. Şu anda o ekibin içindeki arkadaşlarımızın benzer işlerin başka ülkelerde de yasaklanması konusunda enternasyonal bir mücadele de eklendiklerini sizlerle paylaşmak istedim. Bu bakımdan da bizlerin de bu kongre sürecinde önümüze alabileceğimiz önemli bir deneyim olduğunu paylaşmak için söz aldım. Hepinize tekrar iyi akşamlar, iyi seyirler diliyorum.

**Film Gösterimi:** Davutpaşa'nın Külleri

**Ayten BAŞER-** Merhabalar. Ben filmin yönetmeniyim.

**Sevgi TÜRKMEN-** Ben de yönetmen yardımcısı Sevgi. Biraz stresli bir gösteri oldu. Teknik sıkıntıdan dolayı özür diliyoruz tekrardan.

**Ayten BAŞER-** Aslında, söyleyecek fazla bir şey yok. Her şeyi izledik görüntülerden. Davutpaşalılarla birlikte İstanbul'dan geldik biz bugün. Müsaade ederseniz, onları da buraya davet etmek istiyorum. OSTİM ve İvedik patlamasında hayatını kaybedenlerin yakınları da burada. Onlar da buraya gelebilir mi? Bir de OSTİM-İvedik patlamasında yaralananlar var. Kameraman arkadaşım da burada, Serdar ona da teşekkür ediyorum. Aynı zamanda, ailelerin bir arada bulunmasına destek olan Bir Umut Derneğinin büyük katkısı vardı. Dernek gönüllülerine buradan teşekkür ediyorum.

Belgeselle ilgili konuşabiliriz, aileler de burada zaten konuşacak. Öncelikle belki biraz beş dakika zaman uzadı, yorulunuz da. Belgeselle ilgili beş dakika varsa sorular onları alırız, sonra da aileler konuşur herhalde.

**Sevgi TÜRKMEN-** Davutpaşalıların vermiş olduğu mücadele çok zorlu bir mücadeleydi. Yaptığım araştırmalarda daha önce böyle bir mücadeleye hiç rastlamadım. Normalde bizim ülkemizde iş kazası olur, bir şey olur. İşyeri sahibi kazazedeye bir miktar para verir, vesaire ya da dava zaman aşımına uğrar ve kapanır. Ama Davutpaşa'da ailelerin yaptığı büyük bir mücadeleydi, onlar bir araya geldiler ve zorlu bir hukuksal mücadeleye girdiler. Onlardan bu süreçte kendi adıma çok şey öğrendim.

**Hakkı GÜLEÇ-** Merhabalar. Öncelikle hepinizi hoş geldiniz diyorum. OSTİM'li ailelere de tabii. Bu acı olaya 2008'de maalesef karşılaştık ve sıradan vatandaşlar ki, hâlâ öyleyiz. Bu olay hayatımızda bir ilk olduğu için, ilk günlerde bir şaşkınlık, bir acı, adeta kendimizden geçmiştik o acıyla. Yalnız burada ismini zikretmeden geçemeyeceğim. Bir Umut'a ben buradan çok canı gönülden teşekkür ediyorum, Erbay Beye.

Bu süreçte gerçekten aileleri bir araya getirdiler ve ailelerin acılarını nasıl en aza indirebileceğini bize elbirliğiyle gösterdiler. Gördüğünüz gibi, biz dört seneyi geride bıraktık. Davutpaşa patlaması acısı olduğu gibi duruyor. Çünkü karşımızda devlet var, devletin kurumları var. Devlet de burada kendini aklamak için her türlü hileye ve her türlü engellemelere başvuruyor. Bizim arkamızda çok büyük bir güç yok, çok büyük sendika ve işveren temsilcileri yok. Biz dört sene boyunca aileler olarak hep birbirimizden güç alıp, dayanışma içerisinde filmde gördüğünüz gibi bizim de eksiklerimiz vardı, ama eminim o konuşmalar, sohbetlerin bir o kadarı acı ve üzüntü, ıstırapın sonunda insanlarla biz aileler olarak tanıştığımız acılarımızı o şekilde bastırabildik.

Çok acı çektik, çok uzun bir yol kat ettik. Taksim'de 37 hafta boyunca kışın yağmurda, çamurda, karda, yazın 30 derece sıcaklığın altında hiç yılmadan bu mücadeleyi biz devam ettik. Bizim sadece tek derdimiz, tek amacımız şuydu. Davutpaşa patlamasında 21 insan hayatını kaybetti, 117 insan feci bir şekilde yaralandı. Biz dedik ki bizim ciğerimiz yandı, başkalarının ciğeri yanmasın. Bu olayda biz istedik ki, gerçekten vicdan sahibi olan herkes, sivil toplum kuruluşları ve vicdan sahibi taşıyan bütün insanları biz yanımızda görmek istedik. Ama maalesef, çok üzgünüm, kusura bakmayın, affınıza sığınıyorum, ama biz bu insanları yanımızda göremedik.

Gönül isterdi ki, bu olaya bütün sivil toplum örgütleri, vicdan taşıyan herkes yanımızda olsaydı. Ama biz önümüze şöyle bir hedef koyduk. Evet biz bu davada, bu yolda tek başımıza olsak bile, bu mücadelenin peşini bırakmayacağız, gittiği yere kadar ve Türkiye'de sadece Davutpaşalı ailelerin acısı olarak değil; Kemalpaşa'da olan grizu patlamalarına duyarlı olduk. OSTİM'li ailelere duyarlı olduk ve duyarlı olmaya devam edeceğiz.

Belki, burada birçok duyarlı sivil toplum örgütleri alınmasın üstüne, ama duyarlı olmayan, sadece Ankara'dan medyanın karşısına geçip de, boy gösterisinde, gövde gösterisinde bulunanlara sesleniyorum. Önemli olan bu tür olaylarda işçilerin, ezilenlerin, emekçilerin yanında olabilmelilerdi. İşte gün bugündür.

Biz 37 hafta boyunca bütün engellemelere karşı, bütün zor şartlara rağmen, yılmadık, güvendik. Böyle acılar olmasın, biz son basın toplantısı yaparken, maalesef ne acı ki, biz başka canlar yanmasın, Davutpaşalı aileler yandı, çok acı çekti, ama başka canlar yanmasın. Ama ertesi gün çok üzülenekten gerçekten üzüldük. OSTİM patlaması oldu ve bizim yüreğimizi bir kere daha kanattı. O acıyı tekrardan hissettik ve hâlâ da hissediyoruz.

Ben inanıyorum ki, bugün burada bulunan arkadaşlar, vicdan sahibi olan herkes bakınız, 22 Aralık'ta OSTİM'in davası var, yani ceza davasının duruşması var ve 28'inde de Davutpaşalıların ceza davası var. Vicdan sahibi herkesi ben bekliyorum, çünkü birlikten güç doğar. Bu sadece Davutpaşa'nın başına, OSTİM'in başına gelmiş bir olay değildir. Yarın bir başkalarının başına gelebilir. Gelmemesi için mücadele etmek zorundayız, başka çaremiz yok.

Biz duruşmalarda şunu gördük. Düşünebiliyor musunuz, bir belediye başkan yardımcısı önüne konulan evrakı imzalıyor ve hakim sorduğunda, "neye imza attın?" "Efendim, ben bilmiyorum" diyor. Düşünebiliyor musunuz, nasıl bir ülkede yaşıyoruz. Dünyanın hiçbir yerinde böyle bir rezalet yoktur. Ama maalesef, Türkiye'de vardır. Bu Türkiye'nin gerçeğidir.

Belediye zabıta müdürüne soruyorlar. "Bu işyerlerini denetlemekle yükümlü değil misin?" diyor. "Evet" diyor. "Niye denetlemedin?" diyor. "Eleman yok" diyor. Düşünebiliyor musun, yalnız aynı zabıta müdürü duruşma salonuna gelince, Zeytinburnu'nda ne kadar zabıta görevleri varsa, arkasına koruma olarak takıp, adliye salonlarına gelip, orada mağdur ailelerin gözünün içine baka baka adeta benim ensem kalındır, benim arkamda iktidar vardır, bana bir şey olmaz dercesine, ama o zabıta memurlarının görevi o patlayan işyerlerini denetlemektir. Denetlemediği için maalesef biz bu acılarla karşılaştık.

Umuyorum, başka Davutpaşalar, başka OSTİM olayları olmaz. İnsanlık adına, vicdan sahibi herkese de ben sesleniyorum. Duyarlı olun, OSTİM ve Davutpaşalı ailelerin yanında olun, teşekkür ediyorum.

**Ayten BAŞER-** Belgeselin sonu OSTİM patlamasıyla bitti. Ondan sonra OSTİM süreci başladığı bizim çekimlerle ilgili. Bu sefer de Davutpaşalı büyük bir ailenin Ankara'da da OSTİM'li aile bir araya gelmeye başladı. 22 Aralık'ta Hakkı'nın da dediği gibi, yine ceza davası var. O duruşmada hepinizi bekliyoruz. Şimdi, belki OSTİM'den bir aile konuşmak ister.

**OSTİMLİ Aile-** Merhabalar biz de OSTİMLİ aileler olarak maalesef bu acıyı yaşadık. 3 Şubat 2011 saat 11:00'de oldu bu facia, tabii ikincisi de akşam oldu. Biz tabii, bu OSTİM aileler olarak bu davanın takipçisi olacağız sonuna kadar. Tabii, başta burada zikretmeden geçemeyeceğimiz Bir Umut bizler için bir umut oldu. Başta Erbay Bey olmak üzere, kendilerine herkese teşekkür ediyoruz.

Duyarlı olmak gerekiyor. Duyarlı olamazsak, maalesef burada bir sonuç almamız mümkün değil. Davutpaşa'da üç sene öne bu facia yaşanmıştır. Onlar bizleri ziyarete gelmişler. Onlara da ayrıca teşekkür ediyoruz. İstanbul'dan buraya geldikleri için, bizi yalnız bırakmadılar, acımıza ortak oldular.

Söyleyecek başka bir şey yok şu anda. Bu dava tabii devam ediyor. Üçüncü duruşma yapıldı, dördüncüsü bu ayın 22'sinde yapılacak. OSTİM aileleri olarak bu davanın takipçisi olacağız. Teşekkür ediyorum bizleri burada dinleyen herkese saygılar sunuyorum.

**Ayten BAŞER -** Başka konuşmak isteyen var mı? Teşekkür ediyoruz, çok sağ olun. Sizlere de teşekkür ediyoruz.

## YAZILI BİLDİRİLER

### KADINLARIN SENDİKALARDA GÖRÜNMEZLİĞİ

Zeynep Ekin AKLAR (*DİSK Kadın Dairesi Eski Koordinatörü*)

#### Özet

Günümüzde Türkiye ölçeğinde emek piyasasının içinde yer alan kadınların sayısı hızla artarken, işçi sınıfının “tamamının” temsil edilmesi ve çıkarlarının savunulması gereken yerler olan sendikalar olmasına rağmen kadınlar ve sendikalar arasındaki sorunlu ilişki devam ediyor. Kadınların sadece sendikalaşma oranları çok düşük değil aynı zamanda üyelikleri oranında bile sendikaların karar organlarında da yer almıyorlar.

Kadınların sendikalara katılımının önünde çeşitli engeller var. Kadın üyelerin temsilini sınırlayan bu engeller aynı zamanda sendikal politikaların sadece erkek üyelerin ihtiyaçları ve talepleri etrafında şekillenmesine de olanak sağlayacak koşulları yaratıyor.

Kadınların sendikalardaki eşitsiz konumu, emek piyasasındaki ve ailedeki eşitsiz konumu ekseninde şekillenmekte; sendikalar, sendikaların geleneksel yapıları bu eşitsizliği derinleştirmekte ve yeniden üretmektedir. Cinsiyete dayalı işbölümü, yeniden üretim, emek piyasası ve ataerkil aile yapısı ve devletin oynadığı rol dikkate alındığında emek piyasasında, ailede ve siyasal alandaki ayrımcılığın birbirini beslediği görülmektedir. Sendikaların emek piyasasındaki erkek egemen hiyerarşiye karşı çıkabilmesinin ön koşulu sendikaların kendi iç örgütlenmesinden cinsiyetçi yaklaşımları arındırmasına bağlıdır.

**Anahtar sözcükler:** Kadın, sendika, emek piyasası, cinsiyetçi yaklaşımlar, karar organları

## SAĞLIKTA TAŞERONLAŞMANIN İŞÇİ SAĞLIĞINA ETKİSİNİN AKDENİZ ÜNİVERSİTESİ ÖRNEĞİNDE DEĞERLENDİRİLMESİ

M. Cumhur İZGİ (Öğr. Gör. Dr. M. Cumhur İZGİ, Akdeniz Üniv. Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik AD.)

Hafize ÖZTÜRK TÜRKMEN (Yrd. Doç. Dr. Akdeniz Üniv. Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik AD.)

Tüm sektörlerde her geçen gün daha çok yaygınlaşan taşeronlaşma günümüzde sağlık hizmetinin de önemli bir bölümünü oluşturmaktadır. Bu durumun bütüncül yaklaşılması gereken sağlık hizmetlerini olumsuz etkilemesi kaçınılmazdır. Söz konusu olumsuzluk iki yönlüdür, hem sağlık hizmetinin bir bileşeni konumundaki taşeron çalışanın verdiği hizmet, hem de taşeron çalışanın kendi sağlığını koruması bağlamlarında yaşanmaktadır.

Neoliberal politikaların ve Türkiye’de de bu politikalara uygun bir şekilde hayata geçirilen Sağlıkta Dönüşüm Projesi’nin gereği olarak yaşanan olumsuzlukların yaşama yansımalarının tespit edilebilmesi amacıyla Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi örneğinde bir çalışma yapılmıştır. Bilimin, eğitimin ve araştırmanın merkezi konumu ile toplumun çekici gücü olması gereken kurum bağlamında üniversitenin örnek olarak seçilmesi durumunun daha iyi yansıtılabilmesi açısından önemlidir. Ayrıca Akdeniz Üniversitesi’nde yaklaşık 1200 taşeron çalışanın bulunmasının da yeterli evreni oluşturacağı düşünülmüştür. Çalışma niceliksel özellikle bir araştırma olarak gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada, taşeronlaşmanın çalışan sağlığına ve iş güvenliğine etkisi değerlendirilmiştir. Böylece toplumda konuya farkındalık çalışmalarının planlanabilmesi ve uygulamaya geçirilebilmesine katkı sağlanacağı düşünülmektedir.

**Anahtar sözcükler:** İşçi Sağlığı, Taşeronlaşma, Sağlık Hakkı, İş Güvenliği

## KALKINMA PLANLARINDA İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ

Kemal Macit HİSAR (Yrd. Doç. Dr. Halk Sağlığı Uzmanı, Kamu Yönetimi Bilim Uzmanı, Kazaların Çevr. Teknik Arşt. Bilim Uzmanı, İnşaat Mühendisi, Selçuk Üniversitesi Selçuklu Tıp Fakültesi Halk Sağlığı AD)

### Özet

İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler işçilerdir. Yapılan araştırmalar; günümüzde, dünya ölçeğinde, her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da hastalanma sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır. Kalkınma planları ise kapsadıkları zaman bakımından “Bir yıllık planlar”, “Orta vadeli planlar”, “Perspektif planlar” olmak üzere üçe ayrılabilirler. Bu araştırma, tanımlayıcı tipte bir araştırma olup “Dokuz Kalkınma Planı”nın tümü değerlendirme kapsamına alınmıştır. Sonuç olarak genellikle demokratik sol/sosyal demokrat liderlerin başbakanlık yaptığı veya koalisyon ortağı olarak hükümette buldukları dönemlerde hazırlanan ve uygulamaya sokulan kalkınma planlarında işçi sağlığı ve güvenliği konusunda diğer planlara oranla daha kapsamlı değerlendirmelerin ve hedeflerin yer aldığı görülmektedir. Ancak bu planlarda

yer alan hedeflere çoğunlukla ulaşamadığı gözlenmektedir. Bunun nedeni ise çok sık hükümetlerin yıkılarak, yerine yeni hükümetlerin kurulması olabilir. Bu nedenle hükümetlerin meslek örgütleri, sendikalar ve diğer demokratik kitle örgütleriyle birlikte kalkınma planları hazırlamaları ve uygulamada da birlikte hareket etmeleri önerilebilir.

**Anahtar sözcükler:** Cumhuriyet hükümetleri, Demokratik kitle örgütleri, İşçi sağlığı ve güvenliği, Kalkınma planları, Meslek örgütleri ve sendikalar.

### **Giriş**

İş güvenliği, işyerlerindeki çalışma koşullarının sağlık ve güvenlik içinde olmasını temin eden ve sonucunda iş kazaları ile meslek hastalıklarını azaltan bir bilimdir (1). İş kazaları ve meslek hastalıklarından doğrudan ve en çok etkilenenler işçilerdir. Yapılan araştırmalar; günümüzde, dünya ölçeğinde, her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da hastalanma sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır (2). Kalkınma planı ise kısaca bir ülkenin gelişerek değişmesi için yapılması planlanan, planlar ve programlar bütünüdür. Kalkınma planları kapsadıkları zaman bakımından “Bir yıllık planlar”, “Orta vadeli planlar”, “Perspektif planlar” olmak üzere üçe ayrılabilirler. En geniş olanları perspektif planlardır. Bunlar genellikle 15-25 yıllık planlar olup, daha kısa vadeli planlara temel teşkil ederler. Orta vadeli planlar ise, dört, beş veya altı yıllıktır. Perspektif planların ve orta vadeli planların ana fonksiyonu hükümetlerin niyetlerini belirlemek olduğu halde, bir yıllık planlar farklı bir nitelik gösterirler. Bunlar bütçe tahminleri ile birlikte hazırlanır ve hükümetin bir taahhüdü anlamını da taşırlar (3). Bu bakımdan, bir yıllık planlar bütçelerin milli ekonomiye uzantısı olarak düşünülürler. Ülkemizde 1963 yılından bu yana 5 yıllık kalkınma planları yapılmıştır (4). Şu an 2007-2013 yıllarını kapsayan Dokuzuncu Beş Yıllık Kalkınma Planının uygulanma süreci içinde bulunmaktayız (4).

### **Amaç**

Yukarıdaki bilgilerin ışığı altında bugüne kadar yapılan dokuz kalkınma planında işçi sağlığı ve güvenliği konusunda Türkiye Cumhuriyeti Hükümetlerinin işçi sağlığı ve güvenliği politikalarını (ne yaptıklarını, ne yapmaya niyet ettiklerini) değerlendirmektedir.

### **Yöntem**

Bu araştırma, tanımlayıcı tipte bir araştırma olup “Dokuz Kalkınma Planı”nın tümü değerlendirme kapsamına alınmıştır.

### **Bulgular**

Dokuz kalkınma planı süresi içinde 27. hükümetten 60. hükümete kadar 44 hükümet görev yapmıştır/yapmaktadır (5, 6).

İşçi sağlığı ve güvenliği konusunda en kapsamlı değerlendirme ve çalışmalar 3., 4., 7., 8. kalkınma planlarında yer almaktadır. Bu planlar ise sırasıyla Ferit Melen, Bülent Ecevit (2 kez), Tansu Çiller hükümetleri zamanında hazırlanarak yürürlüğe sokulmuştur.

Kalkınma planları arasında işçi sağlığı ve güvenliği konusuna en az önem verilen plan Dokuzuncu Kalkınma Planı ile Recep Tayyip Erdoğan hükümetinin iktidarda olduğu dönemde hazırlanarak yürürlüğe sokulan plandır. 8. Kalkınma Planının bitiminden sonra bir yıllık bir gecikme ile yürürlüğe sokulan bu plan tüm planların en kısası olup kapsamlı

olarak değerlendirildiğinde bu planın, planlı kalkınma modelinden uzaklaşmaya yönelik bir plan olduğu dahi söylenebilir.

9. Kalkınma Planında sadece “Çalışma hayatını esnek bir yapıya kavuşturmayı amaçlayan ve mevcut düzenlemeleri günün koşullarına uygun hale getiren yeni İş Kanunu çıkarılmıştır. Kanunda ayrıca, işverenin ödeme gücüne düşmesi halinde işçilerin mağduriyetini giderici garanti fonunun kurulması, iş güvencesi, iş sağlığı ve güvenliğinin etkin uygulanması ve özel istihdam bürolarının kurulması gibi hükümler yer almaktadır.” ifadesi bulunmaktadır.

### **Bunun nedeninin ise planın aşağıda belirtilen temel ilkelerinde bulunduğu söylenebilir (7):**

- Rekabetçi bir piyasa, etkin bir kamu yönetimi ve demokratik bir sivil toplum gelişme sürecinde birbirini tamamlayan kurumlar olarak işlev görecektir.
- Devletin ticari mal ve hizmet üretiminden çekilerek, politika oluşturma, düzenleme ve denetleme işlevlerinin güçlendirilmesi esas olacaktır.

3. Kalkınma Planı en kapsamlı ve en teknik plandır. Bunun nedeninin Başbakan Ferit Melen’in kariyer sahibi bir kişi olmasından, hükümet üyelerinin önemli bir kısmının ise teknokratlardan oluşmasından kaynaklanabileceği düşünülmektedir (8). İlgili maddeler şunlardır (9):

1772. İş sağlığı ve iş güvenliği hizmeti için öngörülen örgütler, bugün için yetersiz, dağınık ve belirli bir işbirliğinden yoksundur.

1773. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetinde birinci derecede öncelik taşıyan unsur, işyerlerindeki sağlık risklerinin ortadan kaldırılması ya da sürekli olarak yeterli bir kontrol altında bulundurulmalarıdır.

1774. Çalışma Bakanlığının İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği örgütünde mühendis, hekim gibi teknik personel tarafından teftişi gerektiren işyeri çeşitlerine ve sayılarına oranla bugünkü uygulama sınırlı kalmaktadır.

1775. İkinci Plan döneminde, işçi sağlığı ve güvenliği konusunda gerekli hizmet standartlarının saptanmasında yararlı olacak İşçi Sağlığı ve İşçi Güvenliği Merkezinin Çalışma Bakanlığı bünyesinde kurulması gerçekleştirilmiştir.

### **İlkeler ve Tedbîrler Bölümü:**

#### **1814. maddenin 17. fıkrası:**

(17) Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü hizmetleri sayısının yoğunlaştığı yörelere yöneltecek biçimde geliştirecek, özellikle işyeri sağlık örgütleri ve hekim kullanma ile ilgili kanunların uygulamadaki tereddütleri ortadan kaldırılacak şekilde yeniden düzenlenmesi ve işçi sağlığı konusunda hekimlerin ve yardımcı sağlık personelinin yetiştirilmesi için Üniversitelerde ve Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı’na bağlı kuruluşlarda gereken bölümlerin açılması gerçekleştirilecektir, iş yerlerinde asıl uygulayıcı olarak çalışan sağlık ve güvenlik örgütleri personelinin eğitimi yeniden ele alınacaktır.

#### **4. Kalkınma Planındaki ilgili maddeler aşağıda belirtilmektedir (10):**

935. İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği hizmetlerinin günün koşullarına ve ülke gerçeklerine uygun biçimde yaygınlaştırılmasına, var olan örgütün güçlendirilmesi ve gelişmesi yönündeki çalışmalara hız kazandırılacaktır. İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği açısından var olan işyerlerinde gerekli önlemlerin alınması özendirilecektir.



1663. İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği hizmetinde birinci derecede öncelik taşıyan öge «işyerlerindeki sağlık risklerinin ortadan kaldırılması» ya da «sürekli denetim altında bulundurulması» olmasına karşın, bu alanda beklenen gelişme sağlanamamıştır.

1664. Ulusal düzeyde bir işçi sağlığı ve işyeri güvenliği örgütü kurulması için gereken hazırlıkların Çalışma Bakanlığı ile Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı eliyle yürütülmesini öngören önlem gerçekleştirilememiştir.

### **İlkeler ve politikalar bölümü:**

(8) İşçi sağlığı ve işyeri güvenliği hizmetlerinin günün koşullarına ve yurt gerçeklerine uygun biçimde yaygınlaştırılmasına, mevcut örgütlerin güçlendirilmesi ve gelişmesi yönündeki çalışmalara hız kazandırılacaktır.

### **7. Kalkınma Planındaki ilgili maddeler aşağıda belirtilmektedir (11):**

a) Mevcut Durum

#### **Çalışma Hayatı Bölümü:**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği iyileştirmeye ve çalışma hayatında denetimin etkinliğini arttırmaya yönelik çalışmalar önemini korumaktadır.

b) Amaçlar, İlkeler ve Politikaları

#### **Çalışma Hayatı Bölümü:**

Çalışma hayatında denetimin yaygınlığı ve etkinliği artırılacak, işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetleri güçlendirilecektir.

c) Hukuki ve Kurumsal Düzenlemeler

#### **Çalışma Hayatı Bölümü:**

İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını teknolojik gelişmeleri izleyebilecek şekilde yenileme çalışmaları tamamlanacaktır.

Yedinci beş yıllık kalkınma planında yer alan hukuki ve kurumsal düzenlemeler:

Proje adı: istihdamın ve işgücü piyasasında etkinliğin artırılması projesi:

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İşçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatını teknolojik gelişmeleri izleyebilecek şekilde yenileme çalışması 1475 sayılı İş Kanunu başta olmak üzere işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili tüm mevzuat İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerek teşkilat gerek mevzuat olarak bir yenilenme ve teknolojik gelişmelerin izlenebilmesi yeterli düzeyde gerçekleştirilememektedir. Türkiye'nin iş kazaları ve meslek hastalıkları sebebiyle kaybettiği işgücü ve işgünü sayıları oldukça yüksektir. Bunların en aza indirilebilmesi için hem teşkilat olarak hem de mevzuat olarak teknolojik gelişmeleri izleyebilecek ve etkin şekilde uygulanmasını sağlayacak mevzuat yenileme çalışmalarının tamamlanmasına acil ihtiyaç bulunmaktadır.

### **8. Kalkınma Planının ilgili maddeleri aşağıda verilmektedir (12):**

958. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı esnekliğe kavuşturulamamış ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri yeniden yapılandırılmamıştır.

968. İş sağlığı ve güvenliği önlemleri geliştirilecek, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin ölçüm, meslek hastalıklarının ortaya çıkartılması, işyeri hekimliği, danışmanlık, eğitim hizmetleri,

meslek hastalıkları hastaneleri, denetim v.b. hizmetler yeniden yapılandırılacak ve geliştirilecektir.

977. İş sağlığı ve güvenliği mevzuatı, AB ve ILO normları dikkate alınarak yenilecek ve sosyal tarafların da yer alacağı İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulu oluşturulacaktır.

### **Sonuç**

Genellikle demokratik sol/sosyal demokrat liderlerin başbakanlık yaptığı veya koalisyon ortağı olarak hükümette buldukları dönemlerde hazırlanan ve uygulamaya sokulan kalkınma planlarında işçi sağlığı ve güvenliği konusunda diğer planlara oranla daha kapsamlı değerlendirmelerin ve hedeflerin yer aldığı görülmektedir. Ancak bu planlarda yer alan vaatlerin ise çoğunun yerine getirilemediği gözlenmektedir. Bunun nedeni ise çok sık hükümetlerin yıkılarak, yerine yeni hükümetlerin kurulması olabilir. Bu nedenle bu konuda daha kararlı adımların atılabilmesi için şimdiki hükümetin ve sonra kurulacak olan hükümetlerin diğer siyasi partiler, meslek örgütleri, sendikalar ve diğer demokratik kitle örgütleriyle birlikte kalkınma planları hazırlamaları ve uygulamada da birlikte hareket etmeleri önerilebilir.

### **Kaynaklar**

1. <http://www.uludagsozluk.com/k/kalkinma-plan/>
2. <http://enm.blogcu.com/isci-sagligi-ve-is-guvenliginin-tanimi-onemi-nedir/2569679>
3. [http://www.ekodialog.com/Konular/planlam\\_kalkinma.html](http://www.ekodialog.com/Konular/planlam_kalkinma.html)
4. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan.asp>
5. <http://www.basbakanlik.gov.tr/Forms/pCabinetRoot.aspx>
6. [http://tr.wikipedia.org/wiki/Kategori:T%C3%BCrkiye\\_h%C3%BCk%C3%BCmetleri](http://tr.wikipedia.org/wiki/Kategori:T%C3%BCrkiye_h%C3%BCk%C3%BCmetleri)
7. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan9.pdf>
8. [http://tr.wikipedia.org/wiki/Ferit\\_Melen](http://tr.wikipedia.org/wiki/Ferit_Melen)
9. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan3.pdf>
10. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan4.pdf>
11. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan7.pdf>
12. <http://ekutup.dpt.gov.tr/plan/plan8.pdf>

## KAPİTALİZM VE SAĞLIK “İşçi Sağlığı Hizmetleri Alanında Piyasalaşma”

Veli GÜNER (Emekli)

### Özet

Kapitalist üretim ilişkileri yaygın ve egemen duruma geldiği toplumlarda bütün toplumsal ilişkileri kapitalist ilişkilere bağlı olarak yürür ve yeniden üretilir. Bu yaşamın tüm ilişkilerinin ve gereksinimlerinin olduğu gibi, sağlıkla ilgili üretim ve hizmetler de de böyledir. Bu ilişkiler kavranmadan diğer konularda olduğu gibi sağlıkla ilgili konularda da doğru bilgiye ulaşmak, bu bilgiler ışığında tespit edilen sorunların çözümü için doğru mücadele etmek de mümkün olmaz.

Kapitalizm tüketilemeyecek kadar meta, emebileceğinden çok emek gücü, yatırabileceğinden daha çok sermaye üreterek, doymak bilmez iştahını köreltmek için yeni kapılar, yeni pazarlar, yeni “tüketiciler” peşindedir. Bunun için kendi yasalarına ters gelişimleri, kurumları hücum etmiş, kimilerini tasfiye ederken kimilerini el koyarak bir süreliğine daha yaşamak için can suyu bulmuştur.

Emperyalist kapitalist sermayenin uluslar arası yeniden yapılanmasının da bir ürünü olan “Sosyal Güvenlik Kurumu”nun, emek-gücünün, emek-sürecinin, iş-süreçlerinin kısaca sermayenin, toplumsal yeniden üretim ilişkilerinin yeniden yapılandırılmasının hikâyesidir bu.

**Anahtar sözcükler:** Sağlık, Sosyal Güvenlik, Kapitalizm, Sosyalizm, işçi, kapitalist, hastane, doktor, ilaç, hastalık, tedavi, hizmet, meta.

Üretim ilişkilerinin kapitalizme evrilmesi ile birlikte bu üretim biçiminin bileşenlerinden kapitalistler, sömürünün sonsuz araçlarını da keşfetmede geç kalmadılar. Onlar için sömürüye konu her yol mubahtı. Yeterki her ilişki, “hukuka” uygun, “adaletli”, “özgürce” olsun, “kardeşçe” olsun. Bu durum yeni sınıfın, burjuvazinin ufukları içinde bir birini tamamlayan, sınıf ilişkilerini pekiştiren, meta-hizmet üretimini sürekli kılan ilişkiler olsun. Öyle de oldu. Toplumsal üretime konu her süreç meta<sup>i</sup> (hizmet) üretiminin de kaynağı oldu. Bu ister açlığı giderici fiziki yapıya sahip bir ekmek, ceket, ilaç, kitap, makine vs. olsun ister hayali gereksinimi karşılayan sinema, tiyatro gösterisi, futbol oyunu, ister imamın duası, mevlidi olsun, isterse doktorun, hemşirenin hizmet sunumları olsun fark etmeyecektir. Yeter ki değişime (mübadele)<sup>ii</sup> konu olan değere ve kullanım değerine sahip olsun<sup>iii</sup>. Kapitalist literatürde meta olarak adlandırılan bu değer, kapitalist üretici ve diğer meta sahipleri –emek-gücünün sahibi işçi de dahil- açısından her hangi bir kullanım değerine sahip değildir. Ancak bu metayı satın almak isteyen ihtiyaç sahipleri tarafından bir kullanım değerine sahiptir. İşte bu özelliğinden dolayı metalar değişime (mübadele) konu olurlar. Alınır – satılırlar. Bir kere değişime (mübadele) giren her meta artık diğer metaların tabi olduğu bu, kapitalist üretimin, üretim ve değişim (mübadele) yasalarına tabi olurlar. Böylece değerinin oluşumundan, değerinin değişimine, fiyat hareketlerinden, elde edilme biçimine kadar bu yasalar geçerli olur. Kapitalist üretim biçiminin gelişmesine paralel olarak metalar da değişime uğrayarak kimi metalar bu özelliklerini geliştirerek devam ettirirlerken kimileri ise meta özelliklerini yitirerek üretimden ve mübadeleden uzaklaşırlar. (Kağrı yerini motorlu araçlara bıraktığı gibi, kalyıcılık da ortadan kalkmıştır. Vs) Bazı mesleklerde de olduğu gibi.

Meta, kapitalist üretimin hem “varoluş”, hem de “ölüm” nedenidir. Çünkü hiçbir ürün meta haline gelmeden, meta üretimi gerçekleşemez. Meta üretiminin ve dolayısıyla dolaşımının geçerli ve yaygın olduğu alanlarda da meta üretim ve dolaşım yasaları giderek egemen hale gelir. Bu aynı zamanda kapitalist ilişkilerin (yasaların) işlediği sonucu ile aynı anlamdadır. Bu ilişkiler bize, metanın değeri (değişim-değeri=mübadele-değeri), kullanım-değeri, nispi ve mutlak-değeri, artı-değeri, değişen-sermayeyi, sabit sermayeyi, nispi ve mutlak kar oranlarını, karı, ücreti, rantı vb.de gündeme getirir. Kapitalist ilişkiler bir kez yaygınlaşınca, toplumsal olarak yeniden üretim de kapitalist ilişkiler içerisinde yürür. Kapitalist ilişkiler zihinlerde öylesine yer eder ki başka üretim biçimlerinin zihinlerde yeniden yer alması ancak zamanla olur<sup>iv</sup>. Toplumsal üst yapı olarak da adlandırılan bu durum toplumsal gelişmenin ve sınıf mücadelelerinin sürecine ve boyutuna bağlı olarak toplumsal devrimlerle, alt-üst oluşlarla kendini ortaya kor. Eğer bu toplumsal alt-üst oluşlarda, devrimlerde kapitalist ilişkileri ortadan kaldıracak ve yerine yeni toplumsal üretim ve dolaşım ilişkilerini devreye sokacak, devrim araç-gereçlerini, ideolojik, siyasi, örgütsel konumunu savunacak ve yükseltecek sınıf (proletarya) görevini yerine getiremezse kapitalist ilişkiler bu tahribatın, yıkımın, kıyametin ardından geri kalan kapitalistler tarafından ilişkiler yeniden kurularak toplumsal döngü tekrar başlar. Tarih bu tür toplumsal dönüşümlerin yüzlerce örneği ile doludur. Bu toplumsal alt-üst oluşlar, devrimler her defasında daha yıkıcı, daha güçlü ve daha yaygın bir yol-süreç izlemektedir. Konumuzdan fazla uzaklaşmadan şunu artık belirtmekte fayda var: Kapitalist üretim ilişkileri yaygın ve egemen duruma geldiği toplumlarda bütün ilişkiler kapitalist ilişkilere bağlı olarak yürür ve devam eder. Toplumsal ihtiyaca yanıt veren tüm ürünler,(üretim araçları ve bireysel tüketim araçları, hizmetler) meta halini alır. Her şey alınıp-satılır duruma gelir. Toplumsal yeniden üretim bu ilişkiler durumuna geldikten sonra bu sistemin sadece bir parçasını bu üretim biçiminden koparıp almak mümkün olmaz.

### **Kapitalist Üretimin İşleyişi**

Şimdi kapitalist üretimin nasıl işlediği konusunda biraz bilgi verelim:

Burada öncelikle para sermayeye (P) sahip bir kapitalistin piyasadan (Pazar) üretim araçları (ÜA) –Makine, toprak, bina, hammaddeler- sabit sermaye ve işgücü (İG) değişen sermaye temin ettiğini ve de bunun sağlıklı ilgili bir iş olduğunu (Hastane-Poliklinik vs) düşünelim. Burada kapitalistimizin ister küçük bir poliklinik ister zincir bir sisteme sahip sağlık kuruluşu olsun, sistemin açıklaması için bir şey değiştirmeyecektir. Sadece para sermayenin büyüklüğüne karşılık diğer bileşenlerde büyüklükler ve yoğunluklar değişmiş olacaktır.

Kapitalist para sermayeyi kendi birikmiş fonlarından oluşturabileceği gibi, ortaklık, banka kredisi (finansal araçlar da dahil) veya bunların kombinasyonları şeklinde de olabilir. Bazılarını satın alıp, bazılarını kiralayabilir. Bunun şartlarını ve şekillerini o günkü toplumsal ilişkiler ve toplumsal sermayenin yapısı belirler. Örneğin devlet sağlık sektöründe “yatırımların” geliştirilmesi için ücretsiz toprak (arsa) verebilir, binalar ve tesisler tahsis edebilir. Teşvikler, geri ödemesiz krediler, vergi muafiyetleri sağlayabilirler. Vs.

Kapitalistin her ne şekilde olursa olsun temin ettiği para sermayenin bir kısmı ile hastane binası, hastane için gerekli makine ve teçhizatlar, hasta muayene ve tedavi için gerekli makine ve iş araçları satın alınır. Diğer kısmı bu hastanede çalışacaklara ödenmek üzere – Bu ödeme genellikle çalışanlara çalıştıkları ayın sonunda maaş olarak ödenir.

“Kamu” işyerlerinde ise bu ödemeler peşin yapılır.- Her çalışan kendi kapitalistene kendi aylık kazancını (ücretini) kredi olarak vermiş olur. Burada tüm çalışanların bir kapitalistin (Hastanenin, Kurumun, Polikliniğin vs.) emrinde ücretli olarak çalıştığını kabul ediyoruz. Ücretliler içerisinde süreçten aldığı “pay” itibarıyla; “kar payı”, “kar ortaklığı”, vb. adlarla sermaye “karından” –siz bunu artı-değerden pay almak olarak okuyun- pay alanları ayırıyoruz. Öte yandan ücretlerinin belirlenmesinde, muayene edilen hasta sayısı, performans vs. biçiminde belirlenip sermayenin giderek çeşitlendirdiği, “esnekleştirdiği” parça başı, götürü işçilik olarak adlandırılan ücretlendirme yöntemlerine dayanan ücret biçimlerini genel olarak ücret kabul ediyoruz<sup>vi</sup>. Ücretlerin zamana (günlük, aylık) göre mi, parça başı mı ve ya bunların kombinasyonları şeklinde olması kapitalist üretim biçiminin gelişme ve yapılanmasına uygun olarak değişiklik gösterir. Marks parça-başılı ücretin kapitalizm için en uygun ücret biçimi olduğunu ünlü eseri Kapital’de uzun uzun inceler ve tespit eder. Bu ücret biçimiyle kapitalist bir çok külfetten ve denetmenden kurtulur. İşçinin ve emekçinin kendi kendine denetimini ve kontrolünü sağlamış olur.

Kapitalistin sağlık üretimi için giriştiği iş süreçleri belli başlı diğer iş süreçlerinin de varlığını zorunlu kılar<sup>vii</sup>, yada kapitalistimiz diğer iş süreçlerinin de bir kısmını yürütmek zorunda kalır.

### **Sağlık Sisteminin Kapitalist Üretim Sürecine Evrilme Süreci**

Toplumsal sağlık sisteminin üretim sürecini tarihsel olarak kısaca bakalım. Sağlıkta kapitalizmin işleyişi ve tarihi süreci dünya da ve Türkiye de değişik biçimler ve yollar izlemiştir. Kapitalist sağlık sisteminin gündeme gelişi ülkemizde uzun yıllara dayanır ve esas olarak cumhuriyet döneminde gelişim gösterir. Her ne kadar cumhuriyet dönemi öncesi bir sağlık sistemi ve kurumları var olsa da kuruluşu ve işleyişi daha çok kapitalist üretim süreci öncesi ekonomik ve sosyal kurumlar temelinde şekillenmiş ve işlemiştir. Yardım kuruluşları, Şifahaneler, Vakıflar, Kurum Sağlık Kuruluşları olarak işlemektedir.

Kapitalist üretim ilişkilerinin yaygınlaşması, kapitalist kişi ve kurumların niceliksel gelişimi, uluslar arası kapitalist ilişkilerin artması bir yandan sağlık alanında da kapitalist ilişkileri geliştirmiş egemen sınıfın toplumsal sağlık sistemine devlet kurumları-işletmeleri biçiminde ve “özel”de daha çok poliklinik ve muayenehaneler biçiminde örgütlenmiştir. Çok az olarak da özel hastaneler mevcuttur. Üniversiteleri devlet kurumları içinde aldığımızdan dolayı ayrıca belirtmeyi gereksiz buluyoruz.

Gelişen ve çoğalan kapitalistler karşısında sayıca ve nitelikçe artan proleter sınıfın kapitalistlere karşı sınıf mücadelesi, bireysel kapitalistleri kendi aralarında birleşmeye ve birlikte kararlar almaya, yasa ve yönetmelikler çıkarmaya zorlamıştır<sup>viii</sup>. Çalışma Yasaları-İş Kanunu<sup>ix</sup>, Sendikalar Kanunu, Sosyal Sigortalar Yasası, Emeklilik, Grev ve Lokavt Kanunları hepsi Cumhuriyet döneminde yapılmıştır. Bütün bu yasaların çıkarılmasında ve çıktuktan sonraki işleyişinde işçilerle kapitalistler ya da onların siyasi, yargısal temsilcileri arasında önemli ideolojik siyasi mücadeleler verilmiştir. Verilmeye de devam edilmektedir. Bu mücadeleler sırasında önemli kazanımlar elde edilse de iktidarda olan kapitalistlerin siyasi temsilcileri bu kazanımları sınıf mücadelesinin ve ekonomik konjonktürün durumuna göre budanmış, geri alınmış, ortadan kaldırılmış, kapitalistlerin “yükü” hafifletilmeye, proletaryanın “yükü” ise artırılmıştır. Bir başka deyişle kapitalistin artı-değeri arttırılmış, proletaryanın sömürüsü ve yoksulluğu arttırılmıştır. Ayrıca bütün bunlara bir de uluslar arası sermayenin ve konjonktürünün de etkisi eklenince bu mücadelenin boyutları enternasyonal bir boyuta ulaşmıştır<sup>x</sup>. (Birleşmiş Milletler Kararları,

ILO, Dünya Sağlık Örgütü vs.) Yıllardır işçi sendikalarının ve küçük burjuva demokrat, sosyalist partilerinin öncülüğünde verilen bu ideolojik ve siyasi mücadeleler uluslar arası tekeli sermayenin ekonomik, siyasi dayatmaları, uluslar arası ve ulusal devletler üzerindeki yeniden şekillendirme ve sermayenin uluslar arası ekonomik, siyasi, askeri, vb. ilişkilerle bir birine eklenmesi (ABD destekli IMF ve DB direktifleri, AB Kriterleri vs) başta işçi sendikalarını yozlaştırmış, proleter sınıf sendikacılığında koparmış, burjuva sınıfının “NOTERİ” konumuna dönüştürürken, küçük burjuva demokrat, sosyalist partileri de proletaryanın ideolojik, siyasi örgütsel mücadelesinin önüne bir engel olarak koymuştur. Dünya da yolundan saptırılan, revize edilen Sosyalizm süreci, sosyal şovenizm, revizyonizm, modern revizyonizmin etkisiyle gerileyen, çözülen, dünya komünist hareketinin de etkisiyle Proletarya kendi sınıf organlarını, kurumlarını oluşturamamış, ideolojik, siyasi örgütlenmesini sağlayıp kendi çıkarlarını ve taleplerini doğrudan gündeme getirememiştir. Ancak sınıf mücadelesi kapitalistler ve proletarya arasında sürekli var olmuş, kapitalistler ve onların ilişkilerinin varlığına son verilinceye kadar bu mücadelenin devam edeceği görünmektedir. Bu mücadelenin önümüzdeki günlerde nasıl şekilleneceği ve mücadelenin boyutları, mücadelenin şiddetine ve sınıfın bilincine, örgütlenme yeteneğine bağlı olarak değişeceği aşikardır.

Kapitalizmde sağlık sisteminin izlediği yolu detaylandırmadan önce kapitalizmin ve sağlık kavramlarının bir kısmını biraz daha yakından bakmakta yarar var. Kapitalist sağlık işletmeleri ve çalışmalarını, ilişkilerin açıklamasını sağlayan kavram ve terimler hakkında kısaca bilgi verelim.

**Kapitalist:** Üretim araçlarını ve emek-gücünü satın alarak bir sağlık hizmeti (metası) üreterek bunları alıcılarına (tüketicilerine) satan-sunan, bu satışta üretim süreci esnasında sağlık hizmetine (metasına) emek-gücü tarafından aktarılan artı-değere el koyan para sermaye sahibi gerçek veya kolektif kişilere kapitalist diyoruz. .

**Emek-gücü ve sahibi:** Gerçek veya kolektif bir kapitaliste emek-gücünü belirli bir para karşılığında, belirli bir süreliğine satan, kiralayan kişidir. Emek-gücü Sahibinin (İşçinin - Emekçinin) sattığı şey kendi emek faaliyetidir. Bu faaliyetin belli bir süreliğine kapitaliste kiralanmasıdır. Ve emek-gücünün bu faaliyeti de bir metadır. Kapitalist üretim sürecinde üretim araçlarıyla giriştiği eylemle onlarla birleşip yeni bir metada donarak somutlaşır. Donmuş emek olarak bireysel tüketim maddelerine, üretim araç-gereçlerine, makinelere, kol ve kafa emek ürünlerine dönüşürler.

Meta'nın değeri yeniden üretimi için gerekli toplam, toplumsal ortalama emek miktarıyla belirlenir. Emek –gücünün değeri de işçinin ertesi günü tekrar aynı dinçlik ve dinginlikle işe başlayabilmesi için gerekli metaların değeri ile işçinin ileriki iş yapamaz, çalışamaz, günleri için ve daha sonra yerini alacak iş gücünün üretimi ve eğitimi için (çocukları için) gerekli metaların değeri ve yine işçinin bakımı ve sorumluluğu altındaki, ev işlerini yürüten ailesinin yaşam araçları için gerekli metaların toplam değerlerine göre barınma ve sağlık giderlerini karşılayan metaların değeriyle, bunların toplamı ile belirlenir.

**Kapitalist üretim süreci ve emek süreci:** Kapitalist satın aldığı üretim araçlarıyla, emek-gücünü “personelden başkasının girmesi yasak”, “ameliyathaneye girmek yasak” vb. bölgede, kapitalizmin yatak odası, üretim alanında işe koşar. Burada emek-gücü sahibi bir başka üretim sürecinin ürünleri olan donmuş emek gücü (üretim araçlarıyla) ile işleme koşulur, canlı emek, donmuş emekle girdiği bu ilişkide, kendi emeğini aktararak yeni bir ürün-meta, hizmet yaratır. Bu yeni hizmet-meta üretimi süreci ka-

pitalistin emek-gücünü satın aldığı ya da kiraladığı süreye kadar devam eder. Öte yandan yeni meta-hizmet üretimi tam olarak gerçekleşmemiş, süreç devam ediyor olabilir. Burada metanın-hizmetin üretimi için emek harcanmasının devam ettiği sürece; emek-süreci, emek sürecinin doğal yada zorunlu olarak kesintiye uğradığı zamanı da içeren sürece ise üretim süreci olarak değerlendiriyoruz. Bir hastanın safra kesesi şikayeti ile başlayan sağlık üretim süreci: ilk muayene, tetkiklerin ve gerekli tahlillerin yapılması, teşhisin konulması –ikinci muayene, teşhise göre müdahale ve tedavi süreci –ameliyat-ve tedavi sonrası iyileşme süreci ve kontroller olarak geçen süredir, hastaya yapılan muayene ve müdahaleler ise emek sürecinin dahil olduğu süreçlerdir. Emek sürecinin müdahalleri bazen doktor, bazen hemşire, bazen anestezi uzmanı, bazen hasta bakıcı, refakatçi, laborant vs. veya bir kaçının birlikte olduğu ve birlikte emek-güçlerini harcadıkları zaman aralıklarını içerir. Tedavi-üretim sürecinden bu emek süreçlerini çıkarırsak geriye kalan zamanlarda (hastamız) ya hastanede yatarak yada evinde istirahat ederek geçirir. Bütün bu süreç ve zamanlar kapitalistimiz açısından ayrı ayrı fatura ederek tedavi ücretini oluşturur. Bu ücrete ilaç ve diğer tedavi araçlarının bedellerini de ilave ederek toplam tedavi bedeli ortaya çıkmış olur.

Kapitalist satın aldığı veya kiraladığı bu özel ürünü –emek-gücünü tedavi-üretim sürecinde kullanarak bu metanın özelliğinden kaynaklanan (değer üretme ve değer aktarma özelliği) kapitaliste yatırdığı para sermayeden daha fazla bir değere sahip meta-sermaye üretilmiş olur. Bu meta sermayeyi paraya çevirerek para sermayesini artırmış olur. Bu konuyu daha ayrıntılı olarak **artı-değer**'in açıklamasında yer vereceğiz.

Emek-gücünün niteliği üretilen metanın-hizmetin niteliğine göre farklılık gösterir. Ve kendisi de bir metadır. Bir değere (alınır-satılır) ve başkası için (bir kullanım-değerine sahiptir. Emek-gücü sahibi kendi yaşamını devam ettirmesi için gerekli geçim araçlarına sahip olabilmesi, kendisi için her hangi bir kullanım değeri olmayan emek-gücünü, yeni meta ve hizmetler ürettirerek buradan el koymak istediği artı-değer için kapitalist satın alır, işçi ise satar.

Emek – gücü sağlık sektöründe bir takım özel nitelere konu olur. Özel ve çok uzun bir eğitimden geçerek nitelikli bir kafa ve beceri gerektiren emeğe dönüşen ve bunu kişiliğinde birleştiren kişi yerine göre doktor, uzman, cerrah olurken, daha da niteliğini arttırarak doçent, profesör unvanlarıyla eğitici, öğretici nitelikler kazanırlar. Bu nitelikleriyle sermayenin bileşiminde işgal ettikleri-aldıkları yer, üretim sürecindeki konumları itibarıyla değişik işlevleri yerine getirirler. Örneğimizdeki hastane işletmesinde ücretlilik durumunda bir işçi-emekçi iken, kendi muayenehanesinde çalışarak küçük üretici, kendi hastanesinde başka doktor vb çalıştırarak patron işlevini görürler. İş kollarının başka alanlarında işyeri hekimi vs. sıfatlarla yer aldıkları konumlarıyla emek-gücü tamir ekipleri olarak mesleklerini icra ederler.

Modern kapitalizmin bu gün ulaştığı noktada bu alanda eğitim ve öğretim, bilimsel verilere ulaşılmasında, değerlendirilmesinde teknolojinin, bilgisayar ve yazılımlarının gelişmesinde ulaştığı nokta bu süreçleri de hem çeşitlendirir, hem kolaylaştırır, hem de ucuzlatmaktadır. Bu yine emek-gücünün niteliğinden ileri gelen bir özelliktir.

Meta'nın değeri yeniden üretimi için gerekli toplumsal emek miktarıyla belirlenir. Emek –gücünün değeri de işçinin ertesi günü tekrar aynı dinçlik ve dinginlikle işe başlayabilmesi için gerekli metaların değeri ile işçinin ileriki iş yapamaz, çalışamaz, günleri için ve daha sonra yerini alacak iş gücünün üretimi ve eğitimi için (çocukları için) gerekli

metaların değeri ve yine işçinin bakımı ve sorumluluğu altındaki, ev işlerini yürüten ailesinin yaşam araçları için gerekli metaların toplam değerlerine göre barınma ve sağlık giderlerini karşılayan metaların değeriyle, bunların toplamı ile belirlenir. Bu belirleme kendisini emekçilerle kapitalistler arasındaki ekonomik mücadeleyi, kapitalistler arasında da rekabeti ve rekabet savaşlarını körükler ve bunların belirleyici unsurlarıdır.

Kapitalistlerin sürekli rekabeti sonucu metalarda somutlaşan artı-değeri artırmak ve sömürüyü daha da yoğunlaştırmak amacıyla giriştikleri mücadelede metaların üretimi için gerekli emek miktarını da düşürürler. Bu aynı zamanda kendisinin de bir meta olduğu emek-gücünün değerini de düşürür. Böylece işçiler-emekçiler aynı birim zamanda daha çok meta üretmek suretiyle kaybettikleri emek-güçlerinin değeri oranında durmadan yoksullaşırlar<sup>xi</sup>.

Bu sağlık işçileri ve emekçileri için ikili bir yoksullaşma ve değersizleşmeyi de beraberinde getirir. Bir yanda işçilerin geçim araçlarının değerinin düşmesiyle düşen emek-güçlerinin değeri, diğer taraftan artan ve gelişen teknolojik gelişmeler ve bilgisayar teknolojilerinin sağlık emekçisinde yoğunlaşan ve onun değerinin artmasına neden olan bilgi birikimini ucuzlatması sonucu da ayrıca bunların emek-güçlerinin değerini bir kere daha düşürmüş olur. Artık sağlık emekçisi eğitim ve öğretimleri sırasında emekçiye aktarılan değerlerin azalması sonucudur bu. Kapitalist emperyalizmin 1980'lerden bu yana dünya ve ülke ölçeğinde yeniden yapılandırmaya çalıştığı özelleştirme, esnekleştirme, reform vs. biçimler altında yeniden yapılandırmaya çalıştığı iş süreçlerinde ve sermayelerin yeniden yapılandırma çabaları, sermayenin uluslar arası hareketlerindeki serbestlik ve bağlayıcı yaptırımları, DTÖ (Dünya Ticaret Örgütü) sözleşmeleri ile sermayelerin yapılaşmalarında açıkça görülmektedir.

Devlet, Vakıf vs. eliyle yürütülen genel sağlık işlemlerinin, çalışanların kendi ücretlerinden kesilen primlerle yapılan ve yürütülen sağlık kurum, fon ve gelirlerin toplumun bütün kesimlerini kapsayacak biçimde, finansmanının çalışanların sırtına yüklenerek SGK (Sosyal Güvenlik Kurumu) adı altında yaşama geçirilmeye çalışılması bu yüzdendir.

Yine bu yüzdendir ki devlet hastaneleri, vakıf, üniversitelerin, SSK hastane ve ilaç fabrikalarının el konularak işçilerin mülkiyetinden çıkarılarak kapitalistlerin kolektif sermayelerinin emrine verilmesi bu yüzdendir.

Yine bu yüzdendir ki , Özel-Kamu Ortaklığı projeleriyle hayata geçirilmeye çalışılan yeni (Devlet, özel, yabancı tekeli sermaye kurumları) sermaye bileşenleri ve çalışanlarıyla organize edilmeye çalışılmaktadır.

Bu yüzden uluslar arası ve ulusal sağlık sermaye şirketleri hastane, laboratuvar, röntgen, Tomografi vs daha bir çok sağlık birimlerinin birleştirilerek hizmet üretilmesini, bağımsız birimlerin ulusal sağlık örgütlenmesine entegre edilerek, ilaç, sağlık (hastane), laboratuvar ve diğer ilgili hizmet üretimlerinin ve çalışanlarının, işçilerinin, emekçilerinin yanında bu hizmetlerden yararlanacak olan toplumun çalışan emekçi kesimlerini çifte bedeller ödettirerek<sup>xii</sup> sömürülmesinin yolları açılmakta ve onların tabiriyle hizmete sokulmaktadır<sup>xiii</sup>.

**Artı-değer:** Bir canlı için hücre ne ise, kapitalizm için de meta (hizmet) odur. Kapitalizmin çözümlenebilmesi, irdelenebilmesi için metanın çözümlenmesi ve irdelenmesiyle işe başlanır. Yukarıda kısmen belirttiğimiz bilgilerle birlikte meta; kapitalist üretim biçiminde kendi özelliklerini en iyi biçimde ortaya koyan ve toplumsal olarak gerekli emek zamanına malolan, canlı emek ile kişileşmiş, donmuş eski emek ürünlerinin birlikte bir üretim sürecinden geçerek üretilmiş olan emek ürünüdür. Değeri toplumsal



olarak gerekli emek-gücü miktarı (zamanı) ile belirlenir. Kapitalist sermayesinin bir kısmını üretim araçlarına (Ü-A)-Değişmeyen sermaye- bir kısmını ise Emek-gücüne –Değişen sermaye- yatırır. Bunları üretim sürecinde birleştirerek ortaya yepyeni bir ürün ortaya kor, bu ürünün üretim araçlarının aktarılan değeri ile emek-gücünün aktardığı değerlerin toplamı ile belirlenir. Burada üretim araçlarının değeri parça parça veya tamamen metaya aktarılırken, emek-gücünün kullanımı, üretim sürecinin devam etmesi ve yeni metalara aktarılan emek-gücü değerinin kapitaliste hiçbir maliyete neden olmadan aktarmaya devam etmesi, metadaki değerden hiçbir farkı olmayan bu değere artı-değer olarak adlandırıyoruz.

Emek-gücünün de bir meta olması onun da değerinin emek-gücünün yeniden üretimi için toplumsal olarak gerekli metaların değeri ile belirlenmektedir. Bu da kapitalistin ödediği “ücrete tekabül” etmektedir. Emek-gücü sahibi bu değeri çalışmasının belirli bir zamanında geri kazandırır-verir. Kalan zamanını ise karşılığında hiçbir karşılık almadan devam ettiği için bu sürede üretilen ürünlere artı-ürün, değer itibarıyla da artı-değer olarak adlandırıyoruz.

“Hizmetler” de –sağlık hizmeti gibi- bir metadır, anacak hizmeti müşteri-alıcı tüketirken üretim yapılır. Buradan da şu sonuca varıyoruz: Hizmet sektöründe üretim ve tüketim eş zamanlı oluyor. Kapitalist üretim ilişkileri bu hizmetlerin, metaların değerini tespit edebilmek, her müşterisine fiyatlandırabilmek açısından ölçülebilir standartlara oturtma çabası içerisindedir. Sağlık bakanlığı sağlık sektöründeki her parçanın, sağlık aracının, yatak, refakatçi, yemek vs olduğu gibi hemşirenin yaptığı ve uyguladığı her eylemi sınıflandırarak standartlaştırmak, standartlaştırırken de günlük yapılan emek-süreci ve çeşidine göre hemşirenin, doktorun ücret ve performansını çıkartarak, emek gücünü “esnek” kullanmak, yaptığı kadar bedel ödemek gayret ve çabası içindedirler. Farklı alanlardaki uygulama farklarını dengelemek için özel-kamu hastane ve işyerlerinde, üniversitelerde sağlık çalışanlarının ücretlerini düşürmenin çalışmasını yürütmektedirler. Sağlık bakanlığı açıktan özel ve üniversiteler de bunları kurumlar adına satın alınan (SSK, Bağkur, Emekli Sandığı) SGK hastalarının muayene ve hizmet bedellerinde açıkça görüyoruz<sup>xiv</sup>.

### **İşçi Sağlığı ve Kapitalizm**

İşçinin-emekçinin kapitalist üretim sürecindeki yeri ve kapitalistle giriştiği alışverişte emek-gücünün satışı ve kiralınmasında yapılan “resmi” ve gayri resmi sözleşmede işçi-emekçi emek-gücünün değeri olarak talep ettiği değer onun yukarıda da belirttiğimiz gibi ertesi günü aynı dinçlikle işe başlaması için gerekli metaların değerine denk düşen bir ücret talebinin yanında çalışma koşullarını içerir. Çalışma koşulları emek-gücünün faaliyeti sırasında bedeni bütünlüğünün, yıpranma, sosyal ve psikolojik varlığının korunmasını da içerir. Bu durumlar bazen sadece işçinin-emekçinin fiziki çalışma koşullarını ve çevresini ilgilendirdiği gibi, bazen de daha geniş çevreye ve bölgeye ilgilendirdiği bilinen bir gerçektir. Bu etkileşim bazen günübirlik-fiziki temaslarla olabildiği gibi bazen çevreye yayılan, dökülen, sızan, kaplayan kimyasal, fiziki, radyolojik etkilerde olabilmektedir. Bu etkilerin sadece işçi-emekçilere doğrudan bir etkilemenin yanında çevrede yaşayanların yaşamlarını da etkilemektedirler. Bazen bu etki yıllar boyu süren kalıtsal etkilerde gösterebilmektedir. Bazen de bu çevresel etkiler tek tek kapitalistlerin ortak atıklarından oluşan çevresel etkiler oluşmaktadır. Bu çevresel etkiler bazen insan sağlığına doğrudan etkilediği gibi bazen uzun erimli sağlık sorunlarına neden ol-

maktadır. Bu çevresel etkiler sadece insan sağlığına değil, çevredeki bitkisel, hayvan gibi biyolojik ortamı tamamen yada kısmen tahrip etmekte, su, hava, deniz ve gölleri kirletip yaşanmaz bir ortam oluşturmaktadır. Bu tahribatın sorumlusu doğrudan kapitalistler ve kapitalist üretim biçimi olmaktadır. Çünkü kapitalisti ve kapitalizmi ilgilendiren sadece işçi-emekçiden sızdıracağı, el koyacağı artı-değerdir. Onlar kendilerine artı-değer üretmeyen hiçbir işe, eyleme el atmamakta, ilgilenmemektedirler.

İşçilerin-emekçilerin yaşam koşullarının sağlıklı olup olmaması da onları “ilgilendirmemektedir”. İşte toplumun üretim süreci dışında kalan kesimlerinin ve üretim alanlarının dışındakiler onları ilgilendirmemektedir. Genelde bu çevrelerde oluşan sağlık-toplumsal tahrifata çevre sorunları olarak adlandıran burjuva çevreler bunun telafisini ve finansmanını da işçi ve emekçilerin sırtına yüklemektedir.

**Koruyucu Sağlık Hizmetleri:** Aşılama, içme suyunun ve yiyeceklerin denetlenmesi, ana-çocuk sağlığı, hastalık tarama programları, önleyici sağlık tedbirleri, atıkların denetimi, hayvan hastalıklarının denetimi, hava ve su kirliliği gibi hastalık riski taşıyan çevre şartlarının kontrolü gibi faaliyetler koruyucu sağlık hizmetleri alanına girmektedir. Genellikle çevresel pislik, baca gazları, atmosfere salınan kimyasal, radyolojik vs. atık ve etkilerden oluşan salgın, bulaşıcı hastalık, domuz gribi, tavuk gribi, delidana, kolera, tifo, verem, kanser vb. gibi etkileri azaltmak için aşılama, temizleme, arıtma, karantina işlemleridir. Kapitalistler bu alanlara da sermaye yatırarak buralarda “istihdam” ettiği işgücünden de ayrıca artı-değer elde etmektedirler. Bu alana yapılan sermaye yatırımları bir artı-değer üretmesine rağmen üretken bir faaliyet değildir.

Devasa boyutlara ulaşan sanayi kompleksleri, fabrikalar, nükleer tesisler, maden işleme ve arıtma tesisleri vb. genelde insan, biyolojik çevre, su, atmosfer vb. etkileme, yok etme, kullanılmaz duruma getirme, telafisi ve tedavisi mümkün olmayan hastalıklara maruz kalmalarla karşı karşıya kalınması ve bunun için herhangi bir yaptırımın uygulanamayışı tamamen sermayenin, kapitalizmin eseridir. İnsanlık kapitalizmden kurtulmadıkça onun sonuçlarından da kurtulması mümkün görünmemektedir.

Sözüm ona sermaye üretim süreçlerinin sonuçlarından kaynaklanan sağlık sorunlarının çözümü, kaynağın yok edilmemesinden dolayı hem mümkün olmamakta, hem de mümkün görünmemektedir<sup>xv</sup>.

Bu konuda sermaye sonuçlarını bilse de topluma bilgilendirmemekte, topluma bilgi veren kişi ve kurumlara ise “halkta panik oluşturma”, “isyana teşvik” vs. suçlamalarıyla cezalandırmaktadırlar<sup>xvi</sup>.

Koruyucu sağlık hizmetlerinin genel kısmı devlet kurumları tarafından üslenirken, özel ve kurum kapsamına giren alanlarda ise sermaye sahiplerine bırakılmıştır. Kanun, Yönetmelik ve Genelgelerle yürütülmektedir. Uygulamalar yasal prosedüre uydurularak sürdürülmektedir. Sonuçları ise yasa ve yönetmeliklere uymayacak kadar vahim ve içler acısıdır<sup>xvii</sup>.

Sözde her işletme, kuruluş, gerçek ve tüzel kişiler herhangi bir işyeri, ticarethane, imalathane, fabrika vs. kuruluşunda sağlık yönünden, sağlık riskleri yönünden, yangın vs bir sürü “olur”, izin belgesi almak “zorundadır”. Bu belgeleri almak için de yığınla har(a)çlar da ödemektedirler. Bu belgeler kendi işlevlerinden başka duvarlarda, çerçeve içinde sadece “Denetim Elemanlarına” hizmet etmekten öte gitmemektedir. Bu yalnızca merkezi hükümetin değil, yerel yönetimlerinde izin ve olur verdiği konular için geçerlidir.

İzin ve olur belgelerinin verilış biçimi böyle olunca denetimler ise bunlardan farklı

değildir. Denetimler ya göstermelik birkaç yüzeysel denetimle ya da verilen rüşvetlerle geçiştirilmektedir.

Bilindiği gibi yakın zamanda hükümet yol, fabrika, bina, sanayi bölgesi, maden, taş ocağı, liman, deniz-göl balık çiftliklerinin kuruluşu için vs. alınması gereken “Çevre Raporu” ile ilgili yasayı KHK (644 Sayılı) ile Odaları, yerel yönetimleri devre dışı bırakarak ya kendisine (Bakanlığa) bağlamış, yada alınması gereken Çevre Raporunu iptal etmiştir.

**Tedavi Edici Sağlık Hizmetleri:** Emek-gücünün yeniden üretimi için gerekli faaliyetin bir parçasıdır sağlık hizmetleri. İster genel sağlık etkilerinden, ister yaşam koşullarından, ister mevsimsel etkilerden ileri gelsin sağlığın yeniden kazanılması işyeri hekiminden üniversitelere uzanan sağlık kurumları tarafından yerine getirilmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarının tedavi ve bakımları da bu kurumlar tarafından yapılmaktadır. Uzmanlaşmış meslek hastalığı kurumları ise yok denecek kadar az seviyededir.

Tedavi ve sağlık hizmetlerinin Devlet, üniversite, özel hastaneler tarafından yürütülmesine son verilip Kamu-Özel Ortaklıklar ve Özel Zincir Sağlık Kuruluşları biçiminde örgütlenilmeye çalışılması doktorundan, ilacına, araç-gerecine, makine ve teçhizatına kadar uluslar arası sermayenin tahakkümüne dayandırılmakta ve emrine sunulmaktadır.

İşçiler-emekçiler artık sağlık hizmetlerine ulaşabilmek için ücretlerinden kesilen sigorta primleri “yeterli” olmamakta ayrıca “muayene” ücreti, “ilaç katılım payı”, “katkı payı” altında ücretler ödemek zorundadır.

İşçilerin-emekçilerin hastalandığında “vizite”ye çıkması, tedavi, istirahat, dinlenmesi gibi olgular hastanın istek ve inisiyatifinde değil, kapitalistin ve vekillerinin “olur”una bağlıdır. Bu aşama geçildikten sonra doktor, poliklinik ve hastane prosedürlerine bağlıdır. Sıra, eğer bu prosedürler aşılabilirse, tanı ve teşhis için gerekli kan, röntgen vb diğer tanı araçlarına gelmektedir. Bunlar da aşılabilirse tedavi, ilaç, yatak vb. engellerle karşılaşılmaktadır. Bunlar içerisinde yasa ve yönetmeliklerin hükümlerine takılan prosedüre ilişkin engellerde aşılmak zorundadır. Örneğin aynı daldaki bir hastalık için 10 gün içerisinde ikinci kez muayene için başvuramazsınız. Ya da slikozis hastalığına yakalanmış bir işçinin “meslek hastalığı” teşhisinin koyulmasının kolay olmadığı gibi, malulen emeklilikleri de ayrı bir konudur.

Öte yandan işçinin ve emekçinin yasa, yönetmelik, genelge bilgisizliğinden ötürü mağduriyetini bir yana bırakırsak, tıbbi terim ve uygulamalarından dolayı mağduriyetleri de önemli bir meseledir. Kimilerinin Rabbi “Hutson”u gösterirken, kimilerinin rabbi “Tahtalı Köy”e işaret etmektedir.

Sermayenin yasalarının geçerli olduğu bu ilişkiler içerisinde “önceden ödenmiş fatura bedelleriyle”<sup>xviii</sup> “tedavi ve hizmet görme” işi sağlık hizmeti sunanlar tarafından bir “borç” ödeme faaliyeti olarak görülmesi sebebiyle “Paran Kadar Sağlık<sup>xix</sup>” düşüncesine bürünmektedir.

## Dipnotlar

<sup>i</sup> Metain tanımı için bak:K.Marks Kapital I. cilt. S.45 Eriş Yayınları S.45.

<sup>ii</sup> Burada “Değişim” mübadele (alış-veriş) anlamında kullanılmıştır. Değişikliğe uğrama anlamındaki “değişim”le karıştırılmamalıdır.

<sup>iii</sup> Karl Marks bu konuyu Ünlü eseri Kapital’in I. Cildinde enine boyuna incelemiştir. (Bak Kapital I.Cilt S.45)

Aynı konu Yine K.Marks'ın "Ekonomi Politîğin Eleştirisine Katkı" kitabında da işlenmiştir.

<sup>iv</sup> Toplumsal sınıf bilincinin oluşması ve ideolojinin doğuşu.

<sup>v</sup> Burjuvazi kendi kolektif kurumlarında çalıştığı denetçi, korumacı, hesaplarını toplayan tahsilatçı vs. memur ve yöneticilerinin ücretlerini daha işe koşulmadan peşin öder. Ama yine burjuvazi kolektif olarak kurup işlettiği sanayi ve işyerlerinde işçi ücretlerini işçi işini yapıp tamamladığı ayın sonunda ücretini alır.

<sup>vi</sup> Ücretli emekçinin, üretim sürecindeki kapitalist adına denetçisinin, takipçisinin, (Taşeron, Amele Başlı-Dayıbaşı- Alt İşveren (Alt Kapitalist) olması üretim sürecini değiştiremeyecek sadece üretimdeki sömürünün gizlenmesi, ücretlerin düşürülmesi, asıl kapitalistin "yükümlülüklerini" gizleme ve ortadan kaldırmaya yarayacaktır.)- 22/5/2003 tarihli ve 4857 sayılı İş Kanunu kapsamında asıl işveren-alt işveren ilişkisinin kurulma şartları-

<sup>vii</sup> Laboratuvar hizmetleri, Röntgen ve diğer tanı yöntemleri hizmetleri, İlaç vs. de içeren bir dizi süreçler sağlık üretim sürecinin olmazsıdır.

Öte yandan yetişmiş uzman, cerrah, hemşire vs. nitelikte sağlık emekçilerinin varlığı ve yetiştirilmesi de söz konusudur.

Yemek, yatak, temizlik vs. hizmetleri de bu süreçten ayıramayız.

<sup>viii</sup> "a) Özel hukuk sigortası ile uğraşan kişiler kazanç sağlamak üzere çalışırlar. Her yerde, olduğu gibi ülkemizde de bunların çalışmaları ve özellikle yapacakları sigorta sözleşmelerinin koşulları, bir çok kamu hukuku kuralları ile sınırlandırılmıştır. Kendileri bütün bunları bilerek çalışırlar ve iş durumunu kendi kazançları için elverişli bulmazlarsa çalışmalarını bırakırlar. Oysa Sosyal Sigortalar kurumu devletin çıkardığı yasalarla yüklediği toplumsal sigorta işlerini yürütmekle ödevli bir örgüttür, ve çalışmaları özel sigortalarda olduğu gibi belli çevreli değil, Türk toplumunun içinde günden güne genişleyen işçi topluluğu ile işverenleri ilgilendirir. Bu Kurumun yasal görevlerini yerine getirip getirmemesi ise, yetkili organlarının isteğine bağlı değildir. Üstelik Kurum hiç bir zaman kazanç sağlama ve bunu belli kişilere dağıtma ereğini güdemez." (Resmi Gazete tarih/sayı: 21.11.1972/14368 Anayasa Mahkemesi Kararı).

<sup>ix</sup>Resmi Gazete 08.06.1936 3008 Sayılı İş Kanunu

Resmi Gazete 28/7/1967 931 Sayılı İş Kanunu.

Sosyal Sigortalar Kanunu Kanun No.506 Kabul tarihi 17.07.1964 Resmi Gazete.

<sup>x</sup>1900'lerdeki dünya halklarının mücadelesi ve Rus işçi sınıfının gericilik ve kapitalizme karşı şanlı devrimi (1917) dünyanın geri kalan ülkelerindeki gericilik ve burjuvalar üzerinde korku ve tedirginlik yaratmış bu olgular eski ve yeni oluşan burjuva devlet ve ülkelerin çıkarmış oldukları yasalara proletarya lehine bir takım kazanımlar olarak yansımıştır. Örneğin genç burjuva Cumhuriyeti Türkiye yasalarının bir çoğunu gelişmiş burjuva-demokrat ülkelerin yasalarını tercüme ederek uygulamaya koymuştur. Her ne kadar pratiğe geçirilip uygulanmasında sorunlar çıksa da dışarıya karşı böyle bir görüntü oluşturulmuştur. Bakınız. 1936 Yılı 3008 Sayılı İş Kanunu. Kanun No : 3008

"İş Kanunu

Kabul tarihi 8/6/1936

Umumî hükümler

Madde 1 - Bir iş akdi dolayısıyla, başka bir şahsın işyerinde bedenen veyahut bedenen ve fikren çalışan kimseye "işçi,, denir. Bir iş akdi dolayısıyla kendi işyerinde, başka bir kimseyi bedenen veyahut bedenen ve fikren çalıştıran şahsa "İşveren, denir. Müdürler, idare memurları ve umumiyet itibarile işin sevk ve idaresi vazifesini gören kim-

seler “İşveren vekilidir. İş veren vekilinin bu sıfatla diğer işçilere karşı muamele ve tahhüdlerinden doğrudan doğruya işveren mesul tutulur. İşçiler, doğrudan doğruya işveren veya vekili tarafından olmayıp da üçüncü bir şahsın aracılığı ile işe girmiş ve bu üçüncü şahıs ile mukavele akdetmiş olsalar bile mukavele şartlarından asil işveren mesuldür. İşçinin, birinci fıkranın tarifi veçhile, işini görmekte olduğu yere “İşyeri,, denir. İş, sabit ve muayyen bir yerde yapılıyor ise o işin mahiyeti dolayısı ile bu yere bağlı bulunan diğer yerlerle avlu, istirahat, çocuk emzirme, yemek, uyku, banyo, muayene ve bakım, bedenî veya meslekî terbiye yerleri gibi sair müstemilât dahi işyerinden sayılır.” Aynı tarihli Resmi Gazete

<sup>xi</sup> Her yıl belli dönemlerde (Ocak-Temmuz) devlet “kamu” memur ve işçilerin ücretlerinde “artış” yapar. Bu artışlar genellikle “finansal araçlar ve kamu maliyesi yönetim”inden kaynaklanan toplumsal üretim ilişkilerinin metaldaki fiyat dengelemesi olarak tezahür eden “enflasyon” oranını pek geçmeyen bir orandır. Emekliler için bu durum daha da vahim bir özellik arz eder. Çünkü bu artış yasal olarak “enflasyon Oranı”nı geçemez. Sözde “refah payı” dedikleri, “büyüme” rakamlarını da içermez. Oysa gerçekte “refah payı”, “büyüme” rakamları işçilerin sırtından sızdırılan artı değerlerin sermayeleştirilmesinden, yeni sömürü alanlarının yaratılmasından başka bir şey değildir. Öte yandan bu rakamlar gerçekleri yansıtmamakta ve toplumsal üretim ilişkilerinin sınıflar arası üretim ve “tüketim” rakamlarını yansıtmamaktadır.

<sup>xii</sup> Biryandan çalışanların ücretlerinden kesilen sigorta primleri varken, diğer yandan “katkı payı”, “muayene ücreti”, “katılım payı” vs. adlarla çifte soyguna konu olunmaktadır.

<sup>xiii</sup> “ ‘Eğer bir hizmet bölünemiyor, fiyatlandırılmıyor ve pazarlanamıyorsa, o tam kamu hizmetidir’ denilir ve ‘adalet, savunma ve emniyet’ hizmetleri böyle tanımlanırdı. Gerçi, liberal ekonomik sistem zamanla gösterdi ki, emniyet hizmetleri, ‘bölünebiliyor, fiyatlandırılabilir ve pazarlanabiliyor.’ Özel güvenlik şirketleri ve hizmetleri eliyle güvenlik özel sektör hizmeti oluverdi. Eğitim ve sağlık da zaten öyleydi. Kamu hastanelerinin yanında özel hastaneler ve muayenehaneler zaten vardı. Yarı kamusal sağlık hizmetindeki özellik ise doktorların hem kamuda hem muayenehanede çalışabilmele-riydi.” Sağlık Bakanı Prf.Dr. Recep AKDAĞ Sendika.org 13.10.2011

<sup>xiv</sup> “1.1. Amaç (1) Tebliğin amacı (bundan sonra SUT olarak ifade edilecektir); sağlık yardımları Sosyal Güvenlik Kurumunca (bundan sonra Kurum olarak ifade edilecektir) karşılanan ve kapsam maddesinde tanımlanan genel sağlık sigortalısı ve bakmakla yükümlü olduğu kişilerin, Kurumca finansmanı sağlanan sağlık hizmetleri, yol, gündelik ve refakatçi giderlerinden yararlanma esas ve usulleri ile bu hizmetlere ilişkin Sağlık Hizmetleri Fiyatlandırma Komisyonunca belirlenen ödenecek bedellerin bildirilmesidir.” Resmi Gazete 25.03.2010 Sayı : 27532 (Mükerrer) Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Uygulama Tebliği

<sup>xv</sup> Kyoto Protokolü küresel ısınma ve iklim değişikliği konusunda mücadeleyi sağlamaya yönelik uluslararası tek çerçeve. Birleşmiş Milletler İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi içinde imzalanmıştır.

<sup>xvi</sup> Prof. Hamzaoğlu ve ekibinin Dilovası bölgesindeki çevresel maruziyetlerin toplum sağlığı üzerine etkilerini Kocaeli Üniversitesi ekibiyle yaptığı çalışmasını halkla paylaşması üzerine hakkında yapılan Adli ve idari soruşturma birçok örneklerden birisidir.

<sup>xvii</sup> Maden ocaklarında ve sanayi sitelerindeki patlamalar, yangınlar, yemek vs. zehirlenmeleri yasal prosedürlere rağmen yaşanan gerçeklerdir.

<sup>xviii</sup> Sağlık sigortası, SGK hizmet satınalmaları şeklindeki sağlık hizmetlerinin faturaların “şişirilerek” düzenlenmesi bu türden uygulamaların göstergesidir. Sağlık bakanlığı tarafından soruşturulan bir çok dosya içeriği bu yöndedir. Her kesin yakından bildiği başka bir örnek ise “Afyonkarahisar”ın Sandıklı ilçesine bağlı Hırka ve Emirhisar köylerine gelen özel bir sağlık merkezine ait göz tarama aracı, vatandaşları ücretsiz muayene-neden geçirdi. Yapılan muayene sonucu yaşları 60’ın üzerinde bulunan Hırka köyünden Lütfiye Akkuş, Salih Dalkılıç, Emirhisar köyünden Osman Yıldırım, Ahmet Öztürk, İsmet Öztürk, Kamil Öz, ve Mehmet Macit adlı kişilere ‘katarak’ teşhisi konuldu. Konulan teşhisin ardından hastane görevlileri, isterlerse kendi hastanelerinde kendi araçlarıyla getirilip götürülerek, ameliyatlarının yapılabileceğini söylediler.

Bu teklifi kabul eden kişiler, ekim ayının sonlarında söz konusu hastaneye giderek katarak ameliyatı oldular.” “7 kişiyi kör eden hastane kapatıldı. Afyonkarahisar’da özel bir hastanede yapılan katarakt ameliyatı sonucu 7 kişinin kör olduğu iddia edilen hastane kapatıldı.”( <http://www.cumhuriyet.com.tr/?hn=195862>) “SGK emeklisiyim. Gözlerimde sulanma vardı, eczanede iki kişi İstanbul’daki özel bir hastanede bedava tedavi olduğunu söyledi. Bir otobüs dolusu emekli hastanenin kapısına kadar getirildik. İki gözüme de katarakt ameliyatı yaptılar. Şimdi biri hiç görmüyor, diğeri de çok az seçiyor.” (Radikal Gazetesi: Günü birlik katarakt turizmi 19/04/2011)

<sup>xix</sup> Paran Kadar Sağlık ( Türkiye’de Sağlıkın Ticarileşmesi ) Mustafa Sönmez

### **Kaynaklar**

- Karl Marks. *Kapital C. 1-2-3 Sol Yayınları*
- AVRUPA SAĞLIK REFORMU *Mevcut Stratejilerin Analizi (Richard B. Saltman ve Joseph Figueras tarafından yazılmış ve yayıma hazırlanmıştır.) Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü - ARALIK 1998*  
ISBN 975 590 016 0
- Philip Kotler. *Soru ve Cevaplarla Günümüzde Pazarlamanın Temelleri. ISBN 978-975-6225-43-1*
- Mustafa Sönmez. *Paran Kadar Sağlık – Türkiye de Sağlıkın Ticarileşmesi. Yordam Kitap 2011*
- İlker Belek. *Sosyal Devletin Çöküşü ve Sağlıkın Ekonomi Politikası. Sorun Yayınları 2001*
- Michele Boldrin-David K.Levine. *Çev.Başak Bingöl. Entelektüel Tekele Karşı. Sel Yayıncılık 2010*
- Dr. M.Volkan Kavas I - Dr.İnci Özgür İlhan2.*Piyasalamış Bir Sağlık Sisteminde Tıp Eğitimi (1 Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Tıp Tarihi ve Etik Anabilim Dalı, Öğretim Görevlisi*  
2- Ankara Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Psikiyatri Anabilim Dalı, Doç. Dr.)
- Paul Henley. *Almanya’da her işçi ekonomik başarıdan pay alamıyor 14 EYLÜL 2011*  
BBC Türkçe
- Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığından: **ALT İŞVERENLİK YÖNETMELİĞİ**  
27 Eylül 2008 Resmî Gazete Sayı : 27010
- Resmi Gazete tarih/sayı: 11.5.1971/13833
- R.G. Tarih-Sayı :26.06.1985-18793
- R.G. Tarih-Sayı :04.01.1990-20392
- R.G. Tarih-Sayı :16.10.1991-21023
- Resmi Gazete tarih/sayı: 9.11.2002-24931

- R.G. Tarih-Sayı : 02.04.2011-27893
- R.G. tarih-sayı : 22.10.2010-27737
- R.G. Tarih-Sayı : 12.04.2011-27903
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü – Belirlenmiş Meslek Hastalıkları için Koruyucu ve Önleyici Tıbbi Tetkik ve Teşhis Kriterleri
- T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı –Çalışma Hayatı İstatistikleri-2009
- Devlet Fabrikaya Girince: Kapitalist Devlet ve Emek Süreçleri Burçak Özoglu Dr. AÜ. Siyasal Bilgiler Fakültesi -Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
- Yrd.Doc.Dr. Özkan YILDIZ -Küreselleşme, Sağlık ve Toplum - Gaziantep Tıp Dergisi-2008
- T.C. Sağlık Bakanlığı 2010 Sağlık İstatistikleri [http://www.tusak.saglik.gov.tr/saglik\\_istatistikleri\\_yilligi\\_2010.pdf](http://www.tusak.saglik.gov.tr/saglik_istatistikleri_yilligi_2010.pdf)

## **TÜRKİYE'DE İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ BAĞLAMINDA KOT KUMLAMA İŞÇİLERİNİN DURUMU**

Rasim ÇETİN (Uludağ Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
Lisans 4. Sınıf Öğrencisi)

### **Özet**

İş sağlığı ve güvenliği başlığı altında meslek hastalıkları Dünya'da ve Türkiye'de iş kazalarına göre daha olumsuz bir tablo yaratmaktadır. Çoğu meslek hastalığının tanısı konulamadığından, meslek hastalığı olarak kayda geçmemektedir. Meslek hastalıklarının, önümüzdeki yıllarda ilgili uluslar arası kuruluşlar ve ülkelerce üzerinde en fazla durulacak çalışma hayatı sorunlarının başında geleceği tahmin edilmektedir. TÜİK verilerine göre her 100 işçiden 4'ü meslek hastalığına maruz kalmaktadır. Bu oran çok yüksek bir seviyededir. Türkiye'de yalnızca 2 tane meslek hastalığı hastanesinin olması da devletin soruna yaklaşımını göstermektedir. Bu koşullar dikkate alındığında, Türkiye'de en sık görülen meslek hastalığından biri olan silikozise maruz kalan, genelde sosyal güvencesiz ve tamamen gayri insani koşullarda, "merdiven altı" diye tabir edilen ortamlarda çalışan kot kumlama (taşlama) işçilerinin verdikleri bir yaşam mücadelesidir. Kot taşlama işi, yaratmış olduğu ciddi sağlık sorunları nedeniyle dünyanın birçok ülkesinde yasaklanmış durumdadır. Gelişmiş kapitalist ülkeler bunların başında gelir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bu konuda almış olduğu ciddi kararlar var. Ne var ki bu işi kendi bünyelerinde yapmaktan vazgeçen büyük kot üreticisi firmalar, taşeron firmalar vasıtasıyla kot taşlama işini Hindistan, Bangladeş vb. yoksulluğun büyük boyutlara ulaştığı ülkelerde yaptırıyorlar. Türkiye de bu ülkelerden biri. Doğal olarak nüfusun en yoksul kesimleri bu işte istihdam edilmektedir. Kot kumlama diğer sektörlerden ayıran en önemli özellik ise bu işte çok kısa bir süre çalışmak bile hastalığa yakalanmaya neden olabiliyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tahminlerine göre sektörde 5 bin ila 10 bin arasında çalışan işçi var. Sosyal güvenceden yoksun bu işçilerin binlercesi hasta ve muhtemelen yüzlercesi hayatını kaybedecek. Son bir buçuk yıl içerisinde 50'ye yakın işçi hayatını kaybetti. 5510 sayılı yasa ile 24 Mayıs 2011 tarihine kadar SGK'na başvuran, sosyal güvencesi olmayan, silikozis nedeni ile en az %15 işgücü kaybına uğrayan işçilere aylık bağlandı. Ancak sorunun kaynağına değil de, sonucuna yönelik olan bu uygulama ölüm atölyelerindeki vahim durumu engellemeyecektir.

**Anahtar sözcükler:** İşçi sağlığı, meslek hastalığı, silikozis, kot kumlama işi.

## Giriş

Kot kumlamayı diğer sektörlerden ayıran en önemli özellik bu işte çok kısa bir süre çalışmak bile hastalığa yakalanmaya neden olabiliyor. Sağlık Bakanlığı verilerine göre bu zamana kadar 1835 işçiye silikozis teşhisi konuldu. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın tahminlerine göre ise kot kumlama işinde 5 bin ila 10 bin arasında çalışmış işçi var. Sosyal güvenceden yoksun bu işçilerin binlercesi hasta ve muhtemelen hepsi hayatını kaybedecek. Son 5 yıl içerisinde 52 işçi hayatını kaybetti. 2022 sayılı yasaya geçici 2 madde eklenerek 24 Mayıs 2011 tarihine kadar SGK'na başvuran, sosyal güvencesi olmayan, silikozis nedeni ile en az %15 işgücü kaybına uğrayan işçilere aylık bağlandı. Ancak sorunun kaynağına değil de, sonucuna yönelik olan bu uygulama kaçak ölüm atölyelerinin kapatılmaması halinde vahim durumu engellemeyecektir.

Bu araştırmada kot kumlama (taşlama) işçilerinin karşılaştığı sorunlar ortaya konularak, yaşananların işçiler ve aileleri üzerine etkilerini tespit etmek ve var olan meslek hastalığı riskinin iş güvenliği önlemleri eksikliğinden mi yoksa işin doğası gereğini olduğu, 2022 sayılı yasadaki yapılan değişikliğin sorunun çözümünde etkili olup olmadığı sorularına cevap bulmak amaçlanmaktadır. Bu amaçtan yola çıkarak, istatistiki veriler ve çeşitli raporlar yardımıyla konu ele alınarak, işçiler ve aileleriyle görüşülerek yapılacak saha çalışması ile sorunun önemi ve çarpıcılığı ortaya konularak somutluk kazandırılacaktır.

## A. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kavramı ve Türkiye

Çalışma hayatının varoluşundan bu yana insanlar, riskli işlerde çalışmışlar ve bu çalışmalar sonucunda ölüm, yaralanma ve hastalıklarla karşı karşıya kalmışlardır. Geçen yıllarla birlikte gelişen teknoloji ve yaşanan bilimsel gelişmelere rağmen iş kazaları ve meslek hastalıklarının azaltılamaması, bugün ve bundan sonrası için dahi iş kazaları ve meslek hastalıklarını azaltmak üzere çalışmaların devam etmesine neden olmaktadır.

Yaşama hakkı, diğer bütün hakların da kullanılmasına imkan veren en temel haktır ve birinci derecede güvence altına alınmalıdır. Bu anlamda, yaş, cinsiyet, ırk ve meslek farkı gözetilmeksizin herkesin yaşama hakkı en yüksek düzeyde garanti altına alınmalıdır. Sağlık, her şeyden önce bireylerin ekonomik, sosyal, kültürel, medeni ve siyasi nitelikli temel haklarının başında gelen temel bir insan hakkıdır.

Geniş olarak işçi sağlığı; "tüm mesleklerde çalışanların bedensel, ruhsal, sosyal iyilik durumlarını sürdürmek, çalışanların çalışma koşullarından kaynaklanan risklerden korunmasını sağlamak, sağlıklarının bozulmasını önlemek, kendilerine uygun işlere yerleştirmek ve işin insana ve insanın işe uyumunu sağlamak" olarak tanımlanabilir.

İş güvenliği kavramı ise; "işyerlerini işin yürütümü nedeniyle oluşan tehlikelerden uzaklaştırmak ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan arındırarak, daha iyi bir çalışma ortamı sağlamak için yapılan sistemli çalışmalar" olarak tanımlanmaktadır. İş güvenliği çalışmalarının amaçları; çalışanları korumak, rahat ve güvenli bir ortamda çalışmalarını sağlamak, işletme güvenliğini sağlayarak tehlikeli durumları ortadan kaldırmaktır. Burada temel amaç, iş kazaları ve meslek hastalıklarını en aza indirmektir.

Bu tanımların ötesinde ise Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslar arası Çalışma Örgütü (ILO), iş sağlığı ve güvenliği tanımını genişleterek, İSG'yi sadece işyerleri ve işyerlerindeki tehlikelerle sınırlandırmamış, İSG' de etkili olabilecek dış faktörleri de konunun içine dahil ederek İSG'nin sadece çalışanları ilgilendiren bir unsur olmakla kalmayıp, çalışanların ve ailelerini, işyerinin içinde bulunduğu doğal ve sosyal çevreyi de içine alarak tüm toplumu ilgilendiren bir konu olduğu vurgulanmaktadır. ILO her yıl



işyerlerinde, 335 bini ölümlü sonuçlanan 250 milyon iş kazası olduğunu belirtmektedir. Kirlilik, toksik materyal ve süreçler sebebiyle oluşan 160 milyon hastalıktan her yıl bir milyon insan ölmektedir. Yapılan araştırmalar, günümüzde dünya ölçeğinde, her saniyede en az üç işçinin iş kazaları sonucunda yaralanmakta olduğunu, her üç dakikada bir işçinin iş kazası ya da meslek hastalığı sonucu ölmekte olduğunu ortaya koymaktadır.

Dünya üzerinde, özellikle KOBİ'ler ekonomik krizleri anında hissettikleri için, atıkları ilk adım genellikle İSG önlemlerini ortadan kaldırmaktır. Bu koşullarda açlık ve iş kazası riski arasında tercih yapmaya zorlanan insanlar sağlıksız ortamlarda çalışmayı tercih etmektedir. Küreselleşme sonucu yaşanan bu gelişmeler, çalışma koşullarında ülkeler arasında büyük eşitsizliklerle beraber, az gelişmiş ülkelerde iş kazaları ve meslek hastalıklarının artmasına da neden olmaktadır.

### **A.1. Türkiye’de Durum**

Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliği açısından iş kazaları ve meslek hastalıkları istatistikleri Dünya ortalamasından çok daha kötü bir tablo çizmektedir. İş kazaları ve meslek hastalıklarında ölüm oranlarına bakıldığında Türkiye, Avrupa ve Dünyada ilk sırada yer almaktadır.

SGK istatistiklerine göre 2008 yılında Türkiye’de 1.170.248 işyeri faaliyet göstermiş ve 8.802.989 işçi istihdam edilmiştir. Bu işyerlerinde 72.963 iş kazası, 539 meslek hastalığı vakası meydana gelmiş, bunların 866’sı ölümlü sonuçlanmıştır. 2008 yılında iş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu kaybedilen iş günü sayısı ise 1.865.115’dir. Yine SGK istatistiklerine göre 2008 yılında meydana gelen iş kazalarının %33.8’i 1-9 işçi çalıştıran işyerlerinde, %26.7’si 10-49 işçi çalıştıran işyerlerinde, %20.2’si 50-249 işçi çalıştıran işyerlerinde yani iş kazalarının toplam olarak %80.7’si KOBİ’lerde meydana gelmektedir.

İş kazalarının sektörel dağılımı incelendiğinde; metal sektörü %15, maden sektörü %9, inşaat sektörü %7.6 ile ilk üç sıradaki sektörler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Türkiye’nin iş sağlığı ve güvenliği sorunları, ülkenin genel sosyo-ekonomik gelişmişlik ve eğitim düzeyi, güvenlik kültürü eksikliği, işsizlik ve kayıt dışı ekonomi, taşeron sistemi, denetim sorunları ile doğrudan ilgilidir.

### **A.2. Meslek Hastalıkları ve Silikozis**

Meslek hastalığı, işin niteliğine göre tekrarlanan ya da işin yürütüm koşulları nedeniyle maruz kaldığı bedeni veya ruhi arıza biçiminde tanımlanmaktadır. Sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu 14.Maddesinde ise “ Meslek hastalığı, sigortalının çalıştığı veya yaptığı işin niteliğinden dolayı tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal özürüllük halleridir” şeklinde tanımlanmıştır.

Meslek hastalıkları, tekrarlanan nedenler veya hastalığa yol açan fiziksel, kimyasal ve biyolojik etkenlere maruz kalma sonucu ortaya çıkar. Genel olarak uzun süre bir etkene maruz kalınma sonucu oluşur ve insan sağlığına kalıcı hasar verirler. Dünya’da ve Türkiye’de meslek hastalıkları iş kazalarından daha kötü bir tablo oluşturmaktadır. Bir çok meslek hastalığının tanısı konulamadığından kayda geçmemektedir. Meslek hastalığını diğer hastalıklardan ayıran en önemli özelliği üretimden kaynaklanıyor olmasıdır. Ancak 2 kişinin aynı belirtileri göstermesi, aynı hastalığa yakalanması meslek hastalığı sayılmayabilir. Örneğin, bir kişinin yaptığı işten dolayı astım olması meslek

**Tablo-1: Meslek hastalıkları hastanelerinden alınan müracaat ve vaka sayıları**

	Müracaat hastalığı tanısı	Meslek	Müracaat hastalığı tanısı	Meslek
Zonguldak	2.827	1.774	3.825	1.610
Ankara	625	309	614	325
İstanbul	1.962	1.359	2.353	1.453
Toplam	5.414	3.442	6.792	3.388

Kaynak: İnşaat Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, Mart 2009

**Tablo-2: 2007 yılı meslek hastalıkları istatistikleri**

Tespit edilen meslek hastalığı vaka sayısı	ÇSGB verilerine göre görülmesi beklenen vaka sayısı	TÜİK verilerine göre görülmesi beklenen vaka sayısı	Hastanelerden alınan verilere göre vaka sayısı
1.208	30.000-100.000	95.000-375.000	3.442

Kaynak: İnşaat Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, Mart 2009

hastalığıdır fakat diğer bir kişinin herhangi bir sebeple bu hastalığa yakalanması meslek hastalığı olarak sayılmamaktadır.

Türkiye’de meslek hastalığı konusu oldukça karmaşık ve vahim bir tablo sergilemektedir. Meslek hastalıklarının görülme sıklığı, çalışan nüfusun binde 4–12’si arasında değişmektedir. Buna göre Türkiye’de zorunlu sigortalı ve Bağkur’lu çalışan sayısı (10.922.241) üzerinden bu değer hesaplandığında 43.689-141.989 arasında meslek hastalığı beklenmektedir. Ancak, SGK istatistiklerine göre 2008 yılında 539 meslek hastalığı vakası tespit edilebilmiştir. Meslek hastalığı vaka sayısı 2007 yılı için ise 1.208 olarak verilmiştir.

Türkiye’de bulunan yalnızca üç meslek hastalıkları hastanesinden alınan veriler, 1.208 olarak belirlenen meslek hastalıkları vaka sayısının sağlıklı olmadığını göstermiştir. Zonguldak Uzun Mehmet Göğüs ve Meslek Hastalıkları Hastanesi, Ankara Meslek Hastalıkları Hastanesi ve İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesi’nden alınan istatistikler, aşağıdaki gibidir.

Türkiye’deki iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin yetersizliği ortadayken, meslek hastalıkları hastanelerinin yalnızca üç tane oluşu, konuya yeterince önem verilmediğini göstermektedir.

Meslek hastalıkları hastanesinin bulunmadığı yerlerde bu tür şikayetlerin diğer hastanelerde değerlendirildiği göz önüne alınacak olursa, ortaya çıkacak manzara ürkütücü boyutlara varacaktır.

Bu durum göstermektedir ki; Bakanlığın istihdam sayısı kabul edildiğinde, tespit edilmiş olan meslek hastalıkları vaka sayısının (1.208), tespit edilmesi beklenen vaka sayısına oranı (30.000-100.000), en iyi ihtimalle yüzde 4’tür. İstihdam sayısı için TÜİK verilerini kabul ettiğimiz taktirde (23.523.000) ise bu oran yüzde 1.25’e inmektedir.

Meslek hastalıkları istatistiklerindeki bu tutarsızlık, Türkiye’deki çalışma koşullarının çarpıklıklarının gizlenmeye çalışıldığı şüphesi uyandırmaktadır. Bütün bunların yanında, Türkiye’de kayıt dışı istihdamın yüksek olduğu göz önüne alındığında, iş kazaları ve meslek hastalıklarındaki sayının gerçekte daha da çok olduğunu tahmin etmek zor olmayacaktır. Bakanlığın kabul ettiği veriler içinde tüm ücretli çalışanların bulunmaması da bu konudaki veri çarpıklığını ortaya çıkaran nedenlerden biridir.

**Tablo-3: Meslek hastalıkları vaka ve tahmin istatistikleri (2007)**

	<b>ÇSGB verilerine göre oranı (30.000-100.000)</b>	<b>TÜİK verilerine göre oranı (95.000-375.000)</b>
Bakanlık verilerine göre meslek hastalıkları vaka sayısı (1.208)	% 1,2 - 4	% 0,3 - 1,25
M.H. hastanelerinden alınan toplam vaka sayısı (3.442)	% 3 - 11	% 1 - 3

Kaynak: İnşaat Mühendisleri Odası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Raporu, Mart 2009

### **A.2.1. Klasik Bir Meslek Hastalığı Olarak Silikozis**

Silikozis hastalığı taş kırma, öğütme, döküm kumu hazırlama, tünel kazma, madencilik, kumlama, taşlama sırasında açığa çıkan silikaya uzun süreli ya da kısa sürede yoğun miktarda maruziyet sonucu insanların akciğerlerine silika maddesinin yerleşmesiyle oluşur. Daha çok maden işçilerinin yakalandığı bir hastalık olarak bilinen silikozis, ilk defa 1930'lu yıllarda Amerika'da yol işçilerinde görülüyor ve 400 işçi hayatını kaybediyor. Tekstil sektöründe ise Dünya'da ilk olarak Türkiye'de ortaya çıkmıştır. Hastalık 3 tip olarak görülmektedir. Bunlar;

1) Akut vakalar; Bunlar kısa sürede (0-5 yıl arası) çok yoğun silikaya maruz kalanlarda oluşuyor. Kot kumlama işçilerinde görülen türüdür.

2) Hızlanmış silikozis; 5-10 yıl içerisinde ortaya çıkıyor

3) Klasik Silikozis; Uzun süre (10-20 yıl) düşük seviyede toza maruz kalmış kişilerde ortaya çıkan, daha çok madencilerde görülen türüdür.

Silikozis yavaş ilerleyen ve geri dönüşümü olmayan bir hastalıktır. Daha çok uzun süre toza maruz kalanlarda görülebilen bu hastalık, kot kumlama işçilerinin çok yoğun toza maruz kalması sebebi ile 6 ay gibi kısa bir sürede de hastalığa yakalanıla biliniyor. Hastalığın herhangi bir özel tedavisi de bulunmamaktadır. Tek etkili olabilecek tedavi ise akciğer naklidir. Ancak Türkiye'de henüz akciğer naklini başarılı bir şekilde gerçekleştirecek klinik bulunmamaktadır. Silikozise yakalanan kişi maruz kaldığı miktara göre kısa sürede ya da uzun süre içerisinde hayatını kaybetmektedir. Tıbben tedavisi olmamasının yanında yüzde yüz önlenabilir bir hastalıktır. Kot kumlama işinin yapılmasının engellenmesi insanları bu hastalıktan koruyabilecektir. İş güvenliği önlemleri alınsa dahi hastalığa yakalanma riski olduğundan işin engellenmesi en etkili çözüm olacaktır. Ayrıca tam anlamıyla alınan iş güvenliği önlemlerinde bir işçi için harcanan maliyetin makine mühendisleri odasının görüşüne göre 50.000TL gibi bir fiyat olması, iş güvenliği önlemlerini almaya işverenlerin tercih edeceği bir seçenek olmayacağını gösterir niteliktedir.

## **B. Türkiye'de Kot Kumlama İşçilerinin Durumu ve Mücadelesi**

### **B.1. İşçilerin Kot Kumlama İşİ İle Tanışması**

Kot kumlama; kumun kuru hava kompresörleriyle kotların yüzeyine tutularak eskitilmiş görünüm verilmesi işidir. Avrupa'da 1960'lı yıllarda yasaklanan kot kumlama işi, 1990'lı yılların sonuna doğru eskitilmiş görünüm verilen kotların moda haline gelmesiyle Türkiye'de yapılmaya başlandı. Kot kumlama atölyelerinin Türkiye'de bu kadar yaygın olmasının önemli etkenlerinden biri Avrupa'da yasak olmasından kaynaklanmaktadır. Türkiye'de 2010 yılına kadar yasal engel olmaması, kot ihracatının büyüklüğü sebebiyle göz yumulması, bu kot atölyelerinin türemesine sebep olmuştur.

Sadece Türkiye değil, Suriye, Bangladeş, Hindistan gibi ucuz iş gücüne sahip birçok ülkede bu atölyeler mevcuttur.

Görüldüğü üzere, atölyelerinin asıl amacı zaten minimum maliyetle –bedeli insan hayatı dahi olsa– üretimi gerçekleştirmek olduğu için, teknolojik altyapı eksikliği ve önlemler sonucu ortaya çıkan bilançonun iktisadi cazibesizliği, bu önlemleri aldirtmamaktadır. Büyük kot firmalarının ucuz ve kolay harcanabilen iş gücüne sahip olması dolayısıyla kot kuşlama işini Türkiye’de gerçekleştirmeleri kaçınılmazdır. Taşeron işverenlere yaptırılan kot kuşlama işinin neredeyse tamamına yakını ise kayıt dışı “merdiven altı” diye tabir edilen atölyelerde gerçekleştirilmekteydi. Daha çok Güney ve Doğu Anadolu bölgesinden, Romanya, Moldova, Azerbaycan ve Irak gibi yerlerden, terör, işsizlik, istihdam imkanının olmaması ve ekonomik sebeplerden dolayı İstanbul’a çalışmaya gelmiş, yaşları 20 ile 40 arasında değişen işçiler sigortasız ve iş güvenliği önlemlerinden yoksun olarak gayri insani koşullarda bu ölüm atölyelerinde çalıştırılmışlardır. Kot kuşlama atölyeleri, İstanbul’un Gaziosmanpaşa, Halkalı, Sultançiftliği, İkitelli, Esenyurt, Yenibosna gibi birçok semtinde faaliyet gösteren, kaçak-denetim-sağsız çalışma koşulları altında çok büyük kârlar eden atölyelerdir. Hiçbir koruyucu önlem, maske, özel kıyafet bulunmamasının yanında, değerli silika kumunun uçuşup ziyan olmaması için havalandırması olmayan bu atölyelerde, çalışanlar genellikle 20’li yaşlardaki “gurbetçi” gençlerdir. Genellikle gece ve gündüz olarak 2 vardiya sistemiyle çalışmakta ve çalışanlar kalacak yerleri olmadığından aynı atölyelerin başka bir bölümünde kalmaktadırlar. Mavi, Colins, Leke, Levi’s, Armani gibi büyük firmalar taşeronlar üzerinden kotlarını bu atölyelerde beyazlatmaktadır. Hatta öyle ki bazı durumlarda taşeronun da taşeronu olan işverenler kot kuşlama işini yapmaktadırlar.

Kuşlama yönteminin Avrupa’da yasak olmasından, bu atölyeler, Türkiye, Suriye, Bangladeş gibi ucuz iş gücüne sahip ve yasal engel bulunmayan ülkelerde türemiştir. İşverenler, kârlılığı yüksek olduğu ve düzenli denetimi olmadığı için, 4-5 metrekairelik merdiven altı atölyelerde kot kuşlama işini yaptirtmaktadırlar.

Kot kuşlama işine bağılı olarak oluşan silikozisin tekstil sektöründe görüldüğü ilk yer Türkiye’dir. Kayıt dışı istihdamın fazla olması sebebiyle tam rakamlar bilinmese de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tahminlerine göre 5-10 bin arasında işçinin bu işte çalıştırılmıştır. Ayrıca bu çalışanların bir çoğu aynı aileden ya da akrabalık bağı olan kimselerdir. Kısa sürede de binlercesi silikozise yakalanmıştır.

Amerika Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü (NIOSH) tarafından 8 saat içinde solunmasına izin verilen silika kristali düzeyi 0.05 mg/m<sup>3</sup>’dür. Dokuz Eylül Üniversitesi Tıp Fakültesi Göğüs Hastalıkları bölümünün araştırması sırasında yapılan ortam ölçümlerinde elde edilen seviye, izin verilen değer 300 katıdır. Dolayısıyla normalin çok üstü maruziyet sonucu, uzun yıllarda görülebilen hastalık birkaç ay içerisinde dahi görülebilmesine sebep olmaktadır. İçerideki yoğun tozdan dolayı kuşladığı kotu bile göremeyen işçiler, saniye tutarak kotun üzerinden geçişlerinin sayıp kuşlama işini gerçekleştirmektedirler. Hastalığa yakalanacakları konusunda herhangi bir bilgisi olmayan işçiler, asgari ücretin de altında bir ücretle, tamamına yakını sigortasız, sigortalı olanların ise sigortaları işveren tarafından eksik olarak ve başka bir iş üzerinden yatırılmaktadır. Şöyle ki, hem kot kuşlama hem de yıkama işini yapan bir işveren işçilerin sigortalarını yıkama işi üzerinden yapmakta ve o işi de başka bir kişi adına kayıt altına aldirtmektedir. Bu da daha sonra açılacak davalarda işçiler aleyhine bir durum oluşturmaktadır. Yani işçilerin daha sonra kot kuşlama işi için “A” işverenine dava açmaları

sonucu görevlendirilen iş müfettişlerinin araştırmalarında "B" işvereninde yıkama işi yaptıkları görünüyor.

## **B.2. Kotlar Beyazlıyor, Hayatlar Kararıyor!**

Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Konseyinin 7 Temmuz 2008 tarihli açıklamasına göre Türkiye'de kot kumlamaya bağlı olarak ilk silikozis vakası 2004'te ortaya çıkmıştır. Vakaların birkaç taneyle sınırlı olmayıp sosyal bir boyuta ulaşan bir durum olduğu ise Türk Toraks Derneğinin yıllık kongrelerinde ortaya çıkmıştır. İlk olarak 2004 yılındaki kongrede ve daha sonra takip eden yıllardaki (2005-2006) kongrelerde gelen vaka bildirimleri ve hastaların genç yaşta ağır silikozis hastaları olması ile 2006 yılındaki kongreden sonra dernek bir basın açıklamasıyla durumun sosyal bir boyut kazandığını kamuoyuna duyurmuştur. 16 Nisan 2007 yılında bir televizyon kanalında gazeteci-yazar Uğur DÜNDAR tarafından yapılan "Arena" programında konunun işlenmesi ve kot kumlama işinde çalışanlara hastanelere başvurmaları çağrısı yapılmasıyla kamuoyu durumu öğrenmiştir. İşçiler daha önce nefes darlığı, halsizlik gibi nedenlerle gittikleri hastanelerde hastalıklarına tam teşhis konulamamakta astım, verem, tüberküloz, soğuk algınlığı vb. olabilir gibi teşhislerle gönderilmişlerdir. Hastalığın kamuoyu tarafından duyulmasından sonra ise işçilere müracaat ettikleri hastanelerin göğüs hastalıkları bölümlerinde silikozis teşhisi konulmuştur. Vakaların önemli bir bölümünün askerlik muayeneleri sırasında tespit edilmesi çalışanların genç olduğu söylemini desteklemektedir.

Erzurum Atatürk Üniversitesi Göğüs Hastalıkları bölümü tarafından gölgede yapılan araştırmada, kot kumlama işi yapmış 145 işçiden 77'sinin ( %53) silikozis hastası olduğu tespit edilmiştir. Yapılan taramalarda kontrolden geçen her 2 işçiden 1'inde silikozise rastlanmaktadır. Bugüne kadar silikozis hastası 52 kot kumlama işçisi hayatını kaybetmiştir. 1835 kişiye ise silikozis teşhisi konulmuştur. Teşhisi konulmayan, hastanelere başvurmamış, teşhisi konulamadan hayatını kaybetmiş onlarca işçi var. Sağlık Bakanlığı tahminlerine göre 3-5 bin arasında silikozis hastası olduğu düşünülmektedir. Sadece Bingöl'ün Karlıova ilçesinin Taşlıçay Köyü'nde 300 kişi, aynı köyden Demir ailesinden 80 kişi kot kumlamaya bağlı olarak silikozis hastalığına yakalanmıştır.

## **B.3. Örgütlenme ve Mücadele Süreci, Yaşanan Gelişmeler**

Yaşanan bu trajedi ile birlikte işçiler haklarını elde etmek adına birlikte hareket etmek için kot kumlama işçileri, sendika temsilcileri, öğretim üyeleri ve avukatlardan oluşan bir grupla bir araya gelerek 9 Haziran 2008'de basın açıklaması ile taleplerini ve mücadeleyi örgütleyecek Kot Kumlama İşçileri Dayanışma Komitesini kurduklarını kamuoyuna ilan etmişlerdir. Bu tarihten önce herhangi bir bireysel ya da toplu olarak bir girişimde bulunulmamıştır.

### **B.3.1. Hukuksal ve Sosyal Gelişmeler**

Silikozise yakalandıktan sonra kot kumlama işçilerini 2 farklı durumda ele almak gerekmektedir. Bunlar sigortalı olan işçiler ve sigortasız çalışan işçiler olmaktadır. Sigortalı olan işçiler için yaşanan süreç "kısmen" daha rahat atlatılmaktadır. Sosyal güvencesiz çalışan işçiler ise silikozise yakalandıktan sonra devam eden süreçte büyük güçlüklerle karşılaşmışlardır.

Silikozise yakalanan işçi malulen emeklilik ya da sürekli iş göremezlik, tazminat vb. gibi hakları alabilmesi için önce meslek hastalığı raporu alması gerekmektedir. Meslek hastalıkları hastanesinde ise sadece sigortalı hastalar muayene olabilmektedir. Dolayı-

ıyla az sayıda sigortalı silikozis hastası muayene olup rapor alabilmiştir. Ancak onları da bekleyen başka bir durum söz konusudur. SGK bu raporu yeterli görmemektedir. 55 10 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanununun 14. maddesinde;

” Sigortalının çalıştığı işten dolayı meslek hastalığına tutulduğundan;

a) Kurumca yetkilendirilen sağlık hizmet sunucuları tarafından usûlüne uygun olarak düzenlenen sağlık kurulu raporu ve dayanağı tıbbî belgelerin incelenmesi,  
b) Kurumca gerekli görüldüğü hallerde, işyerindeki çalışma şartlarını ve buna bağlı tıbbî sonuçlarını ortaya koyan denetim raporları ve gerekli diğer belgelerin incelenmesi, sonucu Kurum Sağlık Kurulu tarafından tespit edilmesi zorunludur” denilmektedir. Yani işçinin o işyerinde çalıştığı ve kot kumlama işini yaptığını ispat etmesi zorunludur. En önemli sıkıntı da buradan kaynaklanmaktadır.

Devlet işçilerden kendi yasakladığı, tespit edemediği, denetimini yapamadığı bir işte çalıştığı ispatlamasını istemektedir. Zaten kamuoyunda yaşananların öğrenilmesinden sonra işverenler ya kaçmış ya da artık kot kumlama bölümünü kapatmış diğer işleri yapmaktadır. Doğanın tabiatına aykırı olan bu durum zaten ölümcül bir hastalıkla boğuşan işçileri daha da kötü bir duruma sokmaktadır. Sigortasız olan işçiler ise herhangi bir gelire ve hakka sahip olamamaktadır, aralarından yeşil karta sahip olanları devlet hastanelerinde tedavi olabilmektedir. Ancak hastalığın kesin bir tedavisi olmadığından yapılan bu müdahaleler sadece ağrı hafifleticidir. İşçinin çalıştığı ispat yükümlülüğü kaldırılmalıdır, çünkü silikozis yüzde yüz bir meslek hastalığıdır; mesleksen maruziyet dışında oluşamaz.

Takip eden dönemde komite kurulmasıyla ilk olarak kamuoyu oluşturulmak adına işverenler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ve belediyeler aleyhine ihmallere dolaylı suç duyurusunda bulunularak ceza davaları açıldı. Davalar günümüzde halen devam etmektedir. Bunun yanında yine komite tarafından sigortasız çalıştırılan işçilerin geriye dönük hakları için hizmet tespit davaları açıldı.

Bu süreçleri takiben, yaşanan ölümlere daha fazla sessiz kalmayarak il adımı atan Sağlık Bakanlığı olmuştur. Bakanlık yayınladığı bir genelge ile Mart 2009’da kot kumlama yasaklamıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığında bu kararı bekleyen işçiler mücadelelerinin ilk kazanımlarını almaya başlamışlardır. Bu gelişmenin ardından Ocak 2010’da bakanlar kurulunun aldığı kararla hiçbir sosyal güvencesi olmayan Silikozis hastaları ve Sağlık Bakanlığı’nın bildirim zorunlu bulaşıcı hastalıklar listesinden belirleyeceği hastalığı olanlar, sağlık hizmetlerinden ücretsiz yararlanabilmektedir.

Bakanlar Kurulu’nun, Kamu Kurum ve Kuruluşlarının Ürettikleri Mal ve Hizmet Tarifeleri ile Bazı Kanunlarda Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun’un, birinci maddesinden muaf tutulacaklara ilişkin kararname ile yürürlüğe girmiştir.

### **B.3.1.1. Ankara Eylemleri**

Kot kumlama işçileri dayanışma komitesi işçilerle birlikte seslerini kamuoyuna duyurabilmek adına Ankara’da 2 eylem düzenledi. İlk eylem, 22 Haziran 2010 ‘da Abdi İpekçi Parkında yapılan oturma eylemidir. Sosyal güvenlik haklarından hastalıkları oranında yararlanma taleplerini dile getirmek üzere yaklaşık 50 işçi katılımıyla 3 günlük oturma eylemi gerçekleştirildi. TBMM’de parti grupları, dönemin devlet bakanlarından Cevdet YILMAZ ve insan hakları komisyonu başkanı Zafer ÜSKÜL ile görüşmeler yapıldı. Bu süreci takiben komite dönemin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Ömer DİNÇER ile 4 kez görüşme gerçekleştirmiştir. 11 Kasım 2010 tarihindeki görüşmede bakan işçilerin sosyal güvenlik altına alınması talebinin kabul olduğunu dile getirmiştir. Bakanın

basın açıklaması ise; “ Kamuoyunun vicdanında yara olan silikozis hastalığına yakalanan vatandaşlarımızın çilesine son verilmektedir. Bu kişilerin çoğu çalışırken kayıt dışı çalıştırılmışlardır. Mevcut kanunda bu kişilerin çalıştıklarının ve hastalıklarının bundan kaynaklandığının ispatı istenmektedir. Bu kişilerin söz konusu işyerlerinde çalıştıklarının ve meslek hastalığının bundan kaynaklandığının tespiti halinde prim gün sayısına bakılmaksızın iş kazası meslek hastalığı sigortasından sürekli iş göremezlik geliri bağlanmaktadır. Şayet gün sayıları yeterli ise ayrıca malullük aylığı da bağlanmaktadır. Ancak bu vatandaşlarımızın çalıştıkları işyerlerinin niteliği (çoğu merdiven altı işyerleri ve kapanmış durumda), çoğunlukla çalışma dönemlerinden uzun süre geçmiş olması itibarıyla çalıştıkları yerlerin ve çalışmalarının tespit edilmesinde büyük güçlükler yaşanmaktadır. Tespitlerdeki bu zorluklar nedeniyle sosyal güvenliğin esasında yer alan meslek hastalığı riskinin karşılanması ve vatandaşlarımızın mevcut mağduriyetlerinin önlenmesi amacıyla; çalışma olgusunun tespiti halinde iş kazası meslek hastalığı sigortasından hakları saklı kalmak kaydıyla, silikozis hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünü en az yüzde 40 kaybettikleri Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca tespit edilmesi kaydıyla 2022 sayılı Kanuna göre aylık bağlanması sağlanacaktır.

Bu vatandaşlarımızın 65 yaşını doldurmuş olmaları veya muhtaç durumda olmaları şartları aranmadan, meslekte kazanma gücünü yüzde 40 ila 59 arasında kaybedenlere 2022 aylığı tutarında (100 TL), 60 ila 79 arasında kaybedenlere bu aylığın iki katı tutarında (200 TL) ve 80 ve üzerinde olanlara üç katı tutarında (302 TL) aylık bağlanacaktır. Bu şekilde silikozis hastalığı tespit edilen vatandaşlarımız sosyal güvenlik kapsamına alınacak, eş ve çocuklarıyla birlikte sağlık yardımlarından da yararlanabileceklerdir” şeklindedir. Hükümet, silikozis hastası kumlama işçilerini "özürlü" kategorisine dâhil ederek bir çileye son verdiğini söylemektedir. Oysa yeni olan tek şey var: Özürlü maaşı için "yoksul" ibaresi yerine "silikozis hastalığı" yeterli bulunacaktır. Bu işçiler zaten yoksul, bu kanundan zaten faydalanabilmektedirler.

Bunun üzerine komite 20 Aralık 2010 tarihinde Ankara’da bir eylem daha gerçekleştirmiştir. İşçilerin talebi; “sigortası olup olmadığına bakılmaksızın, ilgili hakem hastanelerce silikozis hastalığına yakalandığı tespit edilen tüm hastaların, hastalıklarının ağırlıkları oranında sosyal güvenlik haklarından yararlanmaları için 5510 sayılı sosyal sigortalar ve genel sağlık sigortası kanunu ile 506 sayılı sosyal sigortalar kanunu’nda gerekli düzenleme gerçekleştirilmelidir. Meslek hastalıkları hastanelerinden silikozis raporu alan işçilere iş göremez gelirin bağlanması için, işçinin çalıştığını ispat yükümlülüğü kaldırılmalıdır. Çünkü silikozis yüzde yüz bir meslek hastalığıdır; mesleksi maruziyet dışında oluşamaz” şeklindedir. Hükümetin yapmak istediği düzenleme ise silikozis hastalarını yoksul özürlülerin yararlandığı 2022 sayılı yasaya dahil etmektir. Bu süreç dahilinde komite son olarak 17 Ocak 2011’de taleplerini iletmek üzere Çankaya Köşkü’nde Cumhurbaşkanı Abdullah Gül ile görüşme gerçekleştirilmiştir.

### **C. Son Gelişmeler ve Günümüzde Durum**

Yapılan bu mücadeleler sonucu silikozis hastaları işçiler bir takım haklara kavuşmuştur. Ancak bu yine hükümetin öngördüğü şekilde olmuştur. İşçiler SGK kapsamına alınmayıp, kamuoyunda torba yasa olarak bilinen 6011 sayılı yasa ile, 2022 sayılı 65 yaşını doldurmuş muhtaç, güçsüz ve kimsesiz Türk vatandaşlarına aylık bağlanması hakkında kanuna geçici madde eklenerek aylığa bağlanmışlardır. Yasada;

“ Geçici Madde 2 – (Ek: 13/2/2011-6111/67 md.)

Bu maddenin yayımı tarihinden itibaren 3 aylık süre içerisinde talepte bulunan ve sosyal güvenlik mevzuatına tabi olarak çalışmayan, sosyal güvenlik kurumlarından ya da yabancı bir ülke sosyal güvenlik kurumundan her ne ad altında olursa olsun herhangi bir gelir veya aylık almayan ve silikozis hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünü en az % 15 kaybettiğine Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulunca meslek hastalıkları tespit hükümleri çerçevesinde karar verilen kişilere, bu maddede belirtilen şartları sağlamaları halinde aşağıda belirtilen esaslara göre Sosyal Güvenlik Kurumunca aylık bağlanır.

Meslekte kazanma gücünü;

a) % 15 ila % 34 arasında kaybedenlere 7000,

b) % 35 ila % 54 arasında kaybedenlere 8000,

c) % 55 ve üzerinde kaybedenlere 9000, gösterge rakamının her yıl bütçe kanunu ile tespit edilecek aylık katsayısı ile çarpımı sonucunda bulunan tutarda aylık bağlanır.

Yukarıda belirtilen şartlara göre aylık almakta iken ölen silikozis hastasının; 5510 sayılı Kanunun 5 inci maddesinin birinci fıkrasının; (a), (b) ve (e) bentleri hariç olmak üzere, 5510 sayılı Kanun veya yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında çalışmayan veya kendi sigortalılığı nedeniyle gelir veya aylık almayan;

a) Dul eşine % 50'si, bu madde kapsamında aylık alan çocuğu bulunmayan dul eşine % 75'i,

b) Çocuklarından;

1) 18 yaşını, lise ve dengi öğrenim görmesi halinde 20 yaşını, yüksek öğrenim yapması halinde 25 yaşını doldurmayan ve evli olmayan veya,

2) Sosyal Güvenlik Kurumu Sağlık Kurulu kararı ile çalışma gücünü en az % 60 oranında yitirip malul olduğu anlaşılanların veya,

3) Yaşları ne olursa olsun evli olmayan, evli olmakla beraber sonradan boşanan veya dul kalan kızlarının, her birine % 25'i, oranında aylığın tamamı dağıtılacak şekilde aylık bağlanır. Eş ve çocuklara bağlanacak aylıkların toplamı silikozis hastasına bağlanan aylığın tutarını geçemez. Bu sınırın aşılmaması için gerekirse eş ve çocukların aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılır. Eş ve çocukların aylıkları yukarıda belirtilen koşulların ortadan kalkması halinde kesilir. Bu maddeye göre tarafına aylık bağlanan silikozis hastası ile eş ve çocuklarının tedavi giderleri, 18/6/1992 tarihli ve 3816 sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanun hükümlerine göre, Kanunun 2 nci maddesinde belirtilen aile içindeki kişi başına düşen gelir payına bakılmaksızın yeşil kart verilerek karşılanır. Bu maddeye göre aylık alanların 5510 sayılı Kanuna göre çalışmaya veya sosyal güvenlik kurumlarından ya da yabancı bir ülke sosyal güvenlik kurumundan her ne ad altında olursa olsun gelir veya aylık almaya başlamaları halinde aylıkları kesilir.

Yani,

• Sigortalı olmayan ve silikozis hastalığı nedeniyle meslekte kazanma gücünü en az yüzde 15 kaybedenlere SGK tarafından aylık bağlanmıştır.

• Bu kişilerin bu haktan yararlanabilmeleri için, yasanın Resmi Gazete'de yayım tarihinden itibaren 3 ay içinde resmi başvurularını yapmaları gerekmektedir. ( 24 Mayıs 2011 son başvuru tarihi )

• Kişinin meslekte kazanma gücünü kaybettiğine, meslek hastalıkları tespit hükümleri çerçevesinde, SGK Sağlık Kurulunca karar verilecektir.



- Kendisine aylık bağlanan silikozis hastası hayatını kaybettiği takdirde, hastanın aylığı eşine ve çocuklarına bağlanacak ve SGK kapsamına alınacaktır.

- Eş ve çocuklara bağlanacak aylıkların toplamı, hastanın kendisine bağlanan aylık tutarı geçemeyecek. Bu sınırın aşılması için gerekirse eş ve çocukların aylıklarından orantılı olarak indirimler yapılabilecektir.

- Bu şekilde aylık alanların çalışmaya başlamaları halinde aylıkları kesilecektir.
- Ayrıca aylık bağlanan hasta ile eş ve çocuklarına Yeşil Kart verilecektir.

### **C.1. Kot Kumlama İşçileri Neler Diyor?**

Araştırmaya bir somutluk kazandırabilmek adına 8 kot kumlama işçisi ve aileleriyle mülakat yapılmıştır. Bu görüşmelerde işçilere;

- Neden kot kumlama işi?
  - Çalışma şartlarından ve ortamından bahsedermisiniz?
  - Hastalığınızı nasıl öğrendiniz ve aileniz bunu nasıl karşıladı?
  - 2022 sayılı yasa kapsamına alınmanız sorunun çözümünde yeterli olacak mıdır?
  - Bundan sonrası için ilgili kamu kurum ve yöneticilerinden beklentileriniz nelerdir?
- Soruları yöneltmiştir. Buna karşılık alınan cevaplar ise;

- İşçilerin tamamı bir akraba ya da arkadaş vasıtasıyla kot kumlama işine girdikleri. Bu işi ise başka bir iş olanağı bulamadıkları, geçim sıkıntısı ve ekonomik nedenler sebebiyle yapmak zorunda olduklarını söylemişlerdir.

- Çalışılan yerin, bir bina ya da küçük atölyede havalandırmasız ve 2-3 metre karelik kabinlerin içinde, 4-5 tonluk yoğun toz altında olduğu, iş güvenliği önlemlerinin alınmadığı sadece basit bir maske verildiği, çoğu zaman tozdan kumlanan kotu dahi görmedikleri şeklinde belirtmişlerdir. Ayrıca 2 vardiya çalışıldığını ve bir atölyede ortalama 80 kişinin çalıştığı söylemişlerdir.

- Silikozis hastalığını öğrenme şekli işçiden işçiye farklılık göstermektedir. Bir grup işçi askerlik muaynesi sırasında, bir grup işçi kamuoyunda olayın duyulup, Arena programını izledikten sonra gittikleri göğüs hastalıkları hastanesinde öğrenmişlerdir.

- Özürlüler yasası kapsamına alınmaları işçilerin moralini bozmaktadır. Özürlü değil işçiyiz diyen silikozis hastaları, yasanın iyi bir kazanım olduğu fakat sorunun çözümünde yeterli olamayacağı, isteklerinin 5510 sayılı yasa ile SGK kapsamına alınmak olduğunu belirtmişlerdir.

- Bundan sonrası için ilk aşamada 2022 sayılı yasa kapsamında geçen 3 aylık başvuru süresinin kaldırılması, fakat bunun yanında silikozis hastalarını sigortalı-sigortasız olduğuna bakılmaksızın SGK kapsamına alınarak malulen emeklilik yolunun açılması ve iş tespit davalarında işçinin ispat yükümlülüğünün kaldırılmasını beklediklerini ve kot kumlama işinin tüm dünyada yasaklanması gerektiğini belirtmişlerdir.

### **Sonuç**

Yaşanan bu sorunlarla alakalı nedenlerin başında iş sağlığı ve güvenliği konusu gelmektedir. Bu konuda 2 farklı görüş hakimdir. Bunlar iş güvenliği önlemleri alındığı takdirde kot kumlama işinin yapılabileceği ve herhangi bir sorunun yaşanmayacağı şeklinde görüş bildirenler. Diğer ve daha baskın bir görüş ise iş güvenliği önlemleri ne

kadar alınırsa alınsın kısa sürede olmasada ileride yine aynı problemlerin oluşacağını ve işin yasaklanmasının en doğru ve etkili çözüm olduğudur. Yapılan işte yoğun ve yüksek basınçla, çok küçük kum taneleriyle yapılan bir işte her zaman büyük bir risk vardır. Ayrıca Türkiye’de iş sağlığı ve güvenliğine verilen önem ve bu işteki iş güvenliği maliyetleri ortadayken, işin yasaklanması çözümde etkili bir tercihtir. 1835 kişiye teşhis konulduğunu ve hasta sayısının 3-5 bin arasında beklendiğini düşünürsek, ölümü bekleyen bu insanlar ve aileleri gerek sosyo-ekonomik gerekse psikolojik olarak bir çöküntü içerisinde. Uygarlığımız adına yapılması zorunlu olmayan bu iş tamamen sonlandırılmalıdır.

Şuanki sorun 3 aylık başvuru süresinden kaynaklanmaktadır. Yasa çıkmasından sonra devlet tarafından işçilere herhangi bir çağrı yapılmamıştır. Bu kadar sınırlı bir sürede kaç işçinin başvuru yapabildiği açıklanmamıştır. Ayrıca bundan sonra hastalığa yakalanan işçilerin durumunun ne olacağı bir muammadır. Dolayısıyla 2022 sayılı yasadan yararlanmada başvuru süresi insan hakları ile bağdaşmamakta ve mutlaka kaldırılmalıdır. Konuyla ilgili olarak Cumhuriyet Halk Partisi tarafından Anayasa Mahkemesine 3 aylık sürenin kaldırılması için iptal davası açılmıştır. Davaya henüz sonuçlanmamıştır. Ancak 2022 sayılı yasanın sorunun çözümünde ne kadar etkili olacağı tartışma konusudur. Kot kumlama işinde ya da diğer işlerde kayıt dışı çalışanların birer işçi olduğu göz önüne alınır ve yaptıkları işten kaynaklı olarak meslek hastalığına yakalanmış olmaları dolayısıyla bu insanların 5510 sayılı SSGSS kanunu kapsamına alınmaları gerekmektedir. Fakat devlet hiç prim ödememiş birisine, SGK kapsamına alınıp aylık bağlanamaz diyerek bunun yolunu tıkamaktadır.

Bundan sonraki süreçte işçilerin beklentileri; öncelikle 3 aylık başvuru süresinin kaldırılması, artık pek umutları kalmasa da 2022 sayılı yasa kapsamında değil 5510 sayılı yasa kapsamına dahil edilmek ve kot kumlama işinin tüm dünyada yasaklanmasıdır. Komitenin çalışmaları da bu yönde devam etmektedir. Türkiye’de yasaklanan kot kumlama işini firmalar Pakistan, Hindistan, Mısır, Irak, Bangladeş gibi ülkelere taşıyarak oradaki insanları zehirlemeye başlamışlardır. Dolayısıyla bu işe muhakkak uluslararası bir yasak gelmelidir.

“Kumlama Kotları Ağartıyor, Silikozis Hayatları Karartıyor”

## **ESNEK ÇALIŞMA BAĞLAMINDA SAĞLIK EMEK GÜCÜ ve DEĞERİ**

Hafize ÖZTÜRK TÜRKMEN (Yrd. Doç. Dr. Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik AD.) M. Cumhur İZGİ (Öğr. Gör. Dr. Akdeniz Üniversitesi Tıp Fakültesi Tıp Tarihi ve Etik AD.)

**Özet:** 1970’li yıllardan günümüze çalışma yaşamının hemen tüm alanlarında hızla yaygınlaşan ve çalışanların lehine yeni kazanımlar sağlayacak yeni bir üretim paradigmasıymış gibi sunulan esnek çalışma sistemi, bütün dünyada ortaya çıkardığı sonuçlar açısından siyasal, sosyal, hukuksal, ekonomik, kültürel, felsefi boyutlarıyla tartışılmaktadır. Son on yılda sağlık sektöründe esnek çalışma modelinin yerleştirmeye başladığı ülkemizde de benzer tartışmalar gündemdedir.

Farklı meslek gruplarının ekip çalışmasına dayalı olarak yürütülen sağlık hizmet alanı, sağladığı tıbbi bakımla emek gücünün yeniden üretimine katkıda bulunarak dolayimli bir değer üretmektedir. Bu değer, hastalıklardan koruma yada tedaviyle yerine

konulan emek gücünün üretim sürecinde üreteceği maddi malların değişim değerine karşılık gelmektedir. Ancak sağlık hizmeti sunumu yalnızca bilgi-becerinin uygulandığı bir üretim süreci değil, aynı zamanda özerklik, insan onuruna saygı, şefkat, insancılık gibi moral değerlerin de sergilendiği bir alandır.

Bu çalışmada esnek çalışma sistemi bağlamında sağlık emek gücü, sağlığın değeri, tıbbi bakımın değeri, sağlık hakkı, çalışma yaşamında dayanışma, rekabet, işçi sağlığı ve güvenliği kavramlarının kuramsal açıdan ele alınması ve sağlık hizmeti çalışma ortamının moral atmosferinde ortaya çıkardığı sonuçların değerlendirilmesi amaçlanmıştır.

**Anahtar sözcükler:** Esnek çalışma, sağlık emek gücü, değer, hak.

## **İŞ YAŞAMINDAKİ KADININ MOBBİNGİ (PSİKOLOJİK TACİZ) ALGILAMA DÜZEYİ VE BAŞBAKANLIK GENELGESİ ÜZERİNE ÇALIŞMA**

Dr. Mehmet Ruhi GÖKMOĞOL (*YTÜ Yarı Zamanlı Öğretim Görevlisi, Platon Kurumsal Danışmanlık Genel Müdürü*)

İşyerinde mobbing, bir çalışan ya da yöneticinin, iş arkadaşları, astlar ya da yöneticiler tarafından sistematik ve sürekli bir biçimde kurbanlaştırılmasını ifade eder. İş kazalarından sonra yapılan araştırmalarda çalışanların kaza öncesi psikolojik bir baskının altında olduğu belirlenmiştir.

Bu çalışmanın amacı, kadınların iş yaşamında maruz kaldıkları taciz ile ilgili bilinç düzeylerinin belirlenmesidir.

Çalışma, 3 firmada çalışan, toplam 112 kadın çalışana 01 Haziran 2011 tarihi ile 31 Ağustos 2011 tarihleri arasında anket uygulayarak tamamlanmıştır. Ankete verilen yanıtlar istatistiksel olarak sınıflandırılmıştır ve daha sonra ankete verilen yanıtların ilişkileri Student t-testi ile analiz edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada elde edilen bulgular ile çalışanların sektörlerden bağımsız olarak psikolojik taciz ile ilgili bilinç düzeyinin düşük olduğu belirlenmiştir.

Sonuç olarak iş dünyasında yer alan kadınların, mobbing hakkında bilgi sahibi olmadığı; bununla birlikte bu konuda kendi bilinç düzeyini yükseltmek için bir çaba harcamadığı, çalışma süreci içinde uğradığı haksızlıklar karşısında da sessiz kalmayı tercih ettiği belirlenmiştir.

**Anahtar sözcükler:** Mobbing, Psikolojik Taciz, İş Sağlığı ve Güvenliği, İş Kanunu

## POSTER BİLDİRİ ÖZETLERİ

### ENDÜSTRİLEŞMENİN SAĞLIĞA OLAN ETKİSİNİ BİR FİLM GÖSTERİMİ İLE TARTIŞMA: MODERN ZAMANLAR FİLMİ

Prof. Dr. Aliye Mandiracıoğlu, Doç. Dr. Meral Türk, Dr. Seyfi Durmaz ((Ege Üniversitesi Tıp Fakóltesi halk Sağlığı AD.)

Sesli ve görüntülü sunum eğitcilerin çok tercih ettiği yöntemlerden biridir. Görsel materyallerin öğrenmedeki rolü; dikkati çekerek öğrenme sürecini kolaylaştırması, duygusal tepkiler vermeyi sağlaması, kavramları somutlaştırması, anlaşılması zor kavramları basitleştirilmesi, gözlem yapma olanağı sağlaması gibi özellikleri ile önemsenmektedir.

Bu çalışmanın amacı, işçi sağlığının temel konularından biri olan endüstrileşmenin sağlığa olan etkisini anlatmak için kullanılan film hakkında tıp fakóltesi öğrencilerinin görüşlerini değerlendirmektir.

Çalışma Ege Üniversitesi Tıp Fakóltesi 3. Sınıf öğrencilerinin işçi sağlığına ilişkin derslerinden birinde yürütölmüştür. Charlie Chaplin'in Modern zamanlar (1936) filmi öğrencilere izletilmiştir. Film hakkında hazırlanmış olan 13 önermeyi içeren formu eğitim öncesi ve sonrası öğrenciler doldürmüştür. Eğitim öncesi ve sonrası verilen yanıtlar doğru yanlış şeklinde değerlendirilerek karşılaştırılmıştır.

Bu filmde yürüyen bantlar, zaman baskısı, otomasyon ve monotonlaşma, yabancılaşma gibi çalışma yaşamı sorunları gündeme getirilerek Fordizm eleştirilmekte, açlık, yoksulluk, işsizlik sorunları işlenmektedir.

Çalışmaya 269 öğrenci katılmış ve % 51.8'i erkektir. Film öncesi doğru yanıtlar üzerinden aldıkları puan ortalama  $10.96 \pm 1.78$  ve sonrası  $12.61 \pm 1.16$  olarak hesaplanmıştır. İstatistiksel anlamlı bir şekilde film gösterimi ve tartışma sonrası puanlarda artış gözlenmiştir. ( t: 12.689, p: 0.000). Önermelerin tümünde de eğitim sonrası verilen doğru yanıtlarda anlamlı bir artış olmuştur.

Öğrencilerimizin film izleme ve tartışma sonrası konuyu kavradıkları anlaşılmıştır. Bu yöntem hakkında geri bildirimleri de olumlu olmuştur.

**Anahtar sözcükler:** işçi sağlığı, eğitim, öğrenci, film, modern zamanlar.

## TIPTA KULLANILAN RADYASYON

Alptekin TOSUN (Yrd. Doç. Dr. Giresun Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Radyoloji AD.)  
Hüseyin YILDIZ (Giresun Üniversite Hastanesi Başmüdürü)

### Özet

**Amaç:** Bu bildirinin amacı tıpta kullanılan radyasyonun, radyoloji çalışanları ve hasta üzerindeki etkileri değerlendirmektir.

**Gereç ve Yöntem:** Tıpta iyonizan radyasyon olarak değerlendirilen x-ışınları (röntgen) ve  $\gamma$ -ışınları, geçtikleri atomların elektronlarını ayırarak iyonizasyona yol açıp, organizmada biyolojik zararlar oluşturmaktadır. Elektromanyetik radyasyon olan mor ötesi (ultraviyole) ve kızıl ötesi (infrared) ışınlar tıpta yaygın olarak kullanılmamaktadır. Röntgen, mamografi, anjiyografi ve Bilgisayarlı Tomografi tetkiklerinde x-ışınları, ultrasonografide yüksek frekanslı ses enerjisi (ultrases) kullanılır. Ultrases radyasyon gurbuna girmez ve bilinen bir yan etkisi bulunmamaktadır. Manyetik Rezonans Görüntüleme ve günlük hayatta cep telefonu gibi yaygın kullanım alanı gören cihazlarda radyo dalgaları kullanılmaktadır. Radyo dalgalarının etkisi daha çok ısınmaya yol açmasından dolayıdır ve bu enerjilerin biyolojik zararları hala tartışmalıdır. Nükleer tıp uygulamalarında  $\gamma$ -ışını kullanılmaktadır. Sintigrafi ve PET tetkiklerinde radyasyona maruz kalılabilmektedir. Radyoterapide ise yüksek dozlu radyasyon kaynakları kullanılarak kanser hücreleri tedavi edilmektedir.

**Bulgular:** Tıpta radyasyon kullanımında kar-zarar dengesi gözetilmesi gerekmektedir. Aşırı radyasyon korkusu gerekli olan tetkikin atlanmasına yol açabileceği gibi, radyasyon riskini göz ardı ederek gereksiz doz alımına yol açmak kar-zarar ilişkisini bozmaktadır. Radyolojik tetkiklerde işlem sonrası vücutta radyasyon birikimi oluşmaz. Nükleer tıp uygulamalarında ise vücuda verilen radyoaktif maddenin miktarı ve yarılanma ömürlerine göre radyasyon yaymaya devam etmektedir. Bundan dolayı hastalar tetkik sonrasında belli bir süre dışarıya çıkarılmaz, idrar ve dışkıları korunup, zararsız düzeye geldiklerinde atılmaktadır.

**Sonuç:** İnsanoğlu yeryüzünde yaşadığı sürece iyonizan radyasyona maruz kalmıştır. Günümüzde aldığımız radyasyonun %48'i tabiat kaynaklıdır. %46'sı tıbbi uygulamalar ve %6'sı ise insana bağlı nükleer çalışmalar sonucu atmosfere yayılan radyoaktivitedir. Radyasyonun zararsız olabileceği bir alt sınır bulunmamaktadır. Dış röntgeni gibi en düşük dozlarda bile risk vardır. Doz arttıkça riskte artar, ancak yüksek dozun kanser tedavisinde kullanıldığı da hatırlanmalıdır. Radyasyon kazalarında ölümcül doz 10.000 mSv iken, kanser tedavisinde aralıklı olarak toplam 50.000 mSv doz verilebilir. Normalde sağlıklı 5000 bireyin 1000'inde kansere yakalanma beklenirken, 10 mSv doz alan bireylerde kansere yakalanma, ek risk olarak 5 birey ilave edilmesi sonucu 5000'de 1005'dir (Akciğer filmi: 0,02 mSv, karın filmi 1 mSv, karın tomografisi 15 mSv, PET-BT 25 mSv; televizyon seyretmek: 0,01 mSv/yıl, günde 1 paket sigara: 20 mSv, radyasyon çalışanları üst sınırı: 50 mSv).

**Anahtar sözcükler:** Tıp, radyasyon, doz.

## FOTOĞRAF SERGİSİ KAĞITTAN ÇOCUKLAR /GERİDÖNÜŞÜM İŞÇİLERİ



**T. Zafer KOCABEY** (Bursa Devlet Hastanesi AMATEM Kliniği)- Başka türlü bir yaşamı hayal bile etmediğimiz tüketim ekonomisi atmosferinde kişi başı günde ortalama 2 kg çöp üretildiği hesaplanmaktadır. Satın alınır alınmaz cazibesini yitiren eşya, neredeyse daha o andan itibaren çöp konteynerlerinin yolunu tutmaktadır. Bu çöpler arasında yeniden kullanıma kazandırılabilir çok çeşitli şeyler bulunur ve bu bakımdan çöpler bir bakıma hammadde sayılabilir. Bu hammaddeleri işleyerek yeniden kullanıma sokan geri dönüşüm sektörüdür.

Geri dönüşümde kullanılan çöpü bir maden gibi düşünürsek bu çöpü toplayıp ayıklayan kişileri de bir nevi maden işçileri olarak kabul edebiliriz. Bu işçiler belirli coğrafyalardan, daha çok çöp üreten büyük illere gelmektedirler. Genellikle eğitim düzeyleri yüksek değildir, ancak aralarında üniversite mezunları da vardır. Çalışma saatleri açısından bir çoğu yaptıkları işi sevdiklerini söyleseler de, sağlıksız yaşam koşulları ve sosyal güvencelerinin olmayışını ortak yakınmaları olarak dile getirmektedirler. Önemli bir kısmı ailece hep birlikte çalışmakta, çocukları da genellikle ebeveynlerin çalıştığı aynı ortamda büyümekte, bazen bizzat çocuklar da onlarla birlikte çalışmaktadırlar.

Sayırsız kere, çoğu defa farkına varmadan, bazen de fark etmemeye çalışarak yanlarından geçip gitmişizdir. Benim dikkatimi çeken bu işçilerden birisinin çöp konteyneri yanında dinlenirken kulağında takılı kulaklıklarla müzik dinlemekte olduğunu görmem oldu. İlgi gösterip onunla konuştuğumda, doğrusu etkilendim ve yaptıkları işi ve hayatlarından birtakım anları fotoğraflayıp bunları başkalarının da görmesini istedim. “Geri Dönüşüm İşçileri – Kağıttan Çocuklar” ismiyle sergileştirdiğim bu çalışmada, hayatını çöplerden topladıkları malzemeleri geri dönüştürülmek üzere kendilerinden alan kişi veya şirketlere satarak kazanan bu kişilerin yaşadıkları ortamlarda büyüyen çocuklar konu alınmaktadır. Sergi ilk defa Ankara’da, Türk Tabipleri Birliği ve Bursa Tabip Odası’nın katkılarıyla İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Sempozyumunda açılmış, daha sonra Bursa’da sergilenmiştir. Serginin devamı olan “Kağıttan Hayatlar” ise yine Bursa Tabip Odası katkısıyla ve yine bir İş Güvenliği ve İşçi Sağlığı Sempozyumunda izleyicilere sunulmuştur. İzlemek isteyenler için internette <http://www.utanza.com> adresinde her iki serginin de fotoğrafları bulunmaktadır.

## FOTOĞRAF SERGİSİ GÖKYÜZÜNDE ÇALIŞANLAR

**Ali İhsan ÖKTEN** (Adana Numune Eğitim ve Araştırma Hastanesi Beyin Cerrahi Kliniği Eğitim ve İdari Sorumlusu)- İnsanlığın çalışması ve ortaya çıkan ürünler ne tek bir sergiye sığar; ne bir kataloğa, ne de dünyanın tüm sergi salonlarına. Çünkü “Emek” sözcüğü başlı başına bir dünyadır. Her yanımız onlarla kuşatılmıştır. Her gün, her dakika, her saniye yenileri yaratılır ve eskileri yok olur. Sayısız iş ve her gün bu işleri yapan milyarlarca insan vardır. Dünyanın her yerinde, farklı zamanlarda ve farklı yerlerde ve farklı işlerle uğraşan bu insanların fotoğrafları, insan emeğini ve çalışma hayatını anlatmaya yetmez. Bu fotoğrafları çalışma ve seçme nedenim zamana, mekana ve insana dair bir şeyler anlatmaları. Biraz önce bize bakan kanlı canlı, nefes alan, yüzünde kumun ve boyanın izleri olan inşaat işçisi, üç boyutlu bir insandan flu bir resme dönüşüyor. Derisini kaplayan sıva, belki de ciğerlerini hava yerine giren toz ve toprak, sağlığını bozan bir madde olmaktan çıkıp, fotoğrafların renk ve dokusu oluyor. Yüz yüze olduğunuzda sizi tedirgin edecek bir bakış, fotoğrafta büyüleyici bir etki oluşturuyor. İnşaat ve işçi, üzerinde çalıştığı iskele bir anda sanat yapıtına dönüşüyor.

Fotoğraflar ses kayıtları gibi değildir. Çalışmanın sesini bize iletmezler; çekicinin metalik sesini veya şantiye şefinin bağırışını... Fotoğraflar izleyiciye insanların seslerini ve konuştuklarını taşımaz. Buna karşılık, fotoğraflar geçmişte olduğu gibi günümüzde de evrensel diliyle, yüreğimize, aklımıza ve kişiliğimize seslenir.

Bu fotoğraflar sadece konu edindikleri öznelerin çalışmalarını, yaşantılarını ve çalıştıkları koşulları anlatmıyor. Yaşamın iki yüzünden söz ediyor. Zenginlikten ve yoksulluktan, sevgi ve şiddetten, neşe ve üzüntüden, yaşam ve ölümden, siyahtan ve beyazdan, korku ve cesareten, trajedi ve güzellikten söz ediyor. Fotoğraflar yaşama ve insana ilişkin düşüncelerimizi tartıp yeniden gözden geçirmemize neden oluyor. Emek, yaşamın ayrılmaz bir parçası ve onun küresel öyküsü, her biri farklı gelişen bireysel öykülere sahip milyarlarca kişi tarafından durmadan örülen inanılmaz büyüklükte bir destan. Bu destanda iş ya da emek; zaman ve mekan, ölüm ya da kalım, eğlence ya da eziyet halini alabilir. İş, yaptıklarımızdır ve çoğu kez insanın kişiliğini belirler. Siz bu fotoğraflara bakarken, birileri bir yerlerde çalışıyor olacak. Belki de iş başında olan sizsiniz.



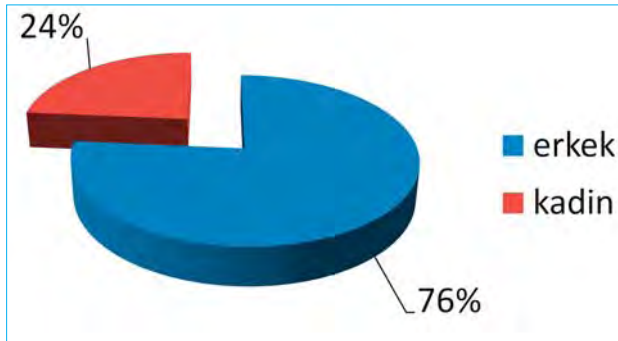
## KATILIMCI PROFİLİ

Kongrenin üç günü boyunca toplam 674 kişi kongreye katılmıştır. Bunların dörtte biri kadındır ve çoğu Ankara'dandır. Kongreye katılanların kayıt formundaki meslek bölümüne yazdıkları bilgiler üzerinden katılımcıların çoğunun ücretli çalışan olduğu onun hemen arkasında sağlık çalışanları ve mühendislerin olduğu saptanmıştır. Sağlık çalışanı olarak sınıflandırılan grubun çoğu hekim, mimar-mühendis ve iş güvenliği uzmanı olanların ise çoğu mühendistir. Daha sonra hekim ve mühendis dışında kalan üniversite öğrencisi, asistan ve öğretim üyeleri gelmektedir. Bu gruptakilerin büyük bir kısmı öğrencidir.

Kişinin temsil ettiği kurum bilgisine göre kongreye katılım en fazla sendika ve demokratik kitle örgütlerinden sağlanmıştır. Bunların yarısından fazlası sendikalardandır. İkinci sırada gelen özel sektör çalışanlarının katılımlarının, işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda güncel bilgilere ve tartışmaları izlemek amacıyla geldiği tahmin edilebilir. Kongreyi izleyenler arasında belediyeler, çeşitli kamu kuruluşlarından katılımcıların dışında ÇSCG, Sağlık Bakanlığı vd kurum temsilcileri de vardır.

Sağlık çalışanlarının %27,4'ü sendika ve meslek örgütü aidiyeti bildirirken mühendislerin büyük bir çoğunluğu sendika ve meslek örgütü aidiyeti bildirmiştir. Diğer olarak adlandırılan gruptakilerin bir kısmı ne mesleğini ne de kurumunu bildirmeyenlerdir. Bunlara arasında daha çok belediyelerin temsilcileri, çeşitli kamu kurumların (Türkiye Taşkömürü Kurumu, Devlet Su İşleri, MTA, TCDD, Karayolları Genel Md vb) temsilcileri, konuyla ilgili Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı, Kalkınma Bakanlığı, Milli Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı vb bakanlıklar vardır.

Kongre katılımcıları arasında en fazla kadın katılımı sağlık çalışanları grubunda olmuştur. Kurumlara baktığımızda da kamu sağlık kurumlarından ve üniversitelerden katılanların arasında kadınların daha fazla olduğu görülmektedir. Özel sektör ve bakanlıkların temsilcileri arasında kadınlar sıklık olarak daha azdır.



Şekil-1. Kongreye katılanların cinsiyete göre dağılımı



**Tablo-1: Kongreye katılanların yaptıkları işlerin dağılımı**

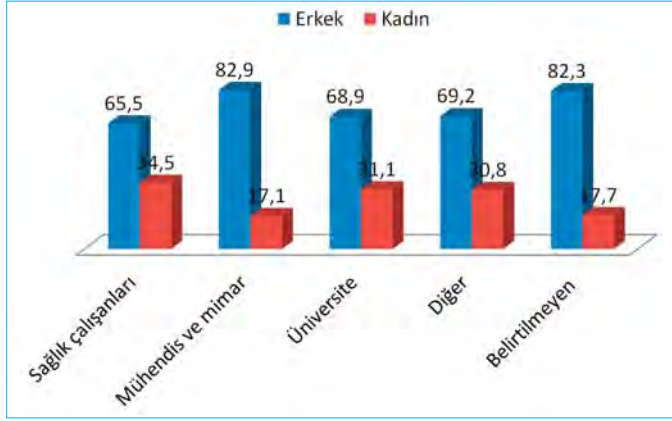
	Sayı	Yüzde
Sağlık çalışanları (hekimler dahil)	113	16,8
Mühendis ve mimar	105	15,6
Üniversite öğrencisi ve öğretim üyesi (hekim ve mühendis hariç)	63	9,3
Emekli	35	5,2
İşçi	31	4,6
Öğretmen	13	1,9
Avukat	9	1,3
Gazeteci	7	1,0
Diğer	4	0,6
Belirtilmeyen	294	43,6
Toplam	674	100

**Tablo-2: Kongreye katılanların temsil ettikleri kurumların dağılımı**

Kurumlar	Sayı	Yüzde
Sendikalar ve kitle örgütleri	210	31,2
Özel sektör	121	18,0
Üniversite	82	12,2
Yerel yönetimler ve kamu kurumları	56	8,3
Hükümet kuruluşları (ÇSGB, SB vd bakanlıklar)	32	4,7
Kamu sağlık kuruluşları	19	2,8
Basın	6	0,9
Siyasi partiler	6	0,9
Dergi çevreleri	5	0,7
Sendika dışı işçi örgütleri	4	0,6
Sivil toplum örgütleri	2	0,3
Belirtilmeyen	131	19,4
Toplam	674	100

**Tablo-3: Kongreye katılanların cinsiyete göre mesleklerinin dağılımı**

		Erkek	Kadın	Toplam
Sağlık çalışanları (hekimler dahil)	Sayı	74	39	113
	%	65,5	34,5	100,0
Mühendis ve mimar	Sayı	87	18	105
	%	82,9	17,1	100,0
Üniversite öğrencisi ve öğretim üyesi	Sayı	31	14	45
	%	68,9	31,1	100,0
Diğer	Sayı	81	36	117
	%	69,2	30,8	100,0
Belirtilmeyen	Sayı	242	52	294
	%	82,3	17,7	100,0
Toplam	Sayı	515	159	674
	%	76,4	23,6	100,0



Şekil-2: Kongre'ye katılanların kurumlara göre dağılımı

Tablo-4: Kongreye katılanların temsil ettikleri kuruluşlarının cinsiyete göre dağılımı

		Erkek	Kadın	Toplam
		Sayı	Sayı	Sayı
Üniversite	Sayı	52	30	82
	%	63,4	36,6	100,0
Kamu sağlık kuruluşları	Sayı	11	8	19
	%	57,9	42,1	100,0
Özel sektör	Sayı	101	20	121
	%	83,5	16,5	100,0
Sendikalar ve kitle örgütleri	Sayı	161	49	210
	%	76,7	23,3	100,0
Hükümet kuruluşları (ÇSGB, SB vd bakanlıklar)	Sayı	27	5	32
	%	84,4	15,6	100,0
Yerel yönetimler ve kamu kurumları	Sayı	43	13	56
	%	76,8	23,2	100,0
Diğer	Sayı	14	9	23
	%	60,9	39,1	100,0
Belirtilmeyen	Sayı	106	25	131
	%	80,9	19,1	100,0
Toplam	Sayı	159	25	674
	%	23,6	19,1	100,0

Tablo-5: Kongreye katılanların geldiği illerin dağılımı

İller	Sayı	Yüzde
Ankara	452	67,1
İstanbul	55	8,2
İzmir	30	4,5
Karabük	21	3,1
Kocaeli	16	2,4
Bursa	11	1,6
Diğer iller	79	10,7

## KONGRE KATILIMCILARI

Sedat ABBASOĞLU, Ercan ACAR, Murat emrah AÇIKGÖZ, Kurtuluş AÇIKYILDIZ, Sadettin ADANIR, Raşit ADIGÜZEL, Demet AĞAOĞLU, Filiz AK, Tibat AKAN, İsmail AKAR, Gültekin AKARCA, İbrahim AKARSAM, Aytekin AKARSU, Zafer AKAT, Zariye AKBAŞ, Mehmet AKBAŞ, Bülent AKÇA, Haydar Muhammed AKÇAY, Duygu AKDOĞAN, Hamdi AKGÖL, Yunus AKIL, M. Siddik AKIN, Özgür Hüseyin AKIŞ, Ceyhan AKKAYA, Aytaç AKKAYA, Sabit AKKUŞ, L. Nilgün AKLAR, Hasan AKMAN, Barış AKOĞLU, Tuğba AKPINAR, Seher AKSEL, Orhan AKSOY, Yiğit Köker AKSOY, Saim AKSOY, Zülküf AKSOY, Hasan AKTAŞ, Ayten AKTAŞ, İlay AkTEN, M. Akif ALADAĞ, Hidayet ALDIŞ, Berker ALPARDA, İzzettin ALPERGİN, Hürrem sultan ALTAY, Cafer ALTIKULAÇ, Halil ALTIN, Aydın ALTINSOY, Damla ALTIUNCAN, Barış ALTUN, İsmail ALTUNAY, Elif ALTUNDAŞ, Halil ALTUNPOLAT, Remzi ALTUNPOLAT, Cemal ALTUNTAŞ, Özlem sevgin ANLI, Hasan ANNİKA, Erdal APAÇIK, Alaeddin ARAS, Aytaç ARAS, Mehmet ARDIÇ, Yücel ARICAN, Halde ERPAT, İsmail ARSLAN, Mustafa ARSLAN, Hüseyin ARSLAN, Mehmet ARSLAN, Engin ARSLAN, Selma ASLAN, Salih ASLAN, Mahmut ASLAN, Bülent ASLANHAN, Seçin ATAÇ, Konur ATALAY, A. Selçuk ATALAY, Mehmet ATAY, Eralp ATAY, İsmail ATÇEKEN, Gülzâr ATEŞ, Gökhan ATILGAN, Adem AVCIKIRAN, Yiğit AYAZ, Ergül AYAZ, Fevzi AYBER, A. Oğuz AYDIN, Bünyamin AYDIN, Niyazi AYDIN, Müjdet AYDIN, Songül AYDIN, Sinem AYDIN GÜLCAN, Aysenur AYDOĞAN YENTÜRK, İzzet AYGIN, Turgut AYĞÜN, Gülcan AYHAN, Hüseyin AYKOL, Ali rıza AYRAM, Tufan AYATAN, Selim AYYILDIZ, Emre AZAPCI, Volkan BABAT, Servet BAĞCI, Kerem veli BAKAR, Figen BAKIRCI, Ömer BAKLACI, Seçil BAL, Erkal BALAMAN, Aytuğ BALCIOĞLU, R. Basri BALOĞLU, Derya BARAN, Emine BARAN, Gamze BARIŞ, Mehmet kemal BAŞARA, Neşet BAŞKUŞ, Cemil BAYRAKTAR, Ali haydar BAYTEKİN, Muharrem BAYTEMUR, Tuğay BEK, Kani BEKO, Gülseren BEKTAŞ, Gülhan BENLİ, Yılmaz BERKİ, Mehmet BEŞLEME, Veli BEYSÜLEN, Halil BEZEN, Gülşen BİÇAKCI, Burhanettin BIBER, Gökhan BİÇİCİ, Eriş BİLALOĞLU, Ertuğrul BİLİR, Valide BİLİR ÖZBAN, Filiz BİLYAY, Hülya BİRİKEN, Mahir can BOÇKAY, Özkan BOĞAN, Murat BOZBEYOĞLU, Buket BOZDUMAN, Ali BOZKURT, Zuhal BOZKURT, Adem BÖLÜKBAŞI, İsmail BULCA, Necdet BULUR, Nihat BULUT, Kemal macit BULUT, Emine BULUT, Mustafa BULUT, Satılmış BURUNCU ÇALI, Tuncer BÜYÜKTAM, Haşmet CAMCI, Erhan CAN, Duygu CAN, Ozan CANBULAT, Fatih CANGÖZ, Gökçen CAPKINCI, Atilla CENGİZ, Gamze CEYLAN, Gülümşüm COŞKUN, Meryem CAĞ, Nurten ÇAĞLA YAKIZ, Nurcan ÇAKIR, Murat ÇAKIR, Aytil ÇAKMAK, Mehmet ÇAKMAK, Fikret ÇALAĞAN, Müjdat ÇALIŞ, Ali yusuf ÇALIŞKAN, Ş. İşin ÇAVDAR, Sadık ÇAYAN, İrem ÇELEN, Kenan ÇELİK, Aykut ÇELİK, Fatma ÇELİK, Fatma ÇELİK KANDEMİR, Fehmi ÇELİKOK, Arzu ÇERKEZOĞLU, Rahman ÇETE, Rasim ÇETİN, Gamze ÇETİNER, Erdal ÇETİNER, Coşkun ÇETİNKAYA, Murat ÇETİNKAYA, Sait ÇETİNOĞLU, Şadiye ÇETİNKAYA, Bakı ÇINAR, Özgür ÇINAR, Mehmet ÇINAR, Meltem ÇİÇEKLIOĞLU, Ali COBAN, Başak ÇOLAK, Bekir ÇORUH, Nihat ÇÖLGEÇEN, Sadık ÇULHALIK, Tuğba DAĞ, İsmail DAĞAŞAN, Kadir DAĞHAN, Mehmet DAĞLAROĞLU, Aslı DAVAS, Fahri DAYANGAÇ, Demet DELİBAŞ, Emin DEMİR, Çağla DEMİR, Abdülhalim DEMİR, Hakki DEMİRAL, Murat DEMİRBAŞ, H. Gürel DEMİREL, Yavuz DEMİRKOL, Ahmet DEMİRTOP Sabahattin DERTLİ, Ağah DİKMEN, Süleyman DİKMEN, Hüseyin DİNÇER, İbrahim güner DİNLER, Nuri DOĞAN, Fevzi DOĞAN, H. Can DOĞAN, M. İhsan DOĞAN, Sevgi DOĞAN, Yılmaz DOĞAN, Mehmet coşkun DOĞANAY, Şükran DOĞANAY, Gökçe DOĞANAY ALTINSOY, Gökçe DOĞANAY ALTINSOY, Ercan DUMAN, Seyfi DURMAZ, Metin DÜNEY, Cihan çakar DÜNDAR, H. Nazım EKEMEN, Seda EKER, Derya EKİCİ ÖZLAR, Zeynep EKİN AKLAR, Haluk EKİNCİ, Alaeddin EKŞİN, Gonca ELMALI, Hakki ELMALIOĞLU, Dilek ELMAS, Adem yavuz ELVEREN, Celalettin EMİROĞLU, Tuba ENGEL, Asil ENGİN, Süleyman EN-GİNAR, Saim ERARSLAN, Nesrin ERBÖRÜ, Adnan ERDAL, Mustafa ERDEM, Doğan ERDEM, Ali ozan ERDEM, Hayrullah ERDEM, Fuat EREN, Can EREN, Ali han EREÖRNEK, Aysu ERGAN, Necmi ERGİN, İşıl ERGİN, Sabir batuhan ERGİN, Celal ERGİN, Çağlar ERGİN, Murat EROL, Serkan ERSEVER, İlker ERTEM, Selçuk ERTELEN, Yusuf ERTUĞRUL, Şenay ERYILMAZ, A. Oktay ERYILMAZ, Baybora ERYOL, İlhan ESİM, Burak EŞER, Necati EŞİZ, Nilay ETİLER, Tamer EZGİ, Erden FERAH, Eyüp FERHATOĞLU, Ali FİLİZLER, Yücel FİLİZLER, Yusuf GEMİLİ, Tülay GENÇ, Hakan GENÇ, Ömer GENÇ, Ahmet ersan GENÇ, Cengiz GENÇALIOĞLU, Bülent GEZER, Alp GÖMÇENÇELEBİ, Zafer GÖKCAN, Sebati GÖKCAN, Faruk GÖKGÖZ, Büşra GÖKKAYA, M. Ruhi GÖKMOĞOL, Dije GÖKSOY, Yasemin GÖKSU, Satılmış GÖKTAŞ, Onur GÖKÜLÜ, Hüseyin GÖLPUNAR, Özge GÖNCÜ, Barış GÖNÜLŞAN, Hatice GÜÇLÜ, Dersim GÜL, Mustafa GÜLER, Ahmet GÜLER, Savaş GÜLER, Buket GÜLHAN, Tamer GÜLTEKİN, Yasemin GÜLTEPE, Abdullah GÜLTEPE, Aykut GÜNEL, Erdoğan GÜNEÇ, Celalettin GÜNER, Şükrü GÜNER, Erhak GÜNEŞ, Tefvik GÜNEŞ, İdil GÜNEYİ, Şeyhan GÜNGÖR GÖBEKÇİN, Mustafa GÜRBÜZ, Ömer GÜREL, Selma GÜRKAN, Özge GÜRSE, Ömer GÜVEN, Mustafa GÜVEN, Kaya GÜVENÇ, Sedrkan GÜVENÇ, Gökhan GÜZEL, Onur HAMZAOĞLU, Serdar HAN, Sena HAN, Erdal HANBİLİĞİLİ, İsmail HANOĞLU, Güllü HANOĞLU, Burhan HARMANKAL, Metin HASDE, Resul HAYALOĞLU, Kemal macit HİŞAR, Ercan HÜYÜKTEPE, Zeycan İLİMAN, Atıla İLİMAN, Demet İRMAK, Murat İŞİK, Ayşe İŞİK EZER, Cansu İDE, Sevil KİNCİ, H. İbrahim İLHAN, Şenay İLTER, Habibe İNAN, Saffet İNCE AKYÜZ, Ercan İPEKÇİ, Hürriyet İSTANBULLU, Cumhur İZZET, Uğur KAAN, Şengül KAHRAMAN, Ahmet KAHVEÇİ, Feyza KALAV, Bilal kerem KALAYCI, Meriç KALAYCIOĞLU, Faik KANDEMİR, Salim KANDEMİR, Hafize KAPIZ, Osman KAPLAN, Meriç KAPTAN, Ekrem KARACA, Murat KARACAOĞLU, Ökkeş KARADAĞ, Fatih KARADAĞ, Emirali KARADOĞAN, Canbolat KARADUMAN, Naci KARAEMLA, Özgül KARAGÖL, Özgür KARAGÖL, Ünal KARAKOYUNLU, Nazım KARAKURT, Yunus emre KARAKURT, Abdulmenav KARAMAN, Durmuş KARAMAN, İsmailcan KARAOĞLU, Güngör KARAPINAR, Sezai KARATAŞ, Zülfiyar KARTAL, Erdem KARUL, Hilal KARUL, Halil KAVAK, Bülent KAYA, N. Birce KAYA, Seracettin KAYA, Kaan KAYA, Yetiş KAYA, Ali KAYA, C. Burak KAYAALP, Hamdi KAYAALP, Müge KAYBAL, Tuncer KAYGISIZ, Bülent KAYIR, Erdoğan KAYMAKÇI, Serdar Öner KAYNAK, Nevzat KAYNAR, Hasan nazım KEMAN, Hikmet bünyamin KENEŞ, Bülent KERİMOĞLU, Sıtkı KESEDAR, Alaettin KEŞİM, Fatma KESKİNTİMUR, Serpil KESKİNTİMUR, Masum KILAVUZ, Ali KILIÇ, Ayşe KILIÇ, Onur KILIÇ, Zafer KILIÇ, Hasan KILINÇ, Hasan KILINÇ, Neşe KILINÇ MERCAN, Çetin KIR, Mine dilan KIRAN, Şahin KIRCAN, Ahmet baki KIRMAZ, Dilek KIZILGÜN, Yılmaz KIZILIRMAK, Aydın KIZILTAŞ, Sebahattin KOCADAĞ, Yılmaz KOCAKANAL, Engin KOCAMAN, Yılmaz KOCOAOĞLU, Esra KOÇKAÇ, Hasan KOÇ, Ayfer KOÇ, M. Ziya KOÇ, Yaşar KOÇAK, Ali kağan KOÇAK, Mehmet KOÇAK, Cavit KOÇAK, Mahmut KONUK, Şerafettin KORKMAZ, Vedat KORKUT, Betül KORKUT, Levent KOŞAR, Ömer KÖK, M. Rahman KÖSE, Hulusi KÖYLÜ, Ethem KULHAN, Tahsin KUMKUMUĞLU, Ergin KURAL, Tahir KURT, Arife KURTOĞLU, Cengiz KUTGÜN, Halil KUTLU, Serap KUZU, Taner KÜÇÜKKAHIRCI, Salih KÜÇÜKYARAR, Çağdaş KÜPELİ, Turan KÜTÜKBAŞ, İsmail hakkı KÜTÜKÇÜ, Aliye MANDIRACIOĞLU, Derya MANGAN, Şükrü MASLAK, Kazım MELİKOĞLU, Mustafa MERİÇ, Arif MÜEZZİNOĞLU, Nezahat NASUHOĞLU, Ali Oba, Esin OCAKTAN, Murat can OCAKTAN, Ataman OĞUZ, Ebru OKTAY, Elvan ÖLKUN, Gizem ORDU, Yıldırım ORHON, Haluk ORHUN, Saykun OSMAN, Ali İhsan ÖKTEZ, Hasan ÖLÇEK, Necati ÖNAL, Hüseyin ÖNAL, Macit ÖNCEL, H. Basri ÖREN, Orhan ÖRÜCÜ, Timur ÖVÜR, Rüstem ÖZATA, Ertan ÖZBEK, Gazi ÖZBEK, Rıza ÖZBEK, Yakup ÖZBEY, İbrahim ÖZCAN, Hakan ÖZÇELİK, Ali rıza ÖZÇELİK, İsmail ÖZDEMİR, Ömer furkan ÖZDEMİR, Reha ÖZDEMİR, Aslıhan han ÖZDEN, Mecit ÖZDEN, Mustafa alper ÖZDEN, Salih ÖZEN, Şehnaz ÖZER, Ayşe g. ÖZER, Sultan ÖZER, Recep ÖZERTİK, Lami ÖZGEN, Nezaket ÖZGÜR, Niyazi ÖZGÜR, Sadettin ÖZKALENDER, İsmail ÖZKAN, Cemil ÖZKAN, Nursel ÖZKAN, Özlem ÖZKAN, Çağlar ÖZKAN, Faruk atila ÖZKANLI, Hüseyin ÖZTOK, Hasan ali ÖZTÜRK, Osman ÖZTÜRK, Hafize ÖZTÜRK TÜRKMEN, Murat ÖZVERİ, M. KAYHAN PALA, Ramazan PANCAR, Murat PAPUÇ, Ali cem PARLAK, H. Nurhan PARLAK, Yasin PEKEROĞLU, Ramazan PEKTAŞ, Tefvik PINAR, Öznur POLAT, Süleyman POLAT, Ekrem POYRAZ, Celalettin SAĞTEKİN, Olgun SAKARYA, Serhat SALIHOĞLU, Özdemir SALTIK, Muhammet SARI, Ekin SARI AKALIN, Ahmet baki SARICA, Fatime SARICIK, Turgut SARIFAKCIOĞLU, Hüseyin SAVAŞ, Kamber SAYGILI, Vasfi SEBER, Sevahattin SELİM, Ali SERT, Sinan SEVİMLİ, Nadir SEVİNÇ, Cenk SEVUDEN, Şule SEZ-GİN, Ali rıza SIVRİ, Nusret nuri SOLAZ, Güven SONER, İshak SOYALP, Seniha SOYLUGUN, Erol SOYALP, Cemal SÖNMEZ, Şuayip SÖNMEZ, Hasan SÖNMEZ, Sedat SÜLÜKÇÜ, Mustafa SÜTELUK, İlhami ŞAHBAZ, Birgül ŞAHİN, Figen ŞAHPAZ, İsmail hakkı ŞAMDANCI, Mahmut ŞEFİK, Mehmet ŞEKER, Şerafettin ŞENER, Mustafa ŞENOĞLU, Barış SENTÜRK, Mahmut ŞİMŞEK, Hürriyet ŞİMŞEK, Akman ŞİMŞEK, Mustafa TAMZYÜREK, Hikmet TANER, Zahide TANIN, Umud çağrı TAPICI, Gülcan TARLA, Bekir TAŞTAN, Cumali TATAR, Ibrahim TATOĞLU, Tuğba TAVCI, Nilgün TAZICI, Fevzi TEKİN, Serkan TEKİN, Ahmet TELLİ, Emre can TELLİEL, İbrahim güner TEMUGAN, İ. Güner TEMUGAN, Emre TEPEALTI, Güneş TERCAN, Muammer TİMURKAYNAK, Melek TOĞAY, M. Fatih TOKSÖZ, Makbule TOKUR KESKİN, İsmail hakkı TOMBUL, Yaşar TOPALOĞLU, Muharrem TORAKOĞLU, Mehmet TORUN, Mustafa TOSUN, Çağrı TOTAN, Murat TUĞRUL, Mahmut TURAN, Ali TURAN, Hasan TUZCU, Muhamen TÜMÜR, Arif TÜRE, Sedat TÜREER, Meral TÜRK, Alpaslan TÜRKKAN, Hüseyin TÜRKMEN, Murat TÜRKÖĞLÜ, Hakan TÜZÜN, Osman UÇAR, Ali UĞURLU, Sait ULUŞIŞIK, Selim ULUKAN, Hüseyin URGUN, Sevgi USLU, Hüseyin USTA, Saize USTA, Celal UYAR, C. Hüsnü ÜNAL, Tonguç ÜNAL, Berna VATAN, Ergün VİJDAN, Metin VURANOK, Melda Y. ÖZTÜRK, Dilara YAĞAN, Hilal YAĞIZ, Neşe YALÇINKAYA, Şuayip YALMAN, H. Koral YALMAN, Hüseyin YAMAN, Erdal YAMAN, Sibel YANDIMATA, Ali rıza YARDIMCI, Cüneyt YAREN, Yeşim YASIN, Yüksel YAŞARTEKİN, Sevgi YAVUZ, Ercan YAVUZ, Erkan YAVUZYILMAZ, Hidayet YAZAR, Mustafa YAZICI, Aysu YAZICIOĞLU, Fadime YAZIRHAN, Nazım YAZIRLI, Nail murat YENAL, Ali YENER, Seyit YENİŞAN, Eylem YENTÜRK, Adil YERLİ, Nalan YIKILMAZ, Yalçın YILANCI, Deniz YILDIRIM, Ahmet YILDIRIM, Fatma YILDIRIM, Murat YILDIRIM, Suat YILDIZ, Figen YILDIZ, Ercan YILDIZ, Hüseyin YILDIZ, İrem YILDIZ, Serhat YILDIZ, Ziynet YILDIZ, Naci YILDIZ, Mehmet ali YILMAN, Cem YILMAZ, Seyfullah YILMAZ, Satılmış YILMAZ, Cevdet YILMAZ, Gökşal YILMAZ, Hakan YILMAZ, Turgay YILMAZ, Bural YILMAZ, Yaşar YILMAZ, Özlem YILMAZ YEŞER, Selami YİĞİT, Hammit YİĞİTBASA, Murat YOLAL, Alaattin ali YOLCU, Bedriye YORGUN, Özkan YORGUN, S. Ozan YÖRÜKOĞLU, Mustafa YURTSEVER, Yılmaz YÜCE, Metin YÜCEL, Kahraman YÜCEL, Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR, Orhan YÜKSEL, Mustafa ZENGİN, Oğuz ZEN-GİN, İsmail DOĞRU.



# 4. İŞÇİ SAĞLIĞI VE GÜVENLİĞİ KONGRESİ

2-3-4 Aralık 2011 ANKARA



**DİSK**

Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu



**KESK**

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu



**TMMOB**

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği



**TTB**

Türk Tabipleri Birliği

## KONGRE KATILIMCILARI

Sedat ABBASOĞLU, Ercan ACAR, Murat emrah AÇIKGÖZ, Kurtuluş AÇIKYILDIZ, Sadettin ADANIR, Raşit ADIGÜZEL, Demet AĞAOĞLU, Filiz AK, Tibe AKAN, İsmail AKAR, Gültekin AKARCA, İbrahim AKARSAM, Aytekin AKARSU, Zafer AKAT, Zariye AKBAŞ, Mehmet AKBAŞ, Bülent AKÇA, Haydar Muhammed AKÇAY, Duygu AKDOĞAN, Hamdi AKGÜL, Yunus AKIL, M. Siddik AKIN, Özgür Hüseyin AKIŞ, Ceyhan AKKAYA, Aytaç AKKAYA, Sabit AKKUŞ, L. Nilgün AKLAR, Hasan AKMAN, Barış AKOĞLU, Tuğba AKPINAR, Seher AKSEL, Orhan AKSOY, Yiğit Köker AKSOY, Saim AKSOY, Zülküf AKSOY, Hasan AKTAŞ, Ayten AKTAŞ, İlay AkTEN, M. Akif ALADAĞ, Hidayet ALDIŞ, Berker ALPARDA, İzzettin ALPERGİN, Hürrem sultan ALTAY, Cafer ALTIKULAÇ, Halil ALTIN, Aydın ALTINSOY, Damla ALTIUNCAN, Barış ALTUN, İsmail ALTUNAY, Elif ALTUNDAŞ, Halil ALTUNPOLAT, Remzi ALTUNPOLAT, Cemal ALTUNTAŞ, Özlem sevgin ANLI, Hasan ANNİKA, Erdal APAÇIK, Alaeddin ARAS, Aytaç ARAS, Mehmet ARDIÇ, Yücel ARICAN, Halde ARPAT, İsmail ARSLAN, Mustafa ARSLAN, Hüseyin ARSLAN, Mehmet ARSLAN, Engin ARSLAN, Selma ASLAN, Salih ASLAN, Mahmut ASLAN, Bülent ASLANHAN, Seçin ATAÇ, Konur ATALAY, A. Selçuk ATALAY, Mehmet ATAY, Eralp ATAY, İsmail ATÇEKEN, Gülzâr ATEŞ, Gökhan ATILGAN, Adem AVCIKIRAN, Yiğec AYAZ, Ergül AYAZ, Fevzi AYBER, A. Oğuz AYDIN, Bünyamin AYDIN, Niyazi AYDIN, Müjdet AYDIN, Songül AYDIN, Sinem AYDIN GÜLCAN, Aysenur AYDOĞAN YENTÜRK, İzzet AYGIN, Turgut AYĞÜN, Gülcan AYHAN, Hüseyin AYKOL, Ali rıza AYRAM, Tufan AYATAN, Selim AYYILDIZ, Emre AZAPCI, Volkan BABAT, Servet BAĞCI, Kerem veli BAKAR, Figen BAKIRCI, Ömer BAKLACI, Seçil BAL, Erkal BALAMAN, Aytuğ BALCIOĞLU, R. Basri BALOĞLU, Derya BARAN, Emine BARAN, Gamze BARIŞ, Mehmet kemal BAŞARA, Neşet BAŞKUŞ, Cemil BAYRAKTAR, Ali haydar BAYTEKİN, Muharrem BAYTEMUR, Tuğay BEK, Kani BEKO, Gülseren BEKTAŞ, Gülhan BENLİ, Yılmaz BERKİ, Mehmet BEŞLEME, Veli BEYSÜLEN, Halil BEZEN, Gülşen BİÇAKCI, Burhanettin BIBER, Gökhan BİÇİCİ, Eriş BİLALOĞLU, Ertuğrul BİLİR, Valide BİLİR ÖZBAN, Filiz BİLYAY, Hülya BİRİKEN, Mahir can BOÇKAY, Özkan BOĞAN, Murat BOZBEYOĞLU, Buket BOZDUMAN, Ali BOZKURT, Zuhal BOZKURT, Adem BÖLÜKBAŞI, İsmail BULCA, Necdet BULUR, Nihat BULUT, Kemal macit BULUT, Emine BULUT, Mustafa BULUT, Satılmış BURUNCU ÇALI, Tuncer BÜYÜKTAM, Haşmet CAMCI, Erhan CAN, Duygu CAN, Ozan CANBULAT, Fatih CANGÖZ, Gökçen CAPKINCI, Atilla CENGİZ, Gamze CEYLAN, Gülşüm COŞKUN, Meryem CAĞ, Nürten ÇAĞLA YAKIZ, Nurcan ÇAKIR, Murat ÇAKIR, Aytil ÇAKMAK, Mehmet ÇAKMAK, Fikret ÇALAĞAN, Müjdat ÇALIŞ, Ali yusuf ÇALIŞKAN, Ş. İşin ÇAVDAR, Sadık ÇAYAN, İrem ÇELEN, Kenan ÇELİK, Aykut ÇELİK, Fatih ÇELİK, Fatma ÇELİK KANDEMİR, Fehmi ÇELİKOK, Arzu ÇERKEZOĞLU, Rahman ÇETE, Rasim ÇETİN, Gamze ÇETİNER, Erdal ÇETİNER, Coşkun ÇETİNKAYA, Murat ÇETİNKAYA, Sait ÇETİNOĞLU, Şadiye ÇETİNKAYA, Bakı ÇINAR, Özgür ÇINAR, Mehmet ÇINAR, Meltem ÇİÇEKLIOĞLU, Ali ÇOBAN, Başak ÇOLAK, Bekir ÇORUH, Nihat ÇÖLGEÇEN, Sadık ÇULHALIK, Tuğba DAĞ, İsmail DAĞAŞAN, Kadir DAĞHAN, Mehmet DAĞLAROĞLU, Aslı DAVAS, Fahri DAYANGAÇ, Demet DELİBAŞ, Emin DEMİR, Çağla DEMİR, Abdülhalim DEMİR, Hakki DEMİRAL, Murat DEMİRBAŞ, H. Gürel DEMİREL, Yavuz DEMİRKOL, Ahmet DEMİRTOP Sabahattin DERTLİ, Ağah DİKMEN, Süleyman DİKMEN, Hüseyin DİNÇER, İbrahim güner DİNLER, Nuri DOĞAN, Fevzi DOĞAN, H. Can DOĞAN, M. İhsan DOĞAN, Sevgi DOĞAN, Yılmaz DOĞAN, Mehmet coşkun DOĞANAY, Şükran DOĞANAY, Gökçe DOĞANAY ALTINSOY, Gökçe DOĞANAY ALTINSOY, Ercan DUMAN, Seyfi DURMAZ, Metin DÜNEY, Cihan çakar DÜNDAR, H. Nazım EKEMEN, Seda EKER, Derya EKİCİ ÖZLAR, Zeynep EKİN AKLAR, Haluk EKİNCİ, Alaeddin EKŞİN, Gonca ELMALI, Hakki ELMALIOĞLU, Dilek ELMAS, Adem yavuz ELVEREN, Celalettin EMİROĞLU, Tuba ENGEL, Asil ENGİN, Süleyman EN-GİNAR, Saim ERARSLAN, Nesrin ERBÖRÜ, Adnan ERDAL, Mustafa ERDEM, Doğan ERDEM, Ali ozan ERDEM, Hayrullah ERDEM, Fuat EREN, Can EREN, Ali han EREÖRNEK, Aysu ERGAN, Necmi ERGİN, İşıl ERGİN, Sabir batuhan ERGİN, Celal ERGİN, Çağlar ERGİN, Murat EROL, Serkan ERSEVER, İlker ERTEM, Selçuk ERTELEN, Yusuf ERTUĞRUL, Şenay ERYILMAZ, A. Oktay ERYILMAZ, Baybora ERYOL, İlhan ESİM, Burak EŞER, Necati EŞİZ, Nilay ETİLER, Tamer EZGİ, Erden FERAH, Eyüp FERHATOĞLU, Ali FİLİZLER, Yücel FİLİZLER, Yusuf GEMOLİ, Tülay GENÇ, Hakan GENÇ, Ömer GENÇ, Ahmet ersan GENÇ, Cengiz GENÇALIOĞLU, Bülent GEZER, Alp GÖMÇENÇELEBİ, Zafer GÖKCAN, Sebati GÖKCAN, Faruk GÖKGÖZ, Büşra GÖKKAYA, M. Ruhi GÖKMOĞOL, Dije GÖKSOY, Yasemin GÖKSU, Satılmış GÖKTAŞ, Onur GÖKÜLÜ, Hüseyin GÖLPUNAR, Özge GÖNCÜ, Barış GÖNÜLŞAN, Hatice GÜÇLÜ, Dersim GÜL, Mustafa GÜLER, Ahmet GÜLER, Savaş GÜLER, Buket GÜLHAN, Tamer GÜLTEKİN, Yasemin GÜLTEPE, Abdullah GÜLTEPE, Aykut GÜNEL, Erdoğan GÜNEÇ, Celalettin GÜNER, Şükrü GÜNER, Erhak GÜNEŞ, Tefvik GÜNEŞ, İdil GÜNEYİ, Şeyhan GÜNGÖR GÖBEKÇİN, Mustafa GÜRBÜZ, Ömer GÜREL, Selma GÜRKAN, Özge GÜRSE, Ömer GÜVEN, Mustafa GÜVEN, Kaya GÜVENÇ, Sedrkan GÜVENÇ, Gökhan GÜZEL, Onur HAMZAOĞLU, Serdar HAN, Sena HAN, Erdal HANBİLGİLİ, İsmail HANOĞLU, Güllü HANOĞLU, Burhan HARMANKAL, Metin HASDE, Resul HAYALOĞLU, Kemal macit HİŞAR, Ercan HÜYÜKTEPE, Zeycan İLİMAN, Atıla İLİMAN, Demet İRMAK, Murat İŞİK, Ayşe İŞİK EZER, Cansu İDE, Sevil KİNCİ, H. İbrahim İLHAN, Şenay İLTER, Habibe İNAN, Saffet İNCE AKYÜZ, Ercan İPEKÇİ, Hürriyet İSTANBULLU, Cumhur İZZET, Uğur KAAN, Şengül KAHRAMAN, Ahmet KAHVEÇİ, Feyza KALAV, Bilal kerem KALAYCI, Meriç KALAYCIOĞLU, Faik KANDEMİR, Salim KANDEMİR, Hafize KAPIZ, Osman KAPLAN, Meriç KAPTAN, Ekrem KARACA, Murat KARACAOĞLU, Ökkeş KARADAĞ, Fatih KARADAĞ, Emirali KARADOĞAN, Canbolat KARADUMAN, Naci KARAEMLA, Özgül KARAGÖL, Özgür KARAGÖL, Ünal KARAKOYUNLU, Nazım KARAKURT, Yunus emre KARAKURT, Abdulmenav KARAMAN, Durmuş KARAMAN, İsmailcan KARAOĞLU, Güngör KARAPINAR, Sezai KARATAŞ, Zülfiyar KARTAL, Erdem KARUL, Hilal KARUL, Halil KAVAK, Bülent KAYA, N. Birce KAYA, Seracettin KAYA, Kaan KAYA, Yetiş KAYA, Ali KAYA, C. Burak KAYAALP, Hamdi KAYAALP, Müge KAYBAL, Tuncer KAYGISIZ, Bülent KAYIR, Erdoğan KAYMAKÇI, Serdar Öner KAYNAK, Nevzat KAYNAR, Hasan nazım KEMAN, Hikmet bünyamin KENEŞ, Bülent KERİMOĞLU, Sıtkı KESEDAR, Alaettin KEŞİM, Fatma KESKİNTİMUR, Serpil KESKİNTİMUR, Masum KILAVUZ, Ali KILIÇ, Ayşe KILIÇ, Onur KILIÇ, Zafer KILIÇ, Hasan KILINÇ, Hasan KILINÇ, Neşe KILINÇ MERCAN, Çetin KIR, Mine dilan KIRAN, Şahin KIRCAN, Ahmet baki KIRMAZ, Dilek KIZILGÜN, Yılmaz KIZILIRMAK, Aydın KIZILTAŞ, Sebahattin KOCADAĞ, Yılmaz KOCAKANAL, Engin KOCAMAN, Yılmaz KOCOAOĞLU, Esra KOÇKAÇ, Hasan KOÇ, Ayfer KOÇ, M. Ziya KOÇ, Yaşar KOÇAK, Ali kağan KOÇAK, Mehmet KOÇAK, Cavit KOÇAK, Mahmut KONUK, Şerafettin KORKMAZ, Vedat KORKUT, Betül KORKUT, Levent KOŞAR, Ömer KÖK, M. Rahman KÖSE, Hulusi KÖYLÜ, Ethem KULHAN, Tahsin KUMKUMUĞLU, Ergin KURAL, Tahir KURT, Arife KURTOĞLU, Cengiz KUTGÜN, Halil KUTLU, Serap KUZU, Taner KÜÇÜKKAHIRCI, Salih KÜÇÜKAYAR, Çağdaş KÜPELİ, Turan KÜTÜKBAŞ, İsmail hakkı KÜTÜKÇÜ, Aliye MANDIRACIOĞLU, Derya MANGAN, Şükrü MASLAK, Kazım MELİKOĞLU, Mustafa MERİÇ, Arif MÜZZİNOĞLU, Nezahat NASUHOĞLU, Ali Oba, Esin OCAKTAN, Murat can OCAKTAN, Ataman OĞUZ, Ebru OKTAY, Elvan ÖLKUN, Gizem ORDU, Yıldırım ORHON, Haluk ORHUN, Saykun OSMAN, Ali İhsan ÖKTEK, Hasan ÖLÇEK, Necati ÖNAL, Hüseyin ÖNAL, Macit ÖNCEL, H. Basri ÖREN, Orhan ÖRÜCÜ, Timur ÖVÜR, Rüstem ÖZATA, Ertan ÖZBEK, Gazi ÖZBEK, Rıza ÖZBEK, Yakup ÖZBEY, İbrahim ÖZCAN, Hakan ÖZÇELİK, Ali rıza ÖZÇELİK, İsmail ÖZDEMİR, Ömer furkan ÖZDEMİR, Reha ÖZDEMİR, Aslıhan han ÖZDEN, Mecit ÖZDEN, Mustafa alper ÖZDEN, Salih ÖZEN, Şehnaz ÖZER, Ayşe g. ÖZER, Sultan ÖZER, Recep ÖZERTİK, Lami ÖZGEN, Nezaket ÖZGÜR, Niyazi ÖZGÜR, Sadettin ÖZKALENDER, İsmail ÖZKAN, Cemil ÖZKAN, Nursel ÖZKAN, Özlem ÖZKAN, Çağlar ÖZKAN, Faruk atila ÖZKANLI, Hüseyin ÖZTOK, Hasan ali ÖZTÜRK, Osman ÖZTÜRK, Hafize ÖZTÜRK TÜRKMEN, Murat ÖZVERİ, M. KAYHAN PALA, Ramazan PANCAR, Murat PAPUÇ, Ali cem PARLAK, H. Nurhan PARLAK, Yasin PEKEROĞLU, Ramazan PEKTAŞ, Tefvik PINAR, Öznur POLAT, Süleyman POLAT, Ekrem POYRAZ, Celalettin SAĞTEKİN, Olgun SAKARYA, Serhat SALIHOĞLU, Özdemir SALTIK, Muhammet SARI, Ekin SARI AKALIN, Ahmet baki SARICA, Fatime SARICIK, Turgut SARIFAKCIOĞLU, Hüseyin SAVAŞ, Kamber SAYGILI, Vasfi SEBER, Sevahattin SELİM, Ali SERT, Sinan SEVİMLİ, Nadir SEVİNC, Cenk SEVUDEN, Şule SEZ-GİN, Ali rıza SIVRİ, Nusret nuri SOLAZ, Güven SONER, İshak SOYALP, Seniha SOYLUGUN, Erol SOYALP, Cemal SÖNMEZ, Şuayip SÖNMEZ, Hasan SÖNMEZ, Sedat SÜLÜKÇÜ, Mustafa SÜTELUK, İlhami ŞAHBAZ, Birgül ŞAHİN, Figen ŞAHPAZ, İsmail hakkı ŞAMDANCI, Mahmut ŞEFİK, Mehmet ŞEKER, Şerafettin ŞENER, Mustafa ŞENOĞLU, Barış SENTÜRK, Mahmut ŞİMŞEK, Hürriyet ŞİMŞEK, Akman ŞİMŞEK, Mustafa TAMZYÜREK, Hikmet TANER, Zahide TANIN, Umud çağrı TAPICI, Gülcan TARLA, Bekir TAŞTAN, Cumali TATAR, Ibrahim TATOĞLU, Tuğba TAVCI, Nilgün TAZICI, Fevzi TEKİN, Serkan TEKİN, Ahmet TELLİ, Emre can TELLİEL, İbrahim güner TEMUGAN, İ. Güner TEMUGAN, Emre TEPEALTI, Güneş TERCAN, Muammer TİMURKAYNAK, Melek TOĞAY, M. Fatih TOKSÖZ, Makbule TOKUR KESKİN, İsmail hakkı TOMBUL, Yaşar TOPALOĞLU, Muharrem TORAKOĞLU, Mehmet TORUN, Mustafa TOSUN, Çağrı TOTAN, Murat TUĞRUL, Mahmut TURAN, Ali TURAN, Hasan TUZCU, Muhamen TÜMÜR, Arif TÜRE, Sedat TÜREK, Meral TÜRK, Alpaslan TÜRKKAN, Hüseyin TÜRKMEN, Murat TÜRKÖĞLÜ, Hakan TÜZÜN, Osman UÇAR, Ali UĞURLU, Sait ULUŞIŞIK, Selim ULUKAN, Hüseyin ÜRGÜN, Sevgi USLU, Hüseyin USTA, Saize USTA, Celal UYAR, C. Hüsnü ÜNAL, Tonguç ÜNAL, Berna VATAN, Ergün VİJDAN, Metin VURANOK, Melda Y. ÖZTÜRK, Dilara YAĞAN, Hilal YAĞIZ, Neşe YALÇINKAYA, Şuayip YALMAN, H. Koral YALMAN, Hüseyin YAMAN, Erdal YAMAN, Sibel YANDIMATA, Ali rıza YARDIMCI, Cüneyt YAREN, Yeşim YASIN, Yüksel YAŞARTEKİN, Sevgi YAVUZ, Ercan YAVUZ, Erkan YAVUZYILMAZ, Hidayet YAZAR, Mustafa YAZICI, Aysu YAZICIOĞLU, Fadime YAZIRHAN, Nazım YAZIRLI, Nail murat YENAL, Ali YENER, Seyit YENİŞAN, Eylem YENTÜRK, Adil YERLİ, Nalan YIKILMAZ, Yalçın YILANCI, Deniz YILDIRIM, Ahmet YILDIRIM, Fatma YILDIRIM, Murat YILDIRIM, Suat YILDIZ, Figen YILDIZ, Ercan YILDIZ, Hüseyin YILDIZ, İrem YILDIZ, Serhat YILDIZ, Ziynet YILDIZ, Naci YILDIZ, Mehmet ali YILMAN, Cem YILMAZ, Seyfullah YILMAZ, Satılmış YILMAZ, Cevdet YILMAZ, Gökşal YILMAZ, Hakan YILMAZ, Turgay YILMAZ, Bural YILMAZ, Yaşar YILMAZ, Özlem YILMAZ YEŞER, Selami YİĞİT, Hammit YİĞİTBASA, Murat YOLAL, Alaattin ali YOLCU, Bedriye YORGUN, Özkan YORGUN, S. Ozan YÖRÜKOĞLU, Mustafa YURTSEVER, Yılmaz YÜCE, Metin YÜCEL, Kahraman YÜCEL, Gamze YÜCESAN ÖZDEMİR, Orhan YÜKSEL, Mustafa ZENGİN, Oğuz ZEN-GİN, İsmail DOĞRU.