

AVRUPA BİRLİĞİ SURECİNDE İŞ HAYATININ YENİDEN DÜZENLENMESİ

Serdar KAYNAK / Maden Mühendisi

İnsan haklarının en başta geleni "yaşama hakkı" ve "çalışma hakkı"dır.

Toplumsal bir hizmet üretim alanı olan sağlık, "yaşama hakkı"nın ön koşuludur. Ve bu alan ülkemizde hızla metalaştırılmaktadır. Böylesi bir metalaştırma, insansızlaştırma içerisinde "çalışma hakkı"na yönelik şu veri, oldukça düşündürücü bir duruma işaret ediyor: "Dünyada her üç dakikada bir işçinin iş kazası veya meslek hastalığından öldüğü, her 2 saniyede 7 işçinin yaralandığı" bir ortamda, çalışma süresi içerisinde insanların "yaşama hakkı"nın da ellerinden alındığı görülmektedir.

Çalışma hayatının yasalarla düzenlenmesi, Sanayi Devrimi'nin ana yurdu olan İngiltere'de ortaya çıkmıştır. Yığınlar halinde kırlardan kopup gelen, ya kentler ya da yerin dibindeki karanlık maden ocaklarına akan yüzbinlerce emekçi; çelik, kömür ve insan emeğinin halitasından yeryüzünün ilk teknoloji toplumunu yarattılar.

Gelişkin sanayi toplumunun arka planında yoksulluk, açlık, iş kazalarıyla do-

lu insanlık dramının görüntüleri de vardır. Sanayi toplumunun itici gücü maden ocakları ve çelik üretim tesisleri; işçilerin sağlığını geçmişe göre daha fazla tehdit etmeye başlamış, daha fazla üretim için kullanılan makineler, çok sayıda kaza ve değişik hastalıklara yol açmıştır. Buna karşın, 19. yüzyılın sonuna kadar iş güvenliği ile ilgili ciddi önlemlerin alınmadığı da tarihe düşülen notlar arasındadır.

Devletin iktisadi hayata müdahalesini istemeyen liberal anlayış, bu konuda yasal düzenlemelerin yapıl-

masını da engellemekten çekinmemiştir.

"1842 yılında İngiltere'de Maden Yasası çıkarıldı ve yeraltı madenlerinde 10 yaşından küçük çocuklarla kadınların çalıştırılmasını yasaklamakla yetinildi"(1). İngiltere'de çıkarılan "1860 tarihli Madenleri De-netleme Yasası madenlerin bu amaç için özel olarak atanmış resmi memurlar tarafından denetlenmesi ve 10 ve 12 yaş arasındaki erkek çocuklarının okul belgeleri olmadıkça ya da belli bir süre okula devam etmedikçe madenlerde çalıştırılmayacağı gibi hükümler getirildi"(2). "Amerika'nın dört bir yanında 1 Mayıs 1886'da sekiz saatlik iş günü ile başlatılan genel grev, işçilerin kısa iş günü elde etmeleri ile sona erdi"(3).



İşçiler, mücadelelerle elde ettikleri sendikaları aracılığıyla çalışma hayatında söz sahibi oldular, menfaatlerini korudular, yeni haklar elde ettiler. Sendikalar, modern iş hukukunun oluşturulmasının temelini teşkil etti (4).

Ülkemizde iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili ilk yasal düzenleme, 1930 yılında

çıkarılan "Umumi Hıf-zısıhha Kanunu"dur. 1936 tarih ve 3008 sayılı İş Yasası'nın yürürlüğe girmesiyle ülke modern anlamda bir iş nizamnamesine kavuşmuştur. Bu kanun, 12.08.1967 tarihinde 931 sayılı İş Yasası'na yerini terk etmiştir. 931 sayılı Yasa, biçimsel bazı nedenlerle, Anayasa Mahkemesi tarafından 12.05.1970 tarihli Kararla tamamen iptal edilmiş, yerini 25.08.1971 tarihinde çıkarılan 1475 sayılı İş Yasası'na bırakmıştır. 2003 yılında ise, en son yürürlükte olan 1475 sayılı kanun yürürlükten kaldırılmış,

4857 sayılı Kanun yürürlüğe girmiştir.

Bu değişikliğe neden gerek duyulmuştur? Özellikle gelişen sanayileşme ile birlikte gerek küresel ölçekte gerekse ulusal düzeyde sermayenin yönelimlerini ve kendini yenileme süreçlerini kavramadan bu olgu anlaşılabilir.

Adım Adım Avrupa Birliği'ne

Bu yönelimlerin başında Avrupa Birliği'ne (AB) üyelik gelmektedir.

12 AB üyesi ülke, 1991'de Maastricht Anlaşması'm imzalar ve bu anlaşmadan sonra topluluk, ismini Avrupa Birliği'ne dönüştürür. Değişim artık başlamıştır. Sosyal devlet anlayışının yerini, serbest rekabete dayalı açık pazar ekonomisi almakta ve özelleştirme süreçlerinden söz edilmektedir.

1963 yılında Ortaklık Anlaşması (Ankara Anlaşması) imzalanır. Türkiye'nin ekonomik ve sosyal yapısı bu çerçeveye uygun olarak 40 yıldır geliştirilmeye çalışılmakla beraber, 1990'lı yılların ortalarına kadar ciddi bir ilerleme söz konusu olmamıştır.

AB ile ilişkilerde bir başka önemli durak ise, 1970'de imzalanan Katma Protokol'dür. Bu protokole göre Türkiye, ihracatta çeşitli kolaylıklar elde edecek, ithalatta ise gümrük vergilerini belli bir takvime bağlı olarak düşürecektir.

Ancak, bu ticarete Türkiye, dış ticaret açığı verir. Tek çözüm yolu AB kaynaklı özel sermayenin ülkeye girmesidir. Sanayileşme, kalkınma çabalarından vazgeçilmeli, yabancı sermayenin önündeki engeller kaldırılmalıdır. Türkiye'nin aleyhine bir çok olumsuzluk içeren bu ticari ilişki, Avrupa sermayesinin yeniden genişlemesi Türkiye'nin ekonomisine büyük darbeleri de getirmiştir. 1987'de Türkiye tam üyelik için Birliğe başvurur. Bu başvuruya karşın AB tarafından Gümrük Birliği önerisiyle karşılaşılır. Gümrük Birliği ile bir çok ödünlere veren Türkiye, Birliğe ancak aday üye olarak kabul edilir. Bunun nedenlerini şöyle sıralamak mümkün:

1. Türkiye'nin iktisadi durumu üyelik için uygun değildir.
2. Yüksek sayıda işsiz, serbest dolaşım hakkıyla birlikte Avrupa ülkelerine akacaktır.
3. Kendi ülkelerinde işsizlikle uğraşan Avrupa ülkeleri, bu ek yükü taşımaya niyetli değillerdir.

AB'nin genişleme sürecindeki toplantılarında (Helsinki Zirvesi'nde) aday ülkeler arasına Türkiye de alınmıştır. Adaylıktan sonra, katılım öncesi stratejinin geliştirilmesi amacıyla siyasi ve ekonomik kriterleri belirlemek doğrultusunda "Ulusal Program" hazırlanmıştır. Bu programda Türkiye, yapmayı planladığı işleri AB'ye taahhüt olarak sunmuştur. Ulusal programa bakıldığında "Devletin ekonomiye doğrudan müdahalesi özelleştirme politikaları çerçevesinde olabildiğince daraltılacak..." ifadesi ile kamusal alanda yapılmak istenen açıkça ortadadır.

Fordizm'den Esnek Üretime

1475 sayılı İş Kanunu'nun topyekün değiştirilmesindeki nedenlerden birincisi AB'ye giriş süreci ise, diğer neden olarak esnek üretim metodunu sayabiliriz.

1970'li yıllarda emek sürecine damgasını Fordizm vurur. Basit bant sistemine dayalı kitlesel üretimin, zamanla piyasanın mal ile belli bir doygunluğa ulaşması nedeniyle işlevini yitirdiği görüşü hakim olmuştur.

Kapitalizmin kâr maksimizasyonunu sağlamak için emek üretim süreci metodlarını yeniden ve sürekli olarak üretmek zorunda olduğunu görmek gerekir. 1980'lerin ortalarından itibaren Post-Fordist (esnek üretim tarzı) sistemden söz edilmeye ve buna uygun modeller geliştirilmeye başlanır.

Post-Fordizm; üretimden-tüketime, işletmeler arası ilişkilere, bunların coğrafi dağılımına, sınıfların yapılanmasını ve aralarındaki ilişkilerin tarifi için oluşturulur.

Esneklik ile birlikte, finans hizmetlerinin yeni yöntemlerle yürütüldüğü hizmet sektöründe istihdamın arttığı görülür. Fabrika dışında, eviçi, parçabaşı, fason vs. üretimin arttığı bu sektörlerde, çalışanların daha çok yoğunlaştığı görülmüştür(5).

Teknolojideki çok büyük gelişmelerle beraber, büyüme kapılman mikro-elektronığa dayalı yeni teknolojilerin ise, işçi sınıfını daha az yoracağı savunuluyordu. Ancak, görünen şu ki; "Toyoto'dan verilen bir örneğe göre, bir işçi 8 dakika 26 saniyelik bir üretim çevriminde 35 tane farklı iş yapıyor. Fordist işçiden çok farklı bu açıdan ve bu süreç içinde gün boyu 6 millik yol kat ediyor"(6).

"Şubat 1992'de BM İnsan Hakları Komisyonu'na, çok çalışma nedeniyle, yılda Japonya'da 10 bin işçi öldüğü rapor edilmiş durumda"(7). Bu ülkede aşırı çalıştırılmaktan ölmek gibi literatüre geçmiş "karoşi" diye bir hastalık var.

Türkiye'de iş gücü piyasalarının esnek olduğu söylenebilir. Taşeronlaştırma, özelleştirme ve kapsam dışı personel uygulamaları, işgücü piyasalarının yeterince esnek olduğunu göstermektedir.

Türkiye, uluslararası rekabet için, daha çok ucuz emek gücüyle üretim yapmasıyla önem kazanmaktadır. Ülkemizde oldukça önem atfedilen KOBİ'ler ve fason üretim bu anlamda önemlidir. Ülkede 5.000 KOBİ olduğu tahmin edilmektedir.

4857 Sayılı İş Kanununun Getirdikleri

1475 sayılı İş Kanunu'nda esnek çalışma metodu düzenlenmemiştir. Bu kanunun karşısında ortaya çıkan ihtilaflar yargıya intikal etmiş, Yargıtay tarafından belli çerçevede çözülmeye çalışılmıştır.

Yapılan değişiklik, Türkiye'de üretim biçimine uygunluk sağlayan bir değişikliktir. Bu yasa değişikliği ile çağrılı çalışma, part-time çalışma, iş haftası vs. gibi düzenlemeler getirilmektedir.

Bu kanunun ne getirdiğini, neyi götürdüğünü biraz irdelemekte fayda var.

Madde 6-7-8: Ödünç iş ilişkisini düzenleyen bu maddede işçinin başka bir işverene ödünç verilmesi veya devredilmesi söz konusudur. Ödünç iş ilişkisi ve iş sözleşmesinin devri ile işçiler işletmeler arasında seyyar işçi haline getirilecektir.

Madde 14: Bu maddede gerekçe kısmı süreli çalışma türü olarak ele alınmaktadır. Yarı işsizlik durumunun en açık örneklerindedir.

Madde 16: Eşit işe eşit ücret uygulamasını ortadan kaldıran bir maddedir. Aynı işi yapan işçilerin ayrı ayrı takımlarda farklı ücretlerle çalıştırılmaları söz konusudur.

Madde 63-64: Çalışma süresine günde 11 saatlik üst sınır getirilmiştir. Bunu, 2 ay denkleştirme süresi olarak da gördüğü süreyi toplu iş sözleşmesi ile 4 aya kadar çıkartabilmektedir.

SSK'nın 2001 yılı verilerine göre, her 7,2 dakikada bir iş kazasının meydana geldiği her 8,6 saatte bir çalışan insanımızın hayatını kaybettiği bir ülkede

yaşıyoruz. 11 saatlik günlük çalışma temposunun iş kazalarını ne kadar artıracaklarını hep birlikte ileriki yıllarda göreceğiz.

Madde 90: Bu madde ile, iş ve işçi bulma konusu, özel istihdam bürolarına verilmektedir. İş ve işçi sim-sarılığının yasalaşmasından başka bir şey değil.

İşçi sağlığı ve iş güvenliğini ilgilendiren mevzuata gelince, ilgili mevzuatta 17 tüzük mevcuttur. Yeni yasaya göre ilgili tüzükler yönetmeliğe çevrilmektedir.

Tüzükler, daha titiz hazırlandıkları gibi, daha zor değiştirilebilen normlar olduklarından, iş sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili temel zorunlulukların yönetmeliklerle değil tüzüklerle yapılması gerekir. Yönetmeliklerin kolay değiştirilebilmeleri onlara dinamik ve değişen koşullara uyarlanma kolaylığı sağladığı kadar, siyasi kararlara bağlı uygulamalarla değiştirilmeleri özelliğini getirmeleri gibi olumsuz durumlara da yol açabilir. Bu nedenlerle, tüzüklerin sağladığı hukuki güvence, yönetmeliklerden daha kuvvetlidir. Ve temel düzenlemeler tüzüklerle yapılmalıdır.

Madencilik sektörüne ilişkin mevzuatta, bir tüzük ile düzenlenen "Maden ve Taş Ocağı İşletmeleri ile Tünel Yapımında Alınacak İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tedbirleri Hakkında Tüzük", 384 madde ile düzenlenmiştir.

Tasarlanan yeni İş Sağlığı ve Güvenliği Tüzük taslağı 53, maddedir. Ve bu tüzük taslağındaki Dördüncü Bölüm (çeşitli hükümler) Madde 36'da belirtildiği üzere "maden işleri" ile ilgili gerekli emniyet tedbirlerinin alınmasını, çıkarılacak yönetmeliğe bağlamaktadır.

Yine aynı Tüzüğün 342. maddesine göre "300'den fazla işçi çalıştırılan her ocağa bir güvenlik mühendisi atanır" ibaresi vardır. 4857 sayılı İş Kanunu'nun 82'nci maddesine göre ise, "İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları vs. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir denilmektedir.

Bir başka konu ise, eğitim ile ilgili 1475 sayılı İş Kanunu'nun 73 ve 74. maddeleri, İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü'nün 3 ve 16. maddeleri, yine madencilik faaliyetleri ile ilgili tüzüğün 15, 220, 325, 333, 336 ve 342 maddeleri gereği ilk yardım,

tahlisiyeci, yangın söndürme, işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri ile yeni işe başlayacak işçilerin intibak eğitimleri belirlenmiştir.

4875 sayılı İş Kanunu'nun 77. maddesine göre, eğitimin verilmesi yine yönetmeliklerle bağlanmıştır.

SSK 2001 yılı verilerine göre; iş başı yapıp ilk 1 ay içerisinde meydana gelen kazaların toplam kazaya oranı %6'dır. Bir çok faktöre bağlı olarak iş kazalarının yüksek çıkmasının temelinde, işçilerin gerekli eğitimi almamaları yatmaktadır.

İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü'ndeki mevzuat değişikliğinin, Avrupa Konseyi'nin 12 Haziran 1989 tarih ve 89/391 EEC sayılı Konsey Direktifi'nde belirtilen ülkelere uyumlu hale getirilmesi ihtiyacından doğduğu belirtilmektedir. Bu direktifin Madde 3 C bendi; İşçi Sağlığı ve Güvenliğinden sorumlu işçi temsilcisini, "Ulusal yasalara uygun olarak **seçimle gelmiş** veya tayinle atanmış, sağlık ve güvenlikle ilgili problemlerde işçileri temsil eden kişi" şeklinde tarif etmektedir. Buna uygun yeni hazırlanan tüzük/yönetmelik taslaklarında ise, seçimle gelmiş ibaresi bulunmamaktadır.

Yine, aynı direktifin 7. madde 3. bendinde "Eğer kuruluş içinde koruyucu ve önleyici tedbirler alacak personel yok ise, işveren **dışarıdan hizmet personeli** alabilecektir." ve aynı maddenin 6. bendinde ise, "İşçi Sağlığı ve Güvenliği tehlikelerinin önlenmesi için, bir veya daha fazla işçi, işletme içi veya dışı bir veya birkaç ayrı serviste sorumluluk taşıyacaktır. İşçiler ve/veya **Ajanslar** gerektiğinde ortak çalışacaklardır" denilmektedir.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği ile ilgili mevzuatın uygulama durumu, devlet eliyle kontrol altında tutulması ve teftiş edilmesi gereken bir alandır. AB'nin getirmek istediği ise, bu alanın da özel sektöre devredilmesidir.

Ülkemizde yavaş yavaş bu ajanslar oluşmaya başlamıştır. Bunlardan biri "TÜV belgeli OHSAS18001 Sertifikasyonu"dur. Ulusal ve uluslararası bir standart olmamakla beraber işyerlerini denetlemekte ve belgelendirmektedir. Konsey direktiflerinin bize getirdiği ajansların ilk uygulamaları görülmeye başlanmıştır.

Diğer bir uygulama ise; 2005 yılında yürürlüğe girecek olan GATS (Hizmet Ticareti Genel Anlaş-

masıdır. Bu antlaşmaya göre, devletin verdiği hizmetler, eğer ticarete konu ise, ekonomik kazanç sağlayan bir eylem içeriyorsa, antlaşmanın kapsamı içine girmektedir.

Çalışma Bakanlığı'na bağlı iş teknik müfettişliği her ne kadar ticari kazanç sağlamayan bir denetim mekanizması olsa da rahatlıkla özel bürolar vasıtası ile bu alan özelleştirilip uluslararası piyasaya açılabilir (yapı denetiminin özel bürolarca yapılması gibi).

Sonuç

Bizler, madenci çalışanlar olarak işçi-işveren ilişkilerinde bölüşüm, işin örgütlenmesi, sağlık, güvenlik gibi, işveren kesimine kayan odağı kendi eksenimize çekmek zorundayız. Emeklilik, işsizlik, konut, eğitim ve sağlık hizmetlerinin yanında, çalışanların iş hayatını düzenleyen mevzuatların oluşturulmasında sosyal devleti savunmak zorundayız. Bu düzen içinde, toplumsal yaşamı metalaştırma sürecinden mümkün olabilecek ölçülerde kurtaracak önerilere yönelmek durumundayız. •

Notlar

1. K. Marks, *Kapital, Cilt 1, Çev. Alaattin Bilgi, Sol Yay., 5. Baskı, Ekim 2000, s.475.*

2. a.g.e. s.476.

3. F. Engels, *İngiltere'de Emekçi Sınıfların Durumu, Çev. Oktay Emre, Gözlem Yay, 1. Baskı, Aralık 1974, s. 23.*

4. *Sendika hareketine getirilen kısıtlamalar İngiltere'de 1824'de, Fransa'da 1884'de, Almanya'da 1890'larda kaldırıldı. ABD'de sendika kurma hakkı kesin olarak 1930'larda tanındı (Ana Britannica, s. 110).*

5. *Yaklaşık olarak aynı zaman dilimi boyunca ABD'de yaratılan 10 milyon yeni işten 1/3'ünün geçici kategorisinde olduğu sanılıyor. (Newyork Times, 17.03.1998). Britanya'da 1981 ile 1985 arasında esnek işçilerin sayısı %16'lık bir artışla 8,1 milyona yükselirken, sürekli işçiler %6 oranında bir azalmayla 15,6 milyona inmiştir (Financial Times, 27.02.1997).*

6. 3. *Ulusal İşçi Sağlığı Konseyi - Panel, Dr. Hacer Ansal (İTÜİşletme Fakültesi Öğretim Üyesi) s. 114.*