



Küreselleşmeyle Birlikte İş Kazalarının Değişen Yüzü: İş Cinayetleri

Tuğçe SAYIŞ¹

The Changing Face of Occupational Accidents with Globalisation: Work Murders

ARTICLE INFO

Article History:

Date Submitted: 17.08.2016

Date Accepted: 30.03.2017

JEL Classification:

J21

J28

J40

Keywords:

Globalization

Prearity

Workers' Health and Safety

Work Accidents

Occupational Diseases

Work Murderers

ABSTRACT

Labor relations has radically transformed with globalization process. Flexible working conditions have widespreaded and precariousness have become a norm, gradually. The precautions of workers' health and safety have lost its importance in daily routine according to employers, who comprehend these precautions as extra costs, as the precarious working conditions spread day by day

In 2000's Turkey, work accidents mostly occur in mining industry, construction industry, and metal industry. In the year 2014, a coal mine accident happened in Soma and 301 miners have died. The accident caused a public indignation, and the debate on the workers' health and safety issues still goes on, since then.

In this study, first of all we will briefly analyze the negative effects of globalization on the working life, moving from the fact that inadequate precautions on the workers' health and safety, which are deeply related with global competition. After that, we will point out to some facts about work accidents and occupational diseases in Turkey, with help of some basic statistics. The term "work murderers" preferred to use instead of "work accidents" in this study, and the main goal of the study is aim to contribute the debate, which evaluate work murderers directly related with main principles of current socio-economic environment, due to chronic lack of adequate precautions.

¹ Ordu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri ABD Yüksek Lisans Öğrencisi, tgcsys@gmail.com

Özet

Küreselleşme süreciyle birlikte çalışma ilişkileri köklü bir dönüşüme uğramıştır. Esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmış, güvencesizlik giderek norm haline gelmiştir. Güvencesiz çalışma yaşamında işverenler açısından işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri de pratikte önemini yitirmiştir. Bunda işçinin sağlığı için alınacak tüm önlemlerin ek maliyet unsuru olarak görülmesi de etkili olmuştur.

2000'li yılların Türkiye'sinde yaşanan iş kazalarının özellikle maden, inşaat ve metal işkollarında yoğunlaşmış olduğu görülmektedir. Özellikle 2014 yılında Soma'daki maden işletmesinde 301 emekçinin hayatını kaybetmesi kamuoyunda büyük yankı uyandırmış ve o günden başlayarak işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu daha yoğun bir şekilde tartışılmaya başlanmıştır.

Bu çalışmada öncelikle küresel ekonomide artan rekabet sonucunda işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında alınan tedbirlerin yetersiz kaldığı tespitinden hareketle küreselleşmenin çalışma yaşamı üzerindeki olumsuz etkileri kısaca değerlendirilecektir. Bunun ardından Türkiye'de iş kazaları ve meslek hastalıklarının değişimi bazı temel istatistikler yardımıyla ortaya konacaktır. İş kazası kavramı yerine "iş cinayeti" kavramının kullanıldığı bu çalışma, mevcut sosyo-ekonomik çevrenin işleyiş ilkeleri açısından Türkiye'de yaşanan iş kazalarının önlem boyutunun kronik eksikliği sebebiyle iş cinayetleri olarak değerlendirilmesi gerektiği yönündeki tartışmaya katkı sunmayı amaçlamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Küreselleşme, Güvencesizlik, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği, İş Kazaları, Meslek Hastalıkları, İş Cinayetleri

Küreselleşme İle Birlikte Çalışma İlişkilerinin Yeniden Dizaynı: Güvencesizlikten Güvensizliğe

Dünya kapitalizminin son iki yüzyıllık tarihi, iki ayrı uzun salınım altında, iki adet küreselleşme evresinin gerçekleşmiş olduğunu göstermektedir. Bu evrelerden birincisi 18. yüzyıl sanayi devriminin teknolojik gelişmelerini takip ederek, ortalama olarak 1870-1914 yılları arasında dünya mal ve finans piyasalarında hükmünü sürdürmektedir. Ulusal

devletlerin görece bağımsız kalkınma ve ticaret politikaları ile şekillenen 1914-1960 ara döneminden sonra ise yeni bir küreselleşme dönemine girildiği görülmektedir (Yeldan, 2005: 14).

Çeyrek yüzyılı aşkın süredir sermaye birikim süreci aslında ulus devletlerin sınırlarından bağımsız bir oluşum sergilemiştir. Sermaye birikiminin gerek ulusal gerekse küresel düzeyde kurumsal ve mekânsal biçiminin önemli bir değişim ve dönüşüm geçirdiği gözlenmektedir. Bu değişimin gerisinde ise kapitalist dünya ekonomisinin 1970'lerde yaşadığı kriz ve bu krizden çıkmak için yapılan düzenlemelerin olduğu söylenebilir. Teknoloji, iletişim, taşımacılık, iktisadi birleşmeler, siyasal ve ideolojik kurumsal yapıların değişimi, bu düzenlemelerin hayata geçirilmesinde önemli bir rol oynamıştır (Göker & Akyol, 2013: 58; Yeldan, 2005: 13).

1970'lerden bu yana küresel kapitalist ekonomi köklü bir biçimde yeniden yapılanmıştır. Kapitalizmin alternatifsiz tek sistem olarak ilan edilmesiyle küreselleşmenin kaçınılmazlığı fikri de tüm dünya ölçeğinde neoliberalizmin en önemli ideolojik söylemi haline gelmiştir. Küreselleşmenin dünya kapitalizmine eklenmesinin ana odağı olarak görülmesiyle birlikte, az gelişmiş ülkelerde devlet aygıtlarının sürece uyum sağlamaya dönük olarak dönüştürülmesi ve yeniden yapılandırılması yönündeki baskılar artmıştır (Güzelsarı, 2007: 1).

II. Dünya Savaşı'ndan sonraki süreçte ortaya çıkan küresel ekonomi anlayışı çerçevesinde izlenen neoliberal politikaların ülkeler arasında ekonomik bütünleşmeyi arttırdığı görülmektedir. 1980 sonrası küreselleşme ile birlikte düşünsel alanda ortaya çıkan en önemli gelişme, neoliberal akımların ciddi oranda güç kazanmaları olurken, sendikalar için de yeni oluşumlar ve senaryolar ortaya atılmıştır. Bu dönemde ticaretin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik uygulamaların yeni ekonomik sistemin temel odağını oluşturduğu ve GATT görüşmelerinde açıkça ticaretin önündeki engellerin kaldırılmasına yönelik dayatmalar devam ederken, birçok gelişmekte olan ülke hükümetinin ekonomik alandaki inisiyatifinin sınırlı olduğu gözlemlenmektedir. Bu gelişmeler hemen hemen bütün ülkelerin endüstri ilişkilerinin yapısını önemli ölçüde etkilemiştir (Ostry, 1997; akt. Şenkal, 2008: 123).

Her yeni süreç beraberinde yeni kavramları da gündeme getirmiştir. Yirminci yüzyılın son yirmi yılına damgasını vuran “küreselleşme” kavramı da bunlardan biridir. Üretim ve emek süreçlerinden çok sermaye ve finans hareketleri ile ulaşım ve iletişim teknolojilerindeki gelişmelerin dikkate alınarak yeni bir sürece girildiği dile getirilmektedir. Belirtilen faktörlerdeki gelişmelere bağlı olarak da kapitalizmin küreselleşmekte olduğu ifade edilmektedir. Oysa, burada yeni olan bir şey yoktur. Çünkü, kapitalizm doğası gereği dünya pazarlarına yayılmak, sürekli genişlemek, yeni kar alanları bulmak zorundadır. Bu durum kapitalizm için şarttır, *sine qua non*dur.² Giriş babından A. Smith’in 1776 yılında, K. Marx ve F. Engels’in 1848 yazmış oldukları eserlerden yapılan alıntılar, bugün olduğu kadar dün de “küreselleşme” olarak ifade edilen sürecin geçerli olduğunu ortaya koymaktadır. Çünkü, kapitalizm “üretim araçlarında, dolayısıyla üretim ilişkilerinde ve dolayısıyla tüm toplumsal ilişkilerde sürekli devrim yapmaksızın var olamaz” (Pelizzon & Casparis, 1999; akt. Akkaya, 2004: 99). Bu durum kapitalizmin ayırt edici özelliklerinden olup, üretimde sürekli dönüşümü, tüm toplumsal kesimlerin aralıksız sarsıntıya uğratılmasını, sonsuz güvensizliği oluşturmasını gerekli kılmaktadır (Akkaya, 2004: 99).

Küreselleşme, dünyada her yerde çalışma yaşamında ve çalışma koşullarında uluslararası düzeyde rekabet ve stratejilerde değişiklikler, işletme yapılarında büyük değişiklikler ve ilgili teknolojik değişiklikler oluşturan derin etkilere sahiptir. Birleşmiş milletler (BM) organları, ekonomik gelişmede olumlu etkilerin yanı sıra küreselleşmeyi dünyanın birçok bölgesinde eşitsizliğin gelişmesine ve sosyal boyutların önceliğinin azalmasına yol açan bir süreç olarak görmektedirler (Önal, 2001: 8).

Eşitsiz bir gelir dağılımı desenini 19. yüzyıldan veri alan 20. yüzyılın ikinci küreselleşme dalgasının iç dinamiklerini, bu eşitsizliğin ve marjinalleşmenin üzerine inşa ederek, söz konusu süreci daha da derinleştirdiği gözlemlenmektedir (Yeldan, 2005: 18).

IMF ve Dünya Bankası gibi kuruluşların iddia ettiği gibi, ekonomide küreselleşme, çağın gereği ve teknolojinin zorunlu sonucu değildir. Metropol sermayesinin istikrarlı kâr oranları elde edememesi sonucunda başvurmak zorunda kaldığı riskli bir yatırım yöntemidir. Görüldüğü üzere, küreselleşme kavramına yönelik eleştirilerin temelinde, küreselleşmenin

² **Sine qua non**: “Olmazsa olmaz” anlamına gelen Latince bir deyiş.

aslında kapitalist ideolojinin değişen yüzü olduğuna ilişkin düşünceler yatmaktadır (Somçağ, 2001; akt. Özpınar & Şimşek, 2003: 7).

Ekonomik temelli bir kavram olarak küreselleşme, zaman ve mekanda farklılık yaratmış, elektronik iletişim ağı, kitlesel ulaşım ve mekan kavramını değiştirmiş, evrensel ve yerel arasındaki etkileşim giderek artarken, gündelik pratikler dünyanın diğer ucundaki gelişmelerden etkilenerek farklı boyutlar kazanmıştır. Küreselleşmenin etkisi altına aldığı alanlardan biri de, işgücü piyasası ve istihdam stratejileridir. Küreselleşme süreci, tüm dünyada üretim ve tüketim biçimlerini etkileyip değiştirmiş, teknolojik ilerleme ve bilgi toplumuna geçişi hızlandırmış, istihdam ve işgücünün niteliğini dönüştürmüş, sektörleri ve çalışma alanlarını da farklılaştırmıştır (İpek, 2014: 165).

Hızlı bir şekilde yaşanan sanayileşme evresinin bir diğer boyutu, bugün "Üçüncü Dünya" diye adlandırılan ülkeler açısından bir "sanayisizleştirme" ve "geri bıraktırma" olgusu ile paralellik göstermektedir. Örnek verilecek olursa, 18.yüzyıla değin dünya tekstil imalatında lider olan Hindistan, 19.yüzyıl başlarında tekstil ihtiyacının %70'ini ithal eden ve karşılığında ham pamuk ihracatı yapan bir peripheral yani çevre ekonomisine dönüşmüştür. Dolayısıyla 19.yüzyılın birinci küreselleşme dalgası, uluslararası görece eşit dağıtılmış bir dünya ekonomisinden hareket etmiş ve geçimlik düzeyde sürdürülen iktisadi faaliyetleri hızla geliştirerek 20.yüzyıla gelir eşitsizliklerinin artmış olduğu bir dünyayı miras bırakmıştır (Yeldan, 2005: 16).

II. Dünya Savaşı ile birlikte yaygınlaşan Fordizm ve talep yönlü ekonomi politikaları gelişmişlik düzeyi ve sınıflar arası güç dengelerinin durumuna göre farklılaşan ölçülerde işçi sınıfının üretim sürecine müdahalesini arttırmıştır. Sendikalar ve toplu pazarlık sistemi aracılığıyla yürüyen bu süreçte işçi sınıfı ile sermaye sınıfı arasında çelişkiler önemli ölçüde görünmez hale gelmiştir. Ancak 1970'li yıllarla birlikte belirginleşen yeni bir kriz, emek ve sermaye sınıfları arasındaki bu görece uzlaşma döneminin de sonu olmuştur. 1970'lerle başlayan krizin sorumlusu olarak talep yönlü ekonomi politikaları ve Fordist üretim süreci görülmüştür. Krize çözüm olarak, talep yönlü politikalar yerini serbest piyasayı önceleyen arz yönlü politikalara bırakırken, Fordist üretim sisteminin hem mutlak hem de nispi artı değer bir arada geçerli olacağı biçimde esnekleştirilmesi hedeflenmiştir. Bu bağlamda, "mutlak artı

değeri" sağlamak üzere çalışma saatleri ve ücretlerin bütünüyle "işin gereklerine" uygun biçimde esnekleştirilmesine çalışılırken, aynı zamanda "nispi artı değeri" yani emek verimliliğini en üst düzeye çıkartacak üretim ve yönetim teknikleri uygulamaya konulmuştur (Müftüoğlu, 2008: 270).

"Nispi artı değer" in yani emek verimliliğinin artırılmasına emekçiler ve sendikalar çok fazla reaksiyon vermezken, "mutlak artı değer" yani çalışma süreleri ve ücretler üzerindeki düzenlemeler, ulusal düzeyde ve işyeri düzeyinde toplu pazarlıkların en hassas konusu olmuştur. 1970'lerle birlikte mutlak artı değerın yükseltilmesi amaçlandığı zaman, en azından işçi sınıfı hareketi ve sendikaların geliştiği merkez kapitalist ülkelerde emekçi sınıfların ve sendikaların tepkileri önemli bir sorun olarak ortaya çıkmıştır. Mevcut çalışma saatlerinin uzatılması ve ücretlerin düşürülmesi anlamına gelen mutlak artı değerın arttırılmasının mühim bir problem olduğu açıkça gözlemlenmektedir. Bu sorunun aşılması için benimsenen yöntem ise; üretimin tüm aşamalarının bir çatı altında gerçekleşmesine dayalı büyük fabrika sisteminde üretimin çeşitli aşamalara bölünerek bunların bir kısmının fabrika dışındaki daha küçük üretim alanlarına ya da fabrika içerisinde faaliyet gösterecek bir başka işverene aktarılabilmesidir. Böylece, Fordizmin üretimi ve bununla birlikte emek sürecini standartlaştıran "katı" yapısı kırılacak ve üretim süreci "esnek" hale getirilmiş olacaktır (Müftüoğlu, 2008: 270).

Post-fordizm adı verilen yeni bir üretim paradigmasının kapitalist üretimde önemli dönüşümler doğurduğu ve bunun bir sonucu olarak Fordizm'in sıkıcı ve anlamsız iş ortamından farklı olarak çalışma hayatını işçiler için anlamlı ve çekilir hale getirme potansiyeline sahip olduğu düşüncesi sık sık gündeme getirilmektedir. Braverman'ın (1974) büyük bir ustalıkla anlattığı Taylorizm'in vasıfsızlaştırma eğilimi yerine, post-fordizm'in işçileri yeniden vasıf ve beceri sahibi yapacağı, bunun da sosyal taraflar arasında çatışma yerine işbirliğine dayalı ilişkiler geliştireceği belirtilmektedir (Brown, 1997; akt. Yıldırım, 2004: 9). Post-Fordist anlayışta yeni yönetim teknikleri sayesinde insan faktörünün etkin olarak kullanılmasıyla verimlilik artışları sağlanılması amaçlanmaktadır (Yıldırım, 2004: 9).

Küreselleşmenin çalışma yaşamına getirdiği en önemli kavram esnekliktir. İşletmeler, küreselleşme ile birlikte artan küresel rekabete uyum sağlayabilmek ve ayakta kalabilmek için

iş ilişkilerinde esneklik yoluna gitmektedirler. Bu bağlamda yeni istihdam alanları açılarak, hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerin ekonomilerine olumlu katkılar sağlanmaktadır (Koçak, 2005; akt. Albayrak, 2012: 170). Esneklik; değişen pazar koşullarına ve ekonomideki dalgalanmalara daha kolay uyum sağlanması için, sermayeyi örgütlü işçi hareketlerinin kısıtlamalarından ve endüstriyel kurallardan kurtarmanın bir yolu olarak tanımlanmaktadır (Çolak, 2005; akt. Albayrak, 2012: 170).

Yeni üretim ve organizasyon modellerinin gündeme gelmesiyle birlikte küreselleşmenin ivme kazandığı 1980 sonrası dönemde, işletmeler yeniden yapılandırılarak, kitle ve seri üretime dayalı Fordist üretim tarzından, stokuz, müşteri tercihinine göre şekillenen esnek üretime; üretim bilgisinin işçinin dışında planlandığı Taylorist iş örgütlenmesinden, üretim sürecinin çeşitli aşamalarına katılabilen vasıflı işçiliğe dayalı insan kaynakları yönetimine geçilmiştir (Mahiroğulları, 2005a: 380).

Son yirmi yılda yeni bir üretim paradigması olarak ortaya çıkan esneklik endüstri ilişkilerini derinden etkilemiştir. Üretim ölçeğinin küçülmesini esas alan bu süreçte, post-fordist olarak da adlandırılan yalın üretim ve esnek uzmanlaşma gibi üretim sistemleri ortaya çıkmıştır (Bilgin, 2001; akt. Şenkal, 2008: 131). Endüstri ilişkileri sistemi yalın üretime dayanan ve esnek bir üretimi kapsayan bu sisteme uygun bir yapılanma geçirmiştir. Üretim koşullarının farklılaşması, üretim yöntemlerinin hızla değişmesine neden olduğu için kitle üretiminin gerektirdiği fordist üretim biçimi geçerliliğini yitirmiştir. Fordist üretim anlayışının zayıflamaya başlamasıyla birlikte, sendikaların gücünü aldığı, kitle üretiminin hâkim olduğu büyük fabrikalardan, küçük işletmelere bir dönüşüm yaşanmıştır (Kocabaş, 2004; akt. Şenkal, 2008: 131-132). Mahiroğulları'nın da bahsettiği gibi yaşanan bu değişim İnsan Kaynakları Yönetiminde de etkin olmuştur (2005a, 380).

Küreselleşme ve Fordizm sonrası üretim ilişkileri içinde giderek fabrika işçiliği değişmeye, çalışma koşulları ve işçilerin kazanılmış hakları aşınmaya başlamıştır. Bilgi ve hizmet işleri ve işçileri yaşanan süreçte önem kazanırken mavi yakalı işçiler, ve imalat işleri eski önemlerini kaybetmeye başlamışlardır. Bilgi ve enformasyon sektörlerinin öne çıkması sanayi toplumunun mavi yakalı işçisine olan talebi azaltmış ve belirli sektörler dışında firmalar küçülme yoluna gitmişlerdir. Aynı zamanda bu süreç beyaz yakalı bilgi işçisine olan

talebi arttırırken milyonlarca mavi yakalı işçi istihdam sürecinin dışında kalmıştır. Küresel ölçekte alışıl gelmiş fabrika işçiliği, yerini işsizliğe ve azımsanmayacak bir ölçüde enformel (kayıt dışı) istihdama bırakmış ve evde çalışma, tele çalışma, geçici çalışma, belirli süreli çalışma, çağrı üzerine çalışma gibi esnek çalışma biçimleri yaygınlaşmaya başlamıştır (Atasü-Topçuoğlu, 2012: 3; Zencirkıran, 2001: 2).

Esnek çalışma biçimleri ile birlikte, geleneksel "belirsiz süreli" hizmet sözleşmelerinden "belirli süreli" dönemseller ya da geçici nitelikli hizmet sözleşmelerine doğru bir eğilim ortaya çıkmıştır. Yukarıda da bahsettiğimiz esnek çalışma biçimleri, işgücünün sosyal maliyetlerinden kurtulma ve kâr oranlarını artırma olanağı vermiştir. Esnek işgücü piyasaları tartışmaları, işletme bazında kullanılan çekirdek işgücü ve ihtiyaç duyulduğunda istihdam edilen çevre işgücü kavramlarını beraberinde getirmiş ve bu süreç, ikili işgücü piyasasının ortaya çıkmasına neden olmuştur. Firmalar tarafından talep edilecek çekirdek işgücü, yeni teknolojilerin ve üretim tekniklerinin öngördüğü yeteneklere sahip olacak ve sürekli çalışmak üzere istihdam edilecektir. Diğer yandan, işgücü grubu dışında kalanlar ise firmanın pazardaki rekabet gücüne göre atipik istihdam ilişkileri içinde, yani kayıt dışı sektörde yer bulacaktır (Uyanık, 2008; akt. İpek, 2014: 170).

Ulusal düzeydeki işletmeler de esnekliği arttırarak yaşamaya çalışmaktadır. Bunun için en önemli strateji, şirketi, ağlarla çalışan daha küçük birimlere parçalama, küçük birimlerin yeterli etkinliklerini kaynak dışında bırakma, küçük işletmeleri taşeronla verme ve esnek çalışma organizasyonu geliştirmedir. Yukarıda uygulama alanlarından bahsettiğimiz esnekliğin bazı tipleri: esnek organizasyon, esnek çalışma saatleri, esnek iş uygulamaları, rekabete esneklik, çalışanın becerisinde esneklik ve esneklik teknolojilerini araştırma şeklinde görülebilir (Önal, 2001: 8-9).

Küreselleşmeyle birlikte çalışma hayatımıza giren esneklik kavramı; iş, işçi ve işyeri kavramlarının yeniden tanımlanmasını gerekli kılmıştır. Çünkü esnek çalışma modellerinde işin yapıldığı yer değişebilmekte ve işçi aynı günde farklı saatlerde birden fazla işyerinde çalışabilmektedir. İş ve işçi esnekliği; nakil, tayin, kısa süreli çalışma, kısmi çalışma, geçici işçi, mevsimlik işçi, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalışma gibi örneklerle açıklanmaktadır. İşyeri esnekliği ile kastedilen ise; işyerinin bölünmesi, küçülmesi, bağımsız birimlere ve alt

işveren olarak alt başlıklara ayrılmasıdır. Bu durumda bir işyerinin tüm faaliyetleri hem aynı işyerinde hem de aynı işçilerce yerine getirilememekte; iş, işçi ve işyeri esnekliği söz konusu olmaktadır. Esnek çalışma modellerinin uygulanması özellikle ekonomik kriz dönemlerinde işsizliği azaltacak bir çözüm yolu olarak düşünülmüştür (Sönmez, 2006; akt. Albayrak, 2012: 171-172).

İkinci Dünya Savaşı'nın ardından piyasanın dizginlenmesi ve düzenlenmesi; toplumun kendini koruyucu araçlar geliştirmesiyle (sosyal politika, sendikalar ve kamu müdahalesi) istihdam oldukça istikrarlı ve güvenceli hale gelirken, neoliberal karşı devrimle birlikte işletme guruları istihdam güvencesi ve sosyal güvenliği "*insan ruhuna aykırı ve yararsız*" ilan etmişlerdir. Son otuz yılın istihdam eğilimini "*eğreti istihdam*" kavramı ile açıklamak abartı olmayacaktır. Güvencesizliğiyle, belirsizliğiyle, geçiciliğiyle son otuz yılda istihdam tamamıyla eğreti hale gelmiştir. Belirli bir süre sonra kaldırılacak olan, muvakkat; takma, uyumsuz, yakışmamış, üstünkörü, ciddiye almadan gibi sözlük karşılıkları olan eğreti sözcüğü istihdam bağlamında İngilizce *precarious employment*³ kavramının karşılığı olarak kullanılmaktadır (Çelik, 2007: 1).

Yukarıda da bahsettiğimiz gibi Küreselleşme süreciyle birlikte standart çalışma ilişkisinden daha farklı olan koşullarda çalışanların sayısı hızla artmaktadır. Standart çalışma ilişkisi, genellikle çalışanın bir işverene bağlı olarak tam süreli çalıştığı ve yasal güvencelerden yararlandığı bir ilişkiyi ifade ederken, küreselleşme ile beraber ortaya çıkan ve eğreti istihdam olarak da nitelendirilen güvencesiz çalışma biçiminde istihdam edilme süresi sınırlı olmayıp süresizdir (Cranford, Vosko & Zukewich, 2003; akt. Temiz, 2004: 55-56).

"Çalışma hayatında esneklik" kavramsallaştırması eğreti istihdama kapı aralayan politikalar ve yöntemler bütününe ifade etmektedir. Esneklikle ilgili çoğu kimselerce benimsenmiş teori "esnek uzmanlaşma" teorisidir. Bu teoriye göre kitle üretimi yerine geçen esnek üretim ile talepteki dalgalanmalara ve değişikliklere uyum sağlanabilecek, tüketicilerin değişen tercihlerine yanıt verilebilecek ve böylece durgunluk ve ekonomik krizden çıkılabilecektir (Yavuz, 1995; akt. Çelik, 2007: 2). Böylece güvencesiz ve kurlsuz bir çalışma düzeni oluşmaya başlamıştır. "Kısmi Süreli Çalışma", "Belirli Süreli Çalışma", "Çağrı

³**Precarious Employment:** Endüstri ilişkileri bağlamında "Güvencesiz İstihdam" anlamına gelmektedir.

Üzerine Çalışma", "Sıkıştırılmış İş Haftası", "Evde Çalışma" ve "Tele Çalışma" gibi fordist dönemde pek bilinmeyen yeni çalışma biçimleri son 30 yılda istihdam içinde önemli bir yer etmeye başlamıştır. Eğreti çalışma biçimlerinin toplam istihdam içindeki oranı artmaya başlamış, çevre işgücü kolayca ikame edilebileceği için sendikasız ve genellikle kayıt dışı kalmaya başlamıştır (Çelik, 2007: 2).

Standart çalışma ilişkisinin hakim olduğu ve altın çağ olarak ifade edilen, istikrarlı ekonomik büyümeye dayanan 1945-1975 döneminde, çalışanlar açısından istihdam, sosyal koruma ve örgütlenme gibi konularda yüksek düzeyde yasal ve kurumsal güvenceler söz konusuyken, Batı Avrupa toplumları gibi diğer gelişmiş toplumların 1970'li yılların ortalarından itibaren ekonomik alanda yaşadıkları sorunların sosyal alana da yansımaları sebebiyle, işgücü piyasasının yeniden yapılandırılması sürecinde gün geçtikçe daha fazla sayıda çalışan normatif standart çalışma ilişkisi dışında kalmaktadır. Bu modelden farklı olan çalışma biçimleri standart dışı ya da eğreti olarak tanımlanmaktadır (Temiz, 2004: 56).

Çalışma yaşamındaki eşitsizlikler bağlamında önemle incelenmesi gereken alanlardan birisi de kayıt dışı istihdamdır. Yine küreselleşme ile birlikte artan ve boyut değiştiren kayıt dışı çalışma çoğunlukla ücret dışı destek mekanizmalarının hiç olmadığı ya da kayıtlı istihdama göre çok daha kısıtlı kaldığı bir istihdam türüne işaret etmektedir. Kayıt dışı sorunsalında, küreselleşme eğilimlerine bağlı olarak artan rekabet, teknolojinin gelişmesi ile maliyetlerin hızla düşmesi, üretici birimlerin küçülmesi ve Post-Fordist bir düzene geçilmesi, standart dışı çalışma biçimlerinin artmasına ve daha görünür hale gelmesine yol açmıştır (İpek, 2014: 164).

Küreselleşmenin de etkisiyle, değişikliğe uğrayan işgücü piyasalarının yapısal özellikleri, ekonominin kuralsızlaştırılması, üretim ve işgücündeki yapısal değişim olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu gelişmeler, dünya genelinde istihdamı olumsuz etkilemiş ve işsizlik kronik bir sorun haline gelerek, kayıtdışı çalışmayı kolaylaştırmıştır. Teknolojik gelişmeler, nitelikli işgücü gereksinimini arttırmış, niteliksiz işgücüne olan talep azalmıştır. 1970'li yıllardan itibaren, sanayileşmiş ülkelerde başlayan endüstri yoğunluğunun azaltılması süreci, hizmet sektörünün büyümesine neden olurken, temel üretim faaliyetlerinden bazıları, gelişmekte olan ülkelere kaydırılarak, üretimin sıradan aşamaları az gelişmiş ülkelere transfer

edilmeye başlanmıştır. Bu yapılanma, bugünkü işgücü piyasasında kayıt dışılığa giden bölümlenmenin de temel nedenini oluşturmuştur (Ataman, 1999; akt. İpek, 2014: 167).

Küreselleşmeyle birlikte Kanunumuzda "alt işveren" olarak belirtilen ve uygulamada eskiden beri "taşeron" olarak adlandırılan işveren türü de revizyona uğramıştır. Taşeron uygulamaları maliyetleri düşürmek üzere aynı işletme içerisinde üretimin çeşitli aşamalarının bir başka işverene devredilmesidir (Şakar, 2010: 30; Güler-Müftüoğlu & Akdemir, 2005; akt. Müftüoğlu, 2008: 271).

Ancak, 1980'li yıllardan itibaren taşeron kullanımı, önce belediyelerin temizlik işlerini taşeron firmalara vermelerinden başlayıp, özel sektör işyerlerine epidemik bir hastalık gibi yayılmış ve işçi haklarını bertaraf etmek için kullanılmıştır. İşçi haklarına saygılı; sendikalı, sigortalı, toplu iş sözleşmeli işçi çalıştıran işverenler ise haksız rekabete maruz kalmakta, adeta "taşeronlaşma"ya itilmektedirler (Şakar, 2010: 30).

Kapitalizm, özellikle son otuz yılda, kendi içinde yaşadığı dönüşümle birlikte, işgücü ve istihdamın yapısı, çalışma düzeni ve genel çalışma kuralları açısından ciddi değişiklikler yaşamıştır. Bu süreçte, çalışma ilişkilerinin, artık karşıtlık yerine "uzlaşmaya", "sosyal diyalog"a dayandığı tezleri ileri sürülmeye başlanmıştır. Yaygın bir şekilde uygulanmaya başlanan esnek istihdam uygulamalarına paralel olarak, emek sürecinin çeşitli bölümleri arasında eşgüdümü ve uygulamayı sağlamak için, "sosyal diyalog" mantığı içinde, çıkarları birbirine taban tabana zıt sınıfların temsilcileri yerine, "sosyal taraf" ya da "paydaş" gibi ifadeler üzerinden, emek-sermaye işbirliğine dayanan korporatist çalışma ilişkileri dayatılmıştır (Aydoğanoglu, 2010: 5).

Sermaye güçleri ve onların çıkarlarının koruyucusu olan hükümetler, işçi sınıfının uzun süren mücadelesi ile kazandığı hakları yeni saldırılarla geri almak, var olanları ortadan kaldırmak için fiili saldırılar ve yasal düzenlemeler üzerinden harekete geçmişlerdir (Aydoğanoglu, 2010: 4). Güvence sağlama gerekçesi ile kamuoyuna sunulan, ancak tam tersi sonuçlar doğuracak, güvencesizliği hukuki güvenceye kavuşturacak yasal düzenlemeler yapma geleneği çok eskilere dayanıyor olsa da, çalışmada esas olarak son birkaç yıl içerisinde

yasa, yasa değişiklik tasarısı, plan vb. adı altında gündeme getirilen, çalışma yaşamında yer alan tüm bileşenleri ilgilendiren düzenlemeler ele alınmıştır (Özveri, 2012: 148).

1990’lı yılların ikinci yarısından itibaren, IMF, Dünya Bankası, Avrupa Birliği, Dünya Ticaret Örgütü, OECD vb. gibi uluslararası emperyalist kuruluşlar, merkezinde “işgücünün esnekleştirilmesi”, “standart dışı çalışmanın yaygınlaşması” ve “güvencesiz istihdam” uygulamalarının yer aldığı bir dizi eleştiri ve önerilerde bulunmuşlardır. Örneğin Türkiye’nin IMF ile imzaladığı 18. Stand By (2002–2005 yılları arası) ve 19. Stand By (2005–2008 yılları arası) anlaşmalarında, Türkiye’de istihdam yapısının son derece “katı” olduğu ve esnekleştirilmesi gerektiğine ilişkin taahhütler söz konusudur. Bu taahhütleri yerine getirmek amacıyla çok sayıda yasal düzenleme yapılmış, yasal engellerin ortaya çıktığı noktalarda fiili uygulamalar hayata geçirilmiştir (Aydoğanoglu, 2010: 6).

Yukarıda küreselleşmenin etkisi ile çalışma ilişkilerinin tamamen revizyona uğrayıp standart dışı istihdam biçimlerinin oluştuğundan bahsetmiştik. Güvenceli Esneklik yaklaşımının yaygınlaşması ile işçi sınıfının şu zamana kadar kazanmış olduğu kıdem tazminatı, işsizlik, emeklilik sigortası hakları, sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev gibi hayati bütün hakları ihlal edilmekte, esnek çalışma biçimlerine tabi olarak çalışmış olsa bile güvenceli olarak çalışılacağı beklentisi çalışma hayatında büyük yankı uyandırmaktadır.

Küreselleşme ile birlikte ortaya çıkan kavramlardan birisi de güvenceli esneklik kavramıdır. Güvenceli esneklik kavramı (flexicurity), esneklik (flexibility) ve güvence (security) kavramlarının bir araya getirilmesiyle oluşturulmuş bir kavramdır. Bu kavram, ilk kez 1999 yılında Hollanda’da kabul edilen “Flexicurity and Security Act”te kullanılmış ve öncelikli olarak istihdam stratejisinin temel kavramlardan birisi olarak İskandinav ülkelerinde benimsenmiştir (Kuzgun, 2012: 36).

Neoliberal Politikalarla beraber esnekleştirilen çalışma ilişkilerinin somut örneklerinden olan sonsuz güvencesizliğin, güvenliksizliğin yani namıdiğer “Güvenceli Esnekliğin” en acımasız uygulamalarından biri olan ve Türkiye’nin gündemine son 7-8 yıldır giren Özel İstihdam Büroları (ÖİB), ABD ve Avrupa gibi ileri kapitalist bölge ve ülkelerde çok daha uzun yıllara dayanan bir pratik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu vakıyı analiz

etmede kritik öneme sahip olan soruların başında işverenlerin neden kiralama şirketleri ile çalışmayı, düzenli işçiler yerine kiralık işçilerle çalışmayı tercih ettiği gelmektedir. Üstelik bu uygulama, kiralama şirketlerine oldukça yüksek bedeller ödendiği halde cazibesinden hiçbir şey kaybetmemektedir. Bunun tek bir nedeni vardır, o da, şirketlerin ÖİB'ye ödedikleri yüksek bedellerin bile kiralık işçileri sömürerek, güvencesiz, korumasız çalıştırarak elde edecekleri kazançların çok altında olmasıdır (Yılmaz, 2010: 35).

Özellikle 1970'li yılların ardından sayıları artış gösteren ÖİB'ler, rekabet, kârlılık, esneklik gibi kavramlar altında topluma sunulmakta, somut olarak ise emek arzı ile talebini buluşturma hedefi çerçevesinde gündeme getirilmektedir. ÖİB'lerin günümüzdeki uygulanma biçimi, emek süreci ve firmaya yönelik farklı esneklik modellerinin bir uzantısıdır. Buna göre, sermayenin sayısal, işlevsel, ücret ve zamana yönelik esneklik gereksiniminin yaşama geçirilmesinin önemli araçlarından biridir. ÖİB'lere ilişkin altı çizilmesi gereken bir diğer nokta da, aracılık faaliyetinin bu türünün kamusal üretim ve hizmet alanının geneline sinmiş ve yaygınlaşmış olan serbestleştirme, piyasalaştırma ve özelleştirme politikalarının bir parçası olmasıdır (Kutlu, 2010: 41).

Güvencesizlik kavramını çalışma hayatı ile sınırlı ele aldığımızda, güvencesizliği görünür kılan en mühim özelliği, çalışanların sosyal kimliklerini oluşturan mesleklerini mesleğin gereklerine uygun şekilde yapamamaları, bir otoritenin taleplerinin mesleğin gereklerinin yerine geçmesidir. Bir mühendis çalışanın mühendis gibi davranmadığı, mühendisliğin gereklerini gerekçe göstererek hayır diyemediği, mühendislik olanaklarından teknik anlamda yararlanan işverenin, mühendisten işten atılan işçilerin performanslarının düşük olduğu konusunda tanıklık yapmaya zorlayabilmesi, bir dizi kuşatılmışlık içerisindeki mühendisin, işverenin istediği tanıklığı yapmak zorunda kalması çarpıcı bir örnek olarak karşımıza çıkmaktadır (Özveri, 2012: 149).

Türkiye'de çalışma ilişkilerinin dönüşümü, farklı mekanizma ve araçlar ile sürmektedir. Ana karakterini neoliberalizm ve onun bir sonucu olan güvencesizliğin belirlediği bu süreç, Özel İstihdam Büroları'nın değişen rolü ile daha da derinleşecektir (Kutlu, 2010: 45).

Çelik'in 2016 tarihli "Kıralık İşçilik: Güvencesizliğin Dibi" başlıklı yazısından Kıralık İşçilik uygulamasının güvencesizliğin en acımasız örneği olduğu açık ve net bir şekilde anlaşılmaktadır. Çelik yazısında, ÖİB aracılığıyla geçici iş ilişkisinin bilinen anlamda istihdam ilişkisinin sonu olduğunu, kıralık işçilik uygulamasının, esnek istihdam biçimleri içerisinde en güvencesiz ve en belirsizi olduğunu tanzih etmiştir (Çelik, 2016).

Kıralık işçilik ile ilgili bir diğer yazıda ise Fişek, bu yasanın çağdaş uygarlıkla bağdaşmadığını, Türkiye'nin cumhuriyetin kendisi için getirdiği kazanımları birer birer ayaklar altına aldığını, yaşanan bu gelişmenin tüm koşulları değiştireceğini, bu koşulların işyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerinin alınmamasına ve dolayısıyla ağır yaralanmalı ve ölümlü iş kazalarına yol açacağını söylemiştir. Fişek'in söyledikleri insan hakları ihlali ve işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından ise oldukça önem arz etmektedir (Erşin, 2016).

Özetleyecek olursak; Üretim sürecinin ve emek piyasalarının esnekleşmesi yönünde önerilen politikaların temel gerekçesi küreselleşme süreci ile birlikte ortaya çıkan rekabet ortamına uyum sağlamak; artan işsizliği önlemek; kayıt dışına çıkan ve kuralsızlaşan emek piyasasındaki aksaklıkları gidermek olarak özetlenebilir (Müftüoğlu, 2008: 271).

Küreselleşen Dünya: Emek Sermaye Mücadelesinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hem çalışanlar hem de işverenler açısından önemlidir. Kuşkusuz çalışanlar açısından sağlık ve güvenliğin önemi açıktır. Çünkü çalışanların iş ortamında yaşamları ve gelecekleri risk altındadır. Çalışanın, endüstrileşmenin yol açtığı tehlikelerden, özellikle yaşamına, vücuduna ve sağlığına yönelik tehditlerden ve zararlardan korunması gereği ortaya çıkmıştır. Çünkü iş kazası ve meslek hastalıkları işçiyi gelirinden yoksun bırakma tehlikesi yanında onun gelirinde bir azalmaya ya da işsiz kalmasına neden olabilmektedir. Dahası iş kazası veya meslek hastalığı sonucu işçinin sakat kalması veya ölümü durumunda ailesi de maddi ve manevi kayıplara uğrayacaktır. Diğer taraftan çağdaş toplumda bir işverenden personelin sağlık ve güvenliğini koruyucu nitelikte çalışma koşulları sağlaması beklenir. Personelin sağlık ve güvenliğinin korunması eylemi, onları çevresel kirlilikler, yüksek gürültü düzeyleri, korumasız makine, radyasyon vb. gibi tehlikelerden koruyan bir çalışma çevresi yaratmayı içerir (Karacan & Erdoğan, 2011: 104).

İş kazası ve meslek hastalıkları vahametli sonuçlara yol açan olaylar olarak karşımıza çıkmaktadır. Neden oldukları ağır sonuçlar çok uzun yıllar etkisini göstermektedir. İş kazası veya meslek hastalığından en az iki kuşak etkilenmektedir. Çalışma hakkı ile sağlık hakkı ise bu alanda birbirini tamamlayan iki temel haktır. Çalışma sağlığı bozmamalıdır. Bu sebeple çalışırken sağlığın korunması çalışma yaşamının odağında yer almaktadır (Özveri, 2015: 13).

İlk başlarda sağlıklılık durumu, sadece "bedensel olarak iyilik hali" olarak tanımlanırken işçi sınıfının uğruna binlerce kayıplar verdiği ve bedel ödediği mücadeleleri neticesinde işçi sağlığı ve iş güvenliği kavramı bugünkü içeriğine kavuşmuştur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği denildiğinde sadece işyeri ile sınırlı sağlık ve emniyet tedbirleri değil aynı zamanda işçinin sağlığını ve güvenliğini etkileyen, ilgilendiren işyeri dışından kaynaklanan riskler de anlaşılmaktadır (Çınar, 2011: 1).

Avrupa Birliği'nde İşte Çalışanların Sağlık ve Güvenliklerini İyileştirmeye Yönelik Tedbirler Alınmasına İlişkin Konsey Direktifi, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin en temel belgeleri arasında yer almaktadır. Bu Direktif, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına "ortak sorumluluk" ilkesiyle yaklaşmaktadır. Demek oluyor ki, işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında başarı elde edilebilmesi için hem çalışan hem de işveren taraflarına sorumluluk yüklenmesi ve her ikisinin birden sürece dahil edilmesi şarttır (Baloğlu, 2015: 18).

Bazı işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri sadece çalışanın sağlığını korumak için alınmamaktadır. Örneğin yangın ile mücadele önlemleri hem işçinin sağlığını korumak için hem de işverenin taşınmaz malını korumak için alınabilir. Çünkü yangınların önüne geçilirse birçok canın yanmasına ya da kaybedilmesine engel olunabilir. Aynı zamanda işverenin de büyük mal kaybının önüne geçilebilir. Bu mallar sigortalı olsa bile, "hasarsızlık" priminin kaybına kadar işverenin de yangından ötürü büyük kayıpları vardır (Fişek, 2014: 22).

İş güvenliği ekonomik ve sosyal bir sorun olması sebebiyle, toplumun büyük bir kesimi bu konuda doğrudan ya da dolaylı olarak sorumluluk üstlenmektedir. İş güvenliği konusunda özellikle işletmelerin konuya yaklaşımları son derece önemlidir. İşletmelerin ister insancıl nedenlerle, ister ekonomik nedenlerle olsun işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda harcama yapmaları bir tür yatırımdır. İş kazalarından ve meslek hastalıklarından korunmanın

en etkin yolu, işyerinde iş güvenliği ilkelerine uygun bir çalışma düzeni oluşturmaktır (Altınel, 2011: 116).

Bu kadar büyük ekonomik ve sosyal sorunlara yol açan iş kazası ve meslek hastalıklarını önleme yolunda çaba sarf etmek, hem devlet hem de işletmeler için zorunluluk halini almıştır. İş kazaları ve meslek hastalıkları sonucu meydana gelen kayıplar işletmelerin kârlılığını etkilemesi yanında; İSİG çalışmaları işletmeler için verimlilik ve kalite unsuru olarak ön plana çıkmakta, işletmelerin uluslararası piyasalarda rekabet edebilirliğini arttırmaktadır (Yılmaz, 2010; akt. Karacan & Erdoğan, 2011: 104).

Bu açıklamalara istinaden şunu söyleyebiliriz; İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri karlılık, verimlilik, kalite ve rekabet edilebilirlik için zorunlu olarak alınması sonucunda, işçinin sağlığı korunamamakta, sermayenin çıkarı için "işçi sağlığı" kavramı basit ve önemsiz bir kavram olarak kalmakta ve böylece sermaye birikiminin korunması sağlanmaktadır. Bu durum insani açıdan etik ile bağdaşmamaktadır.

Sermaye sınıfı, üretim süreçlerinde işçi sınıfı ile ücret pazarlığı yapabilir, ücretler ve sosyal haklar üzerinden tartışabilir. Ancak üretimin kendisi, üretimin teknikleri, üretimin yapısı ve tüm bunlarla ilişkili olarak çalışma koşulları sermaye açısından dokunulmaz bir alan olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu alanın yeniden düzenlenmesi ve sermayenin geriletilmesi ancak ciddi sınıf mücadelelerinin sonucudur. İşçi sağlığı ve iş güvenliği tam da buraya oturmaktadır. Çünkü bir yanda emek, ekonomik haklarının yanı sıra, insanca çalışma koşulları talep ederek sermayenin karşısına çıkar ve sermaye için en karlı olan üretim yapısını değiştirmeye zorlamaktadır. Sermaye ise bu alanı dokunulmaz ilan ederek, yasal düzenlemelere boğarak, devletin bu alana karışmasını mümkün olduğunca en aza indirmeye çalışmakta, işin özünde istediği gibi davranmak istemektedir (Gürcanlı, 2013: 50).

Sanayileşme ve teknolojik gelişmelere bağlı olarak, işyerlerinde üretken faktör olarak kabul edilen çalışanların sağlığı ve güvenliği ile ilgili bazı sorunlar ortaya çıkmıştır. Sermaye sınıfı açısından ilk dönemlerde fazla önemsenmeyen bu sorunlar, iş verimini ve işletmeyi zora sokmasıyla önem kazanmış ve üzerinde düşünülmesi gerekliliği doğmuştur. Yani işçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin önlemlerin geliştirilmeye başlanmasında, işçinin sağlığı ve

güvenliğinin korunmasından çok sermayenin menfaatlerinin güvence altına alınması düşüncesinden hareket edilmiştir (Çınar, 2011: 1).

Hukuki alanda yaşanan emredici gelişmeler çalışma ortamının insan yaşamını tehdit ettiği gerçeğini değiştirmeye yetmemiştir. İşçi sağlığı ve iş güvenliği hükümlerine birer maliyet kalemi olarak bakma anlayışı bugün de devam etmektedir. İşveren çevreleri her sosyal ilerlemeye maliyet endişesiyle, üstelik de daha da ısrarlı bir şekilde karşı çıkmaya devam etmektedirler. Sadece kullanılan sözcükler değişmiş ana öz değişmemiştir. Küreselleşmeye gönderme yaparak ele alınan birçok yazıda, sosyal korumanın somut ifadesi olan tüm koruyucu mevzuat “Esneklik” başlığı altında yeniden sorgulanmaktadır (Thebaud-Mony, 2012; akt. Özveri, 2015: 13).

Kapitalizmin insanlık tarihinde egemen olmasıyla birlikte sağlık ve haliyle işçi sağlığı ve iş güvenliği tanımı; işçilerin sermaye birikim sürecindeki muvafık toplumsal rollerini başarması kapasitesi olarak anlaşılmaktadır. Başka bir deyişle, sermayenin istediği düzeyde üretkenlik için asgari düzeyde işçi sağlığı ve iş güvenliği yeterlidir. Bunun ötesini talep etmek ise sermaye açısından kabul edilemez niteliktedir (Gürcanlı, 2013: 51).

Emek sermaye mücadelesinde, çalışma ortamının çalışanın sağlığını tehdit etmeyecek şekilde var edilmesinin sermayedar açısından bir yükümlülük haline gelmesi sonucu, bu yükümlülüğe aykırı davranmanın hukuki ve cezai yaptırımlara bağlanması, uzun hak mücadeleleri sonucu gelinen bir merhalelerdir. Çalışanların haklarının yeniden sorgulandığı bir dönemde, yaşanan toplu iş cinayetlerinin topluma söylediğini hukuki dilde ifade etme zorunluluğu doğmuştur (Özveri, 2015: 14).

Emek verimliliğinde 1997’den 2010 yılına gelindiğinde %47.4’lük artış varken, iş kazası ağırlık hızında ise %21 ve ölümlü iş kazası sayısında da %35 artış tespit edilmiştir. Emek-sermaye çelişkinin işçi sağlığındaki karşılığı olan bu durumun, aynı zamanda “emeğin sağlıklı olma hakkı” na yönelik verilen mücadeleyi de anlaşılır bir zemine taşıyarak meşruiyet kazandırdığı görülmektedir (Gürcanlı, 2013: 51).

Öztürk’ün 2010 tarihli “İşçi Sağlığının Ruhuna Fatih” başlıklı yazısında ise Emek Sermaye mücadelesindeki durum genel olarak özetlenmiştir. Öztürk yazısında, SGK’ya

devredilen SSK genel kurullarından birine katıldığı sırada, Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu’nun (TİSK) 2004 yılında görevden ayrılan yönetim kurulu başkanı Refik Baydur’un işyeri hekimliği ile ilgili bir konuşmasında, bu konunun işveren ve işçi sendikaları olmak üzere iki tarafı olduğunu, Türk Tabipler Birliği (TTB) gibi “sömürücü” örgütlerin bu alandan çıkarılması gerektiği söylevini anlatarak, işçilerin sağlığı ve güvenliği gibi konulara sermayedarların maliyet unsuru olarak baktığını ve TTB gibi önemli bir birliğin işçi sağlığı ile ilgili yaptığı çalışmaların engellenmesi gerektiği düşüncesini eleştirmiştir (Öztürk, 2010).

Patolojik Bir Vaka: Türkiye’de İş Cinayetleri

İş Kazası Değil De Neden İş Cinayeti?

Kapitalist üretim ilişkileri ve buna karşılık gelen üst yapı kurumları planlı-programlı değilmiş gibi, Dünya Sağlık Örgütü iş kazasını “önceden planlanmamış... olaylar”, Uluslararası Çalışma Örgütü ise “... beklenmeyen, önceden planlanmayan bir olay” olarak tanımlamaktadır. Oysa ki; İş kazasını sınıf bağlamından kopararak tanıma sokan ve bu anlamda “sınıfsal perdeleme” görevi üstlenen her iki örgütün de sermayenin kolektif temsilcisi olan kapitalist devletlerin desteğinde ve politikaların doğrultusunda kurulduğu bilinmektedir (Koşar, 2014: 1).

İş kazalarının önlenmesi konusuna çözüm arayanlar, tehlikeli davranışlar ve tehlikeli durumlardan hangisinin daha öncelikli hedef olduğu konusunda uzlaşmamaktadırlar. Tehlikeli davranışlarla anlatılmak istenen işçilerin hatalarıdır. Bir görüşe göre, işçiler hata yapmazsa kazanın olmayacağı, dolayısıyla da onları eğitmek dışında başka bir çarenin olmadığı görüşü hakimdir. Tehlikeli durumlarla anlatılmak istenen ise, çalışma koşullarından doğan hatalar olarak karşımıza çıkmaktadır. Fişek’in de katıldığı bu görüşe göre, çalışma koşullarının düzeltildiği yani önlemlerin alındığı ölçüde, işçinin kaza yapmasına olanak olmamaktadır. Bunun için öncelik, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli kılınmasına verilmelidir. Ancak, yaşanabilecek tehlikelerden haberdar olması, alınan önlemleri uygulaması için işçiye eğitim verilmelidir (Fişek, 2014: 9).

Yapılan bir araştırmaya göre, kazaların %95’inde, tehlikeli davranışlarla, tehlikeli durumların bir arada bulunduğu ortaya çıkmıştır. Demek oluyor ki, yalnızca insanın anlık

hatalarına yönelik bir çaba, istenilen sonuca bizi ulaştıramamaktadır. "Hatasız kul olmaz" sözünü, her insanın zaman zaman boş bulunabileceği, hata yapabileceği ve dolayısıyla, "tehlike kaynakları yok edilmezse kazaya uğrayabileceği" olarak idrak etmek gerekmektedir (Fişek, 2014: 9).

İş kazalarını neden iş cinayeti olarak nitelendirdiğimizi açıklamakta yarar vardır. Öncelikle kaza ve iş kazası arasındaki ince çizgiden hareketle, iş kazalarının iş cinayetine nasıl evrildiğini göreceğiz, ülkemizde yaşanan ölümlerin "önlemsizlik boyutunu" da ele alarak, neden iş cinayeti kavramını mecburi olarak tercih ettiğimizi açıklamaya çalışacağız.

İş kazası kavramı sermaye ve devleti tarafından kullanılmaktadır. Buna göre işçi ölüm ve yaralanmalarının ana nedeni işçinin dikkatsizliği ve kullanması gereken bireysel koruyucuları kullanmamasıdır. Yapılan kamu spotları durumu özetlemektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürlüğü'nün hazırladığı "İş kazası diye bir şey yoktur" başlıklı kamu spotunda büro işçisi kadın "güvenilir bir firmada çalıştığımı, yapmaması gereken basit bir hata yapacağını ve bitkisel hayata gireceğini, kendisinin ve sevdiklerinin hayatını mahvedeceğini" belirtiyor. Yani gündelik dilde ifade edilmeye çalışılırsa "patronlar ve şirketleri güvenilirdir işçiler aptaldır" gibi bir ifade ortaya çıkmaktadır (Güranlı, 2014; akt. Çakır, 2015: 88).

Ne yazık ki, çalışma yaşamında, İşverenler ek maliyet getireceği, gereksiz zaman kaybına sebep olacağı düşüncesi ile yasaların emredici hükümlerini yerine getirmekten kaçınırlar. İşin yoğun ve ağır olduğu, çalışma süresinin uzun olduğu her işyerinde adeta kazaya davetiye çıkarılır. Bunu sadece Türkiye'ye özgü bir durum olarak açıklamak yanlış olacaktır, bu kapitalizme özgü genel bir durumdur. Öyle olduğu için de dünyada her yıl meydana gelen 27 milyon iş kazasında 330 bin kişi hayatını kaybetmekte, 160 milyon kişi de ya yaralanmakta ya da meslek hastalığına maruz kalmaktadır. Kuşkusuz, bunun katliamdan farklı bir şey olmadığını söylemek yerinde olacaktır (Akkaya, 2006).

Veriler incelendiği zaman, aslında evet "iş kazası" diye bir şey yoktur. Yıllık "iş kazaları" analiz edildiğinde "kazaların" %98'sinin "önlenebilir ve öngörülebilir" olduğu görülmektedir. Bu nedenle de "iş kazası" değil "iş cinayeti" dir. Eğer yasalar uygulanırsa,

gerekli tedbirler alınır ve bütün sorumlular adilce yargılanıp cezalandırılırsa, iş cinayetleri durdurulabilir. Her gün 5 ila 8 işçi evden işine gitmek için çıkmakta ve bir daha geri dönememektedir. Resmi istatistiklere göre 1943'ten beri 85 bin, gayri resmi istatistiklere göre 125 bin insan çalışırken hayatını kaybetmiştir. 2014'te bu rakam en az 1886, 2015'te en az 1730, 2016'da en az 1970 işçi, 2017 yılının ilk 2 ayında ise en az 287 işçi yaşamını yitirmiştir. Ölümler gün geçtikçe artmaya devam etmektedir (Yalçınalp, 2015; İSİG, 2016; İSİG, 2017).

Türkiye kayıtlara giren iş kazaları sıralamasında Avrupa'da birinci dünyada üçüncü sırada yer almaktadır. Kayıtlara girmeyen iş kazaları ise en az kayıtlara giren oranlar kadardır. Görünürde yasalar çerçevesinde oluşan işçi sağlığı iş güvenliği sistemi mevcuttur. Ve bu sistem de yasalar da günde ortalama üç işçinin yaşamını yitirmesine engel olamamaktadır. Özet olarak sistemin çıktısının böyle vahametli bir tablo sunduğu ortamda işyerlerinde yaşanan işçi ölümlerine kaza demek, kaza kavramına, rasyonel zihne, işletme mantığına ve bilime aykırıdır (Özveri, 2015: 163; Akkurt, 2015).

İş kazası argümanı güncel olarak ülkenin içinde bulunduğu politik konjonktüre ya da kültürel özelliklerine göre de desteklenmektedir. Ülkemizde siyasetçiler "madenciler güzel öldü", "ölüm bu işin fitratında var" gibi söylemlerde bulunmaktadır. Şimdilerde ise "ülkemizin kalkınması için işçilerimizi feda ediyoruz" derlerse şaşırılmamak gerekir (Güranlı, 2014; Çakır, 2015: 88). Dolayısıyla nelerin olacağını, önlem alması gerekenler dahil, neredeyse herkesin bildiği, defalarca tekrarlandığı halde önlem alınmayan, olduğunda yakınılan bu olaylara kaza denilemez (Özveri, 2015: 163).

Vardar'ın 2014 tarihli "Neden İş Cinayeti, Kaza Değil?" başlıklı yazısında; Soma'da yaşanan ve 301 işçi kıyımının yaşandığı maden faciası için, "Adalet Arayan İşçi Aileleri" nin gönüllü hukukçularından Erbay Yucak, esas sorumluların yargılanmadığı için ölümlerin devam ettiğini belirterek Soma için acilen bağımsız bir komisyon kurulması gerektiğini söylemiştir. Birçok iş cinayetinin gönüllü avukatlığını yapan Erbay Yucak, neden iş kazası değil iş cinayeti dediklerini ise "Bir şeyin kaza olabilmesi için öngörülemez ve önlenemez bir karakterinin olması lazım. Burada iş kazası denen durum için yasal mevzuat var. Denetim sorumluluğu dahil çalışma ortamının nasıl güvenli hale getirileceği belli. Bu sorumluluk yerine

getirilirse kazanın olma ihtimali yok. O yüzden de bu bir iş cinayetidir.” diyerek açıklamıştır (Vardar, 2014).

İşçi hareketlerinin geliştiği dönemlerde devrimciler sermayenin dilinin kullanımının da önüne geçebilir, onu sınırlandırabilir ve işçi sağlığı mücadelesini iktidar mücadelesinin bir başlığı haline getirebilirler. Bu noktada iş cinayeti kavramının yeni icat edilen değil en az 40 yıldır kullanılan bir kavram olduğunu hatırlatmak yerinde olacaktır. Örnek verecek olursak, Tüm Öğretmenler Birleşme ve Dayanışma Derneği’nin (TÖB-DER) 1975 yılı tarihli dergisi iş cinayetlerine ayrılmıştır. Yine 1989 Bahar Eylemleri’nde iş cinayetleri hareketin içinde öne çıkan bir başlıktır. Özetle şunu söyleyebiliriz ki; İşçi hareketinin zayıf olduğu dönemlerde “iş kazası” kavramı solda da egemen hale gelmiştir. İşçi hareketlerinin güçlendiği dönemlerde ise birçok alanda olduğu gibi sermayeyi sınırlandıran adımlardan ve iktidar mücadelesinin başlıklarından biri de iş cinayeti kavramı ve mücadelesi olmuştur (Yalçın, 2014; akt. Çakır, 2015: 88-89).

Limter-İş etrafında kümelenen işçi hareketi zaman zaman işçi ölümleri karşısında tepkisel refleks vermekteydi. 1995 sonrasında itibaren işçi ölümleri karşısında toplu iş bırakma eylemleri yaşanmaktaydı. Bu tepkiyi sıçratacak bir mücadele düzlemi olmadığı için de işçiler çalışmaya geri dönmekteydiler. 2005 yılı ile birlikte ise birleşik bir mücadele ortaya çıkmıştır. İşçi ölümleri zaten “iş cinayeti” olarak nitelendirilmiş, devlet ve sermayenin örgütü Türkiye Gemi İnşa Sanayicileri Birliği’nin (GİSBİR) karşı mücadele bayrağı yükselmiştir. Bu dönemde iş cinayeti kavramının teorik açıklamasını Akkaya şu şekilde ifade etmiştir:

“...Engels’in yerinde ifadesiyle ‘Bir insan, bir başkasına ölüme yol açan bir zarar verdiği zaman buna adam öldürme diyoruz; saldırgan, vereceği zararın öldürücü olduğunu önceden biliyorsa o zaman buna cinayet diyoruz’. İşverenler, doğal olmayan bir ölümle, basit ve önlenbilir bir kazadan koruyamayarak işçileri iş kazaları nedeniyle ölümle karşı karşıya bıraktığı için bu bir cinayettir. Öyle söylendiği gibi basit kaza sonucu ölüm değildir. Engels’in söylevi ile, işverenler, iş kazasında ölen işçileri yaşamın gereklerinden yoksun bırakıp, bu kazalar ile yaşayamayacakları konuma soktuğu için bu bir cinayettir, örtülü, kasıtlı bir cinayettir. Hiç kimsenin kendisini savunmadığı bir cinayettir; kimse katili görmediği için, mağdurların ölümü ‘doğal’ kabul edildiği için de ‘cinayet gibi olmayan cinayettir’, suç bir

şeyi yapmaktan çok yapmamaktan kaynaklanmaktadır..." (Akkaya, 2006; akt. Çakır, 2015: 88-89).

"Yeterli işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alınsa", "işçiler dikkatli olsa", "şu kişisel koruyucuları kullansa işçiler", "devlet adam gibi denetlese", "İSİG kültürü yerleşse", "yasal mevzuat adam gibi uygulansa" vs. vs. Evet bunlar yapılırsa, ölümler, meslek hastalıkları azalır, daha az işçi sakatlanır, daha az işçi hasta olur. Ama buradaki "daha az" sözcüğü dikkate değerdir... Çalışma hayatının özneleri işçiler yine ölecek, yine sakat kalacak ve yine hastalanacaktır... Yapılsa, edilse diye biten bu önerilerin hepsi, işyerine odaklanan, teknik bir bakış acısını yansıtmaktadır. Halbuki, iş cinayetlerinin nedenini aramak için, biraz dışarıya çıkmak, bakış acımızı işyerlerinin hem dışına, hem de üretim süreçlerinin en temel çarklarının en dip noktalarına sokmamız gerekmektedir (Güranlı, 2015; Türkmen & Akarca, 2015: 70).

Ülkemizde yaşanan bu ölümlerin ardından birçok yetkili tarafından yapılan açıklamalarda gerekli denetimlerin yapıldığı, mevzuata aykırı bir durumun olmadığı tekrarlanmaktadır. Mevzuata aykırı bir durumun olmadığı gerçekse eğer, yaşanan ölümler de gerçek olduğuna göre, iş kazası sonrası yaşanan ölümleri ya mevzuata uygun ölüm olarak adlandırmak ya da bu ölümlerin kaza olmadığını göstermek için adını vermek gerekmektedir. Tekrar yinelemek gerekirse; Önceden öngörülen, öngörüldüğü halde önlemi alınmayan ölümler, bu nedenlerle kaza değil cinayet olarak değerlendirilmelidir (Öğünç, 2014; Özveri, 2015: 163).

İş kazalarına iş cinayetleri denilmesi rahatsız edici bir kavram olarak görülebilir. Ama yaşanan ölümlere kaza denilerek basitleştirmenin, neredeyse doğal bir riskmiş gibi gösterilmesinden rahatsız edici bir kavram olan iş cinayeti kavramının kullanılması daha doğrudur (Özveri, 2015: 163; İSGM İş Cinayetleri Raporu, 2015).

Kimleri ve Hangi Olayları İş Cinayeti Kapsamında Sayıyoruz?

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin yayınladığı 2016 tarihli yazısında, Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Ekim 2015 verilerine göre çalışma çağındaki nüfusun 58 milyondan fazla olduğu, ülkemizde işgücü nüfusu 30 milyon 3 bin kişi, işgücüne katılma oranının erkeklerde yüzde 71,9 kadınlarda ise yüzde 31,8 olduğu saptanmıştır. Herhangi bir sosyal

güvenlik kuruluşuna bağlı olmadan çalışanların oranı ise yüzde 33,6 olarak gerçekleşmiştir. Diğer yandan istihdam edilenlerin yüzde 20,4'ü tarım, yüzde 20'si sanayi, yüzde 7,6'sı inşaat ve yüzde 52'si ise hizmetler sektöründe yer almıştır.

Bu durumun bilinciyle İSİG Meclisinin yayınladığı İş cinayetleri raporuna göre;

- Sigortalı, sigortasız tüm işçilerin/çalışanların ölümlerini; işyeri içinde veya dışında; çalışırken, işe gelip giderken (işyeri ya da kendi imkanlarıyla), barınırken, beslenirken vb. yani "iş süreçlerinin bütününde" yaşanan ölümler,

- Ev hizmetleri, güvenlik, esnaf, çiftçi, kamu çalışanı, Türkiye vatandaşlık haklarından yararlanamayan işçi gibi tüm çalışan kesimlerinin ölümleri de iş cinayeti olarak değerlendirilmelidir.

Raporda ayrıca, ülkemizde birçok sigortasız işçinin hayatını kaybetmesinin yanı sıra sigortalı işçilerin ölümlerinin bir kısmı da kayıt altına alınmadığı, bu durumun ışığında ülkede SGK verilerinin çok üstünde bir işçi ölümünün yaşandığını belirtilmektedir (İSGM İş Cinayetleri Raporu, 2016).

En genel anlamda ifade edecek olursak, kayıtlı veya ülkenin çarpıcı gerçeği olan kayıt dışı çalışma sonucu, tedbirsizlik sebebi ile gerçekleşen tüm ölümleri, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği meclisinin yorumunu destekler nitelikte iş cinayeti olarak değerlendirmek yerinde ve doğru bir tespit olacaktır.

İş Kazası ve Meslek Hastalıkları İstatistikleri

Tablo 1'e göre meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları ile ölümlü iş kazası ve meslek hastalıkları istatistiklerinin karşılaştırılması gösterilmektedir.

Tablo 1: Yıllara Göre Meydana Gelen İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sayısı ile Ölüm Sayıları

| YILLAR | MEYDANA GELEN İŞ KAZASI VE MESLEK HASTALIĞI SAYISI | ÖLÜM SAYISI |
|--------|--|-------------|
| 2007 | 81.810 | 1.044 |
| 2008 | 73.502 | 866 |
| 2009 | 64.745 | 1.171 |
| 2010 | 63.436 | 1.454 |
| 2011 | 69.924 | 1.710 |
| 2012 | 75.267 | 746 |
| 2013 | 191.389 | 1.360 |
| 2014 | 221.366 | 1.626 |
| 2015 | 242.604 | 1.252 |

Kaynak: SGK İstatistikleri⁴

Görüldüğü üzere 2007 yılından 2013 yılına kadar gelinceye kadar, İş kazalarında ve İş kazalarına bağlı ölümler artmaktadır. 2007 yılında 1043 olan iş kazasına bağlı ölüm sayısı, 2011'e gelindiğinde 1710'a ulaşmıştır. Şöyle ilginç bir tablo ile karşılaşmaktayız. 2011 yılında 1710 olan ölümlü iş kazası sayısı, 2012 yılında müthiş bir şekilde 744'e düşerek, hatta yıllara göre ölümlü kazanın en az olduğu yıl olarak karşımıza çıkmaktadır. 2013 yılında ise bu oran 1360 olarak gösterilmektedir. 2012 yılına ait bu oranların inandırıcılığı filhakika tartışmaya açıktır.

Ölümlü iş kazalarının sayısının izlenebildiği en önemli kaynak Sosyal Güvenlik Kurumu olarak karşımıza çıkmaktadır. İşverenler iş kazası ya da meslek hastalığı olduğunda Sosyal Güvenlik kurumuna bildirmek zorundadır. Bu sebeple iş kazalarına ilişkin temel kaynak olan SGK kayıtları da, önemli ölçüde işverenler tarafından yapılmış bildirimlere dayanmaktadır. Kurum müfettişleri tarafından denetimlerde belirlenen iş kazaları, sigortalının bildirilmeyen iş kazası nedeniyle dava açarak tespit ettirmiş olduğu iş kazaları da bulunmaktadır. Lakin bu şekilde kayda alınan iş kazası sayısı belirleyici değildir. SGK

⁴ Sosyal Güvenlik Kurumu'nun 2016 istatistikleri yayınlanmadığı için veriler eklenememiştir.

kayıtlarının işveren bildirimlerine dayalı olması, kayıtlara geçen iş kazası ve meslek hastalıkları sayısı konusunda haklı işkillerin var olmasının nedenidir (Özveri, 2015: 164).

Basında iş cinayetlerinin ön plana çıkarılmasında etkili olan İstanbul İşçi Sağlığı İş Güvenliği Meclisinin (İSGM) verilerine göre ölümlü iş kazaları oranları ise Tablo 2’de gösterildiği gibidir;

Tablo 2: İSGM Verilerine Göre İKMH Sonucu Ölen İşçi Sayısı



Kaynak: Özveri, 2015: 166; İSGM.

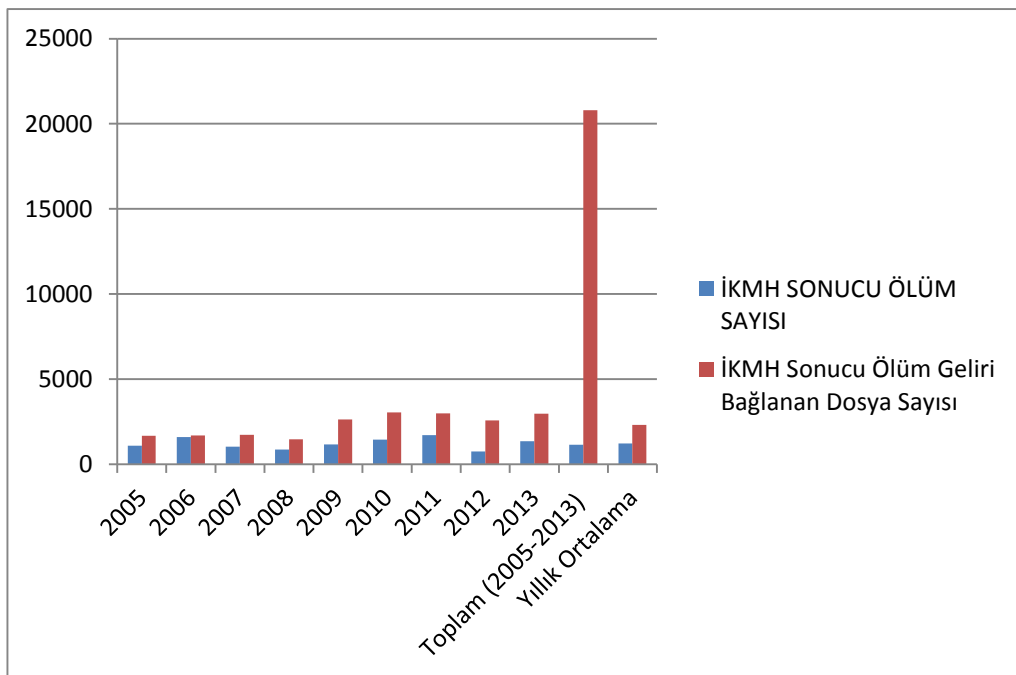
Tablo 2015 Ekim ayına kadar gerçekleşen ölümlü iş kazalarını göstermektedir. İş cinayetlerinin en yüksek olduğu yıl 2014 yılıdır. Kuşkusuz bu oranlarda Mayıs ayında yaşanan Soma felaketinin etkisi çok yüksektir. 2014 Mayıs ayında en az 414 işçi yaşamını yitirmiş, bunların 303’ü madencilik işkolunda gerçekleşmiştir... İşçi Sağlığı İş Güvenliği meclisinin güncel verilerine göre; 2015 Ekim ayında en az 144 işçi, Kasım ayında en az 130 işçi, Aralık ayında ise en az 137 işçi yaşamını yitirmiştir. Tabloyu güncelleyecek olursak, 3 ay içinde 411 kişi daha yaşamını yitirmiş ve ölümlü iş kazası sayısı 1317’den en az 1730’a yükselmiştir. Kayıtlar emek-meslek örgütlerinden gelen bilgiler, işçilerin ve işçi yakınlarının bildirimleri ışığında tespit edilmektedir. 2015 yılında İş cinayetleri inşaat, tarım, taşımacılık ve belediye

işkollarında yoğunlaşmıştır. 2016 yılında en az 1970 kişi iş kazası ve meslek hastalıkları sebebi ile hayatını kaybetmiştir. Yıl içerisinde en fazla yaşanan ölümlü iş kazaları haziran ayında meydana gelmiştir. 2017 yılının ilk iki ayında ise 287 işçi yaşamını yitirmiştir. (İSGM İş Cinayetleri Raporları, 2016; İSGM İş Cinayetleri Raporları, 2017).

Verilere dayanarak şunu söyleyebiliriz ki; 2016 tarihli son çıkan iş cinayetleri raporuna göre, dikkat edilmesi gereken bir husus vardır. 21 Temmuz tarihinde OHAL'in ilan edilmesine kadar ayda ortalama 154 iş cinayeti gerçekleşiyorken, bu sayı ayda 177'ye çıkmıştır. Esasen kötü olan İSİG koşulları daha da kötüleşmiştir. OHAL ile geçen yedi ay bir önceki yıl ile kıyaslandığında iş cinayetlerinin %15 artış gösterdiği açıkça görülmektedir (İSGM İş Cinayetleri Raporları, 2016; İSGM İş Cinayetleri Raporları, 2017). Yaşanan ölümlerin ardından Kamu kurumları ve 50'den az işçi çalıştıran az tehlikeli işyerlerinde uzman ve hekim çalıştırma zorunluluğu 1 Temmuz 2017 tarihine ertelenmiştir.

Özveri'nin de belirttiği gibi SGK verilerinin yanıltıcı olabileceği, kayıt dışı istihdam sebebiyle de birbiriyle çelişkili olabileceğini aşağıdaki tablodan çok net bir şekilde anlayabiliriz;

Tablo 3: SGK Verilerinin Karşılaştırılması



Kaynak: Çelik, 2015; akt. Özveri, 2015: 167).

Tabloyu inceleyecek olursak eğer; İKMH sonucu ölüm sayılarının oranı, İKMH sonucu ölüm geliri bağlanan dosya sayısından hep daha azdır. Kanuna göre böyle olmasının olanağı yoktur. Zira her ölen sigortalı için sadece bir dosya açılmaktadır. Bu da SGK verilerinin kayıt dışı istihdam sebebi ile yanıltıcı olduğunu bir kez daha gözler önüne sermektedir (Özveri, 2015: 167).

SGK verilerinin eksik olması sebebi ile 2007 ve 2008 yıllarını dahil etmeden, 2009 ile 2015 yılları arasında meydana gelen İş Kazaları'nın hangi saat aralığında meydana geldiğini inceleyecek olursak; 2009 yılından 2014 yılına kadar meydana gelen iş kazaları en fazla 11:00-11:59 yani öğle arasına yakın saatlerde ve 15:00-15:59 yani mesai saatinin bitimine yakın saatlerde meydana gelmiştir. Bu istatistiklere şöyle bir yorum getirmek yerinde olacaktır: Küreselleşme ile birlikte değişen çalışma koşullarına ayak uydurmaya çalışan bireyler, ağır iş yüklerinden bir an evvel kurtulmayı hayal etmekte, stres ve bıkkınlıktan ötürü dalgın olmakta ve iş kazasına uğramaktadırlar.

Dünya'da iş kazaları oranı %44, meslek hastalıkları oranı %56 iken, Türkiye'de iş kazası oranının %99,998, meslek hastalıkları oranının ise %0,002(on binde iki) olması çok açık bir paradoks yaratmaktadır. ILO verileri, her yıl meslek hastalıklarından 1 milyon 950 kişinin meslek hastalığı sebebi ile hayatını kaybettiğini belirtirken, Türkiye'de neredeyse hiç ölüm olmadığını gösteren istatistikler SGK verilerinin sağlıklı olmadığını göstermektedir (Özveri, 2015: 169).

Tablo 5: Meslek Hastalığına Bağlı Ölümler



Kaynak: Özveri, 2015: 170.

ILO verilerine göre meslek hastalıklarına bağlı ölümler, iş cinayetlerine bağlı ölümlerin yaklaşık 5-6 katı kadardır. Türkiye'de her yıl en az bin 500 işçi iş cinayetlerine bağlı olarak yaşamını yitirdiğine göre en az 10 bin işçi de meslek hastalığına bağlı olarak hayatını kaybetmektedir. SGK verilerinde ise Türkiye'de meslek hastalığına bağlı ölüm bir yılda en fazla iki elin parmakları kadar olmaktadır. ILO verileri SGK verileriyle karşılaştırıldığında Türkiye'de meslek hastalıkları tanı sisteminin olmadığı açıkça görülmektedir. Türkiye'nin sağlık sisteminin yapısı meslek hastalıklarına tıbbi tanı konulabilmesini mümkün kılmadığı gibi çalışma hayatının özellikleri de meslek hastalıklarının saptanmasını engellemektedir (İSGM, 2016).

Daha farklı istatistiklere bakacak olursak eğer, İşyeri büyüklüğüne göre yaşanan iş kazalarını incelediğimizde, iş kazaları 2006 yılında 18 bin 229, 2007 yılında 18 bin 791, 2008 yılında 17 bin 823, 2009 yılında 15 bin 840, 2010 yılında 12 bin 868, 2011 yılında 10 bin 717 ve 2012 yılında 21 bin 233 kişi ile en çok 1 ile 3 işçi çalıştıran işyerlerinde, 2013 yılında 29 bin 104 ve 2014 yılında 35 bin 241 kişi ile en çok 21 ile 49 işçi çalıştıran işyerlerinde, 2015 yılında ise, 37 bin 375 kişi ile 100 ile 199 işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelmiştir. 2015 yılına ait bu oran, yine aynı yılın 21 ile 49 işçi çalıştıran işyerlerinde meydana gelen iş kazaları oranları ile benzerlik göstermektedir (SGK İstatistikleri).

Yukarıdaki açıklamalara istinaden şunları söyleyebiliriz; Küçük işletmelerde işçi sağlığı ve güvenliği programları yürütülürken çalışma koşulları büyük ölçüde değişmektedir. Küçük işletmelerin öze destek olmadan işçi sağlığı ve iş güvenliği etkinliklerini yürütmeleri mümkün değildir. Geleneksel fizikokimyasal, ergonomik ve kaza riskleri işletmelerden daha yüksektir. Şirketlerin parçalanmasına gelecekte daha fazla rastlanacağından küçük işletmeler ve kendi hesabına çalışanlar için işçi sağlığı ve iş güvenliği organizasyonuna daha çok önem vermek gerekmektedir. İşletmelerin parçalanmasının daha olumsuz çalışma koşulları, işteki fırsatları öğrenme yoksunluğu, daha düşük ücret ve riskli gruplar için daha düşük statüye yol açtığı sayılmaktadır. Ayrıca geçici işçilerin yer değişikliklerinin sabit personel için aşırı iş yüklenmelerine yol açtığı da bilinmektedir. Dünya ekonomisinin küreselleşme yolu ile hızlı büyümesine karşın yoksulluk, yetersiz eğitim, düşük ücret ve kötü piyasa koşulları, sağlık ve güvenliğin düşük standardı özellikle üçüncü dünya ülkelerinde hala geçerlidir (Önal, 2001: 9).

2013 ve 2014 yıllarında, çalışılan ortama göre gerçekleşen iş kazalarını inceleyecek olursak eğer; 2013 yılında iş kazası geçiren 191 bin 389 sigortalının 132 bin 210 'u sürekli olarak çalıştığı işyerinde, 28 bin 648'i ise sabit olmayan geçici işyerinde, 2014 yılında iş kazası geçiren 221 bin 366 sigortalının 153 bin 969'u sürekli olarak çalıştığı işyerinde, 32 bin 635'i ise sabit olmayan geçici işyerinde iş kazasına maruz kalmıştır⁵.

Yeni teknolojilerin tanımı, yeni iş organizasyonları, yeni malzeme ve enerjiler, yeni iş uygulamaları, devingenliğin artması ve demografik değişiklikler; psikolojik stres, kas-eklem hastalıkları, aşırı duyarlılık ve alerjiler, enfeksiyon hastalıkları ve yaşla ilgili hastalıklar, mesleki kanser ve üreme hastalıkları gibi yeni hastalık türleri ile ilişkilidir. Ana sorun ise; tüm koşulların küreselleşmenin bir sonucu olarak değişmesidir. Zihinsel çalışma sıklığının artması, yeni teknolojilerin kullanımının hızlı öğrenme istemlerine neden olması, yoğun zaman baskısı, uzun çalışma saatleri, alışılmadık çalışma programı, aşırı bilgi yüklenmesi, olumsuz çalışma havası, verimlilik artışı için yoğun baskı, işin sürekliliğinde belirsizlik, işte şiddet tehdidi gibi durumların hepsi çalışan insanların psikolojik yükünü artırır ve stres reaksiyonlarına yol açabilir (Önal, 2001: 11).

⁵ Geçmiş yıllara, 2015 ve 2016 yıllarına ait çalışılan ortama göre gerçekleşen iş kazaları istatistikleri, SGK İstatistikleri içerisinde yer almadığından ötürü çalışmaya eklenmemiştir.

Çalışma saatleri giderek azalmaktadır. Alışılmadık çalışma saatleri ve gece vardiyaları da giderek yaygınlaşmaktadır. Zaman azlığı uyku zamanından çalınarak karşılanmaktadır. Uykusuzluk, çalışma günü sırasında dikkat ile ilgili önemli sorunlara yol açmakta, bu da düşük verimlilik ile hata ve kaza risklerine neden olmaktadır. Çalışma stresi, insan sığasının işte aşırı kullanılmasının bir sonucudur. Modern küreselleşen çalışma yaşamında çalışma koşullarının gelişimine ve gelecek 5-10 yıl için belirlenen eğilim, farkı formlardaki iş stresi ile ilişkili sağlık sorunlarının gelecekteki dönemin başlıca işçi sağlığı salgınlarından biri olacağını desteklemektedir.(Önal, 2001: 11).

Küreselleşmeyle birlikte devlet aygıtının, uluslararası arenada rekabet edebilmesi için uygulanma zorunluluğu olan ve her türlü bedelinin işçi sınıfına ödetildiği esnek çalışma biçimleri ile geleneksel istihdam koşulları tamamen değişmiş, böylece riskler ve tehlikeler de boyut atlamıştır.

Ak Parti Hükümetinin iktidara gelmesiyle birlikte çalışma hayatında önemli dönüşümler gerçekleşmiş ve gerçekleşmeye de devam etmektedir. İş kazaları da çalışma biçimlerinin değişmesiyle, önlemsizlik, ihmalkarlık neticesinde iş cinayetlerine evrilmiştir (İSGM İş Cinayetleri Raporları, 2016).

Tablo 6'ya göre Ak Parti Hükümeti'nin iktidara geldiği Kasım 2002'den beri iş cinayetlerinde en az 19 bin 27 işçi yaşamını yitirmiştir.

Tablo 6: Yıllara Göre İş Cinayetleri İstatistikleri (Bin)

| 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 |
|------|------|------|------|------|------|------|------|
| 146 | 811 | 843 | 1096 | 1601 | 1044 | 866 | 1171 |
| 2010 | 2011 | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | |
| 1454 | 1710 | 878 | 1235 | 1886 | 1730 | 1970 | |

Kaynak: İş Cinayetleri Raporları, 2017.

Yaşanan bu değişimleri özetlersek;

Ülkemizde, Soma, Davutpaşa, Ostim, Torunlar, Isparta, Düzce, Ermenek, Esenyurt, Erzurum, Samsun, Güllük, Elbistan gibi bölgelerde ciddi oranda gerçekleşen işçi ölümleri bu dönemde yaşanmıştır.

Ak Parti Hükümetinin iktidara geldiği dönem çıkartılan 4857 sayılı İş Kanunu ile taşeron çalıştırma başta olmak üzere esnek ve güvencesiz çalıştırma yasal hale getirilmiş ve 2016 yılının mayıs ayında TBMM'de yasalaşan ve ekim ayında 29854 sayılı Resmi Gazetede birçoklarına göre kiralık işçilik olarak nitelendirilen Özel İstihdam Büroları Yönetmeliğinin yayımlanması ile bütün işlerde güvence tamamen ortadan kalkmıştır.

Sendikal hareket baskı altına alınmış, sendikalara üye olan işçiler işten atılmış ve iktidara bağlı sendikalar egemen hale getirilmiştir.

Kırdan kente göç hızlanmış, yoksulluk derinleşmiş, emek rekabeti sebebi ile ücretler düşürülmüş ve yoksulluk kitleselleşmiştir.

4+4+4 eğitim sistemiyle çocuk işçilik yaygınlaşmış ve milyonları kapsamıştır.

Kadınlara yönelik açıklanan program ve paketler, kadını yarı zamanlı çalıştırarak aile içine hapsedmeyi ve ucuz işgücünü kadın üzerinden yaygınlaştırmayı hedeflemiştir.

Yanlış dış ve iç politikalar sonucu milyonlarca göçmen Türkiye'de güvencesiz olarak çalışmaktadır. Bu da birçok sosyal sorunu beraberinde getirmektedir (İSGM İş Cinayetleri Raporları, 2016).

SONUÇ YERİNE

Küreselleşmenin etkisi ile çalışma ilişkileri tamamen revizyona uğramış, standart dışı çalışma biçimleri oluşmuştur. Güvenceli Esneklik yaklaşımının yaygınlaşması ile işçi sınıfının şu zamana kadar kazanmış olduğu kıdem tazminatı, işsizlik, emeklilik sigortası hakları, sendikal örgütlenme, toplu sözleşme ve grev gibi hayati bütün hakları ihlal edilmekte,

esnek çalışma biçimlerine tabi olarak çalışmış olsa bile güvenceli olarak çalışılacağı beklentisi çalışma hayatında büyük yankı uyandırmıştır.

Sermaye açısından İşçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri, sadece verimlilik ve rekabet edilebilirlik durumlarını arttırmak amacıyla alınmaktadır. Bu önlemler işçinin sağlığını koruyamamakta, sermaye açısından “işçi sağlığı” kavramı basit ve önemsiz bir tanım olarak kalmaktadır. Bu durumun sonucu olarak sermaye birikiminin korunmasını hedefleyen ve insani açıdan etik ile bağdaşmayan bir görüş ortaya çıkmıştır.

Küreselleşme ile birlikte çalışma hayatının dönüşüme uğraması sebebiyle artan iş kazaları ve meslek hastalıkları sayıları, güvenilir kaynaklardan alınan istatistiki veriler aracılığı ile açıklanmıştır. Bu durum, önlenmesi muhtemel olan iş kazalarının, neoliberal politikalar ve işverenlerin tedbirsizlikleri sonucu olduğu, bu sebeple de iş kazalarını kaza formundan çıkararak iş cinayetlerine dönüştürdüğü verilerle de desteklenmiştir.

Son olarak, üretim sürecinin ve emek piyasalarının esnekleşmesi yönünde önerilen politikalar neticesinde, ortaya çıkan güvencesiz çalışma biçimlerinin birçok olumsuz sonuç doğuracağı açık ve kesindir.

KAYNAKÇA

Akkaya, Y. (2004), ““Küreselleşme” Versus Sendikasızlaştırma ve Yoksullaştırma”, *Çalışma ve Toplum*, 3(3), 93-122.

Akkaya, Y. (2006), “İş kazası mı, cinayet mi?”, *Kızıl Bayrak Gazetesi*, http://www.kizilbayrak.org/2006/sikb.06.04/sayfa_15.html, Erişim: 10 Aralık, 2016.

Akkurt, İbrahim (2015), “Yılda En Az 20 Bin Ölümün Asıl Nedeni Meslek Hastalığı”, *Evrensel Gazetesi*, <https://www.evrensel.net/haber/261563/yilda-en-az-20-bin-olumun-asil-nedeni-meslek-hastaligi>, Erişim: 13 Aralık, 2016.

Albayrak, C. (2012), “Küreselleşme ve Ekonomik Krizin İş Hukuna Etkisi”, *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, (98), 165-202.

Altinel, H. (2011), *İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği*, Ankara: Detay Yayıncılık.

Aydoğanoglu, E. (2010), “Torba Yasa: Esnek, Kuralsız, Korunmasız ve Güvencesiz Çalışma”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, (36), 4-10.

Baloğlu, C. (2015), “Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Yükümlülükleri ve Aykırılığın İş İlişisine Etkisi”, *Kamu-İş*. 14(1), 17-29.

Çakır, M. (2015), “İşçi Sağlığı Mücadelesinde Nereye Odaklanmalıdır?” *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*. (54-55), 88-94.

Çelik, A. (2007), “Eğreti Emek- Parçalanmış Sınıf”, *Birikim Dergisi*, 217, 1-12.

Çelik, A. (2016), “Kıralık İşçilik: Güvencesizliğin Dibi”, *Birgün Gazetesi*, <http://www.birgun.net/haber-detay/kiralik-iscilik-guvenesizligin-dibi-103420.html>, Erişim: 7 Aralık, 2016.

Çınar Taka, D. (2011), “İhmal Edilen Alan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği”, *İş'te Çalışanlar Dergisi*, (5), 1-4.

Erşin, A.T. (2016). “Prof. Fişek: Kıralık İşçilik Yasası İnsan Haklarına Aykırı”, *Evrensel Gazetesi*, <https://www.evrensel.net/haber/281138/prof-fisek-kiralik-iscilik-yasasi-insan-haklarina-aykiri>, Erişim: 10 Aralık, 2016.

Fişek, G. (2014), *Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik*, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları.

Göker, Z. ve S. Akyol (2013), “Üretimin Mekansal Kalıplarının Değişmesi ve Emek Piyasası: Birikimin Toplumsal Yapısı Teorisi Çerçevesinden Bir Bakış”, *Çalışma ve Toplum*, 3(38), 57-76.

Güranlı, E.G. (2013), Kuralsız ve Baskıcı Emek Rejimine Bakarken: İnşaat Sektöründe İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği. *Eğitim Bilim TopluT*, 11(41), 48-81.

Gürcanlı, E.G. (2014), “Emeğin Sağlığı ve Güvenliği”, *İleri Haber*, <http://ilerihaber.org/yazar/emegin-sagligi-ve-guvenligi-30042.html>, Erişim: 7 Aralık, 2016.

Gürcanlı, E.G. (2015), “İş Cinayetleri mi İşçi Cinayetleri mi?”, *İleri Haber*, <http://m.ilerihaber.org/yazarlar/emre-gurcanli/is-cinayetleri-mi-isci-cinayetleri-mi/1335/>, Erişim: 7 Aralık, 2016.

Güzelsarı, S. (2007), *Küresel Kapitalizm ve Devletin Dönüşümü: Türkiye’de Mali İdarede Yeniden Yapılanma*. Yayımlanmamış Doktora Tezi. Ankara Üniversitesi SBE, Ankara.

İpek, M. (2014), “Kayıtdışı İstihdamda Küresel Etkiler ve Sosyal Örüntüler”, *Çalışma ve Toplum*,1(40), 163-186.

İSGM (2016), *2016 Yılı İş Cinayetleri Raporu*, (http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=16851:2015-yilinda-en-az-1730-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236), Erişim: 15 Aralık, 2016.

İSGM (2015), *2015 Yılı İş Cinayetleri Raporları*. (http://www.guvenlicalisma.org/index.php?option=com_content&view=article&id=16617:patronun-ya-da-hukümetin-kim-oldugu-farketmez-isci-sagligi-ve-is-guvenligi-mucadelesi-surecek-2015-kasim-ayinda-en-az-131-isci-yasamini-yitirdi&catid=149:is-cinayetleri-raporlari&Itemid=236), Erişim: 15 Aralık, 2016.

Karacan, E. ve Ö.N. Erdoğan (2011), “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğine İnsan Kaynakları Yönetimi Fonksiyonları Açısından Çözümsel Bir Yaklaşım”, *Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü*. 21(1), 102-117.

Koşar, L. (2014), *Editörden*, L.Koşar (Ed.) *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi* (53), 1

Kutlu, D. (2010). “Geçici Çalışmanın Süreklileşmesi ve Güvencesizleşme: Özel İstihdam Bürolarının Değişen Rolü”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*. 10(35), 41-47.

Kuzgun, G. (2012), “Güvenceli Esneklik Kavramı ve Türkiye’de Güvenceli Esnekliğin Belirleyici Değişkenleri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, 2(2), 35-48.

Mahiroğulları, A. (2005a). “Küreselleşmenin Türk Çalışma Hayatına Etkileri”, *Sosyal Siyaset Konferansları Dergisi*, (49), 379-403.

Müftüoğlu, Ö. (2008), “Esnekleşmenin Uluslararası Dayanakları”, *Toplum ve Hekim*. 23(4), 269-275.

Öğünç, P. (2014), “O Zaman Bunlar Mevzuata Uygun Ölüm”, *Radikal Gazetesi*, <http://www.radikal.com.tr/yazarlar/pinar-ogunc/o-zaman-bunlar-mevzuata-uygun-olum-1192310/>, Erişim: 5 Aralık, 2016.

Önal, B. (2001), “Küreselleşmenin İş Sağlığına Etkisi: Uluslararası 26. İş Sağlığı Kongresinden İzlenimler”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 2(5), 8-12.

Özel İstihdam Büroları Yönetmeliği (2016). *T.C. Resmi Gazete*, 29854, 11 Ekim 2016.

Öztürk, O. (2010), “İşçi Sağlığının Ruhuna Fatiha”, *Birgün Gazetesi*, <http://www.birgun.net/haber-detay/isci-sagliginin-ruhuna-fatiha-17476.html>, Erişim: 10 Aralık, 2016.

Özveri, M. (2012), “Güvencesiz Çalışmanın Hukuki Dayanakları”, *Çalışma ve Toplum*, 2(33), 147-172.

Özveri, M. (2015). *İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İş Cinayetleri*. İstanbul: Birleşik Metal-İş Yayınları.

Özpınar, Ö. ve E. Şimşek. (2003), “Küreselleşmenin Getirdiği Sorunlar ve Bu Sorunlara Çözüm Önerileri”, *Uludağ Üniversitesi İİBF Dergisi*, 22(2), 1-11.

Şakar, M. (2010), “Ölçüsüz Taşeronlaşmaya Karşı Önlemlerde Geri Adım: İş Sağlığı ve Güvenliği Kanun Tasarısı Taslağına Sıkıştırılan Değişikliğin Değerlendirilmesi”, *Çalışma ve Toplum*, 4(27), 29-34.

Şenkal, A. (2008), “Endüstri İlişkileri Üzerinde Yeni Paradigmalar: Mobilizasyon, Kolektivizm ve Esneklik Tartışmaları”, *Çalışma ve Toplum*, 1(16), 119-146.

Temiz, E.H. (2004), “Eğreti İstihdam: İşgücü Piyasasında Güvencesizliğin ve İstikrarsızlığın Yeni Yapılanması”, *Çalışma ve Toplum*, 2(2), 55-80.

Türkmen, R. ve G. Akarca. (2015). “İşin Cinayeti Olur mu?” *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, (54-55), 66-76.

Vardar, N. (2014), “Neden İş Cinayeti, Kaza Değil?”, *Bianet*, <https://bianet.org/bianet/toplum/155658-neden-is-cinayeti-kaza-degil>, Erişim: 11 Aralık, 2016.

Yalçınalp, E. (2015), “28 Nisan Neden İş Cinayetlerinde Hayatını Kaybedenleri Anma ve Yas Günü İlan Edilmeli?”, *T24 Gazetesi*, <http://t24.com.tr/yazarlar/esra-yalcinalp/28-nisan-neden-is-cinayetlerinde-hayatini-kaybedenleri-anma-ve-yas-gunu-ilan-edilmeli,11775>, Erişim: 6 Aralık, 2016.

Yeldan, E. (2005), *Küreselleşme Sürecinde Türkiye Ekonomisi Bölüşüm, Birikim ve Büyüme*, İstanbul: İletişim Yayınları.

Yıldırım, E. (2004), “Türkiye’de Toplam Kalite Uygulamalarının İşçiler ve Endüstri İlişkileri Üzerindeki Etkileri”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 5(19), 9-22.

Yılmaz, G. (2010), “Güvencesizlik-Güvencelik İkileminde İşçi Sağlığı”, *Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi*, 10(37), 2-9.



Zencirkıran, M. (2001), “Küreselleşme: Sorunlar ve Çözüm Önerileri”, *İş-Güç Dergisi*, 3(1), 1-9.