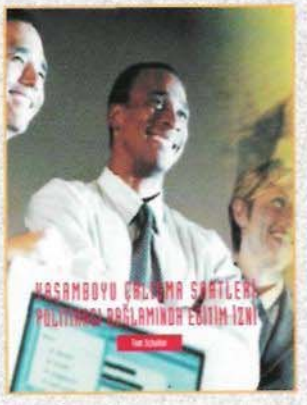
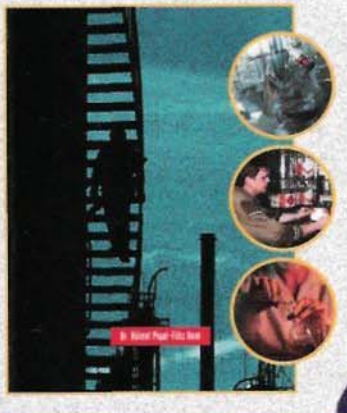
sendikal notlar





Sayı: 14, Nisan 2002

İÇİNDEKİLER

Sunuş 3

Türkiye 5

Dünya 15

Meslek hastalıkları ve yasal düzenlemeler 25

Kimyasallar 42

Temsilciye not: Hak, yetki veyükümlülükler 68

ILO Sözleşmeleri ve Türkiye 78

154 sayılı Toplu Pazarlık Sözleşmesi 83

163 sayılı Toplu Pazarlık Tavsiye Kararı 87

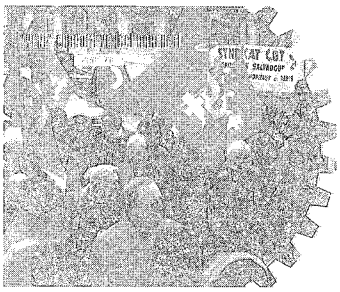
İşyeri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri 90

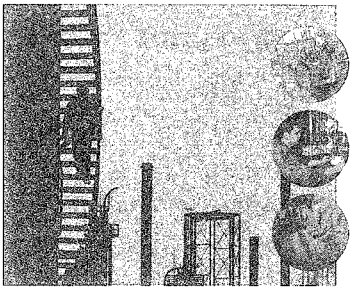
"Yeni ekonomi" ve işçi hareketi 110

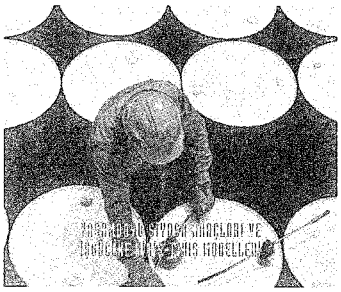
Çalışma saatleri politikası bağlamında eğitim izni 124

Yaşamboyu siyasa araçları olarak işgücüne

giriş ve çıkış modelleri 140







Türkiye
Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
adına sahibi:
Genel Başkan
Mustafa Öztaşkın

Yazı İşleri Müdürü:
Genel Sekreter
Mustafa Çavdar

Genel Yayın Müdürü:
Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
İsmet Yiğit

Yönetim Yeri:
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25
81180 Altunizade-Üsküdar-İstanbul
Tel: (216) 474 98 70 (10 Hat)
Faks: (216) 474 98 67-474 92 38
e-mail: petrol@turk.net

Petrol-İş Dergisi Ekidir.

Yayına Hazırlayan: Haluk Şensu

Genel Düzenleme ve Teknik Hazırlık:
Dosya Yayıncılık
Tel: (0312) 417 59 62
Faks: (0312) 417 59 63
e-mail: dosyay@mynet.com

Baskı: Şan Ofset

SUNUŞ

Ekonomik kriz toplumsal yaşama ilişkin tüm verileri çok önemli ölçüde değiştirmiştir. Ücretlilerin satın alma gücünün düşmesinden işsizliğin ve yoksulluğun kırları ve kentleri sarsan boyutlarda gelişmesine; bölgelerarası dengesizliklerin artmasından, toplumsal sınıflar arasındaki gelir uçurumuna; sosyal güvenlik kapsamında olmayan nüfusun büyük ölçülere ulaşmasından kayıt dışı sektörün her geçen gün daha da büyümesine; tarım sektörünün yapısal sorunlarından iç ve dış borç yükünün 200 milyar doları aşmasına değin tüm ekonomik ve toplumsal veriler hızlı biçimde kötüleşmektedir.

Ekonomik ve toplumsal verilerdeki altüst oluşlara ve belirsizliklere, artık siyasal belirsizlikler de eşlik etmektedir. Bir yandan hükümeti oluşturan partiler birbirleri ile büyük çatışmalara hazırlanırken, diğer yandan her parti kendi içinde küçük ya da büyük parçalara ayrılmaktadır.

Bu arada Ortadoğu'da güçler dengesini kendi çıkarları doğrultusunda yeniden biçimlendirmeye çalışan ABD, ısrarla ve inatla Irak'a müdahale etmek istemek-

te ve böylece Türkiye'yi tehlikeli bir ortama itmektedir. Hiç kuşku yok ki ABD, Ortadoğu haritasını yeniden çizmenin hazırlıklarını yapmaktadır. Bu durum Türkiye'nin bölgedeki konumunu daha da zora sokmaktadır.

Kısacası Türkiye'nin içinde bulunduğu bugünkü durum ile önümüzdeki kısa dönem, hiç de olumlu bir görüntü vermemektedir.

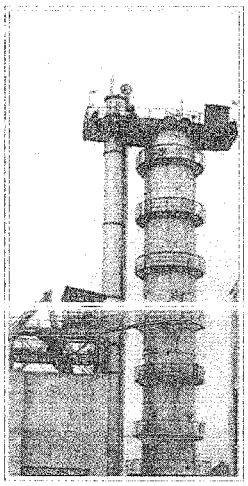
Bu genel görüntü ülkemizi yalnızca yeni krizlere açık duruma getirmemektedir. Bu durum aynı zamanda ülkenin daha da bağımlı olmasını sağlayan yeni süreçleri ve dönemleri de hazırlamaktadır.

Bu genel gidişin durdurulması için sendikalar başta olmak üzere tüm demokratik toplum kuruluşları duyarlıklarının alanını ortak etkinliklerle daha da geliştirmelidir.

Saygılarımızla...

Merkez Yönetim Kurulu

IŞÇİSİ
ARTIK YETER!
İSTEN ÇIKARTILMA
KORKUSUYLA
YAŞAMAK İSTEMİYORUZ



ÜRETİM SEKTÖRÜ ÇÖKÜŞ YILINI YAŞIYOR

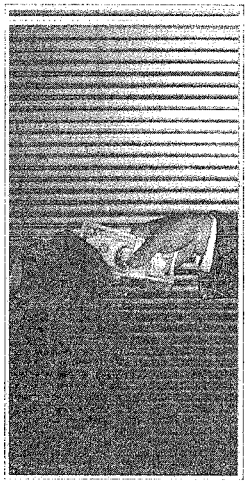
Ülkemizin ekonomik ve sosyal yaşamına ilişkin rakamların hemen tümü, hiç de iç açıcı rakamlar değil.

Gerek başta Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nün genel verilerine, gerekse düzenlenen kimi ekonomik ve sosyal anketlerine bakılırsa Türkiye imalat sanayi sektörünün son elli yılın en hızlı düşüşünü yaşıyor.

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE)'nün verilerine göre ülke üretim sektörü, 2. Dünya Savaşı'ndan bugüne kadar böyle bir çöküntü hiç yaşamadı. 1997 yılı Toplam Sanayi Sektörü üretim değeri indeksi 100,0 puan alınmak kaydıyla; 1999 yılında 95,7 puana düştü. 2000 yılında 101,0 puana çıktı, 2001 yılında ise 92,0 puana geriledi.

Benzeri şekilde, 1997 yılı Toplam İmalat Sanayi Sektörü üretim değeri 100,0 alınmak kaydıyla; 1999 yılında 94,0 puana düştü, 2000 yılında 99,4 puana çıktı, 2001 yılında ise 89,6 puana inerek, son elli yılda görülmedik boyutlarda çöktü.

2001 yılında üretimi azalan ürünler arasında, petrol, deri, kağıt, kimya, tıbbi alet, taşıt gibi ülke için son derece önemli sektörler bulunurken, üretimi azalan ürünler arasında, krom, sentetik iplik, gazete kağıdı, benzin, bakır tel ve beyaz eşya gibi ürünler başı çekiyor. Bu sektör ve ürünlerde yaşanan üretim düşüklüğü ise yüzde 8 ile yüzde 90 arasında değişiyor. Üretimin bu kadar düşmesi ise birçok fabrikanın kapısına kilit vurması ve işsizliğin patlaması anlamına geliyor.



FABRİKALAR YABANCILARIN ELİNE GEÇİYOR

Ekonomik krizin yarattığı önemli sonuçlardan biri de birçok işletmenin artık yabancı sermayenin eline geçmesidir. Bankacılık sektöründen gıda sektörüne, otomobil sektöründen kimya sektörüne aklınıza gelebilecek her sektörde ve alt sektörde artık "sudan ucuz" denebilecek düzeylere inmiş olan fabrikalar ve işletmeler el değiştirerek "yabancılaşıyor."

Sizlere son dönemlerde sermaye yapısı değişen ve yabancı ortaklarla yoluna devam eden kendi sektöründe önemli büyüklükleri olan kuruluşlardan birkaçında gelinen noktayı aktarıyoruz:

-Gıda sektörünün önemli kuruluşlarından olan 89 yıllık Piyale, 14 yıllık ortağı Alman Dr Oetker'e devredildi.

-İngiliz bankacılık devi HSBC, sektörde hızlı bir büyüme sürecine girerek Fon'a devredilen bankaları kanatları altına alıyor. Örneğin Fon'a devredilmeden önce 1 milyar dolar değer biçilen Demirbank, 350 milyon dolara satın alındı.

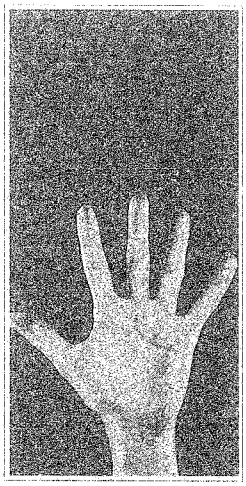
-Ülkemizin önemli gıda şirketlerinden Kent Gıda yaklaşık 100 milyon dolara İngiliz şekerleme ve gazoz üreticisi Cadbury Schwepes'e geçti.

-Yaşar Holding, Türk Tuborg'da sahip olduğu yüzde

52.57 oranındaki hissesinin yüzde 44.77'sini 60 milyon dolara Carlsberg Breweries Grubu'na devretti.

-Dardanel yüzde 30 hissesini 60 milyon dolara Japon Tohoto Suisan'a sattı.

-Anadolu Grubu, Anadolu Honda'daki yüzde 50 hissesini ortağı Japon Honda'ya devrederken Sabancı Holding, Toyota Otomobilden ayrıldı. Koç Holding ise Goodyear Fabrikasındaki hisselerini devretti.



YABANCI KAÇAK İŞÇİLİK İÇİN YASAL DÜZENLEME

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Yaşar Okuyan, TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'nda "Yabancıların Çalışma İzinleri Hakkında Yasa Tasarısı"nın görüşülmesi sırasında yaptığı konuşmada Türkiye'de bir milyona yakın yabancı uyruklu kaçak işçi çalıştığının tahmin edildiğini açıklayarak "Bu, bir milyon Türk insanının ekmeğinin çalınması demektir" dedi.

Okuyan sunuş konuşmasında, yabancıların çalışma izinleri konusunda 77 ayrı yasa, kararname ve tüzükte düzenleme bulunduğunu, mevzuat dağınıklığının sorun yarattığını söyledi ve yabancı kaçak işçi çalıştırmanın hukuksal ve sosyal sorunlar ortaya çıkardığını, yeni düzenlemeyle bunların ortadan kaldırdacağını belirtti. Okuyan, Türkiye'de çok sayıda yabancı kaçak işçi bulunduğunu vurgulayarak; "Geçen yıl 976 bin kişi kriz nedeniyle işini kaybetmiştir. Bu açıdan bakıldığında bir milyon yabancı kaçak işçiden söz ediyorsak, bu bir milyon Türk insanının ekmeğinin çalınmasıdır" dedi.

Yabancı işçilerin çalışmalarına ilişkin yeni düzenlemeler getirmeyi amaçlayan tasarı yabancıların Türkiye'de çalışmalarının izne bağlanması ve bunlara verilecek çalışma izinleri ile ilgili esasları belirliyor. Yabancı işçi çalıştırmak isteyenler bundan böyle Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndan izin almak zorunda olacaklar. Tasarı, yabancı işçilere çalışma izinlerinin 'Piyasadaki iş durumuna, çalışma yaşamındaki gelişmelere, istihdama ilişkin sektörel ve ekonomik konjonktür değişiklikleri dikkate alınarak' bir yıl süreyle verilmesini öngörüyor. Çalışma izinleri uzatılabilecek.

Ancak bu konuda şu noktalar kesinlikle gözden kaçırılmamalıdır:

-Yabancı kaçak işçiliğin engellenmesi için cezai yaptırımlar yeterli önlemleri sağlamaz.

-Irkçılığın ve bağnaz ulusçuluğun uç vermesine olanak tanıyan ve böylece insan hakları ilkelerine ters düşen yasal düzenlemeler ve uygulamalar mutlaka dışlanmalıdır. Bu konuda Avrupa Birliği ülkelerinde var olan ileri uygulamalara parelel yasal düzenlemeler getirilmelidir.

İSO UMUTSUZ

İstanbul Sanayi Odası (İSO) tarafından işverenlere yönelik olarak yapılan

"Ekonomik Durum Tespit Anketi"nde, ekonomik krizin yansımalarına ilişkin olumlu beklentiler görülmedi.

İSO Anketine göre, işyerleri krizin etkilerinden kurtulmak için en çok "işçi çıkarma" yöntemine başvurdu. Anket, geçen yıl işten çıkarılanların toplam çalışanlar içindeki payının yüzde 14.7 olduğunu ortaya çıkardı. Bu oran küçük işletmelerde yüzde 24'e kadar yükseldi.

İSO üyesi sanayicilerin yüzde 36.6'sı, krize karşı alınan önlemlerle ilgili soruya, "İstihdamı azaltmak zorunda kaldık" biciminde yanıtlarken dışsatıma yönelmek de dahil diğer önlemleri alan sanayicilerin oranı istihdam azaltanların oranını aşamadı. İstihdam, İSO üyelerinin önümüzdeki dönemde azalış olacağını belirttikleri alanlar içinde de yüzde 17.9'luk oran ile ilk sırada yer aldı.

Ankette işletmelerin 2002 yılına yönelik beklentileri ise 2001 yılına göre iyimser çıktı. İsletmelerin yüzde 14.4'ü üretimde, yüzde 7.2'si iç satışlarda, yüzde 15.3'ü yeni siparişlerde, yüzde 11.3'ü ise dış satışlarda azalış beklerken istihdamda azalma bekleyenlerin oranı yüzde 7.9'la en yüksek oldu. 2000 yılında yüzde 56.9 olan küçük ölçekli işletmelerin kapasite kullanım oranı 2001'de yüzde 46.6'ya, orta ölçekli işyerlerininki yüzde 65.6'dan 57.5'e ve büyük ölçekli işyerlerininki de yüzde 72.3'ten yüzde 67.6'ya geriledi.

Ankete göre işverenler, krizin etkilerinden kurtulmak için şu önlemlerden birini veya birkaçını

İZMİT KÖRFEZİ'NE DİKKAT

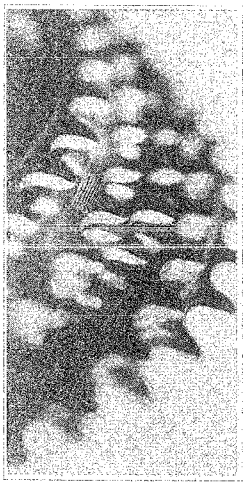
İzmit Körfezi'nde bulunan onbinlerce insan, ortalama olarak yılda bir ya da daha fazla, çoğu dikkatsizlik sonucu ortaya çıktığı söylenen, büyük yangın ya da patlamalar nedeniyle günün herhangi bir saatinde yürekleri ağızlarına gelerek sokaklara fırlıyor.

Trilyonlarca lira zarar ve üretim kaybı bir yana, yaralanmalara ve hatta ölümlere neden olan dramatik olaylar yaşanıyor. 17 Ağustos 1999 depremi sırasında Tüpraş'ta çıkan yangın ders olmamış olacak ki görünürde kalıcı önlem alındığına ilişkin hiçbir belirti yok.

Oysa birçoğu petrol ve kimya işletmesi olan Körfezdeki fabrikaların ve bu fabrikaların çevresinde yaşayanların güvence altına alınması gerekiyor. Bunun için tüm kötü senaryoları kapsayan önlemlerin geliştirilmesi zorunludur.

Üstelik hiç zaman kaybetmeden!...

aldılar: İstihdamı azaltmak yada işten çıkarmak, dış pazara yönelmek, ödemeleri ertelemek, ücretsiz izine çıkartmak, vadeli satışları durdurmak, üretime ara vermek, ticari kredileri kapatmak, ücretli izin vermek, satın almaları durdurmak, reklam ve tanıtımı arttırmak, fason üretime yönelmek, yabancı ya da yerli ortak bulmak, satışları durdurmak.



DİE: KÜÇÜLDÜK, GERİLEDİK...

Kkrizin sonuçlarına ilişkin rakamlar hiç de iyi gelmiyor.

İşte aşağıda özetle yer verdiğimiz Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) rakamları bu acı gerçeği yansıtıyor.

Lütfen ağlanacak şu halimize bir göz atın:

-Türkiye gayri safi milli hasılası geçen yıl yüzde 9.4 oranında küçüldü. Büyüme hızı geçen yılın dördüncü 3 aylık döneminde ise bir önceki yılın aynı dönemine göre eksi yüzde 12.3 olarak hesaplandı.

-2001 yılı üçer aylık dönemler toplam olarak elde edilen GSMH değeri, cari fiyatlarla 179 katrilyon 480 trilyon 78 milyar lira olarak hesaplandı. Gelişme hızları ise cari fiyatlarla yüzde 42.9, sabit fiyatlarla eksi yüzde 9.4 oldu.

-GSMH dolar bazında ise geçen yıl cari fiyatlarla 148 milyar 186 milyon

ONLAR İÇİN NE YAPIYORUZ?

Ülkemizde kentleşme ile daha da artan sorunların başında çocuk işçiliğinin yaygınlaşması geliyor.

Çoğumuz bu gerçekle yüzleşmekten çekiniyoruz. Oysa yalnızca bir günlük zaman dilimi içinde o kadar çok çalışan çocuk ile karşı karşıya kalıyoruz ki... Ve bu duruma öylesine alışkanlığımız var ki, bu bizim için son derece doğal bir durum... Öyle ya, tamir edilecek otomobilin altına yüzü karalara bulanmış çocuk girmeyecek de başka biri mi girecek? Konfeksiyon atölyesinden dericilik işlerine ve hatta kömür ocaklarından taş ocaklarına kadar aklınıza gelebilecek her yerde onlar çalışmazsa kim çalışacak söyler misiniz?!....

Kısacası, çocuk emeği sorunu Türkiye'nin çok önemli sosyal sorunlarından biridir ve başka bir anlatımla bu böyle gitmez, gitmemelidir...

dolar olarak gerçekleşti.

-Kişi başına gayri safi milli hasıla değeri ise yüzde 27.2'lik azalışla 2160 dolar olarak açıklandı.

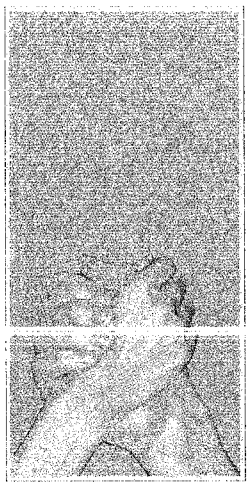
-Bir önceki yıla göre, ithalat vergisi yüzde 25.1, mali kuruluşlar yüzde 9.9, ticaret yüzde 9.4 oranında küçüldü. Sanayi sektöründeki gerileme ise yüzde 7.5 oranında gerçekleşti.

-Sektörler itibariyle büyüme hızlarına bakıldığında, serbest meslek ve hizmetler sektöründeki küçülme yüzde 7.4, tarım sektöründe yüzde 6.1, İnşaat'da yüzde 5.9 düzeyinde gerçekleşti. Ulaştırma ve haberleşme sektöründe ise yüzde 4.9 oranında gerileme kaydedildi.

-Öte yandan, 2001 yılında, önceki yıla göre, sabit fiyatlarla Özel Nihai Tüketim Harcamaları yüzde 9, Devletin Nihai Tüketim Harcamaları ise yüzde 8.6 oranında geriledi.

Bu arada Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) satın alma gücü paritesine göre yaptığı sıralamada Türkiye, 2001 yılında sonuncu oldu. Kişi başına düşen gayri safi yurtiçi hasılaya (GSYİH) göre oluşturulan tabloda, OECD ortalaması 100 kabul edilirken Türkiye'nin göstergesi 2001 yılında 24'e düştü.

Türkiye'nin göstergesi 1997'deki 31'lik düzeyinden 1998'de 29'a, 1999'da 26'ya, 2000'de 27'ye, 2001'de ise 24'e düştü. OECD'nin kişi başına düşen GSYİH gösterge rakamları şöyle: Lüksemburg 199, ABD 148, Avusturya 113, Belçika 110, Avustralya-Almanya 108, Japonya 107, İtalya 106, Finlandiya-İsveç 105, İngiltere 103, Fransa 102, İspanya 85, Yeni Zelanda 83, Portekiz 76, Yunanistan 73, Kore 63, Çek Cumhuriyeti 61, Macaristan 54, Slovakya 50, Polonya 40, Meksika 38, Türkiye 24.

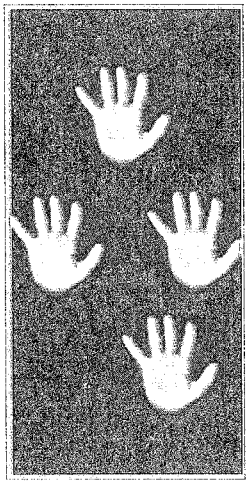


SEKA İŞÇİSİNDEN PROTESTO

Özelleştirilmesi amacıyla yıllardır zarar ettirilmeye çalışılan ve bu amaçla akla gelmedik yöntemlerin uygulandığı kamu kuruluşlarından biri de SEKA...

Son olarak Zonguldak'ın Çaycuma İlçesi'nde kurulu bulunan SEKA Kağıt Fabrikası'nda çalışan işçiler, ücretlerinin zamanında ödenmemesi gerekçesiyle işvereni protesto ederken Silifke SEKA işçileri de, bordro yakma eylemi yaptılar.

Akdeniz Müessesesi Idare Binası önünde toplanan işçiler adına konuşan Selüloz-İş Sendikası Silifke Şube Başkanı İshak Yılmaz, Türkiye'de kağıt gereksiniminin yüzde 50'sinin yerli üretimle karşılandığını, yüzde 50'sinin ise ithal edildiğini söyleyerek SEKA fabrikalarının çok uluslu kağıt tekellerinin rahatça pazarda yer etmelerini sağlamak amacıyla tasfiye edilmeye çalışıldığını söyledi.



112 BÖLGE MÜDÜRLÜĞÜ İÇİN KAPANMA KARARI

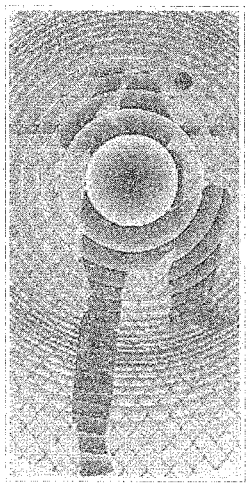
Kamuda tasarruf gerekçesiyle IMF istemlerine uygun olarak Hükümet, öncelikle çeşitli kamu kuruluşlarının 112

bölge ve başmüdürlüğünü kapatmayı kararlaştırdı.

5 ve 6 Nisan 2002 tarihlerinde Resmi Gazete'de yayımlanan Bakanlar Kurulu Kararları gereğince çeşitli kamu kuruluşları bünyesinde bulunan 185 bölge müdürlüğü ve başmüdürlük, en geç 1 yıl içinde devre dışı bırakılacak. Bu çerçevede, 31 kamu kuruluşuna bağlı 112 bölge ve başmüdürlük Nisan ayı sonuna kadar; 38 bölge ve başmüdürlük 31 Aralık 2002, 35 bölge ve başmüdürlük de 31 Mayıs 2003 yılı tarihine kadar kapanacak. İlgili Karar gereğince, bölge müdürlükleri veya başmüdürlükleri kaldırılan kurum ve kuruluşlar, hizmetlerinin devamı için gerekli önlemleri alacak. Bu çerçevede, ait hizmet birimleri yetkili organlarca kurulup, değiştirilecek ya da kaldırılacak.

Kapanacak Bölge Müdürlüklerinin bazıları şöyle:

BOTAŞ: 2, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı: 3, Çaykur: 9, Makina ve Kimya Endüstrisi Kurumu: 2, Orman Bakanlığı: 1, Orman Genel Müdürlüğü: 3, Emekli Sandığı: 9, Türkiye Kömür İşlet. Gen. Md.: 8.



DİE: İŞSİZLİK ORANI YÜZDE 11.8

DİE'nin Hanehalkı İşgücü Anketi 2002 yılı 1. dönem geçici sonuçlarına göre, 2002'nin birinci döneminde işsiz sayısı, önceki döneme göre 653 bin kişi artarak 2 milyon 462 bine yükseldi.

Devlet İstatistik Enstitüsü (DİE) 2002 yılı 1. dönem (Ocak - Şubat - Mart itibariyla Türkiye'deki işsizlik oranını yüzde 11.8 olarak açıklarken, bu oran eğitimli gençlerde yüzde 29.4'e kadar yükseliyor.

DİE'nin "Hane Halkı İş Gücü Anketi" 2002 yılı 1. dönem geçici sonuçlarına göre türkiye'nin istihdam tablosu çok genel olarak şöyle:

-Türkiye'deki toplam işgücü 20 milyon 929 bindir. Bu nüfusun 18 milyon 467 bini istihdam edilirken, bunların 13 milyon 592 binini erkekler, 4 milyon 876 binini de kadınlar oluşturdu.

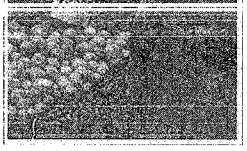
-Ülkede en fazla istihdamı ise hizmetler sektörü sağladı. Buna göre, Türkiye genelinde istihdam edilenlerin yüzde 45.6'sı hizmetler sektöründe, yüzde 30.5'i tarımda, yüzde 19.5'i sanayide, yüzde 4.2'si de inşaat alanında çalışıyor.

-5 milyon 624 bin kişinin istihdam edildiği tarım sektöründeki çalışanların 2 milyon 734 bini kendi hesabına ve işveren kişiler oluştururken, 2 milyon 730 bini ücretsiz aile işçileri, 161 bini de ücretli ve yevmiyeli kişilerden oluşuyor. 2002 yılı 1. döneminde istihdam edilenlerin yüzde 26.4'ünü kadınlar oluştururken, kadın istihdamının geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 2.4 oranında arttığı görüldü.

-Anket çerçevesinde ülkedeki istihdam oranı ise yüzde 39.9 olarak belirlendi.

-2002 yılı 1. döneminde Türkiye genelinde istihdam edilenlerin yüzde 49.3'ünü ilkokul mezunları oluşturdu.

Bunu yüzde 18.8 ile lise ve lise dengi meslek, yüzde 10.8 ile ilköğretim, ortaokul ve orta dengi meslek okulu mezunları oluşturdu. Toplam istihdamın sadece yüzde 10.4'ünü de yüksek okul ve fakülte mezunları oluşturdu.



TÜRKİYE "SINIF" DEĞİŞTİRDİ

Dünya Bankası verilerine göre Türkiye daha önce "üst orta gelirli" ülkeler sınıfından, "düşük orta gelirli" ülkeler kategorisine düştü.

Türkiye'nin 2001 yılında Gayri Safi Milli Hasılasının (GSMH) yüzde 9.4 oranında küçülmesi ve kişi başına GSMH değerinin ise 2 bin 160 dolara inmesi sonucu; kişi başına ulusal gelirleri, 756 dolar ile 2 bin 995 dolar arasında bulunan "düşük orta gelirli" ülkeler kategorisinde yer almaya başladı.

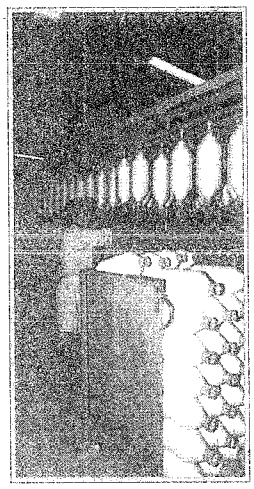
Türkiye, 2000 yılında, kişi başına ulusal gelirinin 2 bin 995 doların üstünde olması nedeniyle, "yüksek orta gelirli" ülkeler kategorisinde değerlendiriliyordu. Kişi başına 1993 yılında 3 bin 93 dolara kadar yükselen ulusal gelir, 1994'de yaşanan ekonomik kriz ve devalüasyon ile birlikte 2 bin 195 dolara kadar geriledi. 1995 yılından itibaren tekrar yükselmeye başlayan kişi başına ulusal gelir, 1996 yılında 3 bin 5 dolarla ikinci kez 3 bin doları geçti. Kişi başına 1997 yılında 3 bin 110 dolar olan ulusal gelir, 1998 yılında zirveye, şu ana kadar gerçekleşen en yüksek rakama 3 bin 247 dolara çıktı. Ve ekonomik daralma ile birlikte ulusal gelirimiz 2 bin 160 dolara indi.

ALINACAK YOL KISA DEĞİL

-1999 yılı itibarıyla, 12 ve üstü yaş grubunda, okuma yazma oranı erkeklerde yüzde 94,2 ve kadınlarda yüzde 77,4 olmak üzere yüzde 85,7'ye ulaşmıştır.

-Okullaşma oranları, 1999-2000 öğretim yılında okulöncesi eğitimde yüzde 9,8'e, ilköğretimde yüzde 97,6'ya, yüzde 22,8'i mesleki teknik eğitim ve yüzde 36,6'sı genel lise eğitiminde olmak üzere ortaöğretimde yüzde 59,4'e, yükseköğretimde ise yüzde 18,7'si örgün öğretimde olmak üzere toplam yüzde 27,8'e ulaşmıştır.

-Ülkemizde yüksek öğrenimde bir öğretim üyesi başına 35 öğrenci düşerken, AB ülkelerinde bu sayı 15 öğrenci düşmektedir. Özellikle, yeni kurulan üniversitelerin öğretim elemanı temininde yaşadığı sıkıntılar devam etmektedir.

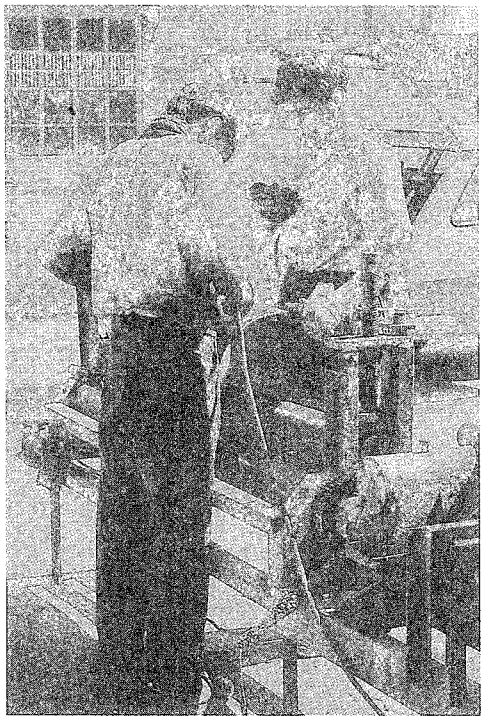


İSTİHDAMI TEŞVİK YASASI ONAYLANDI

Kamuoyunda İstihdam Yasası olarak bilinen, istihdamı Özendirme Yasası Cumhurbaşkanı Ahmet Necdet Sezer tarafından onaylandı.

Yasa, yeni işçi çalıştıracak işverenlerin sigorta primi payları ile gelir vergilerinin bir bölümünün, 1 yıl süreyle ertelenmesini öngörüyor. Yasaya göre, yeni düzenlemenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren 2002 sonuna kadar işe alınacak her yeni işçi için, başlama tarihinden itibaren tahakkuk ettirilecek sigorta ve işsizlik sigortası primlerinin işveren payları ile süresinde beyan edilen gelir vergisinin bir bölümü 1 yıl ertelenecek. Uygulamada, O-cak-Nisan 2001 dönemine ait 4 aylık sigorta bildirimindeki işçi sayısı esas alınacak. Ertelenen sigorta primleri ile işsizlik sigortası primi işveren paylarının tutarına, gecikme zammı uygulanmayacak. Borcun ertelendiği süre zamanaşımında dikkate alınmayacak. Bu prim borçları, bir yıllık sürenin sonunda 506 sayılı Sosyal Sigortalar Yasası'ndaki hükümler çerçevesinde tahsil edilecek.

Bakalım bu "teşvik" istihdamı ne ölçüde destekleyecek?



GÖZÜNÜZÜ KAPAMAYIN

-DİE verilerine göre 1999 yılı içinde kentsel istihdamın yüzde 15'i kayıt dışı (enformel) işyeri nitelikleri taşımaktadır.

-Çalışanların işteki durumu dikkate alındığı zaman kentsel alan içinde "kendi hesabına çalışanların" yüzde 43'ü enformel nitelikte çalışmakta, "yevmiyeli çalışanların" ise yüzde 56'sı aynı özellikleri göstermektedir.

-Kentsel yerlerde kendi hesabına çalışanların ayrı bir kategori olarak düzenli bir işyerine sahip olmadıkları ve toplam kentsel istihdam içinde sayıca önemli nitelik gösterdiği anlaşılmaktadır.

-Kentsel yerlerde düzensiz çalışanların cinsiyete göre yapılan ayrımı enformel istihdamın açıklanan nitelikleri ile uyuşmaktadır.

(Enformel ve yabancı kaçak istihdamın bazı boyutları, Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu, Sendikal Notlar, Sayı 12)

İŞKUR'UN YASASI ORTADA YOK

Çalışma yaşamı açısından düzenleyici kuruluşlardan biri olan İş-Kur'un yetki yasasından yoksun olduğunu biliyor musunuz? Yetki yasasının olmaması nedeniyle işsizlik sigortasının tehlikede oluşunu, kurumun yürüttüğü çalışmaların zorunlu olarak tıkanacağını?

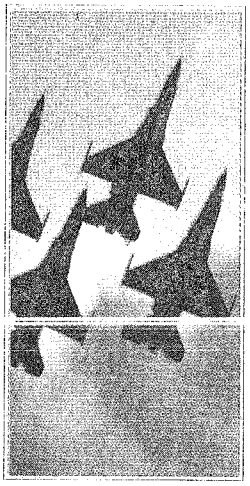
Peki bu noktaya nasıl gelindi?

Bilindiği gibi İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun günün gereksinimlerini yerine getirmediği gerekçesiyle lağvedilerek yerine kurulan İş-Kur, 4588 sayılı Yetki Yasası'na dayanılarak çıkarılan 617 sayılı Kanun Hükmünde Kararname'nin 4 Ekim 2000 tarihinde Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmesiyle birlikte hizmet vermeye başlamıştı. Ancak İş-Kur'un yasal dayanağı olan 4588 sayılı Yetki Yasası'nın 5 Ekim 2000 tarihinde Anayasa Mahkemesi tarafından iptal edilmesi İş-Kur'u yasası olmayan bir kurum haline getirdi.

Böylece aradan yaklaşık 1.5 yıl geçmesine rağmen Türkiye İş Kurumu ile ilgili yeni bir yasal düzenlemenin yürürlüğe girmemesi işsizlik sigortasının geleceğini de tehlikeye sokuyor.

İşsizlik sigortasının yasası olmayan bir kurum tarafından uygulanması, primlerin toplanması ve ödeneklerin ödenmesi yine aynı kurum tarafından yapılması gelecekte önemli sorunların doğmasına neden olabileceği belirtiliyor.

Hazırlayan:
Haluk Şensu



DÜNYA SİLAHLANMAYA HIZ VERDİ

Uluslararası Barış Araştırmaları Enstitüsü'nün (SİPRİ), yayınladığı silahlanma raporununa göre, 2001 yılında silahlanma harcamaları dünya genelinde bir önceki yıla göre yüzde 2 oranında arttı. ABD'nin 281,4 milyar dolarla silahlanmaya en fazla para harcayan ülke olduğu belirtilen raporda, Türkiye 8,9 milyar dolarla 14. sırada yer alırken en fazla silah ithal eden ülkeler sıralamasında da 4. oldu. İlk 15 ülkenin silahlanmaya 614,7 milyar dolar harcadığı belirtilen raporda, dünyada silah yatırımlarına yapılan toplam harcama 772 milyar doları buldu.

Soğuk savaşın sona ermesinden sonra silahlanmaya ayrılan paranın uzunca süre azaldığı belirtilen raporda, 2001 ve ondan önceki 2 yılda silahlanmaya ayrılan paranın arttığına işaret edildi. Silahlanmaya giden bu harcamaların dünyadaki gayrisafi iç üretimin yüzde 2,6'sını oluşturduğu anlatılan rapora göre, bu da kişi başına 137 dolar harcandığı anlamına geliyor.

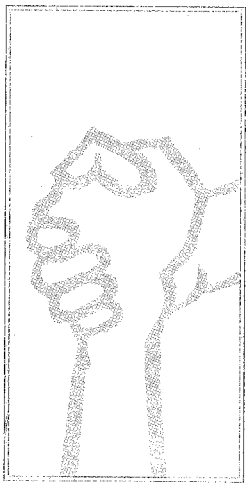
Rapora göre, silahlanma harcamaları 1987 ile 1989 arasında gerilemişti, ancak son 3 yılda yüzde 7 arttı.

Raporda, bu rakamların aslında düşük olduğu, çünkü 11 Eylül saldırılarından sonra hükümetlerin savunma bütçelerine yaptıkları eklerin ve "terörle mücadele nin hesaba dahil edilmediği belirtildi. SİPRİ raporunda, önümüzdeki yıllarda da askeri harcamaların artacağı tahmini dile getirildi ve bunda özellikle ABD'nin 11 Eylül'den sonraki "savaş ilanı nın etkili olacağı vurgulandı.

Rapordaki ilginç sonuçlardan biri de Rusya'nın geçen yıl silah satışında ABD'yi geride bırakması oldu. Rapora göre, Rusya, 2001 yılında 4 milyar 979 milyon dolarlık silah satışıyla ABD'nin önünde yer alırken, 1997-2001 arasındaki toplam silah satışında Amerikan silah sanayii dünya sıralamasında birinciydi.

En fazla silah ihraç eden ülkeler sıralamasında Rusya ve ABD'nin ardından Fransa, İngiltere ve Almanya geliyor.

Silahlanma harcamalarının bütün bölgelerde arttığına işaret edilen raporda, oran olarak en fazla artışın ise çelişkili biçimde, açlığın ve kıtlığın kol gezdiği Afrika kıtası olduğuna dikkat çekildi, Afrika'da bu oranın yüzde 31 olduğu kaydedildi. Bu oran Orta ve Doğu Avrupa'da yüzde 28, Güney Asya'da yüzde 26, Ortadoğu'da ise yüzde 25 oldu.



İTALYA'DA GENEL GREV

İtalya'da son 20 yılın en büyük grevi 16 Nisan da gerçekleştirildi. Hükümetin işten atmayı kolaylaştırmak amacıyla yasal düzenleme yapmaya çalışmasına karşı üç işçi konfederasyonunca düzenlenen genel greve, milyonlarca işçi ve emekçi katıldı.

Sabahın erken saatlerinden itibaren başlayan genel grev

nedeniyle, bütün kentlerde yaşam büyük ölçüde dururken hastanelerde ve sağlık kurumlarında yalnızca acil hastalara bakıldı.

Toplu taşım araçlarının çalışmadığı fabrıkaların, kamu dairelerinin ve okulların kapalı kaldığı genel grevde esnafın büyük bölümü de işçilere destek vermek üzere kepenklerini kapattı. Büyük mağazalar çalışanların grevde olması nedeniyle açılamadı.

Gazeteciler ve matbaalar ise grev günü az sayıda gazetenin çıkması için bir gün önce greve çıktılar.

Başta başkent Roma olmak üzere, ülkenin bütün kentlerinde greve çıkan işçi ve emekçiler, aynı zamanda alanlara da çıkarak tepkilerini dile getirdiler. Sendikaların verdiği bilgiye göre gösterilere bir milyondan fazla insan katıldı.

Genel grevi gerçekleştiren konfederasyonlardan biri olan CIGL Başkanı Sergio Cofferati, Florenz'deki gösteride yaptığı konuşmada, işçi atmayı kolaylaştıran yasanın çıkmasına kesin olarak izin vermeyeceklerini söyledi. Cofferati, Berlusconi hükümetinin yasayı ısrarla çıkartması karşısında eylemlerin süreceğini söyledi.

ICFTU: SENDİKALAR BÜYÜMELİ, ÖRGÜTLENMELİ

Her yıl dünya işçilerinin birlik, mücedele ve dayanışma günü 1 Mayıs nedeniyle, dünya işçilerine bir çağrı yayınlayan Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ICFTU) sendikal hakların küreselleşme ile tehdit altında tutulmaya çalışıldığını belirterek, sendikaların ve üyelerinin dünyanın her tarafında demokrasinin ve işçi haklarının koruyucusu olduğunu açıkladı.

ICFTU bildirisinde güçlenmek için örgütlenmenin önemine değinilerek "Bizim gücümüz sayımızdadır. Sendikalar etkili olmak istiyorsa, büyümeli ve örgütlenmelidir. Uluslararası sendikacılık ailesinin çabaları tek tek her bir sendikada güçlü ve sürekli yenilenen bir üyelikle desteklenmediği taktirde bir anlam ifade etmez. Sendikalar erkeklere ve kadınlara, yaşlılara ve gençlere erişerek onları öncelikle kendi işyerlerinde sendika üyesi olmanın gereliliğine ikna etmelidir" denildi.

ICFTU'nun 1 Mayıs Bildirisinde daha özetle şu noktalar vurgulandı:

"Sendikalar ve üyeleri, dünyanın her tarafında, demokrasinin ve işçi haklarının koruyucusudur.

Ne işverenler ve hatta ne de dünyanın her tarafında sendikalarda örgütlü olan kardeşleri onları gözardı edebilir.

Bu yıl dünyanın her tarafında daha önce benzeri görülmemiş sayıda işçi sokaklara çıkmıştır. Bu işçiler hükümetlerin işçi haklarını kısıtlama çabalarına karşı mücadele etmektedir.

Ekonominin kötü yönetimi herkesin yaşamını tehdit ettiğinde, seslerini yükseltenler bu işçilerdir.

İşçilerin talebi, küreselleşmenin güçlerinin denetim ve kontrol altına alınmasıdır.

(...)

Çalışan insanların birleşik sesi diğer herşeyden daha güçlüdür.

Binlerce ve hatta milyonlarca insan dayanışma içinde yanyana dur-

duğunda, ne hükümetler ne işverenler ve hatta ne de dünyanın her tarafında sendikalarda örgütlü olan kardeşleri onları gözardı edebilir.

Bu tehlikeli bölgelerin dışında olacak kadar şanslı işçiler bile tehlikelerle ya da zorluklarla karşı karşıya bulunan bu geniş ailenin parçasıdırlar.

Bu işçiler de sıkıntılı dönemlerde destek sağlayarak ve dayanışma içine girerek bu sürece katılabilirler ve katılırlar.

Örneğin dünyanın her tarafındaki işçilerin Ortadoğu'da barış çağrılarına yürekten katılmalarının nedeni budur.

Her biçimiyle bu dayanışmanın değeri ölçülemez.

Uluslararası sendikal örgütlerin ya da ulusal sendikal merkezlerin önderleri sendikacıların yargılanmalarını izlemek ya da arkadaşları adına yetkililere müdahale edebilmek için binlerce kilometre yol giderler.

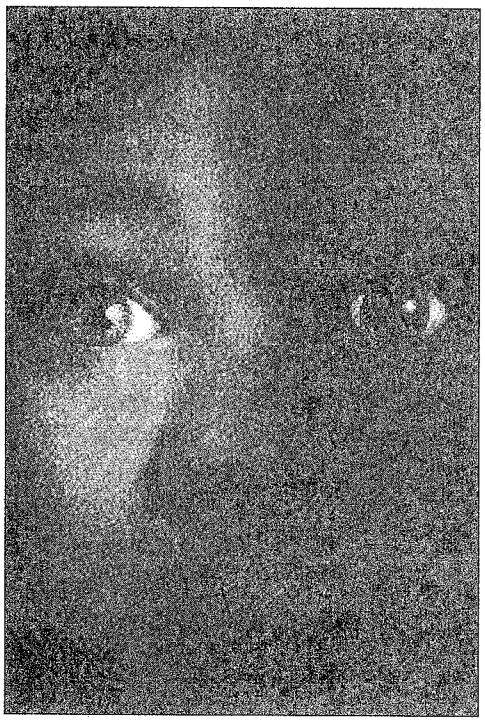
Sendika üyeleri küresel ölçekte düzenlenmiş eylem günlerine katılırlar.

Tek tek üyeler uluslararası düzeydeki çağrılara yanıt vererek protesto mektupları kaleme alırlar. Dayanışma her düzeyde etkili olur.

Uluslararası sendikacılık hareketinde Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu ICFTU ve onun küresel sendikacılık hareketindeki müttefikleri bu dayanışmayı teşvik eder.

Hükümetlerin ve işverenlerin uyguladıkları sendikal hak ihlallerini protesto ederiz.

Bizim yaşamı-



DİKKAT TEHLİKE: IRKÇILIK!

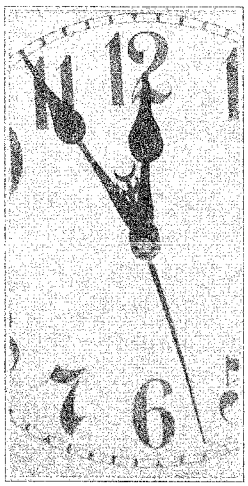
"Irk ayrımı; siyasal, ekonomik, toplumsal, kültürel ya da kamusal yaşamın herhangi bir alanında insan hakları ve temel özgürlüklerin eşit bir biçimde tanınmasını, kullanılmasını ya da bunlardan yararlanılmasını ortadan kaldıracak ya da tehlikeye sokacak bir amaca yönelik olan ya da bir etkisi bulunan, ırk, renk, doğum, ulusal ya da etnik kökene dayanan herhangi bir fark gözetme, yararlandırmama, sınırlama ya da öncelik tanıma durumudur."

Yukarıdaki tanım, Birleşmiş Milletler Her Türlü Irk Ayrımının Kaldırılması Hakkında Uluslararası Sözleşme'nin ırk ayrımı üzerine yaptığı tanımdır.

Irkçılığa karşı uluslararası önlemleri içeren bu Sözleşmeyi, uzun zamandır imzalamayan Türkiye kısa süre önce imzaladı.

mıza ilişkin olarak konmuş standartları belirleyen küresel ölçekteki siyasal organlarda işçileri biz temsil ederiz.

Milyonlarca çalışan insan adına dünyanın en yoksul ülkelerinden en zengin ülkelerine kadar işçilerin ve ailelerinin küreselleşme nedeniyle maruz kaldıkları acı verici etkilerle mücadele etmenin yollarını öneririz."



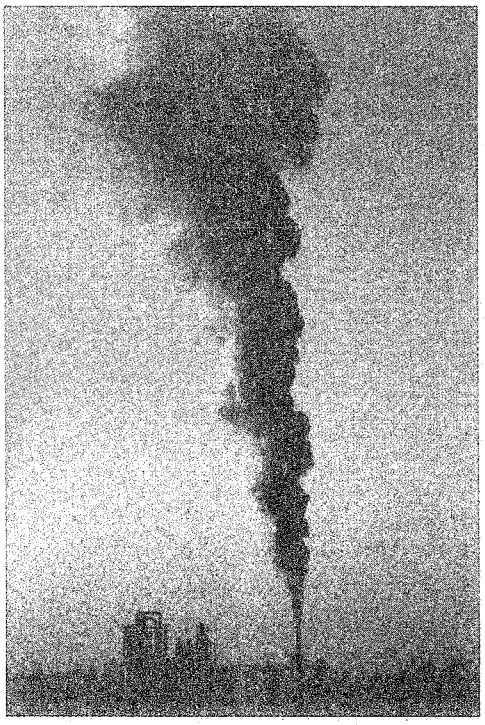
AB'DE ÇALIŞMA SÜRESİ UZAYACAK MI?

Avrupa Birliği'ne üye ve aday ülkelerin liderlerinin katıldığı Barcelona Zirvesi'nde, çalışma süresinin yakın gelecekte uzatılması yönünde bir karar alındı.

16 Martta sona eren Barcelona zirvesi sonunda yayınlanan ortak bildirinde, AB'deki emeklilik yaşının 2010 yılına dek 58'den 65'e çıkarılması hedefine yer verildi.

Ancak bu durumun Avrupa sendikalarının büyük tepkilerine yol açacağı belirtiliyor. Çünkü AB, şu anda bir "saatli bombaya dönüşen emeklilik sorununu çözmek için aynı anda hem emeklilik yaşını yükseltmeyi, hem de toplam istihdamı artırmayı hedefliyor.

Daha fazla insanın daha uzun yıllar çalışması biçiminde özetlenebilecek formüle göre, nüfus artış hızı sıfıra yak-



DAHA NE OLSUN?

-Dünya nüfusunun yüzde 40'ı su sıkıntısı içinde yaşıyor. Su sıkıntısı çekenlerin sayısı bir milyarı aşıyor ve bu rakam 2025 yılında 3.5 milyara çıkacak.

-Küresel ısınma sonucu deniz seviyesinde yükselme gözlemleniyor.

-Çok sayıda bitki ve hayvan türü yok olma tehditi ile karşı karşıya bulunmaktadır.

-Dünya ormanlarının yüzde 2.4'ü 1990'lı yıllarda tahrip edilirken yok olan orman alanı Venezüalla'nın yüzölçümüne eşittir.

-Çevre sorunlarından kaynaklanan ölümler, özellikle gelişmekte olan ülkelerde artıyor.

-Her yıl kirli suların taşıdığı mikroplar sonucu 2.2 milyon insan ölüyor.

Tüm bunlar çevre konusunda daha fazla duyarlı olmamız gerektiğini artık kanıtlamıyor mu?

laşan Birlik içinde işgücünün artırılabilmesi için daha fazla kadının çalışma hayatına katılmasının teşvik edilmesi öngörülüyor.

BM: MİLYONLARCA ÇOCUK KÖTÜ KOŞULLARDA...

Birleşmiş Milletler, tarihinde ilk kez, sadece çocuklarla ilgili konuların ele alınacağı özel bir oturum düzenlerken, dünyada 246 milyon çocuk işçinin çalıştırıldığı ve 1 milyon 800 bin kız ve erkek çocuğun da pornografiye alet edildiği bildirildi.

Daha önce 19-21 Eylül 2001 tarihlerinde yapılması öngörülen, ancak 11 Eylül terörist saldırıları nedeniyle ertelenen BM Genel Kurulu Çocuk Özel Oturumu, 8 Mayıs'ta başladı. 191 ülke temsilcilerinin katılımıyla başlayacak toplantılar öncesinde Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve UNICEF'in düzenlediği bir basın toplantısında dünyada 246 milyon çocuğun işçi olarak çalıştığı bildirildi.

Birleşmiş Milletler Örgütü organlarının hazırladığı raporlarda şu konular yer alıyor:

-Dünyada 5 ile 17 yaş arasında her 8 çocuktan biri fiziksel, ruhsal zararlar kapsayan işlerde çalışıyorlar. Brezilya, Kenya ve Meksika'da kakao, kahve, pamuk, lastik, çay gibi sanayilerde çalışan işçilerin yüzde 30'u 15 yaşın altında çocuklar.

-Bangladeş, Hindistan, Pakistan, Filipinler gibi yoksul ülkelerde çocukları aileleri okuldan alıp bir doların altında yevmiye ile çalıştıracaklan işlere gönderiyorlar.

-ABD'de çiftliklerde yasa dışı çalıştırılan 14-17 yaş arası çocuk sayısı 126 bin. Modern tarım sektöründe ölümle sonuçlanan kazalarda çocukların yüzdesi 42.7.

-İç savaşlarda çarpışan çocukların sayısı 300 bin. 600 bin çocuk kaçakçılık ve ağır suçlara zorlanıyor.

SAĞLIK ÇALIŞANLARINA ŞİDDET EVRENSEL NİTELİKTE

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Kamu Çalışanları Sendikaları Federasyonu (PSI) sağlık sektöründe çalışan beyaz ve mavi yakalılara karşı şiddet eylemlerinin tüm dünyada önemli bir sorun olduğunu açıkladı.

Çalışma hayatında şiddetin; "**Kişinin çalışma esnasında fiziksel saldırı, tehdit ve var olan durumunu kötüye kullanmaya yönelik davranışlara maruz kaldığı durumlardır. Bu durum kişinin ikametgahı ile işyeri arasında gerçekleşir. Bedensel bütünlüğüne, sağlığına ve güvenliğine açık veya üstü kapalı bir tehdit içerir**" diye tanımlandığı açıklamada, şiddetin evrensel bir nitelik taşıdığı belirtildi. Şiddet uygulamalarına karşı ortak bir tutum alınması gerektiğinin belirtildiği açıklamada şu noktalar üzerinde duruldu:

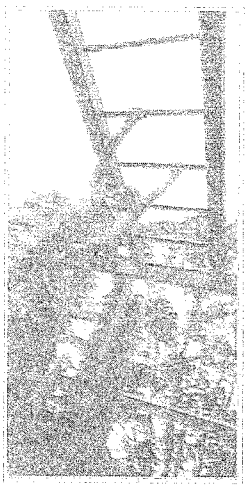
-"**Taşınan riskler değişse bile, şiddet kadın-erkek,**

tüm sağlık personeline yönelmektedir. Araştırma, yapılan bütün ülkelerde, ambulans personelinin de bu şiddete maruz kaldığı göstermektedir. Tüm anketlerin gösterdiği gibi doktorlar ve hemşireler de aynı durumla yüz yüzedirler.

-"İnceleme, bu sıklıkta karşılaşılan şiddet eylemlerinin sağlık hizmetlerinin kalitesinin bozulması, sağlık personelinin görevlerini terk etmesi gibi sağlık sektörünün sunumu ile ilgili olumsuz sonuçları doğurduğuna dikkati çekmiştir. Bu durum, kamuya sunulan sağlık hizmetlerini azaltıp, bu hizmetlerin bedellerinin artmasına neden olabilir. Gelişmekte olan ülkelerde, eğer sağlık personelinin şiddete maruz kalması, onların sağlık sektöründeki işlerini terk etmelerini gerektirirse, bu onlar için büyük bir tehdit oluşturur."

-"İnceleme, çalışma hayatındaki şiddeti belirginleştirmek için kullanılan tanımları doğrulamıştır. Veriler, tüm bu hallerde, sağlık sektörünün birinci sırada olduğunu göstermektedir. Yayınlanmamış bu çalışma durumlar ve meslekler hakkında tek bir perspektif ortaya koymakta ve hedeflenmiş müdahaleleri gerçekleştirmeyi amaçlamaktadır."

-"Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Uluslararası Hemşireler Birliği (ICN), Dünya Sağlık Örgütü (WHO) ve Uluslararası Kamu Çalışanları Sendikaları Federasyonu (PSI) ortaklaşa gerçekleştirdiği program koruyucu, düzeltici, katılımcı ve sistematik bir yaklaşım ile kaleme alınmıştır. Bu program olayı tanımak, riskleri değerlendirmek, duruma müdahale etmek, onu gözetlemek ve değerlendirmek için stratejiler sunmaktadır. Tavsiyeleri de gözönünde bulundurmak için talimatlar gözden geçirilecek ve önümüzdeki haftalarda yayınlanacaktır."



DSÖ: SAĞLIK İÇİN HAREKET ET

Her yıl 7 Nisan Dünya Sağlık Günü nedeniyle farklı bir temayı öne çıkaran Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ) 2002 yılında "Sağlık İçin Hareket Et" temasını öne çıkardı.

Hareket etmenin insan sağlığı için çok önemli olduğunun belirtildiği DSÖ açıklamalarında ve yayınlarında hareketsiz kalmanın günümüzde önemli bir sorun olduğu ve kimi hastalıkları koşullandığı belirtildi.

Dünya Sağlık Günü nedeniyle yayınlanan DSÖ broşüründe ise şu noktalar vurgulanıyor:

"Fiziksel aktivite hemen hemen her yerde yapılabilir ve donanım gerektirmez. Merdiven çıkmak gibi poşet, odun, kitap ya da çocuk taşımak tamamlayıcı fiziksel aktivitelerdir. Pek çok şehirde yürümek, koşmak ve oyun oynamak için uygun parklar, dalgakıranlar ve diğer yürüyüş yolları vardır."

"Sağlığınızı korumanız ve geliştirmeniz için günlük en azından otuz dakikalık fiziksel aktivite tavsiye ediliyor. Aynı zamanda, aktivite gün içine yayılabilir: günde üç kere on dakikalık hızlı yürüyüş ya da günde 20 dakikalık ve 10 dakikalık akşam yürüyüşü yapılabilir.

"Son çalışmalar dünyadaki çocukların özellikle de şehirde yaşayanların giderek pasifleşmeye başladığını göstermektedir. Fiziksel eğitime harcanan zaman ve kaynak kesiliyor. Bilgisayar oyunları ve televizyon fiziksel aktivite ile geçen zamanın yerini alıyor. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan pek çok ülkede gençlerin üçte ikiden fazlasının yeterince aktif olmadığı tahmin edilmektedir. Çocuklardaki yetersiz fiziksel aktivitenin yaşam boyu süren sonuçları olabilir.

"Düzenli fiziksel aktivite genç insanlara önemli fiziksel, zihinsel ve sosyal sağlık faydaları sağlar. Aktif olmak gençlerin ve çocukların kas uyumunu geliştirmelerine, sağlıklı kemikleri, kasları ve eklemleri korumalarına, kilolarını korumalarına, aşırı kiloları vermelerine ve kalp ve bağırsakların işlevlerini geliştirmesine yardım eder."

"Fiziksel aktivite ihtiyacı ölüm, hastalık ve sakatlığın temel nedenidir. Risk faktörleri hakkındaki DSÖ çalışmasının ilk verileri akla şunu getiriyor ki; hareketsizlik ya da pasif yaşam tarzı ölüm ve sakatlığın on temel küresel nedeninden biridir. Dünyadaki ülkelerde gençlerin % 60 ve % 85'i sağlıklarını korumak için yeterince aktif değildir. Pasif yaşam tarzı ölümün bütün nedenlerini arttırır, kardiyovasküler hastalıklar, diyabet ve şişmanlık riskini ikiye katlar, kolon kanseri, yüksek kan basıncı, ostorepoz, depresyon ve endişe riskini epeyce arttırır.

"Gelişmekte olan ülkelerin hızla büyüyen şehirlerinde kalabalık, fakirlik, suç,

YETER!.. FİLİSTİN'E DOKUNMA...

Özellikle son dönemde binlerce masum insanın katili olarak görülen İsrail Başbakanı Şaron'un bölgede sivil halka dönük olarak gerçekleştirdiği eylemler, tüm dünya kamuoyunun büyük tepkisini çekmeye devam ediyor.

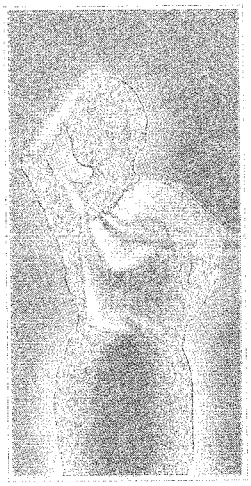
Çünkü Şaron'un sivil halka ve başta Filistin lideri Yaser Arafat'a ve yasal Filistin yöneticilerine dönük şiddet ve terörü bitmek bilmiyor.

Çünkü Şaron hemen tüm Filistin kentlerinde evleri bastırıyor, aratıyor, şiddet uygulatıyor ve bazen de masum insanları öldürtüyor.

Bu saldırgan tutum başta sendikacılar olmak üzere tüm dünya barışseverlerini tedirgin ediyor. Filistin sendikaları saldırganlığı protesto ediyor, kınıyor. Bu konuda ki duyarlılık daha da gelişmeli ve tüm dünyayı sarmalı, Filistin halkı özgür ve mutlu olmalıdır.

trafik, kötü hava, park, yürüyüş yolu, spor ve eğlence olanakları ihtiyacı ve diğer güvenli alanlara duyulan ihtiyaç fiziksel aktiviteyi güçleştirmektedir."

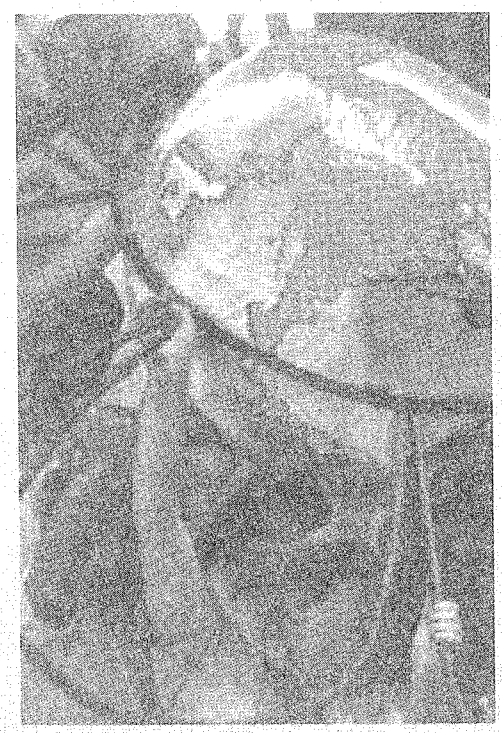
"Düşük ve orta seviyeli ülkeler bu hastalıklar ve gelişmekte olan ülkelerde meydana gelen toplam ölümlerin % 77'sine neden olan diğer tedavisi imkansız hastalıkların büyük etkilerinden şikayetçilerdir."



İŞYERİNDE CİNSEL TACİZİN YENİ TANIMI

Avrupa Konseyi ve Avrupa Parlamentosu, kadın ve erkekler için eşit muamele ile ilgili bir yönerge üzerinde anlaşmaya varırken işyerinde cinsel taciz kavramına yeni bir tanımlama da getirdi. Avrupa Sosyal Gündemi'nde yer alan eşit muamele ilkeleri ve bu konuda son 25 yıldır Adalet Divanı'nca üretilmiş içtihat temelinde düzenlenen bu yönetmelik ile doğrudan ve dolaylı ayrımcılığın belirleyici unsurlarından biri olan cinsel taciz kavramı ilk kez tanımlanmış oldu.

Cinsel taciz, "özellikle aşağılayıcı, düşmanca, husumet yaratıcı veya incitici bir ortam yaratarak, her türlü istenmeyen sözlü, sözsüz ya da fiziksel cinsel eylemin bir kişinin onurunun kırılmasına ya da bu etkiyi yaratmasına neden olması" du-



DÜNDEN GELEN BİR UYARI

"Geniş ailenin istikrarlı bir biçimde yok olmaya başlamasıyla birlikte, sendikalar toplumsal ve ekonomik güvence ağı oluşturmak açısından, çalışanlara ve özellikle de kadınlara iş ile aile sorumluluklarının bütünleşmesiyle oluşan stresin ve gerilimin azaltılması konusunda nasıl yardımcı olunacağı konusuna odaklaşmalıdır. Örneğin okul öncesi çocuk bakımı, evde yaşlı ve engelli bakımı, sendikalar için temel ilgi alanı oluşturması gereken önemli sorunlardır. Genç işçilerin sendikal örgütlülüğünün giderek azalması da, ciddi bir konudur.

Sendikalar bu işçilere ulaşmak ve istihdam, eğitim ve öğrenim, gelir ve çalışma koşulları alanlarındaki özgün sorunlarına sahip çıkmak için, daha etkili yollar bulmalıdır."

(ICFTU, 17. Dünya Genel Kurulu Raporu'ndan, Sendikal Notlar, Ağustos 2000)

rumu olarak tanımlandı.

Yeni Yönetmelikle birlikte işverenler, cinsel tacize karşı önleyici tedbirler geliştirecekler ve bir işletme içindeki her çalışana düzenli olarak "eşitlik" raporu verecekler. 2005'te bağlayıcı bir hukuksal belge haline gelecek olan Yönetmelik, bu konuda 1976 yılında yayınlanmış olan "İşyerinde Eşitlik" yönetmeliğine yeni düzenlemeler getiriyor.

Cinsel tacizin ilk kez tanımlanmış olmasının yanı sıra getirilen diğer bazı değişiklikler ise şöyle:

-Yeni doğmuş çocuklarına bakabilmeleri için kadın-erkek ebeveynlere iş garantisinin sağlanması,

-Fırsat eşitliğinin sağlanması için üye ülkelerde özel yetkilerle donatılmış ajansların kurulması,

-Cinsel taciz başta olmak üzere her türlü ayrımcılığa karşı önleyici tedbirlerin geliştirilmesi ve bunun yanı sıra işletme bazında çalışanların erişimine açık eşitlik planlarının oluşturulması.

MESLEK HASTALIKLARI VE YASAL DÜZENLEMELER

Av. Murat Üzveri

Yapılan işle sağlık arasında bir neden–sonuç ilişkisinin varlığının çok eski çağlara kadar uzandığı hatta M.Ö 5. Yüzyılda yaşayan Hippocrates'in "kurşun zehirlenmelerinin klinik özelliklerini" (1) tanımladığı bilinmekteyse de meslek hastalığının bir "kavram" olarak kabul edilmesi, oldukça uzun ve sancılı bir süreç sonunda olanaklı olabilmiştir. "Meslek Hastalığı" kavramının hukuki düzenlemelerin konusunu oluşturması ise ancak sanayi devrimini takip eden sefalet yıllarının sonunda işçilerin vermiş olduğu mücadelerle gerçekleşmiştir.

Meslek hastalığının tarihsel gelişiminin izlenmesi sadece nostaljik açıdan önemli değildir. İşgücünün metalaşmasıyla birlikte insan yaşamı ve maliyet ikilemi de ortaya çıkmıştır. Meslek hastalığı kavramının tarihsel gelişimi bize soruna maliyet açısından yaklaşanların maliyet kaygısına binlerce yaşamı nasıl feda ettiklerini göstermesi açısından oldukça öğreticidir.

Aslında bu anlayışın günümüzde de çok fazla değiştiği söylenemez. Bugün de maliyet kaygısına insan yaşamı feda edilebilmekte, işveren çevreleri her sosyal ilerlemeye maliyet kaygısıyla, üstelik de daha da ısrarlı bir şekilde karşı çıkmaya devam etmektedirler. Sadece kullanılan sözcükler değişmiş ana öz ise değişmemiştir. Bugün de küreselleşmeye yollama yaparak ele alınan her yazıda, küreselleşmenin rekabeti ön plana çıkardığı, rekabetin ise ürün çeşitliliği, kalite ve ucuzluk eksenine oturtarak, kendisini dayattığı ileri sürülmekte, sosyal korumanın somut ifadesi olan tüm koruyucu mevzuat esneklik başlığı altında yeniden sorgulanmaktadır.

Bu durumu yadırgamamak da gerekmektedir. Endüstrileşmenin tarihi boyunca, çocuk ve kadın işçilerin madenlerde çalışmasının önlenmesi, çalışma saatlerinin düşürülmesi, hekimlerin hastalarına ne iş yaptıklarını sormaları dahi işverenlerin "batarız, yok oluruz, biz yok olursak işçiler de işsiz, aç kalırlar!" feryatlarıyla karşılanmıştır. Nitekim; işçi sağlığı iş güvenliğinin babası olarak kabul edilen Bernardino Ramazzini ilk meslek hastalığı kitabını yazma nedenini şöyle açıklıyor:

"Bu kitabı yazmamın nedeni bir rastlantı ve bir gözlemdir. Yaşadığım şehir oldukça kalabalık olup binalar birbirlerine yakın ve yüksektirler. Evden çıkan atıkların toplandığı çukurların her üç yılda bir boşaltılması gerekir. Oturduğum evin çukurunu boşaltıp temizleme işini yapan kişi öyle hızlı ve hırslı çalışıyordu ki dayanamayıp 'neden bu kadar hızlı çalışıyorsun, biraz daha yavaş çalış ve yorulma' dedim. O anda başını yukarıya kaldırıp kanlı, kızarmış ve kısık gözleri ile bana baktı.

-Bu işte üç dört saat kalan neden bu kadar hızlı çalıştığımı anlar. Daha fazla burada kalsam kör ola-

cağım, o yüzden işimi bitireyim, evime koşup, gözlerimi yıkamak ve karanlık bir odaya kapanmak istiyorum, dedi.

Bu cevaptan sonra şehri dolaşırken fazla sayıda kör insanlara rastladım. Kendilerine sorduğum zaman hepsinin daha önce aynı işi yapan kimseler olduğunu gördüm. Bu rastlantı nedeni ile bütün çalışanların sağlık durumlarını incelemek istedim."

Ramazzini, bir kimsenin yaptığı işle sağlık durumu arasındaki ilişkiyi o derece açık ve kesin olarak görmüştür ki, kitabında hekimlerin hastalarına muayene esnasında sordukları klasik sorular içine mesleklerine ilişkin sorular sorulması gereğini yazmıştır:

"Hastayı ilk defa muayene edecek olan hekim, hastadan ve orada bulunanlardan bazı şeyler öğrenmelidir. Bunu büyük Hocamız Hippocrates "Hastalıklar" adlı kitabında, yazar ve bir hastanın evine gittiğinizde nasıl sancı çektiğini, bu sancıların sebebini, kaç gündür hasta olduğunu, apteste çıkıp çıkmadığını, hangi yiyecekleri yediğini sormalısın der. Bunlara ben bir soru daha ilave edebilirim: Ne iş yapıyorsun? Bu soru hastalığın nedenini bulabilmek için kaçınılmaz bir sorudur. Ancak günlük hekimlikte, bu çok önemli noktaya hiç önem verilmediği veya hekimin hastanın mesleğini bilse dahi buna aldırış etmediğini görmekteyim."

Ancak Ramazzini'nin bu açık çabalarına rağmen görüşleri fazla bir yankı uyandırmamış ve hatta zamanında tek kalmıştır. Bunu şöyle yazar:

"Hayret ve tereddüt ediyorum. Acaba, ilaç ve sinameki kokan muayenehane ve eczanelerde oturan bu azametli ve şık görüntülü doktorların burnuna işyerlerindeki pis kokulu şeyleri mi soksam, yoksa onları bu çukurları gömmeye mi devam etsem?" (2)

Özellikle 2. Dünya Savaşı sonrasında tıbbi teknoloji ve teşhis yöntemlerinde inanılmaz bir gelişme yaşanmış, ancak bu gelişme meslek hastalıklarının tespiti alanına yansımamıştır.

Bu durum karşısında günümüz tıpçılarının kendilerini Ramazzini'nin cesaretini ölçü olarak sorgulamaları gerektiğini söylemek sanırım bir abartı olmayacaktır.

MESLEK HASTALIKLARINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER

I. Dünyada meslek hastalıklarına ilişkin yasal düzenlemeler

Çalışanların çalışma koşullarını yasalarla belirleme çabalarına ilk olarak endüstri devrimini başlatan İngiltere'de , çocuk işçiler, kadın işçiler, belirli işkolunda çalışanlar için çıkartılan yasalarda rastlıyoruz.

1807 yılında İngiltere'de çıkartı-

lan "Çırakların Sağlığı ve Güvenliği Yasası", 1810 yılında Fransa'da çıkan "İmparator Kararnamesi" ve 1840 tarihli İş Mevzuatı, 1834 Almanya'da, 1877 İsviçre'de benzer yasalar, 1883'te Avusturya–Macaristan İmparatorluğunda, fabrikaların tıbbi denetimini içeren yasaların çıkartılması ve 1888'de sağlık sigortasının kurulması (3), 1883 tarihli İtalyan, 1884 Alman, 1894 Norveç, 1897 İngiliz, 1898 Fransız ve Danimarka, 1903 Belçika ve Hollanda Yasaları (4) Avrupa'daki bu alanda öncü olarak nitelendirilecek yasalardır.

Bu öncü yasaları özellikle II. Dünya Savaşı sonrasında hızlanan düzenlemeler izlemiştir. İngiltere'de çalışma yaşamını düzenleyen çeşitli yasalar 1961 yılında "Fabrikalar Yasasında" birleştirilirken, 1974 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası, 1975 yılında Cinsiyet Ayrımı Yasası çıkartılmıştır (5).

Avrupa'da ilk işçi sigortalarını başlatan ülke olan Almanya'da ise 1973 yılında çıkartılan işyeri hekimleri, iş güvenliği mühendis ve uzmanları hakkında yasayla denetim sistemi güçlendirilmiştir (6).

ABD'de 1935 tarihinde yürürlüğe giren (Social Securty Act) ve "Sosyal Güvenliğin ilk ortaya çıkış ve hukuk düzeni tarafından benimsenmesinin simgesi olarak değerlendirilen (7) yasadan sonra 1970 yılında kabul edilen "Çalışma Güvenliği ve Sağlığı Yasası" en önemli adım olarak kabul edilmektedir (8).

II. Türkiye'de meslek hastalıklarına ilişkin yasal düzenlemeler

Ülkemizde çalışma koşullarını düzenleyen ilk yasal düzenlemeler 1865 yılında çıkartılan Dilaver Paşa Nizamnamesi ve 1869 yılında çıkartılan Maadin Nizamnamesidir.

Bu iki yasal düzenlemeyi Kurtuluş Savaşı sürerken 1921 tarihinde çıkartılan "Zonguldak ve Ereğli Havza–i Fahmiyesinde Mevcut Kömür Tozlarının Amele Menafi–i Umumiyesine Olarak Füruhtuna Dair Kanun" ile "Ereğli Havza–i Fahmiyesi Maden Amelelerinin Hukukuna Müteallik Kanun" (9) izlemiştir.

Cumhuriyet Döneminde ise İşçi Sağlığı İş Güvenliği'ne ilişkin ilk kararlara 1. İzmir İktisat Kongresinde rastlıyoruz. Ancak anılan bu kararların hiçbirisi yaşama geçirilmeden Takrir–i Sükun Yasası'nın kurbanı olmuştur. Yasal düzenleme olarak 1926 yılında çıkartılan Borçlar Kanunu, 1930 tarihli Belediyeler ve yine 1930 yılında çıkartılan Umumi Hıfzıssıha Kanunu ve 1936 yılında çıkartılan 3008 sayılı İş Yasası'nı sayabiliriz.

3008 Sayılı İş Yasası "iş kazaları ve meslek hastalıklarını" sosyal koruma sağlanarak riskler arasında (10) saymasına karşın, öngörmüş olduğu koruma sistemi yaşama geçememiştir.

Somut adım olarak nitelendirilebilecek bir gelişmenin yaşanması için ise 1945 yılının beklenmesi ge-

rekmiştir. 1945 yılında İş Kazaları, Meslek Hastalıkları ve Analık Sigortası Yasası çıkartılmıştır.

1971 yılında yürürlüğe giren ve halen uygulanmakta olan 1475 Sayılı İş Yasası, 506 Sayılı SSK Yasası ve 1973 yılında çıkartılan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü, bugünkü uygulamayı şekillendiren temel yasal düzenlemelerdir.

MESLEK HASTALIKLARINA İLİŞKİN YASAL DÜZENLEMELER VAR OLAN DURUM VE ULUSLARARASI HUKUK

I. Meslek hastalıklarına ilişkin yasal düzenlemeler

Gerçekten de meslek hastalığı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 11. maddesinde tanımlanmıştır. Aynı yasanın 18. maddesi ve Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü, meslek hastalığının nasıl tespit edileceğini belirlemiş, meslek hastalığına yakalanan işçiye yapılacak yardımlar yine 506 sayılı yasada düzenlenmiştir.

Meslek hastalıklarının önlenmesi için alınması gereken önlemler ise 1475 sayılı İş Yasası'nın 73. maddesi ve bu maddeye göre çıkartılan İşçi sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü başta olmak üzere çıkartılan tüzüklerde belirlenmiş, meslek hastalığı nedeniyle iş kaybına uğrayan, sakat kalan ya da ölen işçi veya ölümü halinde mirasçılara ödenecek tazminatın ve sorumluluğun esasları ise Borçlar Yasası'nda düzenlenmiştir.

Ülkemizdeki yasal düzenlemelerdeki bu dağınıklık, çalışanların haklarını kolayca görmelerini bir yana bırakın, bu alanda çalışanlar için dahi işin içerisinde çıkılması zor, korkutucu bir alan haline dönüşmüş, ilgili yasa ya da tüzüğe ulaşmak dahi başlı başına bir uzmanlık haline gelmiştir.

Oysa örnekleri ABD ve İngiltere de görüldüğü gibi dünyada genel eğilim, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin dağınık yasal düzenlemelerin, kolayca anlaşılacak bir şekilde düzenli bir sistematiğe göre düzenlenen tek bir yasada toplanmasıdır. Bu toplamayı ABD, 1970 yılında çıkardığı "İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yasası" ile İngiltere ise 1974 yılında İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile yapmıştır (11).

II-Meslek hastalıklarının tespitine ilişkin var olan yasal düzenlemeler

Meslek hastalığı 506 sayılı yasanın 11/B. maddesinde; "Meslek hastalığı, sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık sakatlık veya ruhi ârıza halleridir" sözleriyle tanımlamış, hangi hastalıkların meslek hastalığı sayılacağı ise bu maddeye dayanılarak çıkartılan Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünü'ne ekli listede de tek tek sıralanmıştır (12).

Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nde Meslek Hastalıkları şu beş ana gurup altında toplamıştır:

-(A) Grubu Kimyasal Maddelerle Olan Meslek Hastalıkları,

-(B) Grubu Mesleki Deri Hastalıkları,

-(C) Gurubu Pnömokonyozlar Ve Diğer Mesleki Solunum Sistemi Hastalıkları,

-(D) Grubu Mesleki Bulaşıcı Hastalıklar,

-(E) Grubu Fizik Etkenlerle Olan Meslek Hastalıkları olmak üzere.

11/B maddesine göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanacaktır. 506 sayılı Yasanın "Meslek Hastalığının Tespiti" başlıklı 18. maddesine göre ise; "Meslek hastalığı halinde, bu Kanunda yazılı yardımlardan yararlanmak için, sigortalının çalıştığı işte meslek hastalığına tutulduğunun hekim raporu ile tespit edilmesi gereklidir. Meslek hastalığı, sigortalı olarak çalıştığı ve böyle bir hastalığa sebep olacak işten ayrıldıktan sonra meydana çıkmış ise, sigortalının, bu Kanunla sağlanan yardımlardan yararlanabilmesi için, eski işinden fiilen ayrılmasıyla hastalığın meydana çıkması arasında bu hastalık için Tüzükte belirtilen süreden daha uzun bir zamanın geçmemiş olması şarttır."

Ancak Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğünün 63. maddesine göre; "Herhangi bir meslek hastalığının klinik ve laboratuvar bulgularıyla kesinleştiği ve meslek hastalığına yol açan etkenin, işyeri incelenmesiyle kanıtlandığı hallerde, meslek hastalıkları listesindeki yükümlülük süresi aşılmış olsa bile, söz konusu hastalık, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir."

Aynı Tüzüğün 65. maddesi ise bulaşıcı hastalıklara ilişkin olarak özel bir düzenleme yaparak şu hükümler getirilmiştir:

"Meslek hastalıkları listesinin D grubunda yeralan bulaşıcı hastalıkların, görülen işin gereği olarak veya işyerinin özel koşullarının etkisiyle oluşması ve enfeksiyonun laboratuvar bulguları ile de kanıtlanması gereklidir.

Meslek hastalıkları listelerinde yer almayan ve fakat görülen iş ve görev icabı olarak alındığı kesin olarak tespit edilen diğer enfeksiyon hastalıkları da meslek hastalığı sayılır. Bu husustaki teşhisin laboratuvar deneyleriyle teyit edilmesi gereklidir. Hastalığın azami kuluçka süresi yükümlülük süresi olarak kabul edilir."

Buna göre bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespiti için şu beş yol izlenebilir.

1-İşyeri hekimi, yaptığı kontroller sırasında meslek hastalığı teşhisi koyabilir,

2-İşçi, işyeri hekiminin şüphesi üzerine onun tarafından ya da kendiliğinden SSK hastanelerine muayeneye gider, orada yapılan muayeneler sonucunda kendisine meslek hastalığı teşhisi konulabilir.

3-İşçi ya işyeri hekimi ya da SSK hastaneleri tarafından, Meslek Hastalıkları Hastaneleri'ne gönderilir ve burada kendisine meslek hastalığı teşhisi konulabilir. Eğer SSK hastaneleri ya da meslek hastalıkları hastaneleri işçiye meslek hastalığı teşhisi koymadıysa, bunların kararlarına karşı bir yıl içinde SSK Yüksek Sağlık Kurulu'na itiraz edebilir.

4-Bu kurumlar dışında bir hekim tarafından da işçiye meslek hastalığı teşhisi konulabilir. Ancak bu durumda işçi Sosyal Sigortalar Kanunu'nun meslek hastalığı halinde işçiye sağladığı yardımlardan yararlanmak ve tazminat davası açmak isterse; SSK'nun 30.maddesine göre durumu en yakın SSK Bölge Müdürlüğüne ihbar etmelidir.

5-Açılacak bir dava sonucunda da bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığına karar verilebilir. Ancak dava açılmadan önce mutlaka, SSK Yüksek Sağlık Kuruluna itiraz yolunun denenmesi gereklidir (13)."

Yargıtay'a göre de "506 sayılı Kanunun 11/B maddesinde meslek hastalığı yönünden yapılan tanım ve unsurlara göre; meslek hastalığından söz edilebilmesi için;

"Öncelikle sigortalıda saptanmış hastalık, sakatlık veya ruhi arızaların ya sigortalının çalıştırıldığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları sonucu meydana gelmesi gerekir.

"Bundan başka, sigortalıdaki hastalık ile sözü edilen nedenler arasında uygun neden-sonuç bağı bulunmalıdır. Açıkçası hastalığın işyerindeki belirli zararlı etkenlerin sonucu doğmuş olması ön koşuldur.

Giderek işbu uygun neden-sonuç bağlantısının var ya da yok oluşu, Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'ne ekli listelere göre saptanacaktır ki Sosyal Sigorta Sağlık İşlemleri Tüzüğü'nün 64. maddesine göre meslek hastalıklarını oluşturan zararlı ajanlar gruplandırılarak 5 listede toplanmıştır. Giderek her listenin sol kolonunda zararlı ajanın meydana getirdiği hastalıklar ve belirtiler, orta kolonda yükümlülük süresi, sağ kolonda ise meslek hastalığının görüldüğü başlıca iş ve meslekler yer almaktadır. Bu çevrede, listedeki hastalık ve belirtiler görülen sigortalı, şayet listenin sağ kolonunda belirtilen işlerde çalışmıyorsa, sigortalının çalıştığı iş ile hastalık arasında uygun neden sonuç bağlantısı bulunmadığı için hastalığın meslek hastalığı sayılması mümkün olmayacaktır (14).

Meslek hastalığının nasıl tespit edileceğini açıkladığı bir diğer kararında Yargıtay yapılması gerekenleri sıralamıştır. Yargıtay'a göre "dava, sigortalıda oluşan hastalığın

"meslek hastalığı" olduğunun tespiti ile, iş göremezlik oranının belirlenmesi istemine ilişkindir. Davacıda (Bilateral Orta derecede MİX Tip) işitme kaybı oluştuğu uyuşmazlık konusu değildir. Uyuşmazlık MİX tip işitme kaybının meslek hastalığı niteliğinde olup olmadığı noktasında toplanmaktadır. Bu yönüyle davanın yasal dayanağı belirgin olarak 506 sayılı Yasa'nın 11-B maddesidir. Anılan maddede; meslek hastalığı sigortalının çalıştığı işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden uğradığı geçici veya sürekli hastalık, sakatlık veya ruhi arıza halleridir, şeklinde tanımlanmaktadır. 11 inci maddenin son fıkrasında ise; bu kanuna göre tespit edilmiş olan hastalıklar listesi dışında herhangi bir hastalığın meslek hastalığı sayılıp sayılmaması üzerinde çıkabilecek uyuşmazlıklar "Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulunca karara bağlanır." hükmü getirilmiştir. Hiç kuşkusuzdur ki, iddia edilen hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi maddede anlatımını bulan unsurların oluşmasına bağlıdır. Öte yandan, ortaya çıkan hastalık ile işyerinde çalışma olgusu arasında uygun neden-sonuç bağının gerçekleşmiş olması gerekir. Mahkemece yapılacak iş, işyerinde yapılan keşif ve hastalıkla ilgili tüm bilgi ve belgeler, Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'na gönderilmek,hastalığın mesleki olup olmadığı, mesleki ise oranını belirlemek, rapora itiraz edildiğinde, Tıp Fakülteleri Konseyleri'nin giderek, adli tıp meclisinin mütalaasına başvurmak ve sonucuna göre karar vermekten ibarettir (15)."

506 sayılı Yasanın 11. maddesi ve örnek olarak sunmuş olduğumuz Yargıtay kararlarına göre, meslek hastalığından söz edebilmek için, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebebi veya işin yürütüm şartlarının meslek hastalığını doğurduğunu, Yargıtay'ın deyimiyle sebeple hastalık arasında uygun nedenselik bağını kanıtlamak gerekmektedir. Eğer hastalık listede belirtilen bir hastalık değilse bu da yetmemekte, işin niteliğine göre tekrarlanan bir sebeple veya işin yürütüm şartları yüzünden oluştuğu kanıtlanan hastalığın meslek hastalığı sayılabilmesi için SSK Yüksek Sağlık Kuruluna başvurmak, kurul kabul etmez ise 1 yıl içerisinde dava açmak ve dava yoluyla meslek hastalığını tespit ettirmek gerekmektedir.

Ancak uygulamaya baktığımızda durumun hiç de kolay olmadığı ortaya çıkmaktadır. Genellikle hastalık ortaya çıktıktan sonra bu süreç işletilmeye başlanmakta, işyeri koşullarıyla hastalık arasındaki nedensellik bağlantısı bilirkişilerce belirlenmektedir. Yeterli formasyona sahip olmayan bilirkişilerin hazırlamış olduğu raporlar sayesinde, örneğin iş ortamında cıva soluyan, ciğerlerinde cıva biriken ve bu nedenle hastalanan bir işçide tespit

edilen cıvanın işyeri ortamından kaynaklanmadığı sonucuna ulaşılabilmekte, bu sonuca göre verilen Mahkeme kararı Yargıtay'ca da onanabilmektedir (16).

Meslek hastalığının tespiti için görevlendirilen SSK Yüksek Sağlık Kuruluna giden bir uyuşmazlık ise ortalama üç yıldan önce kuruldan çıkmamaktadır (17).

Oysa meslek hastalığının tespiti, bir tüzükte hastalıkların sıralanması ve çalışanların bu hastalıklardan birisine yakalanmasını beklenmesinin ötesinde yasal düzenleme ve organizasyonu gerekli kılan bir konudur. Örneğin Almanya da Çalışma Bakanlığı'nın Teknik Kontrol Laboratuarlarınca denenerek zararsızlığı saptanmamış hiçbir makine veya gerecin kullanılması olası değildir. ABD ise 1976 yılında yürürlüğe giren Toksik Madde Kontrol Yasası uyarınca üretimde kullanılmadan önce bütün kimyasal maddelerin teste tutulması zorunluluğu vardır (18).

Öte yandan meslek hastalıklarından korunmak için alınması gereken iş güvenliği önlemlerini düzenleyen İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü yayımlandığı 1973 tarihinden bu güne kadar hiçbir değişikliğe uğramamış, ortaya çıkan yeni risklere karşı anılan tüzüğün 4. maddesindeki; "İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemelerin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları, yapılan işin özelliğine ve fennin gereklerine göre bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ve bulundurulması gerekli tedbir ve araçları ve alınacak diğer iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır" hükmünün dışında koruyucu hiç yasal önlem getirilmemiştir. Kaldı ki bu hüküm de "işverenlerin bu konudaki sorumluluğunun kapsamının belirlenmesi açısından önem" (19) taşımaktadır. Özellikle teknolojinin hızla geliştiği, yeni riskler, yeni önlemlerin ortaya çıktığı günümüz çalışma koşullarında bu gelişmeleri izleyerek üretime sokacak, bilimsel esaslara uygun çalışan yasal düzenlemeleri sürekli yenileyen, iş güvenliği standartları üreten ve bu standartları ABD başta olmak üzere bir çok ülkede olduğu gibi hukuki düzenlemeler haline getiren bir yapı oluşturulmalıdır (20). "

III-Meslek hastalıklarının önlenebilmesi için oluşturulmuş bir kurumsal yapı

Ülkemizde, meslek hastalığı listesinde yer almayan bir hastalığın meslek hastalığı olup olmadığının tespitiyle görevlendirilen SSK Yüksek Sağlık Şurası, önüne gelen uyuşmazlığın dışında yeni ortaya çıkan meslek hastalıklarının belirlenmesi veya meslek hastalığının

oluşmasını engellemek için standartlar geliştirme görevi üstlenmemiştir. Üstlenen başka bir kurumda yoktur. Buna karşılık Anglo-sakson ve İskandinav modelinde bu görevi üstlenmiş özerk kurumlar oluşturulmuştur. "Gerçekten, örneğin İngiltere'de başarılı görev yapan Sağlık ve Güvenlik Kurulu (Health and Safety Commission) bağımsız bir bütçeye sahip olup Çalışma Bakanlığınca verilecek genel talimatlar çerçevesinde geniş bir özerlikten yararlanır. Bu kurul Çalışma Bakanı tarafından atanacak bir başkan dışında üç işçi ile üç işveren temsilcisinden oluşur. Kurulda zorunlu olarak yer alacak bu üyelerin dışında Çalışma Bakanı dilerse üç üye daha seçebilir (21)."

Ülkemizde meslek hastalıklarının önlenmesi ve tespiti için en fazla sorumluk üstelenmiş kurum ise işyeri hekimleridir. İşyeri hekimlerine ilişkin yasal düzenlemelere baktığımızda oldukça ayrıntılı bir şekilde iş yeri hekimliğinin düzenlenmiş olduğunu görüyoruz. Nitekim İşçi sağlığı İş güvenliği Tüzüğünün 91 maddesi; "Sürekli olarak en az 50 işçi çalıştırılan işyerlerinde Sosyal Sigortalar Kurumunca sağlanan tedavi hizmetleri dışında kalan işçilerin sağlık durumlarının denetlenmesi, ilk yardım, âcil tedavi ve diğer koruyucu sağlık hizmetlerini düzenlemek üzere, işveren Umumî Hıfzıssıhha Kanununun 180 inci ve Sosyal Sigortalar Kanunu'nun 114 üncü maddeleri gereğince işyerindeki işçi sayısına ve işteki tehlikenin büyüklüğüne göre, bir ya da daha fazla hekim sağlayacaktır" hükmünü getirmiş, işyeri hekimlerin çalışma koşulları ile görevlerini nasıl yürütecekleri ise işyeri hekimlerinin çalışma şartları ile görev ve yetkileri hakkında yönetmelik de belirlenmiştir.

Yönetmeliğin İşyeri Hekimlerinin Görevleri başlıklı 4. maddesi işyeri hekimlerinin görevlerini işyeri hekimlerinin tıbbi görevleri, tıbbi-teknik görevleri, kayıt ve istatistik görevleri, inceleme-araştırma ve işyeri-dışı kuruluşlarla ilgili görevler olmak üzere 4 ana başlık altında toplamıştır. İşyeri hekimlerinin yönetmelikte sıralanan görevlerine yakından baktığımızda bu görevlerin azımsanmayacak kadar çok ve önemli görevler olduğunu hatta meslek hastalıkları açısından işyeri hekimlerinin kilit konumda olduğunu söyleyebiliriz.

1.İşyeri hekimi;

a) İşçilerin işe giriş muayenelerinin yerine getirilmesi,

b) Aralıklı kontrol muayeneleri yapılması,

c) Özelliği olan işçilere, bu arada ağır ve tehlikeli işlerde çalışanlara, gebe ve emzikli kadınlara, 18 yaşından aşağı gençlere, iki yaşından küçük çocuk sahibi annelere, malul ve arızalılara, alkoliklere, birden fazla iş kazası geçirmiş işçilere özel bir ilgi ve ihtimam sağlanması.

d) Meslek hastalığı dışı, üç hafta-

dan uzun işten uzaklaşmalarla bütün meslek hastalıkları, iş kazaları ve sık tekrarlanan işten uzaklaşmalar halinde işe dönüş muayenelerinin yapılması,

e) Gereği halinde ek ve tamamlayıcı muayenelerin yaptırılması,

f) Ayrıca işveren tarafından ihtiyaç gösterilen işçilerin muayenelerinin yapılması,

g) Gerekli hallerde radyolojik muayenelerin sağlanması,

h) Kaza halleri için işyerinde ilk yardım organizasyonu ve acil tedavinin yapılması,

ı) Koruyucu aşıların yapılması ve izlenmesi,

j) Kadın işçilerin çalıştırıldığı işyerlerinde ilgili Tüzük gereği oluşturulan kreş ve çocuk bakım yerlerinde barındırılan çocukların sağlık kontrollarının yapılması ve genellikle bu yerlerin sağlık şartlarına uygun biçimde teşkilatlanmasının ve çalıştırılmasının denetlenmesi,

2-İşyeri hekiminin tıbbi-teknik görevleri

A. İşyeri hijyeni ve güvenliği konularında inceleme-araştırma.

a) İşyerinin yakından tanınması ve kullanılan, üretilen maddelerin titizlikle izlenmesi için işyerlerinin aralıkla olarak incelenmesi,

b) Çalışma ortamı şartlarının değerlendirilmesi (ısı, gürültü, aydınlatma, havalandırma, iyonizan ve iyonizan olmayan ışınların, zehirli gazlar ve buharların, çözücülerin ve tozların etkilerini gereken hallerde ölçmelere de başvurarak yeterli biçimde değerlendirilmesi.)

c) İşyerlerinin genel hijyen şartlarının (genel temizlik, içme suyu, yemekhane, yıkama yerleri, lavabo, duş, tuvalet, soyunma odaları v.b.) devamlı izlenmesi,

d) Güvenlik yönünden mahzurlu görülen işlerde, işyeri şartlarının düzeltilmesi çarelerinin araştırılması,

e) İş kazası soruşturmaları ile bunlara karşı alınacak tedbirlerin tespiti ile ilgili araştırmalara katılma,

f) İlk yardım ve kurtarma işlerinin teşkilatlanması ve bununla ilgili personelin yetiştirilmesi,

g) Mesleki bir hastalığın veya işle ilgili bir hastalığın tespitinden sonra, koruyucu tedbirlerin acilen alınması ve bununla ilgili işlemlerin yürütülmesi,

h) İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları toplantılarına katılma;

B. İş ve işçi uyumu

a) İşkolunda ve işyerinde uygulanan işlemleri ve teknolojik şartları inceleyerek bunların işyeri sağlık şartlarına uygunlukları konularında çalışma,

b) Her iş potasının gerektirdiği fiziki ve ruhi yetenekler ile işçilerin kişisel niteliklerinin tespiti, buna göre uygun işlerde çalıştırılmalarının sağlanması,

c) İş değişimlerinde danışmanlık yapılması,

d) Aşırı yorgunluk problemleri söz konusu olan yerlerde bunların

önlenmesi için incelemeler yapılması,

e) İş kazasına uğrayan ya da mesleki bir arıza ya da hastalığa tutulan işçiler için ilgililer ile gerekli ilişkiler kurup bunların rehabilitasyonuna yardımcı olunması,

f) Malul ve arızalıların sınıflandırılmalarına ve çalıştırılmalarına ilişkin kararlara katılarak işlerine uyumlarının sağlanması,

C.Sağlık eğitimi

a) İşçilerin kişisel hijyen, beslenme, kişisel koruyucuların kullanılışı ve genel hijyen konularında eğitimleri ile uğraşmak,

b) İşyeri hekimi, işçilerin çalışma şartlarının düzenlenmesinde yerine göre, boş zamanların olumlu biçimde değerlendirilmesi imkânını sağlayacak çalışmalar yapar; bu arada dinlenme kampları, spor ve öteki konularda çalışmalara katılır.

3- Kayıt ve istatistik görevleri

a) İşyerleri sağlık birimlerinde her işçi için bu Yönetmeliğe ekli örneğe göre (Örnek a ve b) bir sağlık dosyası düzenlenir. Bu dosya işyeri sağlık biriminde saklanır ve dosyada olan bilgiler hakkında gizlilik kurallarına uyulur. İşyeri hekimi, dosya sahibi işçinin rızası olmaksızın kimseye sağlığı ile ilgili bilgiler veremez.

b) İşyeri sağlık birimlerinde, iş kazaları, meslek hastalıkları işlemlerinde ülke çapında değerlendirmelere elverişli bu Yönetmeliğe ekli örnekler kullanılır.

c) İşyeri sağlık birimlerinde, pansuman, enjeksiyon işlemleri yanı sıra hasta bakımı yürütüldüğü takdirde, yerine göre SSK. veya özel kayıt düzenlemeleri yapılır.

d) İşyeri sağlık birimleri, tüm çalışmaları açıkça belirtecek biçimde yıllık çalışma raporları hazırlamakla yükümlüdürler. Bu raporlar, yönetmeliğe ekli örneğe göre hazırlanır ve raporlardan bir örnek Çalışma Bakanlığı ilgili bölümüne gönderilir.

4- İnceleme-araştırma ve işyeri-dışı kuruluşlarla ilgili görevler

a) İşyeri sağlığı birimleri, işçi sağlığı ve güvenliği konularında yeni bilgiler kazanılmasında ve koruyucu önlemler tespit edilmesinde birer kaynak niteliğinde olduğundan, işyerleri sağlık birimlerinde inceleme ve araştırmalara ayrı bir önem verilir. Bu sebeple, işyeri sağlık birimleri kendi ölçülerinde girişimlerde bulunabilecekleri gibi, gereken durumlarda, işçi sağlığı ve güvenliği konularında araştırma-inceleme yapan uzmanlaşmış kuruluşlar ve üniversitelerle işbirliği yaparlar. Çağdaş iş sağlığı, işçilerin çalışma hayatını bütünü ile ele aldığından işyeri sağlık birimleri bu yönde çalışmalara önem verir ve bunlara etkili biçimde katılır.

Bu denli kapsamlı ve önemli görevleri olan işyeri hekimlerinin yetkileri de yönetmeliğin 5 .maddesinde sıralanmıştır.Maddeye göre işyeri hekimleri;

a) İşyeri hekimleri çalışmalarını

tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütür.

b) Hekim muayene odasının dışında, işyerinin her yerinde inceleme, görev ve hiyerarşik durumu ne olursa olsun gerekli gördüğü herkesle ilişki kurma, bunlardan görevi icabı olan lüzumlu her türlü bilgiyi alma yetkisine sahiptir.

c) Hekim yıllık ücretli tatil izninden yararlanır, yokluğunda kendisinin teklif ve rızası ile bir vekil tayin edilir. Vekil görevlendirilmesi hekim ve idarenin anlaşmaları ile sağlanır.

d) Vekil hekim, yerini aldığı hekimin bütün görevlerini tıbbi deontoloji içinde yürütür.

IV-Yasal düzenlemelerde uygulanamamaktadır

1-İş güvencesi sorunu

Yukarıda işyeri hekimlerinin görevlerini yönetmelikteki haliyle tek tek sıralamamızın önemli nedeni mevzuatla uygulama arasındaki uçurumun en çarpıcı örneklerinden birisini oluşturuyor olmalarından kaynaklanmaktadır. "Çalışmalarını tam bir mesleki özgürlük içinde ve tıbbi deontoloji kurallarına uygun biçimde yürütmeye yetkili işyeri hekimleri yukarıda sıralanan tüm görevleri içerisinden sadece "işveren tarafından ihtiyaç gösterilen işçilerin muayenelerinin yapılması" görevini yerine getirebilmekte ve vizite doktorları olarak anılmaktadırlar (22).

İşyeri hekimleri yönetmeliğin 7. maddesine göre, mahalli tabip odasının aracılığı atanmalarına karşın işverenle aralarındaki hukuki ilişki hizmet akdidir. Son dönemlerde işyeri hekimi ile işveren arasındaki ilişkinin hizmet akdi ilişkisi olmasından hareketle özellikle işveren çevreleri iş yeri hekiminin çalışma şartları ve ücretlerinin belirlenmesinde, atanmalarında tabip odalarının söz sahibi olmasını şiddetle eleştirmekte, işyeri hekiminin işyerindeki otoriteden bağımsız olma zorunluluğunu, dahası bu bağımsızlığın yönetmelikte sıralanan görevlerini yerine getirmenin kaçınılmaz bir sonucu olduğunu görmezlikten gelmektedirler.

Oysa örneğin "Almanya'da işyeri hekimleri ve teknik elemanların durumu ayrı ve özel bir yasayla düzenlemiştir. 12.12.1973 tarihli işyeri hekimleri, iş güvenliği mühendis ve uzmanları hakkında yasaya göre işverenler, işyerinin niteliğine , iş güvenliği açısından tehlikelilik durumuna, çalışan işçi sayısına göre yeterli sayıda işyeri hekimini ve iş güvenliği teknik elemanını yazılı sözleşme yapmak suretiyle çalıştırmak zorundadırlar (23)."

"Ekleyelim ki, Alman hukukunda yasa ile mühendis, teknik eleman ve işyeri hekimlerinin iş güvencesi sağlanmıştır. Yasanın 9. maddesinin 3. fıkrasına göre işveren, söz konusu kişileri işe alırken ve işten çıkarırken yönetime katıl-

ma çerçevesinde işçilerin de temsil edildiği işletme kurullarının onayını almak zorundadır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği kurullarının diğer üyeleri gibi mühendis, teknik eleman ve hekimlerin belirli oranda iş güvencesine kavuşturulmaları gerektiği yönündeki önerimiz yukarıda belirtilmiştir (24)."

Aynı şekilde "ABD İş Güvenliği ve Sağlığı Yasasının 11. maddesine göre bu yasadan doğan herhangi bir hakkını kullanan veya şikayete başvuran işçi işten çıkarılamaz ya da eşitlik ilkesine aykırı bir ayırıma tabi tutulmaz. Yetkili mahkeme işçinin haksız bir davranışa maruz kaldığı sonucuna varırsa bu konuda uygun gördüğü tüm önlemlerin alınmasına , bu arada işten çıkarılan işçinin işe iadesine ve boşta kaldığı süreye ilişkin ücretlerinin ödenmesinde karar verebilir (25)."

Ülkemizde ise işyeri hekimi de diğer hizmet akdiyle çalışanlar gibi iş güvencesinden yoksun olmanın etkisiyle işyerindeki işveren otoritesine boyun eğmek zorunda kalmaktadır.

Unutulmamalıdır ki, yasalarla, yönetmeliklerle, ne denli kapsamlı, haklar ve görevler verilirse verilsin, bu haklarını, görev ve yetkilerini kullandıkları için bu hak görev ve yetkinin sahipleri bedel ödemek zorunda kalıyor, bu bedel de işleri oluyorsa, yasalardaki yönetmeliklerde ki hak ve yetkiler güzel sözcükler, dilekler olmanın ötesine geçememektedir.

Bu kural işverene yakın olmak için koruyucu malzeme istemeyen, kaza riskine karşın arızalara makinayı durdurmadan müdahale eden işçiden, işçi sağlığı iş güvenliği kurulu üyesi sendikacıya hatta bazı üst düzey yöneticilere kadar herkes için geçerli olmakta iş güvencesinin bulunmaması işverenin herkesi kendi anlayışına göre disipline etmenin en etkin aracı olarak kullanılmaktadır.

2-Kayıt dışı istihdam

Türkiye'de kayıt dışı ekonomiye bağlı istihdam hızla artarak toplam istihdam içindeki payı % 48'lere ulaşmıştır (26).

Bu durumda, her 100 işçiden 48'inin İşçi Sağlığı İş Güvenliği mevzuatının tümüyle dışında kaldığını rahatlıkla söyleyebiliriz. Bir başka ifadeyle bugün ülkemizde henüz daha her 100 işçiden 48'i, İşçi Sağlığı İş Güvenliği konusu dahi olamamıştır.

3- Sağlık mı, iş mi tercihi

Ülkemizde yaşanan işsizlik, iş güvencesinin olmaması ne yazık ki çevreye, sağlığa zararlı üretim yaptığı tespit edilmiş birçok işletmenin, sırf istihdam yarattığı için görmezlikten gelinmesine, hatta işyerini kapatırım tehdidi karşısında işçilerin tüm sağlıksız koşullara karşın işyerine sahip çıkmalarına neden olmaktadır.

4- Sosyal tarafların tutumu

İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin hayata geçirilmesinde sorumluluklardan birisi sendikalara düşmektedir. Sendikaların bu konuda gerekli duyarlılığı gösterdiklerini söylemek mümkün değildir. Türkiye'de sendikal hareket, Sendikalar Kanununun çıktığı 1947 yılından 1963 yılına kadar, etkisiz, yetkisiz konumuyla var olma mücadelesi vermiş. Gerçek anlamda kolektif haklara kavuştuğu 1963 yılından sonra ise, örgütlenme, ücret mücadelesi ve 12 Mart 1971, 12 Eylül 1980'de olduğu gibi siyasi yaşamın her kesintisinde yeniden varolma mücadelesinin içine itilmesi, sendikal yaşamın gündemini İşçi Sağlığı İş Güvenliğinden uzaklaştırarak var olma ve ücret alma ana eksenine oturmasına neden olmuştur.

Bu gün var olan TİS metinleri incelendiğinde, Meslek Hastalıklarına ilişkin var olan düzenlemelerin Tüzüklerde yer alan hükümlerin kötü bir tekrarı olmaktan öteye geçmediği görülecektir. İşçilerin her konuda olduğu gibi, Meslek Hastalıkları konusunda var olan yasal düzenlemelerden yararlanmaları, bu düzenlemelerin işçiler lehine yorumlanması, Yargı kararlarına yansıması giderek de çağdaş yeni düzenlemelere ulaşılması ile sendikaların güç etkinlikleri, kamuoyu önünde saygınlıkları arasında doğru bir orantı vardır.

Bir diğer sosyal taraf olan işveren ise İşçi Sağlığı İş Güvenliğini, kamu sektöründe ödenek olup olmamasına, özelde ise maliyet boyutundan bakmış, işyerine asmış oldukları bir kaç uyarıcı levhayla gerekli önlemleri aldıkları inancına kapılmışlardır.

5-Yetersiz denetim ve caydırıcı olmaktan uzak yaptırımlar

İşçi sağlığı iş güvenliğini denetleyecek kadroların eksikliği, motivizasyonlarının olmayışı ve denetleme sonrasında yaptırımların, alınacak önlemlerin işverene getireceği maliyetin çok altında olması, eksik de olsa yapılan denetimlerin sonuçsuz kalmasına yol açmaktadır.

Nitekim "İş Teftiş Tüzüğünün 17. maddesinin 4. fıkrasında da "İşyerlerinin teftişi, olanaklar ölçüsünde, kısa aralıklarla yapılır" denilmektedir. Ancak ülkemizde mevcut müfettiş sayısı ile işyerlerinin ancak yaklaşık % 5'i denetlenebilmektedir (27)."

Öte yandan A. Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü bünyesinde hazırlanan bir yüksek lisans tezinde yapılan alan araştırmasında Ankara makine sanayi sektöründe çalışan iş güvenliği meslek elemanlarının % 79'inin hizmet öncesinde iş güvenliği dersini hiç almadığı, % 75'inin de hizmet içinde iş güvenliği eğitimi görmediği belirlenmiştir (28)."

Yabancı ülkeler hukukunda bu konuda çok etkili yaptırımların uygulandığı gözlenmektedir. Örneğin, Fransız İş Yasasının L. 263-2 maddesine göre, işçi sağlığı ve gü-

venliği kurallarını ihlal eden işverenler 500 franka 8.000 franka kadar para cezası ödemek zorundadırlar. Bu yaptırım iş güvenliği kurulları ihlal edilen işyerindeki her işçi için ayrı ayrı uygulanır. Bunun gibi Fransa'da , refere yargıçları tarafından verilen işin durdurulması yaptırım yanında, işverenlerin iş güvenliği önlemlerini yerine getirmedikleri her gün için belirli bir miktar para cezası ödeyeceklerine de hükmedilebilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde İş Güvenliği ve Sağlığı Yasası, iş güvenliği kurullarına yönelen her ihlal için bin dolardan 10 bin dolara kadar para cezası öngörmüştür. Ayrıca bu ülkede işverenlerin gerekli iş güvenliği önlemleri alınıncaya kadar her gün için bin dolar para cezasına da mahkum edilmeleri mümkündür (29).

Örneğin Fransız hukukunda etkili bir biçimde teşhir cezası uygulanmaktadır. Bu ülkede işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerini almamaları nedeniyle para cezasına mahkum edilen işverenler İş Yasasının L. 263-6 maddesi uyarınca tamamlayıcı bir yaptırım olarak bu konudaki mahkumiyet kararını işyerinin girişinde ilan etmek ve masrafları işverene ait olmak üzere mahkemece belirlenecek gazetelerde yayınlanmak zorundadırlar (30).

SONUÇ

Meslek hastalıklarına ilişkin yasal düzenlemeler sanayileşme sürecini tamamlamış, işçilerin ve sendikaların koruyucu mevzuata yönelik bilinçlerinin geliştiği işçi sınıfının tarihsel süreçte hedefler ödeyerek kazandığı ülkelerde, sürekli olarak gelişmektedir. Ülkemizde ise yasal düzenlemelerdeki gelişmeleri bir tarafa bırakalım var olan düzenlemeler dahi yeterince uygulanmamaktadır. Ekonominin yarısının kayıt dışında olduğu, bir başka ifadeyle koruyucu mevzuatın dışında kaldığı, imalat sanayiinin %90'nın 10'dan az işçi çalıştırdığı, sendikalaşmanın sürekli güç kaybettiği, iş güvencesinin bulunmadığı , denetime ilişkin idari yapının siyasi vesayet altında etkisizleştiği, yaptırımların etkisiz para cezalarıyla sınırlı olduğu koşullarda, koruyucu mevzuatı ne kadar geliştirirseniz geliştirin uygulama olanağı sınırlı olacaktır. Bu sosyal gerçeklik başta iş güvencesi olmak üzere sıraladığımız eksikliklerin giderilmesini zorunlu kılmaktadır. Teknik, uzman, bağımsız, iş güvenliği standartları üretebilecek organizasyonlar kurulurken, iş güvencesinin, ekonominin kayıt içerisine alınmasının, sendikalaşmanın önündeki engellerin ortadan kaldırılmasının zorunlu olduğu da hiçbir zaman unutulmamalıdır.

DİPNOTLARI

(1) Bilir, N. "Meslek Hastalıkları " İSİG Sorunları ve Çözüm Yolları , TMMOB Yayınları , İstanbul 1991, s. 389

(2) Akbulut Turhan, Uygulamalı İşçi Sağ-

lığı, 1986, ss.22-23

(3) Erege–İnci , "Dünyada İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" İSİG Sorunları ve Çözüm Yolları, TMMOB Yayınları İstanbul 1991, s. 19

(4) Güzel/Okur, Sosyal Güvenlik Hukuku, 3. Baskı, İstanbul , 1992 s.18

(5) Erege , İ, a.g.e s. 20

(6) Süzek S, " İSİG Konusunda somut çözüm önerileri", Türk Sosyal Güvenlik Hukukunda Sorunlar ve Çözüm Önerileri, İstanbul Barosu Yayını , İstanbul 2001, s. 146

(7) Güzel/Okur, a.g.e s. 23

(8) Erege İ, a.g.e s . 21

(9) Güzel/Okur, a.g.e s. 23

(10) Güzel/Okur, a.g.e s. 34

(11) Süzek a.g. e, s.138

(12) Tuna, H, İşçi Sağlığı İş Güvenliği El Kitabı, Selüloz İş Eğitim Yayınları 1991 s.134

(13) Tuna, Hacer, a.g. e. s.134

(14) Y. 10.HD.20.01.1998 T.,1997/9721 E, 1998/124 K

(15) Y. 21.HD.13.10.1997 T.,1997/6648 E, 1997/6334 K.

(16) Kocaeli 2. İş. Mah.1996/215 E. sayılı kararı. Karar Yargıtay tarafından onanmıştır.

(17) Silifke Asliye Hukuk (İş) Mah.1994/195 E.sayılı kararı.

(18) Erefe İ, a.g. e., s.21

(19) Süzek, a.g. e, s.139

(20) Süzek, a.g. e, s.139

(21) Süzek, a.g. e, s.139

(22) Süzek, a.g.e ,s.145

(23) Süzek, a.g.e ,s.146

(24) Süzek, a.g.e. s. 147

(25) Süzek, a.g.e. s.144

(26) Nusret Ekin Kayıtdışı Ekonomisi ve Enformel İstihdam İLO Yayınları S. 65

(27) Süzek, a.g.e, s.142

(28) Süzek, a.g.e.,s.146

(29) Süzek, a.g.e. s.151

(30) Süzek, a.g.e s. 152

KİMYASALLAR

Kimya sanayinin faaliyet alanı doğal maddelerin kimyasal yapısını değiştirerek diğer endüstrilerde veya günlük yaşamda kullanılmak üzere yeni maddeler üretmektir. Kimyasallar hammaddelerden, genellikle de minerallerden ve hidrokarbonlardan bir dizi işlem uygulanarak elde edilir.

Son ürün (boyalar, tıbbi malzemeler, kozmetikler gibi) elde edilinceye kadar, karışımlar yapmak, bileşikler oluşturmak gibi pek çok işlem daha gerçekleştirilir.

Bu nedenle kimya sanayi çok geniş bir alanı ilgilendirir, günlük yaşamda karşılaşılan reçine, boya, fotoğraf filmi, sabun gibi kimyasal olarak tanımlanmayan pek çok madde de kimya sanayinde işlem gördükten sonra kullanılır hale gelir.

Kimyasallar organik ve inorganik kimyasallar olmak üzere iki ana grupta sınıflandırılır.

Organik olanlar hidrojen ve diğer elementlerle birleşen karbondan oluşur.

Geçmişte organik kimyasalların ham maddesini kömür, sebze ve hayvansal ürünler oluştururken, günümüzde, bu kimyasalların % 90'ının hammaddesini petrol ve gazlar oluşturmaktadır.

İnorganik kimyasallar ise, mine-

ral kaynaklardan elde edilir.

Üretimde kullanılan kimyasallar üç temel grupta sınıflandırılır: Yaygın olarak kullanılan, ham halde olan ve işlenerek diğer kimyasallara dönüştürülen temel kimyasallar (organik veya inorganik); temel kimyasalların işlenmesiyle elde edilen ara ürünler ve ara ürünlerin bir dizi işlemden geçirilmesiyle elde edilen son ürünler. Çözücüler gibi bazı kimyasallar ara ürün oldukları rağmen, ara ürün olarak da üretimde kullanılırlar. Son ürünler ise, sabun, kozmetik ve ilaçlarda olduğu gibi elde edildikleri halleriyle veya liflerde, plastik maddelerde veya boyalar da olduğu gibi tekrar işlenerek kullanılırlar.

Kimya sanayii 20. yüzyılın ikinci yarısında diğer sanayi kollarından daha hızlı büyümüştür. Bu işkolunun sürekli araştırmaya ve gelişmeye dayanması, bu işkolunda nitelikli işgücü istihdamını gerektirmiştir.

50 yıl önce yılda sadece 1.000.000 ton kimyasal üretilirken, bugün bu rakam 400.000.000 tona ulaşmıştır. Dünyada 80.000-100.000 kadarı üretimde kullanılan yaklaşık 5-7 milyon kimyasal vardır.

Bunların yaklaşık 1.500'ü pestisit etkin maddesi, 4.000'i ilaç etkin maddesi, 2.000'i ilaç katkı maddesi, 5.000'i besin katkı maddesi, 50.000'i de plastik maddelerin, temizlik maddelerinin, organik çözücülerin, boya ve verniklerin katkı maddesi olarak kullanılır.

Bunların 5.000--7000'inin zararlı, 3.000'inin kanserojen olduğu, 50-60'ının da insanda kansere yol açtığı kanıtlanmıştır. Günümüzde, her yıl yaklaşık 1.000 yeni kimyasal üretime katılmaktadır.

Birleşmiş Milletlerin ekonomik etkinlikleri sınıflandırmak için kullandığı ISIC (The International Standard Industrial Classification of All Economic Activities) ekonomik etkinlikleri 10 ana gruba ayırmıştır. Üçüncü grubun ayrıldığı dokuz alt grubun beşincisi kimya sanayiidir ve sanayi kimyasalları (351), diğer kimyasallar (352) petrol rafinerileri (353), çeşitli kömür ve petrol ürünleri (354), lastik ve kauçuk sanayi (355), plastik işleme (356) alt gruplarına ayrılır.

Ayrıca pek çok ülkenin kendi sınıflandırması vardır ama, kimya sanayiinde bu sınıflandırmalara dayanan ulusal verileri esas alan bir uluslararası karşılaştırma yapmak güçtür.

Bu nedenle OECD ve BM gibi uluslararası kuruluşlar sınıflandırmada ISIC'i temel alır.

Kimyasalların üretilmesi ve kullanımı gelişmişlik düzeyi ne olursa olsun tüm ülkelerin ekonomik gelişmelerinde temel etmendir. Şu ya da bu şekilde beslenmeyi (gübreler, pestisitler, yiyecek katkı maddeleri, gıdaların saklanması) sağlığı (ilaçlar ve temizlik maddeleri) yaşam kalitesini (yakıtlar vb) doğrudan ve dolaylı olarak etkileyerek yaşamın bir parçası haline gelmiştir ve yaşam kalitesini artırır.

Buna karşın, gerekli önlemler alınmadan kullanılan kimyasallar sağlığa ve çevreye zarar verebilirler.

Kimyasalların yol açtığı riskler sadece kimya sanayiinde çalışanları değil, bütün çalışanları ve hatta toplumun bütününü tehdit eder. Kimyasallar çözücü olarak temizlikte, katkı maddesi veya inceltici olarak boyalarda ve cilalarda, konsantre maddelerin ve karışımların seyreltilmesinde, gaz halinde kaynak işlerinde, soğutmada ve anestezide kullanılır.

Okullarda, laboratuvarlarda, araştırma merkezlerinde, resmi dairelerde, evlerde az ya da çok miktarda kimyasal kullanılır. Katı kimyasallar tozlar ve katı parçacıklar olarak işyeri hazasında uzun süre asılı kalabilir. Evlerde de, kaza sonucu kimyasallardan etkilenilebilir. Çevre etkilendiğinde, kimyasallar soluduğumuz havayı, içtiğimiz suyu, yediğimiz yiyecekleri kirletebilir. Ormanları ve gölleri etkileyerek vahşi yaşamı yok edebilir, ekosistemi değiştirebilir.

Kimyasalların ham halleri ya da ara ve son ürünleri kadar, kimyasalları son ürüne dönüştürürken uygulanan işlemlerde kullanılan diğer kimyasalların genellikle tümüyle temizlenemeyen artıkları da risk yaratabilir. Kimyasallar, başka kimyasallarla öldürücü veya zararlı bileşikler de oluşturabilir.

Kimyasalların fiziksel ve kimyasal özelliklerine bağlı olarak parlamaya, patlamaya, yangına veya oksitlenmeye yol açarak, çeşitli fiziksel zararlar da yaratabilir. Aynı özellikleri nedeniyle anlık veya uzun süreli etkilenmelerde boğucu, aşındırıcı, tahriş edici, duyarlılaştırıcı, mutajen, teratojen, kanserojen etkileriyle, ani ölüm de dahil, çeşitli sağlık zararlarına yol açabilirler. Ayrıca, çevrede birikerek, uzun yıllar yok olmayarak veya canlı hücrelerde biyolojik birikim yaratarak eko sisteme zarar verir. Aynı kimyasal bu etkilerden birine ya da birden çoğuna yol açabilir.

Kimyasalların kullanım alanlarını belirleyen kimyasal formülleri (organik, inorganik, element, bileşik veya karışım olup olmadıklar gibi), kristal yapıları (amorf veya kristal yapı), fiziksel özellikleri (erime, donma, buharlaşma, alev alma, yanma dereceleri gibi) kimyasal özellikleri (tek yönlü veya çift yönlü reaksiyona girip girmemeleri, dengeli bir yapıda olup olmamaları, kolay bozuşup bozuşmamaları gibi) insan ve çevre üzerindeki etkilerini de belirler. Zararlı etkileri kullanma ve saklama koşullarına da bağlıdır. Örneğin oksitleyici maddelerle kolay tutuşabilen maddeler birlikte kullanıldığında yangın riski artar, hemen her evde bulunan ve uygun kullanıldığında ve deriyle temas etmediğinde önemli bir risk yaratmayan tuz ruhu çamaşır suyuyla birlikte, kapalı bir mekanda kullanılırsa, ölüme bile yol açabilir.

Ancak bütün kimyasallar aynı derecede zararlı değildir ve aynı yolla, aynı şekilde ve aynı sürede zarar vermez. Ayrıca zararlı etkileri sadece kendi özelliklerine de bağlı değildir.

Evren milyarlarca yılda kendine bir sistem ve denge oluşturmuştur. Kimyasalların üretilmesi, kullanımı, doğal ortamından alınarak değiştirilmesi, yeniden üretilmesi veya sentetik yollarla yeni kimyasallar üretilmesi bu dengeye yönelik müdahalelerdir. Bu müdahaleler yaşamı kolaylaştırmak gibi olumlu sonuçlarla birlikte, çeşitli zararlara da yol açabilir. Bu zararların kabul edilebilirlik düzeyi, kimyasalların canlılar ve eko sistem için risklilik düzeyini belirler.

Bu riskleri ortadan kaldırmanın en iyi yolu zararlı kimyasalı zararsızla veya daha az zararlı olanla değiştirmektir; ama bu her zaman olanaklı değildir. Bir kimyasal yerine geçirilen başka bir kimyasalın aynı işlevi görmesi, ucuz ve kolay elde edilebilir olması aynı zamanda da sağlığa zararsız veya daha az zararlı olması gerekir. Bazı kimyasalların zararları yıllar sonra ortaya çıktığı için, bir kimyasalı tam olarak tehlikesiz kabul etmek de olanaksızdır. Pek çok ürünün zararlı veya tehlikeli sayılmaması, sık ve yaygın olarak kullanılan bazı maddelerin tehlikesiz olarak kabul edilmesi, belirgin ve gözle görünür etkisi hemen etkilenme anında ortaya çıkmayan kimyasın olası etkilerinin gözden kaçması, kullanılan pek çok kimyasalın etiketinde sadece ticari adına yer verilirken kimyasal içeriğin tanımlanmaması, kimyasallardan etkilenme riskini artırır.

Bir kimyasalın güvenli bir biçimde üretilmesi, taşınması, kullanılması ve yok edilmesi; yani denetim altında tutulması için ilk ve en önemli adım kimyasalların özelliklerinin ve aynı zamanda da çevreye ve insana olan zararlarının bilinmesidir.

Kimyasalların zararları üç ana başlık altında tanımlanabilir:

Ani, tekrarlanan veya uzun süreli maruziyet sonunda sağlık riski yaratanlar:

-Zehirli veya çok zehirli;

-Zararlı;

-Aşındırıcı;

-Tahriş edici;

-Kanserojen;

-Üreme sistemine zarar veren;

-Genetik olmayan doğum anomalilerine yol açan;

-Duyarlılık yaratan veya alerjik tepkileri hızlandıran maddeler.

Fiziksel ve kimyasal özellikleri nedeniyle fiziksel veya kimyasal risk yaratanlar:

-Patlayıcı;

-Parlayıcı;

-Oksitleyici.

Çevresel risk yaratanlar:

-Canlı organizmalar için zehirli ve zararlı olan;

-Çevrede yok olmayan kimyasal atık olarak kalıcılaşan;

-Biyolojik anlamda birikim yara-

tan maddeler.

Yukarıda belirtilen sınıflandırmaya girmeyen, ama özellikleri nedeniyle sağlığa ve organizmaya zarar veren tüm kimyasallar da, zararlı kimyasallar olarak kabul edilir.

Kimyasalların sayısı, çeşitliliği, geniş kullanım alanı ve farklı koşullarda oluşturdukları riskler gözönünde bulundurulduğunda, bütün kullanıcıların bu alanlardaki bilgileri edinemeyecekleri açıktır. Bu nedenle kullanıcıya asgari düzeyde bilgi verilmelidir. Bu amaçla, bütün kimyasallar, özellikleri (kimyasal formülü, fiziksel ve kimyasal özellikleri ve ticari ismi) açıkça belirtecek bir biçimde etiketlenmeli, bu etikette kimyasalın olası zararını tanımlayan sembol ile risk ve güvenlik numaraları bulunmalıdır. Kimyasalla ilgili diğer bilgiler kullanıldığı ülkenin resmi dilinde yazılmalıdır.

Kimyasallar sınıflandırılırken temel nokta etkilenme düzeyi ve kimyasalın çevreye etkisidir. Uluslararası sınıflandırma sistemlerinin yaklaşık yarısı, kimyasal ürünün miktarı veya çevre emisyonu esas alınarak düzenlenmiştir. Kimyasalların sınıflandırılmasında en yaygın ölçüt öldürücü doz LD50 ve LC50 ve öldürücü konsantrasyondur. Bu değerler laboratuvarlarda soluma, ağız ve deriyle bir kerede alınan doz temel alınarak, üç aşamalı deneylerle saptanır. Ayrıca, başka sınıflandırmalar da vardır.

Sınıflandırmaların bir çoğunda üçlü sistem (BM, Dünya Bankası, Uluslararası Denizcilik Teşkilatı (IMO) Avrupa Topluluğu gibi) veya dörtlü sistem (The Former Council for Mutual Economic Assistance (CMEA), Rusya, Çin, Meksika ve Yugoslavya gibi) kabul edilmiştir.

Avrupa Birliği kimyasalların zehirlilik düzeyini üç ana grupta sınıflandırılır: Çok zehirli, zehirli ve zararlı. Ancak, ayrı sınıflandırma ve etiketleme kuralları olan tıbbi ve hayvansal ilaçlar, kozmetikler, patlayıcılar, pestisitler, kimyasal atıklar, insan ve hayvan gıdaları bu sınıflandırmaya dahil değildir.

Katı, sıvı veya gaz hallerdeki kimyasallar çeşitli sağlık zararlarına yol açan konsantrasyonlarına göre de sınıflandırılır.

- Zehirli ve zararlı maddelerin yutulmaları, deriden emilmeleri veya solunmaları durumunda ani ölüme yol açan konsantrasyonları;
- Zehirli ve zararlı maddelerin ölüme yol açmayan, ama kalıcı etkiye yol açan konsantrasyonları;
- Zehirli ve zararlı maddelerin sürekli veya tekrarlanan etkilenme sonucunda ciddi zarara yol açan konsantrasyonları;
- Aşındırıcı ve tahriş edici maddelerin yanığa ya da gözde veya ciltte tahrişe yol açan konsantrasyonları;
- Zararlı ve tahriş edici maddelerin, gözde veya solunum yo-

lunda zarara yol açan konsantrasyonları;
- Kanserojen, mutajen veya teratojen kimyasalların kansere ya da anormal doğumlara yol açan veya doğurganlığa zarar veren konsantrasyonları.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 1990'da onaylanan Kimyasalların Kullanımında Güvenlik hakkında 170 Sayılı Sözleşmesi ve 177 Sayılı Tavsiye Kararında kimyasalların üretimi, kullanımı, depolanması ve taşınmasında, kimyasal atıkların işlenmesinde ve yok edilmesinde ve kimyasal içeren kapların bakım ve onarımında alınacak önlemler sıralanmış, sınıflandırılmalarında kimyasalların özelliklerinin ve yol açabilecekleri fiziksel ve sağlık zararlarının esas alınması; öngörülmüştür.

177 Sayılı Tavsiye Kararına göre, kimyasallar sınıflandırılırken aşağıdaki özellikleri gözönünde bulundurulacaktır:
- Vücudun herhangi bir kısmında meydana getirecekleri akut ve kronik sağlık sorununa neden olabilecek zehirli özellikleri;
- Parlama, patlama, oksitleme, tehlikeli reaksiyon verme gibi özelliklerin de aralarında olduğu fiziksel ve kimyasal özellikleri;
- Aşındırıcı ve tahriş edici özellikleri;
- Allerjik ve duyarlılaştırıcı özellikleri;
- Kanserojen etkileri;
- Teratojen ve mutajen etkileri;
- Üreme sistemine etkileri.

ABD'nin iş sağlığı ve güvenliği kuruluşu OSHA ise kimyasalları çok zehirli ve zehirli olarak sınıflandırmıştır. ABD'nin kimyasallarla ilgili genel sınıflandırmasına ise;
-Parlayıcı;
-Patlayıcı;
-Oksitleyici;
-Reaksiyon oluştururcu;
-Zehirli;
-Tahriş edici;
-Aşındırıcı;
-Duyarlılık oluşturucu;
-Kanserojen;
-Mutajen;
-Üreme sistemini etkileyen;
maddeler dahil edilmiştir. Sıkıştırılmış gazlar, çevreye zararlı olan kimyasallar, radyoaktif maddeler, enfeksiyona neden olanlar ve diğerleri ayrıca sınıflandırılmıştır.

Kanada'da ise, genel sınıflandırmaya aşağıdaki kimyasallar dahil edilmiştir:
-Sıkıştırılmış gazlar;
-Parlayıcılar;
-Patlayıcılar;
-Oksitleyiciler;
-Reaktifler;
-Zehirli kimyasallar;
-Tahriş ediciler;
-Aşındırıcılar;
-Duyarlılık oluşturanlar;
-Kanserojenler;
-Üreme sistemini etkileyenler;
-Mutajenler.

Çevreye zarar veren kimyasallar, radyoaktif maddeler, enfeksiyona

neden olanlar ve diğerleri ayrıca sınıflandırılmıştır.

Avrupa Topluluğunun genel sınıflandırmasında yer alan kimyasallar:

-Parlayıcılar;
-Patlayıcılar;
-Oksitleyiciler;
-Reaktifler;
-Zehirli kimyasallar;
-Tahriş ediciler;
-Duyarlılık oluşturanlar;
-Kanserojenler;
-Üreme sistemini etkileyenler;
-Mutajenler.
-Çevreye zarar veren kimyasallardır.

Aşındırıcılar, sıkıştırılmış gazlar, radyoaktif maddeler, enfeksiyona neden olanlar ve diğerleri ayrıca sınıflandırılmıştır.

ILO'nun genel sınıflandırmasında yer alan kimyasallar:

-Parlayıcılar;
-Patlayıcılar;
-Oksitleyiciler;
-Reaktifler;
-Zehirli kimyasallar;
-Tahriş ediciler;
-Aşındırıcılar;
-Duyarlılık oluşturanlar;
-Kanserojenler;
-Üreme sistemini etkileyenler;
-Mutajenlerdir.

Çevreye zarar verenler, aşındırıcı maddeler sıkıştırılmış gazlar, radyoaktif maddeler, enfeksiyona neden olanlar ve diğerleri için bir düzenleme yoktur.

Dünya Sağlık Örgütü ve FAO dışındaki uluslararası kuruluşlar pestisitlerle ilgili risk yönetimni kimyasal sınıflamalarına genellikle katmamıştır. Ancak, pestisit kullanımı yaygınlaştıkça ve pestisitlerin çevrede oluşturdukları kalıcı zararlar anlaşıldıkça, çeşitli pestisit sınıflandırmaları da geliştirilmiştir. Pestisitler genellikle 2-5 ana başlıkta sınıflandırılır. Bu sınıflandırmalarda bazı ülkeler sadece sindirim yoluyla alınan madde miktarı için letal doz belirlerken, bazıları da hem sindirim hem deri yoluyla bulaşma ölçütlerini temel almaktadır.

Sınıflandırmada taşıma da yaygın bir ölçüttür. Sınıflandırmalar zararlı kimyasal yüklerin taşınmasını, ambalajlanmasını ve etiketlenmesini düzenler. Kimyasalların taşınmasında BM'in Tehlikeli Maddelerin Taşınmasıyla ilgili Tavsiye Kararına (UNRTDG) uyulması öngörülmektedir. Ayrıca zararlı kimyasalların gemiyle taşınması hakkında IMO'nun geliştirdiği bir sınıflandırma da vardır. Pek çok ulusal düzenleme de bu düzenlemelerle uyumludur.

BM'in Tavsiye Kararı UNRTDG'de kimyasallar 9 grupta sınıflandırılır

1.Patlayıcı maddeler;

2.Sıkıştırılmış, sıvılaştırılmış, basınçla yoğunlaştırılmış, parlayıcı olan ve olmayan ve zehirli gazlar;

3.Kolaylıkla parlayabilen sıvılar;

4.Kolaylıkla parlayabilen katılar;

5.Oksitleyici maddeler, organik peroksitler;

6.Zehirli ve enfeksiyona neden olabilecek maddeler;
7.Radyoaktif maddeler;
8.Aşındırıcı maddeler;
9.Diğer zararlı maddeler.

KİMYASALLARIN ZARARLARI

I. Ani, Tekrarlanan veya Uzun Süreli Maruziyet Sonunda Yol Açtıkları Sağlık Zararları

Kimyasallar vücuda bilinen üç yoldan girerek sağlık zararına yol açar:

-Solunum

-Emilme (deri veya gözlerden emilerek)

-Sindirim (yiyerek, içerek, yutarak)

-Solunum yolu

Pek çok kimyasal işyeri havasına toz, duman, tütsü, gaz ve buhar hallerinde yayılır. Bu havayı soluyan işçiler pek çok kaynaktan ortaya çıkan kimyasal karışımlarına maruz kalabilirler.

Deri ve gözlerden emilme

Özel önlem alınmamış kimyasallara çıplak elle dokunan işçilerin pek çok kimyasalın zararlı miktarlarına deri yolu ile maruz kalabilirler.

Bu durum genellikle sıvı kimyasallar için önemli bir risk unsurudur.

Ayrıca tozlar da ter ile ıslandığında deriden emilebilir.Bazı kimyasal maddeler deriden hiçbir etki yaratmadan geçebilir. Yani deriyi yakan, acı veren sodyum hidroksit, sülfürik asit, v.b. aşındırıcı maddelerin aksine herhangi bir tahriş hissedilmez.

Deriden emilme solumadan sonra en yoğun mesleki maruziyet yoludur. Toluen, seyreltik soda, v.b. maddeler derinin koruyucu dış tabakasını zedelediğinde, başta benzen, anilin, fenol gibi çözücüler olmak üzere çeşitli kimyasallar deriden emilerek kan dolaşımına karışır.Ayrıca gözler de sıçrama veya buharına maruz kalma gibi yollarla kimyasal emilmesine aracı olabilir.

Sindirim yolu

Gaz, toz, buhar, duman, sıvı veya katı hallerdeki kimyasalların karıştığı hava solunduğunda ağızda ve solunum sisteminde tutulan kimyasalın balgama karışması ve bu balgamın yutulması; kimyasal madde bulaşmış eller temizlenmeden yemek yenmesi, sigara içilmesi; kimyasalların yanlışlıkla yutulması veya kimyasalların bulaştığı yiyecek ve içeceklerin yenmesi kimyasalların sindirim sistemi yoluyla vücuda girmesine yol açar. Yukarıda belirtilen üç yolla vücuda giren kimyasallar, dolaşım sistemine katılarak bütün vücuda yayılır. Böylece, vücuda giren kimyasal yalnızca giriş yolundaki organları ve dokuları değil, diğer dokuları ve organları da etkilediği gibi, plasenta yoluyla anne karnındaki bebeğe de ulaşabilir. Bu yollarla vücuda giren ve çeşitli doku ve organlara ulaşan kimyasallar çeşitli sağlık zararlarına yol açarlar.

KİMYASALLARIN
ZEHİRLİ ETKİLERİ

Zehirliliği etkileyen etmenler

a.Kimyasalın fiziksel ve kimyasal özellikleri;

b.Maruz kalma şekli ve süresi;

c.Maruz kalan şahsın fizyolojik özellikleri;

d.Çevresel özellikler,

olmak üzere 4 bölümde incelenebilir.

a. Kimyasalların fiziksel ve kimyasal özellikleri

- Molekül yapısı kimyasalın biyolojik etkinliğini de belirler. Etkinlik molekül yapısındaki değişmeyle önemli ölçüde artar veya azalır. Örneğin Metil antrasen, antrasenden daha zehirlidir.
- Kimyasalın saflığı ve katıldığı bileşik de zehirliliğini etkiler. Örneğin, saf DDT deriden hemen hiç emilmez; ama deriye kerozen içinde uygulanırsa, kolayca emilerek zehirli etki gösterir.
- Kimyasalın kararlı bir yapıda sahip olup olmadığı ve diğer maddelerle kendiliğinden reaksiyona girip girmediği ve bu reaksiyonun geri dönüşlü olup olmadığı da zehirliliği belirler.
- Kimyasalın fiziksel özellikleri, molekül ağırlığı, suda veya diğer çözücülerde çözülebilirliği önemlidir. Çözülebilirliği kimyasalın vücuttan atılma sürecini ve hedef organdaki etkisini belirler.
- Kimyasalın saklanma koşulları da önemlidir. Saklama sırasında ışık, nem, sıcaklık gibi etmenler zehirliliği değiştirebilir. Örneğin, trikloretilen sıcakta daha zehirli olan fosgene ve HCl'ye dönüşür. Oysa, nemli havada kısmen karbonatlara dönüşen siyanürlerin zehirliliği azalır. İçinde yabancı madde bulunup bulunmaması da kimyasalın kendiliğinden reaksiyona girmesine yol açarak zehirliliğini etkileyebilir.

b. Maruz kalma şekli ve süresi

Kimyasalın vücuda giriş yolu, kimyasala maruz kalma süresi ve sıklığı zehirliliği etkiler. En hızlı emildiği yoldan alındığında kimyasalın zehirliliği en üst düzeye çıkar. Maddenin diyetle verilmesi de zehirliliği etkiler. Kimyasalın ne zaman alındığı, alınma süresi ve sıklığı da biyolojik etkinin şiddetini değiştirir.

c. Maruz kalan kişinin fizyolojik özellikleri

Kimyasala maruz kalan kişinin fizyolojik özellikleri zehirliliği belirler. Ayrıca kişinin ilaç, alkol ve uyuşturucu kullanma alışkanlıkları da kimyasalların zehirliliğini etkiler.

Yaş: Yeni doğmuş bebeklerde bazı enzimler henüz oluşmadığı için bu enzimlerle parçalanan ve zehir-

liliği sınırlanan kimyasal maddelerin zehirli etkisi bu dönemde artar. İleri yaşlarda da bağırsak hareketliliği ve emilimi yavaşladığı için, ağızdan alınan maddelerin emilimi azalırken, atılımı da yavaşlar. Ancak, yaşlıların ilaçlara ve zehirli kimyasallara dirençleri daha düşüktür.

Beslenme: Beslenmenin yeterliliği ve biçimi kimyasalların zehirliliğini etkiler Bu etki hayvan deneyleriyle de kanıtlanmıştır. Yetersiz beslenen sıçanların DDT ve Kafeine daha duyarlı oldukları gösterilmiştir. Ayrıca yüksek proteinli ve karbonhidratlı besinler klinikte zehirli maddelerin oluşturduğu karaciğer harabiyetine karşı kullanılır. Bununla birlikte Monaminoksidazları inhibe eden ilaçların etkisini artırdığından (Psikiyatri ilaçlarının) Triamin içeren peynir, şarap, bira ile birlikte alınması sonucunda şiddetli baş ağrısı, ense sertliği, hipertansiyon gibi yan etkiler görülür.

Cinsiyet, Hamilelik, Genetik Faktörler: Bazı enzimleri doğuştan az veya çok olan kişiler aynı kimyasala farklı yanıtlar verirler.

d. Çevresel özellikler

Başlıca sıcaklık, basınç, radyasyon gibi fiziksel etmenleri içerir. Vücudun çevre sıcaklığı, zehirliliği çeşitli şekillerde etkileyebilir.

Örnek: Havada bulunan H2SO4 tanecikleri 0°C'de (alçak sıcaklıkta) solunum yollarına daha çok tahriş eder. Genel olarak zehirlilik çevrenin sıcaklığı ile doğru orantılı olarak artar.

Çevredeki kimyasal kirleticiler de, zehirlilik üzerinde (Baca gazları, sanayi atıkları vs.) etkilidir.

Bir kimyasalın zehirli etki yapabilmesi kendinin veya parçalanma ürününün hedefine yeterli miktarda ulaşmasına ve orada belirli bir süre kalmasına bağlıdır. Zehirlilik düzeyi ayrıca emilme, dağılıma, biyolojik dönüşme ve atılma hızlarına da bağlıdır.

Zehirlilik ile ilgili çalışmalar metabolik olayları niceliksel olarak inceler. Matematik modeller kullanılarak yapılan araştırmalarla bir kimyasalın vücutta tutulan, biriken miktarları, vücutta kalma süresi (biyolojik yarılanma ömrü) ve böylece zararlılık düzeyi saptanabilir.

Organizmada etkili olabilmesi için kimyasalın belirtilen yollardan vücuda girmesi, emilmesi, metabolizmada dönüşüme uğraması ve atılması gerekir. Bu süreç EDMA olarak kısaltılır: **Emilme–Dağılım-Metabolizma-Atılma (EDMA)**

Emilme

Kimyasallar biyolojik zarları aşağıdaki mekanizmalarla geçerek kan dolaşımına katılırlar.

-**Pasif difüzyon:** Kimyasal madde basit difüzyon olayı ile zarlardan geçer (çok yoğun ortamdan az yoğun ortama geçiş) . Bu mekanizma zehirli maddelerin emilmesinde en önemli yoldur. Hücre zarı fosfolipit yapıdadır ve yağda çözünen

maddeler bu nedenle zarları daha kolay geçer ve içerdeki sulu fazda dağılırlar.

-Süzülme: Sulu faz içinde çözünmüş küçük moleküller memran gözeneklerinden geçebilir. Bu olaya filtrasyon denir. Filtrasyonu sağlayan kuvvet osmotik veya hidrostatik basınçtır.

-Özel taşıma: Basit diffüzyon ve filtrasyon ile zarı geçemeyen, yağda çözünürlüğü yüksek ve büyük molekül ağırlıklı maddeler, konsantrasyon farkı ile birlikte makromoleküler bir taşıyıcı ile birleşmesi ve böylece hücre zarını geçmesi şeklinde gerçekleşir. Geçişten sonra zehirli madde taşıyıcı molekülden ayrılır. Örnek: Kurşunun, Kalsiyumla birleşerek zarı geçer.

-Endositoz: Bu mekanizmada hücre zarından çıkan uzantılarla zehirli madde çevrelenir ve hücre içine alınır. Bu olaya madde sıvı ise Pinositoz, katı halde ise Fagositoz denilir. Tersine büyük moleküllerin hücre zarında hücre dışına atılmasına da ekzositoz denir.

Dağılım, Depolanma, Translokasyon

Bir kimyasal plazmaya geçtikten sonra vücuda dağılır. Dağılım 3 bölmede gerçekleşir

1.Plazma: Toplam vücut ağırlığının % 4'ünü, kan hacminin %53'ünü oluşturur. (70 kg ağırlığı olan bir insanda yaklaşık 3 lt plazma bulunur.)

2.Dokular arası sıvı: Vücut ağırlığının %13'ünü oluşturur. (70 kiloluk bir insanda yaklaşık 9 litre).

3.Hücre içi sıvı: Vücut ağırlığının % 41'ini oluşturur. (70 kiloluk bir insanda yaklaşık 29 litre).

Vücuda dağılan kimyasallar özelliklerine göre vücudun belirli dokularında birikir. Birikme kimyasalın o dokuya özel bir biçimde bağlanmasına veya yağda çözünür olmasına bağlıdır.

Zehirli madde bu birikim yerinde aktif değilse ve biyolojik etki göstermiyorsa birikim yeri aynı zamanda depolama yeridir. Zehirli etkilerin görülmesi için zehirli maddenin depo yerinden serbest hale geçerek etki yerine ulaşması gerekir.

Metabolizma

İki aşamalıdır.

Anabolizm: Vücuda dışarıdan alınan besin maddelerinin sindirilerek vücuda yararlı yüksek terkipte maddeler haline dönüştürülmesidir.

Katabolizm; ise anabolik olaylar sonucunda oluşan organik maddelerin yıkılarak parçalanması sonucu daha basit bileşimde maddeler oluşması olayıdır.

Vücuda alınan maddelerin uğradığı bu fizyolojik değişikliklerin bütünü metabolizma olarak tanımlanır. Organizmanın yabancı kimyasalları dönüştürme sürecine de metabolizma denmekle birlikte, bu işlemi aslında biyolojik dönüşüm olarak tanımlamak daha doğrudur.

Çeşitli yollarla vücuda giren kimyasallar enzimlerin katalitik etkisiyle kimyasal reaksiyonlara girerek metabolitlerine dönüştükten sonra, konjugasyonla inaktif hale geçirilir ve atılırlar.

Metabolizmayı etkileyen etmenler

Kimyasal bir madde Faz 1 ve Faz 2 reaksiyonlarını kapsayan çeşitli yollarla metabolize olarak metabolitlerini verir. Biyotransformasyonun her kademesi sonucunda oluşan daha az veya daha çok zehirli metabolitin miktarı "Metabolizma Hızına bağlıdır.

Zehirli maddelerin metabolizma yolları ve hızları çeşitli faktörlerden etkilenir. Böylece o maddenin metabolizmasında oluşan değişiklik toksisitesinde de değişikliğe neden olur. Bu faktörler Fizyolojik (iç-internal) etkenler ve Çevresel (dış-external) etkenler olarak incelenir.

A-Fizyolojik etmenler: Yaş, cinsiyet, hamilelik, beslenme biçimi, patolojik durumlardır.

Yaş: Bilindiği gibi biyolojik dönüşüm reaksiyonları vücuttaki enzimlerin katalitik etkisi altında gerçekleşir. Bir çok enzimin etkinliği bebek ve çocuklarda daha düşüktür. Yeni doğanda bazı enzimler yoktur ya da eksiktir. İleri yaşlardaki metabolik etkinlikle ilgili yeterli kadar çalışma olmamakla birlikte, yaşlı hayvanlarda glukronik asitle konjugasyonun azaldığı, ayrıca monoaminoksidaz enzim etkinliğinin arttığı gözlenmiştir. Ayrıca, yaşla birlikte karaciğer, böbrek gibi metabolizmada önemli rol oynayan organlarda yaşlandığından metabolizma hızı da yavaşlar.

Cinsiyet: Bu konudaki bilgiler de çoğunlukla deney hayvanlarında yapılan çalışmalara dayanır. İnsanlarda ise, kesin olmamakla birlikte, yetişkin erkekler kimyasalları kadınlara göre daha hızlı metabolize ederler. Örneğin, merkezi sinir sistemini deprese eden ilaçlara karşı kadınlar daha duyarlıdır.

Hamilelik: Döneminde bir çok enzim aktivitesi azalır. Bu da alınan zehirli maddelerin detoksifikasyonu geciktirerek daha fazla etkilenmeye yol açabilir.

Genetik etmenler: Bazı bireylerde doğuştan nedenlerle bazı enzim sistemlerinde eksiklik veya daha yüksek aktivite söz konusudur. Bu nedenle aynı maddeye farklı cevaplar verilir.

Beslenme biçimi: Beslenme biçimi de kimyasalların metabolize edilmesini önemli düzeyde etkiler. Diyetteki piroliz ürünleri (kömürde yanmış et v.b.) ilaç metabolizmasını hızlandırır. Ayrıca vitaminlerin ve kalsiyum, magnezyum, demir, gibi bazı metallerin enzim etkinliğini ve metabolizma hızını etkilediği gösterilmiştir.

Hastalıklar: Bazı hastalıklar da biyolojik dönüşüm etkiler. Kimyasal madde metabolizmasında karaciğer önemli bir organ olduğundan viral hepatit, siroz, alkole bağlı karaciğer hastalıkları, hepatoma,

porfria kimyasalların metabolizmasını önemli düzeyde etkiler. Suda çözünen, polar kimyasalların önemli atılım organı olan böbreklerin işlevsel yetersizliği de kimyasalların atılımını yavaşlatıp, yarılanma ömrünü uzatarak, zehirliliğinin artmasına yol açar.

B-ÇEVRESEL ETMENLER

İnsanlar devamlı olarak ve aynı anda bir çok kimyasala maruz kalmaktadır. Bir kimyasal maddenin metabolizması ve zehirli etkileri çevrede bulunan diğer kimyasal maddeler tarafından etkilenebilir. Bu maddeler kimyasal madde metabolizmasında rol alan enzimlerin etkinliğini artırabilir veya azaltabilirler.

Kimyasal maddeler vücuda girdikleri zaman lokal veya sistemik etkilere sebep olurlar.

Kimyasal madde kan dolaşımına geçer ve böylece vücudun tüm kısımlarına dağılarak sistemik etkilere neden olurlar. Ancak kimyasal maddelerin zehirli etkileri tüm organlarda aynı değildir. Genellikle 1-2 organı etkilerler. Özel kimyasal maddelerin zehirli etkilerini gösterdikleri bu organlar hedef organ olarak tanımlanır. Deri, santral sınır sistemi, kan dolaşım sistemi, karaciğer, böbrek, akciğer, kas ve kemik iliği sıklıkla görülen hedef organlardır.

Deri: Vücuttaki en geniş organdır. 1.5-2 m_ alan kaplar ve vücuda koruyucu örtü sağlar. Kimyasalların pek çoğu vücuda deriden girerek kan dolaşımına etki eder. Ekzema, tahriş, iltihaplanma işe bağlı en önemli deri hastalıklarıdır. Bu hastalıklar kimyasallar ile temas etme sonucu oluşan allerjik veya allerjik olmayan reaksiyonlar ile meydana gelebilir. Çok çeşitli renklendirici boyalar, metaller, Nikel, Krom, Kobalt ve tuzları, organik Civa bileşikleri, bir çok akrilik monomerleri ve lastik katkı maddeleri deride en fazla hasar meydana getiren maddelerdir. Ayrıca nem ve ısı da kimi deri hastalıklarının oluşmasını etkiler. Derinin kendi nemi de suya duyarlı bazı kimyasalların reaksiyona girmesine neden olabilir.

Akciğerler: Kimyasal kaynaklı toz, duman, buharların, gaz halindeki kimyasalların ilk etkiledikleri organdır. Formaldehit, Kükürtdioksit, Azotdioksit ve asit mistlerinin solunması akciğerleri tahriş ederek yaralar oluşturur ve solunum kapasitesini düşürür. Pek çok madde akciğerlerde allerjik reaksiyonlara neden olur. Örnek: Poliuretan plastiklerin üretiminde kullanılan Toluendiososiyanat (TDI) ve yine karbomatlı insektisitlerin üretiminde kullanılan metilisosiyanat (MIC) gibi bazı maddeler allerjik reaksiyonlara neden olabilir. Hindistan' da Bhopal' de 1984 de meydana gelen bir kimyasal kaza yüzünden 2000 den fazla insan metilisosiyanata temas ettikleri için ölmüştür. Akciğerlerde allerjik reaksiyonlar bakteri ve mantarın solun-

ması yolu ile de oluşabilir. Örnek: Çiftçi akciğeri denilen hastalık, kuru saman veya şeker kamışına temastan dolayı gelişen bir olaydır. Ayrıca hepimizin bildiği gibi pek çok kimyasal maddelerin solunabilir partikülleri solunduğu zaman akciğerlerde birikir ve pnömokonyoz denilen hastalıklara sebep olur. Dünyada silika ve asbest tozlarına maruz kalan işçiler için pnömokonyoz malign olmayan en önemli mesleki akciğer hastalığıdır.

Merkezi sinir sistemi: Organik çözücülerin tehlikeli etkilerine duyarlıdır. Ayrıca Kurşun, Civa, Mangan gibi ağır metallerde sinir sistemine etki eder. Malation, Paration gibi organofosforlu insektisitlerde sinir sistemini etkileyerek paraliz (felç) lere neden olur.

Kan dolaşım sistemi: Çözücülerin zıt etkilerine hedeftir. Bilindiği gibi kan hücreleri kemik iliğinde oluşur. Benzen kemik iliğine etki ederek lenfosit hücrelerde mutasyona neden olur. Kurşun (Pb) ve bileşikleride kan problemlerine neden olan kimyasallara klasik bir örnektir. Pb eğer kana geçerse eritrositlerde bulunan enzim aktivitelerini inhibe ederek Anemi olarak kronik Pb zehirlenmesi sonucu kanın O2 vücuda dağıtma yeteneğinin azalmasına neden olur. Ancak bazı kimyasal maddelerin yoğunlaştığı organ ile zehirli etkisini gösterdiği organ farklı olabilir. Örnek: Pb ve tetrasiklinler kemik dokuda birikirler. Florur, Stronsyum ve Pb iyonları kemik yapısında OH ve Ca iyonları ile yer değiştirerek kemikte birikirler. Böylece Pb kemikte bağlanmış olarak inaktif iken florür zehirli etkisini kemikte gösterir. Yine Klorlu hidrokarbon yapısındaki DDT, Aldrin, Dieldrin, Lindan gibi insektisitler lipitte(yağda) çözünen maddeler olduğundan doğal olarak yağ dokusunda birikirler. Ancak zehirli etkilerini kanda gösterirler. Bu nedenle şişman kişilerde daha yüksek konsantrasyonda biriken bu maddeler enerji ihtiyacı halinde yağın kullanılması sırasında kana geçerek olarak şiddetli zehirli etkileri ortaya çıkar.

Karaciğer: Vücuttaki iç organların en genişidir. Ve çok önemli fonksiyonlara sahiptir. Kandaki istenmeyen maddeleri parçalayan ve arıtma görevi gören bir organdır. Karaciğer bozukluklarının belirtileri ancak çok ciddi hastalıklarda ortaya çıkar. Aflatoxin gibi doğal kaynaklı kimyasallar ile Karbontetraklorür (CCl4), Kloroform, Vinilklorit vb. çözücüler, Karbon sülfür, poliklorlubifeniller karaciğer için çok büyük tehlike oluşturan belli başlı kimyasallardır.

Böbrek: Vücudun boşaltım sisteminin bir bölümüdür. Vücudun çeşitli organlarında dolaşmış olan kandaki atık maddelerin dışarı atılmasını sağlar. Ayrıca vücudun elektrolit dengesi ve kandaki asit seviyesini ayarlar. CCl4 böbreklerin fonksiyonunu bozan ve tahriş eden en çok zaralı olan maddedir. Tur-

pentine fazlı miktarı böbreklere zararlıdır. Boyacı böbreği mesleki maruziyet sonucu oluşan bir hastalıktır. Böbreğe zarar veren en önemli maddeler Hg, Cd, Cr, Fe, Au gibi ağır metallerdir.

KİMYASALLARIN ETKİLEŞİMLERİ

Aynı anda organizmaya giren iki kimyasal madde birbirinin fizyolojik etkisini 3 yoldan etkileyebilir.

1. Bağımsız etki: Her iki madde birbirinden tamamen ayrı bağımsız fizyolojik etkide bulunabilir.

2. Sinerjik etki: İki kimyasal aynı organı aynı yönde ve aynı biçimde etkiliyorsa "sinerjik etki ortaya çıkar. Sinerjik etki iki yoldan gerçekleşebilir: Additif etki ve potansiyalizasyon.

Additif Etki: Vücuda giren ve aynı yönde etki gösteren 2 kimyasalın toplam etkisi, ayrı ayrı gösterdikleri zehirli etkilerin toplamına eşittir. (1+1=2). Örneğin, organafosforlu insektisitlerle dialipos, naled ve paration gibi maddelerden aynı anda etkilenildiğinde ortaya çıkan toplam etki, bunların her birinden ayrı ayrı etkilenildiğinde ortaya çıkan etkilerin toplamına eşittir.

Potansiyalizasyon: Bir kimyasal diğerinin etkisini güçlendirir. Kimyasallardan birinin potansiyatör işlevi üstlendiği bu etkileşimde ortaya çıkan toplam etki iki kimyasalın etkilerinin toplamından büyüktür (1+1=4). Örneğin, asbeste maruz kalan ve sigara içen çalışanlarda akciğer kanseri görülme sıklığı sigara içmeyenlerden 40 kat çoktur. Trikloretilene ve stirene birlikte maruz kalındığında ortaya çıkan etki her birine ayrı ayrı maruz kalındığında ortaya çıkan etkilerin toplamından çoktur. Bakır da cıvanın zehirliliğini artırır.

Paration zehirlenmesinde uygulanan tedavide ise, ilişki tersine döner. Tedavide 2 PAM iyodur kullanılırsa parationun öldürücü dozu 2 kat; 2PAM iyodur ile birlikte Atropin kullanıldığında da, 128 kat artar.

Bazı örneklerde de, tek başına zararlı olmayan bir kimyasal, başka bir kimyasalın zehirliliğini indükler (0+1=3). Örneğin, yaygın kullanılan bir çözücü olan isopropanol karaciğer hasarına yol açmadığı halde, CCl4 ile birlikte kullanıldığında, CCl4'ün yaptığı karaciğer hasarını artırır.

3-Antagonizma: Bir kimyasalın başka bir kimyasalın etkisini ortadan kaldırmasıdır (1+1=0). Bu etkiden zehirlenmelerde zehirin antidotunun bulunmasında yararlanılır. Örneğin, barbitüratların merkezi sinir sistemi üzerindeki depresan etkisi amfetaminlerle, Arsinnin zehirli etkisi selenyumla antagonize edilir. Sanayide ise, n-Hegzan ile Toluenden birlikte etkilenildiğinde, Toluen n-Hegzan'ın biyolojik dönüşümünü sağlayan karma fonksiyonlu oksidazları (KFO) inhibe ettiği için n-Hegzan' ın zehirli etkisi görülmez.

Kimyasalların zehirli, zararlı, aşındırıcı, tahriş edici kanserojen, üreme sistemine zarar veren anormal doğumlara neden olan etkileri de çeşitli şekillerde sınıflandırılabilir. Bu metinde, DNA üzerindeki kalıcı yapı değişikliği, kansere neden olma veya kanser riski taşıma, yeni doğanda genetik özelliklere bağlı olmayan anormallikler oluşturma, bağışıklık sistemini bozma, alerjik reaksiyonları hızlandırma, temas sonucu deride tahriş ve yanık oluşturma gibi, insanda yol açtıkları sağlık zararlarını temel alan bir sınıflandırma yapılmıştır:

1.Mutajen etki;
2.Kanserojen etki;
3.Teratojen etki;
4.Doğurganlık üzerine etki;
5.İmmunotoksik etki;
6.Korozif ve tahriş edici etki.

1. Mutajen etki: Bir kimyasalın hücre çekirdeğindeki DNA'da kalıcı yapısal değişiklik oluşturmasına mutasyon denir. Gamet hücrelerinde gerçekleşen mutasyon kuşaktan kuşağa aktarılırken, somatik hücrelerde gerçekleşen ise bireye özgüdür. Mutajen etki DNA düzeyindeki bir etki olduğu için bakteriler gibi tek hücreli canlılarda yapılan mutajenite testlerinin sonuçları insanda mütajenite araştırılırken kullanılabilir.

2. Kanserojen etki: Kanser vücuttaki hücrelerin yeterince farklılaşmadan, hızlı ve denetlenemez bir biçimde bölünmesiyle oluşan bir hastalıktır. Kansere yol açabilen kimyasallar kanserojen olarak tanımlanır. Kimyasallara bağlı kanserler uzun süreli bir etkilenme sonucunda ortaya çıkar. Kişiler arasında farklılık göstermekle birlikte, bu süre ortalama yaşam süresinin %85'ini kapsar. Kimyasalın kansere yol açması için geçmesi gereken bu süreye latent dönem denir. Örneğin; bu süre Radyasyona bağlı lösemide 4-6 yıl, asbeste bağlı mezeteliomada 30-40 yıldır.

Grup 1: İnsanda kesin kanserojen olan kimyasallar: Maruziyet koşullarında yeterli süre karşılaşma sonucu insanda karsinojenik etki ortaya çıkar. Bu grup, insanda karsinojenik etki olması durumu hakkında yeterli kanıt bulunmasını içerir. İnsanda yeterince güçlü kanıtlar olmasa da, hayvan deneylerinde yeterli kanıt olması ve karsinojenite mekanizmaları yönünden güçlü kanıt olması durumunu da içerir.

Grup 2: Bu grup iki farklı durumu içerir. İnsanda karsinojenite hakkında yeterli bilgi olması durumu ile insan hakkında veri olmamasına karşılık hayvan deneylerinde güçlü karsinojenite kanıtlarının olması durumlarıdır. Buna göre; Grup 2A (İnsanda karsinojenik etkisi olabilenler) ve Grup 2B (İnsanda kanser yapma olasılığı olanlar) olmak üzere iki gruba bölünmüştür.

Grup 2A: İnsanda karsinojenik etkisi olabilenler. Yeterli süre ve koşulda maruziyet halinde insanda

kanser gelişimine neden olurlar. Bu grupta insanda kanser yapması hakkında sınırlı bilgi olan ancak hayvan deneylerinde yeterince güçlü kanserojen etki saptanan maddeler bulunur. Bazen, insanda kanserojen etkisi hakkında yeterli bilgi olmamasına rağmen hayvan deneylerinde ve mekanizmalar yönünden güçlü kanıtlar olması durumunda bu gruba alınır. İnsanda karsinojenik etki yönünden sınırlı veri olması durumunda da bu grupta yer alır.

Grup 2B: İnsanda kanser yapma olasılığı olanlar. Yeterli süre ve koşulda maruziyet halinde insanda kanser gelişimine neden olabilirler. İnsanda karsinojenite hakkında sınırlı veri olmasına karşılık, hayvan deneylerinde yeterli olandan daha az kanıt var ise madde bu gruba konulmuştur. İnsanda yetersiz kanıt olması durumunda bile eğer hayvan deneylerinde yeterli kanıt varsa bu gruba alınır. Bazı durumlarda insanda yeetrsiz kanıt olması ve hayvan deneylerinde sınırlı kanıt olması olmasına rağmen diğer verilerin durumuna göre bu gruba alınabilir.

Grup 3: İnsanda karsinojenite yönünden sınıflandırılamayanlar. Bu grupta insanda kanserojen olduğu konusunda yetersiz ve hayvanlarda kanserojen olduğu konusunda sınırlı bilgi olan, ama hayvan deneylerinde mekanizmalar açısından kanserojen olabileceği konusunda güçlü kanıt bulunan ve diğer gruplara katılamayan kimyasallar yer alır.

Grup 4: İnsanda muhtemelen kanserojen olmayanlar: İnsanda ve deney hayvanlarında yapılan çalışmalarda kanserojenlik açısından kanıt bulunmayan kimyasallar bu gruba girer.

3. Teratojen etki: Gebe tarafından alınan kimyasalın plasenta yoluyla fetal dolaşıma geçerek yeni doğanda deformasyon oluşturmasıdır. Bu etkiyi oluşturan kimyasallar teratojen olarak nitelenir. İnsan embriyosu gelişiminin en dinamik dönemi olan ilk 3 ayda teratojenlere en duyarlıdır. Dakikalarla ölçülebilen morfolojik değişikliklerin gerçekleştiği bu dönemde gebeyi etkileyen teratojen kimyasal plasenta yoluyla embiryoya geçerek en aktif durumdaki doku veya organı etkilemeye başlar. Örneğin, 1960'ların başında bir sedatif hipnotonik ilaç olan talidomitin, gebelerde aşerme, bulantı ve kusmaya karşı kullanılması, yaklaşık 10.000 çocuğun kol ve bacaklarında gelişme bozukluğu ile doğmasına yol açmıştır. Teratojenik etki bazı örneklerde yıllarca sonra ortaya çıkmıştır. Örneğin, Dietilstilbestrol (DES) kullanan kadınların kız çocuklarında erişkin yaşa geldiklerinde rahim kanseri görülme sıklığı artmıştır. Bu etki Transplasental karsinojenik etki olarak tanımlanır. Alkol benzeri taratojenler ise gebe tarafından kullanıldığında, doğan çocukta fiziksel hasarın yanı sıra davranış bozukluğuna

da yol açar. Bu tür teratojenler de davranışsal teratojenler olarak tanımlanmıştır. Bu örnekler gebelerin kimyasallara maruziyet açısından en önemli risk grubunu oluşturduğunu göstermektedir.

4. Doğurganlık üzerindeki etki: Kimyasal bileşiğin doğurganlık yeteneği üzerindeki etkileridir.

5. İmmunotoksik etki: Bir kimyasal bağışıklık sistemi üzerindeki etkisidir. Bu etkiler bağışıklık sisteminin baskılanmasını tanımlayan immünosüpresion ve bağışıklık sisteminin uyarılmasını tanımlayan ve allerjik ve otoimmün hastalıkların nedenini oluşturan immünopotansiyalizasyon başlıkları altında sınıflandırılır.

Deney hayvanlarında yapılan zehirlilik testleri sayesinde kimyasalların zehirlilik profili belirlenmiştir. Ancak bu testler uzun zaman alır ve pahalıdır.

Örneğin bir kimyasala bütün zehirlilik testlerinin uygulanmasının maliyeti ortalama 2 milyon dolardır.

Bu nedenle, bu testleri yapan laboratuarlar yalnızca gelişmiş ülkelerde bulunur, bu tür testler de aynı ülkelerde yapılır.

Öte yandan zehirlilik testleri ne kadar mükemmel yapılırsa yapılsın deney hayvanlarında yapılan zehirlilik testi sonuçlarının insan üzerindeki etkileri tam olarak yansıttığı kuşkuludur. Çünkü:

- Deney hayvanı ile insan arasında biyolojik dönüşüm farklılıkları ilk nedendir. Ayrıca deney hayvanı ile insan arasında boy, vücut ağırlıkları vb. farklılıklar vardır.
- Zehirlilik testleri sağlıklı deney hayvanlarında yapılır. Buna karşı kimyasal maddeler veya ilaçlar, yaşlı, çocuk vb. daha fazla risk taşıyan gruplar tarafından da maruz kalma söz konusudur.
- Zehirlilik testleri sırasında deney hayvanlarına test edilecek kimyasal madde yanında kontrollü diyet verilir. Buna karşın insan günlük yaşamında, diğer ilaçlardan, çevre kirleticileri, gıda katkılarına kadar yüzlerce kimyasal madde ile aynı ayna temastadır.
- Bazı zehirli etkiler nadiren ortaya çıkar Bu nedenle bu tür bir etkinin birkaç bin deney hayvanı kullanılarak saptanması mümkün değildir. Örneğin; Kloramfenikol, kullanılan populasyonda 1/50.000 oarnında aplastik anemiye sebep olduğu bilinmektedir. Bu oran küçük gibi görünse de bu maddeye 100 milyon kişi tarafından maruz kalındığında 2000 kişi gibi büyük bir grupta zehirlilik görülecektir.
- Baş ağrısı, uykusuzluk, bulantı gibi bazı nörozehirli etkiler niteliklerin gereği deney hayvanlarında saptanması zordur.

Sonuç olarak deney hayvanlarında elde edilen sonuçların çok değerli, ama yetersiz olduğu söylenebilir. Bu nedenlerle, insanlarda epidemiyolojik çalışmalar yapılması gereklidir.

6-Aşındırıcı etki: Kimyasalların temas ettiği organda (deride) meydana getirdiği korozif etkiden tahriş edici etkiye kadar değişen zararlarını ifade eder.

Bu etki kimyasalın tipine ve konsantrasyonuna bağlı olarak değişir. Korozif kimyasallar asitler, bazlar ve diğer maddeler olmak üzere geniş bir yelpaze oluştururlar.

Hidroklorik asit, sülfirik asit, asetik anhidrit gibi asitler, sodyum hidroksit, potasyum hidroksit, sadyum karbonat, sodyum meta silikat bazlara/ alkalilere örnektir. Antimon penta clorid, titanyum tetra klorit, alimünyum klor ve hipokloritler de diğer korazif maddelere örnek olarak verilebilirler.

Kimyasalın korozif etkisi asit ve baz derecesini belirleyen pH ile tanımlanır. PH derecesi 14 den başlar bire kadar azalır. Ph'ı 7 olan bir madde nötürdür, 14 olan kuvvetli baz 1 olan kuvvetli asittir. Bazı ülkeler pH'ı 1,5'dan küçük ve 11,5'den yüksek kimyasalları korozif olarak tanımlamaktadır. Bunun dışında kimyasalın konsantrasyonu da önemlidir. % 80-90 lık bir maddenin pH değerinin bir önemi yoktur, bu maddeler korozif kabul edilir. Bu maddeler sadece temas ettikleri deriyi değil diğer maddeleri de aşındırılar. Bozunma sonucu ısı ve gaz açığa çıkarırlar çoğu kez de çok parlayıcı olan hidrojen açığa çıkar. Kuvvetli bazlarda temas sonrası etki (deride yanma hissi) hemen ortaya çıkmaz bir bekleme süresi vardır ve bu süre sonunda aniden deriyi tahrip eder. Kuvvetli bazlarda ise temas eder etmez etkisi hemen hissedilir.

B-KİMYASALLARIN FİZİKSEL-KİMYASAL ZARARLARI

Kimyasalların yanma ve parlama sıcaklıkları, parlama ve patlama aralıkları, buharlaşma dereceleri, reaksiyona girme koşulları, oksitleme özellikleri gibi fiziksel ve kimyasal özellikleri nedeniyle de çeşitli zararlar meydana getirebilirler. Bu riskler başlıca yangın, parlama ve patlama riskleridir. Oksidasyona sebep olma riskleri de zararlı ve zehirli sonuçları açısından bu bölümler içinde ele alınmıştır.

1-Yangın ve parlama

Yanma ve yangın ve farklı biçimlerde tanımlanır.

Yanma: Yanma, kimyasal ve fiziksel değişimleri içeren bir oksitlenme reaksiyonu sürecidir. Yanma için, yanıcı bir maddenin bir oksijen kaynağıyla reaksiyona girmesi gerekir. Yanmanın başlaması için de ateşleme gerekir. Ortamı ısıtmak yanma reaksiyonu başlatmak için gerekli olan ateşlemeyi sağlar. Oluşan reaksiyon sıklıkla dış ortama ısı

aktaran bir reaksiyon olduğu için, yanmanın sürmesi sağlayacak ısıyı da sağlar. Bu reaksiyon genellikle görünür bir alevle birlikte sürer.

Yanma maddenin üç haline (katı, sıvı ve gaz) göre aşağıdaki biçimde gerçekleşir:

Katılar: Pek çok katı madde yanma enerjisini dış ateşleme kaynağından konveksiyon , konduksiyon veya radyasyon yoluyla veya kendisinin ısıtılmasıyla sağlar. Isınmanın madde yüzeyinde oluşturduğu buharlar yanmaya başlar.

Sıvılar: Sıvıların alev alması için sıvı yüzeyinde yanıcı buhar oluşmalıdır. Bu buhardaki atomlar, iyonlar veya moleküller havanın oksijeniyle reaksiyona girer. Bu reaksiyonda açığa çıkan ısı yanma olayını başlatır ve sürmesini sağlar.

Gazlar: Yanabilen gazlarda ise doğal olarak gaz halindeki madde oksijenle birleşir. Her üç durumda da yanma için yanabilen buhar ve gazlarla oksijenin belirli oranlarda bulunması gerekir.

Yangın: Yangın ise kontrol edilemeyen yanma olarak tanımlanır.

A-YANICI MADDE

Kimyasallar genellikle yangının yakıtını (yanıcı madde) oluşturur. Yanma olayında kimyasalların bazı özellikleri önem taşır.

1. Etmen: Parlama sıcaklığı kimyasallar için karakteristik olan alev alma veya parlama noktasıdır. Bu nokta kimyasalın parlayabilen buhar oluşturduğu en düşük sıcaklık derecesidir. Sıvıların parlama noktası bir sıvının parlayabilen buhar oluşturduğu en düşük sıcaklık derecesidir. Bu sıcaklık sıvının değil buharın alevlenme sıcaklığıdır.

2. Etmen: Fiziksel koşullar; Bu kimyasalın depolama koşulları, kullanım koşulları, fiziksel hali (katı, sıvı, gaz, ortama dağılmış, toz, duman, buhar buğu halinde olup olmadığı, basınç altında, büyük yüzeyler halinde bulunup bulunmadığı gibi) gibi kimyasalın parlama noktasına ulaşabileceği koşullardır. Örneğin gazyağı eğer atomize halde bulunursa alevlenme noktasından daha düşük sıcaklıkta da parlayabilen buharlar üretir.

3. Etmen: Kimyasalların birbirini etkileme olasılığıdır. Ortam bir kimyasalın alevlenme noktasına kadar ısınması için yeterli olmayabilir ama bu kimyasalın yakınında bulunan ve alevlenme noktası düşük başka bir kimyasal için uygun olabilir. Bu durumda ikinci kimyasal yanarak ortama ısı yayabilir ve bu suretle diğer kimyasalın da alevlenme noktasına ulaşmasına neden olabilir. Bu nedenle zararlı kimyasalların depolanması çok önemlidir.

Bir kimyasal alevlenme noktasına ulaşınca parlayabilen buharlar ısı kaynağı uzaklaştırılıncaya kadar yanar. Ancak eğer sıvı buharları yanma noktasına ulaşmışsa ki bu sıcaklık alevlenme noktasından sadece birkaç derece daha fazladır. Sıvı buhar üretmeye ve yanmaya

devam eder. Bu açıklama ancak laboratuvar şartları için geçerlidir. Günlük yaşamda parlama noktasına ulaşan sıvı buharlarının yanma noktasına ulaşmadan ısı kaynağının uzaklaştırılarak yanmanın engellenmesi mümkün değildir. Bu nedenle parlama koşullarının oluşmaması için önlem alınmalıdır.

4. Etmen; Parlama limitleridir: Parlayabilen sıvı ve katı buharlarının veya gazların yanabilmesi için oksijenle belirli bir oranda bir arada bulunması gerekir.

a) Yanabilen kimyasal çok fazla ve oksijen yetersizse maddenin yanması için gerekli şartlar oluşmaz.

b) Yanabilen kimyasal çok az ve oksijen çok fazla ise yine yanma olayı meydana gelmez.

Bir maddenin alevlenmesi için gerekli oksijen ve madde buharı karışımına parlamanın alt ve üst sınırları denir.

Diğer önemli bir nokta bu kimyasalların buharlarının havadan ağır olmasıdır. Örneğin gazyağı, karbon disülfid, asetilen ve karbonmonoksidin buharları havadan ağırdır ve bu nedenle çok geniş bir mesafeye yayılarak çalışma yerinin çok uzağında, bodrum niteliğindeki yerlerde parlayacak konsantrasyona ulaşabilirler. Yanıcı madde kaynakları aşağıda sıralanmıştır:

a) Parlayıcı katılar: Kendiliğinden reaksiyona giren veya sürtünme ile yanabilen katı haldeki kimyasallar vardır. Kükürt ve kırmızı fosfor bunlar arasında en yaygın olarak bilinenlerdir. Azocarbamides, benzene sulphohydrazine ve diazonium tuzları kendiliğinden reaksiyona giren kimyasallardır.

Parlayabilen katıların pek çoğu yanma sonucu ortama zararlı gazlar yayarlar. Örneğin yanan kükürt ve kırmızı fosforun buharları zehirli ve aşındırıcıdır.

Isı, asitler, bazlar ağır metal birleşikleri gibi katalitik kirliliklerle temas etme, sürtünme veya çarpma gibi etkenler kendiliğinden reaksiyona giren katı kimyasalların kimyasal ayrışmasına (Decomposition) sebep olabilirler ve bu kimyasal ayrışma sonucu zehirli gaz ve buharlar yayabilirler.

Bazı katı kimyasallar bir kere ateşlenince hızla yanarlar Örneğin magnezyum ateşlenirse yanmaya başlar ve söndürmesi de son derece zordur.

b) Kendiliğinden yanabilen maddeler: Linseed yağ (boyalarda kullanılır) karbon, beyaz fosfor gibi maddeler hava ile temas ederse kendiliğinden yanmaya başlarlar. Böylece de ortamda bulunan diğer yanıcı kimyasallar için ateşleme kaynağı oluştururlar. Bu nedenle bu tür maddelerin artıkları damlaları ortamdan temizlenmelidir.

c) Suyla temas ettiklerinde parlayıcı gaz yayan maddeler: Bazı maddeler parlayıcı olmadıkları halde suyla temas ederlerse kolaylıkla parlayabilen gazlar açığa çıkarabilirler. Potasyum sodyum ve alaşım-

ları, alkali metal alaşımları, çinko tozları, alüminyum, magnezyum parçacıkları (powders) ve bazı metal hidritleri bu tür maddelere örnektir. Örneğin kalsiyum karpit suyla temas ederse çok parlayıcı olan asetilen açığa çıkar. Sodyum suyla temas ederse hidrojen açığa çıkar reaksiyon çok şiddetlidir ve hidrojenin ateşlenmesi için yeterli ısıyı açığa çıkarır. Hidrojen patlayarak yanar ve diğer metallerin de yanmasına neden olabilir. Bu sınıfa giren maddeler insan vücudunun nemi ile de reaksiyona girip yanıklara neden olabilirler.

d) Oksidan kimyasallar: Kloratlar, kloritler, nitratlar, nitritler kromik asit, Oksidan maddeler yapılarında oksijen bağı bulundururlar ve ısı veya sürtünme ile bu oksijeni açığa çıkarırlar. Açığa çıkan bu oksijen diğer kimyasallarla birleşebilir veya başlamış bir yangını genişletebilir. Bu tür kimyasallar en ufak bir kirlilik karşısında da bozunmaya uğrayabilirler. Başlangıçta yavaş olan bu reaksiyon zamanla hızlanır. Bu maddeler bozunma sonucu zehirli ve aşındırıcı gazlar da açığa çıkarabilirler. Örneğin azot oksit gibi. Organik peroksitler bu sınıf içinde en riskli grubu oluştururlar kesinlikle yanıcı maddelerle birarada bulundurulmamaları gerekir. Çarpma ve sürtünme ile de kimyasal bozunmaya uğrarlar. Ayrıca zehirlitirler, allerjik reaksiyonları hızlandırırlar ve gözlere zarar verirler.

e) Parlayıcı sıvılar: Oda sıcaklığında parlayabilen buhar veren sıvılara parlayıcı sıvılar denir. Benzen, gazyağı, toluen, propanal ve pestisitlerde kullanılan çok değişik organik çözücüler buna örnektir. Sıvı karışımları, boyalar cilalar, laklar gibi çözelti(katı bir maddenin bir sıvı içerisinde çözünmesi, bunlarda damıtma gibi fiziksel yollarla ayrılabilirler) ve suspansiyonları(katı bir maddenin bir sıvı içinde dağılmış halidir ve çökertme gibi basit fiziksel metodlarla ayrılabilirler) içerirler.

Parlayıcı sıvılar parlamaya, yangına ve patlamaya neden olabilirler.

Parlayıcı sıvılar örneğin bir boru içinde akarken oluşan statik elektrikle parlayabilirler Bazı parlayıcı sıvılar örneğin karbon disülfid hem parlayıcı hem zehirlitir, formaldehid hem parlayıcı hem aşındırıcıdır.

f) Parlayıcı gazlar: Sanayide yaygın olarak kullanılan gazların pekçoğu (asetilen, hidrojen, metan gibi) oksijenle yeterli oranda karışmışlarsa ve bir ateşleme kaynağı varsa patlamaya neden olurlar. Bu sınıflamaya genel olarak normal sıcaklık ve basınçta hava ile karışımı % 13 veya daha az olup bir ateş kaynağı ile ateşlenebilen gazlar dahil edilirler.

Sıkıştırılmış gazlar da ayrıca dikkat edilmesi gereken kimyasallardır. Eğer sıkıştırıldıkları kaplar içerisinde ısıtılırlarsa kabı parçalayacak hacme ulaşabilirler.

B-ISI

Isı yangın üçgeninin diğer ayağıdır.

Yanma için eğer buharların ateşleme sıcaklığı ortam sıcaklığının üzerinde ise, parlayıcı buharları ateşleme noktasına getirmek ve ateşlemek gerekir. Pek çık ısı kaynağı vardır

a-Elektrik akımı

I. Direnç: eğer bir telin üzerinden geçen akım geçmesine engel olacak bir dirençle karşılaşırsa teli ısıtarak veya kısa devre yaparak ısı kaynağı yaratabilir buda aynı ortamda bulunan kimyasalların ateşleme veya yanma sıcaklığına ulaşmasına veya yanıcı kimyasalların yanmasına neden olabilir.

II.Elektrik arkı: elektrik akımının bir noktadan başka noktaya atlaması ile ark oluşur. Anahtarlarda oluşan ark gibi bu ark da parlayıcı sıvıları ateşlemeye yeter.

Örneğin bir tüp deposunda gaz kaçağı varsa ve elektrik anahtarı da bulunuyorsa ki bulunmaması gerekir bu anahtara elektriği açmak veya kapatmak için dahi dokunmamak gerekir. Anahtarın kapatılması sırasında meydana gelen ark anahtara kadar yükselmiş olan gaz oksijen karışımının patlaması için yeterli olur.

III.Elektrik kıvılcımı da parlayıcı buharların ateşlenmesi için yeterli bir kaynaktır.

b-Statik Elektrik: İki farklı alan bir araya gelir ve ayrılırsa pozitif ve negatif yüklü alanlar meydana gelir ve bunlar arasındaki kıvılcımda bir ateşleme kaynağıdır. Bu yüzeyleri dikkatlice deşarj edilmelidirler. İki farklı yüzeyin birbirine sürtünmesi, sıvıların bir kaptan diğerine boşaltılması statik elektrik kaynakları arasındadır.

Parlayıcı sıvıların boşaltımı sırasında kaplar topraklanmazsa veya birbiriyle irtibatlandırılmazsa parlayıcı sıvılar için ateşleme kaynakları haline gelirler.

c-Kendiliğinden yanma: Bazı kimyasallar açıkta bırakılınca havanın oksijeni ile oksitlenirler ve bu reaksiyon sonucu ısı açığa çıkarırlar ve buya yangına sebep olabilir.

d-Sürtünme: İki yüzey birbirine sürtündüğünde ısı açığa çıkabilir. Bu ısı da parlayabilen buharların kolaylıkla parlayıp yanması için zemin hazırlar.

Örneğin iki metal sürtünürse böyle bir ısı meydana gelebilir bu nedenle bu metal yüzeylerin yağlanması gerekebilir. Sürtünme sonucu sadece ısı yükselmesi değil kıvılcımda çıkabilir.

e-Radyant ısı: Isınan yüzeylerden yayılan ısı, direk güneş ışığı, veya plastik veya camdan yansıtılan güneş ışığı kimyasalların parlayabilen buharlarının ortaya çıktığı ısıya ulaşmasına ve bu buharların parlamasına ve yanmasına uygun zemini hazırlayabilir.

f-Açık alev: Sigara, kibrit, kaynak içten yanmalı motorlar gibi açık alev üreten kaynaklar da parlama ve yanmaya neden olabilirler.

C-OKSİJEN

Yanmanın üçüncü elementi oksijendir. pek çok yakıt için % 15'lik oksijen yanma için yeterlidir. Havadaki oksijenin % 21 olması yanma ve parlama için yeterli ortamı oluşturur. Bunun dışında kaynakçılıkta kullanılan oksijen üreteçleri, ısınınca oksijen veren kimyasallar da yan kaynaklardır.

II-Patlama

Burada patlayıcı olarak bilinen dinamit vb. dışında kalan bu maksatla kullanılmayan bir risk olarak patlamadan söz edilecektir.

Patlayıcı gazlar ortam havasında belirli bir konsantrasyona ulaştıklarında bir ateşleme kaynağı da bulunursa patlamaya neden olurlar.

Toz ve halindeki katı parçacıkların da havayla (oksijenle belirli oranları patlayıcıdır.

Eğer ateşleyici bir kaynak varsa bu parçacıklar patlama ile yanmaya başlarlar ve civardaki toz ve hava karışımlarını da ateşleyerek seri patlamalar haline dönüşebilirler.

Eğer ortamda parlayabilen bir katı varsa büyük bir ihtimalle ortam havasına yayılmış bulunan yoğun tozu da bulunur.

Bu tozların havayla belirli oranlarda karışımı da patlamaya neden olur. Un fabrikalarında un tozu patlaması gibi.

Bir tozun patlaması için yanabilir olması gerekir ancak her yanıcı toz patlar anlamına gelmez.

Patlama içinde parlamada olduğu gibi belirli konsantrasyon limitleri vardır ki buna patlama aralıkları denir.

Bu aralıkların altındaki ve üstündeki konsantrasyonlarda patlama olmaz.

Toz patlamasını en önemli risklerinden biri tek bir patlama ile sınırlı olmamasıdır.

İlk toz patlamasının ardından daha şiddetli ikinci, ücüncü patlamalar meydana gelir. Çünkü ilk patlama sonucu ortama daha fazla toz yayılır olur ve ikinci patlama genellikle daha büyük olur.

Toz halindeki katı parçacıkların da havayla (oksijenle) belirli oranları patlayıcıdır.

Eğer ateşleyici bir kaynak varsa bu parçacıklar patlama ile yanmaya başlarlar ve civardaki toz ve hava karışımlarını da ateşleyerek seri patlamalar haline dönüşebilirler.

III-Çevreye zarar verenler

-Canlı organizmalar için zehirli ve zararlı olan,

-Çevrede yok olmayıp kimyasal artıklar olarak kalıcı olan,

-Biyolojik anlamda birikim yaratan maddeler.

KAYNAKLAR

Direct Reading Instruments for Airborne Contaminants in the Work Environment. World Health Organization (WHO), 1986.

Chemicals Safety Training Modules Supplement 1/1998. International Programme on Chemical Safety

(IPCS), International Labour Organisation (ILO), Geneva, 1998.

L Du, B.N, Mandel, H.G: AND Way, E.L:Fundamentals of Drug Metabolism and Drug Disposition. Taylor and Francis, London, 1989.

Glenn Sipes. I and Jay Gandolfi. A:Biyotransformation of Toxicants. In "Caserett and Doull' s Toxicology. The Basic Science of Poisons. Fourth Edition.Eds: M.O.Amdur, J.Doull, C.D.Klaasen. Pergamon Pres, New York, 1991.

Vural, N: Zehirlioloji. A.Ü. Eczacılık Fakültesi Yayınları, Ankara, 1992.

HAK, YETKİ VE YÜKÜMLÜLÜKLER

İşyerinde toplantı yapabilme hakkı

İşyeri yönetimine ulaşma ve başvurma hakkı

İş güvencesi hakkı

Sendikal yayınları ve duyuruları dağıtma hakkı

Sendikayı ve üyeleri temsil etme hakkı

Bir sendikanın ne ölçüde güçlü olduğunu yansıtan birçok faktör vardır.

Sendikanın işkolunda nasıl bir yaygın örgütlenme içinde bulunduğu; üyelerinin bilgi ve bilinç düzeyi; sendikal haklar konusunda gösterdiği duyarlılıkların ve etkinliklerin diğer sendikalar ve demokratik kuruluşlar tarafından nasıl ve ne düzeyde desteklendiği; örgütsel kurumlaşmasının yeterliliği; sendika karar organlarının ve sendika birimlerinin, genel merkezde, şubelerde ve işyerinde demokratik kurullar ve ilkeler içinde çalışma yürütmeleri; ulusal ve uluslararası dayanışma içinde olup olmadığı; ulusal ve uluslararası sendikal örgütlerle üyelik ilişkisinin olup olmadığı....

Tüm bunlara daha birçok unsurun eklenmesi olanaklıdır. Ancak bir sendikanın işyerinde güçlü olmasının zorunluluğuyla bunun gerçekleşmesi için gerekli olan şu zorunlu şartı hiçbir zaman atlamamak gereklidir: İşyeri sendika temsilcilerinin yetki ve sorumlulukları ile hak ve yükümlülükleri arasında gerçekçi dengeler bulunmalıdır.

Sendikal Notlar'ın daha önceki sayılarında da belirtildiği gibi sendika temsilcilerinin görevlerini yerine getirmeleri konusunda gerek yasalar, gerek toplu iş sözleşmeleri ve gerekse sendikamız anatüzüğünden kaynaklanan kimi hakları bulunmaktadır.

Sendika temsilcilerinin hakları Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 135 sayılı "İşletmelernde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Sözleşmesi" yle kimi eksik ve sınırlandırılmış biçimleriyle 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nda ve imzalanan toplu iş sözleşmelerinde yer almıştır.

1-SENDİKAYI VE ÜYELERİ TEMSİL ETME HAKKI

Sendika temsilcilerinin ilk akla gelen hakkı, işyerinde sendikayı ve üyeleri temsil etmeleridir. Bu haklarını yerine getirirken gerek bireysel ilişkilerle, gerekse işyeri ölçeğinde yasalar ya da toplu iş sözleşmesi hükümlerine göre oluşturulmuş işyeri kurulları aracılığıyla hem sendikayı, hem de o işyerinde çalışan işçileri temsil eden temsilciler için bu

hak, temsilcilik sıfatı sürecinde geçerlidir.

Ancak işverenler kurul toplantılarına ve bu toplantılarda alınan kararlar nedeniyle temsilciler için onların iş güvenceleri başta olmak üzere çalışma koşullarını kötüleştirecek herhangi bir olumsuzluğa neden oluşturacak hiçbir işlem yapma "hakkına" sahip değillerdir.

Ne varki eğer temsilciler görevlerini yürüttükleri dönem içinde yasal olmayan bir uygulama ile karşılaşırlarsa (dolaylı ya da dolaysız cezalandırma), toplu iş sözleşmesinin uygulanmaması gerekçesiyle sendika tarafından toplu iş uyuşmazlığı çıkartılabileceği gibi işten çıkarma durumunda tazminat hakkını da kapsayan yasal süreç başlatılabilir.

Unutulmaması gereken en önemli nokta temsilcilerin sendikayı ve üyeleri işveren karşısında temsil etmeleri yasaların ve toplu sözleşmelerin öngördüğü birer haktır.

Bu hakkın uygulanmasında temsilciler, yasalardan aldığı güçle, işyerinde yaşanan sorunların çözümü doğrultusunda istemlerini uygun biçimlerde ve özgürce aktarabilirler.

Bunun için işverenden veya işveren vekilinden onay ya da olur almak zorunda değillerdir. İşveren de temsilcileri bu konuda hiçbir biçimde zorlayamaz.

2-İŞYERİNDE TOPLANTI YAPABİLME HAKKI

Temsilciler üyelerle iletişimlerini geliştirmek için olsun, toplu sözleşmeden kaynaklanan genel ya da özel sorunları aktarmak için olsun toplu sözleşmede belirtilen biçimde işyerinde ya da sendikanın anatüzüğünün öngördüğü biçimde işyeri dışında toplantı düzenlemek haklarına sahiptirler.

Temsilciler yalnızca üyelerle değil, diğer işyeri temsilcileriyle de toplantı düzeylebilirler.

İster işyerinde olsun, isterse işyeri dışında olsun temsilcilerin düzenledikleri toplantılar konusunda işverenin hiçbir biçimde bilgi isteme hakkı yoktur.

Başka bir anlatımla düzenlenen toplantıların içeriği, kapsamı, katılımcıları, tartışmaları ve sonuçları konusunda temsilcilerin ne yazılı ne de sözlü biçimde işverene rapor verme zorunluluğu

yoktur.

Kaldı ki işverenin bu doğrultuda bilgi isteme hakkı da bulunmaz...

Çünkü bu konuda baskı uygulamaları ne yasaldır, ne de asla kabul edilebilir...

Unutulmamalıdır ki yapılan bu toplantılar işverenden ve işveren vekilinden ayrı ve bağımsız olarak örgütlenmiş bulunan sendikanın kendi iç toplantılarıdır.

3-SENDİKAL GÖREV VE SORUMLULUKLARIN YERİNE GETİRİLMESİ İÇİN BOŞ ZAMAN HAKKI

İşyeri sendika temsilcilerinin görevlerini etkin olarak yerine getirmelerinin en önemli koşulunun boş zaman hakkına sahip olması gerektiği ILO'nun 135 sayılı "İşletmelerde İşçi Temsilcilerinin Korunması ve Onlara Sağlanacak Kolaylıklar Sözleşmesi"nde ve 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nda da belirtilmiştir. Ayrıca bu konuda imzalanan toplu iş sözleşmelerinde de birçok düzenlemeye yer verilmektedir.

Sendikanın profesyonel görevlileri olmayan temsilciler, işyerinde kendi görev alanına giren sorun ya da sorunların çözümlenebilmesi, bu sorunların nedenlerinin belirlenmesi ve sorunları yaşayan işçilerin düşünce ve görüşlerini alabilmesi, sorumlu oldukları işyeri kurulu çalışmalarını etkin olarak sürdürebilmeleri, sendikanın düzenlediği işyeri dışında gerçekleşen toplantılara, seminerlere ya da konferanslara katılmak üzere "boş zaman hakkını" kullanırlar.

Bu hakkın nasıl, ne ölçüde ve ne kadar kullanılacağına ilişkin düzenlemeler çoğunlukla toplu iş sözleşmelerinde yer alır.

Toplu iş sözleşmelerinde yer alan temsilcilik eğitim izinleri, bu hakkın ürünü olan bir düzenleme olarak dikkat çeker.

4-SORUMLULUK ALANINI OLUŞTURAN İŞYERİNDE DOLAŞMA HAKKI

Temsilcilerin görevlerini etkin olarak yerine getirmesinin önemli bir koşulu da işyerini tanımak zorunda olmalarıdır. Bu hem işyerinin fiziksel koşullarını, hem de çalışanların nasıl ve nerede çalıştıklarını bilmeleri anlamına gelir. Çünkü temsilciler, hem sendikanın işyerindeki ör-

gütlülüğünün bir göstergeleridir, hem de işyerinde daha iyi çalışma ortamının oluşturulmasına katkı sağlarlar.

Toplu iş sözleşmesinin uygulanması açısından olsun, işyerinde oluşturulan kurulların çalışmalarını daha verimli kılma ve üyelerin istem ve dileklerini belirleme açısından olsun çalışma saatleri içinde onlara toplu iş sözleşmesinde tanınan biçimde ve sürelerde işyeri içinde serbestce dolaşabilirler ve üyelerle tek tek görüşmeler yaparak bilgi alma ve bilgilendirme haklarını kullanabilirler.

Ancak bu hakların nasıl, nerede, ne zaman ve hangi kurallar içinde kullanılacağı toplu iş sözleşmelerinde ve kimi zaman da işyeri genelgelerinde belirlenmiştir. Temsilciler görevlerini yerine getirmek üzere işyerinde dolaşarak üyelerin sorunlarını öğrenebilecekleri gibi, işyeri çalışma ortamının daha da iyileştirilmesi için gerekli gözlemlerde bulunmaya çalışırlar. Bu, görevlerinin çok önemli bir parçasıdır.

Her temsilci işyerini dolaşma konusunda disiplinli ve özenli davranmayı gelenek durumuna getirmelidirler. Bu hakkın kullanılmasında toplu sözleşme kuralları titizlikle uygulanmalı ve işyeri çalışma düzenini bozacak, rahatsızlık oluşturacak görüntü verecek biçimde davranılmamalıdır.

Yine temsilciler, işyerini dolaşmayı ve üyelerle çalışma yerlerinde görüşmeyi ertelememelidirler.

5-TEMSİLCİ ODASI, EVRAK DOLABI VE DUYURU TAHTASI KULLANMA HAKKI

İşyeri sendika temsilcileri, toplu iş sözleşmelerinde belirtilen kurallar içinde sendikadan gönderilen duyuruları, yazıları ve sendika yayınlarını özel olarak düzenlenmiş panolara ya da duyuru tahtalarına asabilirler.

Yine sendika temsilcileri, işyeri büyüklüğüne göre oluşturulan işyeri temsilcilik odalarını, kendilerine ayrılan boş zamanlarda sendikal çalışmaları yürütmek üzere kullanabilirler ve gerekli çalışmalarla toplantılar düzenleyebilirler.

Toplu iş sözleşmeleriyle kazanılan bu hakkın etkin olarak ye-

rine getirilmesinde işverenlerce kimi kolaylıklar sağlanır.

Haberleşme araçlarıyla kimi demirbaşların sağlanması gibi kolaylıkları kapsayan bu olanaklardan, temsilciler etkin biçimde yararlanma hakkı edinirler.

Temsilciler gerek temsilcilik odalarının, gerekse evrak dolabı ve duyuru tahtalarının kullanılmasında özel bir titizlik göstermelidirler.

Özenli, düzenli ve güncelleştirilmiş duyuru tahtaları üyelerin sürekli biçimde ilgisini çekecektir.

6-SENDİKAL TOPLANTILARA KATILMAK ÜZERE İZİN HAKKI

Temsilciler, sendikanın yürüttüğü çalışmalara katılmak üzere toplu sözleşme hükümlerinde belirtilen yetkili sendika biriminin başvurusu üzerine sendikal toplantılara eğitim seminerlerine ya da kurslara, genel ya da özel seminer ve konferanslara katılabilirler. Bunun için toplu sözleşmelerde belirtilen kurallara ve sürelere uyulur.

Temsilcilerin eğitim izni almaları konusunda gerek yasalarımız gerekse toplu iş sözleşmelerinde önemli hükümlere yer verilmiştir. Petrol-iş Sendikası'nın her toplu iş sözleşmesinde temsilcilerin eğitim iznine özel bir önem verilmiş ve bu iznin daha da artırılması ve güçlendirilmesi konusunda toplu sözleşme stratejileri oluşturulmuştur.

7-HABERLEŞME ARAÇLARINI KULLANMA HAKKI

Temsilcilerin işyerindeki temel haklarından biri de görevlerini yerine getirirken işyerinde haberleşme hakkını özgürce kullanmalarıdır.

Temsilciler bu konuda kendisine toplu sözleşmelerle tanınan kolaylıklar içinde sendika şube yetkilileri ya da genel merkez yöneticileriyle veya genel merkez birimleriyle veya görevleriyle ilintili olarak SSK, hastane, Bakanlık birimleriyle iletişim kurabilirler.

Temsilciler, bu görüşmelerin niteliğini, nedenini veya sonuçlarını işveren veya işveren temsilcisine rapor etmek zorunda değildir.

8-İŞYERİ YÖNETİMİNE ULAŞMA VE BAŞVURMA HAKKI

İşyeri sendika temsilcileri gerek toplu iş sözleşmesinin uygulanmasından kaynaklanan sorunları olsun, gerekse çalışanların bireysel sorunlarını ve istemlerini olsun işyeri yönetimine iletebilirler.

Yine temsilciler, işyeri kurullarında alınan (izin, işçi sağlığı ve iş güvenliği, disiplin kurulları gibi) kararların herhangi biçimde aksamasından doğan sorunları, işletme yönetimine veya karar almaya yetkili işveren temsilcilerine iletebilirler.

Temsilciler görüşme öncesinden sorunların aktarılması yöntemleri konusunda kendi aralarında görüşmeleri çoğunlukla yararlı sonuçlar doğuracaktır.

9-SENDİKAL YAYINLARI VE DUYURULARI DAĞITMA HAKKI

İşyeri sendika temsilcileri, sendikadan kendilerine ulaştırılan süreli ya da süresiz yayınları, broşürleri, duyuruları, bildirileri toplu sözleşmede belirtilen biçim ve kurallar içinde işyeri içinde, servis araçlarında veya çıkış kapılarında özgürce dağıtabilirler. Toplu iş sözleşmelerinde de belirtilen bu hakkın, işverence engellenmesi, gereksiz ve nedensiz biçimde geciktirilmesi, toplu iş sözleşmesinin ihlali anlamına gelir.

Eğer böylesi bir engelleme durumu oluşmuş ise temsilciler bu olayı sendikanın üst birimlerine iletmelidirler. Böylece işverenin toplu iş sözleşmesinin kurallarını çiğnemesinin önüne geçilebilecektir.

10-İŞ GÜVENCESİ HAKKI

Temsilciler, görevlerini, yükümlülüklerini ve kendilerine tanınan hakları yerine getirirken ya da kullanırken, yasada ve toplu iş sözleşmelerinde belirtilen güvencelerden yararlanırlar.

İşyeri sendika temsilcileri görevlerini yerine getirdiği gerekçesiyle, kendi isteklerine rağmen işyeri değiştirilemez, cezalandırılamaz ve işten çıkartılamazlar.

İşçi temsilciliğinin korunması ve kolaylıklar sağlanması konusu birçok ILO sözleşmesi ve tavsiye kararında özellikle vurgulanmıştır. 135 sayılı ILO sözleş-

mesinde bu konuda kesin hükümler bulunurken aynı biçimde ILO tarafından 2 Haziran 1982 tarihinde kabul edilen ve Türkiye'nin 9 Haziran 1994 tarihinde 3999 sayılı yasa ile kabul ettiği ve günümüzde de çokca tartışılan "Hizmet İlişkisine İşveren tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi"nde de bu konuya özel bir yer verilmiştir.

158 sayılı ILO Sözleşmesine göre sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızasıyla çalışma saatlerinde sendikal faaliyetlere katılmak; işçi temsilciliği yapmış olmak, yapmak veya işçi temsilciliğine talep olmak, işvereni şikayet etmek veya işveren aleyhine mevzuata aykırılık iddiasıyla başlatılmış yasal sürece katılım veya işveren aleyhine idari makamlar nezdinde başvuruda bulunmak; ırk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile sorumlulukları, hamilelik, din, siyasi görüş, etnik veya sosyal köken, doğum izni esnasında işe gelmemenin işten çıkarma için haklı neden oluşturmadığı vurgulanarak, haksız işten çıkarmalara karşı işçilere ve temsilcilere tazminat hakkı öngörülmektedir.

Yine 158 sayılı ILO sözleşmesinde ekonomik, teknolojik veya benzeri nedenlerle hizmet ilişkisine son verme konusunda işçi temsilcilerinin hakları şöyle vurgulanmaktadır.

"1. Ekonomik, teknolojik, yapısal veya benzer nedenlerle hizmet ilişkilerine son vermeyi düşünen işveren:

a) İlgili işçi temsilcilerine, düşünülen son verme işlemlerinin nedenleri, bu işlemden etkilenecek işçi sayısı ve grupları ve son verme işlemlerinin ne kadarlık bir zaman diliminde gerçekleştirileceği de dahil olmak üzere gerekli tüm bilgileri zamanında sağlar.

b) İlgili işçi temsilcilerine, ulusal mevzuat ve uygulamaya uygun olarak, mümkün olduğunca önceden ilgili işçiler için her nevi son verme işlemini önlemek veya asgariye indirmek amacıyla alınacak önlemleri ve bu işlemlerin işçiler üzerindeki olumsuz etkilerini, başka iş bulmak gibi önlemlerle hafifletmek amacıyla alınacak önlemleri danışma fırsatı tanır.

2. Bu maddenin 1. bendinin

uygulanması bu Sözleşmenin 1. Maddesinde belirtilen uygulama yöntemleriyle, hizmet ilişkisine son verilmesi düşünülen işçi sayısının, en azından belirli bir sayıya veya personel sayısının belirli bir yüzdesine ulaştığı hallerde sınırlandırılabilir.

3. Bu maddenin uygulanmasında "İlgili İşçi Temsilcileri" deyimi İşçi Temsilcileri Hakkında 1971 Tarihli Sözleşmeye uygun olarak ulusal mevzuat ve uygulamada benimsendiği şekliyle işçi temsilcileri anlamına gelir."

Diğer yandan Avrupa Konseyi'nin 1961 yılında imzaya açtığı ve 1989 yılında Türkiye'nin bazı maddelerini dışlayarak kabul ettiği Avrupa Sosyal Şartı'nın yeni hükümlerinin arasında da işçi temsilciliği hakkına yer verilmektedir.

1 Temmuz 1999 tarihinde yürürlüğe giren Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda "Çalışan temsilcilerinin işletmede korunma hakkı ve kendilerine tanınacak kolaylıklar" başlığı altında şöyle belirtilmektedir:

"Çalışan temsilcilerinin işletmede, işten çıkarmayı da kapsamak üzere, kendilerine zarar verebilecek nitelik ya da etkinliklerine dayandırılacak işlemlere karşı gerçek bir korunmadan yararlanmalarını sağlamak,

Çalışan temsilcilerinin işletmede, ülkede geçerli olan (uygulanan) çalışma ilişkileri sistemi ile ilgili işletmenin gereksinmeleri, önemi ve olanakları gözönünde bulundurularak, görevlerini hızlı ve etkili olarak yerine getirmelerine olanak vermek için uygun kolaylıklara sahip olmalarını sağlamak."

Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nın "Toplu işten çıkarma yöntemlerinde bilgilenme ve danışılma hakkı" başlıklı 29. Maddesinde ise "Hizmet İlişkisine İşveren tarafından Son Verilmesi Hakkında 158 Sayılı ILO Sözleşmesi"nden esinlenerek şöyle denilmektedir:

"İşverenlerin, toplu işten çıkarmadan önce, uygun zamanda, toplu işten çıkarmalardan kaçınma olanakları ya da sayısını sınırlandırma ve örneğin ilgili işçilerin yeniden sınıflandırılması ya da çalışma yaşamına döndürülmesine amaçlayan eş sosyal önlemlere başvurarak,

sonuçlarının hafifletilmesi konusunda çalışan temsilcilerine bilgi verilmesi ve danışılması."

2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 30. Maddesi temsilcilerin güvencesinin sınırlarını şöyle belirliyor.

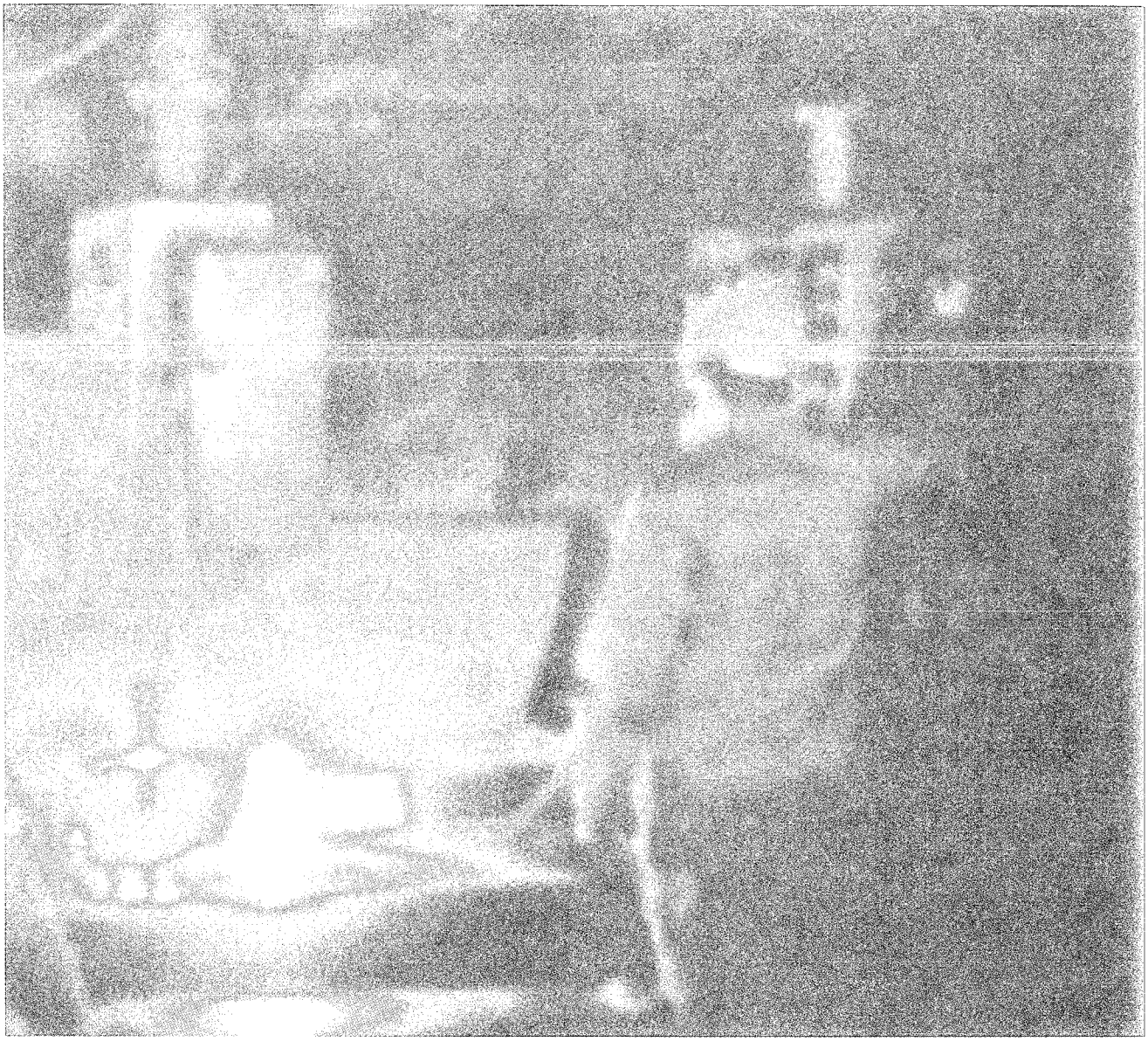
"İşveren, işyeri sendika temsilcilerinin hizmet akitlerini haklı bir sebep olmadıkça ve sebebini açık ve kesin şekilde belirtmedikçe feshedemez. Fesih bildiriminin tebliği tarihinden itibaren bir ay içinde temsilcinin veya üyesi bulunduğu sendikanın iş mahkemesinde dava açma hakkı vardır. Dava seri muhakeme usulüne göre iki ay içinde sonuçlandırılır. Mahkemenin kararı kesindir. Mahkeme temsilcinin işine iade edilmesine karar verirse, fesih geçersiz sayılarak iş gördürülmemiş olsa bile, temsilcinin işinden çıkarıldığı tarihten başlamak üzere temsilcilik süresinin devamınca ücreti ve diğer bütün hakları işveren tarafından ödenir. Bu hüküm yeniden temsilciliğe atanma halinde de uygulanır. İşine iade kararı verilen işçi altı işgünü içinde işe başlamak zorundadır. Bu süre içinde işe başlamayan işçiye mahkemece öngörülen tazminat ödenemez.

Mahkemenin kararı kesin olmakla beraber işçinin kanundan ve toplu iş sözleşmesinden doğan hakları saklıdır."

ILO SÖZLEŞMELERİ VE TÜRKİYE

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), tüm dünya ülkelerinde çalışma yaşamında izlenecek genel kuralları belirleyen uluslararası örgüttür.

Her yıl haziran ayının ilk haftası içinde toplanan ILO Çalışma Konferansı'na katılan üye ülkelerin işçi, işveren ve hükümet temsilcileri, dünyadaki genel çalışma koşullarını tartışma yanında ülkelere ilişkin raporlar, değerlendirir. Oluşturulan komisyonlarda, uluslararası sözleşme durumuna getirilmesi gereken sorunlar ayrıntılı olarak belirlenir. Konferans gündemine gelen ILO sözleşmeleri ile tavsiye kararları kabul edilir.



83 yıllık tarihi süresince çalışma standartlarıyla ilgili olarak 182 sözleşmeyi kabul eden ILO, çalışma ve sendikal hak ve özgürlüklerin tüm dünya düzeyinde gelişmesinin önder kurumu olmuştur.

ILO'nun kabul ettiği sözleşmeler, uluslararası anlaşma metinleri gibi onaylanmak üzere hazırlanmış belgelerdir. Sözleşmeleri onaylayan ülkeler, belirli bazı hukuksal yükümlülükler altına girerler ve bu yükümlülüklerini ne ölçüde yerine getirdikleri uluslararası denetime açıktır.

ILO'nun standartlara ilişkin diğer bir çalışmasını tavsiye kararları oluşturur. Tavsiye kararları, uluslararası sözleşmelerden fark-

lıdır. Bu kararlarda bağlayıcılık yoktur; ancak ulusal sosyal politikaları yönlendirir, ışık tutar. ILO'nun konferanslarına katılan işçi delegeleri, alınan tavsiye kararlarının da sözleşme olmasını önerirken, işveren delegeleriyle kimi hükümet delegeleri sözleşmelerin bağlayıcı olmamasını önerir.

Türkiye, ILO sözleşmelerini TBMM Genel Kurulunda oylayarak kabul eder. Kabul edilmiş ILO sözleşmelerinin Anayasa'ya aykırılığı konusunda hiçbir kurum ya da kuruluş Anayasa Mahkemesine başvuramaz.

TÜRKİYE ILO SÖZLEŞMELERİNİ ZOR VE GEÇ KABUL EDİYOR

Türkiye, 182 ILO sözleşmesinin ancak 40'ını kabul etmiştir. Bu sözleşmelerinin önemli bölümü 90'lı yıllar içinde kabul edilmiş sözleşmelere uyumlu yasal düzenlemeler gerçekleştirilmemiştir. Oysa ILO sözleşmeleri ve tavsiye kararları çalışma koşulları konusunda ülkemizi gelişmiş çağdaş ülkelerle ve gelecekle buluşturan en önemli araçlardır. Kimi sözleşmelerin Türkiye'yi ilgilendiren bir yanının olmadığı doğrudur. Ancak bu çok az sayıdadır. Oysa kabul edilen sözleşmelerin ve tavsiye kararlarının bir-ikisi dışında tümü Türkiye'de milyonlarca çalışanları doğrudan ilgilendirmektedir.

Diğer yandan ülkemizde ILO tavsiye kararları genellikle dikkate alınmaz. Oysa bir ülkede alınan önlemlere ilişkin ILO'ya sunulan raporlarda tavsiye kararları da belirtilir, belirtilmek zorundadır. Çünkü bir sözleşmenin konusu olmayan bir çok ayrıntı için tavsiye kararlarına ne ölçüde uyulduğunun da vurgulanması gerekir.

Bir ülkede emekçilerin hak ve özgürlüklerine ne ölçüde değer verildiği, evrensel çalışma standartlarına uyumlu bir çalışma yaşamının olup olmadığı ile ölçülür. Eğer bir ülkede toplu sözleşme ve sendikal haklar ayrımcılıklar üzerinde tanınıyorsa, yani bazı çalışanlara tanınıyor ama bazıları için tanınmıyorsa ya da sendikal örgütler devlet güdümündeyse veya çalışma yaşına ilişkin düzenlemelerle çalışanların sağlığını ilgilendiren konularda ILO'nun standartları dışlanıyorsa o ülkede emekçilerin hakları sınırlandırılmış demektir.

Bunun anlamı şudur:

Örgütlenme hakkı mı, en az ILO kurullarına uyumlu olacak; işçi sağlığı mı, ILO kurullarını dışlamayacak; toplu sözleşme hakkı mı, ILO kurullarını kapsayacak; sosyal güvenlik hakkı mı, ILO kurullarıyla çakışacak...

Bunun başka bir ölçüsü yok; ya ILO kurallarını kabul ederek, yasal düzenlemeleri gerçekleştireceksin; ya da sonuçlarına katlanacaksın. Yani çalışanların demokratik haklarının çiğnendiği lekeli ülke görünümüyle kalacaksın!

AYNI İLKE YA DA İLKESİZLİK: KABUL ET ANCAK UYGULAMA!...

Türkiye'nin ILO sözleşmeleri söz konusu olunca yıllardır benzer tutum aldığı görülmektedir: Önce ILO raporlarında olumsuz biçimde yer almamak amacıyla bir sözleşme zor bela kabul edilmekte ve ardından uzun bir süreçle yasama organına yani TBMM'e ulaştırılmakta ve ardından da çoğu kez ILO'nun Haziran toplantısının öncesinde kabul edilerek Resmi Gazete'de yayınlanmaktadır.

Ancak tüm süreç atlatıldıktan sonra gerekli yasal düzenlemeler gerçekleştirilmemekte, uzun yıllara sığan bir tartışma ortamından sonra kimi yasal düzenlemeler yapılabilmektedir.

Örneğin son yılların üzerinde en çok tartışılan ILO sözleşmelerinden olan Hizmet İlişkisine İşveren Tarafından Son Verilmesi Üzerine 158 sayılı Sözleşme, 1992 yılında TBMM'nce onaylanmasına rağmen dönemin Cumhurbaşkanı Turgut Özal tarafından veto edilmiş ve ancak 9 Haziran 1994 tarihinde kabul edilmiştir. Ne varki bu önemli ILO sözleşmesine uygun yasal düzenleme yıllarca tartışma konusu olmuş; sonuçta da 5 Hükümet ve yaklaşık 10 Çalışma Bakanı "eskitilmiştir."

Yine gemiadamlarına ve balıkçılara ilişkin çok sayıda ILO sözleşmesi olmasına rağmen 3 tarafı denizlerle çevrili ülkemizde yalnızca iki sözleşme kabul edilmiştir.

Dikkati çeken bir başka nokta da özellikle 1970 ve sonraki yıllarda kabul edilen ILO sözleşmeleri genel olarak günümüz çalışma koşullarına çok daha sıcak biçimde yanıt veren ve güncel nitelikleri daha da öne çıkan sözleşmeler özelliği taşımaktadır. Ancak Türkiye 1970 yılından günü-

müze kadar geçen sürede kabul edilen 52 ILO sözleşmesinin ancak 8'ini onaylamıştır. Kabul edilen 40 sözleşmenin 32'si daha önceki yıllarda kabul edilen sözleşmelerdir.

DUYARLILIK YİTİRİLMEMELİDİR

Özellikle son dönemde158 sayılı ILO Sözleşmesine uyumlu iş güvencesi yasasının çıkartılması sürecinde gerek sendikaların, gerek demokratik kuruluşların ve bilim çevrelerinin ILO konusundaki duyarlılığı olumlu bir gelişme göstermiştir.

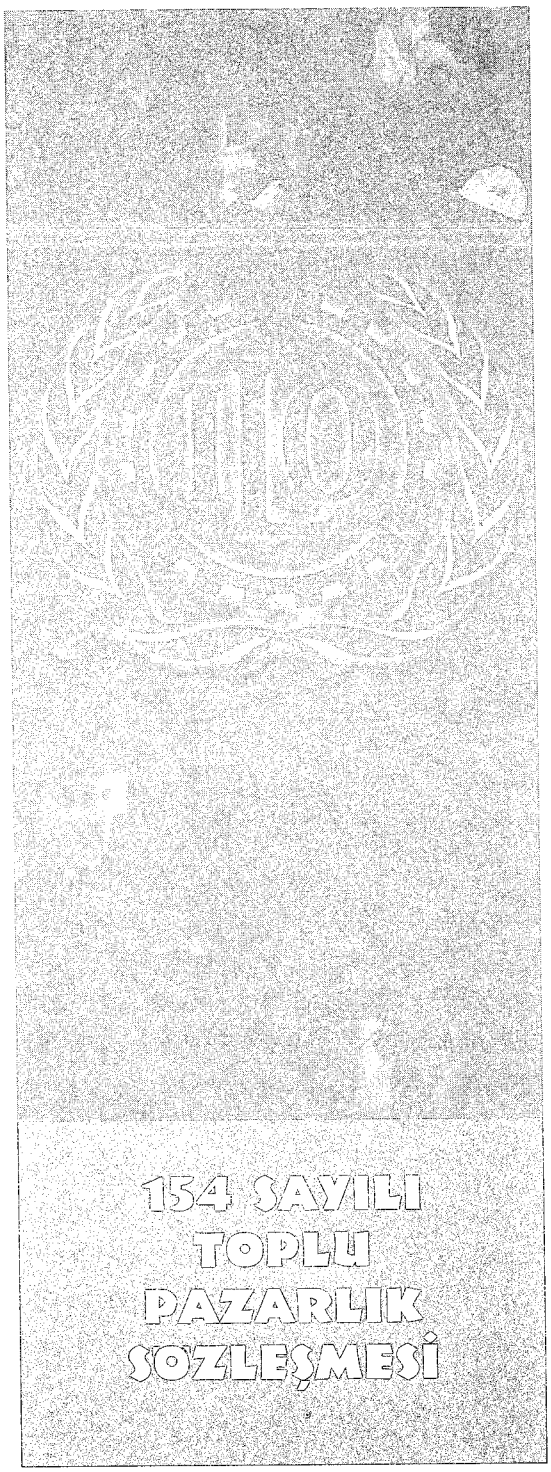
Ne varki çalışma yaşamının birçok alanına ilişkin sorunun çözümlenmesi konusunda ILO Sözleşmeleri kalkış noktası olarak sürekli gündemde tutulmalıdır.

Örneğin iş sağlığı ve güvenliği konusundan kısmi süreli çalışmalara; gece çalışmalarından, balıkçıların ve gemiadamlarının çalışma koşullarına; büyük endüstriyel kazaların önlenmesinden madenlerde işçi sağlığı koşullarını yaratmaya; engellilerin çalışma koşullarından, özel istihdam bürolarına; işyeri ortamının fiziksel özelliklerinin iyileştirilmesinden, aile sorumluluğu olan işçilerin korunmasına; işin neden olduğu kanserlerin önlenmesinden, kimyasalların nasıl kullanılacağına; sosyal güvenlik haklarından istihdam politikalarına ve toplu işten çıkarmalara değin akla gelebilecek birçok konuda ILO sözleşmelerinin asgari kuralları ortaya konulmadan yapılacak tartışmalar sığ, yetersiz ve dayanaksız kalacaktır.

Peki bu konuyu kim ya da kimler "iş" bilmelidir?

Kuşkusuz işçi konfederasyonları ve sendikalar...

Üstelik ısrarla, inatla ve güvenle...



Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisi İcra Organı tarafından Cenevre'de toplanarak 3 Haziran 1981 tarihinde altmış yedinci oturumunu gerçekleştirmiş, ve

Filedelfiya Deklarasyonu'nun, "toplu pazarlık hakkının etkin olarak tanınması amacına ulaşabilecek ve bu ilkenin her yerde ve herkese uygulanabilmesini dikkate alarak bunun "ILO'nun başlıca yükümlülüğü olduğunu, konuyu dünya ölçeğinde daha iyi bir yere götürmek olduğunu tekrar teyit ederek, ve

1948 tarihli Sendika Kurma ve Örgütlenme Hakkının Korunması Sözleşmesi, 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1951 tarihli Toplu Sözleşmeler Tavsiye Kararı, 1951 tarihli Gönüllü Hakemlik ve Uzlaşma Tavsiye Kararı, 1978 tarihli (Kamu Hizmeti) İş İlişkileri Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı, ve 1978 tarihli İş Yönetimi Sözleşmesi ve Tavsiye Kararı gibi mevcut uluslararası standartların çok büyük önemi olduğunu dikkate alarak, ve

Bu standartların, özellikle 1949 tarihli Örgütlenme Hakkı ve Toplu Pazarlık Sözleşmesi'nin 4. maddesi ve 1951 tarihli Toplu Sözleşmeler Tavsiye Kararı'nın 1. fıkrasında genel ilkelerde belirtilen amaçlara ulaşmak için daha büyük çabaların gerektiği dikkate alınarak, ve

Bu standartlarla uyumlu olarak, bunları temel alarak, özgür ve gönüllü toplu pazarlığı özendirmek amacıyla bunları tamamlayan uygun önlemler alınması gerektiği dikkate alınarak, ve

Oturumun dördüncü sırasında yer alan toplu pazarlığın özendirilmesine

ilişkin belirli önerilerin benimsenmesini kararlaştırarak, ve

Bu önerilerin uluslararası bir Sözleşme olarak kabul edilmesini,

Bundan böyle Toplu Pazarlık Sözleşmesi, 1981, olarak anılacak olan aşağıdaki Sözleşmeyi bin dokuz yüz seksen bir yılının on dokuz Haziran'ında kararlaştırmıştır:

BİRİNCİ KISIM
KAPSAM VE TANIMLAR

Madde 1

1. Bu Sözleşme tüm ekonomik faaliyet alanlarına uygulanır.

2. Bu Sözleşme'de getirilen silahlı kuvvetler ve polise uygulanacak garantiler ulusal yasa veya düzenleme veya uygulamalarla belirlenebilir.

3. Kamu hizmetleri açısından, bu Sözleşme'nin uygulanmasına ilişkin özel değişiklikler ulusal yasa veya düzenleme veya uygulamalarla belirlenebilir.

Madde 2

Bu Sözleşme'nin amacı açısından "toplu pazarlık terimi bir yanda bir işveren, bir grup işveren veya bir veya daha fazla işveren örgütü ile diğer yanda bir veya daha fazla işçi örgütü arasında yer alan, ve

(a) istihdam ilişkisini ve çalışma koşullarını belirlemek; ve/veya

(b) işçiler ve işverenler arasındaki ilişkileri düzenlemek; ve/veya

(c) işverenler veya bunların örgütleriyle bir işçi örgütü veya işçi örgütleri arasındaki ilişkileri düzenlemek

için yapılan tüm görüşme ve müzakereleri kapsar.

Madde 3

1. Ulusal yasa veya uygulamalar, 1971 tarihli İşçi Temsilcileri Sözleşmesi'nin 3. maddesi (b) fıkrasında tanımlanan işçi temsilcisinin varlığını tanıyorsa, bu Sözleşme'nin amacı açısından, bu temsilcilerle müzakerelerde bulunma yetkisi toplu pazarlık terimini ulusal yasa veya uygulamalarla istenilen ölçüde genişletebilir.

2. Bu maddenin 1. fıkrası uyarınca, bu fıkrada bahsedildiği gibi toplu pazarlık terimi işçi temsilcileriyle müzakereleri kapsıyorsa, bu temsilcilerin varlığı, gerektiğinde, ilgili işçi örgütlerinin pozisyonlarını engellemek amacıyla kullanılmamasını sağlamak için uygun önlemler alınacaktır.

İKİNCİ KISIM
UYGULAMA YÖNTEMLERİ

Madde 4

Bu sözleşme hükümleri, ulusal uygulamalarla uyumlu toplu sözleşmeler, hakem kararları veya benzeri diğer araçlarla yürürlüğe konulmamışsa, ulusal yasa veya düzenlemelerle yürürlüğe sokulacaktır.

ÜÇÜNCÜ KISIM
TOPLU PAZARLIĞIN ÖZENDİRİLMESİ

Madde 5

1. Toplu pazarlığı özendirmek için ulusal koşullara uygun önlemler alınacaktır.

2. Bu maddenin 1. fıkrasında sözü edilen önlemlerin amacı:

(a) toplu pazarlık, bu Sözleşme'nin kapsadığı faaliyet alanlarındaki tüm işçi ve işveren grupları için geçerli olmalıdır;

(b) toplu pazarlık, giderek bu Sözleşme'nin 2. maddesi (a), (b) ve (c) fıkrasındaki tüm konuları kapsayacak şekilde genişlemelidir;

(c) işçi ve işveren örgütleri arasında prosedür kuralları oluşturulması cesaretlendirilmelidir;

(d) toplu pazarlık, prosedür kuralları bulunmaması veya yetersiz olması veya uygunsuz olması nedeniyle engellenmemelidir;

(e) iş uyuşmazlıklarının çözümlenmesi için kurulan organlar ve kullanılan yöntemler toplu pazarlığın özendirilmesine katkıda bulunacak şekilde anlaşılmalıdır.

Madde 6

Bu Sözleşme hükümleri, tarafların toplu pazarlık sürecine gönüllü katılımının gerçekleştiği mekanizma veya kurumlarda uzlaşma ve/veya hakemlik mekanizması veya kurumu çerçevesinde yer alan toplu pazarlıklarda, endüstriyel ilişkiler sisteminin çalışmasını engellemeyecektir.

Madde 7

Kamu otoritelerince toplu pazarlığın cesaretlendirilmesi ve geliştirilmesini özendirmek için alınacak önlemler konusunda önceden işçi ve işveren örgütleriyle danışmalarda bulunulacak ve mümkünse bu örgütlerle uzlaşılmaya çalışılacaktır.

Madde 8

Toplu pazarlığın özendirilmesi amacıyla alınacak önlemler, toplu pazarlık yapma özgürlüğünü engelleyecek şekilde algılanmayacak veya uygulanmayacaktır.

DÖRDÜNCÜ KISIM
SON HÜKÜMLER

Madde 9

Bu Sözleşme mevcut herhangi bir Sözleşme veya Tavsiye Kararı'nı değiştirmemektedir (gözden geçirmemektedir).

Madde 10

Bu Sözleşme'nin resmi onayı için Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü'yle iletişim kurulacaktır.

Madde 11

1. Bu Sözleşme yalnızca, Genel Direktör'e onaylarını ileten Uluslararası Çalışma Örgütü'ne üye (ülke)ler için bağlayıcı olacaktır.

2. Bu Sözleşme, iki üye ülkenin onaylarını Genel Direktör'e ilettikleri tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

3. Bundan sonra, bu Sözleşme, herhangi bir üye ülke için, o üyenin onayladığı tarihten on iki ay sonra yürürlüğe girecektir.

Madde 12

1. Bu Sözleşme'yi onaylayan bir üye ülke, çıkarılacak bir yasayı Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü'yle teati ederek, bu Sözleşme'nin ilk defa yürürlüğe girdiği tarihten itibaren on yıl bittik-

ten sonra yürürlükten kaldırabilir. Böyle bir fesih işlemi kayda alındığı tarihten bir yıl sonra yürürlüğe girer.

2. Bu Sözleşme'yi onaylayan ve önceki fıkrada bahsedilen on yıllık bir süreyi takiben bu maddede öngörülen fesih hakkını kullanmayan her üye ülke ilave bir on yıl için bağlanmış olur ve bu maddede belirtilen şartlar altında her on yıllık sürenin bitiminden sonra bu Sözleşme'yi fesih yoluna gidebilir.

Madde 13

1. Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü kendisine bildirilen tüm onaylama ve fesih bildirimlerinden bütün Uluslararası Çalışma Örgütü üyelerini haberdar edecektir.

2. Kendisine ulaştırılan ikinci onaylama bildiriminden sonra Genel Direktör, Örgüt Üyeleri'ne Sözleşme'nin yürürlüğe girdiği tarihi bildirerek dikkatlerini çekecektir.

Madde 14

Uluslararası Çalışma Ofisi Genel Direktörü, Birleşmiş Milletler Kuruluş yasasının 102. maddesine göre, bu Sözleşme'nin yukarıdaki maddelerindeki hükümler uyarınca kendisine ulaşan onaylama ve fesih bildirimlerini tüm ayrıntılarıyla BM Genel Sekreteri'ne bildirecektir.

Madde 15

Uluslararası Çalışma Ofisi İcra Organı gerektiğinde bu Sözleşme'nin işlemesiyle ilgili olarak Genel Konferans'a bir rapor sunar, Sözleşme'nin tamamen veya kısmen gözden geçirilip geçirilmemesine ilişkin taleplerin gündeme alınıp alınmaması konusunu irdeler.

Madde 16

1. Eğer Konferans, bu Sözleşmeyi tamamen veya kısmen değiştiren (gözden geçiren) yeni bir Sözleşme kabul ederse, bu yeni Sözleşme aksini öngörmediği sürece:

a) yukarıdaki 12. madde hükümlerine karşın, bu Sözleşme'yi değiştiren yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girmesiyle birlikte bir üye ülkenin yeni Sözleşme'yi onaylaması bu Sözleşme'nin kendiliğinden feshini getirecektir.

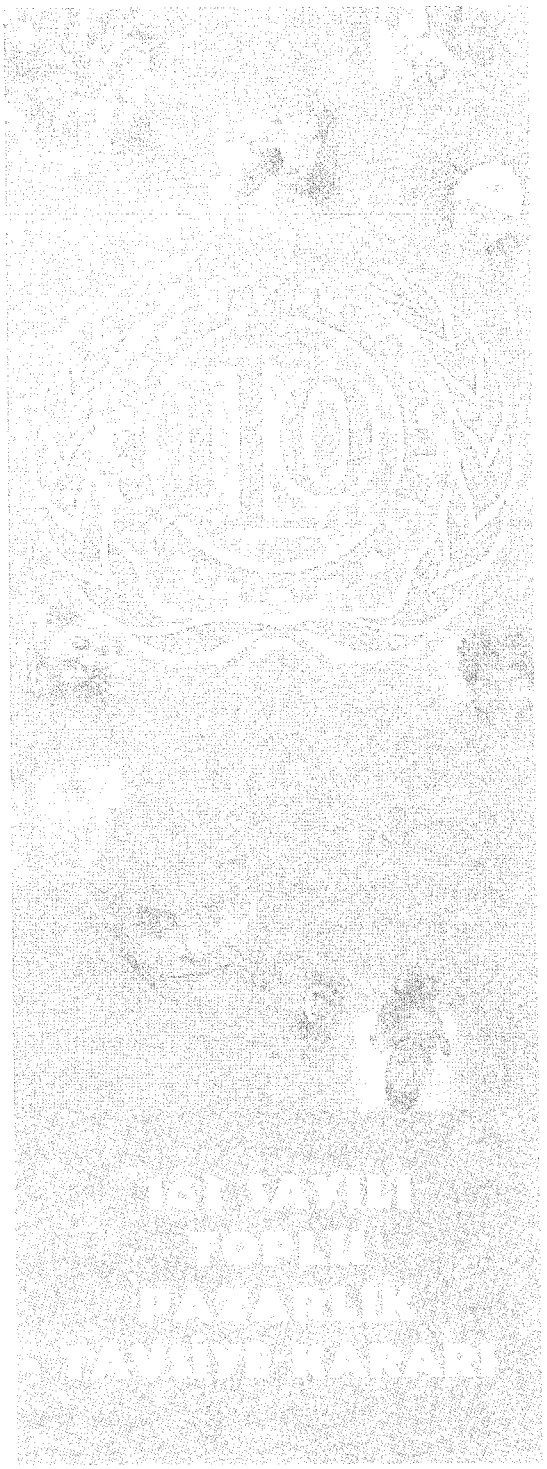
b) eski Sözleşme'yi gözden geçiren yeni Sözleşme'nin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren, bu Sözleşme'nin üye ülkelerin onayına açık olma durumu ortadan kalkacaktır.

2. Bu Sözleşme eski hali ve içeriğiyle, bu Sözleşme'yi onaylayan ancak yeni Sözleşme'yi onaylamayan üye ülkeler için her halükarda yürürlükte kalacaktır.

Madde 17

Bu Sözleşme'nin İngilizce ve Fransızca versiyonları aynı derecede geçerlidir.

Çeviri: Hüseyin Gökçek



Uluslararası Çalışma Örgütü Genel Konferansı, Uluslararası Çalışma Ofisinin İcra Organı tarafından Cenevre'de toplanarak, 3 Haziran 1981 tarihinde altmış yedinci oturumunu yapmış, ve

Oturum gündeminin dördüncü sırasında yer alan toplu pazarlığın özendirilmesi konusundaki bazı önerileri benimsemeyi kararlaştırmış, ve

Bu önerilerin, 1981 tarihli Toplu Pazarlık Sözleşmesi'ne ek bir Tavsiye Kararı biçiminde olmasını kabul etmiş, ve bin dokuz yüz seksen bir yılının Haziran ayının on dokuzuncu günü, aşağıdaki Tavsiye Kararı'nı, Toplu Pazarlık Tavsiye Kararı, 1981, olarak benimsemiştir:

I.Uygulama Yöntemleri

1. Bu Tavsiye Kararı hükümleri ulusal uygulamalarla uyumlu ulusal yasalar veya düzenlemeler, toplu sözleşmeler, hakem heyeti kararları veya benzeri diğer araçlarla uygulanabilir.

II.Toplu Pazarlığı Özendirme Araçları

2. Gerekli durumlarda, ulusal koşullara uygun olarak alınacak önlemler, gönüllülük ilkesine dayalı, işçi ve işveren örgütlerinin, temsil niteliği taşıyan özgür ve bağımsız olarak kurulup gelişmesini kolaylaştırıcı olmalıdır.

3. Gerektiğinde ve uygun şekilde, ulusal koşullara adapte edilen önlemler:

(a) toplu pazarlık yapmak için işçi ve işveren örgütlerinin temsil özelliklerini

tanımlamalı;

(b) yetkili otoritelerce toplu pazarlık yapma hakkının verileceği örgütlerin belirlenmesi prosedürü, işçi ve işveren örgütleriyle danışma halinde ve objektif kriterlere dayanan bir süreçten geçirilerek temsil niteliği taşıyan işçi ve işveren örgütlerinin belirlenmesini,

gerektirmektedir.

4.

(1) Ulusal koşullara uygun olarak alınacak önlemler, gerektiğinde toplu pazarlık yapılması işinin kuruluş, işletme, faaliyet kolu, sanayi veya bölgesel veya ulusal düzeyde yapılabilmesini mümkün kılacak şekilde olmalıdır.

(2) Toplu pazarlığın bir çok düzeyde yapılabildiği ülkelerde, müzakereye katılan taraflar, seviyeler arasında eşgüdümün sağlanmasına özen göstermelidirler.

5.

(1) Toplu pazarlık görüşmelerine katılacak taraflar her düzeyde görüşmecilerinin uygun bir eğitimden geçmesi için gerekli önlemleri almalıdırlar.

(2) Kamu yetkilileri bu tür bir eğitim için işçi ve işveren örgütlerine istenildiğinde yardım edebilirler.

(3) Bu tür eğitim programlarının içeriği ve denetimi, ilgili ve uygun işçi ve işveren örgütlerince belirlenip gerçekleştirilmelidir.

(4) Bu eğitim, toplu pazarlık açısından işçi ve işveren örgütlerinin kendi temsilcilerini seçme haklarına hiç bir şekilde halel getirmemelidir.

6. Toplu pazarlığa katılan taraflar, kendi örgütlerine danışmak koşuluyla, kendi görüşmecilerini, görüşmeleri yürütme ve sonuçlandırma konularında gerekli yetkilerle donatmalıdırlar.

7.

(1) Tarafların, gerektiğinde, anlamlı görüşmeler yapabilmeleri için gerekli bilgilere ulaşabilmeleri amacıyla ulusal koşullara adapte önlemler alınmalıdır.

(2) Bu amaçla:

(a) kamu ve özel kesim işverenleri anlamlı görüşmeler için, gerekli görüldüğünde, işçi örgütlerinin talebi durumunda görüşmeci, ünite ve işletmenin ekonomik ve sosyal durumuna ilişkin bilgileri kullanıma sunmalı; ancak bu bilgilerin bir kısmının açıklanması işletme için sakıncalı ise, bunların gerektiği ölçüde gizliliğe tabi olacağına ilişkin bir taahhütte bulunularak şartlı olarak kullanılması ve bir yerlere aktarılması sağlanmalıdır.

(b) yetkili otoriteler, açıklanması ulusal çıkarlar açısından sakınca teşkil etmediği sürece, gerektiğinde ülkenin genel ekonomik ve sosyal durumu ve ilgili faaliyet kolu hakkındaki bilgileri temin etmelidirler.

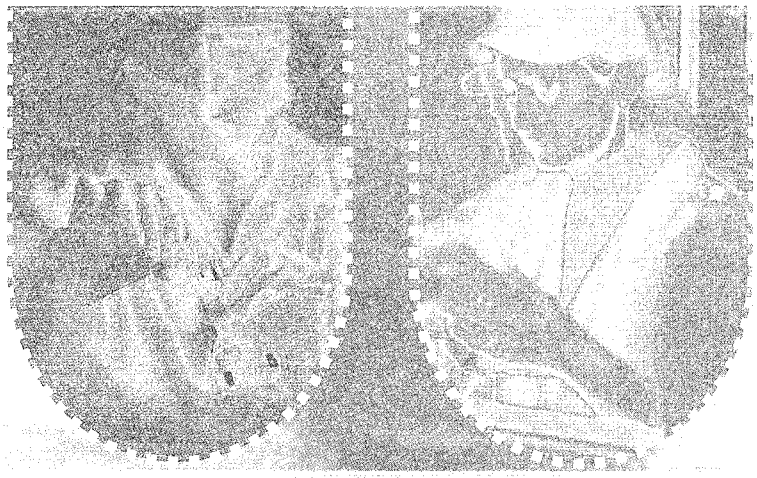
8. İş uyuşmazlıklarının giderilmesi prosedürü, tarafların kendi aralarındaki anlaşmazlıklara, bu anlaşmazlıkların,

anlaşma müzakereleri sırasında mı, anlaşmanın yorumlanmasından ve uygulanmasından mı, yoksa 1967 tarihli Şikayetlerin İncelenmesi Tavsiye Kararı Kapsamı'ndaki bir husustan mı kaynaklandığı konularına bir çözüm bulunmasına yardımcı olacak biçimde ve ulusal koşullara uyarlanmış önlemler alınmalıdır.

III. Son Hüküm

9. Bu Tavsiye Kararı mevcut herhangi bir Tavsiye Kararı'nı değiştirmez.

Çeviri: Hüseyin Gökçek



Yeri iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri

Dr. Bülent Piyal

GİRİŞ

Üretim alanında ortaya çıkan sağlık ve güvenlik sorunları; iş kazaları, meslek hastalıkları, işe bağlı hastalıklar ana başlıkları altında sınıflandırılabilir. Bu sorunlar, insanı diğer canlılardan farklılaştıran ve yücelten üretim işlevinin gerekli önlemler alınmadığında nasıl bir karabasana dönüştüğünü gösterir. Bu sorunlarla karşılaşan insan, üretim etkinliği nedeniyle sağlığından olacağı kuşkusuna kapılır. Bu sorunların azaltılamaması ve yeni teknolojiler üretime katıldıkça çeşitlenmesi bu kuşkuları besleyip büyütür. Sorunları önlemek veya işçileri bu sorunlardan korumak olanaklı olmasına ve önleme ve koruma yöntemleri bilinmesine rağmen, tarafların bu sorunları yeterince önemsememeleri, kuşkuları gerçek korkulara dönüştürür.

Üretim alanında insanların, üretim alanı dışında karşılaştıklarından farklı sağlık ve güvenlik sorunları yaşadıkları, yani, bir risk grubu oluşturdukları

doğrudur. Yürütülen işin türüne ve niteliğine bağlı olarak riskliliğin arttığı da bilinmektedir. Ama düzeyi ne olursa olsun riskin tanınıyor olması, günümüzde ulaşılmış bilimsel-teknolojik aşamada onun ortadan kaldırılmasına ya da etkisizleştirilmesine yetecek çıkış yolunun bulunmasına olanak sağlamaktadır. İş sağlığını ve güvenliğini ilgilendiren tüm sorunların çözümlenebilir, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenebilir sayılmasının dayandığı gerçek budur.

Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı da yaşama hakkı gibi temel haktır. Bu hakkın kullanılabilmesi, öncelikle "ne pahasına olursa olsun üretim" yaklaşımının terk edilmesine bağlıdır. Çalışanlara gereksindikleri ve ulaşılabilir en üst düzeyde iş sağlığı hizmeti sunmayı amaçlayan, üretim alanının gerçeklerini ve gereksinimlerine uygun iş sağlığı politikalarının hazırlanıp uygulanabilmesinin ön koşulu budur. Çabala-

rın başarıya ulaşması da buna bağlıdır.

Üretim alanında yürütülen savaşım sonucunda, insan onuruna uygun çalışma koşullarının yaratılması gereği ve bunun gerçekleştirilebilir olduğu bugün artık genel geçer kabul görmüştür. Buna aykırı yaklaşımların hala egemen olduğu kimi ülkelerde, diğer haklarla birlikte sağlıklı çalışma hakkı da ayaklar altına alınıyor olmakla birlikte, gelişmiş ülkeler bu hakkın temel bir insan hakkı olduğunu ve üretimin sürdürülebilirliğinin de ön koşulunu oluşturduğunu kabul etmiştir.

Gelişme çabaları içinde olan ülkemizde de sorun, hem sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının yaratılması, hem de üretimde verimliliğin ve kalitenin arttırılması açısından gündemdedir.

İş sağlığı ve güvenliği sorunlarının çözülebilmesi için, gerçekleştirilebilir en gelişmiş sağlık düzeyini hedefleyen genel sağlık politikalarına, bu politikalara uygun iş sağlığı ve güvenliği politikasına, bu politika uyarınca üretilecek iş sağlığı hizmetlerine ve bu hizmetleri üretecek etkili bir iş sağlığı ve güvenliği örgütüne gereksinim vardır.

1. İŞ SAĞLIĞI HİZMETLERİNİN TEMEL İLKELERİ

Birincisi, bu hizmetler önleme ve koruma öncelikli olmalıdır. Bilindiği gibi, iş sağlığı sorunlarını (iş kazaları, meslek hastalıları, işe bağlı hastalıklar) ortaya çıktıktan sonra geri döndürmek güç ve pahalıdır. Oysa, sorunları önlemek ya da işçileri bu sorunlardan korumak hem daha kolay, hem de çok daha ucuzdur. Ancak, ülkemizde, önleme veya koruma amaçlı hizmetler yerine tedavi edici hizmetlere öncelik verilmiştir. Genel sağlık hizmetlerine ulaşmakta güçlük çeken işçilerin ve bu hizmetler nedeniyle yitirilen iş günü sayısını azaltmak isteyen işverenlerin özellikle işyerindeki iş sağlığı hizmetlerinden beklentileri bu yöndedir. İşyerindeki önleme ve koruma amaçlı hizmetleri taraflara benimsetmek için bu beklentinin karşılanması gereklidir. Ancak, bu hizmetler nedeniyle, önleyici ve koruyucu hizmetler ikinci plana itilmemeli ya da gözardı edilmemelidir.

İkincisi, bu hizmetler işçinin sağlığını bir bütün olarak ele almalıdır. Bu anlayışa göre işçinin sağlığı farklı etmenlerin bir bileşkesidir. Sağlığın korunması ve geliştirilmesi amaçlanırken farklı fiziksel, kimyasal, biyolojik, ergonomik etmenlerle birlikte sıklıkla gözardı edilen psikososyal etmenler ve elbette toplumsal, ekonomik, kültürel, teknik etmenler de bir bütün olarak değerlendiril-

melidir.

Üçüncüsü, sağlığa bütünsel yaklaşılacaksa ve iş sağlığı sorunlarının çok etmenli olduğu gözardı edilmeyecekse, bu hizmetlerin yalnızca sağlık meslekleri tarafından üretilmeyeceği, farklı meslek guruplarının ortak üretimi olacağı unutulmamalıdır.

Dördüncüsü, bu hizmetler yerinde ve sürekli üretilmelidir. Büyük ölçekli işletmelerin bu nitelikte hizmet üretimi için her türlü olanakları vardır. Sanayi bölgeleri ve organize sanayi siteleri de, üretim amacına uygun işletme binalarıyla, sanayi bölgesi veya sitesi olmaya uygun yerleşim özellikleriyle, temel gereksinimleri karşılamaya uygun altyapılarıyla yerinde ve sürekli hizmet üretimi için uygun ve yeterli olanağa sahiptir. Öyleyse, gerekli olan, bu olanakları amaca uygun biçimde harekete geçirebilmektir.

Beşincisi, bu hizmetler işverenler tarafından finanse edilmelidir. Yasa koyucu da bunu emretmiştir. Hizmetleri üretenlerin görevi ve sorumluluğu gerekli kaynağın ayrılmasını sağlamak ve bu kaynakları en etkili ve verimli bir biçimde kullanmaktır. Etkililiğin ve verimliliğin ölçütü ise ulaşılan sağlık ve güvenlik düzeyi ve bu amaçla harcanan kaynaktır. Çok sayıda işyeri için ortak üretim yapan birimlerden hizmet almak, etkililik ve verimlilik sağlamak için en uygun yöntemdir. Yasa koyucu 50'den az işçi çalıştıran işyerleri için bu birimlerin kurulmasını işverenlerin isteğine bırakırken, 50 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerine birim kurma zorunluluğu getirmiştir. Organize sanayi sitelerinde böylesi bir hizmet üretimi için en uygun örgütlenme üretim alanındaki farklı sağlık ve güvenlik gereksinimlerini yanıtlayacak gelişmiş bir merkez kurulmasıdır.

Son olarak, bu birimler sürekli gelişmeye uygun olarak tasarlanmalıdır. Etkiliğin ve verimliliğin gereği de budur. Bu amaçla birimler kurulurken en temel gereksinimlerden yola çıkılmalı, ama hizmetler gelişip benimsendikçe, gereksinimlerin de artacağı ve birimlerin de değişen gereksinimlere göre geliştirileceği unutulmamalıdır.

2. İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ BİRİMİ

Ülke ölçeğinde iş sağlığı ve güvenliği örgütünün çekirdeğini, işyerinde kurulan iş sağlığı birimi oluşturur. İş sağlığı ve güvenliği çalışmalarının kapsamı genişledikçe iş sağlığı biriminde görev alması gereken meslek gruplarının sayısı da artmıştır. Hekim, hemşire ve sağlık memuru, güvenlik uz-

manı, psikolog, hijyenist, ergonomist, sosyal hizmet uzmanı bunların ilk akla gelenleridir. "Sağlıklı işçi" olarak da tanımlanabilen işçiler de sorunu yaşayan grubun temsilcileri olarak bu birimin yan örgütlenmesini oluşturmalıdır. Bu birim ekip anlayışıyla çalışmalıdır. İş sağlığı sorunlarını çözerek "sağlıklı işyeri ve işçi" hedefine ulaşmak amacıyla bir araya gelen bu meslek grupları böylesi geniş kapsamlı bir hizmetin ancak bilgi ve becerilerini birleştirdikleri ve yetki ve sorumluluklarını ortaklaştırdıkları ölçüde anılan hedefe ulaşabileceğini bilmelidirler.

3. İŞYERİ HEKİMİNİN GÖREVLERİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde hekim dört ana işlev yüklenebilir:

Uluslararası Çalışma Örgütü 1959 tarihli ve 112 sayılı Tavsiye Kararında, işyeri hekiminin görevini:

a-İşçiyi işten ya da işin yürütüldüğü koşullardan kaynaklanan ve sağlığı olumsuz yönde etkileyebilecek etkenlere karşı korumak,

b-İşi işçiye uygun hale getirerek ya da işçiyi uygun işe yerleştirerek işçinin işi ile fiziksel ve ruhsal tam uyum halinde olmasını sağlamak,

c-İşçinin fiziksel ve ruhsal iyilik halini ulaşılabilir en üst düzeyde korumak ve geliştirmek,

amacıyla işyerinde ya da yakınında örgütlenecek hizmetleri yürütmek biçiminde tanımlanmıştır.

Bu görev tanımından da anlaşıldığı gibi işyeri hekimi koruyucu sağlık hizmetlerini yürütmekle yükümlüdür. Görevinde, önceliğin koruyucu hizmetlere tanınmasına karşın, işyeri hekimi temel sağlık hizmetlerinin gelişmediği ülkelerde tedavi işlevini de bu görevi yüklenecek yeterli sayıda hekim bulunmadığı için üstlenmek zorunda kalmaktadır. Bu ek görev sıklıkla, asıl görevin gereğince yerine getirilememesine neden olmaktadır. Hatta bunun ötesinde tedavi işlevi öne çıkmakta, korumaya yönelik etkinlik tümü ile arka plana itilmektedir. Ülkemizde ve benzeri ülkelerde ise işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda eğitilmiş hekim sayısı yok denecek kadar az olduğundan, işyerlerinde verilmekte olan sağlık hizmetleri amacından tümü ile sapmakta, yetersiz bir tedavi işlevi ile sınırlı kalmaktadır.

Aynı Tavsiyeye göre, sağlık nedeniyle işten kalan işçinin gerçekten hasta olup olmadığının saptanması ve işyeri yönetimine bu konuda danışmanlık yapılması da işyeri hekiminin görevi değildir. İşyeri yönetimlerinde bu konuda güçlü bir eğilim

vardır. Gerçekten kimi işyerlerinde hekimden koruma ve tedavi işlevini gereğince yerine getirmesinden çok, işçinin gerçekten hasta olup olmadığının ayrımını yapması beklenmekte ve hatta daha da ileri gidilerek, işyeri ile sigorta hastanesi arasında engel oluşturması istenebilmektedir. Bu yolla işyerinde doğabilecek işgücü açıklarının önlenmesinde de işyeri hekimine görev yüklenmektedir. Oysa işçinin sigortaya gidişi sırasında veya sigortadan gerekli ya da gereksiz rapor almasıyla doğacak işgücü kayıplarının sorumlusu işyeri hekimi değildir. İşçinin sağlık sorunu ve bunun doğuracağı sonuçlar işyeri hekimini ancak iş sağlığı ve güvenliğiyle bağlantıları ölçüsünde ilgilendirir.

Öte yandan ancak sağlığın korunması veya tedavi amacıyla kullanılacak dinlenme hakkının da amacı dışında kullanılmasının önüne geçmek işyeri hekiminin görevidir. Amaç dışı kullanım işçinin sağlık nedeniyle tanınmış dinlenme hakkını başka bir gereksinimini karşılamak için kullanması ya da sağlığı gerektirmediği halde başka bir gereksinimini karşılamak için hastalık izni kullanmak istemesi biçimlerinde ortaya çıkabilmektedir. Birincisinde işçinin sağlığı zarar görmekte, ikincisinde ise, durumun anlaşılması halinde işyeri hekiminin güvenilirliği sarsılmaktadır. Ancak, işçiyi izin konusunda yasal ve doğru olmayan yollara başvurmaya iten neden, genellikle yasal izin haklarını gereksinimi olduğunda kullanmakta zorluklarla karşılaşmasıdır. Sosyal gereksinimleriyle yasal izinlerini kullanmakta zorlanan işçi sıklıkla kendini köşeye sıkıştırılmış hissetmektedir. Bu da işçinin iyilik halini olumsuz yönde etkilemekte, ruh sağlığının bozulmasına neden olmaktadır. Konu bu yanıyla işyeri hekimini ilgilendirir.

ILO'nun 112 Sayılı Tavsiye Kararı işyeri hekiminin temel görevini işyerinde işçinin sağlığını ve güvenliğini olumsuz yönde etkileyecek tüm etkenleri saptamak, değerlendirmek ve ulaşılabilir en üst düzeyde sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları yaratmak amacıyla değerlendirmek şeklinde belirlemiştir.

Saptamak, değerlendirmek ve değiştirmek için tanımak gerekir. İşyerinin yer aldığı bölgenin toplumsal, ekonomik, kültürel özelliklerinin tanınması, işyerinde yürütülecek çalışmalarda yöntem seçilmesi açısından önemlidir. Okuryazar oranı, ortalama eğitim düzeyi, yaşlara göre nüfus dağılımı, aile yapılanmasında çokeşliliğin varolup olmaması, barınma ko-

şulları, hastalık dağılımları, sanayi işçilerinin toprakla ilişkilerinin sürüp sürmediği, bölgesel gelenekler ve alışkanlıklar, bölgesel ve mevsimsel işçi göçünün olup olmadığı, dinsel, etnik ayrılıkların bulunup bulunmaması, dil özellikleri, ortalama gelir düzeyleri ve gelir dağılımı, işsizlik oranları, ek iş alışkanlıkları, toplumun genel politik eğilimleri, sendikalaşma düzeyleri bu kapsamda akla ilk gelen özelliklerdir. Bu çabayı işyerinin tanınması izleyecektir. Fabrika binasının üretimin türüne ve bu üretimin sağlıklı ve güvenli koşullarda sürdürülmesine uygun olup olmadığı saptanacaktır. Üretimde kullanılan hammaddelerle, ara ve son ürünler belirlenecek; bunların kullanılması, depolanması ve taşınması sırasında doğabilecek zarar ve tehlikeler saptanacaktır. Makinaların çalıştırılma, bakım ve onarım özellikleri ve taşıdıkları sağlık ve güvenlik riskleri değerlendirilecektir. Olası zarar ve tehlikeye karşı alınması gereken önlemler araştırılacaktır. Üretim sürecinde yer alan iş türleri, bu işlerin yürütüm özellikleri ve koşulları belirlenecek, bu işlerde çalışacak işçilerin, işleri ile uyum içinde olmaları için hangi fiziksel, ruhsal, kültürel niteliklere sahip olmaları gerektiği saptanacaktır. Çalışmakta olan işçilerin yaptıkları iş ile uyum içinde olup olmadıkları araştırılacak, değillerse uygun işe yerleştirilmeleri sağlanacaktır. İşin yürütüm koşullarının belirlenmesinde, işin yürütülmesi için yeterli işçi sayısı, işin yürütüm hızı, yoğunluğu, dinlenme araları, işyerinde işbölümü özellikleri, vardiyalı çalışma varsa bu çalışmanın işçi, ailesi ve yakın çevresi üzerindeki etkileri, işçinin işinden yeterli doyum sağlayıp sağlamadığı, işyerinde ücret dağılımları ve ücretlerin belirlenme şekilleri, işçilerin kendi aralarındaki ve yönetimle olan ilişkileri, iş güvencesinin sağlanıp sağlanmadığı, sendikal etkinlik düzeyi gibi konular ilk akla gelen ve araştırılması gereken göstergelerdir.

ILO'nun 112 sayılı Tavsiye kararında iş kazalarının ve meslek hastalıklarının yürütülen çalışmaların ana hedefi olduğunu belirterek işyeri hekimine bu konuda görev yüklemektedir. Klima koşullarının, gürültü ve titreşimin, toz, duman ve tütsünün, aydınlatmanın, işyeri düzenlenmesinin, üretimde kullanılan hammaddelerin, ara ve son ürünlerin ve ortaya çıkan atıkların, makinaların çalıştırılma, bakım ve onarım özelliklerinin, zararlı ve tehlikeli bölümlerinin değerlendirilmesi, işçinin sağlığı ve iş güvenliği açısından zarar ve tehlike

yaratmayacak biçimde denetim altına alınması, bu amaçla zararlı ve tehlikesiz olanla değiştirilmesi, bu olanaklı değilse işçiye zarar vermeyecek biçimde soyutlanmaları, bu da olanaklı değilse işçinin bunlardan zarar görmeyeceği ama bu arada çalışmasını rahatça sürdürebileceği biçimde kişisel korunma araçlarıyla donatılmasının sağlanması bu görev kapsamı içindedir.

Tavsiyeye göre üretim alanı içinde kalan tüm hizmet birimlerinin işçinin iyilik halini koruyup geliştirecek biçimde çalıştırılması da işyeri hekiminin görevleri arasındadır. Revir, dinlenme birimleri, mutfak ve yemekhane, kantin, kreş ve emzirme odası bu birimler arasında sayılabilir. Yürütülen işin gerektirdiği kaloriyi, yemek doyumunu sağlayacak nitelikte ve uygun ve sağlıklı bir ortamda işçiye sunmak mutfak ve yemekhane hizmetlerinin temeli olmalıdır. İşçiye yeterli sürede, uygun ortamda, eğitsel, kültürel, sportif etkinliklerle zenginleştirilmiş dinlenme olanağı sağlanmalıdır. Doğurganlık çağında kadın işçi çalıştıran işyerlerinde kreş ve emzirme odalarının sağlıklı çalışmaları denetlenmelidir. İşçilerin genel temizliği ilgilendiren banyo ve tuvaletlerin bakımlı, temiz ve kullanmaya hazır tutulması, bu hizmetlerden yararlanmakta işçiye engel getirilmemesinin sağlanması, genel temizlik için gerekli araç ve gerecin sağlanması işçinin genel sağlık düzeyinin korunması açısından önemlidir. İşyerinde işçinin günlük gereksinimlerini fabrika dışına çıkmadan karşılayabileceği bir kantinin bulunması yararlıdır. Hatta bu kantinin işçinin ev gereksinimlerini ucuza ve güvenli biçimde karşılayabileceği kapsamda düşünülmesi, işçinin gündelik yaşantısının kolaylaştırılması açısından önemlidir.

İşyerinde görüşme, muayene ve ilk yardım yapılabilmesine yeterli, hekimin ve hemşirenin çalışmasına uygun, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde belirtilen tıbbi araç, gereç ve malzemeyi içeren, eğitim araç ve gerecinin saklanabilmesine, sağlıkla ilgili kayıtların tutulup korunabilmesine olanak verecek bir revirin işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili çalışmaların rahatça sürdürülebileceği bir yerleşim konumunda, muayene, ilk yardım, bekleme odalarından oluşan bir yerleşim düzeninde bulundurulması zorunludur.

İşyeri hekiminin diğer önemli görevi işçilerin işe girişlerinde ve ilgili tüzüklere uygun olarak uygun olarak belirlenmiş düzenli aralıklarla muayenelerinin yapılmasıdır. Bu muayenelere ek olarak

işçilerin meslek hastalığı, iş kazası, sık tekrarlanan işten kalmaya yol açan hastalıklarıyla, üç haftadan fazla işten kalmaya yol açan tüm sağlık sorunları sonrasında işe dönüşlerinde muayene edilmeleri zorunludur. Bu muayenelerin, yasal zorunlulukları bir yana, iş-işçi uyumunun sağlanmasında, sürdürülmesinin denetlenmesinde, işyerinde zararlı ve tehlikeli etkenlerin varlığının saptanmasında, bunlara karşı alınacak önlemlerin uygulanıp uygulanmayacağının, etkinliklerin değerlendirilmesinde, işçi ile ilişki kurup onları tanımada ve onlara sağlık ve güvenlik ile ilgili konularda bilgi aktarmada, onlarla sağlığı ilgilendiren tüm konularda bakım ve hizmet gerektiren kronik hastalıklar da saptanacaktır. Kronik hastalıkları olanlar için yeni iş düzenlemeleri önerilebilecek, bu kişilerin aralıklı tarama muayeneleri sıklaştırılacak, bu muayenelere gerekli tetkikler eklenecektir. Genel fizik muayeneyi ve iş türünün gerektirdiği ayrıntılı sistem muayenelerini içermesi gereken bu muayeneler çok önemli olmasına rağmen, koruma amaçlı hizmetlerin öneminin anlaşılmadığı ülkelerde ve ülkemizde gereğince yerine getirilmemetedir. Bunda konunun öneminin anlaşılmaması, konuya ilişkin yeterli bilgi olmaması gibi nedenlerin yanı sıra, işyerinde iş sağlığı ve güvenliğiyle ilgili koruma ağırlıklı hizmetlere yeterli süre ayrılmaması veya ayrılan sürenin işyeri hekiminin asli görevi olmamasına karşın, tedavi edici hizmetlere aktarılması rol oynamaktadır. Hatta bunun da ötesinde, bazı işyerlerinde işyeri hekiminin görevi yüzünü bile görmediği işçilerin işe giriş ve periyodik muayene formlarını imzalayarak yasal zorunlulukları yerine getirmek olarak bile algılanabilmektedir.

Ülkemizde işyeri hekimleri muayene ağırlıklı bir hizmet üretmektedirler. Koruyucu sağlık hizmetleri genel sağlık politikasında öncelik ve ağırlık kazanıncaya ve bu konuda yeterli ve nitelikli insan gücü yetiştirilinceye kadar bu durumun süreceği de anlaşılmaktadır. Ama bu koşullarda bile, işyeri hekimleri tedavi edici hekimlik uygulamalarının yanı sıra, koruma öncelikli işyeri hekimliği hizmetlerinin de gereğince yerine getirilmesi için gerekli çalışma süresi saptanıp, çalışma programı hazırlanıp, etkinlik göstermek için işyeri yönetimlerini etkileyebilirler. Bugün için, işyeri hekimi en azından tedavi hizmetlerine ayırdığı sürenin bir bölümünü koruyucu hizmetlere ayırarak, bu sürede yürütülecek et-

kinliklerle bu hizmetlerin önemini işverenlere ve işçilere anlatabilir.

Ülkemiz sanayiinde küçük ve orta işletmeler çoğunluktadır. Bu işletmelerin hemen hiç birinin tam süre hekim çalıştırmadığı bilinmektedir, etkili hizmet üretmek için buna gerek de yoktur. Bu nedenle, işyerlerinin hekim bulundurma gerekliliği, hekime her gün ulaşması bile mümkün olmayan çok sayıda işyerinin hizmetlerini yükleyerek karşılanmamalıdır.
Böyle bir çabaya ortak olan hekim, iyi niyetli olsa bile işin önemini işverenlere kavratma hakkını daha baştan yitirir. Bu konuda hekimlerin yapması gereken böylesi işletmelere aralarında birleşerek ortak işçi sağlığı ve iş güvenliği birimleri oluşturmak doğrultusunda yol göstermektedir.

Anılan Tavsiye Kararı yasa gereğince işe alınan özürlü işçilerin veya işyerinde oluşan bir kaza ya da hastalık sonrasında özürlü hale gelen işçilerin işyerine döndüğünde, uygun işe yerleştirilmelerini, gereken sağlık denetimlerinin sürdürülmesini, yerleştirildikleri işe uyum sağlamalarını işyeri hekiminin üstleneceğini belirtmektedir.

Aynı Tavsiye Kararına göre, gebe ve emzikli kadınların sağlıklarının korunması da işyeri hekiminin sorumluluğundadır. Hekim, anne adayının gebelik boyunca gerekli muayene ve tetkiklerini yaptıracak, doğumdan altı hafta önce işten ayrılmasını ve doğumdan sonra da altı hafta dinlenmesini sağlayacaktır. Bu sürelerin gebeliğin gidişine ya da doğum sonrasında annenin durumuna göre uzatılması mümkündür. Gebe kadının ve bebeğinin işyerinden kaynaklanacak sağlık tehlikelerine karşı koruması, anne adayının bu konularla birlikte gebelik, doğum, çocuk bakımı konularında eğitilmesine hekim yardımcı olacaktır.

Ülkemizde çocuk işçi çalıştırılması yaygındır. Çocuk işçiler konusunda da fiziksel, psikolojik ve kültürel durumlarının büyüklerle karşılaştırıldığında işyerindeki olumsuz koşullardan etkilenmeye çok yatkın olması nedeniyle özel koruma önlemlerinin geliştirilmesine gerek vardır. Çocuk işçilerin çalıştırılmalarının yasak olduğu iş kollarında üretim yapan işyerlerine çocuk işçi alınmasının önlenmesinde işyeri hekimleri görev yapabilir.

İşyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili kayıtların tutulması, bunlara ilişkin istatistiksel sonuçlar çıkarılması; hem yürütülen çalışmaların değerlendirilmesi, hem de ilerideki çalışmaların hedefleri konusunda fikir

verecektir. İşçilerin işe giriş ve periyodik muayene kayıtları, hastalık kayıtları, revir sağlık sorunları ile başvurulan günlük ve aylık döküm kayıtları, iş kazaları ve meslek hastalıkları kayıtları, yangın, işten kalma kayıtları, zararlı ve tehlikeli madde kayıtları, yasalarca periyodik denetimleri gereken makina, araç ve donanım kayıtları işçilerin sağlıkları ve güvenlikleri ile ilgili konularda ilk akla gelen kayıtlardır. Sağlık kayıtları işçinin sağlığının çalışma koşullarından etkilenip etkilenmediğinin belirlenmesinde kullanılacağı gibi, işçi her hangi bir hastalık nedeni ile hastaneye sevk edildiğinde oradaki hekime tanı ve tedavide gerekli olacak ön bilgi kaynağı olarak da iş görecektir. Hastaneye gönderilen işçi ile ilgili bulgu, tanı ve işyeri sağlık kaydına eklenmesi unutulmamalıdır. Tanı ile çalışma koşulları arasında ilişki araştırması yapılmalıdır. Hastalık kayıtları yasal bir zorunluluk olmadıkça ya da konu olan işçinin veya ona bağlı olarak diğer işçilerin sağlıklarının zarar görmemesi söz konusu olmadıkça gizli tutulmalı, kilitli bir dolapta saklanmalıdır. İş kazalarında ise tüm kazalar küçük, büyük ayrımı yapılmadan saptanmalı, küçük kazaların büyük kazaların habercisi olduğu unutulmamalıdır. Kaza kayıtlarının genel değerlendirmesi ile kaza kaynakları belirlenerek, bunlara yönelik önlemlerin geliştirilmesi mümkün olur. İşyeri hekiminin kendi çalışmalarını da kayda geçirmesi, ileride işyerine özel bir işyeri hekimi ve işçi sağlığı iş güvenliği birimi iç çalışma yönetmeliği hazırlanmasında yararlı olacak, böylelikle işyerindeki çalışmaların bu çalışmaları geliştirerek sürdürecek olan sonraki hekimlere aktarılması mümkün olabilecektir. Aynı biçimde, tüm kayıtlardan yararlanarak, işyerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği çalışmalarını düzenlemek üzere İş Sağlığı ve Güvenliği İç Yönetmeliği hazırlanması yararlı olur.

İşyeri hekiminin diğer önemli görevi işçi sağlığı ve iş güvenliği eğitimidir. Bu eğitim işyeri yöneticilerini, işçi sağlığı ve iş güvenliği birimi üyelerini, işçileri ve sendikacıları işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında bilgilendirmeyi amaçlar. Hizmetin sürekliliğinin sağlanması öncelikle bu hizmetten yararlananların genelde sağlık özelde de işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda düşünce ve davranışlarının değiştirilebilmesine bağlıdır. Bu değişimin başarılması da ancak sürekli eğitimle olanaklıdır. İşyeri hekiminin böylesi geniş kapsamlı bir çalışmayı tek başına nasıl yürüteceği sorusunda

haklılık payı vardır. Gerçekte işyeri hekiminin asıl görevi bu kapsamlı çalışmada ilgili meslek grupları, kişiler ve kuruluşlar arasında işbirliğini sağlamak, bunların bilgi, beceri ve olanaklarını sağlıklı işçi eğitimi amacıyla seferber etmektir. Ama burada karşımıza hemen yetişmiş insangücü ve uzmanlaşmış kuruluş kıtlığı dikilmektedir. İşbirliği yapacak kişi, kuruluş kıtlığı bir yana, bu çalışmaları üstlenecek, konusunda uzmanlaşmış hekim sayısı da yok denecek kadar azdır. Bu koşullarda, işyerlerinde işyeri hekimliğini üstlenecek hekimlerin anılan çalışmaları gerçekleştirebilmek için sürekli ve kurumsal bir eğitim çalışmasına katılmaları, bu eğitimi bireysel eğitim çabaları ile kuramsal ve işyerlerinde başlatacakları uygulamalar ile de pratik anlamda da desteklenmeleri gerekmektedir. İşbirliği yapacağı diğer meslek gruplarına ulaşıncaya ya da onların desteğini sağlayıncaya dek işyeri hekimi edindiği bilgiler ışığında öncelikle işyerindeki birim örgütlenmesini tamamlamalı, diğer uzmanlıklarınla ilgili işlevleri ve sayıları yetersiz olsa da varolan ilgili kişi ve kuruluşlarla ilişkiyi geliştirerek ve kısmen de kendi çabaları ile üstlenmeye çalışmalıdır. Bu çalışmalar için geliştirmeye gereksinim duymakla birlikte yasal dayanak vardır.

Cumhuriyet döneminde iş yaşamını ilgilendiren tüm yasal düzenlemelerde işçi sağlığı ve iş güvenliği konuları dağınık da olsa yer almıştır. İşyerinde yürütülecek ana çocuk sağlığı çalışmalarında ana çocuk sağlığı merkezleri ile, akciğer taramalarında verem savaş merkezi ile, ilaçlamalarda il sağlık müdürlükleri ile işbirliği yapılabilir.

İşyerinde işbirliğinin sağlanacağı ve yasal dayanağı olan kuruluş, işçi sağlığı ve iş güvenliği kuruludur. Hekim bu kurulda eğitim görevinin yanı sıra, danışmanlık görevini de üstlenebilir. İşveren ve işçi tarafının getireceği sorunlara açıklama ve öneri üretmek, yaptırım gücü olmasa da hiç olmazsa öneri niteliğinde kararlar oluşturabilmek, işyerinde sağlık ve güvenlik çalışmalarına dayanak sağlamak açısından önemlidir. İşyeri dışındaki kuruluşlar için de işyeri hekimi, işyerindeki sağlık ve güvenlik çalışmaları için danışman kişi olmakla yükümlüdür.

İşyeri hekiminin çalışmalarını özgürce yürütebilmesi için ekonomik anlamda işverenden bağımsız, iş güvencesi ve işin yürütümü anlamında da devlet, işçi ve işveren kuruluşlarınca finanse edilen ama yönetsel anlamda onlardan bağımsız bir kuruluşa

bağlı olarak çalışması gerekmektedir. Ülkemizde işyeri hekimleri işverence finanse edilmektedir. iş güvenceleri işverenlerin engellemelerine rağmen çıkartılan işyeri hekimliği ile ilgili yönetmeliğe rağmen bulunmamakta, çalışmaları da herhangi bir kuruluşça ne desteklenmekte, ne de denetlenmektedir. Bu durum bilimsel, özerk çalışmanın önünde engel oluşturan önemli bir eksikliktir.

4. İŞYERİ HEMŞİRESİ SAĞLIK MEMURU

İşçi sağlığı ve iş güvenliği biriminin diğer önemli üyesi, iş sağlığı hemşiresi ile sağlık memurudur.

Bilindiği gibi az gelişmiş ülkelerde hekim dışı personelin nitel ve nicel yetersizliği sağlık hizmetlerinin geliştirilmesinin önünde önemli bir engeldir. Dünya Sağlık Örgütü bu gerçekten hareketle az gelişmiş ülkelere sağlık hizmetlerini geliştirebilmeleri için personel politikalarında değişiklik yapmalarını, hekim dışı personel eğitimine ve kullanımına önem vermelerini ve bu personelin etkinliklerini koruyucu sağlık hizmetlerine kaydırmalarını önermektedir.

Koruyucu sağlık hizmetleri içinde önemi giderek artan işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerinde de hemşire ve sağlık memurunun çalışmaları alanı genişleyerek, içeriği koruyucu anlamda değişerek önem kazanmaktadır.

Yasalarımız, ağır ve tehlikeli işler kapsamında kalan işyerlerinin hemşire ve sağlık memuru bulundurma zorunluluğunu işyeri hekiminde olduğu gibi yine süre belirtmeksizin vurgulamaktadır. Bu personel genel uygulamada iğne ve pansuman yapmak, ilkyardım çalışmalarına katılmak, hastalarla ilgili kayıt işlemlerini gerçekleştirmek gibi tedavi edici hizmetleri yürütmektedirler. Oysa korumaya yönelik sağlık hizmeti anlayışında hekim dışı personelin de aynen hekim gibi görev alanı genişlemiş ve çeşitlenmiş ve ağırlıklı olarak korumaya kaydırılmıştır.

Amerikan İşçi Sağlığı Hemşireleri Derneği'nin tanımına göre, işçi sağlığı ve iş güvenliği hemşiresi; "işyerinde işçilerin sağlığının korunmasında hemşirelik ilkelerini uygulayan kişidir. İşçilerin sağlığının korunması erken tanı, hasta ve yaralı tedavisi rehabilitasyon görevleri arasındadır. Sağlık eğitimine çevre sağlığı hizmetlerine, danışmanlık hizmetlerine, insan ilişkilerinin geliştirilmesine" katkıda bulunur.

Bu tanıma uygun olarak işçi sağlığı ve iş güvenliği hemşiresi: İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili sorunları saptar, öncelikleri belirler. Çalışanların

özelliklerini, sağlık düzeylerini saptar. Bunlara yönelik veri toplar, işçilerin öykülerini alır, fizik inceleme yapar, hemşirelik tanısı koyar. Bakım için plan hazırlayarak uygular ve sonuçları değerlendirir. Ana çocuk sağlığı hizmetlerinde ağırlıklı yeri vardır. Gebe kadının ve loğusanın izlenmesi, onların zararlı maddelerden korunması önemli görevidir. Kreşle ilgili çalışmaların planlanmasına, yürütülmesine ve denetlenmesine katılır. Sağlık hizmeti ve danışmanlık hizmeti yürütür. İşyerinde taramalar yapar, şüpheli vakaları hekime sevk eder. İşçinin işe dönmesini sağlayacak rehabilitasyon hizmetlerine katılır. Hasta işçinin hastaneye sevkini, yatırılmasını sağlar, oradaki bakım ve tedavi konusunda bilgi toplar, hastane çıkışında bakım işlerini üstlenir. hemşirelik hizmetlerinin değerlendirilmesi ve planlanması için kayıt tutar. İş güvenliği alanında ilkyardım hizmetlerinin yanı sıra ilkyardım kursları düzenlenmesine, güvenlik eğitimi verilmesine katkıda bulunur. İşçilerin ve işyeri yöneticilerinin sağlık hizmetlerine katılımının sağlanması için çalışır.

Hemşire, sağlıkçı işçilerin çalışmalarının denetlenip yönlendirmesinde görev alırken, kendi çalışmalarının planlanmasında, değerlendirilmesinde, denetlenmesinde ve yönlendirilmesinde işyeri hekimi ile yapıcı bir işbirliği içinde olur.

5. SAĞLIKÇI İŞÇİLER

İşyerlerinde işçi sağlığı ve iş güvenliği biriminin değişmez üyelerinden biri de sağlıkçı işçilerdir. Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde ilk yardım kursu görmüş bir kişinin bulundurulması yasal bir zorunluluktur. Ama sağlıkçı işçi olarak tanımladığımız görev tanımı bundan daha geniştir. Bu kişi işyerinde fiilen çalışmakta olan, önder nitelikli, sevilen, sözü dinlenen, girişken, insanlarla kolay ilişki kurabilen işçiler arasından seçilmelidir. Hazırlanan bir ilkyardım eğitim programı çerçevesinde kuramsal ve uygulamalı eğitim programından geçirilmelidir. Bu programda işyerinde sık karşılaşılan kazalarda ortaya çıkabilecek yaralanma türlerine öncelik verilmelidir. ikinci aşamada bu işçiler işyerinde ve bölgede varolan ve toplum sağlığını ilgilendiren sağlık sorunları konularında eğitilmelidir. Hastalık nedeni ile yazılan ilaçların doğru kullanımı, gereksiz ilaç kullanımının önlenmesi, sigara ve alkol alışkanlıkları, sağlık yakınmalarının hekime aktarılış biçimleri, sağlık hizmetlerinden yararlanma, bulaşıcı hastalıklardan ko-

runma, hijyen kuralları, beslenme alışkanlıkları bunlar arasında sayılabilir.

Birden fazla atölyenin, üretim biriminin bulunduğu işyerinde sağlıkçı işçilerin sayısı her atölyede en az bir işçi temelinde artırılmalıdır. Atölye ölçeğinde örgütlenme sağlandığında da her atölye ölçeğinde varolan iş sağlığı ve güvenliği sorunlarından başlayarak özelden genele gelişecek bir iş sağlığı ve güvenliği eğitimine geçilmelidir. Bu sorunların en yoğun olduğu atölyelerden işe başlanması uygundur. Bu atölyelerde eğitim işçiler için öncelik taşıyan sorunların çözümlenmesinden ve mutlaka işçilerden gelecek talep doğrultusunda başlatılmalıdır. Eğitime başlanmasıyla birlikte atölye ölçeğinde alınması öngörülen kimi önlemlerin gerçekleştirilmesi de başarılmalıdır. Bu yapılan işe inancı arttırır. Böylece, çalışma birimindeki sağlık ve güvenlik sorunlarının bilincinde olan sağlıkçı işçilerden oluşan bir sağlık örgütlenmesi gerçekleştirilir. Bu işçilerin sayısı vardiyalı çalışma yapılan işyerlerinde ikiye katlanarak artırılır. Özellikle işyeri hekiminin ve hemşirenin bulunmadığı ikinci ve üçüncü vardiyalarda bu örgütün etkinliği daha da artar. Sendika temsilcisi olan işçilerin bu örgüte mutlaka katılmaları sağlanmalıdır. Bu yolla sendikanın işyerinde sağlığı ve güvenliği ilgilendiren konulara doğrudan katılımı sağlanacak, bu bağlamda da sendikanın işçi sağlığı ve iş güvenliği konularında ve bilimsel temelde harekete geçirilip etkinlik göstermesi başarılır.

Bu örgüt aracılığıyla iş sağlığı ve güvenliği çalışmaları işçilere ilk elden anlatılıp, benimsetilebilir, işçilerin bu çabalara doğrudan katılmaları sağlanabilir. Böylece, yapılan çalışmaların etkililiği artırılabilir, sonuçları izlenebilir, aksaklıklar doğrudan aksaklığı yaşayanlar tarafından yansıtılabilir. Sorunları yaşayanlar ve sonuçlarından etkilenenler işçiler olduğuna göre var olan sorunların anında saptanması, bunlarla ilgili önlem önerileri alınabilmesi, alınacak önlemlerin uygulatılması ve uygulamaların denetlenebilmesi mümkün olacaktır.

Hekimin işyerinde bulunmadığı saatlerde ortaya çıkabilecek sağlık sorunlarına ilk müdahalenin yapılması, olayın kayda geçirilmesi, ertesi gün hekime iletilmesi bu örgütleme aracılığıyla başarılacaktır.

KAYNAKLAR

1.Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 112 sayılı İşyerinde İşyeri Hekiminin Görevlerine İlişkin Tavsiye Kararı

2.Uluslararası Çalışma

Örgütü'nün 171 Sayılı İşyeri Sağlık Hizmetlerine İlişkin Tavsiye Kararı

3.Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 155 sayılı İşçi Sağlığı, İş Güvenliği ve İşyeri Ortamına İlişkin Sözleşmesi.

4.Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 161 sayılı İşyeri Sağlık Hizmetlerine İlişkin Sözleşmesi.

5.Uluslararası Çalışma Örgütü'nün İş Sağlığı ve Güvenliği Ansiklopedisi, 1989 Baskısı.

6.Çalışma Bakanlığı'nın 4 Temmuz 1980 tarihli "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik".

AVRUPA ÜLKELERİNDE İŞ SAĞLIĞI HİZMETİ ÖRGÜTLENMELERİ

(* Kapsam:) K: Koruma G: Geliştirme İ: İlk Yardım T: Tedavi R: Rehabilitasyon
İ.S.B .: İşyeri Sağlık Birimiİ.O.S.B.: İşyerleri Ortak Sağlık Birimi.

ÜLKE	KAPSAM	HİZMET ÖRGÜTLENMESİ	EĞİTİM	YASAL DÜZENLEME
Hollanda	K+G+İ	Madencilik,tehlikeli işler >500 işçi için *İ.S.B. zorunlu. Diğerlerinde isteğe bağlı	Uzmanlık: Halk Sağlığı dalı olarak 2.5 yıl teorik+pratik eğitim	Sınırlı zorunlu
Norveç	K+G+İ	Riskli işyerlerinde zorunlu. >300 işçi için İ.S.B. var. Diğerlerinde *O.S.B. sözkonusu	İşyeri hekimliği: 4 hafta yoğun kurs.	Sınırlı zorunlu
Polonya	K+T	>100işçi için İ.S.B. var. Küçük işletmelerde ortak sağlık birimi var.	1.Derece Uzmanlık: 2 yıl işyeri hekimliği + 2.5 ay kurs 2.Derece uzmanlık: Ek olarak, 6 hafta kurs +3 yıl pratik	Zorunlu
Portekiz	K+G	Riskli işyerleri ve >200 işçi için İ.S.B. 50-200 işçi için ortak S.B.	Uzmanlık: 750 saatlik eğitim. İşyeri hekimliği: Çalışma Bakanlığı 30 saat temel eğitimi.	Sanayide hizmet zorunlu. Ticaret ve hizmet sektöründe değil.
Romanya	K+G+T	2000 kişiye 1 pratisyen Genel sağlık hizmetleri kapsamında	Uzmanlık: 3 yıl eğitim + sürekli eğitim	Zorunlu
San Marino		Halk Sağlığı hizmetleri içinde büyük işletmeler için ortak sağlık birimi.		İsteğe bağlı
İspanya		>1000 işçi için İ.S.B. 100-1000 işçi için ortak sağlık birimi.	İşyeri hekimliği: 9 aylık kurs	Zorunlu %15
Arnavutluk	K+G	Orta ve büyük ölçekli işletmelerde İ.S.B. var.		Zorunlu

ÜLKE	KAPSAM	HİZMET ÖRGÜTLENMESİ	EĞİTİM	YASAL DÜZENLEME
İsviçre		Büyük işletmelerde İ.S.B. Küçük ve orta ölçekliler için Kaza ve Sigorta Örgütü'nün koruyucu muayeneleri var.	Tabipler Birliği bazı uzmanlara sertifika veriyor. Uzmanlık tartışılıyor.	Zorunlu
İsveç	K+T+R	Kamu işletmeleri ve 2000 işçi için İ.S.B. 1500 işçi için Ortak S.B. İ.S.B.ler çevredeki küçük işletmelere de hizmet veriyor	Meslek Hastalıkları Uzmanlığı: 4-5 yıl İşyeri Hekimliği: 9 hafta teorik +6 ay pratik	Sınırlı Zorunlu
İngiltere	K	Büyük işyerleri, kimya, petrokimya ve ulusal endüstri için İ.S.B. Diğerleri için Ortak S.B.	Uzmanlık: 1 yıl tam gün ve 2-3 yıl part-time eğitim.	Zorunlu
Yugoslavya	K+T	Büyük işletmeler için İ.S.B., Orta ölçekliler için O.S.B. var. Küçük işletmelere Genel Sağlık Örgütü hizmet veriyor.	İşçi Sağlığı Diploması: 1 yıllık (500) saat eğitim İşçi Sağlığı Uzmanlığı: 3 yıllık eğitim	Zorunlu
Avusturya	K+G	Küçük işletme.(<250)İOSB Or. Öl. (250-750) IOSB+Uz Bü.İş.(750>)İSB	Mezuniyet sonrası uygulamalı eğitim	Sınırlı Zorunlu (250<işçi için)
Belçika	K+G	>50 işçi için İ.S.B. <50 işçi için O.S.B.	Uzmanlık: 1-2 yıllık eğitim	Zorunlu
Bulgaristan	K+G	>1200 işçi ve riskli işkolları için İ.S.B. Toplam1500-2000 işçiye sahip 2-3 sayıda işyeri içinO.S.B. Diğer işyerleri için Genel Sağlık Örgütü hizmet veriyor. >10.000 işçi bulunan bölgelerde Tedavi+Koruma hizmeti.	İşyeri Hekimliği: 1 ay dahiliye + 1 yıl İşçi Polikliniği'nde çalışma. + Sürekli eğitim İşçi Sağlığı Uzmanlığı: 5 yıllık eğitim.	Zorunlu

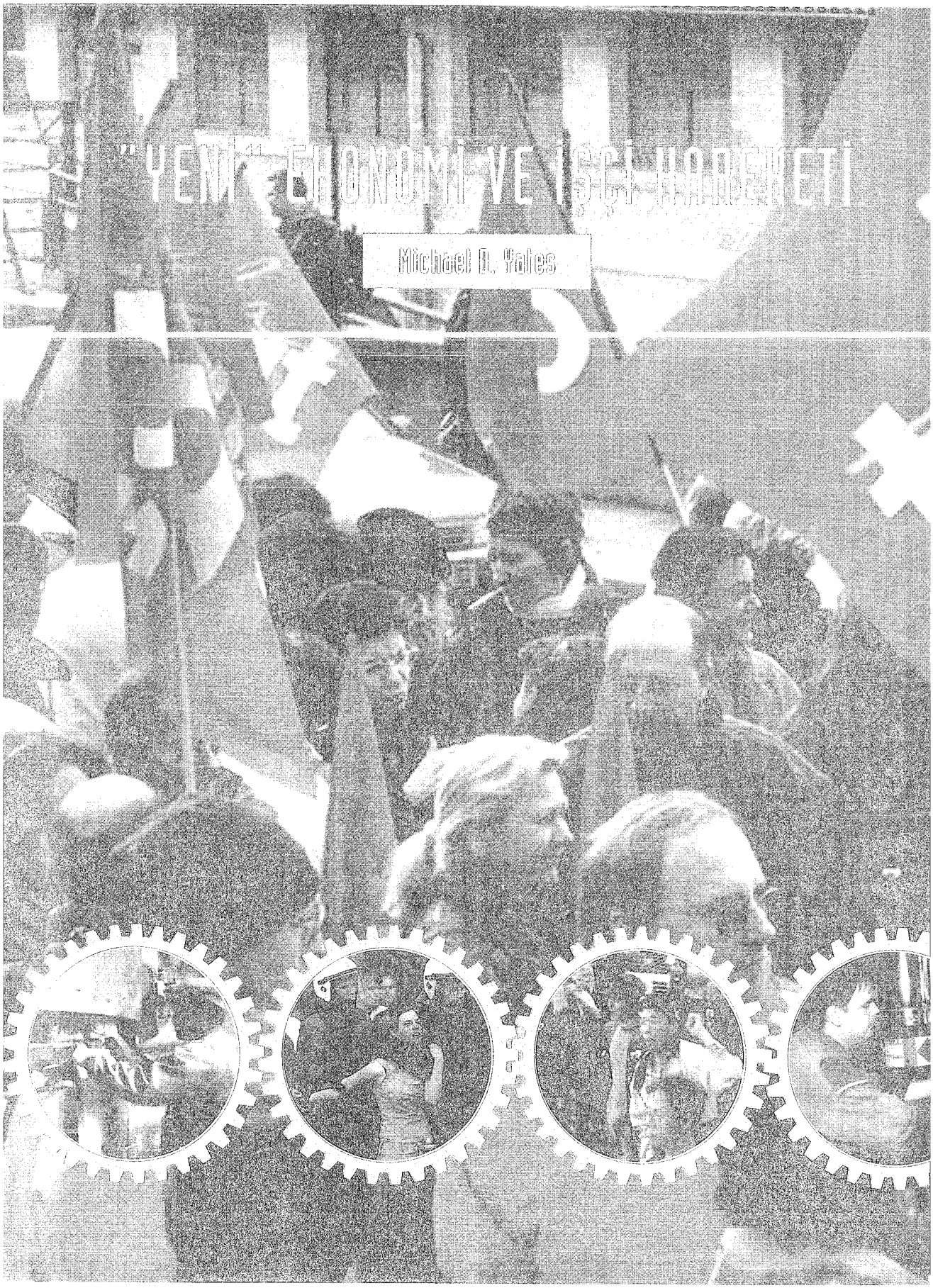
ÜLKE	KAPSAM	HİZMET ÖRGÜTLENMESİ	EĞİTİM	YASAL DÜZENLEME
İrlanda	K+G	>500 işçi için İ.S.B. <500 işçi için bölgesel temelde O.S.B.'ler var.	Uzmanlık: İşçi Sağlığı Fakültesi'nde 4 yıl eğitim (2yılı pratik)	İsteğe bağlı
İtalya	K.G.İ.	Toplam1000-1500 işçiye hizmet eren yerel sağlık birimleri var. Bölgesel sistem farklılıkları mevcut. Büyük işyerlerinin kendi İ.S.B.'leri var.	Uzmanlık. 4 yıllık Hijyen + Koruyucu Hekimlik eğitiminin son 2 yılı seçilebilecek bir uzmanlık dalı.	Zorunlu
Lüksemburg	K+G	Büyük işletmelerde İ.S.B.; Küçük ve orta ölç. işyerleri için Sağlık Bakanlığı Ortak İşçi Sağlığı Merkezi var.	Yok	İsteğe bağlı
Malta	İ	Büyük işyerlerinde İ.S.B. var.	İngiltere'de yapılıyor.	İsteğe bağlı
Monako		O.S.B.'ler var.	Fransa'da yapılıyor.	Zorunlu
Almanya	K+G+İ	Büyük işletmelerde İ.S.B. Orta ölçekli işletmelerde O.S.B. ya da part-time çalışan hekim var. <100işçi içinO.S.B. ya da part-time hekim ya da gezici hizmet birimleri var.	İşyeri Hekimliği: 4 hafta kurs İşçi Sağlığı Uzmanlığı: 3 ay kurs + 1 yıl dahiliye eğitimi + 9 ay uzman hekimlerle pratik.	Zorunlu
Yunanistan		>50 işçi için İ.S.B.		Sınırlı Zorunlu
Danimarka	K+G (Tedavide aile hekimleri ile sıkı işbirliği)	Büyük işyerlerinde İ.S.B. Bölgesel temelde O.S.B. İşkoluna yönelik örgütlenme. Küçük işyerleri için yakındaki büyük işyerlerinin sağlık hizmetinden yararlanma.	Çalışma Bakanlığı denetiminde 15'er günlük sürekli eğitim kursları.	Zorunlu
İzlanda	K+T	UlusalSağlık Örgütü'nün bir parçası		

ÜLKE	KAPSAM	HİZMET ÖRGÜTLENMESİ	EĞİTİM	YASAL DÜZENLEME
Macaristan	Büyük fabrikalarda K+G+T Küçük ve orta ölçeklilerde K+G	Büyükişletmelerde İ.S.B. >4000 işçi için uzman hekimler de çalışıyor. >10.000işçi için poliklinik var.Ortave küçük ölçekli işletmelerde tam süre hekim var. Çok küçük işletmeler ve tarım sektörü, büyük işletmelerin sağlık birimleri ve İşçi Sağlığı Merkezleri'nden yararlanıyor.	Uzmanlık: 80 saat toksikoloji + 180 saat işçi sağlığı + 4 yıl pratik	Zorunlu
Çek Cum.	K+G	İşyerlerinin %90'ında İ.S.B. var. Küçük işyerleri Halk Sağlığı Birimleri'nden yararlanıyor.		Zorunlu
Finlandiya	K+G+İ Genelde büyük işyerleriyle sınırlı, isteğe bağlı tedavi	>500 işçi için İ.S.B. <500 işçi için O.S.B veya Yerel Yönetim Sağlık Merkezleri.	İşyeri Hekimliği: 4 haftalık eğitim + sürekli eğitim Uzmanlık: 6 yıl eğitim (4 yıl genel eğitim + 2 yıl işçi sağlığı birimlerinde pratik)	Zorunlu
Fransa	K+G+İ	Büyük işletmeler ve riskli işkolları için İ.S.B. Bölge ya da işkolu temelinde O.S.B. Küçük işyerleri ve inşaat işkolu için Gezici Sağlık Birimleri.	Uzmanlık: 2 yıllık (250 saat) part-time eğitim.	Zorunlu

Kaynak: Occupational Health Services in Europe, World Health Organisation, Geneva, 1992'den derlenmiştir.

"YENİ" EKONOMİ VE İŞÇİ HAREKETİ

Michael D. Yates



Yeni bir ekonomi? Günümüzde yeni ekonomi üzerine bir çoğu temelsiz ve abartılı bir yığın laf duyuyoruz. Örneğin Amerika'da tüketiciler sözüm ona; şimdiye kadar hiç olmadıkları biçimde, onların bireysel ihtiyaçlarına yoğunlaşmış hizmetler ve üstün kaliteli mallara kafayı takmışlar. Hızla değişen teknoloji, yeni üstün kaliteli ürünler yaratıyor, böylece tüketici ihtiyaçları da sürekli değişiyor. Bu hızlı değişim işletmelere yeni görevler getiriyor. Olabildiğince esnek, üretim hatlarını hızla değiştirebilme yeteneğinde, epeyce bireyselleşmiş tüketici ihtiyaçlarını hep kestirebilecek zekaya sahip olmalılar. Her şey müşteri memnuniyetine göre düzenlenmeli; müşterilerini hızlı ve sürekli bir biçimde memnun edemeyen bir firma eskilerde olduğundan daha kısa zaman içinde işini kaybedebilir. Mevcut mal ve hizmetler arasındaki muazzam tercih yelpazesi müşterilerin çarçabuk yeni bir hoşnutluk kaynağı yaratamayan firmalara sadakat göstermeyecekleri anlamına geliyor. Daha geçenlerde aynı günde

teslim garantisi veren bir internet kitapçısı açıldı.

Tüketicilerin bu yeni anlayışını mümkün kılan şey yeni elektronik teknolojidir. Programlanabilir makinalar, robotlar ve yüksek hızlı bilgisayarlar şirketlerin göreli olarak küçük miktarda ürünleri karlı bir biçimde üretmelerini, ürünü hızla değiştirmelerini ve tedarik, üretim ve satışlarını daha etkin bir biçimde yönetebilmelerini mümkün kılmıştır. sermayeleriyle sabit montaj hatları gibi o eski kitle üretim teknolojilerine saplanan firmalar rekabet mücadelesini kaybetmeye mahkumdur. Firmalar hızla değişen tüketici taleplerini doyurmak yolunda yeni teknoloji ve ürünler geliştirmek için serbest olmak zorundalar. Eski çalışma bakanlarından Robert Reich'ın tasvirine göre rekabetçi firmalar yüksek nitelikli yönetici bir küçük çekirdek ile oldukça sınırlı üretim birimlerinden oluşacaktır (1). Bu firmalar, işi gerçekleştiren işçileri sağlayan ya da kiralayan taşeronlarla çok sayıda esnek ilişki sürdüreceklerdir. Bu taşeronlar da işlerinin bir kısmını dışarıya verecek ve böylelikle taşeronluk zincirinin en altında alabildiğinde hareketli ve üstün nitelikli milyonlarca bağımsız yüklenici yer alacaktır.

Yeni ekonomide niteliksiz işçilere gerek duyulmamaktadır. İleri elektronik teknolojiyi kullanan esnek üretim, esnek iyi eğitimli işçilere gerek duymaktadır. Bu işçiler sadece iyi eğitimli olmakla kalmayıp, sürekli değişen teknolojinin nüanslarını sürekli izleyebilecek ölçüde kendilerini yeniden eğitecek nitelikte olacaklar. Yönetim üstadı Tom Peters daha yakınlarda bir radyo sohbet programında bir zamanlar ürünlerin sıcak, kirli ve gürültülü makinelerde kalıbına kuvvetli, kafaca zayıf işçiler tarafından üretildiği ağır çelik endüstrisinde bile işlerin artık üstün nitelikli, ileri teknoloji kullanabilen "beyin işçileri tarafından ele geçirildiğini söyledi. Bu açıdan, ağır endüstri için geçerli olan bu durumun işgücünün % 40-50'sini oluşturan hizmet üreten endüstrilerde daha da bir geçerli olduğunu söylemeye gerek yok. Burada, bir yazara göre 'en değerli katkının işçinin vasfı olduğu zenaat ekonomisinin çağdaş bir türevine bir dönüş' sözkonusu. Yeni zenaat işçileri işletme yöneticileri, danışmanlar, pazarlama ve finansal uzmanlar olduğu kadar, bilimsel ve teknik araştırmacılar ve bilgisayar uzmanlarıdır (2).

Bu yeni nitelikli iş gücü patronlar tarafından saygılı bir muamele görmeli ve işletme yönetimine tam katılımı sağlanmalıdır. Modern yönetim şimdilerde üretimin takımlar tarafından yapılması niteliğine yoğunlaşmış durumda; ve genellikle "iş ortağı olarak adlandırılan işçiler artık manipüle edilecek unsurlar olarak değil, ortak bir takımın üyeleri olarak görülüyorlar. Gerçekten de bugün patronlar kendilerini işçilerin kişiliğinin bütününün geliştirilmesine ve onların işletmeyi kendi sosyal yaşamları ile çalışma yaşamlarının yaratıcı bir bütün içinde içiçe geçtiğini düşünmelerini sağlamaya yoğunlaştırmışlardır. Temettü geliri ve kar bölüşümü ortakların ve firmanın çıkarlarını daha da birleştiriyor.

Yeni ekonomi küresel bir ekonomidir. Sermaye, kar arayışında yerkü-

re çevresinde şimdiye dek hiç olmadığı kadar hızlı hareket etmektedir. Hem dünyayı çılgın bir hızda kateden finans sermayesi, hem de daha yavaş ama yeterince hızlı fiziksel sermaye, herhangi bir ulusun kısıtları tarafından dizginlenemez. Bilgi teknolojisi işletmelere yüksek maliyet bölgelerinden düşük maliyet bölgelerine hareket etme ve dünya ölçeğinde girdi-çıktı zinciri ile bütünleşme imkanını sunuyor. Merkezi Amerika'da olan bir sigorta şirketinin sekreterlik işleri Batı İrlanda'daki evde çalışan kişilerce yapılabiliyor. Hindistan'daki bilgisayar programcıları dünyanın herhangi bir yerinde kullanılmak üzere program tasarlayabiliyorlar. Küreselleşme aynı zamanda ulus devletlerin artık sermayeyi düzenleme yeteneğini kaybettikleri anlamına da geliyor. Bir devlet sermayeyi denetim altına almaya kalkar kalkmaz sermaye o ülkeyi terk ediyor, devleti geri adım atmaya zorluyor ve ülke denetimi kaybediyor. Başka bir söyleyişle sermaye, ulus-devleti tamamen aşıyor.

Son olarak, yeni ekonominin daha çılgın şampiyonları modern teknolojinin üretkenliği o kadar tatmin edici ölçüde arttırdığına, görülmedik ölçüde güçlü uzundönemli bir ekonomik yükselme döneminin başında olduğumuza inanıyorlar. Business Week editörlerine göre "Devrimci teknoloji ve hızlı küreselleşme.... üretkenlik artışını coşturacak, düşük enflasyon ve kayda değmez bir işsizlik oranıyla hızlı gelişmeyi mümkün kılacak. Dünya ölçeğinde görülmedik bir refah sağlayan bu dinamik on yıllar sürebilir (3) Yeni ekonomi gelişirken milyonlarca hisse senedi sahibi yaratabilir, yani hisse senedi sahipliği ya da emeklilik fonları aracılığıyla oluşan yeni mülk sahipleri.

"YENİ EKONOMİ"DE SENDİKALARA YER YOK

Yeni ekonomi işçi sendikalarına karşı pek konuksever değildir. Sendikaların hem çalışan insanların çıkarlarını koruma kapasiteleri kalmadığı ve hem de sürekli akan ve değişen bu dünyada bir rolleri olacaksa kendilerini baştan aşağı yeniden kurmak zorunda oldukları için. Tarihsel olarak sendikalar sınıf mücadelesinin aracıdırlar; işçi ve işverenlerin çıkarlarının uzlaşmaz bir biçimde zıt olduğu fikrini temel alırlar. Kapitalizm onları aciz kıldığı için, tek tek işçiler patronlarına karşı durmak ve mücadele yoluyla onlardan ücret artışları, uygun çalışma süre ve koşulları ve ayrıca onur ve saygınlıkları adına ortak bir kitle oluşturacak biçimde biraraya gelmek zorundadırlar.

Yukarıda tartıştığımız yeni gelişmelerin her bir boyutuna ilişkin olarak, sendikaların artık tarih dışı kaldıklarına dair güçlü bir kanıt ileri sürülebilir. Sözünü etmekte olduğumuz yeni ekonomide insanlar kendilerini öncelikle hayatlarını geliştirecek yeni ve daha iyi ürünleri kovalayan tüketiciler olarak tanımlarlar. Herkes kendi potansiyelini özellikle tüketim yoluyla geliştirmeye çalışan bir insan olarak biricik bir bireydir. Dayanışma, ortak değerler, sendikal bilincin temel ilkeleri gibi kavramlar tekil bir tüketici için yabancıdır. Sendikalar yeni ekonomide çok değer verilen bireyselliğin kaybe-

dilmesi anlamına gelir. Bu insanların grup kimliği olsa olsa doğal bir çıkar grubu üyeliğidir. Bunlar temiz bir çevrenin savunucusudurlar ama sadece daha az müsrif olmak, yeniden dönüşüme katkıda bulunmak, bahçeler kurmak, doğa klüplerine katılmak gibi bireysel sorumluluklar anlamında. Ya da, aslında kendi çocuklarının yeni ekonominin kazananları olarak yetiştirilebileceği iyi okullar söz konusu olduğunda, iyi okulların destekçileri olurlar. Sağlıklı beslenip spor yapacak kadar sağlam vücuda sahip olmalıdırlar ki, oldukça uzun bir süre daha tüketici olarak kalabilsinler. Sendikalar insanların bunları yapmaları için gerekli değildir hatta tersine sendikalar temiz bir çevre (madenciler sendikası, Appalachian Dağının zirvesinin maden şirketi tarafından yok edilmesine karşı mahkeme kararına karşı durduğunda) ya da iyi okullar için (Eğitimciler Sendikası, kamu okullarında öğretmenlere yönelik düzenli testlere karşı çıktığında) zararlı bir şekilde boy gösterebilirler.

Yeni ekonomide işçi olarak insanlar kendilerini iki durumdan birinde bulurlar. Devamlı iş bulabilecek duruma gelmek için "insani sermaye lerine yatırım yapmakla alabildiğine meşgul bağımsız yükleniciler olabilirler. Bu insanlar kendilerini işçilerden çok mülk sahiplerine yakın bulurlar. Benzer durumdaki insanlarla bir ağ içinde olmalıdırlar, ancak onlarla dayanışmaya girmezler. Aslında bu oldukça tehlikeli olur, çünkü minik girişimciler diğer her biri ile rekabet halindedir. Bireysel bağımsız yüklenici bir işten bir işe, bir yerden bir yere hareket ederken gelirini ücret olarak değil sunduğu hizmetlerin fiyatı olarak görür ve bu işçi sendikası fikri onun aklının köşesinden bile geçmez.

Öte yandan, insanlar eğer somut bir işyerinde çalışıyorlarsa işverenlerin oluşturduğu işçi-dostu bir çalışma ortamı yaratmış olduklarını görecekler ve yine işçi sendikasını gereksiz bulacaklardır. Bugün firmalar hiyerarşiyi geçmişe göre o kadar azalttılar ki, işçi ve işveren arasındaki mesafe eskisiyle karşılaştırılamayacak ölçüde azaldı. İşverenler kendilerini artık "ortaklarının (çalışanlar) işyeri içinde ya da dışında kişisel gelişmelerini sürdürebilecekleri bir işyeri ortamını sağlayan kişiler olarak görüyorlar. Bir akademisyenin saptadığı gibi, ustabaşıları artık bir patron olmaktan ziyade "kişiler arası iletişimin anlamlı düzenleyicileridir . İşverenler çalışanların şirketi, kendilerini mesleki eğitimler, stock options, kar bölüşümü, internet eğitimi ve kurslara katılımı ödeme gibi yararlı bir takım özelliklerle teçhiz eden özellikleri ile tanımlamalarını teşvik ediyorlar. Dahası dinlenme tesisleri, sosyal etkinlikler ve çeşitli danışmanlık imkanlarıyla onların hayatlarını kolaylaştıran bir donanım sunuyorlar. O halde işçiler neden, patronun zaten kendiliğinden sağladığı şeyleri elde etmek için, sendikaya katılıp aidat ödesinler? Geçenlerde sendika kurmaya çalışan işçilere yardımcı olmak için Meadville, Pennsylvania'da bir cam fabrikasını ziyaret etmiştim. Yeni ekonomi döneminde yetişen en genç işçilerin 'ortak' olarak ad-

landırılmaktan hoşnut olduklarını ve sendikayla değil de şirketle özdeşleşmiş olduklarını görmek çarpıcıydı. Onlara göre sendika fabrikalarına düşmandı: diğer şirketlerde çalışan işçiler ve hatta kendi şirketlerinin başka fabrikalarında çalışan işçiler bile kendi fabrikalarının düşmanıydı.

Şirket bağlılığı kavramı tarafından ele geçirilememiş işçiler bile işverenlerine sempati besliyordu. Birazcık ücret artışı için bir işverenden bir işverene sıçrıyor olsalar da, kafalarının ardında yatan şey yakın gelecekte kendilerinin patronu olmak hedefiydi. Bu tip işçilerin sendika kurmaları pek beklenemez. Sendikanın üstünlüğü ve çalışma kuralları altında boğulmak istemiyorlardı; sadece kendi bireysel değerleriyle değerlendirilmek ve bulunabilecek işler için koşturmakta özgür olmak istiyorlardı.

Yeni ekonominin küresel niteliği sendikalaşmaya düşmandır. Hareketli sermaye ya sendikalardan kaçar ya da onların yaşayamayacağı koşullar yaratır. Amerika'daki üretim tesisleri işçi ücretleri fazla gelmeye başladığında Meksika'ya ya da herhangi bir ucuz emek barınağına kaçacaktır. Eğer Amerikalı bilgisayar programcıları bir sendika kuracak olsalar, onların işleri çok ucuz bir fiyat karşılığında Hindistan ya da Çin'deki programcılara havale edilecektir. Önceden belirtmiş olduğum gibi, büro işleri rahatlıkla denizaşırı ülkelere taşınabilir ya da Amerika'da evinde çalışacak iki kadına aktarılabilir. Eğer bir hükümet işçileri koruyan ya da onların örgütlenmesini kolaylaştıran yasalar yapacak olsa, hem finans sermayesi hem de reel sermaye ülkeyi terk ederek, hükümeti ekonomik tökezlemeye ya da yasaları iptal etmeye zorlayacaktır. Uluslararası işçi örgütleri bu sorunlara çözümmüş gibi görünebilir, ancak diller, kültürler, mesafeler anlamında var olan engeller bunu geçersiz bir reçete haline getirir.

Son olarak, eğer şu anda ekonomiyi eşsiz bir refaha doğru götüren muazzam bir üretkenlik gelişiminin ortasındaysak, burada işçilerin sendika kurmasına gerek yoktur: İnsanlar okula giderek, bilgisayar öğrenerek, mesleki eğitim programlarından edindikleri avantajlarla 'insani sermayelerine' yatırım yapacaklar ve ücretleri otomatik olarak artacak ve temettülerini ödeyebilecek bir hale geleceklerdir. Neoklasik iktisatda (Yeni Ekonominin iktisat teorisi) İşçi verimliliği artışının ücret artışına yol açacağı açıktır. Çünkü, güçlü ekonomik gelişme dönemlerinde işveren bu yüksek nitelikli işçilere ödeyecekleri miktarı arttıracakları için ve piyasa güçleri doğal olarak ücretlerin artışına yol açacaktır. Böylesi bir ortamda sınıf mücadelesi zaman ve emek kaybından başka bir şey değildir. Bütün işçiler daha verimli olmak zorundadırlar ki, ekonomik avanta katarına atlayabilsinler.

SOSYAL DEMOKRAT MUHALEFET

Yeni ekonomide sendikaların gerekli olmadığı kavramı belirli tür liberallerin (ki bunlara Amerika dışında sosyal demokrat olarak adlandırılırlar) kafasına yatmıyor. Bu liberaller arasında sadece politikacılar değil çalışma ilişkileri alanındaki pek çok akademis-

yen de var. Sosyal demokratlar yeni ekonominin fanatiği ve savunucuları olmalarına karşın, hala sendikaların yeni ekonominin önemli bir unsuru olabileceklerini ve olmaları gerektiğini savunuyorlar. Onlara göre, sendikalar bireysel olarak işçilere amaçlarına kolayca ve en az kişisel bedelle ulaşmalarına yardımcı olurken, aynı zamanda piyasalara içkin olan bazı verimsizlik sorunlarının üstesinden de gelebilir, yeni ekonomiyi daha hızlı geliştirebilirler. Öte yandan, sendikalar bunları yapmak için tamamen dönüşmek zorundadır. Yeni ekonomide yeni sendikalara ihtiyaç duyulmaktadır.

Liberal ve sosyal demokratlar sendikaların, işverenlerle, tercihen devletin himayesinde, pazardaki rekabetçi savaşı kazanacak bir ekonomi yaratmak için işbirliğine girmek zorunda kalacaklarını savunuyorlar. Yani, sendikalar işverenlerin küresel pazardaki rekabetçi avantajlarını geliştirmelerine yardımcı olmak zorunda. Sendikalar bunu yaparak, işçilerin bireysel olarak kendi kendilerini geliştirme kapasitesini yükseltebilirler. Sendikaların yeni ekonomiye dahil edilmesinin avantajı; işverenleri temkinli tutması ve karlılığa giden 'kısa yollara' sapmalarını engellemesidir: düşük ücretli işçiler düşük ya da vasat kalitede ürünler üretirler ki bu kısa dönemde karlı olabilir, ancak uzun vadede pek de öyle değildir). Yakınlarda çıkan bir kitapta Londra Üniversitesi'nden üç çalışma ilişkileri uzmanı bu konumu oldukça hoş bir biçimde özetliyorlar:

Kochan ve Piore (Bu paragrafta adı geçen bu kişiler hepsi çalışma ilişkileri alanında uzmanlaşmış bilim adamlarıdır) Tek tek çalışanları daha doğrudan bir biçimde işyeri ölçeğinde karar süreçlerine katmak için ve işçilerin çok daha esnek ve üretken iş sistemlerinin yarattığı gerekliliklere dair mevcut kurallara uyum göstermelerini sağlamak için sendika liderlerinin işverenlerle daha aktif bir ortak çaba içinde olmaları gerekeceğini öne sürmektedirler. Ayrıca sendika liderleri kararlar alınmadan önce yüksek düzey yönetim planlaması karar alma sürecine erişim sağlamak ve katılmak yönünde baskı uygulamak ihtiyacı duyacaklardır. Stanley Crouch, eğer işverenler şirket bazında yeni bir personel politikası oluşturmak istiyorlarsa sendikaların karşılaştığı asıl sorunun, açılmakta olan bu yeni katılım kanallarına dahil olmak suretiyle işçilere faydalı olup olamayacakları sorusu olduğunu söyler. Eğer sendika buna olumsuz tepki verir ve bu yeni kanalların işçiyi güçlendirmekte başarısız olursa, o zaman işçilerin bürokratik ve standart sendikal temsil formundansa kişisel olarak bu süreçlere dahil olmayı daha faydalı bulacakları tahmin edilebilir. Bu tür bir katılıma cepheden karşı çıkmaktansa işçilerin bunu kendileri için en iyi şekilde kullanmalarını sağlayan hizmetler sunmak doğrultusundaki bir sendikal strateji çok daha akıllıca olacaktır. Sendika işveren ilişkilerine dair aşırı bütünleştirmeci model, şirket performansını arttırmak için sendika-yönetim işbirliğine vurgu yapan verimlilik ittifakı olurdu (4).

Öyleyse yeni sendika-

lar için odaklanacak merkez bireysel işçiler ve bireysel şirket performansıdır. Sendikalar özel olarak müzakereler ve beceri eğitimleri sağlayan sözleşme şartlarının finansmanına yardımcı olabilir ve personele yönelik bir dizi hizmeti sunmaya başlayabilirler. Bu hizmetler, hukuki, sağlıkla ilgili ve kişisel danışmanlık, seyahat hizmetleri, kredi kartları ve tasarruf sandıkları gibi sıralanabilir. Sendikalar yönetim kurullarında ve yüksek düzey komitelerde elde edecekleri üyelikler yoluyla karar verme mekanizmasında bir sandalye elde etmek zorundadırlar; böylelikle firma politikasında her şey olup bittikten sonra değil kararların verilme aşamasında bir rol oynayabilirler.

Sendikalar işverenlerin daha fazla esneklik kazanmalarına bir çok biçimde yardım edebilirler. Katı iş tanımlarının kaldırılmasını kabullenebilirler, işçileri çeşitli işleri üstlenmeye yönlendirebilirler. Yeni işverenler çok-vasıflılığı özendiriyorlar, sendikalar bunu destekleyebilirler. Sendikalar daha esnek vardiya düzenleri ve daha uzun vardiyalar yerleştirerek zaman karşısında daha esnek olmaya çalışan işverenlerini bu konuda destekleyebilir; ve ayrıca fazla mesai ücreti ödenmek kaydıyla zorunlu fazla mesai programı oluşturmalarına izin verebilir. Sendikalar, işverenin taşerona iş verme, yarı zamanlı ve geçici işçi kullanma gibi yöntemlerine yönelik muhalefetlerini azaltarak bir çok sayıda esneklik sunabilirler. Yukarıdaki alıntının sonunda tanımlanan somut verimlilik anlaşması bağlamında Otomotiv İşçileri Sendikasının danışman ve araştırmacısı Barry Bluestone Sendikaya işçi verimliliğinde yıllık yüzde altı'lık bir artışı sözleşmede garanti etmesini önerir.

Eğer sendika bütün bunları yaparsa, kendi ulusal sermayesine küresel ölçekte rekabet etmekte yardımcı olacak ve böylece kendi üyelerinin de uluslar arası rekabetin dışında bırakılmamasını garanti altına almış olacaktır. Ayrıca, sendika ulusal-devlet ve ulusal sermaye ile üçlü bir ittifak oluşturursa küresel çalışma standartlarının oluşturulmasını sağlayabilirler ve işletmelerin "kısa yola sapmalarını engelleyerek belirli bir düzeyde de olsa emeği rekabete karşı koruyabilirler. Örneğin, Amerika'da bir işçi-sermaye-devlet ittifakı en azından ticari anlaşmalardaki (NAFTA vb.) ve IMF, Dünya Bankası ve Dünya Ticaret Örgütü gibi uluslararası ticaret örgütlerinin uygulamalarında minimum çalışma standartları için mücadele edebilir. Ulusların oluşturduğu ortak piyasalarda (Avrupa Birliği'nde olduğu gibi) benzer bir ittifak ulusal sınırları aşacak biçimde Sosyal Şart'ın (a la the social charter) getirdiği emek standartlarını oluşturabilir. Yaklaşmakta olan ekonomik yükselme döneminde sendikaların çok önem kazanacağı açıktır. Sosyal demokratlar neoklasik ekonomiciler gibi artan verimliliğin otomatik olarak ücretleri arttıracağı konusunda iyimser değildirler. İşçi-işveren işbirliği ortamında toplu sözleşme verimlilikten sağlanan kazançların emek ve sermaye arasında adilane bölüşümünü garanti altına alabilir. Ayrıca sermaye, emek ve devletten olu-

şan üçlü ittifak hükümetin uygun toplumsal programlar sunmasını sağlayacak ekonomik gelişmeyi güvence altına alabilir.

YENİ EKONOMİNİN İÇYÜZÜNÜ AÇIĞA ÇIKARTMAK

Elbette ki, artık Yeni Ekonomi'de yaşıyor olduğumuz savında biraz doğruluk payı vardır. Bilgisayarlar bir çok şeyi değiştirdi ve örneğin, güçlü reklam mesajlarının yeryüzünün en uzak köşelerine anında yayılmasını mümkün kıldı. Ayrıca bilgisayarların, en azından belirli üretim maliyetlerinin gelecekte çok daha düşmesi için uygun zemini de oluşturmuş olduğu açıktır. Üstelik, Yeni Ekonomide meydana gelen çalışmanın yeniden örgütlenmesi süreci, bazı işçiler için işçi-yönetim ilişkilerini dönüştürmüştür. Tüm bunlara rağmen, Yeni Ekonomi savı büyük ölçüde abartılmıştır. Yeni Ekonominin yukarıda bahsedilen boyutlarına üçüncü kez bakalım.

Tüketiciler artık aşırı derecede seçici oldukları için işletmelerin süperesnek olmaları ve yüksek vasıflı işçilere dayanmaları gerektiği fikri oldukça saçmadır. Kapitalist toplumlardaki insanların çoğunun mutluluğu tüketim ile özdeşleştirmiş oldukları şüphesiz doğrudur, ancak bu kendimizi ona uydurmamız gereken bir şey değil, mücadele etmemiz gereken bir durumdur. En ufak bir sorun çıktığı zaman gemiyi terketmeye hazır aşırı seçici tüketiciler bahsine gelince, durum buysa her biri aklın alabileceği en standart ürünleri satan en sıradan fast food dükkanlarını ve ucuzluk mağazalarını nasıl açıklayacağız? Her türden standart ürünlerin satıcısı olan binlerce Gaps, Banana Republic ve Old Navys'yi nasıl açıklayacağız? Evet, 'müşteriye göre yapılmış' bir bilgisayar alabiliriz ama bu becerikli bir terzinin elinden çıkmış bir takım elbiseye hiç de benzemez. Müşteri odaklı ürünlerle kastedilen şey, aslında çoktan standartlaşmış parçaların karıştırılması ve birleştirilmesidir. Evet doğru, bizler bazen yüzlerce çeşidi olan çorba, deodorant ya da disk çalıcısı ve arabalardan birini seçme şansımız var ama bunların hepsi göreli olarak az sayıda şirket tarafından üretilmektedir ve birbirlerinden niteliksel olarak değil, küçük farklarla (bazen de paketleme ve markalama gibi farklarla) ayrılmaktadırlar. Birinci Dünya Savaşından önce Berlin'deki tüketiciler yüzlerce günlük ve haftalık gazeteye ulaşabiliyorlardı. Bugün herhangi bir yer için bu söylenebilir mi?

Reich'ın öngördüğü geleceğin işletme prototipi, kesinlikle onun ateşli hayal dünyasının ürünüdür. Teknoloji, bazı işletmelerin küçülmesine, üretim alanlarını hızla değiştirmelerine ve çeşitli 'gel-geç' işçiler kullanmalarına imkan tanımıştır. Ama işverenler hala genel olarak kitle üretimi ilkelerini benimsemekte, göreli olarak büyük ölçekler ve Taylorist yönetim teknikleriyle çalışmaktadırlar ve uzak bir gelecekte de böyle devam edeceklerdir. İster araba, isterse de bilgisayar çipi, motor, VCR, füme balık, ya da tavuk üretimi olsun, montaj hattı yakın bir gelecekte ortadan kalkacağa benzememektedir. Üstelik çalışanların ancak bir azınlığı yarı-zamanlı, ge-

çici, bağımsız yüklenici ve evde çalışan olarak istihdam edilmektedir (5).

Kim Moody ve diğerlerinin belirttiği gibi, dünya çapında işyerlerinde meydana gelen şey, Japon otomobil şirketleri tarafından öncülük edilen bir yönetim kontrol sistemi olan 'yalın üretime' adım adım geçiş sürecidir (6). Yeni Ekonominin savunucuları bu olguyu tamamen yanlış anlamaktadırlar. Onlara göre yeni yönetim modeli, Taylorizmden vazgeçmiş ve onun yerine çok daha insancıl ve işçi merkezli bir fabrika ve büro modeli getirmiştir. Yalın üretim gerçeği ise bundan oldukça farklıdır. Bazı içsel hiyerarşilerin düzlenmiş olması işçileri işverenlerden ayıran genel mesafenin kısalmış olduğunu göstermez.

Yalın üretim daha ziyade, o çok övülen çalışma takımlarının, artık akla gelen her türlü işyeri sorununun çözümünden sorumlu tutulduğu anlamına gelir. Yalın işyeri demek, montaj hattını hızlandırmak, işçilerin sayısını azaltmak gibi yollarla çalışma takımları (ya da bireysel işçiler) üzerinde sürekli bir baskı yaratılması demektir. Böylece üretimin devam etmesi asıl olarak işçilerden beklenmektedir. İşçiler bunun nasıl yapılacağını bulduktan sonra ise (yani yönetim kalite çemberleri ve takım liderleri yoluyla işçilerin bunu nasıl başaracağını bulduktan ve bu bilgiyi iş rutinine içselleştirdikten sonra) yeniden, yeniden ve yeniden vurgulanacak olan şey, sonsuz bir küçük iyileştirmeler kısırdöngüsü içinde süregiden üretim sistemidir. (buna Japonca'da 'kaizen' denmektedir). Olabildiği kadar fazla iş, üretim başlamazdan önce katı bir Taylorizasyona tabi tutulur ve bu rasyonelleştirme ve rutinleştirme, her işçi bir diğerinin çalışma hızını kontrol ettiği için, sonrasında da sürer gider. İşçiler bu rutin işlerin olabildiği kadar fazla çeşidini öğrenmelidirler ki, yönetim üretimin devam etmesi için bazı takım üyelerinin yokluğu durumunda da işçilerinin tümünün mevcut olmasına ihtiyaç duymasın. Tam zamanlı sipariş tekniği yoluyla stoklar minimim düzeyde tutulur ki bu da sorun çıktığında üretimi devam ettirmek için artık yedek parça stoklarına dayanamayacak olan işçiler üzerinde ayrı bir baskı yaratır. Mümkün olduğu kadar fazla dolaylı iş (tamamlayıcı parçaların yapılması, getir götür işleri) taşerona verilir.

Yalın üretim insanın emek gücünden mümkün olan en maksimum emeği çıkarmayı, işçileri olabildiği kadar uzun saatler ve en yüksek yoğunluk düzeyinde çalıştırmayı hedeflemektedir. Örneğin otomobil fabrikalarında işçiler çoğu zaman dakikada 57 saniye çalışmaktadırlar. Bunun, bırakın işçilerin temel yönetsel kararlara katılımını, işçilerin güçlendirilmesi ve vasıflarının artırılmasıyla hiçbir ilişkisi yoktur. Geleceğin yüksek vasıflı, yüksek ücretli işyeri vizyonu boş bir hayaldir. Amerikan Çalışma İstatistikleri Bürosunun tahminlerine göre 1988 ile 2008 arasında en büyük büyümeyi gerçekleştirecek olan on meslek grubundan altı tanesinin pazarlamacılar, kasiyerler, tır ve kamyon şoförlüğü, genel büro çalışanları, eve giden sağlık yardımcıları ve öğretmen yardımcıları olduğunu düşünün. Diğer

dördünün ikisini de hemşireler ve bilgisayar destek uzmanları oluşturuyor ki bunların her ikisi de Taylorizasyona ve kesin bir vasıfsızlaşma sürecine maruz kalacak nitelikte işlerdir.

Aslında hiçbir iş yalın üretime karşı bağışıklı değildir öyle ki elektronik devrimle bağlantılı görülen yüksek vasıflı teknik işlerin nasıl olup da bu kaçınılmaz vasıf yitimi sürecinden kaçacağına inanması zordur. E-ticaret bugünlerde çok moda, ancak doğası gereği burada işlev gören vasıflı emeğin çoğu, yakın bir gelecekte kaçınılmaz olarak yazılım alanında kotarılacak ya da dünyanın her yerinde kendi evlerinde ya da penceresiz binalarda küçük odaların içinde çalışan vasıfsız büro işçileri tarafından yerine getirilecektir.

Daha yakından bakıldığında, küreselleşmenin 'tarihin sonuna' işaret etmediği görülür.

Tüm küreselleşme tezinin yanlış verilere dayalı bir hile olduğunu söylemek istemiyorum ama bu tezin sermayenin gücünü aşırı vurguladığına ve emek ve devletin zayıflığını öne çıkarmaya çalıştığına inanıyorum. Örneğin sermaye bugün Birinci Dünya Savaşı öncesinde olduğundan daha küresel değil. Bilgisayar kadar önemli başka bazı teknolojik devrimler o zaman da ticareti hızlandırmış ve finans sermayesi dünyada çok hızlı dolaşmaya başlamıştı. Dahası, sermayenin hareketliliğinin artması engellenemez teknolojik değişimlerden çok, bilinçli siyasi kararların bir sonucuydu.

Hükümetler her yerde ticaret anlaşmaları ve ulusal düzenlemeler yoluyla sermayeyi kuralsızlaştırmakla meşguldüler (ve aynı zamanda sermayenin kuralsızlaşmasına karşı isyan etmelerini önlemek için işçiler üzerinde denetim kuruyorlardı).

Buradan çıkan ilk sonuç şudur: kuralsızlaştırılan her şey, çeşitli sermaye kontrol biçimleri ve düzenlemeler ile yeniden kurala bağlanabilir/düzenlenebilir.

Sınırın iki yanında bu tür bir kuralsızlaştırma olmasaydı, maquiladoras (Meksika'daki ucuz emek ve gümrük avantajlarına dayalı, yabancı sermayeye ait imalathaneler) mümkün olmazdı.

Sermayenin her türü özel olarak hareketli değildir. İmalatta, sabit sermaye yatırımları çoğu zaman oldukça büyüktür ve işverenler, normal olarak başka bir sektöre taşınmayı düşünmeden önce bu sermayeyi tamamen amorti etmek isteyeceklerdir.

Bu nedenle bir süre için sermaye hareketli değildir ve dolayısıyla işçilerin kendi koşullarını iyileştirmek için verecekleri mücadelelere karşı bağışıklı değildir. Bu tür sermaye tüketici piyasalarının yakınına yerleşmek de isteyebilir ki bunların en büyükleri sermayenin son zamanlarda göç ettiği varsayılan yoksul ülkelerde değil, gelişmiş kapitalist ülkelerdedir. Benzer şekilde hizmet sektörü ve kamu sektörü de pek hareketli değildir. İş hanları, fast food restoranları, yollar, köprüler ve okullar tam anlamıyla yere yapışıktır. Pittsburg'de yenilen bir fast food hamburger Meksika'da yapılamaz.

Sermayenin hareketli olduğu durumlarda bile, bu hareketlilik kolay olmamaktadır. Tersine, üretim Kim Moody'nin 'üçlü' olarak adlandırdı-

ğı, ABD, AB ve Japonya tarafından denetim altında tutulan üç farklı coğrafi alanda kümelenmiştir. Yani ABD şirketleri tarafından yoksul ülkelere yatırılan sermaye çoğu zaman Amerikan kıtasından çok da uzak olmayan ülkelerde yoğunlaşmaktadır. Bu da ABD'deki işçilerin bu yoksul ülkelerdeki işçiler ile dayanışma eylemlerine girmelerini mümkün kılmaktadır.

Bu 'üçlü' içindeki farklı ülkelerde çalışan işçiler, giderek aynı işverenle karşı karşıya kalmaktadırlar ve böylece işverenlere karşı işbirliği yapmaları mümkün olmaktadır.

Yeni ekonominin önceden görülmemiş bir üretkenlik artışı dönemine girdiği ve sınırsız bir bolluk yaratacağı inancı kanıtlarla doğrulanmış değildir.

Hiçbir kapitalist ekonomi periyodik krizler olmadan yayılmamıştır. Bugünkü patlamanın farklı olacağına dair kanıt ne olabilir? Burada Yeni Ekonomi savının her bir boyutuna karşı çıkılabilir ve çıkılmıştır. Ekonomistlerin tümü anormal yükseklikte üretkenlik artışları olduğu konusunda ikna olmuş değildir.

Ekonomistlerin tümü bilgisayar devriminin böylesi bir gelişmeyi doğurduğunu ya da doğurabileceğini de düşünmüyorlar.

Benzer şekilde ekonomistlerin tümü özel bir patlama yaşandığı konusunda da uzlaşma içinde değiller: kişi başına gelirin artması ve sermaye yatırımları gibi standart ölçütler bakımından, mevcut patlama geçmişteki genişlemelerden çok daha zayıf kalmaktadır ve ayrıca aşırı bir tüketici ve şirket borçlanması ve ödemeler dengesi bozukluklarına ilişkin oldukça uğursuz göstergeler vardır.

NASDAQ endeksi yüzde 50 düştü ve şişirilmiş işlem değerleri yerlerde sürünüyor. Ve son olarak, tarih bize verimlilik arttığında ücretlerin de artacağına dair hiç bir kanıt sunmuyor. Verimlilik artışı sürdüğü halde, gerçek ücretler 1970'lerin başlarından 1990'ların ortalarına kadar düştü. Gelişen ekonominin bütün gelirleri arttırdığını ya da gelişme sürecinde her şeyin adil bölüşüldüğünü söylemek fazla iyimser bir düşüncedir.

SENDİKALAR GÜNÜMÜZDE HER ZAMANKİNDEN DAHA GEREKLİDİR

Eğer yine de yeni ekonomi o kadar da yeni değilse sendikaların artık gerekli olmadığı ya da kendilerini Yeni Ekonomiye uyacak şekilde yeniden kurmaları gerektiği düşüncesi inandırıcılığını yitirir. İşçiler kendilerini düşük üretimin olumsuz etkilerinden nasıl koruyabilirler?. İşçiler ticaret anlaşmaları, emek karşıtı yasalar, çalışma yasalarının uygulanmaması, refah devletinin yok edilmesi, ve kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi yoluyla yaşam standartlarını alt üst eden, devlet-sermaye ittifakı ile nasıl savaşabilirler?. İşçiler ve özellikle onlara bağımlı olanlar, nasıl kendilerini, işyerlerini ve geleceklerini daha güvenilir kılabilirler?.

Gerçek şudur ki, en temel anlamda, yani toplumsal ilişkiler anlamında günümüz ekonomisinde yeni hiçbir şey yoktur. Kapitalistler, keskin rekabet ortamında sermaye biriktirmekle meşguldürler. Bu sermaye birikimi işçilerden artı emek zaman elde edilmesi ile mümkün olmak-

tadır. 1970'lerin başlarında sermaye birikimi gözle görülür bir biçimde düşmeye başladığında sermaye, örgütlü emekle yaptığı bütün anlaşmaları çöpe atarak ve daha hızlı ve kazançlı sermaye birikiminin yolunu açması için devlet üzerindeki baskısını şiddetlendirerek atağa geçti. Hızlı teknolojik değişim ve teknolojinin her şeyden önce maksimum sermaye birikimini sağlayan şekilde kullanımı kapitalizmin alamet-i farikasıdır.

Yeni teknikler bazen yeni nitelikle meslekler ortaya çıkarır, ama sistemin mantığı, sermayenin emek süreçlerini denetim altında tutma ve böylece ondan artı-değer türetebilme ihtiyacını ve sermayenin nitelikli emeğe bağımlılığını azaltacak yollar bulmasını dayatır.

Ortaya çıkan her bir yeni zenaat karşılığında, rasyonelleştirmeye maruz kalan eski bir zanaat vardır.

Ellen Wood kapitalizmin tamamen pazar bağımlılığından ibaret olduğunu söyler; hepimiz sadece yaşam için değil, geçinmek için de pazara bağımlıyız (7). Günümüzde sermaye birikimi ve onun pazar bağımlılığı dünyanın en ücra köşelerine ve hayatlarımızın en şahsi parçasına kadar ulaşmıştır. Hiç değilse yeni ekonomide en yeni olan şey budur. Pazar bağımlılığının evreselleşmesi ile gündelik yaşamın parasallaşması ve gayri insanileşmesi, işe yabancılaşma, niteliksiz ürün üretimi, çevrenin nesneleştirilmesi ve yok edilmesi gündeme gelmektedir. İşçi sendikaları ve emek hareketi, sıradan insanlar için pazar bağımlılığının kaçınılmaz sonuçları ile mücadele etmek için tarihsel olarak önemli araçlar olmuşlardır ve bu günümüzde geçmişte olduğundan daha kritiktir. Dizginlenmemiş bir kapitalizm herhangi makul bir insan için kuşkusuz bir kabus olmalı. Ve eğer insani savunma mekanizmaları olarak sendikalara böylesine ihtiyaç varsa, bunlar ne çeşit sendikalar olmalıdır?. Emek dünyasında geliştirilecek bir çok imkan vardır ancak şüphe yok ki, sendikalara yönelik sosyal demokrat bakış bir felaket formülüdür. Amerikan işçi hareketi en zor zamanlarını 1930'lar ve 1940 başları sınıf sendikacılığının terk edildiği ve işçi-yönetim işbirliğinin öne alındığında yaşadı. Çok yakın zamanlarda daha militan bir tutum aldığındaysa bu hareket hala demokratik parti ile işbirliği ve ittifak ideolojisinin etkisi altındadır. Eğer sendikalar yeni ekonominin pirlerinin istediği konuma kucak açarlarsa sadece sınıf düşmanlarının duruşunu desteklemiş olacaklardır. Evrensel sermaye birikimi ve onun her türlü uzantısına karşı mücadele etmesi gerekirken onu kabul etmiş olacaktır.

Yeni işçi hareketi hiçbir şeyin kaçınılmaz olmadığını görmeli ve temel pozisyonunu ona göre oluşturan bir işçi hareketi olmalıdır. Kapitalizm ve pazar bağımlılığının kendisi kaçınılmaz değildir.

Aynı harab edici, yıkıcı sermaye hareketi, ticaret anlaşmaları, düşük üretim, işsizlik ya da sermaye birikiminin herhangi bir kötülüğünün kaçınılmaz olmadığı gibi. Bütün bunlar insan yapımıdır, yani onlara karşı savaşılabilir ve yenilebilirler.

Bir işçi hareketi bunu

yapmak için önce ne ile kavga ettiğini bilmelidir; Amerikan Kamu Çalışanları Sendikasının başkanı Gerald McEntee'nin Seattle'daki Dünya Ticaret Örgütü protestosunda kullandığı sözcüklerle "sistemin adını koymalıdır .

Ve bu bir kez yapıldığında bu sisteme alternatif bir sistemin mücadelesi verilmelidir. Kısaca işçi hareketi anti-kapitalist ve işçi-yanlısı bir ideoloji inşa etmeli ve onu örgütlemelidir.

Yeni bir işçi hareketinin en azından şunlar için mücadele vermesi gerektiği düşünülmelidir:

1-Bir hak olarak istihdam,

2-Her tür işle maksimum bütünleşmeyi sağlayacak anlamlı bir iş; toplumun zahmetli görevlerinin paylaşılması ve belirli bir işi tasarlamak ve gerçekleştirmek yönündeki biricik insani yeteneğimizi yansıtan bütün işlere katılım,

3-Tüm düzeylerde eğitim, sağlık bakımı, yaşlı ve çocuk bakımı, ulaşım ve dinlenme etkinlikleri dahil olmak üzere tamamen toplumsallaşmış bir tüketim,

4-Üretim üzerinde İşçiler, topluluklar ya da ikisi tarafından yapılacak maksimum demokratik denetim,

5-Mümkün olabildiğince düşük çalışma saatleri,

6-İşin doğa üzerinde tahrip edici etkisinin olabildiğince azaltılması,

7-Her tür ayrımcılığın kaldırılması,

8-Kendi içinde bir değer olarak eşitlik (Sadece sahte bir fırsat eşitliği değil)

Böyle bir hareketi başlatmak ve ilerletmek için sosyal demokratların iddia ettikleri gibi, sendikaların kendi üyelerine karşı daha sorumlu olmaları gerçekten de zorunlu bir ihtiyaçtır. Ancak bu zayıf bir sosyal demokrat (ya da liberal) reçeteden daha fazlasını yapmayı gerektirir. Alışılagelen şeylerin hepsinin çok derinden sarsılması anlamına gelir. Bu işçi hareketinin bütünüyle demokratikleşmesi ve bu demokratik dürtünün işyerleri, ulus-devlet ve tüm dünyaya yayılması demektir.

DİPNOTLARI

(1) Robert Reich, The Work Of Nations: Preapering Ourselves for 21st Century Capitalism (New York: A.A: Knopf, 1991)

(2) Jeff Madrick, "Is The New Economy New?, Working USA, vol.3, no. 4 (Nov. Dec. 1999), pp. 43-44

(3) Keith Hammond, "The Optimists Had it Right, Business Week, August 31, 1998, p. 146

(4) Mike Rigby, "Aproaches to the Contemprary Role of Trade Unions, in Mike Rigby, Roger Smith & Theresa Lawlor, editors, European Trade Unions: Change and Response, London: Routledge, 1999.

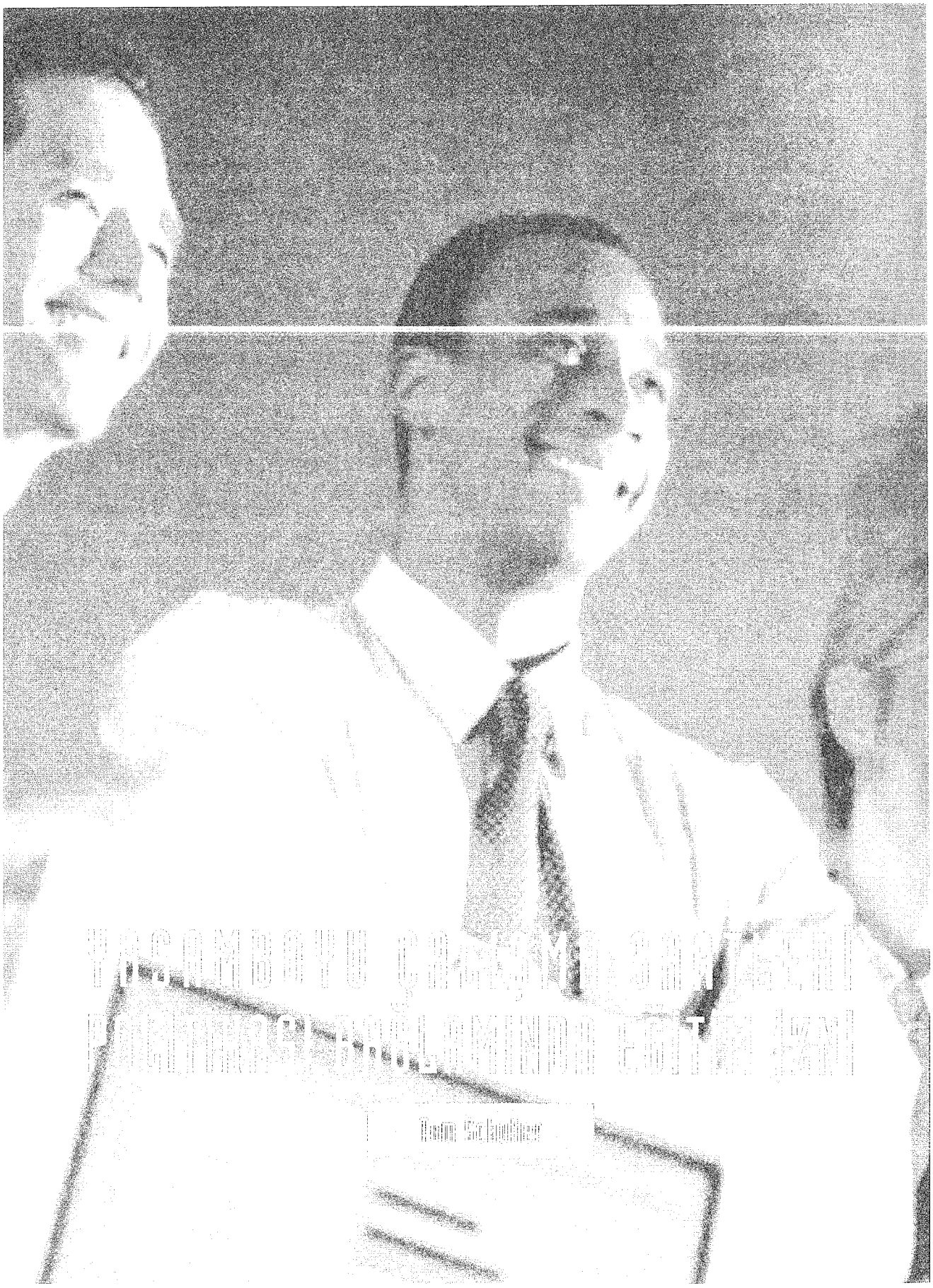
(5) Sharon R: Cohany, "Workers in Alternative Work Arrangements, Monthly Labor Rewiev, vol.119, no 10 (Oct.1996), pp. 31-45

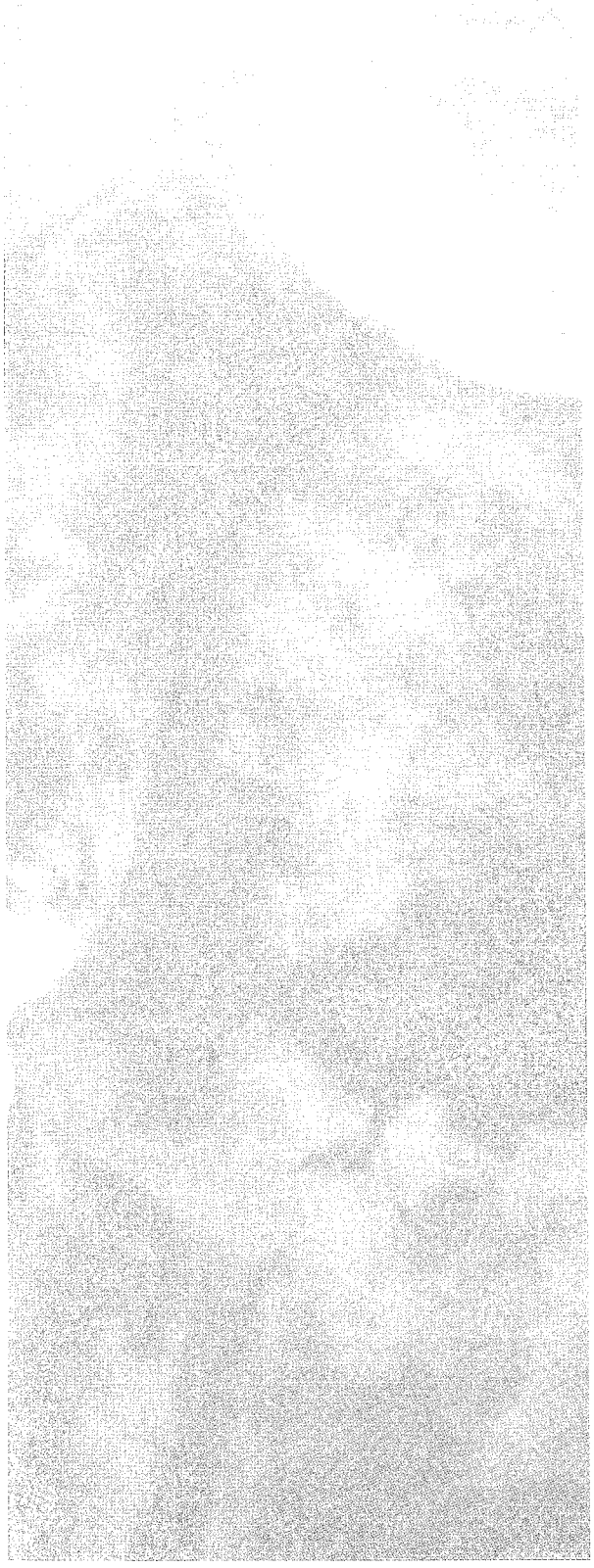
(6) Kim Moody, Workers in a Lean World (New York: Verso, 1997).

(7) Ellen Wood, The Origin of Capitalism (New York: Monthly Review Press, 1999)

Kaynak: The New Economy and the Labor Movement", Monthly Rewiew, Nisan 2001, London.

Çeviri:
Tamer Kozaklı


Tom Schaller



> "Birçok ülkede giderek daha da yaygınlaşan eğitim izni, yetişkinlerin eğitim haklarını kullanmalarında önemli hatta vazgeçilmez bir öğedir. (CERİ/ OECD 1976: 9)

Bu, OECD'nin 20 yıl önceki konumuydu. Konuyla ilgili politika tartışmalarında beşeri sermaye geliştirme ve genel olarak 'yaşamboyu öğrenmeye' giderek daha fazla yer ayrıldığına bakarsak, bir araç olarak eğitim izninin yukarıda tanımlanan beklentileri gerçekleştirmiş olduğunu ve bunun ileriye doğru atılmış bir adım olarak görüldüğünü düşünmek gerekirdi ama aslında durum hiç de böyle değildir. Eğitim izni hakkından hala söz etmeye devam ediyoruz. Çünkü bu hak pek fazla uygulamaya geçmedi ve 70'lerin umut vaadeden bazı inisiyatifleri ise hiç de beklendiği kadar çoğalmadı.

Teorik olarak, eğitim izniyle ilgili politikalarının işin içine dahil edilmesi, çalışma saatleri kalıplarıyla ilgili yeni hakim tartışmaya çok iyi uyar gibi görünmektedir, çünkü bu yeni tartışma, 'daha fazla esneklik' politikasının kurucu parçası olarak yaşamboyu öğrenmenin zorunluluğu üzerine büyük bir yaklaşım seline dayanmaktadır. Hem ulusal hem de Avrupa düzeyinde belirli bir dizi tema sürekli olarak yinelenmektedir: bilgiye dayalı bir toplumun oluşturduğu yeni sorunlar, ulusal ya da şirket düzeyinde ekonominin daha da rekabetçi olmasını sağlamak için entelektüel ve teknik yenileşmenin sürekli kılınması gerekliliği,

toplumsal bütünleşme ve bireysel fırsatları geliştirmek için eğitimin artan rolü. Bu temalar üzerindeki konsensüs tüm politik partileri kapsamakta ve kesinlikle farklı toplumsal tarafları birleştirmektedir.

Tüm bunlara rağmen yine de eğitim izni kavramı ilk ortaya çıkış şekliyle, geçen yirmi yılda pek fazla zemin kazanmış gibi görünmüyor. Bunun nedenleri bu yazının temel sorusunu oluşturmuyor ancak yine de temel nedenin güncel güç ilişkilerindeki ve genel olarak işgücü piyasasındaki kaymalarla ilişkili olduğunu söyleyebiliriz. İşsizliğin kitleselleşmesi, hükümetin eğitim programları düzenlenmesine neden olabilir ama eğer eğitim izni, çalışanların işyerinden büyük ölçüde uzaklaşmalarına neden olacaksa işverenlerin çalışanlarına yeni haklar tanımaları ya da çalışanların bu hakları kullanmalarını pek de teşvik etmemektedir.

Nedeni ne olursa olsun, eğitim izninin yaygınlaşmamış olması, bu konunun çalışma zamanıyla ilgili tartışmada merkezi bir rol oynamayacağı anlamına gelmez. Ancak bu durum, bu iznin nasıl kavrandığı ve ne gibi uygulama stratejilerin uygun olduğuna dair yeni bir bakış geliştirmemiz gerektiğini gösterir.

Bu yazıda 1974 tarihli ILO Sözleşmesi ve Tavsiye Kararının kabul edilmesinden Avrupa düzeyinde süregelen mevcut tartışmaya kadar eğitim iznin nasıl geliştiğine özet olarak bakılacaktır.

Bu bakış, biraz empirik detaylar vermemizi gerektirecek ama bu alanı tamamen tüketen tanımlayıcı bir genel bakış geliştirmeye çalışmayacağım. Bu yazıda daha çok eğitim izninin tanımına ilişkin daha geniş bir tartışma açılması hedeflenmektedir.

Bu tartışmadan çıkacak sonucu şimdiden söylemek gerekirse, çalışma zamanı ve öğrenme kalıplarının giderek çok daha karmaşık ve değişken hali geldiğini söyleyebiliriz. Sonuç olarak, ister ulusal, ister Avrupa düzeyinde olsun, eğitim izninin kesin ve tekdüze biçimde geliştiğini söylemek pek olası görünmemektedir. Yine de iki temel boyut açısından yenilikçi ve önemli bir ilerleme sağlamak için uygun bir zemin vardır.

1.Çalışma ile öğrenme arasındaki ilişki: Hem işletmenin bakış açısından, hem de ekonomik başarının sonuçlarını paylaşmak isteyen çalışanların bakış açısından, çalışma ile öğrenme arasındaki sıkı bir bütünleşme olması çok önemlidir. Tersinden bakarsak, kişisel bakış açısından ne zaman ve ne öğrenmek istedikleri konusunda kişinin tercih şansını kullanması için önemli destekler sağlanması gerekmektedir.

2.Eğitim ile sosyal politika arasındaki ilişki: Bir yandan, özellikle toplumsal içerme açısından eğitim izni fırsatlarının soysal güvenlik sistemleri ve diğer sosyal politika araçları tarafından desteklenmesi çok önemlidir, aynı zamanda farklı yerel inisiyatifler tarafından teşvik edildiği takdirde eğitim izninin arkasındaki itici gücün daha da artacağı söylenebilir.

2.140 NO'LU ILO SÖZLEŞMESİNDEN BUGÜNE

Eğitim izniyle ilgili tartışmaların büyük kısmı ILO'nun 1974 yılında onaylanan 140 sayılı Ücretli Eğitim İzni Sözleşmesi'nden başlatılır. Bu sözleşme ücretli eğitim izinin "Çalışma saatleri içinde belirli periyotlarla çalışanlara tanınan ve yeterli mali haklarla desteklenen izin olarak tanımlanmıştır. Sözleşmenin 4. maddesi ücretli eğitim izniyle ilgili politikaların, daha genel olarak çalışma saatleri politikaları ile koordineli olması gerektiğini önermiştir.

Sözleşmenin 2. maddesi üç tür eğitim kategorisi tanımlar:

a.Her düzeyde beceri geliştirme

b.Genel, sosyal ve yurttaşlık eğitimi

c.Sendikal eğitim

3. madde bu hakkın amaçlarını bugün de eşit derecede geçerli olmak üzere şöyle tanımlar. (Ücretli eğitim izni aşağıdakilere katkıda bulunmalıdır)

-Mesleki ve işlevsel becerilerin edinilmesi, geliştirilmesi ve uyumlulaştırılması, bilimsel ve teknolojik gelişme ve ekonomik ve yapısal değişme koşullarında istihdam ve iş güvenliğinin sağlanması;

-İşçilerin ve onların temsilcilerinin işletmenin ve mahalli topluluğun yaşamına yetkin ve aktif katılımı;

-İşçilerin insani, sosyal ve kültürel gelişimi;

-İşçilerin çağdaş gerekliliklere uyum sağlamasını mümkün kılacak şekilde uygun bir eğitim ve beceri geliştirmenin sürekli olarak uygulanması.

1991 tarihli bir ILO Uzman Komitesi Raporu ise ücretli eğitim izninin (ÜEİ) işlevlerini biraz farklı biçimde tanımlamıştır. (ILO 1991). Bu rapor Sözleşme'nin yorumunu izleyerek, ÜEİ'yi sadece mesleki eğitim olarak değil, işçilerin insani, sosyal ve kültürel gelişmelerinin karşılanması olarak tanımlamış, ama mevcut uygulamayı aşağıdaki başlıklar altında değerlendirmiştir.

a.Eğitim alan işçilerin haklarının garanti altına alınması: Bu, az ya da çok işverenin ihtiyaçlarına bağlı olan ve onun tarafından tanımlanan beceri eğitimine işaret eder.

b.İşçilerin özerk eğitim planları gerçekleştirmelerini mümkün kılmak: Burada inisiyatif, yerine getirilen işle ilgili olması gerekmeyen dar ya da geniş tanımlanmış konularda işçinin eğitim almak istediği konuyu seçme hakkına işaret eder. Bu büyük ölçüde belirli Avrupa ülkeleriyle sınırlanmıştır.

c.Sendikal eğitim izni: Yasalarda ya da kolektif sözleşmelerde bu hak, genel olarak işgücünün tümü için değil ama belirli resmi temsilciler için tanınmıştır.

ILO Sözleşmesi eğitim politikası ve çalışma zamanı politikası için önemli bir milad olmuştur. Ancak bu sözleşmenin etkisi eğitim izniyle ilgili belirli hakların yerleşmesinden ziyade, yaşamboyu öğrenmeyle ilgili politikaların gelişmesine katkıda bulunmak yönünde olmuştur.

2.1.YASAL DÜZENLEMELER

Az sayıda ülkede eğitim izni hakkını tanıyan, kapsam açısından genel ya da yarı-genel yasalar mevcuttur. Ancak sözkonusu yasalar eğitim sisteminin yapısı, çalışma ilişkileri sisteminin durumu ve ekonomik gelişmenin düzeyi gibi faktörlere bağlı olarak oldukça heterojen bir nitelik arzetmektedir. (Luttringer 1993). Ortaya çıkan farklı olasılıklar eğitim izninin niteliği ve bu düzenlemelere katılımın niteliği açısından oldukça geniş bir değişkenlik yaratırlar. Bu arada bu yasaların çoğunun ILO Sözleşmesinin ardından 1970'li yıllarda gerçekleştiğine işaret etmek önemlidir. (bkz Federighi 1990).

Fransa ve Almanya, farklı ülkeler arasında anlamlı bir karşılaştırma yapmanın zorluklarına iyi bir örnek oluştururlar. Fransa'da 1971 yılından itibaren çıkarılan yasalar iki tür eğitim izni tanımlamıştır: biri işletmenin beceri geliştirme planlarının bir parçası olarak ele alınan conge formation (eğitim izni); diğeri ise bireyin eğitim hakkı (conge individuel de formation (CIF)) bunların her ikisi de mevcut durumda % 1.2 olarak belirlenen bir gelir vergisi ile finanse edilmektedir. İşverene bağlı izin, kişisel eğitim izninin çok ötesinde bir ağırlık taşır. Conge formation genel beceri geliştirme politikasının ve yardımlarının bir parçası olduğu için, bu uygulamaya katılanların sayısı ve burada harcanan zaman çok önemlidir. Her yıl üç milyonun üzerinde Fransız işçisi her iki conge biçiminden faydalanmaktadır. CIF en az iki yıl çalışmış olan tüm çalışanlara açık bir haktır ve % 0.2'lik bir gelir vergisi ile finanse edilir ki bu 1996'da 2.4 milyar franklık bir yekün tutmuştur. 1994'de 28 bin çalışan CIF'dan yararlanmıştır, bu hakkın amacı kişisel gelişim olmasına rağmen bu haktan yararlananların büyük kısmı (% 85) asıl olarak profesyonel amaçlarla kullanmışlardır. (Lerenard 1997).

Almanya'da eyaletlerin çoğu, değişik koşullarda çalışanlara eğitim izni hakkı (Bildungsurlaub) tanıyan yasalar geçirmişlerdir. Örneğin Berlin'de Almanya'nın birleşmesinin ardından 1992'de çıkarılan yasa, tüm çalışanlara iki yıllık bir çalışma içinde on günlük eğitim izni tanımıştır (25 yaşının altında olanlar için bir yıl içinde on gün) buna rağmen Bildungsurlaub genel olarak özgül bir kişisel hak olarak kalmış ve bu haktan yararlananların sayıları oldukça düşük kalmıştır. İlk başta işgücünün %15'inin faydalanması umulan bu haktan sadece % 1 ya da % 2'si yaralanmış ve bu rakam eyaletler boyunca çok eşitsiz dağılmıştır. O kadar ki çoğunda bu oran % 1'in altında kalmıştır.

1970'lerden bu yana bu konuyla ilgili yasal haklar açısından sadece İskandinayva (Belçika ile birlikte) ülkelerinde ilerlemeler kaydedilmiştir. Danimarka'da eğitim izni ilk kez 1992'de tanınmıştır.

Yasal eğitim izni düzenlemelerine yönelik en çarpıcı örnek Danimarka'dan gelir. Eğitim izni burada işsizlerin yedekler (subtitute) olarak yeniden istihdam edilmeleri sorunuyla

programın temel çerçevesi, 12 yarım gün ve iki günlük blok gün olmak üzere toplam on günlük ücretli izine dayanır. Bu toplam 60 saatlik zaman demektir ve işveren ayrıca kişi başına belirli bir harç öder. İşçiler bu eğitim için 120 saatlik bir zamanı kendi zamanlarından ayırırlar. Sendika kurs materyallerinin geliştirilmesi için ödeme yapmaya zorunludur ve bunu işveren bağlantısı ile destekler. Böylece her biri farklı zaman ve para yükümlüklerini yerine getiren dört taraflı bir işbirliği oluşmuş olur (işveren, bireysel üye, sendika, eğitimi sağlayan kuruluş) (Munro 1997).

2.3.KAPSAM VE KOŞULLAR

Tahmin edilebileceği gibi nüfusun farklı katmanlarının eğitim izni tarafından kapsanma ölçüsü konusunda son derece büyük bir farklılık sözkonusudur. Bazı durumlarda belirli gruplar hedeflenmiştir, diğerlerinde ise eğitim izni formel olarak herkese tanınmış olabilir ama pratikte bazı gruplar tarafından etkili şekilde kullanılır. Kapsam kamu ile özel sektör arasında da büyük değişiklik gösterir, örneğin Almanya'da kamu sektörü çok daha önemlidir. Buna rağmen bu özellik, özellikle örgüt ölçeğiyle ilgili olan diğer bir değişkenle büyük ölçüde çakışmaktadır. Eğitim izni kesinlikle büyük ölçekli kuruluşlarda (ki genellikle bunlar kamu sektöründe yoğunlaşmaktadır) daha sık uygulanmaktadır, çünkü buralarda oturmuş bir personel yönetimi vardır hem de çalışanların eğitim için işyerinden uzaklaşmaları sorunu daha rahat idare edilebilir. Tek bir örgütün içinde de eğitim izni tüm çalışanlara tanınabileceği gibi belirli kategorilerle de sınırlanabilir: örneğin belirli bir süre çalışmış olanlar ya da mesleki hiyerarşide belirli bir seviyenin altında ya da üstünde olanlar gibi. Son olarak, bu hak, doğrudan yapılan işle ilgili olmak ya da çalışanın kendi takdirine bırakılmak gibi örneklerde olduğu gibi belirli eğitim türleriyle sınırlanabilir. Ancak bu durum, bu hakkın dağılımında ciddi sapmalara yolaçabilir çünkü mesleki hiyerarşinin yükseklerinde yer alan birisi için işle ilgili olarak sınıflandırılabilecek eğitim fırsatlarının kapsamı çok daha geniş olacaktır.

Eğitim izninin genel dağılım kalıbı açısından diğer mesleki yardımlardan farklı olduğunu düşünmek için bir neden yoktur. Diğer bir deyişle bu hak, tam zamanlı çalışan olan 'çekirdek' kadroya tanınacaktır. Ancak diğer yardımlardan farklı olarak burada etki sadece maddi bir etki değildir. Eğitim iznine erişim fırsatı, çalışana ya daha belirli vasıflar kazandırması yoluyla ya da bireyin yaratıcılık ve öğrenme becerisini geliştirdiği için işgücü piyasasındaki konumunu güçlendirmeye yarayabilir. Bu kalıp elbette örneğin Danimarka'da işsizler örneğinde olduğu gibi özellikle dezavantajlı gruplar hedef alınarak dengelenebilir. Bu bağlamda, mesai sırasında eğitim izni uygulaması potansiyel olarak güçlü bir toplumsal cinsiyet etkisine sahiptir çünkü çalışanın özel zamanına yönelik eğitim fırsatlarının kadınlar tara-

bağlantılandırılmıştı ve bu hak, işsizlere olduğu gibi son on yılda yedi yıl tam zamanlı olarak çalışmış olanların kullanımına da açık bir haktı. İzin süresi, bir haftadan gerekli görüldüğünde bir yıla kadar uzayabilirdi. 1994 yılında yedek kriteri kaldırıldı, istihdam kriteri son beş yılda üç yıla indirildi ve finansal yardım maksimum işsizlik yardımının % 80'inden % 100'üne çıkarıldı (1996'da ayda 1451 ECU). 1994 ve 1995'de sırasıyla 47 bin ve 80 bin kişiye eğitim izni tanındı. Ama bu sayı 1996'da koşulların sıkılaşmasının ardından 73 bine kadar düştü ve o zamandan itibaren düşmeye devam etti.

Danimarka örneği etkileyicidir ama sadece işsizleri de eğitim iznine dahil etmesi bakımından değil. Ama ayrıca eğitim izniyle ilgili yasal düzenlemelerin başarılı olduğu az sayıdaki ülkelerde bile son yıllarda bu hak genel olarak gerilemiştir. Belçika örneğinde 240 saatlik hak 120'ye indirilmiştir, diğerlerinde de Danimarka'da olduğu gibi finansal destek azaltılmıştır.

2.2. TOPLU SÖZLEŞME İLE VARILAN ANLAŞMALAR

Birçok ülkede bu konudaki haklar yasal düzenlemelerden çok toplu sözleşme yoluyla kazanılmıştır. Ve bu haklar sektörel düzeyden, işletme ve işyeri düzeyine kadar çok değişik örgütsel düzeylerde işlemektedir. Burada sadece birkaç örneğe yer verebileceğim.

En iyi bilinen inisiyatif, İtalyan metal işçileri sendikasının 1973'de toplu sözleşmeyle vardıkları anlaşmadır. (Brasolin ve Villone 1987). Bu sözleşme, toplam izin saati miktarını, istihdam edilen toplam işçi sayısı ile bağlantılı kıldı (üç yıl içinde, bir kişiye en fazla saat olarak 150 saat ile 30'un çarpımı olarak). Çalışanların mesaiden ayırdıkları zamana denk bir zamanı kendi zamanları ile tamamlamaları bekleniyordu. Ancak ilk başlarda ve sonrasında bazı nedenlerle çok yankı yaratmış olan bu girişim, sonuçta eğitimsiz gençler için küçük bir ikinci şans tanıma programına dönüşmüştür.

Buna rağmen son zamanlarda, ilk ortaya çıktığı şekliyle eğitim izninin bazı niteliklerini taşıyan, 'çalışanların gelişimi' programları geliştirildiğini görüyoruz. Bunlar tek taraflı olarak işveren tarafından ya da pazarlık yöntemiyle önerilebilir. Ford Çalışanların Gelişimi Destek Programı (EDAP) birlikte kararlaştırılan ve ortak bir sendika/yönetim kurulu tarafından yönetilen genel bir destek programıdır (Forrester vd. 1993). Ama burada bu programın asıl özelliğinin çalışma mesaisi içinde eğitime zaman ayırma değil, finansal destek hakkı olduğu vurgulanmalıdır. Burada ilgi çeken nokta hakkın, doğrudan işle ilgili olmayan eğitime bağlanmış olmasıdır, ki bu zayıf bir eğitim almış olan işçilere oldukça çekici gelmiştir.

Hem zaman, hem de parayı işin içine dahil eden 'ortak' bir programa verilebilecek bir diğer ilginç örnek İngiltere'de kamu sektörü sendikası olan UNİSON'un, İşçi Eğitimi Derneği'nin işbirliği ile geliştirdiği programdır. Bu

fından etkili biçimde kullanımı, kadınların ev içi sorumlulukları nedeniyle pek kolay olmayabilir.

Bu hak mevcut istihdam haklarını, örneğin emeklilik hizmetlerini bütünüyle koruyan bir sistemle başbaşa gidebilir. Eğitim izni alanların finansal ve yardım-destek sistemlerinin bütünleştirilmesi önemli ve zor bir siyasa sorunudur. Danimarka'daki gibi programların başarısının bu desteğin çoğu kişinin zaten tanışık olduğu genel işsizlik yardımı sistemi içine yerleştirilmesinden kaynaklanmış olması muhtemeldir. Bu durum, bu hakkın kullanımının en azından çalışanların gözünde onların istihdam güvenliğini zayıflatabileceğinin düşünüldüğü Alman Bildunsurlaub ve Fransız CIF sistemlerinden çok farklıdır.

Daha önceden vurgulandığı gibi yasal düzenlemelerin ve çalışanların gelişimi programlarının kapsamına dair (hatta kaç çalışanın kapsandığını bile) tam olarak doğru bir tabloya varmak oldukça güçtür. Dahası, bu yazı bağlamında bu tür programların işyerinde ve dışında ne kadar bir eğitim zamanı öngördüklerini de tam olarak anlamak zordur. Yasal ve fiili olarak kaç saat/gün eğitim izni tanınmıştır?. Bu nokta özel olarak önemlidir, çünkü yakın zamanlarda yapılan bir araştırma, İngiltere'de eğitim izninin artmasıyla ilgili olarak söylenenlerin bir mit olduğunu ortaya çıkarmıştır. (Felstead vd. 1997): Bu rapora göre geçen birkaç yılda herhangi bir dört haftalık süre boyunca eğitime katılan işçilerin sayısındaki artış, ne yazık ki her bir çalışanın eğitimde geçirdiği sürenin azalması ve bazı istatistiki değişiklikler yoluyla geçersizleştirilmiştir. Tam olarak eğitime ayrılan zamanın ne kadar olduğunu bilmek konuyu bütünselliği içinde anlamak için çok önemlidir. Örneğin Fransız sürekli eğitim yasası 1974 ile 1991 arasında eğitim görenlerin sayısının 1.85 milyondan 3.32 milyona çıkarak neredeyse ikiye katlandığını ve ayrıca eğitim saatlerinin % 40 artarak 115 milyondan 157 milyona çıktığını gördü. (Mehaut 1995). Ama bu, eğitimde geçirilen zamanın yıllık ortalama hafta başına 17 ila 20 dakika olduğu anlamına gelmektedir.

2.4. AVRUPA'DAKİ TARTIŞMA

Son beş yıldan daha fazla süredir Avrupa Komisyonu ve ona bağlı birimler doğrudan eğitim izniyle ilgili bir dizi belge çıkardılar.

Tartışmaların büyük bir kısmı eğitim izniyle doğrudan ilgili olmayan biraz belirsiz bir görünüm arzeder. Ebeveyn izninden farklı olarak eğitim izni, bırakın bir yönerge haline gelmeyi siyasa gündemine gelecek kadar bile güçlü bir destek bulmamıştır. Belki de en güçlü destek 1993 tarihli Gelişme, Rekabet ve İş üzerine Beyaz Rapor ile gelmiştir (Avrupa Komisyonu 1993).

Bu rapor çalışma zamanıyla ilgili yeni kalıpları eğitimin gelişmesiyle bağlantılı kılma olanağını yaratmıştır. "Bu alanda özellikle iş yaşamındaki farklı tarafların anlaşmaları üzerinde temellenen denemeler çoğalmalı, de-

ğerlendirilmeli ve uygun olduğunda genelleştirilmelidir." (Avrupa Komisyonu 1993: 121). Burada özellikle devletten alınan finansal destek ile yasal eğitim izni hakkı ve eğitim hakkının toplu sözleşmeler içine yedirilmesine vurgu yapılmaktadır.

Yakın zamanlarda eğitim üzerine yapılan vurgu, siyasa tartışmalarının merkezine yerleşmeye başlamıştır. 'Öğretim ve öğrenme: Bilişsel bir Topluma Doğru' adlı Beyaz Rapor (1995) 5 hedef belirlemiştir: vasıfların akreditasyonu ve 'kişisel beceri kartları' uygulamasının geliştirilmesi; okullar ile işletmeler arasında daha yakın bağların kurulması; çırakların kullanılması; dışlamaya karşı mücadele; eğitim ve beceri geliştirme; üç Avrupa diline hakimiyet; fiziksel yatırım ile eğitime yapılan yatırımın aynı muameleye tabi tutulması. Beyaz Rapor üzerinde yorumda bulanan AVrupa Sendikalar Federasyonu (ETUC) (eğitim ve beceri geliştirmeyle ilgili ETUC çalışma grubu, 1997) eğer eğitim maliyet olarak değil de yatırım olarak görülecekse, bunun ortak sorumluluk gerektirdiğine ve kaynakların sadece finansal olarak değil, aynı zamanda çalışma zamanı ve iş örgütlenmesi gibi tamamlayıcı öğelerle birlikte düşünülmesi gerektiğine işaret etmiştir.

1997 yılında Komisyon 'Bilgi Avrupası'na Doğru' adlı metni yayınladı. Bu metin iki temel noktayı öne çıkarıyordu: yenilik ile yaşamboyu öğrenmeyi birbirine bağlayan 'bilgi politikalarının' geliştirilmesi ile istihdamın güçlendirilmesi. Burada bilgi, yurttaşlık ve yetkinlik arasındaki bağlantılar vurgulanmış ama özel olarak eğitim iznini ilgilendiren yasal ya da bütçe önlemlerinden hiç sözedilmemiştir. Bu metinle aynı sıralarda (mayıs 1997) Komisyon Ortak İstihdam Raporu için bir taslak hazırladı. Bunun 3.3.1 bölümünde eğitim izni programları yoluyla yaşamboyu öğrenmeyi geliştirme yönünde yenilikçi adımlar atan ülkeler olarak Danimarka'nın yanısıra Finlandiya, Belçika ve İsveç'e gönderme yapılmaktadır. Ancak bu tema Komisyon'un nihai raporunda izlenmemiştir, burada 'esneklik ve istihdam edilebilirlik' ve 'esneklik ve iş örgütlenmesi' üzerine iki temel bölüm olmasına rağmen eğitim iznine özel bir referans yoktur. İstihdam Raporu daha önemli olduğu için Komisyon bu konuda pek yararlı değildir.

1997 yılının sonunda istihdamla ilgili bir Olağanüstü Avrupa Konseyi toplantısı yapıldı. Bununla ilgili raporda Başkanlık Sonuç'larının sonuna doğru iş örgütlenmesinin modernleştirilmesiyle ilgili bir bölüm, sosyal tarafları, çalışmayı daha üretken hale getirmek ve esneklik ile iş güvenliği arasındaki dengeyi kurmak için esnek çalışma sözleşmeleri üzerinde anlaşmaya varmaya çağırır. Bu anlaşmalarda kapsanan öğeler arasında yaşamboyu eğitim ve kariyer süreksizlikleri sorunu da olabilir. Üye devletler kendi adlarına bu daha esnek sözleşme biçimlerini yasal hale getirmenin imkanlarını araştırmayı taahhüt ederler.

Komisyon ve bağlı birimlerin çıkardığı metinlerde gördüğümüz bu ve

benzeri ifadelerdeki genel yönelimi nasıl yorumlamak gerekir? Bu metinlerde eğitim izninin, adı pek geçmemekle birlikte adı geçtiği yerlerde bile, yaşamboyu öğrenmeyi uyarlanma ve daha esnek çalışma kalıplarına yönelik daha genel dürtüyle bağlantılı kılındığı açıktır. Ve aynı zamanda en azından Komisyon'un ifadelerinde soysal bütünleşme ya da dışlanmaya düzenli referanslar verilse bile temel rasyonel ekonomik rekabet edebilirliktir. Böylece sınırlar bulanıklaşmaktadır. Eğer hedef aynen yıllık ücretli tatil izninde olduğu gibi eğitim izni hakkını elde etmek ise, daha gidilecek çok yol olduğu kesindir. Öte yandan önümüzdeki yakın gelecekte eğitim için ayrılan zamanı daha fazla esneklik yönündeki adımlar ile birleştiren yenilikçi politikaların geliştirilmesi ve başarılı olması ise çok daha muhtemel görünmektedir.

2.5. SONUÇ

Bu hızlı genel değerlendirme bizi bazı sonuç gözlemlerine götürüyor.

a.Eğitim izniyle ilgili düşünce ve pratik, eğitimi sadece özel olarak eğitimle ilgili bir konu olarak görmekten uzaklaşarak giderek onu daha geniş ekonomik ve sosyal politikaların içine yedirmek yönünde gelişmektedir.

Örneğin Almanya üzerine yorum yaparken Dohmen iki mevcut eğilimden sözetmektedir: yoğunlaştırılmış bir zaman yapısı içinde yoğunlaştırılmış bir öğrenme için duyulan artan talep ile işyeri, aile, yolculuk, alışveriş, hobiler ve boş zaman etkinlikleri ve tatil gibi farklı etkinliklerin uyarıcı bir parçası olarak öğrenme yönünde artan bir tercih; (1997: 103). Hollanda Sosyal Sorunlar Bakanlığı'nın bir yayını olarak basılan Hollanda'nın soysal ve ekonomik boyutlarına ilişkin bir yanında, eğitim izni 'yeni işgücü piyasasında esneklik ve güvenlik'le ilgili bölümün alt başlığı olarak dahil edilmiştir. Benzer şekilde, insanların yaşamlarının farklı boyutlarının bütünleştirilmesine yapılan yeni vurguya işaret eden bir slogan olan 'öğrenme, kazanma ve yaşama' sloganını geliştirmeye başlamıştır. Bunlar çok genel ifadeler olmakla birlikte eğitim izninin tanımı açısından geçmişte olduğundan çok daha geniş bir yorumun gelişmekte olduğuna işaret ederler.

b.İşçi ve işveren, zaman ve paranın kombinasyonlarından oluşan farklı paketler geliştirilmektedir. Buradaki anahtar unsur ortak taahhüt olabilir.

Gelişmelerden anlaşıldığı kadarıyla işveren ile çalışanlar arasında giderek artan çeşitlilikte anlaşmaların yapılmakta olduğunu söylemek mümkündür. Bunlar hem finansal hem de zamansal yükümlülükleri kapsamaktadır. İşveren finansal maliyetin büyük kısmını ya da tamamını üstlenebilir ve çalışanlar da kendi zamanlarından bir bölümünü ayırabilirler, ya da çok daha karmaşık karışımlar olabilir. Öte yandan 'çalışanların gelişimi' programlarının başarısının ancak ortak taahhütlere bağlı olduğunu savunanlar vardır.

c.Neyin 'eğitim' (education) ve ne-

yin beceri geliştirmesi (training) olarak sayılacağına ilişkin tartışma devam etmektedir.

Bazı durumlarda destek, ancak öğrenme doğrudan yapılan işle ilgili ise sözkonusu olmaktadır. Öte yandan, giderek artan sayıda işveren kendi çalışanlarının öğrenme arzularını geliştirmenin kendi çıkarlarına olduğunu düşünmektedirler. Bu çıkar, esneklik ve uyarlanabilmenin çok önem kazandığı durumlarda çalışanların iş performanslarının artırılması olabileceği gibi uzun süreli sözleşmelerin katılığı olmaksızın kadroları elde tutmanın bir yolu olabilir.

d.'Maliyet' ve 'faydaların' hesaplanmasına ilişkin zorluk devam etmektedir.

Şu sıralar Avrupa ölçeğinde hakim olan yaşamboyu öğrenmeyle ilgili yaklaşıma rağmen, bu uygulamanın faydasına ilişkin doğrudan ve kesin kanıt bulmak zordur. Dahası, bu yaklaşımın işyerinde öğrenmeye ayrılan zamanın miktar ve kalitesinde önemli artışlar olmasına yolaçmış olduğu da tartışmalıdır. (Cofffield 1997). Öte yandan, öğrenime yapılan yatırımın hesaplanma tarzını değiştirmeye yönelik ilginç girişimler vardır, çünkü AB'nin insan kaynaklarının aktif tarafında yeralmasını sağlayacak şekilde bilançoyu yeniden düzenlemek yönünde destekleyici bir inisiyatifi sözkonusudur.

e.İletişim teknolojisi eğitim izni sistemlerini geliştirilmesi için yeni fırsatlar yaratıyor olabilir.

İngiltere şu sıralarda belirli hedef grupların öğrenme fırsatlarından yararlanmalarını teşvik etmek için herbirinin hesabına 150 paund yatırılan bir milyon tane 'bireysel öğrenme hesabı' açmayı planlıyor. Bu finansal bir düzenleme olmakla birlikte buna, kredilerin çeşitli şekillerde birikmesine olanak veren bir 'eğitim akıllı kartı' önerisi eşlik etmektedir. (Smith ve Spurling 1998). Bu, ilkesel olarak çalışanların kendileri için eğitim iznini güvenceye almalarını sağlayabilir ve ayrıca hem zaman hem de paranın hesaba işlenmesini mümkün kılacak şekilde genişletilebilir.

3. EĞİTİM İZNİNİ YENİDEN DÜŞÜNMEK

Çalışma zamanının diğer boyutlarında olduğu gibi (örneğin yarı-zamanlı istihdam) eğitim izninin tanımıyla ilgili önemli bir sorun sözkonusudur. Bu sorun, yaşamboyu öğrenmenin ne demek olduğuna ilişkin sahici bir tartışmanın başladığı günümüzde çok daha önem kazanmıştır. Yaşamboyu öğrenmeyle ilgili retorik güçlendikçe genel olarak kullanıldığı şekliyle bu kavramla ilgili ciddi bir eleştiriye daha fazla ihtiyaç duyuyoruz.

Burada bir önceki bölümde verilen ILO tanımını hatırlatmakta fayda var. Bu tanım, 'çalışma saatleri içinde', 'yeterli finansal haklarla' birlikte 'eğitsel amaçlar'dan sözetmektedir. Bu terimlerin herbiri sözleşmenin yapıldığı dönemde şimdi olduğundan çok daha basitti. Buradaki komplikasyonların çoğu işgücü piyasası yapılarının es-

nekliğinin giderek artmasından ve postmodern toplumlarda sınırların genel olarak bulanıklaşmasından kaynaklanmaktadır. Ancak özellikle ilk terime ilişkin olarak çok daha genel bir felsefi ve değer sorunu vardır. Eğitimin amaçları nelerdir? Eğitim, işletmenin başarısına mı, kişisel kendini gerçekleştirme ya da kültürel değişime mi yaramalıdır? Bu farklı amaçlar arasındaki ilişki nedir? Çelişki, tamamlayıcılık ya da kurucu bir gerilim mi?

İlk olarak, 'öğrenim toplumu' denen şeyin, bireylerin genel eğitimi aleyhine formel kalifikasyonlara aşırı dayanan bir 'kalifikasyon toplumu' olarak algılanmasından korkulmaktadır. Aşırı sertifikasyonun yarattığı tehlikeler Dore (1976) gibi yazarlar tarafından çok önceden beri ortaya konulmuştur. Öğrenim toplumuna doğru ilerlemek için, bireylerin formel öğrenme durumlarında ne kadar zaman harcadıklarını ölçmekten ziyade, öğrenmeyi teşvik eden ilişki ve ağlara daha yakından bakmamız gerekiyor. Bugünkü bağlamda beşeri ile sosyal sermaye arasındaki ayrımın merkezinde bu sorun yatmaktadır. (Schuller 1997).

Bu, eğitim izni açısından bazı özgül sorunlar yaratır. Bu izin ne kadar formel öğrenime bağlanmalıdır (ya da bağlanmalı mıdır?) ayrıca formel öğrenim ne düzeyde formel kalifikasyonlara bağlanmalıdır? Eğer bu bir 'eğitim' izniyse, kamusal eğitim içinde olması gerektiği anlamına mı gelir? Bu, bazıları için fazla katı bir düzenleme olurdu ama tersi durumda neyin eğitsel olarak adlandırılacağı sorusu tartışmaya açık hale gelecektir. örneğin işverenin eğitim izni konusunda belirli bir harcama yapmasının zorunlu tutulduğu Fransa örneği gibi durumlarda, bunun ancak marjinal olarak eğitimle ilgili etkinliklere (örneğin konforlu otellerde işletme konferansları almak gibi) harcanması olasılığı vardır.

Bu da bizi 'ne için eğitim' şeklindeki ezeli soruya götürür. Mesleki yetkinlik ve işletmenin etkinliğinin yanısıra kişisel gelişim de aynı ölçüde eşit bir amaç mıdır? Burada iki noktanın altının çizilmesi gerekir. Bir kere bu amaçların hiçbirinin arasında basit bir ayrım yoktur. Örneğin çoğu insan için kişisel gelişimin yolu mesleki yetkinlik ve etkin bir örgüt için çalışmak olabilir. Basit kutuplaştırmalar etkin bir siyasanın düşmanıdır. Öte yandan iktidar ve kontrol sorunu devam etmektedir. Eğer eğitim izni sadece işletmenin amaçlarına vakfedilecekse, bu ILO tarafından öne sürülen vizyondan çok farklı bir şey olacaktır.

Ayrıca beklenen faydaların ne olduğu ve kimlerin faydalanmasının istendiği sorusu üzerinde de durmamız gerekiyor. Yaşamboyu öğrenimle ilgili yaklaşımın büyük bir kısmı, oyunun pozitif toplamlı yani herkesin kazandığı bir oyun olduğunu ifade ya da ima etmektedir. Bu teoride doğru olabilir. Ancak herkesin bunu böyle görmediği de çok açıktır. İşveren ve çalışanların büyük kısmı kendilerinin bu işten ne kadar faydalandıkları konusunda oldukça şüphelidirler. Bu çe-

kimserliğin bir kısmının bilgi eksikliğinden kaynaklandığı söylenebilir. Ama burada başka bazı rasyonel öğeler de sözkonusudur. İşverenler kısa vadede ekonomik başarı getiren düşük vasıf-düşük ücret stratejisi izleyebilir ve kolayca rakip şirketlere kayabilecek çok hareketli beşeri sermayeye harcama yapmaktan kaçınabilir. Çalışanlar, vasıflarını geliştirmekte doğrudan kişisel bir kazanç görmeyebilirler ya da mevcut haliyle verilen eğitimi ödüllendirici bulmayabilirler. Dolayısıyla insanların eğitim izninin sonucunda kişisel ve işletme düzeyinde ne gibi faydalar beklendiğine ilişkin algılarıyla ilgili sorular vardır.

Ulusal politika düzeyinde politikacıların bir takım nedenlerle eğitim iznine ilgi göstermeleri beklenebilir. Bu nedenlerin başında kitlesel işsizlikle mücadeleye destek olmak için eğitim izinin karşı-döngüsel bir araç olarak kullanılması gelir. Bu düzeyde işsizlik ne kadar yüksek ise iznin net maliyeti de o kadar düşecektir, ama bu, bugün olduğu gibi işgücü piyasası sıkıştığı zaman eğitim izninin bundan zarar göreceği anlamına gelir. Politika yapıcıları, eğitim iznini kısmen bireysel becerileri geliştirdiği için ama daha çok insanları dağınık biçimde de olsa değişime daha açık kılması yoluyla daha büyük bir esneklik yönündeki genel gidişatın bir parçası olarak da destekleyebilirler.

İletişim teknolojisi bazı açılardan tanım sorununu daha da karmaşık hale getirmektedir. İznin anlamı ve öğrenmenin kapsamı gibi konularda tanım sorunlarına yolaçar. İlk olarak, öğrenme paketlerindeki büyük gelişme, internet ve diğer elektronik yollarla öğrenme olanakları öğrenme zemini ile diğer zeminler (işyeri ya da ev) ayrımını bulanıklaştırmıştır. Büyük işletmelerin çoğu çalışanların gidip öğrenim materyallerini kullanacakları öğrenim merkezleri açmaktadırlar. Ayrıca giderek artan sayıda çalışan bireysel olarak elektronik ağlara bağlıdırlar. Bu da masalarında otururken çeşitli öğrenme paketlerine bağlanabilecekleri anlamına gelir. Yine de öğrenmenin büyük kısmı bireyin formel olarak öğrenim paketi içine bağlanmaksızın bilgisayarın kullanımı ya da yazılımın içine sanal olarak yerleştirilmesi yoluyla olur.

Buradaki kilit soru eğitimin kimin zamanından feragat edilerek yapıldığı sorusudur. İşyerindeki açık öğrenim merkezleri çoğu zaman mükemmel öğrenim zeminleridir ve sadece fiziksel varlıkları bile öğrenmeyi teşvik edebilir. Ancak genellikle eğitim fırsatlarından yararlanmak için çalışanın kendi zamanını kullanması gerekir ve durum böyleyse bu eğitim izni olarak sayılamaz.

Bu sorun, ürettikleri mal ve hizmet bazında kendilerine ödeme yapılan sözleşmeli ve geçici işçilerin sayısındaki artış gözönüne alındığında çok daha önem kazanmaktadır. Bu tür çalışanların eğitimlerinin nasıl finanse edileceği sorusu 'kimin zamanı' olduğu sorusunu doğurmaktadır.

Bu gibi sorular bağlamında kilit boyut olarak zamanın uzam üzerinde

ağırlık kazandığı söylenebilir. Genel olarak bakarsak, eğer çalışan dışarıda eğitim almak için işyerinden ücretli olarak ayrılıyor ise, bunun ne kadar çalışanın tercihine bağlı olduğu sorusu önemli olsa bile yine de bu durum eğitim iznine dair güçlü bir kanıt olarak görülüyordu. Oysa, eğitimin çalışanın mı yoksa işverenin zamanında mı yer aldığını belirlemek daha önemli olabilir tabi ki burada bu ikisinin makul biçimde ayrılabileceği varsayılmaktadır. Maliyet bilincinin güçlenmesi birçok şirketin asıl yüksek maliyeti yaratanın çalışanların ücretleri ve çıktılar olduğunu farketmelerine neden olmuştur. Bu nedenle birçok işveren mesai süresi içinde çalışanlara izin vermek yerine eğitim ve beceri geliştirme etkinliklerinin maliyetlerini doğrudan ödemeye daha isteklidirler. Bu mesele doğrudan, eğitim izninin çalışma zamanıyla ilgili diğer politikalarla bütünleştirilmesiyle bağlantılıdır. Çünkü eğitim izni eğer tek başına ele alınırsa potansiyel olarak çok pahalıya patlayacağı kesin görünmektedir. Ancak Danimarka gibi örneklerde olduğu gibi eğitim iznini işsizliğin entegrasyonu gibi politikalarla bağlantılı olduğu durumlarda net maliyet büyük ölçüde azaltılmış olacaktır.

Tanımlarla ilgili bir diğer nokta finansal haklarla ilgilidir. Eğitim izninin dar tanımında bu haklar, sadece iznin ücretli olması anlamına gelir. Ama burada bazı karmaşık sorunlar vardır. Bu, ücret emeklilik katkıları gibi maliyetleri de içerecek midir? Ya da ikramiye ve diğer düzensiz ödemeleri? Ayrıca örneğin işsizlerin geçici süreyle çalıştırılmasının sözkonusu olduğu programlarda olduğu gibi araya kamu yardım sistemlerinin girdiği durumlarda daha geniş bir sorun kümesi doğmuş olacaktır. Burada teşvik ya da negatif-teşvik sorunu önemli hale gelir. Ayrıca daha genel olarak ideolojik sorunlar da vardır. Eğer işsizler eğitim izninden faydalanabiliyorlarsa neden geleneksel işgücü piyasasının dışında kalan diğer gruplar örneğin emekli ya da yarı-emekli olanlar da yararlanmasınlar? Kuşaklar arası adalet sorunu temelinde yaşlı insanlara özel bir eğitim hakları tanınması gerektiğine dair güçlü bir tez savunulabilir. Bu sorun çok karmaşıktır ama tam da modern iletişim teknolojisinin, aksi takdirde çözülmesi imkansız karmaşıklıklarla başa çıkabilmesi gereken durumlara klasik bir örnek sunmaktadır.

Son olarak, ILO'nun eğitim iznine ilişkin ilk tanımı akılda tutulması gereken başka bazı öğeler de içermektedir. Bu tanım, 'işçi temsilcilerinin eğitiminden' ve işçi ve onların temsilcilerinin işletme ve mahalli topluluğun yaşamında aktif bir parçası olmalarını mümkün kılmaktan sözetmektedir. Bu kavrayışa göre, eğitim izninin hem işyerinde hem de genel olarak toplumda demokrasinin güçlendirilmesinde bir rol oynayacağı öngörülmektedir. Bunlar boş kavramlar değildir. Avrupa düzeyinden alta doğru demokratik karar alma meselesi önemli bir hedef halini almaktadır. Katılımcı yapıların işlemesi için beceri ve bilgiye yeterli bir erişimin sağlanması zorunludur.

Ayrıca, işletmeler kendi yerel topluluklarına ilişkin sosyal yükümlülükleri kabul edecek ve yerine getireceklerse sosyal sermaye kavramı önem kazanacaktır.

Tanımlarla ilgili bu tür sorunlar anlamsız değildir. Çünkü bu tür sorunlar eğitim izninin empirik kapsamını değerlendirmeyi son derece zorlaştırırlar. Eğitim izni teriminin kendisi bile pek fazla kullanımda değildir. Günlük politika tartışmalarında bu terim, yaşamboyu çalışma saatleri stratejisinin diğer öğeleri kadar (örneğin yarızamanlı istidam, esnek emeklilik gibi) öne çıkmaz. (bu terimlerin de çok farklı anlamları olabileceğini kabul ediyorum) Avrupa bilgi sistemleri ve analitik raporlar bu başlık altında son derece az bilgi verirler ve büyük veritabanlı bir İnternet araması bile bu konuda son derece az bir bilgi sunmaktadır. Buradaki sorun sadece yasal düzenleme ve toplu pazarlık bağlamlarının ülkeden ülkeye değişmesi nedeniyle bilgi toplamak ve karşılaştırma yapmanın son derece zor olması (örneğin eğitim iznine erişimi olan çalışanların sayısı gibi) değildir. Daha önemlisi, eğitim iznini diğer anaakım eğitim ve beceri geliştirme faaliyetlerinden ayırtetmenin zor olması, ve böylece bazı ülkelerde eğitim izni olarak görülmeyen uygulamaların diğer ülkelerde çok sayıda işçinin hesaba dahil edilmesidir. Avrupa Sendikalar Konfederasyonu (ETUC) tarafından yapılan ulusal bir tarama bu sorunu açıkça gözler önüne sermiştir, çünkü bu raporda bazı ülkeler için eğitim izni altında hiçbir kayıt yokken, bazı durumlarda ise eğitim izni ile anaakım eğitim ve beceri geliştirmeyi ayırtetmek mümkün değildir. Diğer bir deyişle burada odak noktası işyerindeki haklar değil, eğitim fırsatlarının temini olarak görülmüştür.

4. SONUÇ

Geçen birkaç yılda 'çalışanların gelişimi programları' denen programların ve diğer yerel ya da örgütsel inisiyatiflerin büyük hızla artmış olduğu da kesindir. Schuetze (1993)'ün gözlemlediği gibi "eğitim izninin lehine genel ve kapsayıcı bir hareket olmadığı açıktır. Yine de bu, orijinal dürtünün gücünü yitirdiği sonucuna götürmemelidir. Daha çok, ilerlemenin devam ettiği ama kapsayıcı bir plan ya da nazım plan yoluyla değil, çok kısmi şekilde ve deneme yanılma yoluyla gerçekleştiğini söyleyebiliriz.

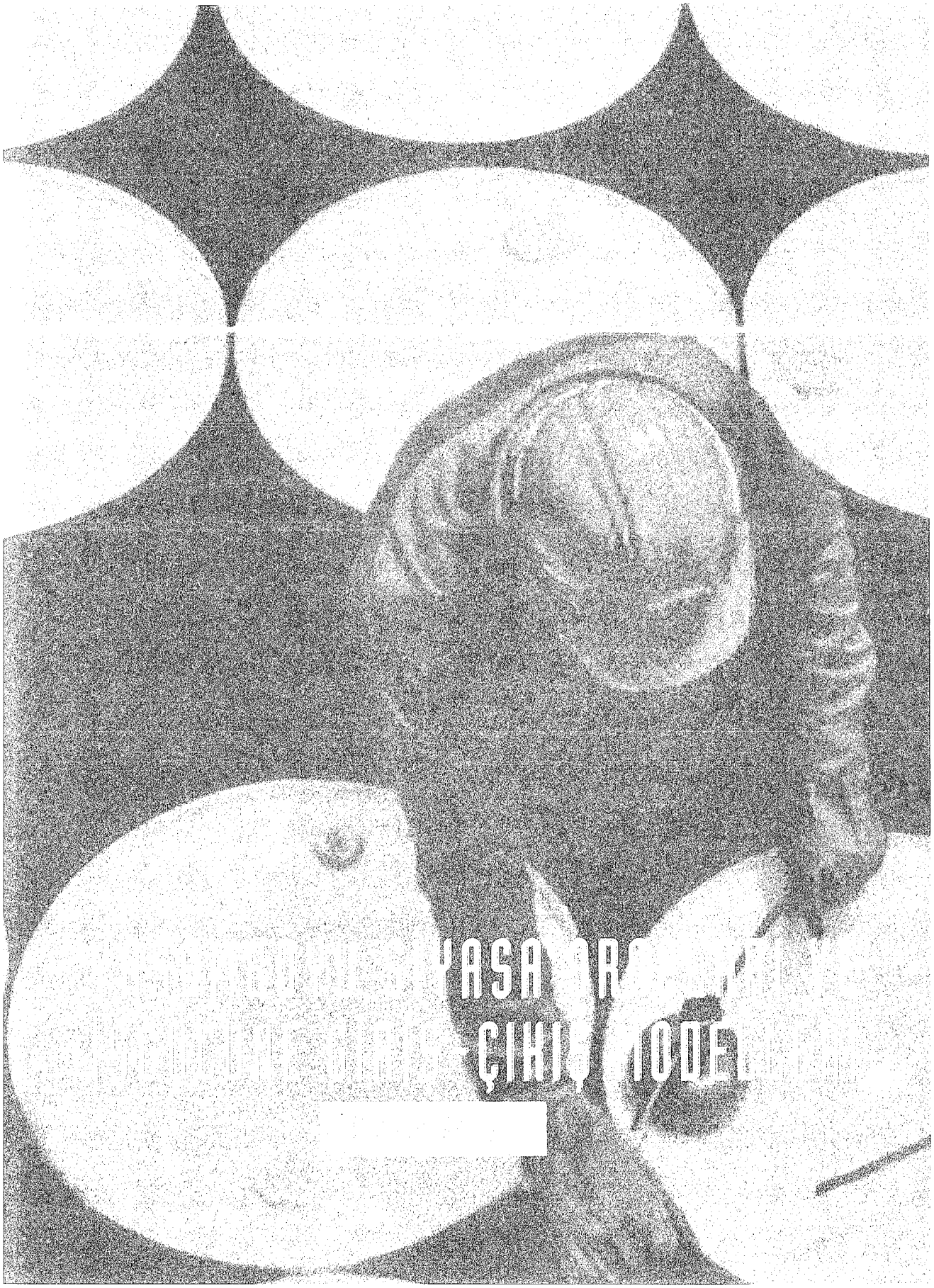
Yukarıdaki analizlerin biraz karamsar tonuna rağmen, bir kavram olarak eğitim izninin, çalışma koşullarının tanıdık bir özelliği olarak kurumsallaşması fırsatını yakalamış olduğu söylenebilir. Çalışma zamanı kalıplarının değiştirilmesi ile işyeri ve dışında eğitimin artan önemi yönündeki ikiz yönelim, birkaç düzeyde önemli bir destek yaratabilir. Buna rağmen bunun olabilmesi için bazı alanlarda değişim ve gelişmenin gerçekleşmesi gerekir: kuşkusuz işyeri pratiklerinde ve eğitim ve beceri geliştirme sistemlerinde; ama aynı zamanda soysal güvenlik sistemlerinde ve daha genel olarak, öğrenime verilen değeri gerçek kılmak

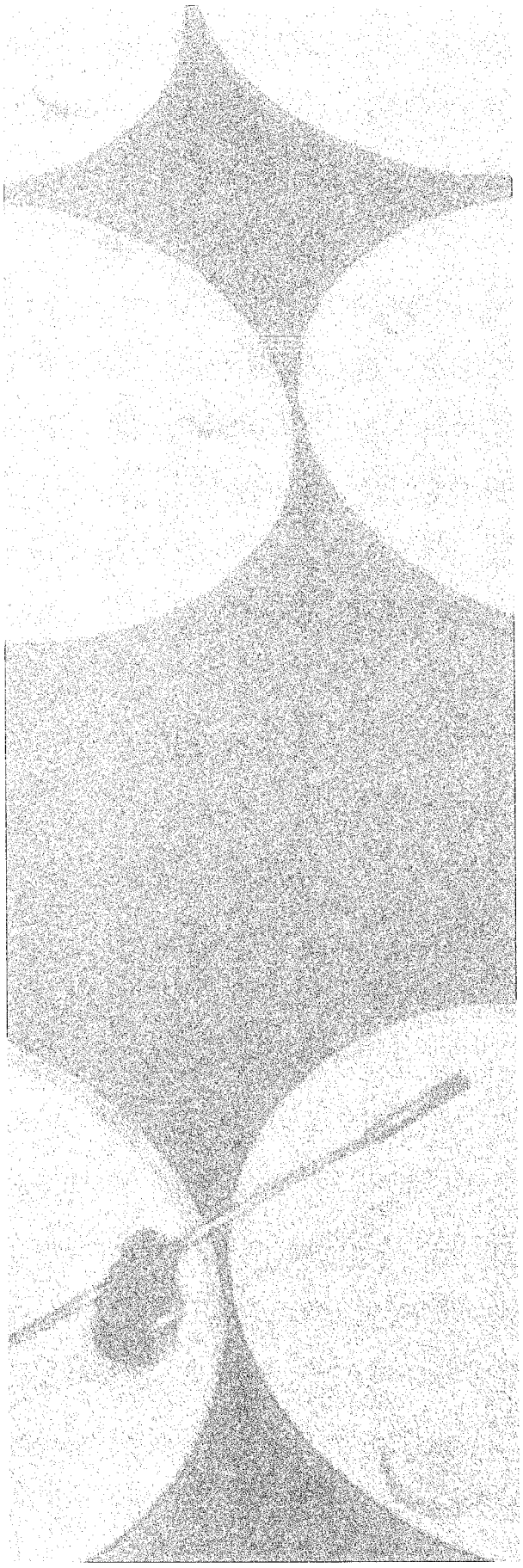
için kültürel tutumlar ve normlarda.

Bugün tüketim olanaklarının sürekli açık olduğu '24 saatlik bir topluma' doğru yol alıyor olabiliriz. Yeni çalışma zamanı kalıpları üzerine bir siyasa tartışması başlatmanın tek anlamı, çalışan insanların ne zaman ve nerede çalışmak istediklerine karar verme yeteneklerini geliştirmektir. Aynı şey öğrenme için de geçerlidir. Mutlak bir seçme gerçekçi olmadığı gibi anlamlı da değildir. Tatil, alışveriş, dinlenme gibi farklı etkinliklerin herbirinin belirli zamanlarla yerine getirildiği evrensel olarak tanımlanmış sabit periyotlarla ilgili eski imajlar aşınmaktadır. Gelecek zaman, çok daha yoğun ve bütünleşik olacaktır, ancak öğrenme zamanının bu bütün içine yerleştirilmemesi için hiçbir neden yoktur.

(Not: Bu yazı Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI) tarafından 1999'da yılında yayınlanan "New Paths Working Time Polic" adlı yayından çevrilmiştir.)

Çeviri: Tamer Kozaklı





1.GİRİŞ

Modern toplumda kesin bir zaman planlamasına dayalı ücret ya da maaşlı çalışma genel bir olgudur.

Uzun dönemli eğilim bir yandan çalışma zamanının azaltılması, öte yandan işgücü piyasasındaki çalışan insan sayısının artırılması yönünde olmuştur.

İşgücü kıtlığının olduğu durumlarda, Almanya'da üretim ihtiyaçlarını karşılamak için gerekli olan göçmenler ya da İskandinavya'da kadınlar durumunda olduğu gibi, yeni kategorilerden insanlar ülkenin ihtiyaçlarını karşılamak için çağrılırlar. İnsanları ücretli işçi olmaya iten neden asıl olarak ekonomiktir. Çalışma zamanını sınırlandırmaya iten neden ise toplumsaldır.

Tüm tarihi boyunca sendikal hareket daha kısa çalışma zamanı için mücadele etmiştir. Çalışma zamanının indirilmesi genel ve türdeş olabileceği gibi, yarı-zamanlı çalışma, kademeli emeklilik ya da işten geçici süreyle ayrılma biçimini de alabilir.

Bu yazıda geçici izin süreleri yoluyla çalışma zamanının esnekleşmesi konusunu ele alacağız. Bunlar çok farklı türlerde olabilir. Hepimiz hastalık izni, doğum izni, tatil izni ve üretim koşullarından kaynaklanan geçici izinleri biliyoruz. Burada ele alınan izinlerde ise kapsam çok daha özgüldür.

Odak noktası ebeveyn izni, eğitim izni, öğretim üyesi izni gibi izin alan kişi, işveren, sendika ve işgücü piyasasını yönlendiren kamusal bir birim tarafından planlanan ve üzerinde anlaş-

maya varılan türden izinler olacaktır. Bu tür izinler belirli işgücü piyasası politikalarını parçalarıdır ve izin almaya hakkı olan kişileri ve ne amaçla ve hangi koşullarda alındığını belirleyen modeller içinde tanımlanmışlardır.

İzin modelleri sadece işgücü piyasası politikalarının kurucu parçası değil, aile politikaları ve hatta 'yaşam kalitesi' politikalarının da parçasıdır.

İzin modellerinin çoğu bir üçüncü öğeyi de içerir. Buna göre izin alan kişinin yerine işsiz birinin ve hatta uzun dönemli işsiz bir kişinin geçirilmesi gerekir. Avrupa'da işsizliğin yüksek olduğu bu dönemde bu nokta, izin modellerinin işgücü piyasası tartışmalarının merkezine yerleşmelerine yol açmıştır.

İzin reformları aynı zamanda çalışma zamanıyla ilgili reform anlamına gelir.

Bu tür reformlar, izin alan kişi için çalışma zamanını azalması, onun yerini alan kişi için de çalışma zamanın artması anlamına gelir. Dahası, çalışma zamanının bu şekilde paylaşımı iznin çocuk bakımı, eğitsel gelişme, kariyer-sonrası yenilenme ihtiyaçları gibi yaşamın belirli bir evresine özgü olma eğilimi taşıdığı söylenebilir.

Dolayısıyla izin politikaları yaşamboyu çalışma perspektifiyle ilişkilendirilmelidir.

Mesleki yaşamı boyunca bir işçi belirli saatler çalışır ama bu süre içinde değişik yoğunluk süreleri, kopuşlar ve yarı-zamanlı süreler ve uzun ve yoğun çalışma günleri sözkonusudur. İzin modelleri, hem çalışan insanlar hem de işgücü piyasasının faydalanabileceği şekilde bu değişkenlikleri kolaylaştırmanın bir aracıdır.

2. ÇALIŞMA ZAMANI DAYANIŞMASI

Son zamanlarda her iki eşin de çalıştığı ve işgücü piyasasına sunulan toplam haftalık ve yıllık aile zamanının tarihsel bir zirveye ulaştığı yeni bir aile yapısı gelişmeye başlamıştır. Giderek daha fazla sayıda ülkede aile başına 70-80 saatlik ücretli çalışma süresi büyük toplumsal kesimler için genel bir kalıp olmaya başlamaktadır. Doğal olarak bu durum, ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlar arasındaki çatışmayı keskinleştirmektedir. Özellikle çocuk sahibi aileler için bu şimdiden ciddi bir sorun olarak yaşanmaya başlanmıştır. Aile iki ücretli işe ihtiyaç duyarken, çocuklar bakım ve korumaya ihtiyaç duymaktadırlar. Çoğu zaman aile ekonomisini çok sıkıntıda olduğu zamanlarda kadının yarı-zamanlı çalışması yoluyla bir uzlaşmaya varılsa bile, bu denklemin bir çözümü yok gibidir.

Benzer bir çatışma, işgücünün kalifikasyonlarının güçlenmesine yönelik talep, işverenin bu iş için ödemek istediğinin çok ötesinde büyüdüğü zaman da ortaya çıkmaktadır. Bilgisayar teknolojisi buna verilecek genel bir örnektir. İşveren, çalışanlarının eğitsel gelişmeleri için para ödemek yerine kadrosunun bir kısmını yeni ve vasıflı kişilerle yer değiştirmeyi çok daha karlı bulabilir. Bundan kaçınmak için, yeni vasıflar elde etmek için okula ya da

eğitim merkezlerine gidebilmek amacıyla insanların çalışma zamanlarından kısıntıya gitmeleri gerekir. Bu da, 'izin almaya hakkı var mı?, "bu izin finanse edilebilir mi? "geri döndüğünde iş mevcut olacak mı" gibi sorulara yolaçar.

Bu örnekler, kendi iş ve aile durumlarının elverdiğinden daha fazla çalışmak zorunda kalan kişilerin göreli aşırı-istihdam (over-employment) problemine işaret etmektedir. Aşırı istihdamla ilgili tarihsel örnekler, insanların 12 ile 15 saat arası çalışmak zorunda kaldığı ve 7-8 yaştan itibaren çocukların ağır çalışmaya itildikleri sanayi kapitalizminin başlangıç yıllarına kadar geri gider. Günümüzde ailelerin karşılaştıkları sorunlar çok daha az dramatik olabilir ama ekonomik ve toplumsal ihtiyaçlar arasındaki çatışma asıl olarak aynıdır (Deven vd. 1997).

Bazı insanlar zorla ya da isteyerek aşırı-istihdam edilirken, diğerleri eksik-istihdam edilmekte ve işgücü piyasasından tamamen kovulmaktadırlar. İşsizlik, bir zamanlar çok iyi durumda olan Almanya ve İsveç de dahil olmak üzere tüm Avrupa'da çok yüksek olmaya devam ediyor. Buradan çıkarılan en ortak sonuç, işgücü piyasalarının daha esnek olmak zorunda olduklarıdır. Ancak esnekliğin nasıl ve hangi mekanizmalarla geliştirilebileceğine ilişkin farklı tercihler sözkonusudur. Burada da tekrar, ekonomik piyasa mekanizmaları ile toplumsal düzenlemeleri iki farklı tür olarak ayırtetmek mümkündür. Çoğu insan için, istihdam yoğunluğu işgücü piyasasındaki değişikliklere bağlı olarak değişir. Bazı dönemlerde işgücü azlığı vardır ve insanların daha fazla çalışmak için duydukları istek güçlüdür. Başka zamanlarda ise birçok insan için işsizlik anlamına gelen bir işgücü fazlası vardır. Dolayısıyla yaşam süresi boyunca bir kişi işgücü piyasasındaki koşullarıyla ilgili olarak dramatik iniş çıkışlar yaşayabilir ve bazı dönemlerde insanlar sadece geçici işsizliğe değil, uzun dönemli ve hatta işgücü piyasasından sürekli dışlanmaya mahkum olabilirler.

Yüksek bir işsizlik düzeyi farklı kategoriden çalışan insanlar arasında dayanışmayı tehdit eder. İşsizler, çalışanlar ve çoğu zaman çok fazla çalışanlar tarafından ödenen ekonomik yardımlara bağlıdırlar.

Dolayısıyla aşırı istihdam edilen ile eksik-istihdam edilen kişilerin farklı zamanlarda aynı kişiler olabileceğini de hatırda tutmak gerekir. İnsanların ihtiyaçları zaman içinde değişmektedir.

Bazı dönemlerde uzun saatler boyunca çalışmak hem doğal, hem de mümkün görünebilir. Başka zamanlarda ise ücretli işi en aza indirmek aynı derecede doğaldır. İşgücü piyasası hareketlerindeki değişikliklere ek olarak, çoğu insan büyük ölçüde öngörülebilir bir yaşam evresi gelişimi izler. Önce genç, çalışkan ve enerjiktirler. Sonra küçük çocuk sahibi olduklarında kendi yaşamlarına ilişkin sürekli bir zaman sıkıntısı çekmeye başlarlar. Sonra işverenlerine deneyimli ve istikrarlı bir çalışma sundukları bir evreye ge-

çerler. Son olarak güçten düşer ve emeklilik zamanı gelinceye kadar hem çalışma zamanını hem de iş yoğunluğunu azaltmaya ihtiyaç duyarlar.

Bu iki tür kaçınılmaz değişken -ekonomik piyasa değişkeni ve toplumsal yaşamsal evrelerden birinden diğerine geçiş- gözönüne alındığında, çalışma yaşamının yönetilmesi için türdeş bir çalışma zamanı standardının çok zayıf bir araç olduğu açıktır. İnsanların o anki yaşam evrelerine ve işgücü piyasasındaki talebin düzeyine göre çalıştıkları esnek bir çalışma zamanı programına ihtiyaç duymaktayız.

Ayrıca sadece işgücü arzı ile talebi arasındaki dengeyi sağlamakla kalmayıp, aynı zamanda yaşamboyu çalışma perspektif içinde yaş grupları arasında zaman kaynaklarını transfer edebilecek bir esnek işgücü piyasası politikasına gereksinim duyuyoruz.

Kısacası, bir çalışma zamanı dayanışması modeline ihtiyacımız var.

Böyle bir yaşamboyu işgücü politikası modeli zamanın hesaplanması, farklı ihtiyaçları olan gruplar arasında dayanışma bağlantılarının kurulması, ve işgücü piyasasını yönetmek için bir dizi farklı aracın kullanılmasını gerektirir. Bazı ülkelerde kariyer kopuş modelleri ya da iş-paylaşma programları denilen ücretli izin modelleri her iki amacın birleştirildiği ve aynı anda hesaba katıldığı politikaların bir türüdür: bir yandan eğitim ve beceri geliştirme yoluyla ve işsizler için iş olanakları yaratmak yoluyla istihdamı artırmayı hedefleyen önlemler vardır, öte yandan çocuk bakımı, yaşlı akrabalar, hasta yakınlar, kişisel yenilenme ya da mahalli yükümlülükler gibi acil ihtiyaçlar nedeniyle geçici izin olanağı tanıyarak aile yaşamını destekleyen önlemler vardır.

İzin modellerinin yeni ve çekici yanı ekonomik ile toplumsal rasyonel gibi aksi halde çelişki olabilecek iki farklı rasyoneli birleştirme girişimidir. Ekonomik etkinlik ile toplumsal yaşam kalitesi sorununu birbirine karşı çıkarmak yerine izin reformları, ikisi arasında bir kombinasyon sağlayarak bazı insanlara iş olanakları sağlamaya çalışır ve diğerlerinin yaşam kalitesini artırır ve toplam işsizlik rakamlarını azaltmak yönünde bir çaba olarak görülür.

İki tür farklı ihtiyacın birleştirilmesi buradaki en ilginç ve önemli olan nokta olsa da, bu yazıda iki farklı politik rasyonale ayırıp her birini kendi başına inceleyeceğim. Daha sonra izin modellerinin faydasını değerlendirmek için bunların bütünleştikleri duruma ilişkin bir değerlendirme yapacağım. Bu konuda son zamanlarda yapılan tartışmanın özellikle çok öğretici olan iki boyutunu bütünleştirmeye çalışacağım: ücretli izinli modelleri için gerekli olan kurumsal gerekliliklerin belirlenmesi ve izin modellerinin geliştirilmesinde toplumsal cinsiyetin önemi.

3. İZİN MODELLERİNİN TOPLUMSAL BOYUTU

İşgücünden geçici izinle ayrılma yeni bir şey değildir. İşçi hareketi tatil izni ve hastalık izni hakkını kazanalı çok

olmuştur ve kadınların kitlesel olarak işgücü piyasasına girmesinden itibaren de doğum izni hakkı kazanılmıştır.

Tom Schuller'in gösterdiği gibi eğitim izni, ücretli izin modellerinden çok daha eski bir fikir olmasına rağmen aslında yakın zamanların bir olgusudur.

Bu tür izinlerin tümü çalışanların ve ailelerinin toplumsal ihtiyaçları üzerinde temellendirilmiştir. Hem işgücü kıtlığı olduğu durumlarda hem de işgücü fazlası ve işsizliğin olduğu durumlarda bu tür izinlere ihtiyaç duyulur. Bunlar, işgücünün kendini yeniden üretimi bakış açısından zorunludurlar ve tarihsel olarak işgücünün yeniden üretimiyle ilgili ihtiyaçlar, çalışanların ve sendikalarının ihtiyaç ve çıkarlarıyla ilgili olarak tanımlanmışlardır.

Dolayısıyla tarihsel olarak izin biçimleri, genel olarak çalışma zamanını indirmeye çalışan rasyonelle aynı şekilde talep edilmiş ve gerçekleştirilmiştir. İzin, doğum ya da hastalık gibi özel ihtiyaçların acil bir nitelik kazandığı durumlarla başa çıkmak için gerekliydi ve ya da işgücünün aşırı sömürülmesini önlemek için zorunluydu. Benzer şekilde eğitsel gelişme için verilen izin de bir zorunluluk oldu ve burada da sorumluluk işverenden çok, çalışana düşüyordu.

Bir sonraki soru, iznin nasıl finanse edileceği sorusudur. Bu ihtiyaçlar 'özel' olarak kabul edildikleri için, yük de çalışanın üzerine bırakılmıştı. Tabi ki sendikal mücadele ile işverenin ödemeye zorunlu bırakıldığı ya da alternatif olarak işçi tezlerinin politik partileri bu ihtiyaçların özel olmayıp toplumsal oldukları ve maliyetleri karşılamanın toplumun çıkarına olduğuna ikna ettiği durumlar hariç. Dolayısıyla birçok ülkede yetişkinlerin eğitim ihtiyaçları için kamusal sorumluluk ilkesi son otuz yılda kabul edilmiştir.

Böylece ebeveyn izni ve eğitim izni modellerinin arkasındaki toplumsal ihtiyaçlar uzun zamandan itibaren çeşitli biçimlerde kabul görmüşlerdi.

Doğum izni süreleri tanındı ve yetişkin öğrencilere çeşitli biçimlerde eğitim destekleri sunuldu. Öğretim üyelerine verilen dönemsel izin bile birçok üniversitede akademik kadro için bir ayrıcalık olarak, izin modelleri ortaya çıkmadan önce biliniyordu. Burada yeni olarak ortaya çıkan özellik bu toplumsal ihtiyaçların diğer insanların istihdam ihtiyaçları ve işsizliği azaltma yönündeki politik hedefleriyle birleştirilmesidir.

4. İZNİN KOŞULLARI

Koşullar uygun olduğu takdirde ücretli ve maaşlı çalışanların tüm farklı kategorilerinin ücretli izin almak isteyeceklerini varsaymak makuldür. Ancak ücretli izin ne genel bir kamusal haktır ne de kabul etmeye hazır herkese sunulan bir hediyedir, daha çok bilinçli olarak, hem meşru bir ihtiyacı olan hem de işsizliğin önemli olduğu ve geçici çalıştırmanın mümkün olduğu iş gücü piyasası katmanlarına dahil olan kişilerden kategoriler oluşturan

bir uygulamadır.

İzin programları kabaca 25 ile 45 yaş arası kişiler için planlanmıştır. Daha genç insanlar farklı türden istihdam yardımlarından faydalanırlar. Daha yaşlı olanlar için ise erken ya da kademeli emeklilik gibi programlar geliştirilmiştir.

Ücretli iznin ekonomik koşulları en çok düşük ücretli kadınların, en az yüksek ücretli erkeklerin faydalanabileceği şekildedir. Bu iznin verildiği kadınlar daha çok, koşulların izin için daha uygun olduğu kamu sektöründe çalışma eğilimdedir. Tek ebeveynler genellikle izin kullanmanın maliyetini karşılayamazlar.

İzin için seçilen kişiler tam zamanlı istihdam edilen ve genellikle işgücü piyasasıyla iyice bütünleşmiş kişilerdir. Bu kişiler çoğu zaman aşırı istihdamla ilgili olan bir nedenden dolayı kariyerlerine bir ara vermek ihtiyacındadırlar. Genel olarak izin, uzun süren bir disiplinli ve tam zamanlı çalışmanın ardından kişisel gelişme ile aile ve kendisi için bir dinlenme dönemi anlamına gelir. Araştırmalarda yapılan mülakatlar, bu programlardan faydalananların özsaygısının ve yaşam kalitelerinin artığını ve çoğunun programın 'büyük' bir toplumsal keşif olduğunu düşündüklerini ortaya koymuştur (Andersen vd.).

Ekonomik faydada meydana gelen değişimi ölçmek üzere yapılan Danimarka araştırmasında insanların iznin değerini, kadının izne ayrılmasının aile ekonomisi için iyi olup olmayacağı, optimal sürenin ne olması gerektiği ve iznin aile geçimini sağlayacak diğer yollarla nasıl birleştirileceği gibi araçsal ailevi hesaplamalara dayanan bir temelde hesaplamaya çalıştıklarını göstermektedir. Dolayısıyla işgücü piyasası politikalarının başvuru sayısını azaltma ya da yükseltmesini kolaylaştıran ve program için tam olarak hedeflediği grupları tanımlamasını sağlayan bir duyarlılık durumu sözkonusudur.

Dolayısıyla izin modelleri belirli hedef gruplar gözetilerek yapılandırılmıştır. İzin modellerinin sadece (ekonomik) istihdam boyutuna bakarsak, izin reformları için farklı iş kategorilerinden de insanlar seçilebilirdi.

Örneğin kendi iş-paylaşımı programlarını geliştirmiş olan Danimarkalı 'çöp toplayıcıları' örneği ya da kitlesel ölçekte yeniden vasıflandırmanın gerekli olduğu yapısal bir dönüşüme maruz kalan sektörlerdeki işçiler örneğinde olduğu gibi.

Şimdiye kadar izin programları için tam olarak neden belirli grupların seçildiğine ilişkin fazlaca bir araştırma yoktur ama asıl önemli olanın ekonomik ve toplumsal ihtiyaçları birleştirmek olduğu açıktır.

5.İZİN MODELLERİNİN EKONOMİK BOYUTU

Toplumsal bakış açısından 'izin/ayrılma modeli' olan şey, ekonomik bakış açısından 'giriş modelidir', işsiz insanlar için işgücüne giriş noktaları yaratma modelidir.

Bu noktada en azından üç tane konuyla ilgili taraf vardır. Geçici istih-

dam edilen ve muhtemelen daha sürekli işler de edinmesi muhtemel olanlar; yerine geçirme sürecini yönetmesi gereken işveren; işgücü politikası hedeflerini yerine getirmek zorunda olan kamu idaresi.

İzin sistemi yoluyla işgücü piyasasına giren insanlar sosyolojik nitelikleri bakımından izin alıp işgücünden ayrılanlarla genel olarak aynıdırlar. Daha genç olmanın dışında diğer yönlerden fazla bir farklılık yoktur. Bunlar genellikle 'köşe başından' yani kendilerini alan şirketlerin yedek işgücünden seçilirler. Bu, uzun- dönemli işsizlerin ihmal edildiği ve işsiz nüfus içinde en az marjinal olanların alındığı anlamına gelir (Andersen vd. 1996). Uzun-dönemli işsizlik sorunu önemli bir siyasa sorunu olduğu için, bu durum işgücü piyasası politikası açısından ciddi bir zayıflık olarak ortaya çıkar.

Yine de izin alıp ayrılanlar ile onların yerine geçip işgücüne girenler arasında hala önemli farklılıklar vardır. Geçici yedekler grubu daha heterojen, dağınık, bireyselci ve katılım koşullarını etkilemek araçlarından yoksundur. İzin alanların göreli olarak homojen gruplara dahil olduğu, sendikalar tarafından desteklendiği ve belirli bir miktar 'sosyal sermayeye' sahip olduğu durumlarda, onların yerine geçenler sadece sınırlı bir süre çalışmak üzere alınan marjinal bireyler olarak seçilir. Bu, izin programı sayesinde iş bulan kişilerin çok tatmin olmasına rağmen, izin modellerine yönelik toplumsal talep ve politik baskıların asla işsizler katından değil, daima izin alan kişilerin ait oldukları toplumsal gruplardan geldikleri gözlemine uymaktadır.

Genel olarak konuşursak, işverenler ücretli izin modellerinin destekleyicileri arasında olmamışlardır. Bunlar arasında izin programları deneyimi olanlar, yani küçük bir azınlık programlara oldukça olumlu bakıyor olsa da (Andersen vd.), çoğu işyerinin şüpheli yaklaştığı ve kesinkes karşı olduğu açıktır.

Kamu işletmeleri, bu tür kamusal politik amaçlara daha yakın oldukları için olacak, bu programları kullanmaya çok daha istekli olmuşlardır. Bazı sektörlerdeki küçük şirketler ise, büyük şirketlere kıyasla olumlu sonuçlarını daha yakından görebildikleri için programa oldukça olumlu yaklaşmışlardır. Büyük şirketlerin çoğu ise genellikle kayıtsız kalmışlardır. Onlara göre bireysel başvuru sahibi tarafından başlatılan bir yer değiştirme süreci çok fazla idari kaynak sarfına yolaçmaktadır. Yedek bulmak sözkonusu olmasa herşey çok daha kolay halledilebilecektir. Bu tür şirketler daha az bürokratik iş rotasyonu yöntemlerini tercih ederler ve çoğu, işgücü piyasası mekanizmalarının kendi sorunlarını ücretli izin modellerinden çok daha iyi çözdüğüne inanırlar.

İzin modelleri işgücü piyasası politikası oluşturanlar tarafından işsizlik sorunu nedeniyle, yani işsizliği azaltmak ve genellikle istihdamı artırmak amacıyla önerilmiş ve başlatılmıştır. Buna rağmen bu modellerin işgücü politikası açısından güzelliği, kitlesel

düzeyde iş yaratmaları değil (çünkü yaratmazlar), ama işsizlik ve istihdam üzerindeki etkilerinin devlet için maliyet açısından nötr olmasıdır. İzin alanlar en fazlasından yer değiştirme sayesinde tasarruf edilen işsizlik yardımlarına denk gelen yardımlar alırlar ve genellikle de daha azını alırlar. İzin modelleri pasif işsizlik yardımlarını her taraf için faydalı olacak şekilde dinamik dönüşüm kaynaklarına dönüştürür. Bu modeller, aktif işgücü piyasası politikasının araçlarıdır. Dahası, o kadar popülerlerdir ki bu modelleri destekleyen politikacılar bir miktar ekstra seçmen desteği kazanmayı bile umabilirler.

Son olarak, işgücü piyasası politikası olarak ücretli izin modellerinin ilgi çekmesinin nedeni, işsizliğin artması olduğu için, bu ilginin işsizliğin azalmasıyla birlikte ortadan kalkacağı beklenebilir.

Danimarka'da gençlerin uzun dönemli işsizliği sorununun çok önem kazanmaya başladığı bir zamanda izin reformları uzun dönemli yüksek işsizliğe karşı bir tepki olarak geliştirildi ve yaygınlaştırıldı. İşsizlik eğrisi aşağıya doğru inince, politikalar da değişti. Çoğu hemşire ve asistan hemşirelerin ücretli izinde olduğu hastane sektöründeki darboğazlara ilişkin raporlar yayınlandığı zaman, yardım ve erişim koşullarında bir dizi kısıntılar hemen tetiklendi.

Sonuç olarak, izin alan insanların sayısı büyük ölçüde azaltıldı ve verilen mesaj açıktı: işgücü piyasası işçilere ihtiyaç duyduğu zaman, yetişkin eğitimi ve aile bakımıyla ilgili toplumsal ihtiyaçlardan vazgeçmek zorunludur.

6.İZİN MODELLERİNİN TOPLUMSAL CİNSİYET YAPISI

Hem işgücü piyasası hem de aile yapısı kadınlara karşı ayrımcılık yapan biçimde toplumsal cinsiyet üzerinden yapılandırılmıştır. İzin sistemleri aile ile işgücü piyasası koşullarını birbiriyle ilişkilendirir. Dolayısıyla hem işleyişleri hem de etkileri açısından iki şekilde de toplumsal cinsiyet üzerinden yapılandırılmıştır.

Gelirleri daha düşük olduğu için kadınlar erkeklerden çok daha sık izin için başvurmaktadırlar. İlk olarak bu, ailenin ekonomik bakış açısından erkek yerine kadının izin almasının daha rasyonel olduğu anlamına gelir. Bu şekilde aile geliri daha yüksek olacaktır. İkinci olarak, ücretli gelirden devlet yardımına geçişle kaybedilen göreli gelir kaybı, düşük ücretli kadın için daha düşüktür, çünkü izin süresindeki ödeme oranları işsizlik yardımının maksimum düzeyine göre belirlenmiştir.

Kadınların izin alması için özel bazı nedenler de vardır. Kadınlar annelik ile buna bağlı görev sorumluluklar ile güçlü biçimde özdeşleştirilmişlerdir. Birçok ülkede doğum iznini takiben ebeveyn izni de alınabilir ki bu da ailenin toplumsal cinsiyet rollerinin pekiştirilmesi anlamına gelir.

Kendi içinde toplumsal cinsiyet açısından tarafız görülebilecek olan eği-

tim izni bile ağırlıklı olarak kadınlar tarafından tercih edilmektedir. Bunun nedeni her zaman kadının erkeğe kıyasla daha düşük bir formel eğitim almış olmaları değil, işgücü piyasasındaki konumlarının daha marjinal olması ve uzun süreler ayrı kaldıktan sonra işgücüne yeniden girmek ihtiyacı duymalarıdır. Daha kötüsü, bu iznin uzatılmış bir doğum izinin gizlenmesi için kullanılmasıdır.

Buna rağmen, izin düzenlemeleri sadece annelik ve ev kadınlığı rolleri için eğilimli olan kadınlar tarafından seçilmemekte, ama politika oluşturanlar tarafından belirli emek kategorileri hedef olarak oluşturulmaktadır. Ebeveyn izni ve hasta bakımı izni işgücü piyasası gereklerinden çok, aile politikasına referans verilerek geliştirilmiştir. Eğitim izni, az eğitim görmüş belirli kategoriler için düşünülmüştür. İzin alma nedenlerinden bazıları kamuoyunda diğerlerinden daha fazla kabul görmektedir. İzin reformları için kadınlar seçiliyor gibi görünmektedir. Eğer yardımlar toplumsal cinsiyet açısından nötr olacak şekilde oluşturulursa ya da ebeveyn izni eşler arasında bölünürse, sonuç çok daha az toplumsal cinsiyet sapması gösterecektir.

Bugünkü haliyle izin reformları, sıkıcı ve çekiciliği olmayan işlerde çalışan kadınlar için ekstra bir ilgiyle karşılanmaktadır.

Bu düzenlemeler, yarı-ataerkil biçimlerin kadınları, aile ve çocuklar için en doğrusunu yaptıklarına ikna ettikleri bir yer olarak aile alanına geri dönmeye davet ederler.

Daha çekici işlerde çalışan kadınlar için ise, izinler, kadınlara hem iyi bir meslek kadını hem de seven bir anne olmanın getirdiği ikili yükün ağırlığından geçici bir süreyle rahatlama olanağı sunar.

Öte yandan, izin sistemleri, işle ilgili haklarını ve gelecekte yeniden istihdam edilme haklarını kaybetmeksizin çocuklarına bakmak isteyen kadınlar için bir fırsat sağlayabilir.

Kadının ataerkil normlara uyması yönündeki güçlü baskılar altında olduğu ailelerde bir eğitim izni dönemi, kadına ailenin sınırlamalarını kırma yönünde güç kazandırabilir.

Çoğu kadın eğitim iznini gelecekte işgücüne katılım için kendilerini vasıflandırmak amacıyla kullanmaktadırlar. İyi bir çalışma yaşamını iyi bir aile yaşamı ile birleştirebilme olasılığı modern yaşamın en merkezi değerlerinden biri haline gelmektedir ve izin sistemleri tam da bu nedenle çok çekici görünüyor.

İzin kullanmış insanlar bu olumlu değerlendirmeleri desteklemekte ve daha sonra bir kez daha başvuru yapmak istediklerini ifade etmektedirler.

Yine de eğer gördüğü yüksek desteğin devam etmesi isteniyorsa, izin sistemlerinin toplumsal cinsiyet olarak daha dengeli olması gerektiği açıktır. Ancak bu hiç de göründüğü kadar kolay olmayabilir. Bu, ücretli izin almak için ne gibi haklı nedenler olduğunu yeniden tanımlama sorununu içerir ki bu tür tanımlamalar sadece politika yapıcılar tarafından ve bir gecede oluşturulamaz.

7.İZİN MODELLERİNİN KURUMSAL GEREKLİLİKLERİ

Ücretli izin modelleri, sadece insanları izinden döndükleri zaman işlerinin yerinde duruyor olacağı konusunda ikna etmeye yetecek kadar bir güven ve istikrar düzeyine değil, aynı zamanda işveren, sendika, izin alan kişi, yedek olarak çalışacak kişi ve kamu yetkilisi arasındaki gerekli koordinasyonu sağlayacak idari bir yapıya da gereksinim duyarlar. Bu tür bir koordinasyonun gerçekleşebilmesi için ciddi bir kurumsal bütünleşme düzeyine ihtiyaç vardır.

Çok az düzenlenmemiş ya da temel istihdam sözleşmesinin bile artık formal bir varlığının kalmayacağı düzeyde düzensizleştirilmiş işgücü piyasası katmanları vardır. İstihdamın kısa dönemli sözleşmelere dayandığı belirli sektörlerde işgücü hareketliliği o kadar yüksektir ki çok az sayıda kişi istihdam süresi boyunca izin programlarının gerekliliklerini karşılayabilir ve işletmenin istikrarı o kadar kırılgan olabilir ki kimse iznin bitmesinin ardından geri döndüğü zamanki duruma güvenebilir. Bu gibi nedenlerle izin modellerinin asıl olarak kuzey batı Avrupa'daki iyi örgütlenmiş küçük ülkeler için geçerli olduğu söylenmiştir.

Buna rağmen, kuzey ve güney ülkelerden gelen kanıtlar, farklı piyasa katmanları arasında da farklılık olduğunu ortaya koymuştur. Danimarka'da bilgisayar yazılım, moda, kültürel medya gibi düzenleme ve sendikalaşmanın çok düşük olduğu ve kimsenin izin almayı düşünemeyeceği bazı sektörler olduğu gibi, İspanya ve Yunanistan'da izin için gerekli tüm kurumsal koşulların mevcut olduğu kamu hizmetleri gibi katmanlar vardır (Escobedo 1997).

Yine de gelişkin bir işgücü piyasası yönetimine sahip olan ile olmayan ülkeler arasında önemli farklılıklar sözkonusudur ve yüksek işsizlik durumlarında bu farklılık çok daha belirgin hale gelmektedir. Yüksek derecede düzenlenmiş işgücü piyasalarında yüksek bir işsizlik düzeyi izin sistemlerine dönük desteği artırmak eğilimde iken, işgücünün düşük düzeyde düzenlendiği ülkelerde bunun tam tersinin olması muhtemeldir. Diğer bir farklılık ise kadın işgücünün metalaşma düzeyiyle ilgilidir. Ücretsiz kadın hizmet emeğinin hala yaygın olduğu ülke ve bölgelerde izin sistemlerine duyulan ihtiyaç ve motivasyon çok daha zayıf olacaktır.

8.YER DEĞİŞTİRME SORUNU

İzin modellerindeki en önemli öğenin daha az istihdam edilmeye ihtiyacı olanlar ile daha çok çalışmaya ihtiyaç duyanları birleştirmeyi sağlayan mekanizma, yani yer değiştirme mekanizması olduğu açıktır. Kilit soru yer değiştirme teknolojisinin nasıl oluşturulması gerektiği sorusudur.

Araştırmacılar yer değiştirme sorununun sadece önemli olmayıp, aynı zamanda pratik olarak çözümünün de çok zor olduğunu ortaya koymaktadırlar. Bunun için bir dizi kriterin yerine gelmesi gerekir: işsiz kişi nereden

bulunacaktır? Kim bulacaktır? Kim onu kabul edecektir? İşe alınan kişinin göreve alınmasını kim yapacaktır? Yeni gelenin izin alanın yerini mi alması beklenmektedir, yoksa izin alanın yerini alan kişinin yerini mi alacaktır? Özel bir destek görmesi gerekmeden işi yapıyor hale gelmesi için ne kadar zamanın geçmesi gerekecektir. Genellikle sağlanan işler kısa dönemlidir ve daha önce bu işi yapan kişi uzun zamandır bu işi yapmakta ve bir süre sonra işine geri dönmeyi planlamaktadır. Bu nedenle yeni bir iş durumuna hızla uyum sağlayacak işsiz bir insan bulmak çok zor olabilir. İzin alınan sürenin uzunluğu çok önemlidir ve çoğu izin süreleri, yeni gelen kişinin kendini kanıtlamasına imkan tanımayacak kadar kısadır. Bazı durumlarda, kamusal destek için zorunlu olmasına rağmen yer değiştirme işlemi asla yapılamaz.

İşveren ya da izne ayrılan kişinin, yerini alacak kişiyi kendi sosyal çevresinden seçmesi durumunda kişisel bağlantılar önem kazanır. Daha önceki çalışanlardan biri, bir arkadaş ya da akraba, mahallede yaşayan biri gibi. Bu, izin alan kişi ile yeni gelen kişi arasında iyi bir eşleşme yapmayı mümkün kılan pratik bir çözümdür. Yeni gelen kişi, işin gerekliliklerini bilen birisi tarafından önceden tanınmaktadır. Yer değiştirme öyle ayarlanabilir ki ayrılan kişi yeni gelene bazı şeyleri gösterebilir ve hatta izin süresi boyunca ilişkiyi sürdürebilir ki böylece iznin ardından geri dönüş de kolaylaşmış olur.

Kişisel bağlantıların avantajlarına dair ilginç bir örnek Danimarka'daki 'çöp toplayıcıları modeli' denen modeldir. Çöp toplayıcılar arasında işsizliğin yüksek olduğu bir noktada istihdam edilmiş olanlar, işsiz arkadaşlarına istidam, işsizlik ve işsizlik yardımlarını eşitlik temelinde paylaşmayı önermişlerdi. Dört kişiden oluşan ekiplerden her biri bir beşinci işsiz kişi buldular ve böylece her biri haftada bir gün çalışmayı bırakmış oldu. Bu pratik diğer meslek grupları arasında da popüler olup hızla yayılmaya başladı, ta ki kamu yetkilileri yasaya dayanarak bunu durdurana kadar: Onlara göre bu modelde işsizlik yardımları ne gerçekten işsiz olan ne de işgücü piyasasının emrinde olan kişiler tarafından paylaşılıyordu (Madsen 1995).

Bu deneyimdeki en ilginç nokta aynı sendikanın üyesi olan istihdam edilenler ile işsizler arasındaki kişisel dayanışma ilişkilerinin sadece yer değiştirme sorununu çözmekle kalmayıp, aynı zamanda istihdam edilenlerin dayanışma eylemlerine girmelerini teşvik etmiş olmasıdır. Burada bazılarının daha az istihdam edilme, diğerlerinin ise daha fazla çalışma ihtiyacı, istihdam bakış açısından çok etkin biçimde birleştirilmiştir. Başka bazı ülkelerde ve işgücü piyasası katmanlarında da benzer inisiyatifler gerçekleştirilmiştir (Tondorf 1995).

Buna rağmen sosyal bağlar mekanizmasıyla ilgili zayıf noktalar da vardır. Bu mekanizma işgücü piyasasına yakın olan ve hala çalışmakta olan meslektaşlarla temas içinde olanlara

fırsat tanırken, marjinalleşmiş ya da uzun dönemli işsiz olanları dışlama ya da ihmal etme eğilimdedir.

Ayrıca bu mekanizmanın etkinliği de bir ölçüde döngüsel olan işsizlik ile sınırlıdır. Geçici eksik-istihdam dönemlerinde iş- paylaşımını teşvik eder ama eğer işsizlik yapısal ise ya da bölge, sektör ve mesleki sınırlar arasında hareketlilik gerektiriyorsa faydası olmayacaktır. Bu, sosyal bağlantılara dayalı izin programlarının nerede ve nasıl kullanılabileceğine ilişkin bir gösterge olabilir: bu mekanizma, istihdam düzeylerindeki kısa dönemli değişimleri yönetmek için tamamlayıcı bir unsur olarak kullanılabilir. Büyüme dönemlerinde insanlar aşırı çalışmaya davet edildikleri gibi, dayanışma bazlı izin planları yoluyla işin paylaşımı yoluyla insanlar daha az çalışmaya da davet edilebilirler.

İdari karar, işverenlerin çıkarları ile işsizlerin ihtiyaçlarını birleştiren ve her birinin ihtiyaç profillerini eşleştirip yöneten, işgücüyle ilgili kamu otoritesi ile örneklenebilir.

Bugün bu yönetim sorunu bilgisayar teknolojisinin uygulanması sayesinde büyük bir gelişme göstermiştir. Başvuru sahibi ülkenin farklı bir bölgesinden, farklı bir iş sektöründen, işsiz gruplardan gelebilir, ve işletme de tekil/belirli bir kişi istemek yerine kendi ihtiyaçlarını belirli vasıflar üzerinden tanımlayacaktır. Dolayısıyla işgücüyle ilgili kamu otoritelerinin görevi tamamlayıcı ihtiyaçları birleştirmektir.

Ücretli izin planları kamu otoritelerinin kullanabileceği kombinasyon olasılıklarına eklenen bir diğer araçtır. Bu planlar nereden geldiğine ve hangi kişisel bağlantıları olduğuna bakılmaksızın işsiz insanlar için parasal destek olanakları sağlarlar.

Hiç kuşkusuz buradaki sorun gayrişahsi ve uzaktan işleyen bu eşleştirme mekanizmalarının hem işveren hem de işsiz kişi için büyük bir risk anlamına geleceğidir. Nesnel kriterler ve soyut bir eşleştirme tarzına dayalı bu birleştirme acaba gerçek hayatta işleyecek midir? Bu işle görevli kamu yetkilisi somut işyerini bilmediği gibi başvuru sahibi hakkında ise son derece yüzeysel bir bilgiye sahiptir. Ek olarak, esnek ve tekil durumun somut boyutlarına dayalı fiili çözümlerden çok tarafsız bir nesnelliği hedefleyen bürokratik ortam da bir problem alanıdır. Bu ortamın dayanışma ilişkileri soyuttur ve soysal olarak deneyimle pratik edilmiş işbirliğine değil de ilkelere dayanmaktadır.

Aşırı-istihdam ile eksik-istihdamı birleştiren genel sistem asıl olarak işgücü piyasası olmalıdır. Neo-klasik ekonominin teorik modellerindeki gibi ideal koşullarda, arz ve talep birbirini dengelemeli ve tam bir bilgi sayesinde piyasa aktörleri optimal sonuçlara varabilmelidirler.

Gerçek hayatta ise türlü engeller ve dengesizlikler sözkonusu olduğu gibi çok şiddetli eksik-istihdam ve aşırı-istihdam dönemleri vardır. İşgücü piyasası politikalarının düzenlenmesi işte bu nedenle piyasa hareketlerini düzelten ve tamamlayan bir zorunluluktur.

İzin sistemleri fikri tam da tamamlayıcı ihtiyaçları birleştirmek için geliştirilmiştir. Genel bir sistem düzeyinde, izin fikri, yardımları ücret sübvansiyonlarına dönüştürerek işsizliğin maliyetleri ile insanlara iş sağlamak ihtiyacını birleştirmeye dayanır. Hiçbir şey yapmayan insanlara ödeme yapmaktansa kaynaklar gelecekteki istihdam edilebilirliği sağlayan yatırımlara gitmelidir.

Bir yandan ekonomik sistemin mantığı bunu engellemektedir. Öte yandan pratikte bunun uygulanması için kuvvetli bir baskı vardır. Özellikle küçük ölçekli işletmelerde ve ebeveyn sorumlulukları, eğitim, hasta bakımı gibi istisnaların kabul edilebileceği alanlarda belirli denemelere izin verilmiştir. Yerel istihdam politikaları da işsizlik yardımları ile yerel iş sahası yaratma kaygılarını birleştirmektedir. İzin sistemlerinden bazıları yer değiştirme olmasını zorunlu tutmazlar, diğerleri ise kişisel bir eşleştirmeyi zorunlu tutmaksızın genel olarak izindeki kişilerin sayısı ile işe alınanların sayısının dengeli olmasını şart koşarlar. Model ne kadar az sınırlayıcı olursa, o kadar pürüzsüz işlediği görülmektedir. Hatta en iyi ücretli izin sisteminin, işgücü piyasası politikaları için kaynakları toplayan ve transfer eden tamamen genelleştirilmiş bir sistem olduğu bile iddia edilebilir. Böyle bir sistem, hem işveren hem de çalışan/işsizler için iş dağılımı ile maksimum tercih özgürlüğünü ayarlayan bütünsel bir sistem anlamına gelecektir.

Bu ışık altında mevcut izin sistemleri yeni bir perspektiften bakıldığında, sınır çizgileri ve yasaklarla dolu bir zeminde ihtiyaçları idari tekniklerle birleştirmeye çalışan oldukça hantal sistemler olarak görünmeye başlarlar. Kişisel bağlantılara dayalı teknikler daha insani ve dostça görünebilir ama aslında bu tür bağlar, somut ihtiyaçların, örneğin çiftçi ile balıkçı arasındaki olduğu gibi basit takas yoluyla, birleştirildiği piyasa öncesi mübadele biçimlerine denk düşerler. Ulusal ve uluslar arası bir salgın hastalık olarak işsizlik bakış açısından, idari izin sistemler ile kişisel bağlantılara dayalı mübadeleler ancak marjinal ve rahatlatıcı mekanizmalar olabilirler. Mevcut ücretli izin modelleri işgücü piyasasının düzenlenmesine dayalı bir sistemin gelişmesi yolunda küçük adımlar olarak ve ileride daha önemli bir rol oynaması gereken bir mantığın somut görünümleri olarak faydalıdırlar.

9.SONUÇLAR VE SİYASA ÖNERİLERİ

1.Ücretli izin modelleri sosyal ve ekonomik istihdam siyasalarının birleşmesinden oluşmuştur. Onları siyasa araçları olarak yenilikçi ve farklı yapan yönü budur.

Siyasa oluşturanların uygulamaya yönelik olarak çoğu zaman tek taraflı bir yaklaşıma sahip olmaları üzücüdür.

Siyasa yapıcıları çoğu zaman bu modelleri iki tür hedefi birleştirmek için değil, ya ekonomik ya da toplumsal amaçları yerine getirmek için kullanmaktadırlar.

Dolayısıyla istihdam alanına ilişkin siyasa yapanlar, işgücüne olan talep yükseldiği zaman, aşırı-istihdamla ilgili sosyal sorunlara bakmaksızın ücretli izin modellerini desteklemeyi bırakırlar. Benzer şekilde aileyle ilgili politika yapanlar ise, yer değiştirme oranlarını hiç dikkate almadan ebeveyn izni reformlarını başlatabilirler.

2.Ücretli izin modellerinin kısa dönemli, gerçek istihdam etkileri örneğin erken emeklilik programlarıyla karşılaştırıldığında fazla önemli değildir, ancak istihdam üzerinde uzun dönemli önemli etkileri çok daha önemli olabilir. Yine de bu etkilerin boyutlarını tam olarak değerlendirmek son derece zordur. Eğitsel yenilenme zaman içinde istihdam fırsatlarının güçlenmesine yarayabilir, ebeveyn izni işgücü piyasasından çıkmak yerine işe geri dönmek için çalışanların haklarının korunmasını kolaylaştırabilir ve öğretim üyelerine verilen izinler ise gelecekte yeniden istihdam edilmek için gerekli olan yenilenmeyi sağlayabilir. Daha genel olarak izin dönemleri insanlara, gerekli olduğu dönemlerde istihdam kaynakları sağlayan güçlendirme mekanizmaları olarak görülebilir.

3.Ücretli izin modelleri bir siyasa tekniği olarak da ilginçtir. Bunlar, özgül bazı durumlarda özgül bazı ihtiyaçları olan seçilmiş insan kategorileri tanımlarlar ve ekonomik dürtü ve idari destek sunarak bu insanların davranışlarını etkilerler. Bu tür seçici yaklaşımlar genel işgücü siyasi yönergelerini tamamlamak için gereklidirler ve 'aktif ya da hatta "aktive edici olduğu söylenen işgücü piyasası siyasalarında çok daha sık uygulanabilirler.

4.Sosyal ve ekonomik ihtiyaçların birleştirilmesi ücretli izin modelleri için hayati olduğundan, bu ihtiyaçları birleştirme biçimleri ve dahil olan kişilerin eşleştirilme araçları gelecekte oluşturulacak işgücü piyasası siyasalarının merkezi sorunudur. İzin alan kişi, onun yerine geçen kişi ve ilgili diğer kişiler arasındaki kişisel bağlantılar özellikle merkezsizleştirilmiş yer değiştirme modellerinde önem kazanır. İdari birimler, yer değiştirecek olanların coğrafi ve endüstriyel piyasa katmanları engelleri aşılarak bulunmasının gerektiği durumlarda zorunlu ilişkilendirme mekanizmasıdır. Genel piyasa düzenlemesinin aracılığıyla, bir yer değiştirmenin mümkün olabilmesi için kişiden-kişiye bir eşleşme olmasına gerek kalmadan, izin-ayrılma ile işgücüne giriş arasında dolaylı bağlantılar kurulabilir. Birleştirme ve eşleştirme sorunlarına yapılan vurgunun artması şimdiye kadar seçilen gruplardan başka gruplara yönelik esnek ücretli izin modellerinin gereksindiği araçların geliştirilmesine yardımcı olabilir.

5.Siyasa sorunlarının kesin olarak ortaya konması ücretli izin modellerinin toplumsal cinsiyet üzerindeki eşitsiz etkilerini de dengelemek ya da ortadan kaldırmak için zorunludur. Öne çıkan ücretli izin modellerinin tümü yapısal olarak ciddi toplumsal cinsiyet dengesizliklerine sahiptirler: erkeklere ücretli işe devam etmeleri hatta yoğunlaştırmaları söylenirken, kadınlar

sosyal nedenlerle izin kullanmaya teşvik edilmektedir. Toplumsal cinsiyet kotaları içeren izin sistemi modelleri vardır ve seçilme koşulları toplumsal cinsiyete bağlı olarak farklılaştırılabilir. Ancak bu, yardım düzeyinin önceki gelir düzeyine bağlı olması; yasal emek haklarının izin süresine bağlı olması ve muhtemelen de bağlı çocukların yasal haklarının ebeveynin mevcut oluşuna bağlı olması gibi anlamlar taşıyacaktır.

6.Ücretli izin modellerinin istihdam etkisi şu ana kadar ılımlı ve marjinal olduysa bile, toplumsal etkileri çok daha güçlü olmuş ve hem genel olarak kamuyu hem de uygulamanın potansiyel ve aktüel faydalananları tarafından takdir görmüştür. Bu nedenle izin modellerini istihdamla ilgili sonuçları açısından değil de meşru ve acil toplumsal ihtiyaçlar temelinde savunmanın çok daha kolay olacağı söylenebilir. Aileye ilişkin siyasalar seçim kampanyaları ve seçmenin kararı üzerinde son derece ağırlıklı bir etki yaratır. Mahalli, çevresel ve kamu hizmeti gibi nedenlerle verilen izin fikri kolayca çok popüler bir konu haline gelebilir.

7.Ücretli izin modelleri bir kişinin özel yaşamı ile mesleki statüsünü birleştirir ve ekonomik kaynakları çalışan insanlardan diğer grup faydalanıcılara doğru yönlendirir. Dolayısıyla sendikalar ücretli izin modellerinin pratikte uygulanmasını örgütleme ve pazarlık yapma konusunda özel bir yetkinliğe sahiptir. Şimdiye kadar sendikalar genel olarak iş-paylaşımı modellerini savunmakta isteksiz davranmışlardır. Ama bu tutum, bireysel ücret pazarlıklarının gelişmesiyle birlikte ortadan kalkacaktır. Bireysel çalışanın kendi toplumsal ihtiyaçlarını temsil ettiği ve işverenin de şirketin ekonomik ihtiyaçlarını temsil ettiği yerde sendika bu ikisinin birleşimini sağlamak için mükemmel bir araçtır. Yerel ücretli izin sistemleri, şimdiye kadar olduğundan çok daha fazla yerel sendikalar tarafından oluşturulabilir, önerilebilir, pazarlık unsuru yapılabilir ve yönetilebilir.

8.İşgücü piyasasının esnekleşmesi yönündeki eğilim sendikaların türdeş toplum pazarlık yerine esnek istihdam sözleşmeleri yapmaları yönündeki baskıları artırmaktadır. Ancak çalışanlar için esneklik ile işveren için esneklik aynı şey değildir. Sendikaların sadece çalışanların ihtiyaçlarına duyarlı olmakla kalmayıp çalışma yaşamının tümünün esnekleşmesiyle ilgili esneklik modelleri geliştirmeleri çok önem taşımaktadır. Ücretli izin modelleri hem önemli sosyal ihtiyaçların karşılanması için, hem de liberal esneklik kavramının mutlak hakimiyetinden kaçınmak için geliştirilebilecek ideal sendikal stratejilerden birisidir. Yeni üretim teknolojileri ve küresel piyasa rekabeti giderek daha esnek üretim sistemleri yönünde baskıda bulunurken, bu tür stratejilerin geliştirilmesi özellikle yerel düzeyde son derece aciliyet kazanabilir.

9.Genel olarak çalışma zamanını azaltma yönündeki sendikal stratejiler, emeğin ihtiyaçlarının çeşitliliğinin giderek artıyor olmasını hesaba katmak zorundadır. Bazı insanlar daha az, di-

ğerleri ise daha fazla çalışmaya ihtiyaç duyarlar ve bu ihtiyaçlar yaşamın bir evresinden diğerine doğru değişir.

Yaşamboyu çalışma saatleri modeli üzerinden düşünmenin önemi büyüktür. Böyle bir modelin öğeleri, yarı-zamanlı çalışmadan, ücretli izin modellerine, çalışma zamanı tasarruf hesaplarından çalışma saatlerini yaşamın bir evresinden diğerine transfer etmeye yarayan tekniklere kadar çok ve çeşitli olabilir.

Geçmişte hem bireysel hem de kollektif düzeyde ekonomik kaynakları yaşam evreleri boyunca nasıl transfer edebileceğimizi öğrendik. Şimdi de zaman kaynaklarını benzer şekildebilinçlice kullanmayı öğrenmemiz gerekiyor.

(Not: Bu yazı Avrupa Sendikalar Enstitüsü (ETUI) tarafından 1999'da yılında yayınlanan "New Paths Working Time Polic" adlı yayından çevrilmiştir.)

Çeviri: Tamer Kozaklı