
İşyerlerinin Sağlıklı ve Güvenli Çalışma Koşullarına Kavuşturulmalarında İşçilerin Yeri

Dr. Gürhan FİŞEK

Gerek işçilerin çalıştırılmalarına ilişkin yasalar, gerekse işyerlerindeki sağlıklı ve güvenli çalışma koşulları, bugün, kapitalizmin doğduğu yüzyıldaki gibi değildir. Çok değişmiş ve gelişmiştir.

Kadın ve yeni yetme işçilerin korumasızca çalıştırılmaları, çocuk işçi kullanılması, sınırsız çalışma süreleri, işçilerin bugüne oranla çok kötü sayılabilecek çalışma koşullarında çalıştırılmaları ortadan kalkmıştır. İşçi ücretleri, artık onların ölmeden yaşayabilecekleri düzeyin üstüne çıkarılabilmektedir. Sendika kurma, grev ve toplu sözleşme hakları tanınmış; siyasal partilerde örgütlenebilmelerine olanak verilmiştir. Hepsinin ötesinde, dünyanın bir bölümünde işçilerin iktidara geçmesi başarılmış ve sosyalizm bir dünya sistemi olarak ortaya çıkmıştır.

Bütün bu gelişmelerin itici gücü nedir? Her gelişme, her yanda onu iten, öte yanda ise geri çeken güçlerin çatışmasıyla elele gider. Nasıl tekerler dönerken sürtünme kuvveti, bu tekerleği döndüren güce direniyorsa; toplumsal yaşamda da yukarıda andığımız çalışma koşullarının geliştirilmesini isteyen ve istemeyen güçler, dün de vardı; bugün de vardır.

İşçilerin daha önce andığımız tüm kazanımları, onların yüzyıldan fazla süren uğraşlarının bir sonucudur. Sendika kurma hakkını elde edebilmek için didinen işçi sınıfı, bu hakkı İngiltere'de 1824 yılında, Almanya'da 1869 yılında, Türkiye'de ilkin 1909 ve sonra kesintisiz olarak 1946 yılında elde etmiştir. Yine önemli kazanımlardan biri olan çalışma süresinin sınırlandırılması ve azaltılması uğraşı, 1848 yılında 10 saatlik iş günüyle ilk başarılarını elde etmiştir.

(*) Bu yazı, 16-19 Mayıs 1978 tarihleri arasında, İstanbul'da toplanan «Çalışma Ortamının Optimizasyonunda Yeni Eğilimler» konulu Uluslararası Çalışma Örgütü Sempozyumunda bildiri olarak sunulmuştur.

Hiç kuşkusuz işyerlerinin sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına kavuşturulmalarında hem işverenlerin ve hem de işçi sınıfının çıkarı vardır. Ancak işverenlerin konuya yaklaşımlarını sınırlayan güçlü bir etken vardır. Bu etken kapitalist düzenin de anahtarı olan kâr'dır. İşverenler kendiliklerinden daha çok kâr elde etmek amacıyla işyeri çalışma koşullarını sağlıklı ve güvenli hale getirmeye kalkabilirler. Ama bu yolda kârlarını azaltacak girişimlerde bulunabilmeleri çok ender ve Robert Owen örneğinde olduğu gibi istisnaîdir. Buna karşılık işçiler için bu konuda bir sınır yoktur. Çünkü işyeri çalışma koşullarının geliştirilmesi, onların sağlıklarıyla ilgilidir.

O halde işyerlerinin sağlıklı ve güvenli hale getirilmesinde, perde gerisini, kâr ve işçilerin sağlıklı-güvenli yaşamaları ikileminin olduğu bir işçi-işveren çıkar çatışması vardır.

İşverenler, kârlarını belirli bir düzeyde tutmaya çalışırken işçiler de işyeri çalışma koşullarının geliştirilmesine konan tüm sınırları kaldırmak için uğraş verirler. Uğraş alanlarının başlıcaları, Toplu Pazarlık görüşmeleri, İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ve yasa organıdır.

Hiç kuşkusuz böyle bir uğraşın ortaya çıkabilmesi için işçilerin bu konuda belirli bir bilinçlenme düzeyine ulaşmaları, böyle bir konunun varlığından haberdar olmaları gereklidir.

Türkiye'de işyerlerindeki sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarının yetersiz olduğu bir gerçektir. Amacımız bunun işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusundaki bilgi düzeyleriyle ilişkisini aramak, işçileri bilinçlendirmek için yapılacak çalışmalara ışık tutmaktır.

MATERYAL VE METOD:

Araştırma, yukarıda belirtilen amaca ulaşmak için, çeşitli iş dallarında 4408 işçi çalıştıran Ankara Belediyesi Elektrik, Gaz ve Otobüs İşletmesi'nde yapılmıştır. Bu amaçla, rastgele örnekleme yöntemiyle, 172 işçi seçilmiş ve anket uygulanmıştır. Yapılan tahmine göre, alınan örnekte olasılığı en düşük olgular için geçerlik sınırı \mp % 7,5'u aşmamıştır.

İşçilerin bilgi düzeyi aşağıdaki 10 temel sorudan haberdar olma derecelerine göre saptanmıştır :

- 1 — İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği nedir?
- 2 — İşyeri çalışma koşullarını düzeltme işi kime düşer?
- 3 — İşyerinizde sağlıksız çalışma koşulu var mı?

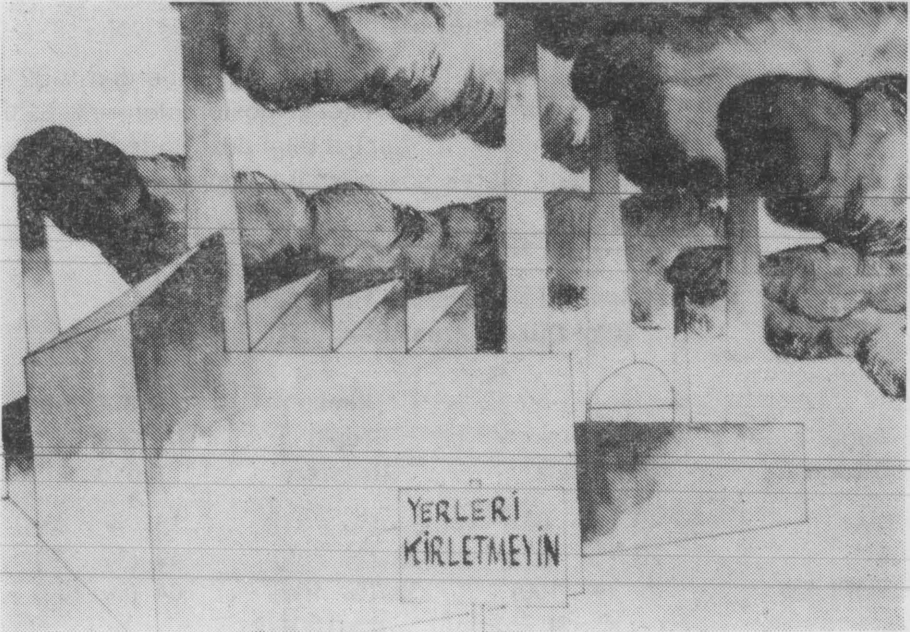
- 4 — Meslek hastalığı nedir?
- 5 — İş kazası nedir?
- 6 — Koruyucu Malzeme ne demektir?
- 7 — İşyeri hekiminin başlıca görevleri nelerdir?
- 8 — İşçilerin sağlıklı çalışma koşulları altında çalışmalarını yasalarla güvence altına alınmış mıdır?
- 9 — İş güvenliği denetçileri ne görev yapar?
- 10 — İşyeri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları ne görev yapar?

BULGULAR VE TARTIŞMA :

İşçilerin, % 10,5'i, sorulan 10 temel sorudan ancak 1 veya 2'sinden haberdardı. İşçilerin

% 33,2'si	3-4
% 30,8'i	5-6
% 22,1'i	7-8
% 3,5'i	9-10

temel sorudan haberdardılar. Buna göre işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda ortalama bilgi düzeyleri, 4,4 idi.



Bu ortalama oldukça düşük bir bilgi düzeyini göstermektedir. Çünkü ilk elde, bilginin ölçütü olarak, belli başlı kavramlardan ve konunun temel taşlarından haberdar olma gözönüne alınmıştır. Bu kavram ve temel taşlar bilinmedikçe, işçilere İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği yönünden uyanık ve bilinçli demeye olanak yoktur. Kaldı ki, daha derinlemesine incelemelerde, bu ilk engeli aşanların da, yüzeye bilgilere sahip oldukları ortaya çıkarılmıştır.

Hiç kuşkusuz, işyerlerinde çalışma koşullarının daha sağlıklı ve güvenli hale getirilmesinin ilk adımı, sağlıksız çalışma koşullarına tepki göstermedir. İşçiler bu tepkilerine göre üç gruba ayrıldılar. İlk grup bu konuda tepkisiz kalanlar; ikinci grup sınırlı ve ılımlı tepki gösterenler; üçüncü grup ise daha fazla tepki gösterenler olarak belirlendiler.

Tepki göstergesi olarak da, aşağıdaki şu üç soruya verilen cevaplar kullanıldı :

I — İşyerindeki sağlıksız çalışma koşullarının düzeltilmesi için girişimde bulunma,

II — Üst'ü durumundaki kişilere işyerindeki sağlığa aykırı bir durumu duyurduğu halde, durumda herhangi bir değişiklik olmazsa tutulacak yol,

III — İşbaşında kullanılmasının gerekli olduğunu bildiği bir koruyucu malzemeyi, üstünün vermemesi halinde tutulacak yol.

Sağlıksız çalışma koşullarına hiç tepki göstermeyenlerden %32'si üst bilgi düzeyindedir. Sınırlı ve ılımlı tepki gösterenlerin % 69'u ve daha fazla tepki gösterenlerin % 77'si üst bilgi düzeyindedir. Gruplar arasındaki fark istatistik olarak çok önemli bulunmuştur.

1. ÇİZELGE

Sağlıksız Çalışma Koşullarına Tepki Gösterme İle Bilgi Düzeyi Arasındaki İlişki

Bilgi Düzeyi	Tepkisiz	İlmlı Tepki Gösteren	Daha çok Tepki Gösteren
0-4	49 (% 68)	11 (% 31)	15 (% 23)
5+	23 (% 32)	25 (% 69)	49 (% 77)
TOPLAM	72 (% 100)	36 (% 100)	64 (% 100)
	$X^2=30,58$	$p>0,001$	

Bunların yanı sıra, üst bilgi düzeyinde toplananlar arasında Toplu İş Sözleşmelerinde ücret artışına göre, sosyal haklara ve işçi sağlığı - iş güvenliği (İşS - İşG) önlemlerine öncelik verenlerin payı daha büyüktür. Toplu İş Sözleşmesinden öncelikle sosyal haklar ve İşS - İşG bekleyenlerden üst bilgi düzeyinde yer alanlar % 59 iken, ücrette öncelik verenlerden üst bilgi düzeyinde yer alanlar % 46 bulunmuştur. Gruplar arasındaki farklar istatistik olarak çok önemlidir (2. Çizelge).

2. ÇİZELGE

İşçilerin Toplu İş Sözleşmesinden Beklentileri İle Bilgi Düzeyleri Arasındaki İlişki

Bilgi düzeyi	Ücrete öncelik		Sosyal haklara öncelik	
	0-4	41 (%)	54	31 (%)
5+	35 (%)	46	35 (%)	59
TOPLAM	76 (%)	100	66 (%)	100
	$X^2=6,97$		$0,01 > p > 0,001$	

Belirtilen verilerin de gösterdiği gibi, bilgi düzeyinin yükselmesi, Toplu İş Sözleşmelerinde işçilerin beklentilerini ücret artımından sosyal haklara ve İşS - İşG önlemlerine doğru kaydırmakta; sağlıksız çalışma koşullarına tepki artmaktadır. İşçilerin artan tepkileri, sendikacıları, bu tepkilere sözcülük etmeye itmekte; işverenleri de üretimi sürdürebilmek ve verimi yükseltebilmek için bu tepkileri belli ölçüler içinde gidermeye yöneltmektedir.

Bir de şu öne sürülebilir: «İşçinin bu alanda belirli bir bilinç düzeyine ulaşması pasif bir şekilde, kendiliğinden ve yavaş yavaş olacaktır.» denilebilir. Ancak araştırma sonuçları bunun böyle olmadığını göstermiştir. Yaş ve sigortalılık sürelerinin bilgi düzeyine etkisi önemsizdir. (Çizelge 3 ve 4)

3. ÇİZELGE

Sigortalılık Süresinin Bilgi Düzeyine Etkisi

Bilgi düzeyi	0-10 yıl		11+yıl	
	0-4	46 (%)	44	29 (%)
5+	58 (%)	56	39 (%)	57
TOPLAM	104 (%)	100	68 (%)	100
	$X^2=0,006$		$0,95 > p > 0,90$	

4. ÇİZELGE

Yaş'ın Bilgi Düzeyine Etkisi

Bilgi düzeyi	21-30 yaş	31 — yaş
0-4	26 (% 47)	49 (% 42)
5+	29 (% 53)	68 (% 58)
TOPLAM	55 (% 100)	117 (% 100)

$X^2=0,285$ $0,70 < p < 0,80$

İş kazasına uğrayanlarla uğramayanların bilgi düzeyleri arasındaki fark da önemsizdir. (Çizelge)

5. ÇİZELGE

İş Kazasına Uğrama İle Bilgi Düzeyi Arasındaki İlişki

Bilgi düzeyi	Hiç iş kazasına uğramamış olanlar	İş kazası geçirmiş olanlar
0-4	52 (% 43)	23 (% 45)
5+	69 (% 57)	28 (% 55)
TOPLAM	121 (% 100)	51 (% 100)

$X^2=0,015$ $0,50 < p < 0,70$

İşçiyi, İşS - İşG konusunda bilinçlendirebilmek için yapılacak eğitimin niteliğinin önemine de değinmek gerekir. Anket uygulanan işçilerden % 43'ü kendilerine bu konuda işyerinde eğitim yapıldığını söylemişlerdir. Ancak bu işçilerle, kendilerine eğitim yapılmadığını söyleyen işçiler arasında da istatistik bakımdan önemli bir fark saptanamamıştır. (6. Çizelge)

6. ÇİZELGE

İşyerinde Yapılmış Olan İşS - İşG Eğitimi ile Varılan Bilgi Düzeyi Arasındaki İlişki

Bilgi düzeyi	Eğitim görmüş	Eğitim görmemiş
0-4	34 (% 47)	41 (% 42)
5+	39 (% 53)	57 (% 58)
TOPLAM	73 (% 100)	98 (% 100)

$X^2=0,245$ $0,80 < p < 0,90$

İşyerinde farklı konfederasyonlara bağlı iki sendika eylem göstermekte olup, bunların üyeleri arasında da bilgi düzeyi bakımından

bir farklılık görülmemektedir. (7. Çizelge) Bu konuda sendika düzeyinde de etkili bir eğitim yapılmadığı anlaşılmaktadır.

7. ÇİZELGE

Farklı Sendikaların Üyesi Olmanın Bilgi Düzeyine Etkisi

Bilgi düzeyi	EGO Belediye-İş (Türk-İş)	Genel-İş (DISK)
0-4	15 (% 50)	49 (% 35)
5+	15 (% 50)	90 (% 65)
TOPLAM	30 (% 100)	139 (% 100)

$X^2=1,69$ $0,10 < p < 0,20$

SONUÇ :

İşS - İşG yönünde yeterli bilinç düzeyine ulaşamamış işçilerden, İşyerlerini sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarına kavuşturmaları beklenemez. Araştırmamız bu varsayımı doğrulamıştır.

O halde işyeri çalışma koşullarını sağlıklı ve güvenli hale getirmek için uygun bir plân çerçevesinde sürekli olarak işçileri eğitmek ve bu konuda işçi baskısının geliştirilmesini sağlamak gereklidir.