

ÇALIŞMA ORTAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ
ERGONOMİ
İŞ HİJYENİ
ÇEVRE
VERİMLİLİK
ÇOCUK EMEĞİ
İŞ HUKUKU
SOSYAL POLİTİKA
KALİTE
TOPLUM HEKİMLİĞİ

Sayı: 35-36 Kasım - Aralık 1997

*Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü Yayını * iki ayda bir çıkar*

- İş Hekimliğinin Yapılabildiği Süre ve Grup İşyeri Hekimliği
 - OPEL TÜRKİYE Odyometrik Ölçüm Sonuçları
 - İşyerleri ve Sigara
 - Sayılarla İş Kazaları
 - İnternette Değişik Bir Gezinti: İşçi Sağlığı
 - Çevre Yönetiminde KORDSA Deneyimi
 - KOBİ'lerde Kalite Yönetimi
 - Uluslararası Çocuk İşçilik Konferansı
 - 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi

• **Damla**

Hizmetin Etkinleştirilmesinde Yeni İki Kavram: "İŞ HEKİMLİĞİNİN YAPILABİLDİĞİ SÜRE" ve "GRUP İŞ HEKİMLİĞİ" *Doç. Dr. A. Gürhan Fişek*

• **İşyeri Hekimliği**

Opel Türkiye Çalışanlarına Yapılan Odyometrik Ölçüm Sonuçları

Dr. Sibel Akkol

• **İşçi Sağlığı**

İşyerleri ve Sigara

Prof. Dr. Zeki Kihçarslan

• **İş Kazaları**

Sayılarla İş Kazaları

Gürbüz Yılmaz

• **İşçi Sağlığı**

Daha Az Eyvah! Daha Az Keşke!

Dr. Murat Fırat.

• **İşçi Sağlığı**

İnternette Değişik Bir Gezinti İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

H. Haluk Orhun

• **Çevre**

Çevre Yönetim Sistemine Geçişte KOKDSA Deneyimi

Mustafa Taşyürek

• **Kalite**

Güne Vurulan Damga

A. Gürhan Fişek

KOBİ'lerde Kalite Yönetimi ISO 9000 Kalite Güvence Sistemleri İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Kalite Yönetimi

Müfit Akyos

Kalite.. Kalite.. Kalite

Mehmet Akyürek

• **Çocuk Emegi**

Uluslararası Çocuk İşçilik Konferansı Raporu

Zübeyde Çelebioğlu

• **İşçi Sağlığı**

3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi 20-23 Nisan 1998 Tarihinde Ankara'da Toplanacak

DAMLA

Hizmetin Etkinleştirilmesinde Yeni İki Kavram : "İŞ HEKİMLİĞİNİN YAPILABİLDİĞİ SÜRE" ve "GRUP İŞ HEKİMLİĞİ"

Doç. Dr. A. Gürhan Fişek

"Çağdaş işçi sağlığı, işçilerin çalışma hayatını bütünü ile ele aldığından işyeri sağlık birimleri bu yönde çalışmalara önem verir ve bunlara etkili biçimde katılır."
(İşy.Hek.Yön.4/a)

1930 tarihli Genel Sağlık Koruma Yasası'ndan (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu) beri, iş hukuku tüzemiz, ısrarla, işçi sağlığı iş güvenliği (İşS-İşG) konusunda işyeri hekimini hareket noktası olarak seçmiştir. Yasanın bir başka ısrarı da, işçi sağlığı iş güvenliğinin, koruyucu hizmet olarak örgütlenmesidir.

O günden bu güne, hekimlerin ezici bir çoğunluğu bu işi "ek gelir" ve "yarı-zamanlı" bir iş olarak görmüşlerdir, "Mesleksel doyuma ulaşılacak bir araç" olarak algılanmamış olması ona geçici (ya da yasak savıcı) bir rol kazandırmıştır. Geçicilik, gerek işvereni için ve gerekse hekim için, köklü değişimlere girişmekten alıkoyan bir olgudur; çünkü çalışma yaşamı, hizmet uygulamasında iniş-çıkışları hoş göremez. Öte yandan, bugün pratisyen hekimlerin TUS'a (tıpta uzmanlık sınavına) hazırlanmak için iş-süresinden ayırdıkları bölüm de, bu yarı-zamanlılığın bir başka yönünü oluşturmaktadır.

İşte işyerlerindeki sağlık hizmeti yoksunluğunun önde gelen nedenlerinden biri, -yasaya karşı- süre kısıtlılığıdır. Ülkemizdeki sağlık yoksunluklarının tümü için bu bakış açısı genellenebilir.

Varolan bu duruma karşın, işyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik (İşy. Hek. Yön.), işyeri hekiminin, işçi başına ayda 15 dakika süre ayıracak biçimde işyerinde koruyucu hizmet vermesi gerektiğini belirtmiştir. Bu sürenin, "iş hekimliği" hizmetlerine ayrılan süre olarak algılanması gerekir, iş hekimliği hizmetleri dediğimiz zaman, çok-bilimli bir yaklaşımla, tıp, mühendislik ve sosyal bilim alanlarındaki insana dönük tüm eylemleri gözümüzün önüne getiriyoruz.

Gerçekten de İşy.Hek.Yön.'e baktığımızda, işyeri hekimine tüm bu dallarla ilgili görevlerin de verildiğini görmekteyiz. Örneğin, işyeri hekiminin tıbbi teknik görevleri üç başlık altında toplanmıştır:

- A. İşyeri Hijyeni ve Güvenliği konularında inceleme ve araştırma
- B. İşçi Uyumu
- C. Sağlık Eğitimi.

Bu başlıklar altında "çalışma şartlarının değerlendirilmesine" de değinilmektedir (Madde 2-A.b): "ısı, gürültü, aydınlatma, havalandırma, iyonizan ve iyonizan olmayan ışınların, zehirli gazlar ve buharların, çözücülerin ve tozların etkilerini gereken hallerde ölçmelere başvurarak yeterli biçimde değerlendirilmesi".

Henüz ülkemizdeki hekimlerin, tıp fakültesinde bile "iş hekimliği" alanında eğitilmediğini düşünürsek, mühendislik fakültelerinde öğretilmesi gereken fiziksel ve kimyasal etmenlerin zararlarıyla bunların ölçme tekniklerini bilmelerinin boş bir hayal olduğu ortaya çıkar.

O zaman, iş hekimliği hizmetinin verilebilmesi için, yukarıda tanımlanan farklı bilim dallarından gelen takım oyuncularının yanında, araç gereç donanımına, kütüphane-bilgisayar ve sürekli eğitim desteğine ve işçi-işveren desteğinin alınmasına gereksinim vardır. Yönetmeliğe konulmamış olmasına karşın, hizmeti gerektiği gibi verebilmek için, hekimle birlikte çalışacak mühendis, hemşire, sosyal görevli, psikolog vb ekip elemanlarının da harcadığı süreyi koruyucu hizmetlere eklemek gerekmektedir.

Dolayısıyla "işyeri hekimini"ne tanınan süre ile, "iş hekimliğine tanınan süreyi de birbirinden ayırmak gerekmektedir. Bir işyerinde yürütülen çalışmalarda, takım oyununa uyulup uyulmadığının üzerinde durulması, en az "işyeri hekimini"nin koruyucu hizmet verdiği sürenin üzerinde durulması kadar önemlidir. Ama bu alanda takım oyunu oynayabilecek ve farklı mesleklerden gelen insanların sayısı, ülkemizde, kendi meslek dallarında bir elin parmaklarını aşmamaktadır.

Yine önemli noktalardan biri, işçi sağlığı iş güvenliği ekibinin, yararlanabileceği araç-gereç desteğidir. Özellikle meslek hastalıklarının önlenmesi ve erken tanısı açısından önemli olan bir takım çevresel ve biyolojik ölçüm araçları bulunmadan, işyeri hekiminin de endüstri hijyenistinin de görevini gereğince yapmasına olanak yoktur. O halde bu donanım, "iş hekimliğinin yapılabildiği sürenin hesaplanması" yönünden önemlidir.

Bu alandaki gereklilikleri yaşama geçirmeye karar veren bir işyeri için, şunlar önemlidir: Yapılabilirlik, insangücü sınırlılıklarını aşmak, sürdürülebilirlik.

Bütün bu sorunları aşabilmenin tek yolu, bütünleşerek büyümeden geçmektedir. Tek bir işyerinin aşamayacağı, işçi sağlığı iş güvenliği sorunları, bir çok işyerinin, belirli bir "hizmeti" elde etmek ya da üretmek amacıyla birleşmesiyle aşılabılır.

İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik, bu konuda yol göstermektedir. "Elliden az işçi çalıştıran işyerleri ortak sağlık birimi kurabilir" derken, elli ve daha çok işçi çalıştıranlara hizmet birlikliklerini yasaklamamıştır. Nitekim, bazı holdinglerin, kendilerine bağlı işyerlerinin sağlık hizmetlerini "tek bir çatı" altında toplaması da bu görüşü doğrulamaktadır.

İvedilikle yaşam şunu dayatmaktadır: Bazı Holdinglerin kullandığı, "elliden fazla işçi çalıştıran işyerleri için de

grup işyeri hekimliği" olanağının, sanayi sitelerinde de kullanılması ve hizmetin "iş hekimliğinin yapılabildiği süre"yi daha iyi kullanacak biçimde geliştirilmesi.

Bu noktada durup, "50'den çok ve 500'den az işçi çalıştıran" orta ölçekli işyerlerinde, iş hekimliği hizmetlerinin nasıl yürüdüğüne bir gözatalım:

- İşyeri hekimleri, işyerinde tam süre kalmamakta, dolayısıyla bu görevli, büyük olasılıkla bir "ek görev" olarak yürütülmektedir.

- "Asli görevlerindeki değişiklikler onların işyerine ayırdıkları süreleri sınırladığı gibi, işten ayrılmalarına da neden olabilmektedir. Bu da "koruyucu hizmetler gibi düzen, kararlılık ve sürdürülebilirlik isteyen bir işte" çalışma disiplininin sağlanmasını güçleştirmektedir.

- Kendilerini tam işlerine veremeyen ya da o iş için yeniden eğitilmeyi göze alamayan işyeri hekimleri, "bilinçsiz" işçi ve işverenlerden gelen baskılarla mücadele etmeyip, en iyi bildikleri şeye "tedavi hizmetlerini" yönelmektedirler.

Böylece koruyucu hizmetler unutulmakta, yasa uyutulmaktadır.

- İşyeri hekimi, "iş hekimliğinin yapılabildiği süre" kavramı yerine, "hekimin işyerinde bulunduğu süre" kavramını yaşatmaktadır. Bu süre de, yasalara harfi harfine uyulursa -ki büyük çoğunlukla bu görülmemektedir- günde yarım saat ile beş saat arasında değişmektedir.

- Tek tek güçsüz olan orta ölçekli işyerleri, salt iş hijyeniyle ya da güvenliği ile uğraşacak mühendis çalıştıramamakta, "takım" kuramamaktadır.

- Yine tek tek güçsüz olmaları nedeniyle, işyerleri, gürültü düzeyini ölçmek için "ses düzey ölçeri" ya da bunun zararını ölçmek için "odyometre" alamamakta; röntgen, kan ve idrar ölçümlerini yapacak araç gereçleri buldurmamaktadırlar.

- İşçi sağlık-güvenlik eğitimleri için, farklı bilim dallarından gelmiş ve kendini işçiye dinletebilen öğreticilerden yararlanamamaktadırlar.

- Genel Sağlık Koruması'nın (Um.Hif.K) öngörmesine karşın, "... Büyük müessesatta veya kaza ihtimali çok işlerde tabip daimi olarak iş mahallerinde bulundurulur." ilkesi yaşama geçirilememektedir. Bütün bunlara karşın bizim önerdiğimiz, "**grup**"laşarak yararlanma modelinde, hem tam-süre çalışan bir "işçi sağlığı iş güvenliği takımı"na ve hem de teknik araç-gereç parkına kavuşulabilmektedir. Mesleki gelişim olanakları ve yoğun iş temposu, bu sistemin sürdürülebilirliğinin de en önemli kanıtıdır. Bu modelde, özellikle sanayi sitelerinde, birden fazla işyerinin biraraya gelerek kurduğu "ortak sağlık birimleri"nde, "grup iş hekimliği" hizmeti verilecektir. Diğer bir deyimle, gruplaşan işyerleri, **çok bilimli** hizmeti üretecek **bir** odak ile anlaşacak ya da böyle bir odak ortaya çıkaracaklardır.

Yasa ve yönetmeliklere uygunluğun koşulu, koruyucu hekimlik hizmetlerinin yerine getirilmesi; bu hizmeti veren **bir** hekime düşen **toplam** işçi sayısının 1000'i geçmemesi (iki hekime 2000, üç hekime 3000); iş hekimlerinin tam-süre çalışmasıdır.

Ülkemizde bu alanda gelişme, hekimlere ek "maaş" olanağı bulmaktan değil, "iş" olanağı bulmaktan ve zenginleşen bu ortamda, olanakları "farklı meslek grupları ile paylaşmaktan" geçmektedir.

Bu sağlanabildiği ölçüde, konuyla ilgili kamu kuruluşları, özel kuruluşları ve toplum örgütleri arasındaki ilişkilerde de, tabuların kalkacağı, olumlulukların gelişeceği ve zenginliklerin artacağı akıldan uzak tutulmamalıdır. Bu kontrol noktalarındaki kişilerin, kendi çevrelerine ördükleri duvarları aşabilmenin yolu da, konuyla ilgilenen, grup çalışmasına yatkın ve somut üretimde bulunanların sayısını ve dayanışmasını geliştirmektir.

İŞYERİ HEKİMLİĞİ

Opel Türkiye Çalışanlarına Yapılan Odyometrik Ölçüm Sonuçları

Dr. Sibel Akkol

OPEL Türkiye İşyeri Hekimi

OPEL TÜRKİYE LTD. ŞTİ. çalışanlarına, KBB uzmanı tarafından, "Gürültü, Gürültünün İnsan Sağlığı ve İşitme Üzerindeki Etkileri" konusunda seminer verilmiş; Şubat-Mart aylarında da 103 kişiye, fabrikanın en sessiz yeri olan toplantı odasında, odyometrik ölçüm yapılmıştır. Ölçüm sonunda iletim tipi işitme kaybı görülenler özel merkeze gönderilmiş; giden 4 kişiye yeniden odyometri ve timpanometri yapılmış; sonuçlar verilerek KBB uzmanına gitmeleri önerilmiştir. Ölçüm sonuçları şöyledir;

Normal	31 kişi - % 30.1
Akustik Travmadan hafif etkilenenler	28 kişi - % 27.18
Akustik Travmadan orta derecede etkilenenler	25 kişi - % 24.27
Akustik Travmadan ileri derecede etkilenenler	8 kişi - % 7.77
Sensori Nöral işitme kaybı görülenler	4 kişi - % 3.88
Yüksek frekans kaybı görülenler	5 kişi - % 4.85
İletim tipi işitme kaybı görülenler	4 kişi - % 3.88

(İki kişi iki yerde yazıldı)

Ayrıca odyogramı normal olan 31 kişiden 10 kişi (%9,71) gürültüden etkilenmiş, 21 kişi (%20,39) gürültüden etkilenmemiştir.

Ölçüm sonuçlarına göre, gövde imalatta çalışanlarda, gürültüden etkilenmenin daha fazla olduğu görülmektedir, işyeri genelinde gürültüden etkilenme oranı % 68.93, akustik travmadan orta veya ileri derecede etkilenme oranı % 32.04'tür.

Gürültüye bağlı işitme kaybı oluştuktan sonra yapılacak bir şey olmadığından, önceden koruyucu önlem almak, gürültünün şiddetine göre kulak tıkacı veya kulaklık kullanmak en uygun yoldur. Ayrıca arada verilen molalar da bu konuda yararlı olacaktır.

Akustik travmadan orta veya ileri derecede etkilenmiş olanlar daha sonra konuşma seslerinde de bir kayıp oluşmaması için koruyucu önlem almalıdır. Bu önlemler önceki işitme kaybını düzeltmez, ilerlemesini önler. Bu yüzden işitmesi normal veya akustik travmadan hafif etkilenmiş olanların, ileride bir işitme kaybıyla karşılaşmamaları için, koruyucu önlem alması son derece önemlidir, işitmesi ne olursa olsun, üretimde çalışanların tümünün kulak tıkacı kullanmasını öneriyoruz. Sün-gerimsi olanlar kulağa kolay yerleşir, tahriş etmez, kullanımı daha rahattır.

Ayrıca akustik travmadan orta veya ileri derecede etkilenmiş olanlardan 2-3 kişi ava gittiğini söylemişlerdir (Silah sesi akustik travmaya neden olabilir.) Patlama anında ani işitme kaybı meydana gelebilir. Araştırma, etkilenenler için her yıl tekrarlanacaktır.

GÜRÜLTÜ ÖLÇÜM SONUÇLARI

<u>Ölçüm Yapılan Yerler</u>	<u>Gürültü Düzeyi dB(A)</u>
Göğüs Montaj	75-77
Havalı Tabanca boşta	83-84
Akıllı tabanca ile somun sıkma	82-89
Fitli Çakma	89-93
Forklift; Boşta	74-76
Forklift yük kaldırırken	83-85
Benzin tankının vidalanması	83-94
Evlendirme kısmı	76-81
Evlendirme kısmı somun sıkma	89-97
Aks somunu sıkma tabancası	84-86
Cama macun sürme işlemi	90-95
Fren hidroliği dolun tesisi	75-96
Emniyet kemeri somun sıkma	83-84
Kapı montajı	77-81
Kapı yarış montajı	82-90
Kapı montaj son kontrol	73-77
<u>Motor Test Ünitesi</u>	
Araç dinometresi	73-95
Fren testi	74-76
<u>Bakım Onarım Atölyesi</u>	
Torna (Boşta)	76-79
Freze	73-76
BOSCH Fheks taşlama	100-101
<u>Teslimat ve Tamamlama</u>	
Su testi	76-78
Karoser yan montaj	89-93
Punta kaynak işlemi yapılırken	90-96
Karoser montaj	83-92

OPEL TÜRKİYE
1997 Yılı Koruyucu Hekimlik Çalışmaları
Eğitim Seminerleri

Konu 1: "Kulak Sağlığı ve Mesleki Gürültü'ye Bağlı Sağırlıklar"

Konuşmacı : Op. Dr. irfan Eker

Konu 2: "Kas ve iskelet Sistemini Yanlış Kullanmaya Bağlı Bel Ağrıları"

Konuşmacı : Op. Dr. Fikret Öztop

Konu 3: "İş Kazalarının Oluşum Nedenleri ve Önleme Yolları" ve "Meslek Hastalıkları ve Nedenleri"

Konuşmacı : Dr. Sibel Akkoi

İŞÇİ SAĞLIĞI

İşyerleri ve Sigara

Prof. Dr. Zeki Kılıçarslan

İ.Ü. Tıp Fakültesi, Göğüs Hastalıkları Anabilim Dalı

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre yılda yaklaşık 3 milyon kişi sigaraya bağlı bir nedenle ölmektedir, içerdiği nikotin nedeni ile tıpkı eroin ve kokain gibi fizik bağımlılığına yol açan sigara, dumanda bulunan 4000'e yakın maddeye bağlı olarak başta kanserler olmak üzere bir çok öldürücü hastalığa neden olmaktadır. Temel sağlık sorunlarını çözmüş gelişmiş ülkelerde beklenen yaştan önceki ölümlerin (erken ölüm) yaklaşık % 50'sine sigara neden olmaktadır. Gelişmiş ülkelerde sigara tüketiminde son yıllarda azalma görülmeye başlarken sigara sanayinin yeni pazarlar arayışı sonucu az gelişmiş ülkelerde sigara içme oranı hızla artmaktadır. Eğer tüketim eğilimi bu şekilde sürerse 2020 yılında dünyada 10 milyon kişi sigaraya bağlı olarak ölecek ve bu ölümlerin % 70'i az gelişmiş ülkelerde olacaktır.

Özellikle 1980'den sonraki araştırmalar, sigara içmediği halde istem dışı olarak sigara dumanına maruz kalanlarda (pasif içici), aktif sigara içicilerde görülen bir çok hastalığın, sigara dumanına maruz kalmayan normallerden daha fazla ortaya çıktığını göstermiştir. Yapılan araştırmalarda pasif sigara dumanına maruziyet sonucu akciğer kanseri, özellikle çocuklarda solunum yolu enfeksiyonları, astım şikayetlerinde ağırlaşma ve diğer sistem hastalıkları oluşmaktadır. Amerika da her yıl 3000 kişinin başkasının içtiği sigaraya bağlı oluşan akciğer kanseri nedeni ile öldüğü ortaya konulmuştur. Yine bu ülkede anneye veya babasının içtiği sigaraya bağlı olarak her yıl 225.000 çocuk bronşite yakalanmakta, 600.000 çocuğun astım şikayetleri artmaktadır, istemsiz sigara içimi kalp damar hastalıklarına ve buna bağlı ölümlere, kronik bronşit ve amfizem gibi diğer hastalıklara da neden olmaktadır.

Pasif içicilik en çok evde veya işyerinde meydana gelmektedir. Çok özel durumlar dışında kapalı ortamlardaki en önemli hava kirletici etken sigara dumanıdır. Bu ortamlarda sigara dumanını yok etmek için ventilasyonun yüzlerce kat artırılması gerekir ki bu da pratikte imkansızdır. Bütün bu nedenlerden dolayı ABD ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Enstitüsü, sigara dumanını "işyeri karsinojeni" olarak kabul etmiştir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nde pasif sigara içimini iş riskleri arasına koymuştur.

Sigara dumanına maruz kalan ofis işçilerinin %65'de gözlerde yanma, %45'de burunda rahatsızlık, %30'da öksürük ve %25'de akciğer enfeksiyonu oluşmaktadır. Ayrıca kalp atım hızında, kan basıncında ve kandaki karboksi hemoglobin yüzdesinde artış olmaktadır, işyerlerinde pasif sigara dumanına maruz kalan hamile kadınlarda anne karnında bebek ölüm hızı, sigara dumanına maruz kalmayanların 1.5 katı olduğu ve düşük doğum ağırlıklı çocuk doğurma riskinin arttığı belirlenmiştir. (30, ahlborg 1991)

İşyerlerinde bulunabilen bazı toksik veya kanserojen etkenler sigara dumanı ile birlikte bulduklarında ek veya sinerjik etki yaparlar. Arsenik ve kadmiyum gibi maddelerin tek başına sahip oldukları kanserojen etki sigara dumanına maruziyet sonucu oluşan kanser riski ile birleşerek artar. Sigara ile sinerjik etki yaparak kanser riskini en çok artıran madde ise asbesttir. Yalnız asbeste maruz kalanlarda normlara göre akciğer kanseri riski 3-5 kat fazla iken kanser riskinin sigara içenlerde sigara içmeyenlere göre 6-9 kat daha yüksek olduğu gösterilmiştir.

Sigara sadece aktif ve pasif içicilerde yol açtığı sağlık sorunları ile değil başka yollarla da çevreye zarar vermektedir. Sigaranın işyerlerinde yol açtığı patlama ve yangınlar oldukça ciddi boyutlardadır, İngiltere'de yapılan bir araştırmada 1984 yılında işyerlerinde çıkan yangınların %65'nin sigaraya bağlı olduğu gösterilmiştir. Sigara ayrıca dumanına ve çöpüne bağlı çevre kirliliği nedeni ile de ekonomik kayıplara yol açar.

Sigaranın yol açtığı hastalıklar en önemli önlenilebilir halk sağlığı sorunlarıdır. Sigara içenlerin %25 kadarı yaşamının herhangi bir döneminde beklenenden ortalama 10-15 yıl kadar daha önce sigaraya bağlı bir nedenle ölmektedirler. Dolayısıyla işyerlerinde asıl görevi koruyucu hekimlik olan sağlık çalışanlarının aktivitelerinin önemli bir konusunu sigaraya karşı mücadele teşkil etmelidir. Sadece sigara içimini ortadan kaldırarak en çok ölüme yol açan kanser türü olan akciğer kanserlerin %80-90 oranında, mesane kanserlerini %85 oranında ortadan kaldırabiliriz. Halbuki sadece işyeri risklerini ortadan kaldırırsak bu ancak % 5-10 oranında etkili bir önlem olacaktır.

Yapılan bir çok araştırmada işyerlerinden en kabul edilebilir ve etkili sigara karşıtı önlemin sigara içiminin sadece bazı alanlarda sınırlandırılması olduğu ortaya konulmuştur. Sigara içimini özel bir yer belirleyerek sınırlama ile hem işçilerdeki içme oranının düştüğü hem de günde içilen ortalama sigara sayısının azaldığı bir çok çalışma ile gösterilmiştir. Günde içilen sigara miktarını ortalama 4-6 adet azaltmaktadır. Başka bir araştırmada ise sigara içiminin özel alanlarda sınırlandırılması sonucu sigara içmeyenlerin sigara dumanına maruziyetlerinin 8 kat kadar azaldığı saptanmıştır.

Çocuk ve gençlerde sigaraya başlama çoğunlukla okulda arkadaşlık ilişkileri içinde gelişse de düzenli sigara içenlerin %30'un-dan fazlasında bu alışkanlığın işyeri ortamında kazanıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla sigara karşıtı önlemler genç işçilerin sigaraya başlama olasılığını da azaltabilir.

Günde 8 saat ve 40 yıl çalışma esas alınarak yapılan bir hesaplamada işyerlerinden 1 metre küp havada kabul edilebilir ortalama nikotin düzeyinin 7.5 nanogram olması gerektiği saptanmıştır. Pasif sigara dumanına maruziyet düzeyini objektif olarak saptamanın en iyi yolu bir nikotin metaboliti olan kotinin'in idrar düzeyinin ölçülmesidir.

İşyerlerinde sigara içiminin belli yerlerle sınırlandırılması genel olarak çalışanların sigaranın zararlı bir etken olduğu konusundaki bilincini artıracaktır. Bu şekilde sınırlandırma algılanma konumu da kaybolabilir. Fakat doğal ki bu sorunun ancak küçük bir parçasının çözümü yolunda atılmış bir adım olacaktır. Bu önlemlerin sigara karşıtı diğer aktivitelerle sürekli desteklenmesi gereklidir.

KAYNAKLAR

Jonathon M.S. Smoking Cessation. *Cilin. Chest Med.* 12:4,1991
IUATLD News Bulletin On Tobacco and Health vol 10, 1997
Aşut. Ö; Hekim ve Sigara, 1993
Türk. A (Ed); Sigaranın sağlığa etkileri ve bırakma yöntemleri, 1995
Jeffery RW.; *Prev. Med* 23; 78,1994
Repace JL.; *Risk Anal.* 3; 463,1993
VVoorruff. TS.; *Arch. Intern. Med.* 153:1485,1993
Borland R.; *JAMA* 286: 749,1992
Hill. D.; *Public Health Rep.* 106:181,1991
Ahborg GR.; *Am. J. Epidemiol.* 133: 338,1991

İŞ KAZALARI

Sayılarla İş Kazaları

Gürbüz Yılmaz
Makine Mühendisi

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından yayınlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ansiklopedisi'nde; "belirli bir zarara ya da yaralanmaya neden olan beklenmeyen ve önceden planlanmamış bir olay" olarak tanımlanan iş kazası bir çok etmenin etki ettiği bir süreç sonucunda çok çeşitli etmenlere bağlı olarak ortaya çıkmaktadır. 18. Yüzyılın ikinci yarısında "sanayi devrimi" ile yoğun olarak gündeme gelen iş kazaları, bu konuda yapılan yasal, tıbbi, teknik, sosyal içerikli bir çok düzenlemeye ve bilimsel çalışmalara karşın günümüzde de önemli bir sorun olarak gündemdeki yerini korumaktadır.

Dünyada meydana gelen iş kazaları, üye ülkelerin bildirimleri esas alınarak Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından derlenmekte ve istatistik yıllıklar şeklinde yayınlanmaktadır. ILO'nun 1996 istatistik yıllığı verilerine göre; bildirimde bulunan 92 ülkede 12.809.138 iş kazası meydana gelmiş ve bu iş kazaları sonucunda 50.237 işçi yaşamını yitirmiştir.

Çeşitli ülkelerde meydana gelen iş kazası sayıları, karşılaştırma yapmak açısından yeterli değildir. Çünkü her ülkede risk altındaki işçi sayısı büyük değişkenlik göstermektedir. Bu nedenle çalışan işçi başına iş kazası sayısı önem kazanmaktadır. Bu ise kaza oranı ile açıklanmaktadır.

Ülkeler	İş Kazası Sayısı	Kaza Oranı
İngiltere	159.631	0,727
Hollanda	64.657	1,073
Brezilya	388.304	1,124
A.B.D.	2.953.400	2,586
Kanada	429.758	3,629
Türkiye	87.960	3,798

Tablo 1 : Çeşitli ülkelerde iş kazaları sayıları ve kaza oranları

Tablo 1'de görüldüğü üzere ülkemizde kaza oranı bir çok ülkeden daha büyük bir oranda gerçekleşmiştir. Bu ise ülkemizde iş kazalarının yoğunluğu açısından önemli bir göstergedir.

Ülkemizde iş kazaları sayıları Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) istatistik Yıllıklarında yer almaktadır. SSK 1996 istatistik Yıllığına göre ülkemizde bir yıl içinde 87.960 iş kazası meydana gelmiş, bu iş kazalarında sonucunda 798 işçi ölmüş ve 2.188 işçi ise bir daha çalışamayacak şekilde sakat kalmıştır.

Faaliyet Grubu	İş Kazası Sayısı	Ölüm
İnşaat	12.809	348
Metalden Eşya İmi.	10.497	14
Dokuma sanayi	7.683	26
Kömür Madenciliği	6.672	64
Nakil Araçları imali	5.275	10
Mak.lml. ve Tamiri	5.154	10
Toplam	87.960	798

Tablo 2 : Sektörlere göre iş kazası sayıları ve ölüm olayları.

Ülkemizde sektörlere göre iş kazalarının dağılımında, Tablo 2'de görüleceği üzere en çok iş kazası inşaat işkolunda meydana gelmektedir. Bunun başlıca nedenleri arasında; inşaat işlerinin açık çalışmayı gerektirmesi, sürekli değişime açık olması, düzenli ve sürekli denetim sisteminin kurulamaması, işçi devrinin yüksek olması, genellikle kalifiye olmayan eğitimsiz ve deneyimsiz işçi çalıştırılması, işveren, yönetici ve işçilerde iş güvenliği bilincinin yetersiz olması başta gelmektedir, inşaat sektöründe gerekli teknik donanımın bulunmaması, emniyet kemeri, eldiven, baret gibi kişisel koruyucuların işverence sağlanmaması veya işçilerde bu tür koruyucuları kullanma alışkanlığının ve kültürünün oluşmaması iş kazalarının bu sektörde yoğunlaşmasına neden olmaktadır.

Ülkemizde SSK İstatistik Yıllığı verilerine göre; geçen yıl gerçekleşen iş kazalarının kaza tarihinde işyerinde çalışan sigortalı işçi sayısına göre dağılımında; 35.559 iş kazası ile 1-3 işçinin çalıştığı işyerleri birinci, 12.011 iş kazası ile 4-9 işçinin çalıştığı işyerleri ise ikinci sırada yer almaktadır. Son beş yılın ortalamasına göre de iş kazalarının % 58,4 oranındaki büyük çoğunluğu, küçük ve orta boy işletme (KOBİ) olarak nitelenen en çok 50 işçi çalıştıran işyerlerinde oluşmaktadır. KOBİ'lerde geri ve eski teknoloji kullanılması, teknik bilgi birikiminin olmaması, işletme sermayesi yetersizliği gibi nedenlerin yanı sıra, bu tür işletmelerde deneyimsiz, genç ve

çırak adı altında çocuk işçilerin yaygın olarak çalıştırılması iş kazalarının yoğunlaşmasına neden olmaktadır. üretiminin ve kullanımının sürmesi iş kazalarının oluşmasına neden olmaktadır.

Kaza Nedenleri	İş Kazası Sayısı
Kaza Sonucu Düşmeler	10.405
Makinelerden	6.549
Sıcak Bir Madde Korozyon, Buhardan Vb.	3.643
Motorlu Taşıttan	2.367
Kaza Sonucu Zehirlenme	122
Yanıcı Maddelerin Ateş Alma ve patlamasından	335
Toplam	87.960

Tablo 3 : İş kazalarının kaza nedenlerine göre dağılımı.

İş kazalarının kaza nedenlerine göre dağılımında, Tablo 3'de görüleceği gibi düşmeler birinci sırada, makinelerin neden olduğu kazalar ise ikinci sırada yer almaktadır. Bu verilerde açıkça göstermektedir ki, işyeri düzensizliğinden depolama ve istiflemeye güvenlik kurallarına uyulmamasından kaynaklanan düşmeler çok basit önlemlerle büyük ölçüde önlenir. Makinelerden kaynaklanan iş kazalarının bu ölçüde çok olmasının başlıca nedeni, ülkemizde yaygın olarak koruyucusuz makine kullanılmasından kaynaklanmaktadır. Ülkemizin de onayladığı 119 Sayılı Uluslararası Sözleşmenin açık hükümlerine, 1475 sayılı İş Yasası, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü ile Makine Koruyucuları Yönetmeliği'nin kesin hükümlerine karşı koruyucusuz makine

İş Saatleri	İş Kazası Sayısı
Birinci Saat	35.575
ikinci Saat	10.435
Beşinci Saat	4.399
Altıncı Saat	4.587
Sekizinci Saat	7.741

Tablo 4 : İş kazalarının iş saatlerine göre dağılımı.

İş kazalarının meydana geldiği iş saatlerine göre dağılımında Tablo 4'de görüleceği gibi, iş kazaları çalışma gününün ilk saatlerinde yoğunlaşmakta ilerleyen saatlerde giderek azalmakta ve sekizinci saatte yeniden artış göstermektedir. Bu veriler; işçinin işine yabancılaşması nedeniyle işe uyum süresinde iş kazalarının yoğunlaştığını, yorgunluk ve beslenme yetersizliği nedeniyle de sekizinci iş saatinde iş kazalarının yeniden arttığını göstermektedir.

Hizmet Süresi	İş Kazası Sayısı
3 Ay	21.039
1-2 Yıl	12.264
2-5 Yıl	16.208
5-10 Yıl	11.089
10 Yıl ve Üzeri	10.606

Tablo 5 : İş kazalarının sigortalının hizmet süresine göre dağılımı.

İş kazalarının sigortalının hizmet sürelerine göre dağılımında Tablo 5'de görüldüğü gibi, en çok iş kazası 21.039 iş kazası ile 3 ay kıdemli işçilerde görülmektedir. En az iş kazası ise 10 yıl ve daha fazla hizmet süresi bulunan işçilerde meydana gelmektedir. Bunun açık anlamı, deneyimsiz işçilerin daha fazla iş kazalarına maruz kaldığıdır. Ayrıca, oryantasyon eğitiminin olmaması yada çok yetersiz olması ve deneyimli işçilerin çıkarılarak yerine yeni işçilerin alınmasının yaygın bir uygulama olması, genç işçilerin daha fazla iş kazalarına maruz kalmasına neden olmaktadır. Sayıların gösterdiği gerçekler iyi değerlendirilerek iş kazaları önenebilir.

İŞÇİ SAĞLIĞI

İşyerleri İçin İşçi Sağlığı Rehberi

Çalışma Ortamı, işyerlerinde yapılması zorunlu olan ölçümler ve tetkikler ile bunların yasal dayanaklarını yayınlayacak. Amacımız, gerek işverenleri gerekse işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları ile işyeri hekimlerini, yapmak/yaptırmak zorunda oldukları işler konusunda bilgilendirmek. Yasalarda bulunan hak ve yükümlülükler genellikle o konuda herhangi bir sorunla karşılaştığımızda öğrendiğimiz olgulardır. Ancak ne yazık ki, çoğunlukla konuyu öğrendiğimizde iş işten geçmiş olur.

HEDEF: DAHA AZ EYVAHI DAHA AZ KEŞKE

Dr. Murat Fırat

ÇALIŞMA ORTAMI ve GÜRÜLTÜ

Gürültü; metalden tekstile, madenden inşaata kadar hemen hemen her iş kolundaki işyerlerinin ortak sorunlarının başında gelir. Düzeyinin saptanması kolay, önlenmesi ise genellikle zordur.

Rahatsız edici istenmeyen ses olarak tanımlanan gürültünün insan vücudundaki hedef organı işitmeyi sağlayan kulaktır. Gürültünün kulağı etkilemesi ile işitme kayıpları oluşur;

Gürültünün işitme üzerindeki etkilerini saptayabilmek için odyometrik inceleme yapılması gereklidir.

Endüstriyel tipte işitme kayıplarında, odyogramda öncelikle 4000 Hz'de çökme (çanak oluşumu) başlar ve ardından diğer alanlara doğru yayılır.

Bilindiği gibi endüstriyel tipte işitme kayıpları, meslek hastalığı olarak değerlendirilmekte ve zarara uğrama durumunda işveren tarafından tazmini söz konusu olmaktadır. Ancak gürültülü işyerinin çoğunda işçiler işe alınırken işitme testi yaptırılmamaktadır. Böylece, işe alınan işçinin daha önceki yaşantısında ortaya çıkan işitme kayıpları tespit ettirilmemekte ve tazminat ödeme riski artmaktadır. Örneğin, askerliğini topçu olarak yapan bir kişinin, işitme kaybı düzeyinin saptanmadan işe alınması, önemli bir risktir. Bunun gibi, daha önce gürültülü yerlerde çalışmış işçilerde de işitme kaybı söz konusu olabilir. Geçirilmiş kulak hastalıklarının da yine işitme kayıplarına yol açtığı bilinmektedir.

Yasal Durum:

- **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü - Madde 78:** Gürültünün zararlı etkilerinden korunmak için aşağıdaki tedbirler alınacaktır:

Gürültülü işlerde çalışacak işçilerin, işe alınırken, genel sağlık muayeneleri yapılacak, özellikle duyma durumu ve derecesi ölçülecek, kulak ve sinir sistemi hastalığı olanlar ile bu sistemde arızası bulunanlar ve hiper-tansiyonlular bu işlere alınmayacaklardır. Ancak doğuştan sağır ve dilsiz olanlar bu işlere alınabileceklerdir.

Gürültülü işlerde çalışan işçilerin, periyodik olarak genel sağlık muayeneleri yapılacaktır. Duyma durumunda azalma ve herhangi bir bozukluk görülenler ile kulak ve sinir hastalığı bulunanlar, hipertansiyonlular çalıştıkları işlerden ayrılacaklar, kontrol ve tedavi altına alınacaklardır.

- **Sağlık Kuralları Bakımından Günde Ancak 7.5 Saat ve Daha Az Çalışması Gereken İşler Hakkında Tüzük - Madde 2-20:** Gürültüsü 80 desibeli (dBA) aşan işlerde günde ancak 7.5 saat çalışabilir.

- **Gürültülü Kontrol Yönetmeliği - Madde 11:** İşyerlerinde gürültülü seviyesine göre çalışma süreleri:

80 desibelde	7.5 saat
90 desibelde	4 saat
95 desibelde	2 saat
100 desibelde	1 saat
105 desibelde	0.5 saat
110 desibelde	0.25 saat
115 desibelde	1 /8 saat

Darbe gürültülerinin üst seviyesi 140 desibeli aşamaz.

Bu sınırları aşan işyerleri mahallin en büyük mülki amiri tarafından uyarılır, bir ay süre verilir, durumunu düzeltmeyen işyerinin faaliyeti süreli veya süresiz olarak durdurulur.

Çalışanların gürültüden daha az etkilenmesi için öncelikle çalışma ortamındaki gürültünün azaltılması, izole edilmesi gerekmektedir. Konuyla ilgili mevzuat da bu zorunluluğu getirmekte ve mühendislik önlemlere öncelik tanımaktadır. Ancak mühendislik önlemler yeterli olmadığı koşullarda çalışanların gürültüden korunması için uygun kişisel koruyucuların kullanılması gerekmektedir.

- **İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü - Madde 22:** Ağır ve tehlikeli işlerin yapılmadığı yerlerde, gürültü derecesi 80 desibeli geçmeyecektir. Daha çok gürültülü çalışmayı gerektiren işlerin yapıldığı yerlerde gürültülü derecesi en çok 95 desibel olabilir. Ancak, bu durumda işçilere başlık, kulaklık ve kulak tıkaçları gibi uygun koruyucu araç ve gereçler verilecektir.

- **Sosyal Sigortalar Sağlık İşlemleri Tüzüğü:** Gürültü zararlarının meslek hastalığı sayılabilmesi için gürültülü işte en az iki yıl, gürültülü şiddeti sürekli olarak 85 desibelin üstünde olan işlerde en az 30 gün çalışılmış olması gereklidir.

İŞÇİ SAĞLIĞI

İNTERNETTE DEĞİŞİK BİR GEZİNTİ: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

H. Haluk Orhun

Çok hızlı teknolojik yeniliklerin yaşandığı bir dünyada yaşıyoruz. Her yenilik tüm yaşamımızı doğrudan etkiliyor, internet böyle bir teknolojik değişim. Tüm dünyada olan biteni bilgisayar ekranına getiren, yüzlerce kilometre uzakta yaşayan insanlarla, bilim adamları ile iletişimi sağlayan, aradığımız bilgi kaynaklarına anında ulaşmayı sağlayan, bir değişim.

İnternet işçi sağlığını da tüm dünyaya açıyor. Muhteşem olanaklar sunuyor.

İnternette işçi sağlığı konusuna yer verilirken ne tür bilgisayara ihtiyacımız var, kapasitesi ne olmalıdır gibi teknik sorulara değinilmeyecek. Çünkü madalyonun bu yanı üzerinde yazılacak çok fazla şey var. Bu bölümde yazılması gerekli tek şey internet imkanı sağlayan bir yapıya bireysel veya kuruluş olarak abone olma zorunluluğu. Üniversite veya benzeri kuruluşlar kendi elemanlarına internet olanaklarını ücretsiz sunabilirken kişisel olarak internete bağlanmanın bedeli ise aylık 25-35 dolar artı telefon ücreti.

İnternet temelde çok önemli iki olanak sunuyor.

Birincisi, ilgilendiğiniz alanda anahtar kelimeler yoluyla istediğiniz bilgi kaynaklarına ulaşmak. Bu amaçla oldukça hızlı çalışan **Alta Visa, Yahoo, Lycos, Exite, Magellan** gibi arama programlarının var olduğunu belirtelim. Adı geçen programlar adresleri kanalıyla doğrudan veya internet hizmeti veren firmalarının sayfaları aracılığı ile kullanılabilir. Anahtar kelimeler ile beklediğiniz bilgileri elde etmek her zaman kolay iş değil. Çünkü karşınıza verdiğiniz kelime veya kelimeler karşılığında binlerce veri çıkabilir ve siz bu verileri ayıklayarak ancak amacınıza ulaşabilirsiniz.

İkincisi ise işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında hizmet veren kuruluşların web sayfaları. Web sayfaları işçi sağlığı alanında çalışan kişilere sınırsız araştırma ve bilgi ve haber edinme olanağı sağlıyor. Şimdi konumuzla ilgili olarak internet ağında bir gezintiye çıkalım ve önemli olduğunu düşündüğümüz bazı adresleri ziyaret edelim.

ILO (Uluslararası Çalışma Örgütü): <http://www.ilo.org/>. Karşınıza ILO'nun tüm etkinliklerini içeren bir sayfa geliyor, işçi Sağlığı ve İş Güvenliği başlığını tıkladığınız zaman bu alanda ki kitaplara, video'lara, veri kaynağı CİS'e ulaşabilirsiniz. Uzun yıllar başucu kaynağı olarak kullandığımız iki ciltlik Encyclopaedia of Occupational Health and Safety (İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Ansiklopedisinin 4. Baskısının kitap ve CD-ROM olarak çıktığını) Ergonomi alanında Ergonomics Checklist (Ergonomik kontrol listesi) ve Work Organisation and Ergonomics (İş Organizasyonu ve Ergonomi) başlıklı kitapların yeni yayınlandığını öğreniyorsunuz. Yayınları satın almak için elektronik mail adresine istek yazmak ve ödemeleri kredi kartı ile yapmak mümkün, <http://www.who.org/> ise **WHO (Dünya Sağlık Örgütü)**'nün web sayfası.

Yolumuz ABD'ye çok önemli bir kuruluş olan **American Conferance of Governmental Industrial Hygienists. Inc.(ACGIH)**'e ulaşıyor. Web adresi şöyle: <http://www.ac-gih.org> Web sayfası size işçi sağlığı alanında hizmet veren belli başlı kurumların sayfalarına, yayınlara, güncel olaylara ulaşmanızı sağlıyor. Örneğin Catalog kutusunu tıkladığınızda işçi sağlığının tüm temel konularına; endüstriyel hijyen, çevre, sağlık ve güvenlik, toksikoloji, tıbbi uygulamalar, tehlikeli maddeler ve atıklar, işyeri kontrolleri, fiziksel etkiler, ergonomi, laboratuvarlarda sağlık gibi konularda yayınlarla karşılaşılıyorsunuz. Benzer olarak güncel olaylar kutusu yapılacak olan kongre ve workshop'ları vermekle kalmıyor aynı zamanda kongrelere kayıt yapma olanağını da sunuyor. Bu sayfadan aldığımız iki toplantının haberini verelim. Birincisi 23-25 Şubat 1998 tarihlerinde North Caroline şehrinde toplanacak olan "Occupational and Envionment Exposure As-sesment (Mesleki ve Çevresel Maruziyet Değerlendirilmesi)" workshop'u ikincisi ise, 6-7 Nisan 1998 tarihlerinde Ohio'da düzenlenecek "Ergonomics of Occupational Vibration (Mesleki Titreşimin Ergonomisi)" konulu konferans.

Şimdiki durağımız **NIOSH (National Institute for Occupational Safety and Health)** ve web adresi <http://www.cdc.gov/niosh/> Yayınladığı standartları gerek ABD'de gerekse diğer ülkelerde kaynak olarak kullanılan NIOSH web sayfasının en büyük özelliği, NIOSH yayınlarının internet kanalıyla elde edilebilmesi. Bir örnek vermek gerekirse NIOSH'un koruyucu solunun maskeleri ile ilgili yayını gösterebiliriz.

ABD'nin resmi kuruluşu **OSHA (U.S. Departement of Labor. Occupational Safety and Health**

Administration) ziyaretimizin son durağı. Tüm resmi standartlara ulaşip standartları basılı metin olarak alabilirsiniz. Yine çok sorulan sorulara ilişkin bir bölüm hayli dikkat çekici. Ergonomi alanında yayınlanmış posterleri elde etmek mümkün. Web adresi ise şöyle: <http://www.osha.gov/>. OSHA'nın web sayfasında belki de en önemli olay ABD'ye ilişkin tüm iş kazası istatistiklerine rahatlıkla ulaşma kolaylığı, internetteki gezintiye uzun süre sürdürebilirsiniz. Yeni web sayfaları keşfedebilirsiniz. Son olarak bazı adresleri sıralayarak gezintiye bitirelim: **American Industrial Hygiene Association:** <http://www.aiha.org/>

National Institutes of Health: <http://www.nih.gov/> **National Safety Council:** <http://www.nsc.org> Başta kişisel koruyucular olmak üzere tüm koruyucu malzeme satan uluslararası firmalar, web sayfaları kanalıyla ziyaret edilip ürünleri hakkında bilgi alınabilir.

Ülkemizde de her alanda web sayfaları çok hızlı bir şekilde artıyor. Kamu kurumları ve üniversiteler, özel kuruluşlar web sayfalarını düzenleyerek internette yerini alıyorlar. Türkiye'nin özellikle kamu alanında görev yapan kuruluşlarına ilişkin web sayfalarına <http://tubitak.gov.tr/> adresinde bulunan **TÜBİTAK** kanalıyla ulaşılabilir.

Ancak ÷lkemizde işçi sağlığı ve iř g÷venliğini konu alan bir web sayfası bulmak m÷mk÷n değil. Özellikle alışma Bakanlığı ile SSK'nun vakit geçirmeden web sayfası oluşturarak işçi sağlığı'na ilişkin bilgi kaynaklarını araştırmacılara, ilgili kişilere ve okuyuculara sunması gerekiyor. Bir başka ifade ile t÷m d÷nyaya açılması gerekiyor.

ÇEVRE

Çevre Yönetim Sistemine Geçişte KORDSA Deneyimi

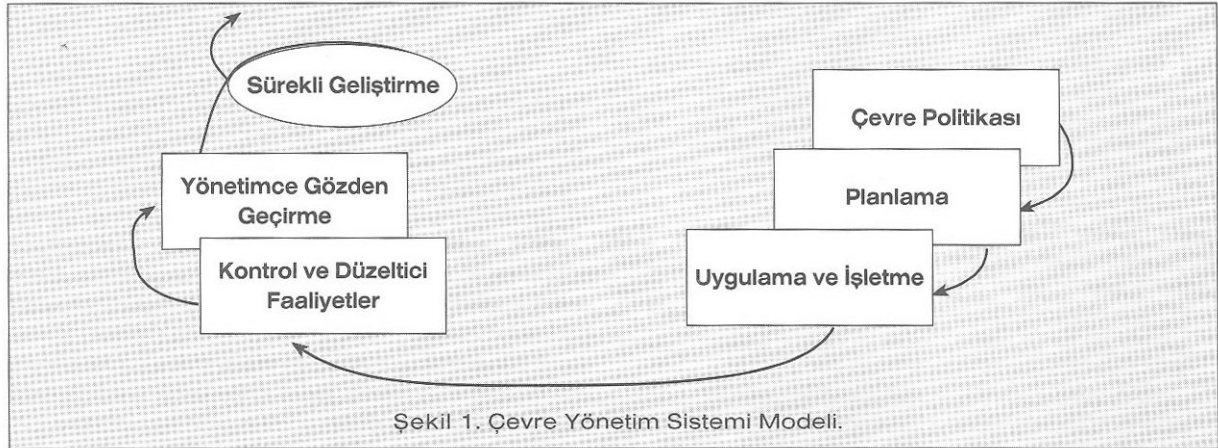
Mustafa Taşyürek

Kimya Y. Mühendisi KORDSA İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

Çevre kirliliğini önleyici çözümler geçici ve onarıcı değil, önleyici ve aktif olmalıdır. Bunu sağlamak için kurulacak sistemlerin işletme ve denetimlerinin sağlanabilir olması gereklidir. Çevre sorunları uluslararası alana yayıldığı için uluslararası bir işbirliği gerekir denilmekte ve ISO 14001 çevre yönetim sistemi standartlarından bahsedilmektedir. Uluslararası Standart Örgütü ISO ve bu örgütün kurucu üyelerinden TSE, ISO 14001 Çevre Yönetim Sistemi Standardını 1996 yılında yayınladı. **Bu standart;**

- a) Bir çevre yönetim sistemi uygulayan, bu sistemi sürdüren ve geliştiren,
- b) Kendi çevre politikasına riayeti taahhüt eden,
- c) Bu riayeti başkalarına gösterebilen,
- d) Çevre yönetim sistemini, kendi bünyesi dışındaki bir kuruluşa tescil ettirmek isteyen ve bu konuda sertifika almak isteyen,

İşçi Sağlığı -İş Güvenliği Uzmanı, Çevre Mühendisi, İşyeri Hekimi, AR-GE, Bakım ve Yardımcı İşletmeler ve Kalite Güvence Departmanından katılan uzman ve mühendislerden oluşan 8 kişilik bir ekip kurulmuştur. Ancak grup sağlık sisteminin yeniden yapılandırılması, ortak sağlık hizmet biriminin kurulması, yeni bina yapılması, araç ve gereçlerin yenilenmesi ve yenilerinin alınması çalışmaları nedeniyle işyeri hekiminin katkısı uzun süreli olamamıştır. Hazırlık komitesi standardın tüm maddelerini tek tek ele alarak incelemiş, işyerinde uygulanmakta olan ISO 9001 Kalite Yönetim Sistemi ile olan ortak ve farklı yönlerini, eğitim ihtiyaçlarını belirlemiş, standardın gereklerini yerine getirmek için takvimini oluşturmuştur. İlk aşamada standardın yönetimin her kademesinde anlaşılabilmesi ve ortak dilin konuşabilmesi için uzman bir dış kuruluştan eğitim alınmıştır..



Şekil 1. Çevre Yönetim Sistemi Modeli.

Şekil 1. Çevre Yönetim Sistemi Modeli.

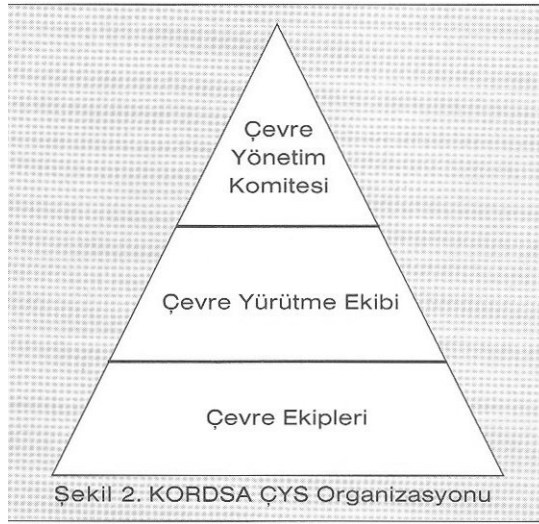
- e) Kendi isteği ile standarda uyma konusunda kararlı olan ve bu hususu açıkça beyan eden, bütün kuruluşlara uygulanabilir.

ISO 14001 Standardına göre çevre yönetim sistemi modeli Şekil 1'de gösterilmektedir.

KORDSA kurulduğu yıl olan 1974'den itibaren faaliyet, ürün ve hizmetlerinin çevre üzerindeki etkilerini kontrol altında tutmak, mevcut yasalara uymak için çaba sarfetmiştir. 1996 yılında KORDSA yönetimi çevre yönetim sistemini kurmayı fonksiyonel hedefleri arasına almış, buna bağlı olarak departmatal ve bireysel hedeflere doğru yazılımını yapmıştır. 1996 yılında ISO 14001 standardının yayınlanmasıyla "işçi sağlığı iş güvenliği ve çevre koruma bölümü standardın ön incelemesini yaptıktan sonra uygulamayı gerçekleştirmek için Çevre Yönetim Sistemi (ÇYS) hazırlık komitesi kurulması onayını yönetimden almıştır.

Kalite Yönetim Sistemi, şirket kültürü, mevcut yönetim sistemi gözönüne alınarak Şekil 2'de görüleceği üzere KORDSA Çevre Yönetim Sistemi Organizasyonu yapılandırılmıştır.

Çevre Yönetim Komitesi (ÇYK); Çevre Yönetim Sisteminin ISO 14001 standardına uygunluğunu sağlamak sistemin uygulanmasını, devam ettirilmesini ve sürekli iyileştirilmesini garanti altına almak, KORDSA'nın yıllık amaç ve hedeflerini belirlemek ve sistemin etkinliğini takip edip üç ayda bir ve/veya her yıl çeyreğinde bir kez olmak üzere periyodik olarak gözden geçirmek ile sorumludur. ÇYK'e standart hükümleri gereğince şirketin Genel Müdür Yardımcısı başkanlık etmektedir ve ÇYK; Kord Bezi, Endüstriyel Bezler, Satınalma ve Stok Kontrol, Planlama, Kalite Güvence, AR-GE, Bakım ve Yardımcı İşletmeler Müdürleri ile Çevre Yönetim Komitesi, Çevre Mühendisi ve İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği uzmanından oluşmaktadır.



Şekil 2. KORDSA ÇYS Organizasyonu

(ÇYK, sistemin kurulması aşamasında haftada bir kez toplanırken, sistem kurulup dış bir uzman kuruluş tarafından belgelendirildikten sonra önce iki haftada bir, daha sonra düzenli olarak ayda bir toplanmaktadır.) Çevre Yönetim Sistemi hazırlık ekibi daha sonra "Çevre Yürütme Ekibi" olarak adlandırılmıştır. Çevre Yürütme Ekibi (ÇYE), KORDSA'nın faaliyetlerinin çevre yasa ve yönetmeliklere uygunluğunu, çevre yönetim programının yürütülmesini ve çevresel performansı ayda bir takip etmek ve ÇYK'ne rapor etmek, uygunsuzlukları gidermek ve düzeltici faaliyetleri planlamak ve izlemek ve çevre eğitimleri vermekle sorumludur.

ÇYE Hazırlık Komitesi, daha sonraki adıyla Çevre Yürütme Ekibi, mevcut ISO 9001 Kalite Yönetim Sisteminin prosedür ve talimatlarını gözden geçirmiş, örneğin, eğitim, doküman hazırlama ve yayınlama, gözden geçirme, satınalma, Stok Kontrol, Planlama, Kalite Güvence, AR-GE, Bakım ve Yardımcı işletmeler Müdürleri ile Çevre Mühendis ve işçi Sağlığı ve iş Güvenliği uzmanından oluşmaktadır.

(ÇYK, sistemin kurulması aşamasında haftada bir kez toplanırken, sistem kurulup dış bir uzman kuruluş tarafından belgelendirildikten sonra önce iki haftada bir, daha sonra düzenli olarak ayda bir toplanmaktadır.) Çevre Yönetim Sistemi hazırlık ekibi daha sonra "Çevre Yürütme Ekibi" olarak adlandırılmıştır. Çevre Yürütme Ekibi (ÇYE), KORDSA'nın faaliyetlerinin çevre yasa ve yönetmeliklere uygunluğunu, çevre yönetim programının yürütülmesini ve çevresel performansı ayda bir takip etmek ve ÇYK'ne rapor etmek, uygunsuzlukları gidermek ve düzeltici faaliyetleri planlamak ve izlemek ve çevre eğitimleri vermekle sorumludur.

ÇYE Hazırlık Komitesi, daha sonraki adıyla Çevre Yürütme Ekibi, mevcut ISO 9001 Kalite Yönetim Sisteminin prosedür ve talimatlarını gözden geçirmiş, örneğin, eğitim, doküman hazırlama ve yayınlama, gözden geçirme, satınalma, müteahhitlik işleri, kalibrasyon gibi prosedürleri ÇYS doğrultusunda revize etmiştir. **Ayrıca; 1)** çevresel etki değerlendirme; 2) çevre konusundaki yasal yükümlülüklerin, politika ve gerekliliklerin kaydı ve takibi; 3) çevreci amaç ve hedeflerin belirlenmesi; 4) çevre yönetim sistemi yetki ve sorumluluklar; 5) iletişim; 6) atık yönetimi; 7) atık su kalitesi; 8) hava kalitesi; 9) küresel kaynakların etkin kullanılması; 10) zararlı madde ve ürünlerin taşıma, depolama, ambalajlama ve sevkiyatı; 11) malzeme güvenlik bilgilerini oluşturma; 12) çevre tedarik denetleme; 13) acil durum yönetimi; 14) izleme, ölçme ve test etme; 15) ÇYS düzeltici ve önleyici faaliyetler; 16) çevre kayıtları; 17) ÇYS iç denetleme prosedürlerini hazırlamıştır.

İşyerinde yapılan risk değerlendirilmesi ve yukarıda belirtilen prosedürlere bağlı olarak, acil durum planı; katı atıkların toplanması ve bertarafı; çevre ekiplerinin çalışma esasları; zararlı kimyasal maddelerin depolanması ve stoklanması; sel, su baskını ve fırtına; çevresel etki değerlendirilmesi; etiketleme gibi konularda 48 adet talimat hazırlayarak yayınlamıştır.

ÇYE, belirlenen eğitim ihtiyaçları doğrultusunda eğitim dokümanlar hazırlamış, müteahhit-iş gören firma elemanları dahil tüm çalışanları çevre ve çevre sistemi eğitimi vermiştir. Çevre Ekipleri (ÇE), operasyonel seviyede düzeltici faaliyetlerin yürütülmesini sağlamak, çalışanların çevre bilincine katkıda bulunmak, konuyla ilgili nokta eğitimleri vermek, denetlemelere katılmak ve olası aksaklık ve uygunsuzlukları ÇYE'ye iletmekle sorumludur. ÇE fabrikadaki müdürlüklerde en az bir ekip olmak üzere uzman/mühendis, formen ve işçilerden oluşmaktadır.

İşçi Sağlığı ve iş Güvenliği uzmanı ve Çevre Mühendisi alt ve üst komitelerde yer alarak, ekip ve komite arasındaki iletişimin etkinliğini arttırmaktadırlar.

Bu çalışmalar sonucunda KORDSA, sistemi denetleme ve sertifika verme konusunda uluslararası BVOI'dan Temmuz 1996 da Çevre Yönetim Sistemi Sertifikası'nı almıştır.

ÇYS uygulamasında edindiğimiz deneyimleri bir başka yazımızda aktaracağız.

KALİTE

KOBİ'lerde Kalite Yönetimi

"Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı ile OSTİM Sanayici ve İş Adamları Derneği (OSİAD) tarafından 8 Kasım 1997 Cumartesi günü "KOBİ'LERDE KALİTE YÖNETİMİ" konulu bir Panel düzenlendi.

Panelin Oturum Yöneticiliği'ni Fişek Enstitüsü Vakfı Yöneticisi ve Ankara Üniversitesi SBF Öğretim Üyesi Doç. Dr. A. Gürhan Fişek'in yaptığı Panele konuşmacı olarak H.Ü. Eczacılık Fakültesi Öğretim Üyesi Prof. Dr. İsmail Üstel, Kalite Uzmanı Aykut Kazancı, Fişek Enstitüsü İş Güvenliği Proje Yöneticisi Fiz.Y. Müh. Haluk Orhun ve TÜBİTAK Teknoloji İzleme ve Değerlendirme Başkan Yardımcısı End. Müh. Müfit Akyos katıldı. Panel OSİAD Başkanı Mehmet Akyürek'in konuşması ile açıldı. Panel'de konuşmacıların yaptıkları açıklamaların geniş bir özetini Çalışma Ortamı okurlarına sunuyoruz."

GÜNE VURULAN DAMGA

A. Gürhan Fişek

Her dönemin "güne damgasını vuran" kavramları vardır. "Kalite" de günümüzde, dillerden düşürülmeyen bir kavram...

Birileri bir köşede düşünüyor ve gündemimizi belirliyor. Acaba bu kavram, "birilerinin ekmeğine yağ mı sürüyor?" Bu başka bir tartışma konusu.

Ama tartışılmayacak olan şu: Nasıl 17.Yüzyıl giysileri ile gezemiyorsak, "kalite"siz de kalamayız.

O zaman, "güne damgasını vuran" bu kavramı, anlamaya ve kendimiz için kullanmaya çalışmalıyız; yeni bir "model" yaratmalıyız.

Bu "panel"de, kendi alanlarında yetkin olan konuşmacıların yardımıyla, küçük ve orta ölçekli işletmelerimizde "kalite"yi nasıl yakalayacağımızı tartışacağız.

Küçük ve orta ölçekli işletmeler, sahiplerine bu alanda belirli zorluklar getiriyor. Bu zorlukların başında, kendisinin bilgi ve uzmana erişim zorluğu var. Yetkin eleman istihdam etmede olanaksızlık var. Belirli alışkanlıklarla yetişmiş emektar işçilerini yeni şartlara uydurabilme güçlükleri var.

Bütün bunları aşabilmesinin yolu, biraraya gelmekten dayanışma içine girmekten geçiyor.

Belki de "KOBİ'lere özgü bir model yaratabilmenin anahtarı, ortaklaşa hizmet programları oluşturmaktan geçiyor.

Bakalım kafamızdaki sorulan aydınlatmada, değerli konuşmacılar bize ne denli yardımcı olacak?

KOBİ'LERDE KALİTE YÖNETİMİ

İsmail Üstel

Kalite, özünde, rekabet şansıdır. Kalite kavramına yaklaşım, yirminci yüzyılda kalite kontrolü, toplam kalite kontrolü, kalite güvencesi ile kalitenin sürekli iyileştirilmesi basamaklarını tırmanmıştır. Günümüzde gelinen aşama, toplam kalite yönetimidir. Artık, kalite yönetimi ile yönetim kalitesi, bütünleşerek anılan unsurlar olmuştur, idarecinin yerini yöneticinin; dahası, "önder yönetici'nin aldığı yeni yaklaşım, (dış ve iç) müşteriye odaklanmaktadır. Anılan anlayış, yalnızca tepe yönetim ile sınırlı kalmamakta; orta kademedekileri ve cephedekileri de kapsamaktadır.

Toplam kalite yönetimi, ürünün (mal ve/veya hizmetin) kalitesinin ötesinde, bütün süreç düzgelerini (proseslere) ve tüm yapıtaşlarına (altyapı)da yansımaktadır. Bu uygulamaları felsefe, kurumdaki herkesin her konuda yönetici yaklaşımı sergilemesini gerektirmektedir. Özünde kaliteli insanın bulunduğu toplam kalite yönetimi, topyekün gelişmenin anahtarıdır. Böylece, kalitenin devamlı yükseltilmesi ile maliyetlerin düşürülmesi hedefleri eşzamanlı gerçekleşebilmektedir. Sözü edilen perspektifin ön koşulu, gerek bireysel, gerekse örgütsel değişimin gereğini kavramak ve bedelini göze almaktır.

KOBİ'ler, toplam kalite yönetimine geçiş bakımından - daha büyük ölçekli işletmelere kıyasla - belirli üstünlükler barındırmaktadır.

- Yalın örgütsel yapılanma (ve işleyiş),
- Yönetici - müşteri ilişkilerinin dokusu,
- Kurum içi-dışı iletişim profili,
- Motivasyon seçenekleri yelpazesi,
- Dış çevreye tepki esnekliği,
- Karar destek sistemleri verimliliği.

Buna karşılık, KOBİ'lerde toplam kalite yönetimine geçişi güçleştiren temel unsurlar arasında şunlar sayılabilir:

- Profesyonel yönetim anlayışının benimsenmesinde-ki gecikmeler,
- Kurumsallaşma doğrultusundaki çabaların sık sık kesintiye uğraması,
- Vizyon ve misyon oluşumunda karşılaşılabilen güçlükler,
- Kalite (sizlik) maliyetlerinin boyutlandırılmasında gündeme gelen sıkıntılar,
- insan kaynaklarında ortaya çıkan kısıtlılıklardan ve devir hızından belirgin etkilenmeler,
- Danışmanlık hizmetlerinin kullanım şansını sınırlandıran bünyesel etmenler.

KOBİ'lerde kalite yönetimi etkinlikleri sırasında unutulmaması gereken nokta, "tüp çorap" gibi tüm işletmelerde yüz güldürücü sonuç veren tek tip bir çözümün bulunmadığı gerçeğidir.



KOBİ'lerde Kalite; Sürekli gündemde kalması gerekli bir konu.

KOBİ'lerde Kalite; Sürekli gündemde kalması gerekli bir konu.

ISO 9000 KALİTE GÜVENCE SİSTEMLERİ

Aykut Kazancı

Topyekün, toptan, hatta "toparlayan" da diyebileceğimiz toplam kalitenin insan ve ürün kalitesiyle birlikte üçüncü bileşenini oluşturan kalite sistemlerinin, en bilineni ve geniş uygulama alanı bulanı, ISO-9001 ve 9002'nin model olarak alındığı kalite yönetim sistemleridir, iki model arasındaki tek fark, birincisinde, tasarımında işletmenin faaliyet alanları arasında bulunmasıdır.

Bu türden bir tanım kapsamında oldukça yeni bir konu gibi gözükmesine rağmen, kalitenin sistematik yollardan güvence altına alınması aslında hemen her insanın günlük yaşamında yer etmiş durumdadır, işlerin ve randevuların not edildiği ajandalar, yemek tarifleri, alış-veriş listeleri, alışılan market ya da bakkal, ailenin ihtiyaç öncelikler, kişisel ilkeler, tatil planları ve rezervasyonlar, hep insanın, yaşamını daha kontrol altında tutmasını sağlayan ve kolaylaştıran doğal alışkanlıklardandır. Öte yandan, bu tür alışkanlıklar dahi , tıpkı basketbol oyununda kurulların sık sık yenilenmesi gibi, zaman içinde değişikliklere de uğrayabilmekte ve günün koşullarına uydurilmaya çalışılmaktadır. Özetle, belirli bir sistem kurmak ve oyunun gerektirdiği kuralları uygulamak insanın doğasına oldukça tanıdık, işte işletmelerin ISO-9000'e uygun bir model içinde iş yapmaları da bu yönde bir çabadır: Sistemli olabilmek ve dünya ticaret kurallarından geride kalmamak. Böyle baktığımızda, kalite güvence modelleri, ya da ISO-9000'in, kaliteyi arttırmak gibi bir misyonu doğrudan üstlenmediklerini de görebiliriz. Amaç, en basit anlamda, varolan kaliteyi sürdürülebilmektir. Böyle bir amacın, giderek kalitede iyileşmeye yönelik bir katılıma dönüşlüğü de sıklıkla izlenmektedir.

ISO-9001 ya da 9002'ye uygun bir kalite sistemi kurmayı planlayan işletme yöneticilerinin, öncelikle standardın metnini temin ederek okumalarını ve böylece firmalarının önünde nasıl bir sürecin bulunduğunu görmelerini şiddetle öneririz. Standardın Türkçe metni (TS-ISO 9001: 1994 versiyonu) Türk Standartları enstitüsü'nden edinilebilir. Modelin kurulması safhasında, yönetim ekibi içinden bir kişinin kalite sistemini oluşturmak üzere görevlendirilmesi de kaçınılmaz şartlardandır. Doğaldır ki, böyle bir görevi yürüten kişinin üzerinde, zamanının ve enerjisinin büyük bir bölümünü işgal eden başka iş yükü bulunmamalıdır, işletmelerin büyük çoğunluğu, en azından sistemin kuruluş safhasında, kalite ile ilgili işler için bir Kalite Güvence Ekibi de oluşturabilmektedirler. Bu işlerin ana başlıklarını; kalite ile ilgili işler için bir Kalite Güvence Ekibi de oluşturabilmektedirler. Bu işlerin ana başlıklarını;

- Mevcut durumun analizi, varolan uygulamaların standarttan farkları ya da eksikliklerinin belirlenmesi,
- Görev ve sorumlulukların tanımlanması,
- Kalite politikası ve planlanmasının oluşturulması,
- Dokümantasyon ve kayıt sisteminin kurulup işletilmesi,

- Tasarım ve proseslerin kontrolü,
- Kalibrasyon ve bakımlar,
- İşletmenin diğer işlevlerinin (satış, satınalma, depolama, servis gibi) kontrolü,
- İstatistik yöntemlerin uygulanması
- Gereken iç ve dış eğitimlerin planlanması,

İç denetimler ve gözden geçirme faaliyetleri olarak sınıflandırabiliriz. Her türden işletmede, kalite sistemi dokümantasyonu için bir bilgisayar desteğine ihtiyaç olduğunu da belirtmeden geçmeyelim. Kurulan sistemlerin standarda uygunluğunun doğrulaması ise belgelendirme firmaları aracılığıyla yapılmaktadır. Dünyanın her yerinde bu konudaki yaygın uygulama, belgelendirme için akredite edilmiş (özel surette yetkilendirilmiş) firmalarla çalışmak yöndedir. Türkiye'de bu türden belgelendirme yapan firmalar arasında BVQI, SGS, RVVTÜV, NQA sayılabilir. Bu firmaların denetimindeki belgeler, dünyanın birçok ülkesinde kabul gören belgelendirme faaliyetlerini sürdürmektedir. Bu konudaki tercih, tamamen, her iki tür belgelendirme sisteminin yarar ve zararlarını değerlendirebilecek olan işletmelerdedir.

İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİNDE KALİTE YÖNETİMİ

H.Haluk Orhun

Genel olarak bir işletmede kalite yönetimi ile ilgili işlemler başlatılırken aynı zamanda işçi sağlığı ve iş güvenliğinde kalite sorunu da gündeme getirilmelidir.

Çünkü üretimde kalite kavramı üretimde yer alan çalışanların sağlığı ve güvenliği ile doğrudan ilişkilidir. Kalitedeki üretim veya üretimde kalite sağlıklı işçilerle hayata geçirilebilir.

Konuya bu açıdan baktığımızda işi ağırlığı ve iş Güvenliği alanında Kalite Yönetiminin hedeflediği amacın genel işçi sağlığı ve iş güvenliği amacı ile aynı olması gerektiğini vurgulamak gereklidir.

Kalite Yönetimi belirtilen amaca ulaşmada önemli yöntemler ve araçlar sunuyor ve çalışanlar üzerindeki riskleri azaltmayı, iş performanslarını iyileştirmeyi planlıyor.

Şüphesiz kalite yönetimi konu ile ilgili ulusal yasa, tüzük ve yönetmeliklerin üzerinde bir yapı değil ve kalite yönetiminin hayata geçirilmesi yasal yükümlülüklerin ortadan kalkmasını önlemiyor. Ancak yasal yükümlülüklerin uygulanması ile ilgili önemli katkılar sağlıyor.

İşçi sağlığında kalite yönetimini şu başlıklar altında toplamak mümkündür

1. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği sisteminin kurulması, hedeflerin belirlenmesi ve mevcut durumun tespiti,
2. Organizasyon
 - 2.1. Gereksinimler
 - 2.2. Kaynaklar
 - 2.3. Sorumluluk paylaşımı
 - 2.4. Danışmanlık hizmetleri
3. Planlama ve uygulama,
4. Risk değerlendirilmesi
 - 4.1. İş faaliyetlerinin sınıflandırılması
 - 4.2. Tehlikeleri tanımlama
 - 4.3. Risk analizi
 - 4.4. Riskin etkilerini belirleme
 - 4.4. Koruyucu önlem.
5. iyileştirme ve kontrol.
 - 5.1. Mühendislik yöntemleri
 - 5.2. Koruyucular
 - 5.3. Eğitim
6. Yapının gözden geçirilmesi ve değerlendirme.
7. Kayıtların tutulması.

Rahatlıkla görülebileceği gibi işçi sağlığında kalite yönetimi bir dizi yapıları gerekli kılmakta ve en önemlisi insan ve ekonomik güce büyük oranda gereksinim duymaktadır.

Bu gereksinimler kuruluşların büyüklüğüne göre değişmektedir.

BİRLİKTE KALİTE

Müfit Akyos

TKY anlayışı çerçevesinde biraraya gelen ana sanayi-yan sanayi firmalarının finans, bilgi-teknoloji aktarımı, AR-GE çalışmaları, ürün geliştirme, tam zamanında üretim konularında yaptıkları ortak çalışmaların yararları açıktır.

İlgili alanımız olan konu ise "kalite"dir. Bu yazının devamında, "kalite sistemi" anlayış ve uygulamasının yan sanayide yaygınlaştırılması için içinde KOSGEB ve ana sanayinin de yer aldığı bir dizi öneri yapılacaktır. Ülkemizdeki ana sanayi-yan sanayi yapısına işletme büyüklükleri boyutunda baktığımızda (% 97 küçük ve orta boy işletme, % 3 büyük işletme) sınırlı sayıdaki büyük işletme, pek çok yerli, küçük ve orta boy sanayi işletmesini tedarikçi olarak kullanmaktadır.

Bir diğerinden ayırmaksızın bir sistem yapısı içinde ele alınması gereken büyük ve KOS işletmelerinin karşılıklı etkileşim içinde olmaları da doğaldır. Çok boyutlu bu etkileşimler içinde son yıllarda giderek öne çıkan "kalite" boyutundaki etkileşimdir.

Tam ismi ile söyleyecek olursak gündemdeki konu, "ISO-9000 Kalite Yönetimi ve Kalite Güvencesi

Standartlarının büyük, orta ve küçük işletmelerde aldıkları danışmanlık desteği gibi kaynakları kullanarak, orta boy işletmelerin ana sanayi ile yakın ilişkide olanların (yan sanayi olabilmislerin) ana sanayinin zorlanması ve desteği ile ve az sayıda da olsa danışmanlık kuruluşlarını (resmi ve özel) kullanarak kalite sistemlerini kurdukları görülmektedir. Ancak bu sayının çok sınırlı olduğu söylenmelidir.

Küçük işletmeler ise bu anlamda tam bir sahipsizlik içindedirler. Kalite kavramı, "klasik" anlamıyla da, günümüzdeki "Kalite Sistemi" anlamıyla da küçüklerin oldukça uzağındadır. Ustalık ve buna bağlı olarak da kopyacılığa dayalı çalışma biçim ve anlayışları, ülkemizde küçük işletmelerin taşıdığı pek çok zaaf, bu konunun önündeki en önemli engellerdir.

Ancak bu yapılarıyla da ana sanayiler için yan sanayi olma işlevini sürdürüyor olmaları, son ürüne kalitesizliğin ve yüksek maliyetin sızmasının önlenmesi için çağdaş kalite kavramı ve bilincinin ivedilikle "küçüklere" de taşınmasını ve yaygınlaştırılmasını zorunlu kılmaktadır."

Öneriler

KOSGEB'in ülke düzeyine yayılmış olan ve doğrudan KOS işletmelerinin yoğunlaştığı alanlarda kurulu bulunan Danışmanlık ve Kalite Geliştirme Merkezleri ile Sanayi Eğitim Merkezleri, KOS işletmelerine hızla ulaşmakta önemli bir işleve sahiptirler.

KOSGEB'in çalışma biçimi, dışardan danışmanlık hizmeti almaya da çok uygundur.

Kalite konusunun giderek artan önemine uygun olarak konu ile ilgilenen danışmanlık kuruluşlarının sayısı da artmaktadır.

Ülkemizde azımsanmayacak sayıda kişide (üniversiteler ve üretim birimlerinde) kalite konusunda yeterli düzeyde bilgi birikimi oluşmuştur. Bu uzmanların büyük bir bölümünün doğrudan ana sanayideki uygulamalar içinde yer alması değerlendirilmesi gereken önemli bir birikimdir.

KOSGEB bu kaynaklardan danışmanlık hizmeti satın alma yöntemi ile kalite sistemlerinin KOS işletmelerinde yaygınlaşmasını sağlayabilir. (KOSGEB bu hizmeti 1995 yılından beri vermektedir.)

Giderek artan sayıda ana sanayi kuruluşunda, ISO-9000 Standartlarına veya ilişkide oldukları yabancı kuruluşların kalite sistemlerine uygun çalışmalar yapılmakta ve belge alınmaktadır.

Bu kuruluşların sahip oldukları parasal, yönetsel ve yapısal üstünlükler kalite sistemi kurulmasında önemli kolaylıklar sağlamaktadır.

Konuya uzun erimli bakabilen bu kuruluşlarda paylaşılmaya hazır ve uygulama deneyiminden geçmiş kalite birikimi oluşmuştur.

Bu birikimin KOS işletmelerine aktarılabilmesi durumunda bir kalite sıçramasının yaşanacağı açıktır.

"KOS işletmelerinin sayıca çokluğu düşünülür ise, kalite sistemlerinin buralara yaygınlaştırılmasındaki güçlükler açığa çıkar.

Bu noktada kalite sistemlerini kurmuş ana sanayi kuruluşlarının tedarikçilerine (yan sanayisine) karşı sorumlu olduğu düşünülmektedir. Bu, dışarıdan "kalitesizliğin" sızmasına karşıda en gerçekçi çözümdür."

Bu amaçla, kalite sistemini kurmuş ana sanayi kuruluşlarının sahip olduğu "sistem", donanım ve kalite konusunda yetişmiş insan gücü olanaklarının KOS işletmelerinin kullanımına açılması/KOS işletmelerine aktarılması düşünülmelidir. Özellikle yetişkin elemanların, kalite bilincinin yaygınlaştırılmasında tanıtım/egitim etkinliklerinde yer almalarının katkısı ve yararı büyük olacaktır.

Ayrıca ölçme, analiz ve kalibrasyon olanaklarından yararlanmakta bir diğer çalışma konusu olabilir. Bu çalışmalara KOSGEB'in katkısı eşgüdümleyici olmanın yanı sıra parasal destek biçiminde de olabilir.

Bir diğer önerinin biraz hayalci görülse de tartışılmasında yarar görmekteyiz. "Ana sanayi kuruluşları, çalıştıkları tedarikçilere haftada birkaç saat kendi mühendislerini göndererek onların kalite sistemlerini kurmalarını sağlayabilirler." Bunun sonucunda, büyük işletmenin giriş kalite kontrolünü kaldırarak sağlayacağı yararı sanırsız bu önerinin en azından düşünülmesini sağlayacaktır."

Sonuç

Bu yazıda, Toplam Kalite Yöntemi anlayışı kapsamında önerilen görüşler, kaliteden beklenen ve olması gereken yararların kişi, firma ve ulus düzeyinde kısa sürede alınabilmesi için "Kalite için Sosyal Bir Çerçeve"ye oturtulmaya çalışılmıştır.

Kalite anlayış ve uygulamalarının yoğunlaştığı her kişi ve yerden, bu değerli kaynağın biran önce en yakın çevreye aktarılabilmesi için, 1. Ulusal Kalite Kongresi'ne katılan Prof. Dr. Sasaki'nin sözlerini kulak verelim,

Kalite için Entegre Bir Çevreye Olarak Toplam Kalite Yöntemi:

".... bir şirketin ürün kalitesi, şirketin içinde ve dışında olan bağlantılarının koordinasyonu ile sağlanabilir.

Başka bir deyişle, ürünün kalitesini artırmak istiyorsak, bağlantıların kalitesini geliştirmek zorundayız.

Geliştirme usûlleri sadece şirket ile sınırlandırılmamak bir sosyal değer olarak

bağlantı ağıra da yansıtılmalıdır. Bu nedenle şirketlerin bireysel olarak geliştirdikleri kalite geliştirme

usûllerinin karşılıklı olarak değiş-tokuş edilmesi organize bir biçimde olmalıdır. Toplam Kalite Yöntemi'ndeki

"Toplam" sözcüğünün kapsamında olan sanayi, şirket ve toplum kavramlarının tümü dahil edilebilir."

KALİTE... KALİTE... KALİTE...

Mehmet Akyürek

Napolyon'dan kalma ünlü "Para...Para...Para..." deyimini savaşı kazanmanın üç koşulu olarak anımsarız. Biz Küçük ve Orta Büyüklükteki işletmeler (KOBİ)'ler olarak ekonominin iç ve dış piyasa meydanlarında vereceğimiz savaşları kazanabilmek için "KALİTE...KALİTE...KALİTE" düsturuna sarılmak durumundayız. Derneğimizin fikir atölyesinde gerçekleşen Fişek Enstitüsü tarafından organize edilen "**KOBİ'lerde kalite**

yönetimi" panelinde sayın konuşmacılardan KALİTE konusunda değerli fikirler aldık., ufkumuz genişledi, hedeflerimiz netleşti.

"İnsanlar iyi şeylere layıktır" özdeyişinden yola çıkarak, iyi şeylerin ancak kalite olgusuna önem vererek gerçekleşeceği, üretilebileceği inancındayız. KOBİ'lerin kronik sorunu olan **"tek adama endeksli olma"** nedeni ile panelde görmeyi beklediğimiz pek çok sanayici arkadaşımızı görmedik. Oysa dış dünya pazarları ile burun buruna gelen KOBİ önderlerinin kalite üzerine söylenecek her söze, her öğüde gereksinimleri vardır.

Zengin bilgi birikimine sahip panelistlerimizin kendi güzel üsluplarıyla anlattıkları gibi, **"KALİTE; pahalı bir yolculuktur. Ancak kaliteyi önemsememek, benimsememek bedeli daha ağır olan bir yolculuktur."**

- Kalite bir yaşam biçimidir
- Kalite bir rekabet şartıdır
- Kalite bir serüvendir
- Kalite bir silah, bir takım çantasıdır..

Altını çizdiğimiz bu tanımlamaları beynimize kazımalıyız, gerekenleri de yaşantımızın her alanında uygulamalıyız. Toplam Kalite Yönetimi, Kurum Kültürü, Önder Yönetici, Yapı Taşları Kalitesi, Son Ürün Kalitesi ve benzeri tanımlar konusunda aydınlandığımız panel için Fişek Enstitüsü Vakfı Yöneticisi Doç. Dr. Gürhan Fişek'e çok teşekkür ediyoruz.

Panelde konuşmalardan aldığım bir paragraf **KALİTE** konusundaki en somut ifadeyi kapsıyor:

"Kalite belki de bir kutup yıldızı, yani bizzat kendisine hiçbir zaman dokunamayacağımız, ancak yönümüzü bulmada, rotamızı belirlemede vazgeçilmez bir unsur. Kalite bir serüven aslında, bir yolculuk, şuraya geldim artık oturabilirim, kaliteyi buldum, burası kalitenin terminalidir, buraya kadar, demenin şansının olmadığı bir yolculuk. Her gelinen nokta, her gelinen aşama, her aşılacak eşikte bir yenisinin, bir üst düzeyin gündeme geldiği bir serüven, bir yaşam biçimidir."

Geleneksel rekabet dönemini sona erdirip, **TAM ve AÇIK REKABET** dediğimiz bugün gelinen piyasa meydanında zafer kazanmak, iç ve dış rakiplerimizi alt etmek için üç kez **KALİTE** diyoruz

ÇOCUK EMEĞİ

Uluslararası Çocuk İşçilik Konferansı Raporu: Soruna En Etkili Çözüm, Dengeli Ekonomik Büyüme ve Sosyal Gelişme ile Mümkündür.

Zübeyde Çelebioğlu
TİSK Araştırma Uzmanı

Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılması için ulusal, bölgesel ve uluslararası seviyelerde yeni stratejilerin geliştirilmesine katkıda bulunmak ve 1998-1999 yılları ILO Konferanslarında ele alınacak olan "Çocuk İşçilik" konusuna ilişkin ön çalışmalarda bulunmak amacıyla 1997 yılında düzenlenmesi planlanan konferanslardan ikincisi 27-30 Ekim 1997 tarihleri arasında Norveç'in başkenti Oslo'da gerçekleştirildi.

SUNUŞ

Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO), birinci müzakeresi 1998 yılı ILO Konferansında yapılacak olan çocuk işçiliğinin kabul edilemez şekillerine ilişkin taslak Konvansiyonu (Sözleşmeyi) hazırlamaya başlamıştır. Bu taslak metin 1998 yılında tartışıldıktan sonra, 1999 yılında düzenlenecek olan ILO Konferansında üye ülkelerin onayına sunulacaktır. Taslak metin "sunulan teklifler" şeklinde olup 108 hükümetten (ve hemen hemen aynı sayıda işçi ve işveren organizasyonlarından) ILO soru formuna gelen cevaplar temel alınarak hazırlanmaktadır.

ILO yetkililerince, sözkonusu metnin yakın bir zamanda İnternet'e hazır duruma getirileceği belirtilmiştir. Bununla da Konferans'tan önce müzakere hazırlıklarının kolaylaştırılması amaçlanmaktadır. Bu yeni Sözleşmenin üye ülkeler tarafından geniş çaplı olarak onaylanması beklenmektedir. Çocuk işçiliğinin kabul edilemez şekillerini ihtiva edecek olan bu Sözleşme kabul edilince, üye ülkeler, çocuk işçiliğinin bu tür şekillerini biran önce ortadan kaldırmak için etkin tedbirler almakla yükümlü olacaklardır. Kabul edilemez çocuk işçilik şekilleri: kölelik ya da çocukların satılması veya karanlık işlerde kullanılması, zorlayarak çalıştırılmaları gibi köleliğe benzer uygulamalar, çocukların fahişelik, pornografik faaliyetler ve uyuşturucu ticareti gibi yasadışı işlerde kullanılması ve çocukların sağlık, güvenlik ya da ahlakını tehlikeye sokacak diğer işlerde çalıştırılmaları olarak sıralanmıştır.

Konferansa ilişkin özet bilgi aşağıda dört ana başlık altında verilmiştir. Birinci bölümde konferansa davetli ülkelerin listesi, ikinci bölümde konferansta yer alan açılış konuşmaları ile diğer önemli konuşmalar, üçüncü bölümde ise konferansın sonunda kabul edilen Faaliyet Planı ile bu plan içinde Konferans'ta oluşturulan çalışma gruplarının sonuçları, dördüncü ve son bölümde ise toplantının genel değerlendirmesi yer almıştır.

I. KONFERANSA DAVETLİ ÜLKELER

Norveç Hükümetinin, ILO ve UNICEF'in (Birleşmiş Milletler Çocuk Fonu) işbirliği ile organize ettiği Konferansa; 40 sanayileşmiş ve gelişmekte olan ülkenin hükümet, işçi-işveren organizasyonları, sivil toplum kuruluşları (NGO) ile Birleşmiş Milletler kuruluşları, çok uluslu organizasyonlar ve çocuk işçilik konusunda uzmanlardan oluşan 350'den fazla delege katıldı.

Konferansa Norveç hükümetinin davetlisi olarak katılan 40 ülke aşağıda belirtilmiştir.

- ✓ **Afrika:** Angola, Benin, Mısır, Ethopya, Mali, Mozambik, Senegal, Güney Afrika ve Tanzanya.
- ✓ **Asya/Pasifik:** Avustralya, Bangladeş, Hindistan, Endonezya, Japonya, Nepal, Pakistan, Filipinler, Tayland ve Vietnam.
- ✓ **Amerika:** Brezilya, Kanada, Kolombiya, Şili, Guatemala, Jamaika, Nikaragua ve A.B.D.
- ✓ **Avrupa:** Avusturya, Belçika, Danimarka, Finlandiya, Fransa, Almanya, İtalya, Hollanda, İspanya, İsveç, İsviçre ve İngiltere.

II. KONFERANSDA YAPILAN BAZI ÖNEMLİ KONUŞMALAR

→ Konferansın açılış konuşmasını **Norveç Kalkınma ve İnsan Hakları Bakanı Ms. Hilde F. Johnson** yaptı. Johnson, 1997 yılı Şubat ayında Amsterdam'da çocuk işçiliğine ilişkin düzenlenen konferansın, çocuk işçiliğinin kabul edilemeyecek şekilleri olan kölelik, fuhuş, çocukların kiralınması ve tehlikeli tüm işleri kapsadığını belirterek sözlerine başladı.

Bu konferansın tüm siyasi yetkilileri, sivil toplumu ve uluslararası kamuyu, yoksul kişilerin çocuklarının istismar edilmesine karşı harekete geçirdiğini belirten Johnson, Oslo Konferansının Amsterdam Konferansı üzerine inşa edildiğini ancak burada söz konusu probleme daha geniş açıdan bakıldığını söyledi. Johnson, çocuk işçiliğinin sadece insan hakları konusu olmadığını, sosyal gelişmeye ilişkin bir konu olduğunu; çocuk işçiliğinin sadece siyasi kararlar ve uygun yasalara ilişkin sorun değil, yoksullukla savaşılarak ve pozitif sosyal değişimi destekleyerek elde edilebileceğini vurguladı. Johnson, ulusal seviyede çocuk işçiliğinin elimine edilmesi için etkin stratejileri belirlemek ve bu stratejilerin uluslararası işbirliği yoluyla en iyi şekilde nasıl uygulanabileceğinin tespit edilmesinin Oslo Konferansının en önemli amacı olduğunu, ikinci önemli amacın konuya ilişkin çeşitli tarafların rollerini ve sorumluluklarını belirlemek, üçüncü olarak ise konferansın ve ortaya çıkan tekliflerin faaliyete dönüştürülmesinin sağlanması olduğunu söyledi.

→ **ILO Çalışma Koşulları ve Çevre Bölümü Başkanı Mr. Assefa Bequele** ise, çocuk işçilik problemine ilişkin tek bir model olmadığını, herkesin seçeceği yolun problemlerin büyüklüğüne ve yapısına, kurumlarının ve kaynaklarının kapasitesine v.s. göre değişeceğini söyledi. Hükümetlerin ve uluslararası kuruluşların çocuk işçiliğinin kabul edilemeyecek şekilleri ile mücadele etmelerinde dokuz önemli adım

öneren Bequle, bunların; çocuk işçiliğın elimine edilmesine ilişkin zaman tahditli program oluşturulması; çocuk işçiliğın kabul edilemez şekillerine karşı acil tedbirlerin alınması; çok küçük çocukların (12 veya 13 yaşın altında) çalışmasının yasaklanması ve kız çocukları için özel korumanın yapılması; zararlı işlerden daimi olarak uzaklaştırılmaları için rehabilitasyon sağlanması; koruyucu tedbirler alınması; çocuk işçilerden sorumlu ulusal bir yetkilinin belirlenmesi; çocuklara karşı işlenen suçlara karşı birlikte hareket edilmesi (çocuk fuhuşu, pornografi, tehlikeli işler v.s.); çocuk işçiliğe ilişkin yeni bir sözleşmenin oluşturulması; çocuk işçilikle mücadele için mali yardımın artırılması, olduğunu belirtti.

→ **UNICEF Politika, Planlama ve Değerlendirme Bölümü Başkanı Martha Santos Pais** konuşmasında, ulusal yasaların "en az Çocuk Hakları Sözleşmesinde (özellikle 32. maddede) yer alan korumaları ihtiva etmesini ve ülkelerin eğitime ilişkin tüm tedbirleri alması gerektiğini ifade etti. Eğitimin "ücretsiz" olması durumunda dahi birçok aile tarafından çok pahalı bir yatırım olduğunu, kitap, forma ve yol gibi masrafların çocuk sayısı ile arttığını belirten Pais, bu durumun ekonomik yönden giderek imkansız bir hale dönüştüğünü vurguladı. Pais, Çocuk Hakları Sözleşmesi içinde yasal durumun ve eğitimin çok önemli yer tuttuklarını ve bunların çocukların sömürülmesine karşı bir koruma teşkil ettiğini ifade etti.

→ Konferansa ev sahipliği yapan **Norveç Hükümeti Başbakanı Kjell Magne Bondevik**, çocuk işçiliğının çok önemli sorun olduğunu ve biran önce sona erdirilmesi gerektiğini ancak bunun kolay bir görev olmadığını da belirterek sözlerine başladı.

Bu Konferans'ta yeni bir siyasi karar ve faaliyet planının ortaya çıkacağına inandığını belirten Bondevik, yapılan bu çalışmaların 1990 yılında Dünya Çocuklar Zirvesinde kabul edilen Çocuk Hakları Sözleşmesinden sonra en önemli gelişmeler olduğunu ifade etti.

Yüzyıl önce Norveç'in Avrupa'nın en fakir ülkelerinden biri olduğunu ve enformel sektörde çocuk işçiliğinin mevcut olduğunu, ancak bugün gelişen Norveç'te ise böyle bir sorunun olmadığını belirten Bondevik, çocuk işçiliğinin fakirliğin bir sonucu olduğunu ve fakirliğin çocuk işçiliğini tehdit ettiğini söyledi. Norveç Başbakanı, çocuk işçiliğın elimine edilmesine ilişkin politikaların, yasaların ve diğer tedbirlerin geliştirilmesinin ve uygulanmasının her ülkenin hükümetlerinin sorumluluğunda olduğunu belirtti. Bondevik, Çocuk Hakları Sözleşmesinin zengin ülkeleri, asgari standartları isteyen sözkonusu Sözleşmeden daha fazla şeyler yapmaları ve gelişmekte olan ülkelerin Sözleşmeyi uygulamalarında yardımcı olmaları için görevlendirdiğini söyledi.

Norveç Başbakanı ayrıca, hükümetinin gelecek üç yıl için çocuk işçiliğe ilişkin faaliyetlere katkıda bulunmak amacıyla 300 milyon Norveç Kronu (yaklaşık 38 milyon ABD\$) ayırmayı planladıkları da sözlerine ekledi.

→ **Uluslararası Çalışma Teşkilatı (ILO) Genel Başkanı Michel Hansenne**, çocuk işçiliğe karşı savaşın kazanılmakta olduğunu ve gelecek 15 yıl içerisinde bu savaşın tüm ülkelerde kazanılabileceğini belirterek sözlerine başladı.

Hansenne sözlerine şöyle devam etti: "Çocuk emeği, bugün dünyadaki çocuk sömürsünün en önemli nedenidir. Bu mutlaka durdurulmalıdır. Ancak nasıl? Bunun için dört stratejinin uygulanması gerekli gözükmektedir.

Birincisi, siyasi iradedir. Birleşmiş Milletlere üye tüm ülkeler çocuk işçiliğini kesin ve etkin bir şekilde ortadan kaldırmak için kendilerini adanmışlardır.

İkinci olarak, bu amaca ulaşabilmek için kesinlikle zaman belirli (zaman tahditli) bir faaliyet programı hazırlanmalıdır. Bu programda öncelik mutlaka çocuk işçiliğın kabul edilemeyecek şekillerine verilmelidir. Burada koruma ve rehabilitasyon sistemlerine mutlaka ihtiyaç vardır. Ancak soruna çare bulabilmek, ulusal politika çerçevesinde kısa dönemli faaliyetlerle, özellikle ücretsiz, genel ve zorunlu eğitim ile kolaylaşabilecektir.

Üçüncü olarak, uluslararası yasal çerçeveyi güçlendirmek için çocuk işçiliğın kabul edilemeyecek şekillerini engelleyecek Uluslararası Sözleşmenin kabul edilmesi gereklidir.

Dördüncü olarak, çocuk işçiliğın kabul edilemeyecek şekillerine karşı büyüyen ilginin ekonomik ve sosyal politika alanlarında uluslararası işbirliği programına dönüştürülmesi gereklidir. Çocukların durumu, dünyadaki yoksulluğa karşı mücadele edilmedikçe geliştirilemez. Yasalar ve okullar, önemli ve gereklidir. Ancak bunlar da, ulusların, toplulukların ve ailelerin yoksulluğu ile mücadele eden faaliyet programlarıyla desteklenmezse başarılı olamaz. Bu mücadele, gelişmekte olan ülkelerin hükümetlerinin kendi ülkelerindeki yoksulların ihtiyaçlarına yönelmesiyle; zengin ülke hükümetlerinin ise dünyadaki yoksullukla mücadele için kaynaklarını artırmasıyla mümkün olabilecektir."

Hansenne konunun, dünya ticaretinin serbestleştirilmesi ve Sosyal Hükümüne içine alan tartışma konuları kapsamında merkezileştirdiğini, bu tartışmaların, bir yandan sosyal damping diğer yandan korumacılığa ilişkin itham ve karşı suçlamalar ile giderek ısındığını vurguladı.

Çocuk işçiliğe karşı mücadelenin koruyucu güçler için bir uzlaşma zemini olmamasını veya korumacılık ve hükmediciliğın bir Truva atı gibi görülmemesi gerektiğini belirten Hansenne, "çocuk işçiliğe karşı evrensel faaliyet, tek taraflı faaliyete ve ticari engellere değil, çok taraflı gönüllü faaliyete, manevi baskıya ve işbirliğine dayanmaktadır" dedi. Hansenne, dünya ticaretinin küreselleşmesinin ve liberalizasyonunun mutlaka (çocuk işçiliğın yasaklanması da dahil olmak üzere) işçilerin temel haklarıyla birlikte olması gerektiği ifade etti.

→ **UNICEF Başkanı Carol Bellamy**, çocukların da yetişkinler gibi vatandaşlık ve siyasi haklarının yanında,

sosyal, kültürel ve ekonomik haklarının da olduğunu ve bunların hepsinin uluslararası yasada yer aldığını ve Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesini imzalayan 191 ülke tarafından kabul edildiğini belirterek konuşmasına başladı.

Çocuk işçiliğinin, çocuk olma hakkı da dahil olmak üzere, temel çocuk haklarını çaldığını belirten Bellamy, kaliteli temel eğitimin bu konuda anahtar olduğunu söyledi.

Bellamy, UNICEF'in birçok gelişmekte olan ülkelerin sivil toplum kuruluşlarıyla işbirliğine giderek, okullarda yeni sınıflar açılmasına katkıda bulunulduğunu ve daha birçok çocuğa eğitimden faydalanabilme imkanının yaratıldığını belirtti.

Çocuk Hakları Sözleşmesinin 32. maddesinin hükümetleri, çocukların ekonomik istismara karşı haklarını korumaları için zorladığını ve ILO'nun 138 sayılı asgari yaşı içeren sözleşmesinin, çocukların belli bir yaşın altında tehlikeli işlerde çalıştırılmayacağını belirlediğini söyleyen Bellamy, sözkonusu Sözleşmenin gelişmekte olan ülkelere bazı zorluklara karşı esnekliğe izin verdiğini de belirtti.

Bellamy, yeni oluşturulacak Sözleşmenin ise evrensel temel eğitim ile çocuk işçiliğinin kabul edilemeyecek şekillerinin tamamen elimine edilmesi amaçlarının çok sıkı bir şekilde birbirine bağlanması gerektiğini vurguladı.

UNICEF Başkanı, yasalarda bir eksiklik olmadığını, birçok ülkenin çocuk işçiliğini kesinlikle yasakladığını, ayrıca hem Çocuk Hakları Sözleşmesinin hem de çeşitli ILO Sözleşmelerinin konuya ilişkin faaliyetlerde geniş politik çerçeve sunduğunu belirtti. Ancak bunlara rağmen çocuk işçiliğinin yaygın olma durumunun halen devam ettiğini vurgulayan Bellamy, bugün dünyada 5-14 yaş arası 250 milyon çocuğun çalıştığını bunun da 120 milyonunun da tam zamanlı (full-time) olarak çalıştığını vurguladı. Bellamy, toplam çocuk sayısı içinde çalışanların oranının en fazla olduğu bölgenin yaklaşık %40 ile Afrika olduğunu, bunu %20 ile Asya, Latin Amerika ve Karayipler'in izlediğini belirtti. Bellamy, konuyu çocuk işçilik yönüyle ele aldığı anda ise, en fazla çocuk işçiliğinin dünya ortalaması içinde %60 ile Asya, %32 ile Afrika ve %7 ile Latin Amerika ve Karayipler olduğunu ifade etti.

UNICEF Başkanı Carol Bellamy, çocuk işçilik sorununun sadece gelişmekte olan ülkelerde değil, tüm sanayileşmiş ülkelerde de olduğunu, özellikle marjinal ve dışlanmış gruplardaki çocuk işçiler tarafından en tehlikeli boyuttaki işlerin dahi yapıldığını belirtti, ayrıca gelişmekte olan ülkeler dışında özellikle Orta ve Doğu Avrupa'da çocuk işçiliğinin giderek arttığının da gözlemlendiğini vurguladı.

Bellamy, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi için hükümetlerin, ailelerin, uluslararası kuruluşların, sendikaların, iş hayatının, eğitimcilerin ve sivil toplum kuruluşlarının (NGO) işbirliği yapması gerektiğini söyledi.

Küresel ticarete görülen şiddetli rekabetin, çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasında ek kaynakları harekete geçirilmesini gerekli kıldığını, bu süre içinde yoksul nüfusun hızla arttığını, ancak kalkınma için yapılan yardımların toplam olarak düştüğünü vurgulayan Bellamy, özel sektörün yapıcı potansiyelinin bu işe kanalize olmasını sağlayacak ittifakların teşvik edilmesi gerektiğini de belirtti.

- **Alman Başbakan Yardımcısı ve Kalkınma ve Ekonomik İşbirliği Bakanı Klaus-Jürgen Hedrich**, Hükümetinin IPEC Programına bugüne kadar 100 milyon DM (yaklaşık 60 milyon ABD\$) katkıda bulunduğunu belirtti ve sözkonusu programın duyarlılık artırmaya çok büyük katkısı olduğunu ifade etti. Bazı ülkelerde üreticilerin, ihracatçıların ve NGO'ların birlikte "etiketleme" sistemini geliştirdiklerini, bu sistemin üretilen mallarda çocuk emeğinin kullanılmadığını gösterdiğini belirten Hedrich, Hindistan ve Nepal'de üretilen Rugmark etiketli halıların buna bir örnek olduğunu, buna Alman Hükümetinin başlangıç için 1.8 milyon DM (yaklaşık 1.1 milyon ABD\$) katkı sağladığını belirtti. Bu tip tedbirler için gelişmiş ülkelerin desteklerine ihtiyaç olduğunu, sanayileşmiş ülkelerdeki tüketiciler olarak tercihlerini yaparlarken çok duyarlı olma fırsatının sağlandığını vurguladı.
- **İşveren Delegasyonu Sözcüsü Mr. Ashraf Tabani**, hiçbir kesimin tek başına çocuk işçilik problemini çözemeyeceğini vurgulayarak sözlerine başladı. Tabani, işverenler olarak diğer sosyal taraflarla işbirliği içinde, konuya ilişkin çalışmalarda çok aktif rol aldıklarını, 120 ülkeden 122 ulusal işveren organizasyonunu temsil eden Uluslararası İşverenler Organizasyonu'nun (IOE) 1996 yılı Kasım ayında yaptığı Genel Konseyinde Çocuk İşçilik Rezolüsyonunu kabul ettiğini belirtti. Öncelikli amacın, çocuk işçiliğinin kabul edilemez şekillerini ortadan kaldırmak olduğunu belirten Tabani, Rezolüsyonu takiben IOE'nin "İşverenler için Çocuk İşçilik El Kitabı" hazırladığını açıkladı. Birçok ülke örneklerini içerecek olan sözkonusu kitabın, bu konuda işverenlere rehberlik hizmeti vereceğini ifade eden Tabani, buna ilave olarak işverenlerin, çocuk işçiliğinin kabul edilemez şekillerini ortadan kaldırılması amacıyla gelecek yıl için hazırlanan yeni ILO Sözleşmesi için yapılan hazırlıklarda rol oynadığını da belirtti. Tabani sözlerine şöyle devam etti: "Konuya ilişkin olarak alınan çeşitli tedbirlere bakıldığında, sosyal etiketleme sistemleri (codes of conduct veya social labelling) üzerine çeşitli teklifler yapılmaktadır. Biz işverenler olarak, bu tür fikirleri, özellikle onları çevreleyen ihtilafları dikkate aldığımızda, yanlış yönlendirildiğine ve bunun özellikle yardım etmeye çalıştığımız grup olan çocuklara zarar vereceğine inanmaktayız. Özellikle, Bangladeş örneğinde görüldüğü gibi, giyim sanayiinde binlerce çocuk bir gecede işten çıkartılınca dehşet verici bir boykotla karşılaşıldı ve çok kötü şekilde sonuçlandı. Bu durum etiketleme sisteminde de ortaya çıkması mümkün negatif bir etkidir. Serbest ticarete getirilecek engeller de diğer bir tehlikeyi oluşturmaktadır. Bu tip tedbirler meseleyi kökünden çözümlenemez. Soruna en etkili çözüm, dengeli ekonomik büyüme ve sosyal gelişme ile mümkündür. Bu bağlamda, sivil

toplumdaki çeşitli taraflar bu amaca ulaşmak için çalışmak zorundadırlar ve bu zorunluluk hükümetler ile devam edecektir."

Tabani, hükümetlerin çocuk işçiliğinin elimine edilmesine ilişkin arzularının olmasının en önemli faktör olduğunu ve yine hükümetlerin, yoksul ailelerin çocuklarını işe yerleştirmeyi gereksiz kılacak sosyo-ekonomik şartları yaratacak gerekli kaynakları tahsis etmeleri gerektiğini vurguladı.

III- OSLO ULUSLARARASI ÇOCUK İŞÇİLİK KONFERANSI SONUNDA KABUL EDİLEN FAALİYET PLANI

→ KAPSAM

Dört gün süren Konferans sonunda katılımcı devletlerin hükümetlerince çocuk işçiliğinin sona erdirilmesine ilişkin bir Faaliyet Planı kabul edilmiştir. Sözkonusu Konferansta oluşturulan üç çalışma grubunun (Sosyal Mobilizasyon ve Çocuk İşçilik; Eğitim ve Çocuk İşçilik; Yasalar ve Çocuk İşçilik) sonuçları da aşağıda Ulusal Düzeydeki Öncelikler kısmında yer almıştır.

Faaliyet Planına göre "**Fakirlik, çocuk işçiliğinin hem nedeni, hem sonucudur**". Bunun için öncelikli fakirliğin azaltılması için stratejiler geliştirilmelidir. Çocuk işçiliğinin kullanımı, ekonomik büyümeyi ve sosyal gelişmeyi yavaşlatır ve temel insan haklarına zarar verir.

Çocuk işçiler, özellikle de kız çocukları, çok büyük tehlike içindedirler, çünkü çocuğun çalışması onların sağlık, güvenlik ve eğitimi ile fiziki, mental, ruhsal ve sosyal gelişmelerini tehlikeye sokar.

Çocuk işçiliğine karşı etkin bir faaliyet, siyasi kararlılığı ve hükümet ve toplumun tüm kesimleri ile kaynaklarını içine alan geniş bir koalisyonun yaratılmasını gerektirmektedir. Çocuk işçiliğinin elimine edilmesi, hükümetlerin zorunlu politikalar, yasalar, stratejiler ve tedbirler geliştirip uygulamasına bağlıdır. Eğitim, özellikle de temel eğitim (ücretsiz zorunlu eğitim), çocuk işçiliğinin önlenmesinde ve elimine edilmesinde en önemli faktörlerden biridir.

Uluslararası seviyede işbirliği, fakirliğin azaltılmasına ilişkin standartların oluşturulmasına katkı sağlayacaktır.

→ HEDEF ve ÖNCELİKLER

- Asıl hedef çocuk işçiliğinin etkin bir şekilde eliminasyonudur.
- Amaç, çocuğun ekonomik istismardan ve onun eğitimini engelleyecek, fiziksel ve ruhsal sağlığını ve sosyal gelişimine zarar verecek işlerden korunmasıdır.
- Öncelik, çocukların kabul edilemez şekillerdeki çalışmalardan biran önce uzaklaştırılmalarına ve bu çocukların fiziksel ve psikolojik rehabilitasyonlarının sağlanmasına verilmelidir.
- Her ülke, okul yaşındaki (bu yaş her ülkenin kendi yasalarına bağlıdır) çocukların çalışmalarını (gelişmelerini ve eğitimlerini engelleyecek her türlü faaliyeti) ortadan kaldırmak için etkin çalışmalarda bulunmalıdır.

→ ULUSAL DÜZEYDEKİ ÖNCELİKLER

Politika ve Program Geliştirme

- Fakirlikle savaşmak için, ailelerin ve toplumun ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ve ekonomik politikalar geliştirilmelidir.
- Dünya Çocuklar Zirvesinde oluşturulan "Çocuk için Ulusal Faaliyet Planı"nın uygulanması sağlanmalıdır.
- Zamana bağlı faaliyet planları oluşturularak ve uygulanarak çocuk işçiliğinin tüm şekilleri, öncelikli çocuk işçiliğinin kabul edilemez şekilleri, ortadan kaldırılmalıdır.
- Sosyal Mobilizasyon ve Çocuk İşçilik
- Özellikle yerel düzeyde bilgilendirilerek, eğitim verilerek ailelerin, çocukların, öğretmenlerin ve bir bütün olarak tüm toplumun duyarlılığı artırılmalıdır.
- Kadınları, çocukluklarından başlayarak güçlendirmeli (özellikle eğitim yoluyla) ve onların tam ve eşit bir şekilde toplumun tüm konularına iştiraki sağlanmalıdır.
- Hükümet, işçi ve işveren organizasyonları arasında, çocuk işçiliğinin kullanımının azaltılması, tüm çalışma sahalarında iş yasalarının uygulanmasına ilişkin çabaların geliştirilmesi için tripartit işbirliği desteklenmelidir.
- İşçi sendikalarının çocuk işçiliğine karşı çalışmalar başlatması, üyeleri arasında duyarlılık artırılması çalışmaları yapması teşvik edilmelidir.
- İşveren **organizasyonlarının** ve **şirketlerin**, çocuk işçiliğine karşı savaşmaları için duyarlılıkları artırılmalıdır. Çocuk işçilik taleplerinin elimine edilmesine ilişkin tedbirler; çocuk işçiliği gerektiren üretim zincirinin belirlenmesini, çocuk işçiliğine ilişkin gönüllü davranış ilkelerinin (codes of conduct) desteklenmesini ve çocuklara ve ailelerine yardım edecek finansal ve materyal yatırım program ve projelerini ihtiva etmelidir.
- Çocuk işçiliğinin elimine edilmesine katkıda bulunacak, özellikle çocuk işçilerin işsiz yetişkinlerle yer değiştirmesini sağlayacak özel sektör yatırımları teşvik edilmelidir.
- Çocuk işçiliğine karşı hükümet tarafından yapılan çalışmalarını destekleyen sivil toplum kuruluşları (NGO) teşvik edilmelidir.
- Çocuk işçiliğine ilişkin iyi kalitede, güvenilir ve ahlaki standartlarda bilgi sağlayarak sosyal mobilizasyona katkıda bulunan gazeteciler ve diğer medya yetkilileri desteklenmelidir.

Eğitim ve Çocuk İşçilik

Tüm çocukların eğitim görme hakkı vardır. Çocukların eğitimini engelleyecek tüm işler mutlaka "kabul edilemez" olarak mütalaa edilmelidir. Çocuklara kaliteli ücretsiz zorunlu temel eğitim sağlanmalı ve bu ulusal faaliyet planının bir parçası olmalıdır. Mesleki eğitim fırsatları yaratılmalı ve okul yaşının üzerinde olan kız ve erkek çocukları için çıraklık eğitimi programları oluşturulmalıdır. Çalışan çocuklar örgün eğitim sistemi içine alınmalı, part-time okullar ve açık öğretim gibi yaygın eğitim sistemleri çalışan çocuklara ulaşmada önemli bir vasıta olmalıdır.

Yasalar ve Çocuk İşçilik

Uluslararası standartlara uyum sağlayan, çocuk işçiliğe ilişkin yasaları, politikaları, temel eğitime ilişkin politikaları ve enformel sektördeki çocukları koruyan ve çocukların ahlaki, dini ve ayrımcılığa ilişkin diğer konularla ilgili politikaları uyumlaştıran ulusal yasalar kabul edilmeli ve uygulanmalıdır.

Hakim, polis ve ilgili memurlar, çocuk işçiliğe ilişkin konularda eğitilmeli ve duyarlılık artırılarak yasal zorlayıcı prosedürler geliştirilmeli ve güçlendirilmelidir. İş teftişi sistemi de, iş müfettişlerini eğiterek geliştirilip güçlendirilmelidir.

Son olarak, çocuk işçiliğin kabul edilemez şekillerine ilişkin yeni ILO Sözleşmesi geliştirilmeli ve kabul edilmelidir.

→ ULUSLARARASI DÜZEYDEKİ ÖNCELİKLER

- Özellikle en dezavantajlı nüfusa yönelerek, onların etkin istihdam, eğitim, sağlık bakımı ve temel sosyal hizmet ihtiyaçlarını kolaylaştıracak ekonomik büyümeyi sağlayarak, Yoksulluğa Yönelik Yardım Programları artırılmalıdır.
- Çocuk Hakları Sözleşmesi ve 138 Sayılı ILO Sözleşmesi ve diğer ilgili sözleşmeler gibi bu konuya ilişkin uluslararası enstrümanların kabulü ve uygulanması teşvik edilmelidir ve bu enstrümanlar için gerekli şartların yerine getirilebilmesi için teknik yardım sağlanmalıdır.
- Aktif olarak, çocuk işçiliğin elimine edilmesi için bazı programlara (IPEC dahil) dahil olan ülkelere yardım sağlanmalıdır.
- Ulusal Faaliyet Planları hazırlanmalı ve uygulanmasına yardımcı olunmalıdır.
- Gelişmekte olan ülkelerde, ILO'nun Çocuk İşçilik İstatistik Enformasyon ve Monitör Programı-SIMPOC'da olduğu gibi, çocuk işçiliğe ilişkin ulusal bilgi toplama, araştırma kapasitesi ve izleme sistemi geliştirilmesi desteklenmelidir.
- Medya yetkilileri arasında, çocukların ve çocuk işçilerin ekonomik ve sosyal şartları konusunda ulusal ve uluslararası seviyede yapılacak tartışmalar teşvik edilmelidir.
- Çocuk işçilik için gönüllü "davranış ilkelerinin-codes of conduct"ın geliştirilmesi ve çocuklara ve ailelerine materyal ve mali yardım sağlayacak program ve projeler teşvik edilmelidir.
- Çocuk işçiliğin elimine edilmesine ilişkin, birbirini takip eden faaliyetler için, hükümetler, Birleşmiş Milletler Fonları ve Programları ve uzman firmalar, Dünya Bankası ve diğer finansal kurumlar, işçi ve işveren organizasyonları, özel sektör ve NGO'lar arasında enformel olarak müzakerelerin başlatılması desteklenmelidir.

IV. GENEL DEĞERLENDİRME

Bilindiği gibi, çocuk işçiliğin önlenmesine ilişkin mücadele, özellikle UNICEF tarafından yıllarca önce başlatılmış olmasına rağmen uluslararası seviyede ilk etkin ve yaygın faaliyet 1991 yılında Alman Hükümetinin finansal (50 milyon DM) katkısıyla ve ILO'nun teknik işbirliği ile oluşturulan Çocuk İşçiliğinin Elimine Edilmesi Uluslararası Programı (International Programme on the Elimination of Child Labour-IPEC) ile başlatılmıştır.

Daha sonra birçok sanayileşmiş ülkenin de bu Programa finansal katkıda bulunmasına rağmen, Almanya'nın IPEC Programındaki yeri ve etkinliği farklıdır ve bu etkinliği devam etmektedir.

Türkiye'nin, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın önderliğiyle 1992 yılında katılmış olduğu IPEC Programına, Konfederasyonumuzda, "Çalışan Çocukların Çalışma Şartlarının iyileştirilmesi ve bu konuda işverenlerin Duyarlılıklarının Artırılması" amacıyla oluşturduğu projeleriyle 1993 yılı sonu itibarıyla dahil olmuştur ve bu konudaki çalışmaları kesintisiz olarak devam etmektedir.

Bu kapsamda düzenlenen ve çocuk işçiliğinin uluslararası seviyede tartışıldığı ve 40 ülkenin temsilcilerinin katılmış olduğu Oslo Konferansında, çocuk işçiliğinin elimine edilmesinde en önemli faktörlerin eğitim ve yasalar olduğu, ancak bunların da tek başına yeterli olmadığı, siyasi iradenin bu konuda çok önemli bir etken olduğu birçok kez vurgulandı.

Çocukların eğitimini engelleyecek tüm işlerin "kabul edilemez" olarak mütalaa edildiği Konferans'ta, eğitimin çocukların hakkı olduğu ifade edildi.

- FAKİRLİK, ÇOCUK İŞÇİLİĞİNİN HEM NEDENİ, HEM SONUCUDUR!

Hemen her konuşmacının da söylediği gibi, fakirliğin, çocuk işçiliğinin hem nedeni, hem sonucu olması, konunun çözümünün öncelikle ülkelerin ekonomik ve sosyal gelişmelerini sağlayarak, fakirliğin mümkün olduğunca azaltılarak çözümlenebileceği yolunda oldu.

ILO yetkilisi, Konferans'ta, gelişmiş ülkelerin bu konuda finansal katkılarını artırmaları için çağrıda bulundu. Norveç başbakanı ve diğer sanayileşmiş ülkelerin temsilcileri tarafından, bu konuda gelişmekte olan ülkelere katkıda bulunmaları gerektiğinin bilincinde oldukları, bu görevin zaten "Çocuk Hakları Sözleşmesi" ile sanayileşmiş ülkelere verildiği belirtildi.

- B.M. ÇOCUK HAKLARI SÖZLEŞMESİ VE 138 SAYILI ILO SÖZLEŞMESİNİN TÜM ÜLKELERCE ONAYLANMASI SAĞLANMALIDIR!

Ulusal ve uluslararası yasaların önemine değinilen konferansta özellikle "Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi" ile ILO'nun "istihdama Kabulde Asgari Yaşa ilişkin 138 sayılı Sözleşmesi" üzerinde duruldu. Bu iki Sözleşmeyi kabul etmeyen ülkelerin biran önce onaylamalarının gereği vurgulandı.

Bilindiği gibi Ülkemizde, B. M. Çocuk Hakları Sözleşmesi 9.12.1994 tarihinde TBMM'ce onaylanmış ve 27.1.1995'de Resmi Gazete'de yayınlanarak yürürlüğe girmiştir.

138 sayılı ILO Sözleşmesinin ise onay için TBMM'de incelemede olduğu yetkililerce bildirilmiştir. Ancak, 138 sayılı Asgari Yaşa ilişkin ILO Sözleşmesinin 10. maddesi gereği, bu Sözleşmenin 5, 7, 10, 33, 59, 60, 112 ve 123 sayılı ILO Sözleşmelerinin yerini alacağı bilinmektedir. 10 sayılı ILO Sözleşmesi ise "Tarımda Çocukların Çalıştırılmaları Asgari Yaşı"nı içermektedir. Oysa ülkemizde tarımda çalışanlar ile ilgili ulusal bir mevzuat düzenlemesi yokken, bu konuyu içeren Uluslararası bir Sözleşmeyi kabul etmenin, ülke koşulları açısından doğruluğu tartışılır. Bu nedenle tarımda çalışanlarla ilgili mevzuat düzenlemesine gidilmeden 138 sayılı Sözleşmenin onaylanması uygulamada çok ciddi sorunlara neden olacaktır. Bu bakımdan söz konusu sözleşme onaylanmadan önce ülke şartlarına uygunluğu ve kabul edilebilirliği açısından çok dikkatle incelenmesinde fayda vardır. Konfederasyonumuzca sürekli dile getirildiği gibi; bir ülkede çalışanlara sağlanan sosyal korumanın genişliği, onaylanan uluslararası sözleşmelerin sayısına değil, onaylanacak sözleşmenin yasa koyucuya getireceği sosyal yükümlülüğe göre değerlendirilmelidir.

- SOSYAL ETİKETLEME Mİ, YOKSA DAVRANIŞ İLKELERİ Mİ?

IPEC Programı çalışmaları devam ettiği sürede, özellikle Asya ve gelişmekte olan diğer ülkelerden mal ithal eden sanayileşmiş ülkeler "sosyal etiketleme-social labelling" ve davranış ilkeleri-codes of conduct kavramlarını geliştirmişlerdir.

Bu kavramlara Konferans'ta, gelişmekte olan ülkelerin hükümet ve işveren temsilcilerinin karşı çıkmasına rağmen özellikle Alman ve diğer sanayileşmiş ülkelerin temsilcilerince ısrarla dile getirilmiş ve gelişmekte olan ülkelere bu sistemin benimsenmesinin çocuk işçiliğinin elimine edilmesinde çok önemli bir faktör olacağı vurgulanmıştır.

Konferans'ta sık sık adı geçen, Davranış ilkeleri (codes of conduct) ve Sosyal Etiketleme (social labelling) genelde kamuoyunda aynı kavramlar gibi görülse de aslında farklıdır.

Sosyal etiketleme kavram olarak, tüketicilerin satın almakta oldukları mal yada hizmetin uygun çalışma koşulları altında yapıldığını açıklar. Bu kavram ve sistem ilk olarak 1899 yılında ABD'de Ulusal Tüketiciler Birliği'nin giyim eşyaları üzerine koydurduğu "Beyaz Etiket" ile başlatılmış olup günümüze kadar çeşitli evrimlerden geçmiştir. Üreticinin çalışma standartlarına uyduğunu göstermekte olan bu etiketler; "Adil çalışma standartları"; "Temiz ve sağlıklı çalışma koşulları"; "Amerikan Tarzı Yaşam"; "Bu malın üretiminde çocuk işçiliği kullanılmamıştır" gibi çeşitli şekillerde ortaya çıkmıştır.

Bugün yine Almanya'nın önderliğinde ABD, İsviçre gibi sanayileşmiş ülkelerin hemfikir olduğu konu "sosyal etiketleme sisteminin" yaygınlaştırılmasıdır. Her ne kadar "gönüllü" bir sistem olduğu, yasalarla zorlayıcılık getirilmediği belirtilmekte ve Konferans sonunda çıkartılan Faaliyet Planı'nda da "gönüllü" sözcüğü vurgulanmakta ise de, Oslo Konferansında konuşan Alman temsilcisinin, tüketici durumunda olan sanayileşmiş ülkelerin mal ithal ederken ya da ithal edilmiş malı satın alırlarken "sosyal etiketlere" bakmalarını, seçici olmalarını, dolayısıyla bu konuyu teşvik etmelerinin gerektiğini vurgulaması, "gönüllü" olduğu belirtilen bu sistemin aslında "zorunlu" hale getirilmeye çalışıldığını da açıkça göstermektedir.

Davranış ilkeleri (codes of conduct) ise, sosyal etiketlemeye alternatif olarak geliştirilmiş bir sistem olup, genellikle uluslararası şirketler tarafından gönüllü olarak uygulanmaktadır. Şöyle ki, özellikle çocuk işçiliğinin veya diğer dezavantajlı gruptaki çalışanların sık olarak bulunduğu ülkelere faaliyet gösteren şirketler, sosyal etiketlemeye başvurmadan, kendileri, ya da uzman danışman servislerin yardımıyla, iyi uygulamalara (çalışma şartlarının iyileştirilmesi, ücretlerin, sağlık ve güvenliğin geliştirilmesi ya da çocuk işçiliğinin elimine edilmesine) ilişkin ekonomik ve sosyal ilkeleri formüle ederler. (Bu ilkelere uyulup uyulmadığı, ILO ve diğer uluslararası gözlemciler tarafından yakından izlenir.) Bu ilkeler genellikle şirketlerin iş yaptığı özellikle toptancıların ve taşeronların üretimleri sırasında kontrollerini ve denetimlerini artırmasıyla kendini gösterir.

- "RUGMARK"; "CARE&FAIR"; "STEP"; "DİP"; "CHILD-LABOUR FRIENDLY ENTERPRISES".

Etiketleme sistemine en iyi örnek, elde üretilen Güney Asya halılarına ilişkin olarak uygulanan Rugmark programıdır. Bu program, 1980'li yılların başında halı ihracatındaki muazzam artış, ve bu malların üretimi sırasında çok kötü şartlar altında çalışan çocukların kullanıldığının bilinmesi nedeniyle 1994 yılında yılında başlatılmıştır. Bu programın beş ayrı kısmı vardır. Bunlar Hindistan'da, Nepal'de ve çok yakın bir zamanda Pakistan'da oluşturulan Rugmark Vakıfları, ile ithalat, pazarlama ve kamuoyu oluşturma işleri ile uğraşan Almanya ve ABD'de ki faaliyet birimleridir.

Hindistan ve Nepal'de faaliyet gösteren vakıfların görevi, halıların üretildiği yerlerde teftiş yapmak ve üzerinde etiket olan tüm halıların gerçekten çocuk işçilik kullanılmadan üretildiğini garantilemektir. Alman ve ABD'deki Rugmark faaliyet birimlerinin görevi ise, ithal edilmiş tüm etiketli halıların gerçekten bu etiketi hak ettiklerini, bu halıların "çocuk işçi kullanılmadan üretildiğini" garanti etmektir. Çünkü, bu konudaki herhangi bir hata Rugmark'ın kredibilitasını tehlikeye sokacaktır.

"Çocuk işçisiz üretim yapıldığını garanti eden" Rugmark etiketi, bugün uluslararası ticarete de yasal olarak

bağlayıcıdır.

Alman programı olan **Care & Fair** etiketi de, elde dokunan Asya halılarına ilişkin olup, sadece kar amacı gütmeyen gönüllü organizasyonlar değil, halı ithalatçısı profesyonel Alman ticari birlikleri ve perakendecileri tarafından da yürütülmektedir. 1994 yılında başlatılan bu programda, üretici ülkede vakıf da yoktur, resmi izleme de yoktur. Burada etiketleme, tek tek halılara değil, toptancının ve perakendecinin tüm stokuna uygulanır. Bu program Rugmark'da olduğu gibi, halıların tamamıyla çocuk işçi kullanılmadan üretildiğini garanti etmemektedir.

Bir İsviçre programı olan **STEP** etiketi de elde dokunan halılara uygulanmaktadır. Bu program da aynı Çare & Fair'de olduğu gibi, halıların tek tek etiketlemesi sistemi değildir. Ancak **STEP**, Hindistan ve Nepal'de iki gözlemci istihdam etmektedir.

Çift Gelir Projesi - **DİP (Double Income Project)**, olarak adlandırılan ve 1995 yılında İsviçre'nin Zürih şehrinde başlatılan bu program, malları etiketlenerek İsviçre'de pazarlanan Kenya ve Hindistan'ın seçilmiş bazı tekstil fabrikalarında, "çocuk işçilik yok-no child labour" etiketi de dahil olmak üzere, tüm davranış ilkelerini (full codes of conduct) kapsar. Her üretici bu projeye harç ödemekte olup, bu harçlar fabrikada çalışan işçilerin refahına yönelik olarak düzenlenen çeşitli projelere yatırım olarak döner.

Avrupa ülkelerince kabul görmüş olan bu Programın herhangi bir gelir kaynağı yoktur, kar amacı gütmeyen vakıf olarak kayıtlıysa da, bağışlara açıktır.

Brezilya'da 1990 yılında kurulmuş olan ve amacı çocukların çalışma şartlarını geliştirmek olan bağımsız kuruluş Abrinq Çocuk Hakları Vakfı, 1995 yılında **Child-Labour Friendly Enterprise** (bu işyerinde malın üretimi sürecinde yer alan çocuk işçilerin çalışma koşulları iyidir) Etiketini geliştirmiştir. Bu etiketin amacı, özellikle şirketlerin ve işverenlerin çocuk işçi çalıştırmaktan kaçınmalarını, ve onların çocuklara daha iyi gelecek için imkanlar sağlayacak programlara katılımını sağlamaktır. Söz konusu etiketleme sistemi, ILO/IPEC Programı tarafından; Abrinq'in kendisi ise hem çeşitli uluslararası kuruluşlardan (ILO dahil), hem de Brezilya'daki birçok şirket ve birliklerinden destek görmektedir. Bu programın birinci yılı sonunda Brezilya'da çeşitli sektörlerden (bazıları kamu, bazıları yarı kamu olan tarım sanayii, imalat, ticaret ve hizmetler, finans kesimleri ve havaalanları) 150 şirket bu etiketi kullanmaya yetkili kılınmıştır.

Bu etiketleme sistemi diğerlerinden farklı olarak, sadece ihracata yönelik mallarda kullanılmamıştır. "Child-labour friendly" etiketini kullanmaya yetkili şirketler, her yıl bu etiketi kullanabilme hakkını yenilemek için yeniden teftişe tabi tutulmaktadırlar.

- **ÇOCUK İŞÇİLİĞİN ULUSLARARASI TİCARETLE İLİŞKİLENDİRİLMESİ; BU AMAÇLA SERBEST TİCARETE GETİRİLECEK ENGELLER, SORUNUN ÇÖZÜMÜNE DESTEK DEĞİL, KÖSTEK OLACAKTIR!**

Konferansda, gelişmekte olan ülke temsilcileri (özellikle Güney Asya ve Güney Amerika), çocuk işçilik sorununun, sosyal yükümlülüklerle çözülmeye çalışılmasının, nüfus artış hızının yüksek, dolayısıyla genç nüfusu fazla, gelir seviyesi düşük olan ülkelerde sosyal huzursuzluğa neden olacağını ve insanları buldukları konumdan daha kötü durumlara sokacağını söylemişlerdir.

Konferansda birçok ülke ve bağımsız kuruluş tarafından dile getirildiği gibi, fakirliğin sonucu ve nedeni olan çocuk işçilik, ancak makro ekonomik ve sosyal sorunların çözümlenmesiyle ortadan kalkabilecektir. Sorunun bütününe yönelik tedbirler alınmadan sadece çocuk işçiliğe yönelik yasal düzenlemeler yapılması sorunun çözümüne fayda sağlayamayacaktır.

Sosyal ve ekonomik yükümlülükler ya da ticarete getirilen sınırlamalar ise haksız rekabete neden olacak ve gelişmekte olan ülkelerin mevcut durumlarını daha da kötüye götürmekten başka bir işe yaramayacaktır. Bu da gelişmekte olan ülkelere zarar vereceği gibi, sanayileşmiş ülkelerin yardım elini uzatmaya çalıştıkları çocukların durumlarını daha da güçleştirecek ve onlara zarar verecektir. Bunun için her ülkenin ekonomik ve sosyal şartları ile kültürel ve geleneksel yapıları incelenerek, kendilerine özgü, toplumun hiçbir kesimine özellikle de çocuklarına zarar vermeyecek, ülke gerçeklerine uygun, uygulanabilir, realist çözüm önerileri, ulusal yetkililerle tartışılarak oluşturulmalıdır.

Sonuç olarak, konferansta birçok konuşmacının ve işveren delegasyonu sözcüsünün de söylediği gibi, "*Soruna en etkili çözüm, dengeli ekonomik büyüme ve sosyal gelişme ile mümkündür*".

İŞÇİ SAĞLIĞI

3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi 20-23 Nisan 1998 tarihinde Ankara'da Toplanacak

1. ULUSAL İŞÇİ SAĞLIĞI KONGRESİ 19-21 EKİM 1978 İSTANBUL

İşçi Sağlığı konusunun ilk defa Türkiye düzeyinde ele alınması 1978 yılında" 1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi" ile olmuştur, iyi de olmuştur. Kendini işçi sağlığına yakın gören, bu işi meslek idare ve örgüt düzeyinde yapan tüm kişi ve kuruluşların bir araya gelmesi sağlanmıştır. Tebliğ sayısı, katılımcı sayısı incelendiğinde oldukça yüksek bir katılımın var olduğu görülecektir.

Ancak Siyasi Parti ve Sendikaların istenen düzeyde Kongreye ulaşamadıklarını hatta sendikalarda çalışan bir iki kişinin dışında sendikal ağırlığın yetersiz olduğunu belirtmek gereklidir. Buna karşın Üniversite, Demokratik Kitle Örgütleri, Çalışma Bakanlığı ile kamu kurum ve kuruluşlarının çok önemli bir düzeyde temsil edildikleri konunun sevindirici yanını ifade etmektedir.

1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi'ni bugüne taşıyan en önemli olay ise kongre tutanaklarının ve kongre sonuçlarının 766 sayfayı bulan tutanaklarının bir kitap halinde yayınlanmış olmasıdır, ikinci ilginç olay ise 1978 yıllarında Türkiye'de işçi Sağlığı ile ilgili tüm yayınların veya Kongre kitabındaki başlığı ile "İşçi Sağlığı Makaleleri Bibliyografyası" adı altında toplanması ya da toplanabilmesidir. Üçüncü olay ise böylesine büyük bir organizasyonun TTB'nin görevlendirilmesi ile İstanbul Tabip Odası önderliğinde gerçekleştirilmiş olmasıdır.

1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi böylesi büyük organizasyonun başarılması yanında ileriye yönelik bir dizi öneri de hazırlamış ve Kongre Kararları olarak basına açıklamıştır. Kararların bir çoğunun bugün bile geçerli olduğunu söylemek haksızlık olmaz.

Kongre'nin 10 yılda bir toplanması dileğiyle sonuçlanıyor büyük organizasyon.

2. ULUSAL İŞÇİ SAĞLIĞI KONGRESİ 4-7 NİSAN 1988 ANKARA

2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi 1988 yılında TTB Merkez Konseyi tarafından düzenlenmiş ve tabip odalarının etkin katılımı sağlanmıştır. 1. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresinde yokluğu hissedilen sendikaların bu kez on tanesi genel başkan ve genel sekreter düzeyinde olmak üzere on altı değişik iş kolundaki sendika ile temsil edilmelerinin ve özellikle panellerde aktif olarak yer almalarının altını çizmek gereklidir. Demokratik kitle örgütlerinin katılımı ise oldukça fazladır. Yine önemli bir katılım ise işyeri hekimlerinin tebliğleridir.

2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongre Kitabının Önsözü'nde de yer aldığı gibi bu kongrenin en önemli bir sonucu 1988 yılından sonra işyeri hekimliği'nin çok önemli bir atak yapması ve TTB işyeri hekimlerini için sürekli eğitimin başlatılması olmuştur.

Bu açıdan 2. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi Türkiye'de işyeri Hekimliği alanında çok önemli bir kilometre taşı olma özelliğine sahiptir. Unutulmaması gereken diğer bir özellik ise "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Eğitimi", "Sağlık Personelinin Sağlık Sorunları" ve "Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sorunları ve Çözüm Yolları" gibi bugün de hala güncelliğini koruyan somut sorunlar üzerine panellerin düzenlenmesidir.

3. ULUSAL İŞÇİ SAĞLIĞI KONGRESİ 20-23 NİSAN 1998 ANKARA

On yıllık aralıklarla toplanması gelenek haline gelen Ulusal İşçi Sağlığı Kongreleri'nin üçüncüsü 1998 yılı 20-23 Nisan tarihlerinde Ankara'da toplanacak. Bu konuda ilk girişim TTB'nin 45. Büyük Kongresi'nde atıldı. 45. Büyük Kongre'nin bu konuda aldığı karar şöyledir: "Karar No. 3: TTB Büyük Kongresi, Merkez Konseyini 1998 yılı Mayıs ayı içinde 3. İşçi Sağlığı Kongresini Gerçekleştirmek üzere görevlendirir."

Belirtilen karar üzerine kasım ayı içinde işçi sağlığı ile ilgili kişi ve kurumlara 3. ULUSAL İŞÇİ SAĞLIĞI KONGRESİ ile ilgili olarak TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB adına aşağıdaki yazı ulaştı.

"Çalışanların sağlığı ve güvenliği bugün önemli bir sorun olarak ülke gündeminde yerini korumaktadır, iş kazaları, meslek hastalıkları, işe bağlı hastalıklar önemli boyutlardadır. Ülkemizde bu alanda araştırma yapıp, eğitim veren kurum ve kuruluş sayısı ise oldukça sınırlı olup tarafların yaklaşım ve duyarlılığı ise yetersiz düzeydedir. Kamuoyu bu alanda duyarlı kılınmamış/kılınamamıştır.

- Çalışanların sağlık ve güvenliğine ilişkin sorunları tartışmak,
- Bu alanda yapılan araştırma, eğitim ve uygulamaları tartışmak,
- Ulusal ve uluslararası deneyimleri tartışarak geleceğe yönelik politikalar belirlemek,

- Kamuoyu ve tarafların çalışanların sağlığı ve güvenliği konusunda duyarlı kılınabilmesi, yine bu alana irade olabilmesi amacıyla, TÜRK-İŞ, HAK-İŞ, DİSK, KESK, TMMOB ve TTB 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi düzenleme kararı almışlardır.

1998 yılı Nisan 20-21-23 tarihlerinde yapılacak olan kongreye katılım ve desteklerinizi bekler, çalışmalarınızda başarılar dileriz."

TÜRK-İŞ
HAK-İŞ
DİSK
KESK
TMMOB
TÜRK TABİPLERİ BİRLİĞİ

Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi

20-23 Nisan 1998
TÜRK-İŞ Toplantı Salonları - Ankara

Hetişim Adresi:
Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi
Mithatpaşa Cad. No: 62/18, 06420 Yenışehir / ANKARA
Tel: 418 31 56 - 418 39 63 Faks: 417 26 72

İşçi Sağlığı açısından geçtiğimiz on yılın deneyimlerinin, sorunlarının 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi'ne yansımaları ve tartışılması gereğine inanıyoruz. Çalışma Ortamı Dergisi olarak bizde Kongre'ye başarılar diliyoruz.

H. Haluk Orhun