

ÇALIŞMA ORTAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ
ERGONOMİ
İŞ HİJYENİ
ÇEVRE
VERİMLİLİK
İŞ HUKUKU
SOSYAL POLİTİKA

MAYIS - HAZİRAN 1996 SAYI: 26

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

BU SAYIDA NELER VAR?

Habitat II İstanbul Bildirgesi

Fişek Enstitüsü'nün Habiat Etkinlikleri

- TV Söyleşisi (Doç. Dr. A. Gürhan Fişek)
- "Bir Toplum Örgütü Düşü" Filmi (Rifat Araş)
- "En İyi Uygulama"lar Sergisi (Dr. Yasemin Günay)
- Türkiye Cumhurbaşkanlığı Takdir Belgesi

Avrupadan : "Avrupa Gençlik ve Öğrenci İşbirliği Çerçevesine Daha Etkin Sendika Katılımı

1990'ların İşleri için Yeni Eylem Programı

Hedef: Bireysel Denetimden Toplum Örgütüne (Doç. Dr. A. Gürhan Fişek)

Büyüteç:

- Katılımcı Demokrasinin Kılcal Damarları Sivil Toplum Örgütleri (Mak. Müh. Gürbüz Yılmaz)
- Sağlık işkolunda, Üye, Birey, Toplum (Vet. Hek. Bülent Ilgaz)
- Yüceltmeye Çalışırken Çökerttiğimiz Meslek Örgütleri ve Aktivistler (Dr. Murat Fırat)
- Alternatif Bir Örgütlenme Modeli (Psi. Nurhayat Kemerli)
- Sendika içi Demokrasinin Yasal Engelleri (İş Baş. Muf. Mevlüt Can)

Çeşitli Ülkelerden:

- ABD
- FİNLANDİYA
- İNGİLTERE

Toplum Örgütlerinden:

- Meslek Edindirme Kursları ve Stajyer Öğrenciler (OLEYİS)

İşin Geleceği ve Dinlenme Etkinlikleri (Michael Argyle)

Bir Toplumsal Tarih Belgesi

- Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi (1924)

HABİTAT II İSTANBUL BİLDİRGESİ (İstanbul-14 Haziran 1996)

1. Bizler, İstanbul'da 3-14 Haziran 1996 tarihleri arasında yapılan Birleşmiş Milletler Habitat II Konferansına katılan; Devlet veya Hükümet, Başkanları ile katılımcı ülkelerin resmi temsilcileri olarak; bu toplantıyı tüm insan yerleşimlerinin daha sağlıklı, yaşanabilir, adil, güvenli, eşit, sürdürülebilir ve üretken olmasını sağlayacak olan evrensel hedeflere ulaşma yolunda bir fırsat olarak nitelendiririz. Konferanstaki görüşmelerimiz iki ana konu üzerinde odaklanmıştır; gittikçe kentleşen bir dünyada yeterli ve sürdürülebilir insan yerleşimleri ile yaşama çevremizin düzeltilmesi için uluslararası, ulusal ve yerel düzeylerde yapılacak eylemler.
2. Bizler, insan yerleşimlerinin giderek daha da kötüleşmesini acil bir sorun olarak görmekte ve bunu büyük bir duyarlılık içinde dikkate almaktayız. Aynı zamanda kentlerin ve kasabaların birer toplumsallaşma merkezi olarak, ekonomik, sosyal, kültürel, dinsel ve bilimsel ilerlemelerin gerçekleştiği yerler olduğuna da dikkati çekmekteyiz.
3. Bizler, tüm insanlar için, daha büyük özgürlükler ve daha iyi yaşama standartları sağlanması gerektiğini bir kez daha belirtiriz. Bu amaçla, Kanada Vancouver'da yapılan Habitat I; Uluslararası Evsizler için Barınma Yılı ve Barınma Alanları için Global Stratejiler toplantılarında alınan kararları bir kez daha anımsatırız. Birleşmiş Milletlerin son dünya çapındaki toplantılarında ve özellikle Birleşmiş Milletler Çevre ve Kalkınma Konferansı'nda oluşturulan; ekonomik kalkınma, sosyal kalkınma ve çevre korumasının üzerine inşa edilmiş bir barış, adalet ve demokrasinin elde edilebileceği kapsamlı bir "Agenda-Gündem" bulunmaktadır. Bu nedenle, bizler bu konferansların sonuçlarını "Habitat Gündemi"ne entegre etmeye çalıştık.
4. İnsan yerleşimindeki yaşam kalitesini artırmak için, özellikle gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın olan kötü koşullarla savaşmak gerekmektedir. Bu nedenle, kabul edilemez üretim ve tüketim biçimleri ile yoksulluk, işsizlik, evsizlik, şiddet, sosyal sorunlar, çevre sorunları ve salgınlara yol açabilecek kabul edilemez nüfus değişimleri hedef alınmalıdır.
5. İnsan yerleşimlerinin sorunları global olmakla beraber ülkelerin ve bölgelerin kendilerine özgün sorunları olacaktır ve bu nedenle de bu yerlerin kendilerine özgü çözümlere gereksinimleri olacaktır. Bizler, sorunları daha ciddi olan gelişmekte olan ülkeler ve geçiş ekonomisine sahip ülkelerde çabalarımızın yoğunlaşması gerektiğine dikkat çekeriz. Bu bağlamda, dünya ekonomisindeki globalleşmenin, kalkınma sürecine ve Habitat Gündemi'ndeki hedeflere ulaşmada fırsatlar sağladığını belirtiriz.
6. Kırsal ve kentsel gelişme birbirine bağlıdır. Kentsel gelişmeyi artırmak için kırsal alanlarda iş olanaklarının sağlanması, yeterli alt yapı ve kamu hizmetlerinin geliştirilmesi gerekmektedir. Böylece kırsal alandan kente göç en düşük düzeye indirgenebilir.
7. Bizler, özellikle kadınlar, çocuklar ve gençler için daha güvenilir ve sağlıklı yaşama koşulları oluşturulmasının gerekliliğine dikkati çekiyoruz. Çabalarımızın, yoksulluğun ortadan kaldırılmasına; insan haklarının korunmasına; temel hak ve özgürlüklerin; eğitim, beslenme, sağlık hizmeti gibi temel gereksinimlerin herkes için sağlanmasına; ve özellikle de yeterli barınma ortamlarının sağlanması konularına yoğunlaştırılması gerekmektedir. Bizler bu konularla ilgili yükümlülüklerimizi yerine getireceğimizi belirtiriz,
8. Bizler, insanların yeterli barınma ortamlarına sahip olma hakkı konusundaki yükümlülüklerimizi yerine getireceğimizi tekrar belirtiriz. Bu amaca ulaşmak için kamu, özel ve hükümet dışı tüm yapıların her düzeyde aktif katılımını sağlayacağız.
9. Bizler, bütçeye uygun; sosyal ve çevresel açıdan doğru olan konut yapımını artıracak ve bu konutlara ulaşamayanlara yardımda bulunarak kredi sağlamaya çalışacağız.
10. İnsan yerleşimlerinde yaşam kalitesini artırmak ve çevremizi korumak için kabul edilebilir üretim, tüketim, ulaşım biçimlerini; çevre korumasını ve gelecek kuşakların haklarını koruyacağımızı taahhüt ederiz. Bu bağlamda dünyanın ekosistemini korumak için iş birliği yapacağız. Bu konuda her ülkenin uyacağı genel yükümlülükler olmakla beraber ülkeden ülkeye değişen sorumluluklar alacağını bir kez daha belirtiriz. Bizler sağlıklı çevre koşullarını geliştirebilmek için yeterli, güvenilir su sağlanması ve atıklar konusunda da çalışmalar yapacağız.
11. Bizler; tarihi, doğal, kültürel, dinsel ve mimari açılarından önemli olan yerleşim yerlerinin, binaların, açık alanların, bahçelerin ve anıtların korunmasını ve rehabilitasyonunu sağlayacağız.
12. Bizler, yükümlülüklerimizin gerçekleştirilebilmesi için belirlediğimiz strateji ve esaslar çerçevesinde tüm partnerlerin en demokratik ve etkin bir katılımını sağlayacağımızı kabul ederiz. Habitat Gündemi'ni gerçekleştirmede bizler için en yakın ve en önemli partnerlerin yerel yönetimler olduğunu belirterek, her ülkenin kendi yasal çerçevesi içinde demokratik yerel yönetimler aracılığıyla desantralizasyonunu sağlamaya ve yerel yönetimlerin mali gücünü ve yapılarını güçlendirmeye çalışacağız. Bizler aynı zamanda parlamenterler, özel sektör, işçi sendikaları ve diğer gönüllü toplum kuruluşları ile aramızdaki iş birliğini de artıracaktır. Ayrıca kadının rolünü ve özel sektörün sosyal ve çevresel konulardaki yatırımlarını artırmaya çalışacağız. Yerel eylemler ve programlar "Gündem 21", "Habitat Gündemi" veya benzer diğer programlara dayandırılacaktır.
13. Habitat Gündeminin gerçekleştirilebilmesi için yeterli parasal kaynaklara gereksinim vardır. Bu nedenle ulusal ve uluslararası düzeylerde yeni ek kaynaklar, kamu veya özel, iki veya çok yönlü olarak harekete

geçirilmelidir. Bu bağlamda bizler uygun teknoloji ve bilgi transferini de desteklemeliyiz.

14. Habitat Gündemi'nin tam ve etkin olarak gerçekleştirilmesinde tüm desteğimizi vereceğiz ancak bu konuda Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Merkezi'nin işlevlerinin ve rolünün güçlendirilmesi gerekmektedir. Bu nedenle Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Merkezi'nin (Habitat) yapısının güçlendirilmesinin gerektiğini bir kez daha önemle belirtiriz,

15. İstanbul'daki bu konferans yeni bir işbirliği ve dayanışma çağı açmıştır. 21. yüzyıla doğru ilerlerken hepimizin ortak geleceği için umutlu ve olumlu bir açıdan insan yerleşimlerine bakıyor; birlikte yaşanabilir, güvenli, sağlıklı ve mutlu bir dünya inşa etmek istiyoruz.

HABITAT II / FİŞEK ENSTİTÜSÜ ETKİNLİKLERİ A - TV SÖYLEŞİSİ

(Doç. Dr. A. Gürhan Fişek)

Toplu Konut İdaresi Başkanlığınca, Habitat'ın tanıtımı amacıyla hazırlanan ve çeşitli televizyon kanallarında gösterilen 1 dakikalık TV Söyleşilerinin "Aktif Katılım" temasını taşıyan bölümüne Doç. Dr. A. Gürhan Fişek de konuk olmuş ve şunları söylemiştir:

"Yeni dönemde, toplum, örgütleri aracılığıyla uygulamaya aktif olarak katılmalı. Bunun için de yeni bir yaklaşım benimsemeli. Öncelikle şunu bilmemiz gerek: Bir hizmet herkese ulaşırsa bir anlam taşır; hele de bu bir haksızlık.

Sağlık, işte böyle, her insanın doğuştan kazandığı haklardan. Sağlıklı yaşamak bir *haksızlık* önlenemeyen nedenlerle hastalanmak ya da yaralanmak da *haksızlık*.

İşte *toplum hekimliği* yaklaşımı, bu haksızlıkların hiç olmaması ya da hafifletilmesini amaçlar.

Bir *toplum örgütü* olan Fişek Enstitüsü'nün, Uluslararası Çalışma Örgütü'nce desteklenen çalışması da bu yaklaşımın bir ürünü. Soranlara diyoruz ki, biz bir *toplum hekimliği eylemi* veriyoruz.

Küçük işyerlerinden oluşan sanayi sitelerinde birimler kuruyoruz. Bu birimler, işyerlerinde hem *çalışan çocuklara* hem de yetişkin işçilere hizmet veriyor. Çünkü *başta* küçücük yaşında, çocukluğunu unutarak, büyük gibi davranmaya çabalayan ve yıpranan, o "küçük dev adamlara yani çıraklara *vefa borcumuz* var. ister çocuk, ister yetişkin olsun, tüm çalışanlar çalışma ortamının olumsuz etkilerinden korunmalı; işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin nimetlerinden de yararlanmalı.

Bunun için *Yürüyen Klinik* dediğimiz aracımızla, hizmeti taa işyerine kadar götürüyoruz.

Çıraklık Eğitimi Merkezlerinde *Okul Sağlığı Birimleri* oluşturuyoruz.

Sanayi sitelerinin merkezi yerinde *ilkyardım-tedavi merkezleri* ile birlikte *iş Güvenliği Sergisi* kuruyoruz, işyeri ortamını sağlıklı hale getirmek için ölçümler yapıyoruz; öneriler götürüyoruz.

Doktor, dişhekim, hemşire, mühendis ve sosyal bilimcilerden oluşan bir ekiple çalışıyoruz.

Sitede bu hizmetten yararlanan işverenlerin düzenli katkısıyla da sistemi döndürüyoruz.

Fişek Modeli kendini sürekli yeniliyor. Çünkü işçi işveren ve Enstitüsü çalışanlarının katkılarıyla durmadan hizmeti çeşitlendirip, zenginleştiriyoruz.

Bu anlattıklarım düşüremiz değil; Ankara, İstanbul ve Denizli'de uyguladığımız çalışmalar.

Toplumun kendi olanaklarıyla bu birimleri çoğaltması gerektiğine inanıyoruz. Toplumun sorunların çözümüne aktif katılımı gerekiyor.

B - "BİR TOPLUM ÖRGÜTÜ DÜŞÜ" FİLMİ

(Rifat Aras)

Metin Yazarı, Yapımcı ve Yönetmen: Rifat ARAS

Yapım Tarihi: Haziran 1996

Süre: 29" 20"

Konu:

Filmde Fişek Enstitüsü'nün gerçekleştirdiği bir **Toplum Hekimliği Deneyimi** anlatılıyor. Enstitü, hükümet-dışı bir kuruluş (NGO-Toplum Örgütü) olarak, bir yandan, toplum örgütleri için model üretirken; öte yandan, toplumun en sorunlu kesimlerinden olan çalışan çocuklar sorunu için de bir model üretmektedir.

"Çevremizde oluşan ve her geçen gün daralan çemberi, sadece eleştirerek karşılamaya çalışırsak, bilmeliyiz.

ki, o çember bir gün bizi de içine alarak boğacaktır. O halde insanların biraraya gelerek yaşama müdahale

etmeleri gereklidir, işte bu düşüncede olan, bir avuç insan, toplum hekimliği idealinden yola çıkıp, önce

kendilerini sonra başkalarını hareketlendiriyorlar, Biliyorlar bu koca hantal yapıyı bugünden yarına

değiştiremeyeceklerini. Ama görmek istiyorlar; oturmak, kınamak, kızmak yerine, tutunca ucundan

değiştirilebilir olup olmadığını anlamak istiyorlar, işte toplum örgütleri için üretilen model bu. Bu bir "model'se

eğer, yeni bir düş daha oluşuyor demektir kafalarında... Bakarsınız **toplum örgütleri**, giderek çoğalarak

düşler kurup, sadece **hayır** demek yerine, yaşamın ucundan tutup değiştirmek için, birer model kurabilirler."

Toplum hekimliği idealinden yola çıkan bu bir avuç insan, kendilerine uğraş alanı olarak çalışan çocukları

gençleri seçtiler, Çalışan çocuklar ki, her geçen gün eriyen sosyal devletten yeterince pay alamayanlardır,

Çalışan çocuklar ki, yaşlıları kamu fonlarını tüketerek okurken; onlar kamu için fon üreten, ama hiç pay

alamayanlardır, O halde, toplumun çalışan çocuklara bir vefa borcu vardır, işte yürütülen çalışmalarla

oluşturulan model, toplumun bu vefa borcunu ödemesi için önerilen yoldur,

"Koca bir okyanustu açılacakları su...

Bir küçük kayıkla açıldılar...

Düşlerindeki gibi gördüler..

Okyanusta onları bekleyenler vardı.

Buluştular...

Biliyorlardı ki birileri hem de açlıkla

onları bekliyordu,.. Bir avuç insandılar.. Bilgilerini yaşama uyarlayıp, sokakla

tanıştılar Önce yüzlerce oldular, şimdi

binlercesi ile birlikteler."

(Not: Bu film, Kasım 1996'da Antalya'da gerçekleştirilecek olan Altın Portakal Film Festivali'nin Kısa Metrajlı

film bölümünde gösterim programına alınmıştır.)

C - "EN İYİ UYGULAMA" LAR SERGİSİ

(Dr. Yasemin Günay)

Hükümet-dışı kuruluşların (NGO) yürütmekte olduğu projeler arasından Birleşmiş Milletlerce sergilenmeye değer bulunan "En İyi Uygulamalar (Best Practices)" Sergisi, "Salı Pazarı 2. Antrepo"daydı, Antrepodaki sergi, gerek insanların gerekse standların görünümü açısından oldukça renkliydi, Renkli ve albenili standların önemli bir kısmını kent maketleri, inşaat resimleri, inşaat ve kent planları oluşturmakla birlikte; çevre, kadın, çocuk, suç ve suçun önlenmesi, iklim, iletişim, göç ve sosyal sorunlarla ilgili, alanlarda yürütülen projeler de vardı. "Fişek Enstitüsü" nün çalışan çocuklara yönelik sağlık ve sosyal hizmet sunumu projesi de bunlardan biriydi,

Her şeyden önce Habitat II'ye yurt dışından beklenen katılımın olmaması, 2. Antrepodaki sergiye de yansdı. Habitat süresince, İstanbul halkının, Habitat etkinliklerinin kendilerine yasak olduğunu düşünmesi, kolayca gelip gezebilecekleri "En İyi Uygulamalar Sergisi" ile Türk izleyicileri buluşturamadı. Standların Türk izleyicilerinin önemli bir kısmını sergi binası ve çevresinde görevli olan polis, sosyal görevli ve diğer çalışanlar oluştururken, önemli bir kısmını da standları bulunanların komşuluk ilişkileri oluşturdu, Konferans binaları ve Habitat vadisinden sergiye izleyici akışı çok fazla değildi. Bu arada çalışan çocuklara yönelik olan projemizi, sergi binasında çalışmakta olan çocukların da izlemiş olması sevindiriciydi.

Öte yandan sergi izleyicilerinin standlara bakış açısı farklıydı. Bazı izleyiciler ne var ne yok şöyle bir göz atayım diye gezerken; bazıları amaca yönelik gezmeyi yeğliyor, kendi ilgi alanını belirleyip, özellikle o standların broşürlerini alıp bilgi alış-verişinde bulunuyordu. Fişek Enstitüsü'nün ILO/ IPEC kapsamında, çalışan çocuklara yönelik olarak yürüttüğü VEFA Projesine ilgiye gelince: Sergi süresince en az 10 yabancı konuk, yaklaşık 30 dakika süren video kasetimizi ilgiyle izledi ve olumlu görüşlerini dile getirdi. Daha fazla sayıda izleyici de bir kısmını izledi. İzleyicilerle Habitat sonrası iletişim kurmanın ilk adımları atıldı.

Yerli izleyicilerin çoğu "Fişek" adından etkilenerek standımıza yaklaştı. Bunda, gerek sağlık kesiminde gerekse sağlık-dışı kesimlerde "Prof. Dr. Nusret H. Fişek" hocamızın, toplum hekimliğinin babası olarak tanınmasının etkisi vardı. Bazı kişiler de gazeteci olarak tanıdıkları "Prof. Dr. Kurthan Fişek" ile ilgisi olup olmadığını sordu. Bilmeyenler de standımızda hocamızın resmini görüp kim olduğunu sormak için yaklaştılar. Bu arada, "fişek" yazısını okur okumaz, "aa... fişek yapımıyla ilgiliymiş, geçelim" diyenlere öyle olmadığını anlatabilmek için arkalarından seyirtip, geri döndürmek zorunda kaldığımız da oldu.

"Çalışan Çocuklara Vefa Hizmeti" projemizi tanıdıktan sonra, yerli ve yabancı izleyiciler arasında projenin ne kadar idealist olduğunu söyleyenler az değildi. Böylesine idealist bir projenin pratikte nasıl uygulanabildiğini, finans kaynağının ne olduğunu, çocukların para ödemek zorunda olup olmadığını, Türkiye'nin genel nüfusu içinde çalışan çocuk nüfusu, Enstitü'nün yapısı ve diğer çalışmaları, projenin nerelerde sürdürüldüğü, izleyiciler tarafından en çok sorulan sorulardı. Yalnızca soru sormakla kalmayıp, projeye katkıda bulunmak isteyenler de vardı.

Standımızın proje tanıtım kasetini izleyen İtalyan konuğumuzun söyledikleri ilginçti: "Ben Türkiye'ye ilk kez gelmiyorum. Geçen Kasım ayında yine Türkiye'de idim. Buralarda konferans vadisinde bir sürü çocuk vardı, Kimisi bilet, kimisi su satıyordu. Şimdi yoklar, nereye gittiler?" dedi. Bunu yoruma açık olarak bırakmak istiyorum.

Diğer ilginç bir gözlemim de, sergi süresince tanıtım amacıyla bedava ekmek dağıtan "Halk Ekmek Fabrikasının standının karşısındaki Avustralya standındaki kişinin niçin şaşkın bakışlarla "Halk Ekmek" tarafına baktığına dikkat ettiğimde; sergi salonunda çalışan küçük çocukların, o bedava ekmekleri siyah poşetlere doldurmuş ve götürmekte olduklarını görmemdi.

Çocukların niçin çalışmak zorunda kaldığını açıkça gösteren böyle sahneleri, bu kesimlerde "ekmek kaygısı" ortadan kalkmadığı sürece sanırım çok görebiliriz.

D - TÜRKİYE CUMHURBAŞKANLIĞI TAKDİR BELGESİ

Habitat etkinliklerine katılarak, katkıda bulunarak, yararlık göstererek ulusun yüzünü ağartan bir grup insana Sayın Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel tarafından "Türkiye Cumhurbaşkanlığı Takdir Belgesi" verilmiştir, Bu kişiler arasında Fişek Enstitüsü'nün Yöneticisi Doç. Dr. A. Gürhan Fişek de vardı, Takdir belgesinde şöyle yazıyordu: "Sayın Gürhan Fişek 3-14 Haziran 1996 tarihlerinde İstanbul'da yapılan HABİTAT-II Konferansı, Birleşmiş Milletlerin düzenlediği bu asrın son kapsamlı konferansı olarak; insanlığın konut ihtiyacının karşılanması, insanların temiz kent ve kasabalarda yaşamaları ve tüm ülkelerde karşılaşılan şehirleşmenin getirdiği sorunların kontrol altına alınması için uluslararası düzeyde ortak kararların alındığı bir forum olmuştur.

HABİTAT II Konferansı'nın başarısı için verdiğiniz desteğe ve gösterdiğiniz yoğun ilgiye teşekkür eder, başarılı hizmetlerinizin devamını dilerim.

Süleyman DEMİREL
Cumhurbaşkanı

AVRUPA'DAN :

"Avrupa Gençlik ve Öğrenci İşbirliği Çerçevesi"ne Daha Etkin Sendika Katılımı

1990 Ekim ayında, Avrupa'nın önemli bir kuruluşu olan "Avrupa Gençlik ve Öğrenci İşbirliği Çerçevesi" 10. kuruluş yıldönümünü kutlamıştır. On yıl önce çerçevenin kuruluşu ile ilgili belgeyi imzalayan hükümet dışı kuruluşlardan biri de WFTU idi.

1980'de Macaristan'ın başkenti Budapeşte'de kurulan çerçevenin asıl amacı, Doğu ve Batı Avrupa Gençlik örgütleri ve sendikaları arasındaki işbirliğini artırmaktı. Farklı politik görüşlerdeki gençlik örgütlerini bir araya getiren bir diyalog ortamı oluşturan kuruluş, o zamanlar bu işlevi gören tek yapı değildi. Ancak çerçevenin asıl özelliği Avrupa'daki gençlik örgütlerini ilk kez belli politik amaçlar çerçevesinde işbirliği yapmak üzere bir araya getirmesiydi.

Avrupa Gençlik İşbirliği'nin Temel İlkeleri

WFTU da dahil olmak üzere çerçeve kapsamındaki bütün örgütler, şu ilkeler temelinde yakın işbirliği yapmayı taahhüt etmişlerdir:

- Karşılıklı saygı ve güven,
- Çerçevenin yetkisi içindeki bütün konularda serbest düşünce alışverişini sağlayacak kapsamlı, açık ve demokratik bir tartışma ortamı,
- Bilgi ve deneyim alışverişinin sağlanması ve ortak girişimlerin yürütülmesinde karşılıklı yardım,
- Çerçevede yer alan örgütlere tümüyle eşit haklar tanınması, bağımsızlıklarına ve karşılıklı ilişki kurma haklarına ayırmacılık yapmadan saygı gösterilmesi,
- Her örgütün, ortak eylemlere ve çerçeve tarafından başlatılması kararlaştırılan girişimlere nasıl ve ne ölçüde katılacağına karar verme hakkı; ayrıca örgütlerin kendi eylemlerini düzenleme hakları bulunması,
- Çerçevenin hükümetler, resmi kurumlar ve hükümet kuruluşları karşısındaki bağımsızlığına saygı gösterilmesi,

Çerçeve, genel kabul gören bu ilkeler temelinde son on yıl içinde geniş öğrenci ve gençlik kesimlerini kapsayan bir dizi tartışma düzenlemiş ve WFTU'nun Genç İşçiler Komisyonu bu tartışmalarda etkin bir rol oynamıştır.

Çerçevenin kurucu konseyi tarafından benimsenen "Avrupa Gençlik ve Öğrenci İşbirliği Bildirgesinde farklı politik, felsefi ve dinsel inanışlara sahip çeşitli uluslararası, bölgesel ve ulusal örgütler; Avrupa Bölgesel Güvenlik ve İşbirliği Konferansı'nın sonuç bildirisine uygun şekilde davranma konusundaki, *(yani evrensel barış, güvenlik, adalet ve politik yumuşamanın sağlanması, Avrupa düzeyinde işbirliğinin geliştirilmesi, kişiler ve devletler arasında dostane ilişkilerin kurulması yönündeki)* kararlılıklarını belirtmişlerdir.

Çerçevenin sosyal, ekonomik ve politik amaçları

Bildirgede ayrıca çerçevenin ortak politik, sosyal ve ekonomik amaçları da söz konusu edilmiştir:

- Avrupa'da barış, güvenlik ve işbirliğini sağlamak, politik yumuşama sürecini pekiştirmek ve Helsinki Konferansı sonuç bildirisinin tam olarak uygulanması için çalışmak,
- Silahlanma yarışının durdurulması, gerçek silahsızlanma önlemlerinin alınması, askeri harcamaların azaltılması ve serbest kalan kaynakların kalkınmaya yardımcı olacak yönde kullanılması için mücadele etmek,
- Genç insanlara barış ruhu ile eğitim vermek,
- Gençlerin çalışma, eğitim; sosyal, ekonomik, politik ve kültürel yaşama katılım gibi temel haklarını savunmak ve iyileştirmek,
- Daha iyi ve demokratik yeni bir uluslararası ekonomik düzen kurulması için çalışmak,
- Ekonomi, bilim, teknoloji, enerji, çevre ve ekoloji alanlarında işbirliğini artırmak.

Çerçevenin en yüksek karar verici organı "Yıllık Danışma Toplantısıdır. Toplantı her yılın sonunda yapılır. Amacı, o yılki etkinlikleri gözden geçirmek ve gelecek yıl için bir eylem programı hazırlayıp bunun nasıl yürütüleceğini kararlaştırmaktır. Burada belirtilmesi gereken nokta kararların her zaman fikir birliği ile alındığıdır.

Bir dizi önemli olay

1980'de Budapeşte'de yapılan ilk danışma toplantısından beri çerçeve, bir dizi önemli olayı örgütlemiştir. Bunlardan iki örneği aktarmak gerekirse:

- 1) Avrupa'nın 21 ülkesinden gelen 700 genç 1988 yazında Avusturya'nın Dobriach kentinde "Helsinki'de başlayan politik yumuşama sürecinin devamı için çalışan gençler ve öğrenciler" konferanslar dizisine katıldı.
- 2) 1989 Ekim ayında Varşova'da "Ortak Avrupa: idealler, gerçekler ve umutlar" konulu önemli bir sempozyum düzenlendi. Katılımcılar şu sorunları tartıştılar: Avrupa'da barış, silahsızlanma ve güvenlik (gerçekler ve umutlar), ekonomik, bilimsel, teknolojik, eğitimsel ve ekolojik konularda işbirliği (olaylar, engeller ve umutlar) ile "Ortak Avrupa Evi" fikrinin insani boyutları.

Sendikacı gözüyle bakıldığında geçmişte çerçevenin etkinliklerinde yalnızca birkaç örgütün yer aldığını söylemek gerekir. Oysa örgütler; aralarındaki iletişimi geliştirmek, ya da daha iyisi genç sendika üyeleri arasında karşılıklı yarar sağlayacak işbirliğini Avrupa düzeyinde gerçekleştirmek ve bu sayede gençleri günden güne daha çok etkileyen yeni sosyal sorunlarla (artan işsizlik, yetersiz mesleki eğitim, iş güvenliğinin olmayışı) başetmek konularında isteklidirler.

Avrupa'da son zamanlarda sendikaları da kapsayan oldukça önemli değişiklikler olmuştur, **Çerçeve'nin** 1989 Aralık ayında Stockholm'de yapılan 7. Danışma Toplantısında, bu değişiklikler gözönüne alınarak

Avrupa'daki hızlı değişimin üye örgütler arasında kaçınılmaz olarak etkisini göstereceği ve gelecekte bu yeni güçlerin **Çerçeve'nin** etkinlikleri arasına alınmaya çalışılması gerektiği söylenmiştir, Ancak Avrupa'daki genç sendika üyeleri ve örgütlerinin, aralarında işbirliği kurmak ve geliştirmek için **Çerçeve'nin** sunduğu geniş etkinlik olanaklarını değerlendirecekleri de bir gerçektir.

Avrupa Çerçevesi bu yıl da, ilgilenen bütün örgütlerin çağrıldığı çeşitli etkinlikler planlamıştır. Bunların arasında 1990 Mayıs ayında Norveç'in Bergen kentinde yapılacak olan çevre sorunlarıyla ilgili "Ortak Geleceği iyileştirmek için Genç insanlar Hareketi" de vardır. Ayrıca insanlığın kurtuluşu ile ilgili barış ve silahsızlanma, kalkınma ve çevre konularını işleyen 2. Dünya Gençlik ve Öğrenci Forumu'nun Mayıs sonunda Helsinki'de düzenlenmesi düşünülmektedir.

Avrupa çapındaki diyalog ve işbirliğinin sendikaların etkin katılımı olmadan kurulabilmesi akla yakın görünmemektedir. Bu nedenle **Avrupa Gençlik ve Öğrenci İşbirliği Çerçevesi**; sendikalara, etkinliklere daha fazla katılarak genç Avrupalı işçileri ilgilendiren Helsinki Sonuç Bildirisi koşullarının tam olarak uygulanmasına katkıda bulunmaları için çağrı yapmaktadırlar.

1990'LARIN İŞLERİ İÇİN YENİ EYLEM PROGRAMI

Nisan ayında New York'ta Birleşmiş Milletler Genel Kurulu, Uluslararası Ekonomik işbirliğini görüşmek üzere özel olarak toplanmıştır. Bu toplantı, "BM'in 4. Kalkınma 10 Yılı" olarak adlandırdığı 1990'ı yıllar için uluslararası kalkınma stratejisi geliştirilmesinde bir adım olmuştur. Stratejinin ana konuları hızlı nüfus artışı, insan kaynaklarının geliştirilmesi, yoksulluğun ortadan kaldırılması ile çevre ve kalkınma ilişkisidir. Yönetim Kurulundaki işçi Grubu tarafından ortaya atılan, "meslek" konusunun stratejinin ana konuları arasına eklenmesi önerisi geniş ölçüde destek bulmuştur.

Bu bağlamda dünyadaki sendikaların, 1990'lann iş stratejisi için etkili bir kampanya başlatmaları gereği ortaya çıkmıştır. 1980'ler boyunca işsizlik sorunu gelişmekte olan ülkeler kadar gelişmiş ülkelerde de artma göstermiştir. Emeğin uluslararası bölünmesi, bölgesel ekonomik bütünleşme çabaları ve ulusal ekonomiler arasında kurulan bağlar daha önce görülmemiş derecede artmış, bunun sonucu olarak uluslararası ekonomik işbirliği; meslekleri, ücretleri, yaşam standartlarını ve ekonomik büyümeyi etkileyen yaşamsal bir etken haline gelmiştir

Ancak şimdiye kadar uluslararası ekonomik işbirliğini kararlı bir temele oturtacak, bunu dünya ekonomisinin kalkınmasında bir etken haline getirecek, dünyadaki insan ve maddi kaynakların akılcı kullanımına dayanan yeterli politik kararlılık oluşmamıştır. Uluslararası ilişkilerdeki olumlu eğilimler şu anda dünya çapındaki ekonomik ilişkilerle koşut gitmekte ve ülkeleri, geçmiş yıllar boyunca biriken ekonomik ve sosyal sorunların çözümünde çok yönlü işbirliğine doğru yönelmektedir. Dünyadaki sendikaların geçmişte de hep vurgulandığı gibi uluslararası ekonomik işbirliğine gereken önemi vermemenin bedeli çok ağır olmuştur.

Afrika'da 1980 ve 1988 yılları arasında kişi başına düşen yıllık gelir % 20'den fazla azalmıştır, gelecek on yılda da en iyi olasılıkla bu düşük

düzeyde kalacağı tahmin edilmektedir. Birçok Afrika ülkesinde yoksulluk içinde yaşayan insan sayısı toplam nüfusun yarısı ile dörtte üçü gibi çok yüksek bir düzeydedir.

Güney Amerika'da 1987 yılında kişi başına düşen yıllık gelir 1980'e göre % 10 azalmıştır. Aynı süre içinde çalışanların ortalama geliri (kendi işinde çalışanlar da dahil) % 28 düşüş göstermiştir. 1980'lerin ortalarında yoksul insan sayısındaki artış, bölgeyi 1970'lerin başındaki yoksulluk düzeyine geri döndürmüştür.

Bunlar gözönüne alınınca, ekonomik ve sosyal gelişmeyi köstekleyen dış etkenler önem kazanmaktadır.

Uluslararası bankalar ve finans kurumları tarafından dayatılan koşullar ekonomik işbirliğini geliştirmek yerine tümüyle ekonomiyi daraltıcı olmaktadır. **Özellikle IMF tarafından önerilen stabilizasyon ve yapısal düzenlemelerin "sosyal maliyetinin" ne kadar büyük olduğu yeni farkedilmektedir.** Bu yüzden yapısal düzenlemeler söz konusu olduğunda dünyadaki sendikaların alternatif politikalar için mücadele etmesi gereklidir. Düzenlemeye yönelik önlemler, işsizliği ve yoksulluğu azaltmaya yönelik eşitlikçi kalkınma politikaları ile birlikte yürütülmelidir. Bu nedenle "iş piyasasının deregülasyonu" ve "esneklik" gibi bazı politikaların en kısa zamanda kapsamlı şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir.

Bu konudaki bütün politikaların, ILO'nun önerisi olan "temeli insan hakları ilkeleri ve en düşük çalışma standartlarının korunması"na uygun olması sağlanmalıdır. Ancak sonuçta ILO'nun moral gücü mü, yoksa yabancı bankaların ve IMP'nin ekonomik gücü mü baskın çıkacaktır?

Eğer, şimdiye kadar herkesin iş bulmasına yönelik bir politika izlemiş olan bazı Orta ve Doğu Avrupa ülkelerinin aldığı önlemler doğrultusunda hareket edilecek olursa, iş yönünden gelecek çok parlak görünmemektedir. Bu ülkelerdeki sendikalar, verilen "şok tedavilere karşı çıkmaktadırlar.

Polonya'da da örneği görüldüğü gibi bu önlemler, sözde pazar ekonomisini yerleştirmek uğruna işsizliği ve enflasyonu artırmaktadır. Bütün bu ülkeler, kapitalizmin kendisinin de sonunda öğrenmek zorunda kaldığı piyasanın ayakta kalabilmesi için insan haklarına ve çalışma standartlarına saygı gösterilmesi gerektiği gerçeğini kavramadan önce, 1930ların ekonomik krizine benzer sonuçları yeniden mi yaşamak zorundadırlar?

"Fortune" dergisinde yakınlarda yayınlanan bir yazıya göre Amerikalı bir sendikacı şunları söylemiştir.

"Reagan ve Bush'a göre özgür sendika mükemmel bir şeydir, ama sendikalar Polonya'da olduğu sürece".

Açıkça görüldüğü gibi bu liderler kendilerine özgü bir demokrasi anlayışına sahiptir. Bu anlayış, ekonomik

karar aşaması söz konusu olduğunda her türlü demokratik müdahaleyi reddetmektedir.

Yakın zamanda ABD'de yapılan bir araştırmaya göre özel sektörde çalışan sendikasız iş gücünün oranı 2000 yılına kadar rahatlıkla % 5'in altına düşebilir. Oysa bu oran 1973'te % 25'ti, şu anda ise % 12 dolayındadır. Bu durum, sendikasız bir ortam oluşturmak amacıyla başlatılan "big business" kampanyasının en belirgin sonucudur. Bu kampanya, ABD'de eskiden beri var olan ve ILO'nun sendikaların bağımsızlığı ile ilgili 87'nolu Sözleşmesini onaylamayı reddeden örgütlenmiş sanayiye dayanmaktadır.

Şüphesiz ki ABD'deki sendikalar yeniden birleşmek ve mücadele etme zorundadırlar. Diğer ülkelerdeki sendika örgütleri de aynı şeyi yapmalıdır, çünkü TNC'ler bugün ABD'de izledikleri politikaların yarın diğer ülkelerde peşine düşeceklerdir.

Bu nedenle, yaptıkları işler ve sendika üyelikleri açısından bakıldığında dünya işçilerinin pek çok ortak noktası vardır, işlerini garanti altına almak, yeni iş alanları açmak ve örgütlenme haklarını korumak için bütün ülkelerin işçileri birleşmeli ve işe yönelik kalkınma stratejisi için nasıl mücadele etmeleri gerektiğini öğrenmelidir.

(World Trade Union Movement No. Y/1990)

HEDEF

BİREYSEL DENETİMDEN TOPLUM ÖRGÜTÜNE

Doç. Dr. A. Gürhan Fişek

*"Sana ne yapıldığı değil, senin buna karşı ne yaptığın önemli."
(Melih Cevdet Anday, "Mikadomun Çöpleri")*

Bugün ülkemizdeki sancıkların en büyüğü, bireysel denetimin cansızlığıdır. Birey adına hareket ettiğini söyleyen örgütler, vekiller vs, aslında kendi istem ve özelemlerini ağırlıkla dile getirmektedirler. Bunu yaparken, toplum psikolojisi, iletişim hileleri ve beyin yıkama yöntemlerinden de sıklıkla yararlanmaktadırlar. Bu da, yönetsel yapıların bireylere daha da yabancılaşmasını getirmektedir.

Katılımın artırılması, bireylerin yönetimde söz ve karar sahibi olması vb. temalar sıklıkla işlenmeye başlanmıştır. Bunun nedeni, yukarıda sözünü ettiğimiz yabancılaşmadan duyulan rahatsızlıktır. Ama bireye "katıl" demekle olmuyor; katılınca da bireysel denetim kurulmuyor.

50. yılındaki çok partili siyasal yaşantımıza baktığımızda, çok sayıda milletvekilinin gelip geçtiğini görürüz. Çoğu birbirini de tanımaz. Ama davranış biçimlerine, kullanılan yöntemlere ve toplumun parlamentoya olan uzaklığına baktığımızda değişen çok

şey olmamaktadır. -Bu da, bireyin, toplumu temsil iddiasıyla katıldığı ortamlarda, "temsil ettiği toplum kesitinin farklılığını" ortaya koyamadığını göstermektedir.

Yine 50. yılındaki çok partili siyasal yaşantımız, *azınlık görüşlerin temsilinde* çok sınırlı zaman dilimlerinde başarılar elde edebilmiştir. 1961-69 arasında uygulanan seçim yöntemleri ile Anayasa Mahkemesi'ne başvuru kolaylıkları, toplumdaki farklı görüşlerin siyasal yaşamda ağırlığını hissettirmesine ve etkili sonuçlar almasına yol açmıştır. Yine bu dönem, bireyin, toplum örgütlerine katılımının en yüksek olduğu dönemdir. O zaman tek tek, bireyin toplumsal ve siyasal sorunlarda daha etkin olabilmesinin koşullarını ve yollarını değerlendirmemiz gerekmektedir, Gerçekten de toplumdaki tüm denetim mekanizmalarının özü "birey denetimi"ne dayanmaktadır.

1. Bireyin düşleri ve ülküsü vardır. Her şeyden önce küçük yaşlardan başlayarak bireylerin düş kurlmalarına ve kendilerine bir ülkü (misyon) edinmelerine özendirilmeleri gerekir, ileride "kendini gerçekleştirme çabası" olarak adlandıracağımız bir uğraşa girecek; düşlerinin ve ülküsünün peşinden gidecektir.

2. Bireyin, haklarını bilmesi çok önemlidir, Herkesin doğuştan bir takım haklara sahip olduğu; ister 1 yaşında ister 81 yaşında olsun bunun değişmeyeceği; herkesin birbirine saygılı olması gereği ona küçük yaşta benimsetilmelidir.

Bu uğraşın başarıya ulaşmasının temel koşulu, çocukluğunda saygı görmesi ve haklarına saygı gösterilmesidir. Bu saygıyı göremediği durumlarda gösterdiği çocukça tepkinin, hoşgörülebilmesi ve değerlendirilebilmesi gerekir.

Ayrıca farklı yaşlardaki çocukların birbirleri üzerinde egemenlik kurma çabalarının da, ilerideki önder olma-yönetme-ezme özelemlerinin tohumları olduğu düşünülerek; *birlikte üretim ve paylaşım* olgusu yaşatılmalıdır.

3. Birey, neden-niçin sorgulamasına hiç ara vermemelidir. Böylece bir konunun tüm yönlerini görebilecek; tuzaklara düşme olasılığı azalacaktır. Kendisini başarıya götürecektir doğru yolu büyük bir doğrulukla (isabetle) belirleyebilecektir.

Bu sorgulamayı da, küçük yaştan başlayarak, düşe-kalka, çarpa-yıkıla öğrenecektir. Toplum, dayanışmacı işlevini burada göstererek, bireyin daha az zedelenecek bu işi öğrenmesine yardımcı olabilir. Burada görev, ana-babadan öğretmenine, okul örgütlenmesinden işyeri örgütlenmesine, arkadaşlık ilişkilerinden kitle iletişim araçlarına kadar uzanmaktadır.

4. Birey, yaşamın her alanında kendi farklılığını ortaya koymalı, bu farklılığa saygı gösterilmesini beklemeli ve kendi payına düşen ilgi ve karşılığı görebilmelidir. Bunu istemeli ve elde etmek için de uğraş vermelidir, Bu uzun soluklu uğraş için, hem kendisini sürekli olarak eğitmeli ve hem de toplum tarafından sürekli olarak uyarılmalıdır. Onun için "Bireyin Denetleme Eğitimi" programı, tüm bir yaşama yayılmıştır (*Beşikten Mezara*),

5. Her bireyin nitelikli ve üretken bir emek ögesine dönüştürmek çok önemlidir. Bu bir yönüyle onun ufkunu genişletirken, bir yönüyle de onun *ekonomik güvencesini* ve üretkenliğini artırır, "işleyen demir ışıltar" atasözünde olduğu gibi, yeni yeni bilgi-deneyimler elde etmesini, kendisini tanımmasını, özgüvenini kazanmasını sağlar. Böylesi bireylerin, yaşamlarının tüm kesitlerini denetim altına alma çabaları, onların kişilik yapılarının da bir parçası haline dönüşür. Artık "denetlemek" ve "sorgulamak", "yanlışla karşı susmamak" onun kendine saygısının bir gereği haline gelmiştir,

6. Her birey, yaşamı boyunca haksızlıklarla, adaletsizliklerle tanışır, Buna ne tepki gösterdiği, nasıl gösterdiği çok önemlidir. İşte bu noktada, aynı haksızlığa tepki duyanların güçlerini birleştirmesi ve etkili bir biçimde göstermesi gündeme gelmektedir. Bu noktada, ya bu bireylerin içinde yer aldıkları toplum örgütleri bu uğraşı benimseyecek ya da bu örgütler aşılacaktır (yeni bir toplum örgütlenmesi ortaya çıkacaktır), Bireyin düşün ve ülküsünü gerçekleştirmek-üzere hareketlenmesi ve dayanaklar araması, bugün toplum örgütlerine egemen olan, "üretimden uzak, daha çok eleştiren ve uygulamayı başkalarından bekleyen" yaklaşımları da kıracaktır.

Her toplum örgütü, üretken ve eylemli üyelerden oluşan, onların çabalarını birleştiren ve farklı çabaların frekans ayarını yapan bir "düzenleyici" (koordinatör) konumunu almalıdır,

Bunun da bireylere çocuk yaştan başlayarak, örneklerinin gösterilmesi gerekir.

7. Üretken ve eylemli bireylerden oluşan toplum örgütlerinin, delegelerin, vekillerin vb, seçilmeleri-indirilmeleri de farklı kurallara göre oluşur. Devingenlik kendi özelliğini, bu kurallara da yansıtır, işte katılım, söz ve karar sahibi olmak, o zaman gerçekleşir, Yoksa katıl demekle olmaz.

Bireysel denetimin çocuk yaştan başlayarak geliştirilmesi çok önemlidir. "Bireyin Denetleme Eğitimi" her şeyden önce, düşüncelerini açıkça söylemesi ve sorularını rahatlıkla sormasına dayanır. Bunun için aile içi demokrasinin sağlanmış olması zorunludur, Çocukların erken yaşta kreş, anaokulu deneyimini edinmesi ile ailenin üstündeki bu önemli yük, profesyonel kadrolara aktarılabilir. Çocuğun oyunla geliştirilmesi, çeşitli "kol" çalışmalarıyla kendisini-yetilerini tanımaya çalışması önemlidir. Fişek Enstitüsü'nün yakından ilgilendiği ve izlediği "Çocuk Sesi ve Genç Sesler" (*Children Voice and Young Voices*) Kampanyası bu anlamda çok önemlidir. Çocuk tepkisinin örgütlenmesi ve yaşlılarıyla dayanışmasını geliştirilmesi de önemlidir.

Çocukların yetilerinin ortaya konulması, onun yönlendirilmesi, yaşam boyu başarıyı yakalayabilmesinin de önkoşuludur, Okul yaşamında, çeşitli kollarla görev alması ve üretkenliğini buralarda göstermesi, bir anlamda demokrasi deneyimi olarak da değerlendirilebilir,

Sürekli örgütlü (kol) yapılar içerisinde yer alan çocuk->genç->yetişkin yaşamını bu ortam olmaksızın sürdüremeyecektir, işini, zorluklarını, başarılarını paylaşarak yürüyecektir.

Uzun erimde bu modelin işletilmesini bekliyoruz. Gelişmenin anahtarı budur, Kısa erimde ise, bu modele ulaşabilmek için, toplumda sınırlı ölçeklerde de olsa, "bireysel denetim uğraşlarının, toplum örgütlerince özendirilmesi ve güçlendirilmesini bekliyoruz.

BÜYÜTEÇ

- Katılımcı Demokrasinin Kılcal Damarları Sivil Toplum. Örgütleri (Mak. Müh. Gürbüz Yılmaz)
- Sağlık İşkolunda; Üye, Birey, Toplum (Vet. Hek. Bülent Ilgaz)
- Yüceltmeye Çalışırken Çökerttiğimiz Meslek Örgütleri ve Aktivistler (Dr. Murat Fırat)
- Alternatif Bir Örgütlenme Modeli (Psi. Nurhayat Kemerli)
- Sendika İçi Demokrasinin Yasal Engelleri (Endüstri İlişkileri Uzmanı / İş Başmüfettişi Mevlüt Can)

KATILIMCI DEMOKRASİNİN KILCAL DAMARLARI SİVİL TOPLUM ÖRGÜTLERİ GİRİŞ

Bilinen anlayışla demokrasi, halkın egemenliği temeline dayanan ya da yurttaşların çoğunluğunun devlet yönetimine doğrudan veya dolaylı olarak katıldığı yönetim biçimidir, Demokrasiyi başka bir yaklaşımla, insanların çıkarlarını korumak ve geliştirmek için mücadele etme özgürlüğü olarak da tanımlayabiliriz. Buna göre demokrasi, insanların uğradıkları haksızlıklardan kurtulmak ve herkesle eşit olanaklara sahip olmak için verdiği barışçı çabaları ifade eden bir kavramdır. Bugünkü anlamı ile demokrasi, tüm gelişmiş ülkelerde çalışan toplum kesimleriyle emeğe dayanmayan kesimler arasındaki mücadele içinde gelişmiştir. Demokrasinin oluşumu ve gelişimi, emekçilerle işverenler arasındaki çatışmanın sonucu olarak belirmiştir. Bir başka deyişle emekçilerin eşitlik ve oy hakkının genişletilmesi mücadelesi çağdaş demokrasinin işlevini belirlemiştir.

Bütün toplumsal kesim ve gruplar çıkarlarını en yükseğe çıkarmak için devlet gücünü elde etme veya ülke yönetimini yönlendirme yarışına girerler. Bu yarışın herkese, her kesim ve gruba açık olması demokrasinin göstergesidir. Bu anlayışın gereği olarak çoğulcu demokrasi, toplumda mevcut bütün grup ve kuruluşların örgütlenerek devleti denetleme yarışına girmeleri gerektiği varsayımına dayanmaktadır. Bütün toplumsal grup ve kesimler ülke kaynaklarının paylaşımında diğerleri ile yarışarak kendine düşen payı ya da kontrolü artırmaya çalışırlar. Bunun en belirgin yolu, ülke yönetimine katılma ve yönlendirme çabalarıdır.

Açıktır ki insanlar çıkarlarının ne olduğunu ve onun savunulmasını ve geliştirilmesini en iyi kendileri bilir ve yaparlar. Bu nedenle en iyi demokrasi, insanların kendileriyle ilgili tüm kararlara ve bunların denetlenmesine doğrudan katılmalarıdır. Buna katılımcı ya da doğrudan demokrasi dendiğini biliyoruz.

Katılımcı demokrasinin uygulanabilmesi için, söz konusu yönetim biriminin küçük olması gerekeceği açıktır. Parti, sendika, meslek odaları, belediye, devlet gibi büyük birimlerde kapsam içindeki herkesin doğrudan yönetime katılmaları fiilen olanaksız olduğundan, çıkarlarını belli aralıklarla seçecekleri temsilcileri aracılığıyla savunurlar, Buna da temsili demokrasi dendiğini biliyoruz. Bu tür demokrasinin iyi işleme amacına hizmet edebilmesi için, iki seçim arasındaki sürenin olabildiğince kısa olması ve ayrıca seçilmiş temsilcilerin istediğinde geri alınabilmeleri de gereklidir. Katılımcı demokrasi temsili demokrasiden daha üstün ve gelişkin olduğuna göre, toplumun demokratikleşmesini ileri götürmek için, temsili demokrasinin alanı olabildiğince daraltılmalıdır. Bir başka deyişle, katılımcı demokrasiyi geliştirmek, katılım mekanizmalarını artırmak ve daha çok insanın örgütlü olarak yönetime katılımını sağlamak gereklidir.

Demokrasiyi bireysellik, bireysel olarak hak arama özgürlüğü biçiminde algılamamalıyız. Çünkü biliyoruz ki çağımızda haksızlık yapan, toplumdaki eşitsizlikleri yaratan kesimler son derece örgütlüdürler. Buna karşı hak arama mücadelesi ancak örgütlü bir biçimde yapılabilir. Bu nedenle çağdaş demokrasilerde toplumu oluşturan tüm kesimler örgütlenerek oluşturdukları baskı grupları ile hak ve çıkarlarını koruyabilmektedir, Bu mücadelenin başarısı, katılımın artırılması ve örgütlü toplum kesimlerinin çoğaltılması ile doğru orantılı olarak gelişecektir.

Demokrasinin tarihsel gelişim aşamaları, örgütlenmenin biçim ve içeriğini de belirlemiştir, insanlar, toplumu oluşturarak birarada yaşamaya başladıklarından bu yana örgütlenme kavramı da yaşamın doğal bir parçası olmuştur. Toplumsal yaşam karmaşıklaştıkça, insan ilişkilerinin oluşturduğu süreçler gelişip derinleştikçe, örgütlenme gereksinimi de gelişerek neredeyse tüm toplumsal süreçleri kucaklayacak bir zenginliğe ulaşmıştır.

Tek tek insanların yaşam koşullarını iyileştirmek için gösterdikleri tekil çabalar, toplum yapısı karşısında etkisizleştiği veya başka bireylerin aynı doğrultudaki çabalarıyla çatıştığından, toplum içindeki konumları ya da o kesitteki amaçları koşut olan bireylerin "ortak çıkar" ya da "ortak amaç" etrafında çabalarını bütünleştirmeleri örgütlenme kavramının omurgasıdır. Ancak günümüz koşullarında bu kalın çizgi örgütlenme gereksinimlerinin tümünü içermektedir.

Toplumu oluşturan bireyler, varlıklarını sürdürme ve geliştirme edimlerinin yanısıra birey olarak kendilerini, kişiliklerini diğerlerine tanıtmaya ve açıklama gereksinimini de duyarlar. Bu iletişim çabası da örgütlenme gereksiniminin bir bileşenidir,

Hangi gereksinime, hangi biçime otursun otursun örgütlenmelerin doğal işlevleri siyasettir, Siyaset, bireyin toplumsal yaşama katılımının bir aracıdır. Hangi "çıkara", "yarara", "amaç" ya da "iletişim" başlığı altında olursa olsun, her örgütlenme, bireyin örgüt aracılığıyla toplum yaşamına katılmasını, toplumu etkilemesini sağladığından siyaset yapma zorunluluğundadır. Bunun başka türlü olması düşünülemez. Çünkü siyaset

oldukça kapsamlı ve çok yönlü bir toplumsal mekanizmadır. Toplum içinde yaşayan her birey, hangi düzeyde örgütlü olursa olsun, yaşam koşullarından şikayet ettiği, ya da hoşnutluğunu belirttiği anda siyaset yapmış olacaktır. Çağdaş demokrasilerde tüm toplumsal örgütlenmeler siyaset yaparak ülke yönetimine katılabilmektedir.

Devletin kurumsal ve ideolojik alanlarının dışında kalan toplumsal kurumlar ve yapılar sivil toplumu oluşturmaktadır. Sivil toplumu oluşturan kurum ve yapıların toplumsal etkinliklerinin yüksekliği, sivil toplumun gücünü belirlemektedir. Sivil toplumun gücü, kapsamı ve etkinliği ile demokrasinin yerleşikliği arasında belirleyici ilişkiler bulunmaktadır. Katılımcı ve çağdaş demokrasinin sağlıklı bir şekilde işlemesi de sivil toplum örgütlerinin gücüne bağlıdır. Siyasal erkin sivil toplum örgütlerini ya da baskı gruplarını ve dolayısıyla siyasal katılımı denetim altına almak istemesi durumunda, o ülkede demokrasiden söz etmek oldukça güçtür. Çünkü, sivil toplum örgütleri ya da toplumdaki baskı grupları, toplumdaki gelen talepleri siyasal erke iletilirken, aynı zamanda siyasal erkin tutum ve davranışlarında değiştirmeye ve toplum yararı doğrultusunda dönüştürmeye yönelik gerekli uyarıları yapmak gibi önemli bir demokratik görevi de yerine getirirler. Bu bakımdan demokratik sistemlerde otokontrol yardımıyla tüm kurumların yerleşebilmesi ve işlevsel hale gelmesi için baskı gruplarının siyasi erki etkilemesi, hatta yönlendirebilmesi yaşamsal bir önem taşımaktadır.

En gelişmiş olarak kabul edilen demokrasilerde bile, katılımcı davranışların sınırlı kaldığı bilinen bir gerçektir. Sivil toplum örgütleri ya da toplumsal baskı grupları yardımıyla demokratik katılma yolları olabildiğince artırılmadıkça, demokrasinin temel taşlarından biri olan "halk tarafından yönetim" ilkesi gerçekleştirilemez. Devleti toplumun ortak çıkarına hizmete zorlamanın en etkili ve kalıcı yolu, örgütlü katılımdır. Katılmanın toplum için taşıdığı büyük değerin esas kaynağı budur. Katılma, devleti kamu yararına yöneltmenin en önemli unsurudur. Bu nedenle toplumdaki tüm kesim ve tarafların özgürce örgütlenmesi, demokratik katılım mekanizmalarının geliştirilmesi, sivil toplum örgütlerinin etkin ve işlevsel hale getirilmesi demokrasinin kurumsallaşması ve derinleştirilmesi için yaşamsal öneme sahiptir.

Demokrasinin yeşerebilmesi, gelişebilmesi ve kalıcılılaşabilmesi için olduğu kadar toplumsal katılımın en üst düzeye çıkarılabilmesi için de düşünce ve örgütlenme özgürlüğü önündeki tüm engellerin kaldırılması, korkudan arınmış, hoşgörülü bir ortamın yaratılması gereklidir, ister devletten, ister toplumun belli kesimlerinden kaynaklansın, hoşgörüsüzlük yaygın korkuların doğmasına yol açtığı gibi, bu korkular da hoşgörüsüzlüğü besler ve katılımı önemli ölçüde engeller. Sonuçta, böyle ortamların egemen olduğu toplumlarda katılımcı demokrasi de yaşama olanağını kaybeder. Bu nedenle demokrasiyi yaşatacak bir yasal, kültürel ve sosyal ortamın yaratılması için toplumun tüm kesimlerinin örgütlü katkıları gerekli ve kaçınılmazdır.

Çağdaş demokrasilerde, ülke politikasında ve kamuoyu oluşturulmasında etkili olan bir çok sivil toplum örgütü vardır. Bunların başlıcaları; siyasi partiler, sendikalar, basın, dernekler, meslek kuruluşları, vakıflar, kooperatifler gibi kurum ve kuruluşlardır. Toplumun nefes almasını sağlayan bu sivil toplum örgütleri, işlevleri doğru tanımlandığı ve bu işlevlere uygun etkin politikalar geliştirerek uygulamaya koyabildikleri ölçüde katılımcı demokrasinin gelişmesine katkıda bulunurlar, insan vücudundaki kılcal damarların tıkanmasının kangrene ve giderek ölüme yol açması gibi, toplumdaki sivil toplum örgütlerinin de işlevlerini yerine getirememesi ve gelişememesi de demokrasinin geri kalmasına, toplumun yozlaşmasına ve çürümesine neden olur. Bu nedenle toplumdaki sivil toplum örgütlerinin işlevlerini ve amaçlarını gerçekleştirebilmesi için güçlü, etkin ve üyelerinin her düzeyde katılımını sağlamış demokratik kurumlar haline getirilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu ise, sivil toplum örgütlerinin toplumdaki varlık nedenlerini gözden kaçırmadan, üyelerinin gerçek gereksinimine ve ülkenin demokratikleştirilmesine yönelik etkinlikleri yaşama geçirebilmesi ve kendi örgüt yapısında da katılımcı demokratik işleyişi etkin kılınması ile olanaklıdır.

Sivil toplum örgütlerinin işlevlerinin doğru değerlendirilmesi ve bunu uygun yapılanma ve çalışma anlayışının geliştirilmesi büyük önem taşımaktadır. Sivil toplum örgütleri arasında önemli yere ve işleve sahip olan siyasi partiler; amacı iktidar olan programları ile ekonomik ve toplumsal yapıyı olduğu gibi korumak ya da değiştirmek amacını hedefleyen ve bu amacı iktidar yoluyla gerçekleştiren birinci örgütlerdir. Siyasi partiler, bir program etrafında toplanmış, siyasi iktidarı elde etmek ya da paylaşmak amacını güden, sürekli bir örgüt yapısına sahip olan kuruluşlardır. Burada en önemli unsur, siyasi iktidarı ele geçirmek veya hiç değilse onu başka partilerle paylaşmak amacıdır. Bu da siyasi partileri diğer sivil toplum örgütlerinden ayıran önemli bir niteliktir.

Bu tanım dışında kalan, iktidarı hedeflemeyen, ekonomik ve toplumsal yapıya ilişkin önermelerini iktidar aracı ile değil iktidarlar üzerindeki çok farklı baskı araçları ile gerçekleştirmeyi hedefleyen tüm örgütlenme biçimleri ise ikincil örgütlerdir. Baskı gruplarını oluşturan toplumdaki bu ikincil örgütler, halkın desteğini sağlamalı ve iktidara iletmek amacını taşımaya karşılık, siyasi partiler gibi doğrudan iktidarı hedeflememekte, temelde siyasi iktidarı etkileme, kendi amaçları doğrultusunda yönlendirme işlevlerine sahip bulunmaktadır. Çağdaş demokratik toplumlar için ikincil örgütlerde birincil örgütler kadar vazgeçilmezdir. Toplumun gelişmişlik düzeylerinden biri de ikincil örgütlerin yaygınlığı ve toplumu kucaklamasıdır. Bu tür sivil toplum örgütleri katılımcı demokrasinin ön koşuludur, örgütlü toplumun geliştirilmesinde vazgeçilmez kuruluşlardır. Demokratik toplumlardaki ikincil örgütlerin birinci grubunu ekonomik eksenli örgütler oluşturmaktadır. Ekonomik eksenli ikincil örgütlerin çarpıcı ortak özelliği türdeş (homojen) sınıfsal nitelikli bir tabana sahip olmalarıdır. Ortak ekonomik çıkarların savunulması amacıyla örgütlenme, doğal olarak eş sınıflı bir yapı

getirmektedir. Örgüt tabanını oluşturan sınıfın ekonomik çıkarlarının korunması, geliştirilmesi ve ülke yönetiminden bu doğrultuda yönlendirilmesi ana amaç olmaktadır. Ekonomik çıkar yanında, bu sınıfın toplumdaki sosyal konumunun da yükseltilmesi başlıca hedefler arasındadır. İşçi ve işveren sendikaları (TÜRK-İŞ, DİSK, KESK, TİSK, MESS), TÜSİ-AD, MÜSİAD, Sanayi, Ticaret ve Ziraat Odaları, Esnaf ve Sanatkar Kooperatifleri vb. kuruluşlar ekonomik eksenli örgütlenmelerdir, ikincil örgütlerin ikinci grubunu ise sosyal eksenli örgütler oluşturmaktadır. Bu tip örgütlerde "ortak çıkar değil, "ortak toplumsal amaçlar" eksen olduğundan, tabanları eş sınıflı değil, heterojendir. Belirleyici olan ortak toplumsal amaç çerçevesindeki bireysel bilinç ve iradedir. Bu tür örgütlerin üyelerini biraraya getiren etken, dar anlamda ekonomik, maddi ya da mesleki çıkarlar değil, fakat paylaşılan bir düşünce, gerçekleştirmek istenen toplumsal amaç yada korunmak istenen bir manevi değerdir. Bu gruba giren örgütlere örnek olarak; İnsan Hakları Derneği, Barış Derneği, Akdeniz Gönüllüleri Derneği, Türk-Yunan Dostluk Derneği, kültür ve gençlik dernekleri, kadın ve çevre dernekleri, Türkiye Ekonomik ve Toplumsal Tarih Vakfı, Eğitim Vakfı, Dil Derneği, okul mezunları dernekleri, Atatürkçü Düşünce Derneği vb. kuruluşlar verilebilir. Sivil toplum örgütleri arasında önemli yer tutan ikincil örgütlenmeler, yapılarına göre sınıf ve kitle örgütü ya da demokratik kitle örgütü olarak değişik bir kategorik ayrımla da tanımlanabilirler. Burada vurgulanması gereken, demokratik ve kitle sözleridir. Kitle kavramı, üyenin bu örgütler içinde normatif bir eleme ya da sıralamaya uğratılmayacağı, ortak "çıkara" ya da "amaç"ın kabulü ve bu doğrultudaki çalışmaya katılım dışındaki ölçütlerin geçerli olamayacağını taşımaktadır. Demokratik niteliği ise örgütün yönetim anlayışından değil, kitlesel yapılanmaların demokratik amaç ve hedefler için verilen uğraşın taşıyıcısı olmalarından kaynaklanmaktadır.

Demokratik kitle örgütü tanımı, doğallıkla, ikinci örgütlenmelerin tümünü kapsamıyor, İlim Yayma Cemiyeti veya Futbol Kulüpleri, kategorik olarak sosyal eksenli ikincil örgütlerdir, ancak demokratik kitle örgütü değildir. Olmayışlarının nedeni demokratik çalışma anlayışından yoksunlukları değil, yukardaki tanıma göre kitle örgütü olmamalarından kaynaklanmaktadır. Dinsel, politik, ekonomik vb. normlarla yapılan eleme veya sıralama edimleri kitle örgütü olmanın önünü tıkamakta, bu nedenle demokratiklikten söz edilememektedir. Demokratik kitle örgütü tanımındaki demokratiklik, örgüt yönetiminin öznel tercihlerinden değil, örgüt yapısının nesnelliklerinden kaynaklanmaktadır. Kuşkusuz bu nesnellik, örgüt içi demokratik işleyişin ve çalışma anlayışının yaratıcısıdır. Demokratik örgüt olmanın yolu, kitle örgütü olmaktan geçmekte, bu iki nitelime nesnel bir bağ ile birbirine kaynamaktadır.

Yukarıda tanımlanan ekonomik ve sosyal eksenli iki kategorinin de dışında kalan ikincil örgütlenmeler bulunmaktadır. Bunlar meslek kuruluşları ve

odalarıdır. Tam olarak ekonomik çıkara yönelmeyen ve yapıları türdeş (homojen) olmayan meslek kuruluşları, yarı ekonomik nitelikte ikincil örgütlenmelerdir. Tabanları sınıflı olmayan meslek örgütleri, mesleğin genel çıkarları yanında, o meslekle ilgili başka sorunları da, mesleğin toplumsal statüsü, meslek etiği ve mesleğin daha iyi bir biçimde yerine getirilmesini de gözetirler. Türk Tabipleri Birliği (TTB), Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB), Türk Barolar Birliği (TBB), Türk Serbest Muhasebeci ve Mali Müşavir Odaları Birliği (TÜRMOB), Noterler Birliği gibi kuruluşlar meslek örgütleridir.

Katılımcı demokrasinin gelişebilmesi ve kurumsallaşabilmesi için yurttaşların sivil toplum örgütleri aracılığıyla ülke yönetimine katılımının sağlanması büyük önem taşımaktadır. Sivil toplum örgütlerinin de bu toplumsal katılım görevini yerine getirebilmesi ve ülke yönetimini kamu yararı doğrultusunda yönlendirebilmesi için, üyelerinin katılımını sağlaması ve örgüt içi demokrasiyi geliştirmesi gereklidir. Ancak böylece gerçek anlamda demokratik baskı unsuru olunabilir ve toplumda üstlenilen görevler yerine getirilebilir.

Sivil toplum örgütlerinde katılımın sağlanmasında, toplumdaki genel demokrasi kültürünün yüksekliği ve bireylerin haklarına sahip çıkma irade ve isteğinin bulunması büyük bir etkiye sahiptir. Aynı zamanda sivil toplum örgütlerinin işlevlerinin doğru tanımlanması ve bu işlevlere uygun politikaların oluşturulması, gerçekleştirilecek etkinliklerin bu doğrultuda olması da katılımı artıran başlıca unsurlar arasındadır. Sivil toplum örgütlerinde üyenin beklentileri ve istemleri, toplumun gereksinimleri ile yüklenen işlevin ve oluşturulan çalışma programının örtüşmesi oranında katılımında giderek artacağı açıktır. Ayrıca, sivil toplum örgütlerinde katılımı sağlamaya yönelik demokratik karar mekanizmalarının oluşturulması ve kuralların titizlikle işletilmesi, yönetimin denetime açık olması da büyük önem taşır. Seçilen yöneticilerin açıklığa dayalı demokratik çalışma yöntemini her koşulda yaşama geçirmesi ve örgütün üstlendiği işlev ve görevleri yerine getirebilecek bilgi, deneyim ve yetkinliğe sahip olması gerekir. Yöneticilerin katılımın gerekliliğinin bilincinde olması, bunu gerçekten istemesi ve gereğini yapması da katılımı artırmanın önkoşuludur,

Gürbüz YILMAZ
Makine Mühendisi

SAĞLIK İŞ KOLUNDA, ÜYE, BİREY, TOPLUM

Sağlık ve sosyal hizmet işkolunda dört sendika birleşiyor. Birleşecek sendikaların 1990'dan başlayarak çeşitli tarihlerde kurulduğunu ve altı yıllık süreçte kamu sendikacılığı alanında toplam olarak etkin eylemlere damgasını vurduğunu gözönüne alırsak ciddi oranda çalışanı örgütlemiş olmaları gerekirdi. Ancak gerçekler hiç de böyle değildir, Bu dört sendikanın toplam üye sayıları 60000'i buluyordu, Ancak birleşik genel kurula katılmak için sadece üye son üç ay ödenti ödeme koşulunu yerine getiren toplam üye sayısı 22000 civarındadır. Burada üyelik koşulu olarak sadece son üç ay ödenti ödeme kriteri temel alınmıştır. Başka kriterler gözönüne alına-bilseydi bu sayı çok daha fazla düşecekti. Ödenti ödeyen üyelerin de önemli bir

bölümü ödentilerini kaynaktan yani doğrudan maaşlarından kestirmektedirler. Ödentileri maaştan kesilmeyen, elden toplanan üye sayısı oldukça düşüktür. Bu durumda bile 22 000 üyenin toplam sağlık çalışanı içindeki oranı ancak % 7'yi bulunmaktadır. Demek ki sadece üç ay ödenti ödeme kriterini esas alırsa bile örgütlenme oranı % 10'a ulaşmamaktadır. Bu neden böyledir? irdelemeye çalışalım.

Toplumumuz; örgütlenmeye öcü gözüyle bakan, itiraz etmeyen, soru sorma yeteneklerini geliştirilmemiş "birey"lerden oluşan bir toplumdur. Buradaki "birey" ne yazık ki; bağımsız kişiliği olan, soru soran, araştıran, itiraz eden, hakkını arayan ve sadece yakınmayıp sorunlara çözüm arayan "birey" değildir. Tersine; çocukluğundan başlayarak katı kurullarla büyütülmüş, "köprüyü geçinceye kadar ayıya dayı de" felsefesi benimsetilmiş, itiraz etmenin saygısızlık olduğu öğretilmiş; çocukluğu ve gençliği, büyüklerin her dediğinin doğru olduğu imajının kafasına yerleştirilmesi ile geçmiş, "örgüt" denince aklına hep gizli örgüt gelen bir bireydir. Böyle bireylerden oluşan bir toplumun örgütlenme alışkanlığının, sorgulayıcı özelliğinin olmaması, unutkan, kolay yönlendirilebilir olması çok normaldir,

Yukarıda saydığımız olumsuz birey özellikleri devlette; antidemokratik, merkeziyetçi, örgütlenmeye düşman, insanın gerçek anlamda birey olmasına tahammülü olmayan, köle bir toplumu hedefleyen özellikler şeklinde ifadesini bulmuştur. Yani birey, toplum ve devlet özellikleri tam birbiri ile çakışmıştır ya da özellikleri benzeşmiştir. Bir genelleme yaparsak, devlet kendine uygun "birey" yetiştirmekte, böyle bireylerden oluşan toplum da devleti kendine uygun görmektedir. Bu bakış açısı devleti değiştirmeyi-dönüştürmeyi yada devlete karşı mücadeleyi öngörmeyen bir açıdır. Keza değişimi isteyen ve pratiğe geçirmeye çalışanları da toplum boğmaktadır.

Bu saptama ile belirlemeye çalıştığımız birey, devlet, toplum ilişkileri içinde örgütlenmeye eğilimli insanlar da çıkmaktadır. Çünkü her olgu kendi zıddını içinde taşır. Toplumumuzda da düzen karşıtı bireyler vardır, Yani örgütlenme eğilimli, itiraz eden, sorgulayan bireyler. Ancak örgütlerin ' çekirdeğini oluşturan ve sorgulayabilenlerin de dört dörtlük bireyler olduğunu söyleyebilmek zordur. Çünkü sonuçta bu bireyler de aynı toplumun içinden çıkmıştır ve toplumun özelliklerini önemli oranda taşırlar. Örneğin; Ülkemizdeki ilericilerin önemli oranı, sağ düşüncedeki insanlar kadar dogmatiktir ve kendi değerlerini sorgulamaktan kaçınırlar. Yani sonuçta devletin yapısına uygun tiplerdir, Bu durum örgütlere şu yada bu şekilde yansımakta, örgüt yönetimine gelenlerden; kimi kendi otoritesini hakim kılmaya çalışmakta, kimi örgütlerin işlevlerini karıştırmakta, kimi de örgütleri düzenin tampon mekanizmaları olarak değerlendirmektedir. Dolayısıyla örgütler hedef kitleyi kucaklama konumunu yitirmektedir.

Buraya kadar belirlemeye çalıştıklarımızda bir paradoksun olduğu sonucu çıkarılabilir. Öyle ya; sürekli köle-birey üreten, itiraz edenini boğan bir toplum ve yine aynı özellikleri taşıyan bir devlet. Ancak paradoksun çıkışı vardır. Bu çıkış her istenen hakta olduğu gibi çalışmayı ve mücadeleyi gerektirir. Zaten hiçbir şey hak edilmeden elde edilemez. Hak edilenin elde edilmesi için de mücadele gerekir, Paradoksu kırmanın yolu, aynı hedefe yönelik çalışmalarına aydınlık geleceğe yönelmelerinden geçer, Bunun pratiğe nasıl yansıtılacağı başka bir tartışmanın konusunu oluşturmalıdır.

Dr. Bülent ILGAZ
Veteriner Hekim

YÜCELTMEYE ÇALIŞIRKEN, ÇÖKERTTİĞİMİZ MESLEK ÖRGÜTLERİ VE AKTİVİSTLER

Sosyal yaşantılarının gereği olarak insanların değişik ilgi alanları olur. Kendini yetiştiren geliştiren insanın çevresindeki değişik olgulara karşı ilgisi ve tepkisi artar. Bunun sonucu olarak da değişik alanlarla ilgilenmeye, değişik konularda görüş üretmeye başlayan kişi bu görüşlerini rahatça ifade edebileceği ortamlara yönelir, Diğer bir deyişle oluşturduğu görüşlerini yaymak, tartışmak ve daha doğruyu bulabilmek için kolayca ulaşabildiği ortamlarda insanlarla diyaloga girmeye çalışır.

Kişiler çalışma alanlarındaki sorunlarını meslek örgütleri veya sendikalarda tartışabilirler, Siyasi görüşlerin tartışılmasına uygun alanlar ise siyasi parti veya derneklerdir. Bunun dışında örneğin kişi çevresel sorunlarla ilgileniyorsa bu amaçla kurulmuş olan vakıf veya derneklerde yer alabilir. Aynı zamanda sporla ilgileniyor, müziğe karşı duyarlılığı varsa veya örneğin pul biriktirmek gibi çok daha özel uğraşları varsa bu amaç için kurulmuş yapılarda aktivitelere katılabilir. Demokrasinin gelişmiş olduğu ülkelerde sistem bu şekilde işler, insanlar buldukları ortamda hangi amaç için biraraya geldiklerini bildiklerinden sorunlarını tartışarak çözüm üretmeye çalışırlar. Örgütlenme bilincinin yaygın olduğu İsveç örneği verilirken kişilerin ortalama 4 örgüte üye oldukları söylenir. Bu kadar geniş örgütlenmede amaç, doğru görüşleri doğru ortamlarda dile getirmekten başka ne olabilir?

Oysa ülkemizde örgütlerin yapısına baktığımızda temel bir farklılığın ön plana çıktığını görmekteyiz. Bu temel farklılık, kişinin kendini bir amaç uğruna kurulmuş örgüte uydurmaya çalışması değil de, örgütü kendine uygun bir yapı haline getirme mücadelesidir. Bu mücadele sonucunda örgüt amacına yabancılaşır konuma gelebilmektedir.

MESLEK ÖRGÜTLERİNİN GENEL YAPISI

Meslek örgütleri sözkonusu meslek çalışanlarının düzeyini yükseltmek, eğitimlerine katkıda bulunmak, meslek etiğini korumak ve geliştirmek üyelerine sosyal haklar kazandırmak amaçları doğrultusunda kurulmuş

örgütlerdir, Bu örgütlere bir grup meslek çalışanının üye olması zorunluluğu bulunmakla beraber, herkesin üye olma zorunluluğu genelde yoktur.

Üye olanların bir kısmı zorunlu oldukları için üye olurlar ancak örgütle organik bağlarının olduğunu söylemek pek de olası değildir. Üye olsun veya olmasın tüm meslek çalışanlarının meslek örgütünden direkt veya dolaylı beklentileri vardır. Bu beklentiler, genel olarak meslek grubunun konumunu güçlendiren, toplumsal statüsünü yükselten, ekonomik özlük haklarını geliştiren çalışmalar yapması ve bu alanlarda başarılı adımlar atmasıdır.

Bu beklentilerine karşın üyeler, özellikle ülkemizde örgüte ancak işi düştüğünde uğrayan, kongresine dahi katılmayan, % 25-30'u yapılan seçimlerde oy kullanmayı görevi gereği sayan bir yapıya sahiptirler, Bir bakıma örgütlerini dışlamış üyeler yanında az sayıda da olsa örgüte giden, çalışmalara katılan birşeyler yapan veya yaptığını sanan üyeler de vardır. Aktivistler diyebileceğimiz bu grup ilgileri nedeniyle değişik işlerle uğraşmaya başlarlar ve genellikle yaptıkları işler (başka ilgilenen kişiler olmadığından veya çok az ilgili kişi bulunduğu) üzerlerinde kalır. Sorumluluk duygusundan olsa gerek, yaptıkları işleri yarım bırakıp gidemediklerinden bıksalar da uğraşmaya devam ederler ve belirli konularda deneyimli elemanlar ortaya çıkar. Bir süre sonra örgüte yeni katılmaya ve belirli işlerde yarışmaya karar verip örgüt kapısından giren kişiler bu insanlarla karşılaşır. Yeni gelen kendince yeni önerilerle gelmiştir. Ancak deneyimli çalışan, yeni (!) önerileri daha önce yaşamıştır ve pratiğe uygun düşmemesi nedeniyle farklı yollar denemeye başlamıştır. Bu iki kişilik arasında genellikle çatışma çıkar. Çatışma sonrasında ya .belirli oranda deneyim kazanmış ancak belirli oranda da bıkkınlık gelmiş üye çekip gider veya yeni üye kendini ifade edemediği örgütten hayal kırıklığı içinde ayrılır. Aslında bu çatışmanın orta yolu bulunabilir gibi geliyor. Örgüt belleğinin oluşmuş olması yeni gelenin örgütle ilgi alanında daha önce neler yapıldığını araştırması, başarısızlık nedenleri konusunda kafa yorması, çalışmakta olan kişilere yaklaşımı, deneyimli üyelerin de yeni gelen kişileri kucaklayıcı, yol göstererek çalışmalara katılmalarını sağlayıcı, deneyim aktarıcı yapıda olmaları sorunu çözer. Ancak genelde ne yeni üye, ne de eski çalışan bu sabırlılığı gösterecek yapıdadır. Aslında örgüte yararlı olmak için çalışmaktadır ancak anlaşılmamaktadır. Zaten yeterince zamanı da yoktur. O halde anlaşılmadığı ortamda bulunmasının bir anlamı da yoktur.

Bu kısır döngü yıllarca meslek örgütlerinde yaşanmıştır ve aynı şekilde yaşanmaya da devam etmektedir. Kısa erimde düzelmesi de olası görünmemektedir. Bunun doğal sonucu olarak bir avuç aktivisti ile ayakta durmaya çalışan üye sayısı onbinler ile ifade edilen örgütler karşımıza çıkmaktadır.

Olgu sadece bu kısır döngü ile de kalmamaktadır. Bir de yaşamda mutlu olabildiği, kendini rahatça ifade edebildiği alanlar bulamayan kişilerin bir biçimde örgüt kapısından girmesi ve kazaen de olsa örgüt içinde herhangi bir alanda deneyim kazanarak kendini ifade edebileceği bir alan bulmasıdır.

İşte daha büyük sorun da bu noktada başlamaktadır. Sözü dinletebildiği bir ortam bulmuşken buradan geri adım atmak istemeyen örgüt aktivistleri alanlarını herkesle paylaşmak istemezler, Alanda ne kadar çok kişi olursa, hele deneyimli insan sayısı ne kadar artarsa kazandıkları konumu o oranda kaybedeceklerdir, Bunu engellemenin yolu da demokrasi adına katılımı artırmaya çalışırken esas olarak katılımı engellemektir.

Bu nasıl başarılı;

Öncelikle örgüte amaçları doğrultusunda yapılan çalışmalardan çok aktivistin kafasındaki amaçlar doğrultusunda, çalışma yörüngesi belirlemek, böylece örgüte katılan kişinin aktivist yandaşı olması esas getirilmiş olur, Bu yörünge de genelde politik doğrultuda saptanır. Örgüt kendi alanında politika üretip, sorun çözmekten çok genel ülke veya ülkeler düzeyinde politika üretip sorun çözmeye kalkışır. Bu yaklaşımda en azından politik düşünceleri aynı doğrultuda olmayan kişilerden örgüt korunmuş (!)

Olur, Örgütü..... ların ele geçirmesi engellenir(!) *"Aktivistlerin politik düşüncesine sahip olmayanlar asla meslek sorunlarına duyarlı olamazlar, Onlar zaten çalışmak için değil örgütü ele geçirmek için gelmeye çalışıyorlar. Onlar yönetime gelirse örgüt gücünü kaybeder (!) batar."*

"Demokrasinin katılım ilkesi vardır ama benim gibi düşünüyorsan katılabilirsin."

Son yıllarda demokrasi adına ne söyleniyorsa veya nerede demokrasi sözü ediliyorsa dikkat edin o cümle "ama" bağlacı ile bir başka cümleye bağlanmaktadır, ilk cümle demokrasi adına genel doğruları içeriyorsa bağlı cümle söyleyenin demokrasiye çizdiği sınırları belirliyordur,

Başlangıçta belirttiğimiz gibi insanlar değişik konulardaki görüşlerini o amaç için kurulmuş yapılarda dile getirmelidirler, Ancak örgüte ayırdığı zaman nedeniyle başka birimlerde çalışmaya zaman ayıramayan aktivistler tüm görüşlerini o örgüt çatısı altında dile getirmeye başlarlar, Esas olarak örgütü bir anlamda başkalarından korumak için geliştirdikleri zırhı rasyonalize etmek içinde örgüte "Demokratik Kitle Örgütü" yaftasını yapıştırır ve bu yafta ile de örgütün meslek alanında uğraşmaktan çok "demokrasi, kitle ve örgüt için mücadele vermesini sağlamaya çalışırlar. Örgütü kendi amacına uydurmak, kendini örgütün amacına uydurmaktan daha kolay ve güvenli bir yoldur.

Bu sürecin sonunda örgüt kuruluş amacı ile yabancılaşır. Kuruluş amacı

ile yabancılaşan örgüt üyesi ile uzaklaşır. Üyesinden uzaklaşan örgüt toplumsal gücünü, etkisini kaybeder. Aktivist soruna çözüm bulmaya çalışır. Kendisi o kadar uğraştığına göre suçlu olamaz herhalde. Suçlu olan olsa olsa hiçbir şeye duyarlılık göstermeyen "koyun gibi güdülen, tepki göstermeyen" üyedir.

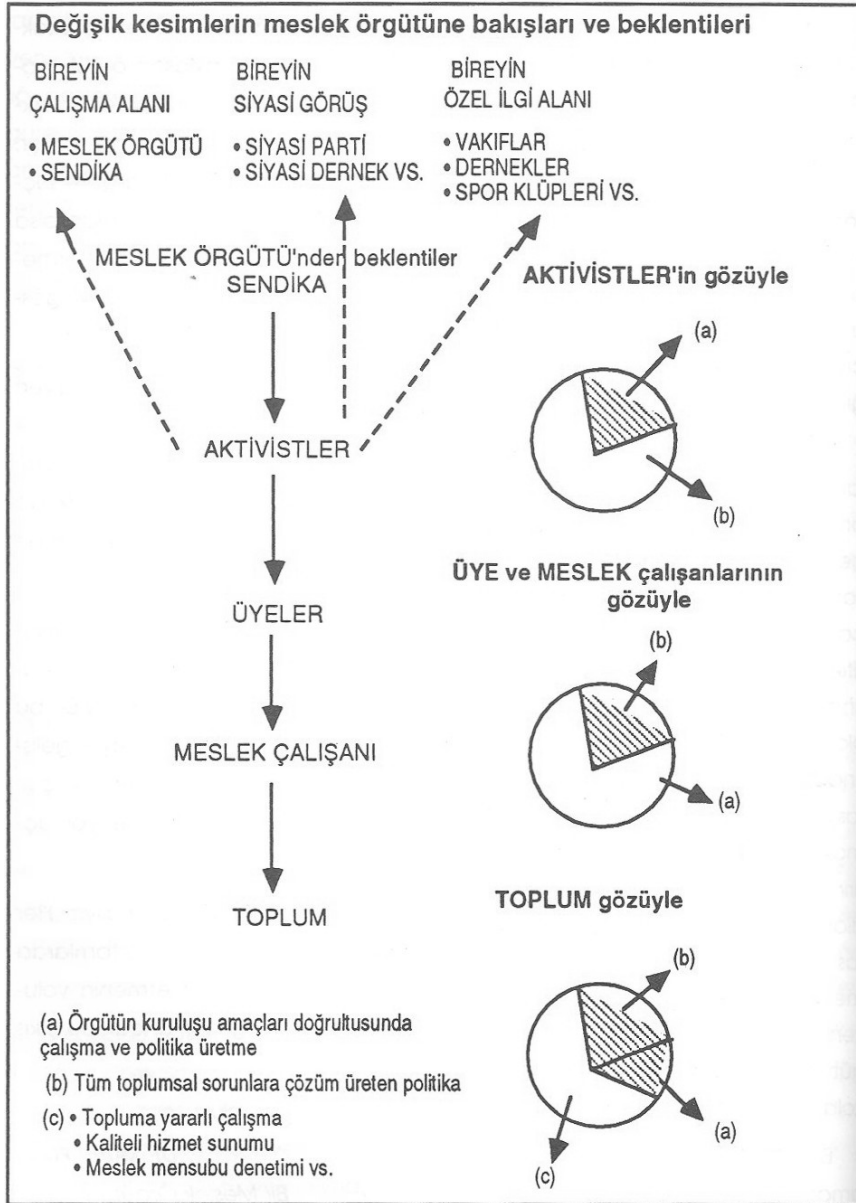
Üye için bir anlam ifade etmeyen örgüt, doğal olarak toplum için de fazla değer taşımaz. Beklentiler birbirine uymaz bunun sonucu olarak da giderek zayıflayan, içine kapanan yapılar karşımıza çıkmaktadır.

Aktivistlerin genel yapısına uydurulmaya çalışılan örgüt, güdük, ucube bir konuma gelmektedir. Bütün bu

süreç doğal olarak büyümeye, geliştirmeye çalıştığımız örgütlerin küçülmesine, giderek erimelerine yol açmaktadır,

.Doğru çıkış yolunu bulmalıyız. Her görüşü, o görüşe uygun ortamlarda dile getirip mücadele etmenin yolunu bulmalıyız. Örgütleri ancak bu çıkış kurtaracaktır.

Dr. Murat FIRAT
Bir Meslek Örgütü Aktivisti



Değişik kesimlerin meslek örgütüne bakışları ve beklentileri

ALTERNATİF BİR ÖRGÜTLENME MODELİ

Örgütlenme, insan ilişkilerinin nasıl oluşacağını, yaşam tarzının nasıl kurulduğunu ve kurulacağını gösterdiğinden önemli bir olgudur. Toplumsal yaşam içinde örgütlenmek istediğimizde fazla seçeneğimiz yoktur. Devletin görünürdeki bölümünü oluşturan kamu tüzel kişiliklerinin dışında insanlara kendilerini ifade edebilecekleri örgütlenmeler olarak dernekler, sendikalar, vakıflar ve çeşitli ticari şirketler kalmaktadır. Tüm bu yapılanmalarda devlet, oluşturduğu hukuk sistemiyle en ufak yasal birime kadar hiyerarşinin nasıl uygulanacağını düzenlemiştir. Kanunlar, tüzel kişiliğin üyelerinin iç işleyişlerini özgürce belirleyebilmeleri için tüzük ya da senet yapmaları olanağını sağlamıştır. Ancak tüzük ve senette yazılması zorunlu olan herşey kanunla gösterilmiştir ve özerk alan tanınmamıştır. Böylece örgütlenmenin kendi hukukunu kolektif olarak oluşturması ilkesi çiğnenmiştir.

Örgütlenmede sıklıkla tercih edilen kurumlar, dernek ve sendikalar. Çünkü bunlar kurulması ve yürütülmesi görece demokratik, katılımı sağlamaya yönelik örgütler görünümündedir. Ancak bu örgütlerde de bulunması gereken yönetim ve denetleme organları önceden belirlenmiştir.

Vakıf şeklindeki örgütlenmeler ise Osmanlı geleneğinden gelen son derece statik görece demokratikliğe dahi sahip olmayan bir örgütlenme biçimidir. Çünkü vakıf kurucuları ölene dek vakfın üyesi olarak kalırlar hatta üyeliği miras yoluyla çocuklarına geçirebilirler. Yeni insanların katılımı son derece zor ve sınırlıdır. Ancak amacını gerçekleştirebilmek için mal edinmeye, işyeri açıp işletme gibi ticari faaliyetlerde bulunmaya uygun

olduğu için tercih edilmektedir. Ayrıca dernek ve sendikalara göre daha az denetlenen bir yapıya sahiptir, Devletin yasalarla belirlediği denetleme mekanizmalarının dışına çıkabilmek için hiyerarşiyi etkisiz kılmak amacıyla birtakım yollar denemeye çalışılmaktadır. Örneğin yasal olarak seçilmiş yönetim kurulunun fiili olarak genişletilmesi, herkesin yönetim kurulu toplantılarına katılarak inisiyatif kullanabilmesi gibi... Ancak genellikle uygulamalarda gözlenen, ilkelerin sözde kalmasıdır. Yönetim Kurulu üyeleri çıkarları elverdiği ölçüde bu görece demokratik, ılımlı yapıya uyabilirler. Ancak örgütün geleceğini etkileyen, can alıcı konularda tam da devletin dayattığı hiyerarşiyi yaşama geçirebilirler. En önemli kararlar yine yönetim kurulları tarafından alınır. Tabanda yer alan muhalif üyeler bu durumda kendi görüşlerini ifade edebilmek için ya yönetim kurulunu "ele geçirmek" ya da ayrı bir örgütlenmede kendilerini ifade etmek zorunda kalırlar. Tüm bu anlatılan örgütlenme modelleri, kadınların özgün durumunu, sıkıntılarını, taleplerini ifade etmede eksik kalır. Kamusal alana çıkmaları sınırlanan, az konuşmaya özendirilen, bilgi sahibi olmaları engellenen kadınlar özellikle erkeklerle birarada yer aldıkları örgütlenmelerde kendilerini ifade edememişlerdir. Bunun üzerine alternatif örgütlenme biçimleri arayışına girmişlerdir. Örgütlenme konusu kadın kurtuluş hareketi için hep çok önemli olmuştur. Daha önce politikanın nesnesi olan kadınlar, artık politikanın öznesi olmak istemişler ve bu nedenle politik alanı değiştirme çabası içine girmişlerdir. Tüm bu arayışlar sonunda kadınlar hiyerarşinin olmadığı, konsensüs ile karar alınan, şiddetin olmadığı, yaratıcılık gönüllülük ilkesi ile işleyen bir örgütlenme modelini kadın örgütlenmelerinde yaşama geçirmeye çalışmaktadırlar.

Hiyerarşik olmayan örgütlenme...

Hiyerarşi; insanları uzmanlık alanlarına bölerek, uzmanları yönetmek için idari mekanizmalar kuralı ve bilginin tek elde toplanması ve eşitsiz dağılımı ile oluşur. Biz kadın çalışmalarında her katılımcı kadının eşit şekilde eğitiminden yanayız. Bilgiyi birbirimizle ve tüm kadınlarla paylaşarak, kendi kendimizi yönetiyoruz. Bu nedenle yönetim mekanizmalarına ihtiyacımız yok.

Hiyerarşik yapılarda kararlar başkanlar, yönetim kurulları müdürler, kocalar vb. tarafından alınır.

Yönetilenlerin kararlara katılma hakkı yoktur. Sadece kendileri yerine kimin karar vereceğini seçebilirler, Bu tür yapıların en önemli özelliklerinden biri kritik kararların üst düzeyde alınmasına karşın rutin kararların aşağıda alınmasıdır, Hiyerarşik olmayan kadın örgütlenmelerinde önemli kararlar bütün üyelerin katılımıyla alınır. Özellikle örgüt politikalarının, çalışma alanlarının belirlenmesi gibi herkesi etkileyecek kararlarda mutlaka bütün katılımcı kadınların uzlaşmaları gerekir. Rutin kararlar ise konu ile ilgili olanların kararıyla gerçekleştirilir.

Konsensüs-uzlaşma- ile karar alma

Karar alma sürecine katılan tüm kadınlar konu ile ilgili görüşlerini özgürce açıklarlar. Konu tartışılır. Eğer tüm kadınlar belli bir tarzda davranmak konusunda anlaşılırsa bu karar uygulanır. Eğer ayrılıklar varsa hiç bir şey yapılmaz ve tartışmalar devam eder. Burada önemli olan kimseyi kendi görüşümüz doğrultusunda ikna için zorlamamak ve kimsenin yerine karar almaya kalkışmamaktır, Farklı görüşleri anlamaya çalışmak esastır.

Şiddetin olmadığı örgütlenme

Kamusal alanda ya da özel alanda uygulanan şiddetten en fazla zarar görenlerden biri kadınlardır. Şiddet kadınların kendilerini özgürce ifade edebilmelerini engeller. Bu nedenle kadınlar şiddete karşı daha duyarlı olmak zorundadır. Bazılarını diğerlerinden farklı kılacak başkanlık, yönetim kurulu gibi kurumlara baştan karşı çıkmak örgüt yapısında şiddete yol açabilecek mekanizmaları engelleyebilir. Burada önemli olan birbirimizin farklılıklarıyla kabul edebilmemiz.

Şiddetin olmamasını sağlamak sürekli bir sorgulama sürecini gerektirir. Kendimizi eleştirerek ve sorgulayarak inatçı bir iç disiplinle olayın üzerine gitmek gerekir.

Yaratıcılık-Gönüllülük

Hiyerarşik olmayan, şiddet içermeyen ve uzlaşmayla karar alan örgütlenmelerde bireyler kendilerini geliştirebilecek esnek yapılanmalar içindedir. Esneklik, yaratıcılık ve yeninin keşfi olanaklarını sağladığı kadar, kararların hızlı bir şekilde alınması, değişen durumlarda çabuk uyum sağlanması gibi olanaklar da sunulur. Böylece bireyler kendilerini ifade edebilir, istedikleri alanlarda istedikleri kadar katılımında bulunabilir, yeteneklerini geliştirici denemeler yapabilirler.

Bütün işler gönüllü katılımı ile gerçekleşir. Gönüllülük, bir işi bir başkasının size vermesi yüzünden değil istediğiniz için yapmanız anlamına gelir. Bu ise aktif katılımı sağlar. Karar almaya katılımında daha istekli olunur ve alınan kararların taşınmasında daha fazla hem kişisel hem örgütsel sorumluluk alınır. Böylece bireysel otonomi gelişir.

Amacımız yaparken yazabilmek, düşündüğümüzü yaşama geçirebilmek, istediğimiz yaşamlara oluşturduğumuz kadın gruplarından başlayarak ilk adımı atabilmektir. Böylece yaşamı dönüştürebilmekte önemli bir güç oluşturacağımıza inanıyoruz.

Nurhayat KEMERLİ
Psikolog

SENDİKA İÇİ DEMOKRASİNİN YASAL ENGELLERİ

Sendikacılık çoğulcu demokratik yapının bir ögesini oluşturur. Bu nitelikleriyle sendikalar, toplumsal yaşamda düzenleyici görev ve işlevler üstlenmiştir. Demokratik yapılanmanın bütünselliği içinde, tüm kuruluşlar gibi sendikaların da bu yapının gereklerine göre kurulup işlemesi koşuldur. Nitekim Anayasa ile toplu iş

sözleşmesi özerkliğinin sendikalara tanınmasının dayanaklarından biri de, bu kuruluşların demokratik olmasıdır. Bu ilke 1961 Anayasasında olduğu gibi, 1982 Anayasasında da korunmuş ve 51'nci maddesinde, sendikaların yönetim ve işleyişlerinin demokratik esaslara aykırı olamayacağı ilkesine yer verilmiştir.

Sendika yöneticiliği ve doğal delegelik

Yürürlükten kaldırılan 274 sayılı yasa döneminde yoğun eleştiriye konu olan "doğal delegelik", 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 10'ncü maddesinde, "konfederasyon, sendika ve sendika şubesi yönetim ve denetleme kurulu üyeleri bu sıfatla kendi genel kurullarına delege olarak katılırlar" hükmü ile sınırlayıcı 'bir biçimde de olsa korunmuştur. Ayrıca sendika tüzüklerine bu kurala aykırı hükümler getirilemeyecektir. Nitelikleri belirtilen sendika yöneticilerinin doğal delegeliği, izleyen olağan genel kurul için yapılacak delege seçim tarihine kadar sürecektir.

Kuşkusuz doğal delegelikle ilgili bu düzenleme, sendika, sendika şubesi ve konfederasyonların yönetim ve denetim kurullarında görev almış olan yöneticilere seçimlerde ayrıcalık sağlamakta, normal üyeye göre doğal delegeleri daha üstün bir konuma getirmektedir. Böyle bir üstünlük ve ayrıcalığın seçimle oluşan sendikal yapıda olması, sendika demokrasisinin işleyişini güçleştirmekte "değişmez liderlere" dayalı örgüt yapısının oluşmasına da ortam hazırlamaktadır.

Şube açma, birleştirme ve kapatma yetkisi

274 sayılı yasanın tersine, yeni yasada sendika genel kurullarının görev ve yetkileri ayrı bir maddede ayrıntılı olarak sayılmıştır. Tartışmasız sendikalar, hizmet gereklerine göre, şube açabilir, şubelerini birleştirebilir veya kapatabilir. 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun genel kurulların görevlerine ilişkin 11'nci maddesinin 8'nci bendinin değiştirilmesinden önceki metninde, sendikaların şube açma, birleştirme veya kapatma yetkisi yalnızca genel kurula verilmiş iken, 1988 yılında 3449 sayılı yasa ile yapılan değişiklikle, şube açma, birleştirme ve kapatma yetkisini genel kurul, yönetim kuruluna devredebilecektir,

Sendikalarda şube açma, birleştirme ve kapama yetkisinin yönetim kuruluna genel kurulca verilebilmesi, sendikal dengeleri önemli ölçüde etkilemekte, şubeye ya da genel merkeze karşı politika geliştiren sendika üyesi işçiler, sendika yönetiminin etki alanına girerek "hışımına" uğrayabilmekte, böylece sendika içi karşıtlık daha başından kurtulabilmektedir.

Sendika şube açma, birleştirme ve kapatma yetkisinin genel kurullarca yönetim kuruluna devredilebilmesi, sendika yöneticilerinin egemenliğini pekiştirdiği için 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun genel kurulların yetkilerine ilişkin 1'nci maddesinin 8'nci bendinin eski biçimine dönüştürülmesi kaçınılmaz olmaktadır.

Yargı gözetim ve denetimi

2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 10'ncü maddesine göre, işçi sendikası şubesi genel kurulu kural olarak üyelerden oluşur. Ancak şubenin faaliyet alanı içinde kalan işyerlerinde çalışan ve sendika üyesi olan işçilerin sayısı beşyüzü aşarsa, bu durumda şube genel kurulu delege esasına göre yapılır.

Şube genel kuruluna katılacak delegeler, üyeler tarafından serbest, eşit, gizli oy, açık sayım ve döküm esaslarına ve sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilir.

Sendikalar yasasının ilk düzenlemesinde, şube genel kurullarını oluşturacak delegelerin üyeler tarafından aynı yasanın 14'ncü maddesinde belirtilen ilke ve esaslara, sendika tüzüğündeki hükümlere göre seçilmesi öngörülmüş iken, bu yasanın 10'ncü maddesinde 1983 yılında 2882 sayılı bir yasa ile yapılan değişiklikle, delegelerin üyeler tarafından 14'ncü maddedeki esaslara göre seçilmesini öngören kuralla birlikte yargı gözetim ve denetimi de kaldırılmış, böylece şube genel kurulunun, oluşumunun sendika tüzüğüne göre yapılacağı hükmüne yer verilmişti.

Bu kez 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 10'ncü maddesinin ikinci fıkrası, 2101 sayılı yasa ile ve bir "göre" sözcüğünün eklenmesiyle yeniden düzenlenmiş; buna ek olarak sendika genel kurullarının görevlerini düzenleyen aynı yasanın 11'nci maddesine de bir bend eklenmiştir.

Bu değişikliklerle sendika şube genel kurullarının oluşum biçimine ilişkin 2821 sayılı Sendikalar Yasası'nın 14'ncü maddesinin ayrıntılı kurallarının yerine daha yalın yöntemler belirleyen sendika tüzüklerindeki kuralara göre seçim yapılmasının ortamı hazırlanmış; yalnızca genel ilkelerin uygulanacağı sınırlı bir yargı denetimiyle yetinilmiştir.

Ancak sendika şube genel kurullarının yargı gözetim ve denetimi dışında tutulması, sendika içi demokrasiyi daha başında "boğan" bir düzenleme olmasından ötürü Anayasanın... sendika ve üst kuruluşlarının tüzükleri, yönetim ve işleyişleri demokratik esaslara aykırı olamaz diyen 51'nci maddesiyle uyumu her zaman tartışma konusu yapılabilecektir,

Bir an için şube genel kurullarının oluşumunu sendika tüzüklerine bırakan yasal düzenlemenin 1993 yılında onanan "Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin" 87 sayılı ILO Sözleşmesinin 3'ncü maddesinde düzenlenen "temsilcilerini özgürce seçme" hakkıyla bağdaşabileceği öne sürülmüş olsa bile, sendikaların seçimle oluşan tüm organlarının yargı denetimine bağlanmasında anılan sözleşme ile çelişen bir yan bulunmadığı gibi, aksine seçilme hakkına güvence getirmesi açısından zorunlu olduğu bile söylenebilir.

Genel kurulların toplantı zamanı

Sendikaların ilk genel kurulu, kuruluşunu izleyen altı ay içinde yapılır, Bundan sonraki genel kurulları ise, artık 2821 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 4101 sayılı yasa ile değişik 12'nci maddesine göre, üç yıl yerine dört yılda yapılabilecek; ancak sendikalar tüzükleriyle daha kısa süreler de kararlaştırabilecektir.

Bilindiği üzere yürürlükten kaldırılan 274 sayılı Sendikalar Kanunu'nun 25'nci maddesinin 1317 sayılı yasa ile

değiştirilmesinden önceki ilk metninde, sendika genel kurullarının iki yılda bir toplanması öngörülmüşken üç yıla çıkartılmıştı. Sendika genel kurullarının toplanma süresinin üç yıla çıkartılmasının sendika içi demokrasiyi zayıflatacağı ve böylece düzenlemenin anayasaya da aykırı olacağı öne sürülmüştü. Nitekim Metin KUTAL, "sendikaların üst organlarının üç yıl gibi uzun bir süre işleyememesi hoş görülemez. Sendikaların genel politikasını oluşturacak, yöneticilerini seçecek, bütçesini ve kesin hesabını onaylayacak olan bir kurulun sendika içi demokrasi bakımından büyük bir anlamı vardır" diyerek genel kurulların toplanma süresinin uzatılmasına karşı çıkmıştır. (Metin KUTAL, Sendikalar, C. 1 İstanbul, 1970, sh. 105) 4101 sayılı yasa ile Sendikalar Yasası'nın 12'nci maddesi değiştirilirken de böyle bir amaç gözetilmemiştir. Bunun sonucu olarak merkezi örgütlenme tipinde, sendika yönetimiyle üyelerin ilişkileri bozulacak, sendika şubelerinin eylem alanları daralacak ve yeni yetişen sendikacı kuşağının önü de kesilmiş olacaktır.

Sonuç olarak

Sendikalar yasasında 1983 yılından bu yana beş kez değişiklik yapılmıştır. Yapılan değişikliklerde, sendikal hakların uluslararası kurallara uyumu gibi özgün bir erekten de yola çıkılmıştır, Aradan geçen süre içinde sözünü ettiğimiz değişikliklerle, sendika içi demokrasinin dayanakları ortadan kaldırılmış ve giderek sendikacılıkta yeni bir anlayışın önü açılmıştır.

Unutulmamalı ki sendikacılık demokratik bir oluşumdur. Bu oluşumun bir gereği olarak, sendikal güç kurullar yoluyla üyelerin elinde olduğu sürece, sendikal yapının demokratikliğinden söz edilebilir. Demokrasilerdeki halkın egemenliği, sendikalarda üyenin egemenliği olarak kendini gösterir.

En güçlü sivil toplum örgütlerinden olan sendikaların demokratikleşmesine olan katkısı yadsınamaz. Katılımcı bir demokratik yapının bu anlayışa dayalı örgütsel yapıyla oluşabileceği gerçeğinden yola çıkılarak, sendikal yapıyı demokratik içerikten yoksun kılan yasal düzenlemelerden arındırmak gerekir.

Mevlüt CAN

Endüstri ilişkileri Uzmanı/ İş Başmüfettişi

**OKUR SEMİNERİ
28-29 EYLÜL 1996'da
VARLIK EVİ'nde**

ÇEŞİTLİ ÜLKELERDEN

- ABD
- FİNLANDİYA
- İNGİLTERE

ABD

Yasal Belgesi Olmayan Yabancılara Sağlık Hizmetleri Kimin Sorumluluğu?

1987 yılında yapılan sağlık harcamaları araştırmasına göre ABD'de sigortasız yaklaşık 35-40 milyon kişi vardır. Bu nüfusun 3 milyona yasal olarak ABD'de bulunma belgesi olmayan (vize veya Green Card) yabancılardır. Bu tip yabancılardan büyük çoğunluğu Orta-Güney Amerika ve Karayiplerden gelen özellikle Küba'dan gelen siyasi göçmenlerdir. Fakat ülkeye girişleri genellikle turist vizesiyedir. Vize süreleri bittikten sonra politik sığınma istemektedirler. Göçmenlerin büyük çoğunluğu Florida gibi güneydeki Güneş Kuşağı eyaletlerinde (Sunbelt eyaletleri) ya da New York gibi metropolitan şehirlerde yaşamaktadırlar. Özellikle % 30-40'ı Florida'da Miami kentinin Dade bölgesindedir.

Kayıtlara girmeyen yabancılardan acil durumlar dışında Medicare veya Medicaid'den yararlanmaları da olanaksızdır. Bu nedenle bu yabancılara verilen hizmet sadece acil sağlık hizmeti olduğunda kayıtlara geçmektedir. Miami'deki Jackson Memorial Hastanesi kayıtlarına göre (belgesiz yabancılardan en çok başvurduğu yer) belgesiz yabancılardan acil servisteki ortalama yatış süreleri 1988-1991 yılları arasında 5,07 günden 4,31 güne düşmüştür (diğer hastalar için ortalama yatış süresi 7,8 gün). Bu sayı kadın doğum hizmetlerinde ise 3,29'dan 1,95'e inmiştir (diğerleri için ortalama yatış süresi 3,54 gün). Ayrıca ortalama yatış süresi tüm hastalar dikkate alındığında yıllara göre bir değişme göstermemektedir (oysa belgesiz yabancılarda sürekli olarak düşmektedir).

Bu durumda gelecek yıllarda, maddi nedenler ve artan sağlık hizmeti başvuruları nedeniyle belgesiz yabancılardan hastane yatış sürelerinin daha da kısalmadığını tahmin edebiliriz. 1990 yılında bu yabancılara 10 milyon \$'dan çok sağlık harcaması yapılmıştır. Sorunun çözümü olarak şunlar önerilebilir:

Birincisi ulusal düzeydeki göçmen programları kapsamı genişletilmeli, en azından acil hizmetler Medicaid kapsamına alınmalıdır. Ayrıca belgesiz yabancılardan acil durum dışındaki sağlık hizmetlerini de alabilmelerine olanak sağlanmalıdır. Bunun için de maliyetin paylaşımında bu göçmenlerden de eşit miktarda katılım alınmalıdır.

ikincisi siyasi göçmen kabul etme koşulları değiştirilmelidir ve özellikle Küba'dan gelecek göçmenlere cesaret verilmemelidir. Bu durumda yabancılardan sağlık hizmetleri ilk bir yıllık süre için eyalet hükümetlerine yüklenebilir.

Am J Public Health; 1993 (83)3

FİNLANDİYA

Gebelerde Polio Bağışıklaması ve Konjenital Malformasyonlar

Finlandiya'da düzenli polio aşılması 1957 yılında başlamıştır ve 1984 yılında ortaya çıkan salgına kadar uzun yıllar hiç olgu görülmemiştir. Fakat 1984 Kasım ayında oluşan salgında Finlandiya'nın çeşitli bölgelerinde, çoğunluğu yetişkin olmak üzere 9 paralizan olgu saptanmıştır. Tüm ülkede kanalizasyonlardan alınan değişik örneklerden de tip 3 polio virüsünün (wild tip 3) ülkeyi baştan başa dolaştığı, 100.000 kişinin salgın sırasında enfekte olduğu ortaya çıkmıştır. Bunun üzerine Aralık 1984 - Ocak 1985 tarihleri arasında 18 yaş altı çocuklara

ekstra doz olarak bir IPV aşısı daha yapılmış ve Şubat-Mart 1985 tarihlerinde yaklaşık 5' milyon kişiye (nüfusun % 94'ü) trivalan OPV aşısı yapılmıştır,

Bu aşı kampanyasından yedi yıl sonra, 1992'de retrospektif olarak bir kohort çalışması gerçekleştirilmiştir. Finlandiya'nın Güneyi'nde yaklaşık bir milyon nüfuslu Büyük Helsinki Bölgesi'nde doğumların % 95'inin yapıldığı üç büyük hastanenin doğum kayıtları incelemeye alınmıştır. Araştırma kapsamına, aşı kampanyası sırasında ilk trimesterde plan gebeler alınmış olup; bu gruba kontrol olarak alınan referans kohort grupları ise aşı kampanyasından 1 yıl önce ve 1 yıl sonraki gebe gruplarıdır, incelenen çocukların muayene ve izlem kayıtları da tam olarak elde edilmiştir. Tüm ölü doğumlar, tıbben sonlandırılan gebelikler otopsi sonuçlarıyla beraber konjenital malformasyon açısından değerlendirilmiş ve ayrıca düşük doğum ağırlıklı bebekler, çocuklardaki gelişme gerilikleri ve benzeri durumlar da incelenmiştir. Sonuçta çalışma grubuyla referans kohortlar arasında bir fark bulunamamıştır (risk ratio=0.7). Bu durumda gebeliğin erken döneminde (ilk trimester) yapılan oral polio aşısının konjenital anomali riskini artırmadığı sonucuna varılmıştır.

Am. J Epidemiology, 1993; 6 (138): 407-14

İNGİLTERE

Mobilya Endüstrisi İşçilerinde Nazal Kanser Sıklığı

İngiltere'nin güneyinde, Thames nehri boyunca yer alan Buckingham, Oxford, Berkshire ve High Wycombe bölgesinde yaygın bir mobilya endüstrisi vardır. Özellikle büro ve kilise döşemeleri burada imal edilmektedir, Oxford Hastanesi ve diğer bölge hastanesi kanser kayıtları, ölüm kayıtları ve bölgedeki Genel Pratisyen kayıtlarından, 1951-68 yılları arasında tanısı konulan tüm nazal kanserler D. Ache-son ve arkadaşlarınınca incelenmiş ve mobilya endüstrisinde çalışan işçilerde özellikle etmoid başta olmak üzere nazal kavite ve sinüslerin adeno kanseri riski saptanmıştır. Bölgede olup da başka endüstrilerde çalışan işçilerde ise nazal

kanser riski saptanmamıştır.

Kanser sıklığı histolojik tipine ve cinsiyete göre değişim göstermektedir, Erkek/kadın oranı 2/Vdir. En sık görülen histolojik tip olan adeno kanserin insidansı ise erkeklerde milyonda 4,6, kadınlarda 0'dır. Squamoz hücreli nazal kanserin yıllık insidansı ise milyonda 3,6'dır. Tüm nazal kanser tipleri birlikte hesaplandığında yıllık insidans erkeklerde milyonda 11,2, kadınlarda 5,4'tür. Kanser genellikle 45-50 yaş ve daha üzeri grupta görülmektedir.

Nazal kanserin etiolojisinde meşe, kayın ve maun gibi sert ağaçların tozları ve bunların nazal inhalasyonu rol oynamaktadır. Cila ve vernik gibi maddelerin etiolojide rolü olmadığı görülmüştür. Etkene maruz kalma süresi önemlidir, işçiler genellikle 40 yıl civarında etkene maruz kalmaktadır. Fakat 5 yıl gibi kısa süreli çalışıp ayrılan ancak ileride nazal kansere yakalanan işçiler de vardır. Bu durum kanserin uzun bir latent döneminin olduğunu göstermektedir. Olguların dağılımından ve latent dönemden ötürü ileride başka olguların da çıkabileceği tahmin edilmektedir.

Nazal kanser riskinin azaltılması için, mobilya fabrikalarında ağaç tozlarının konsantrasyonu azaltılmalı ve işçilerin maske kullanımı sağlanmalıdır.

British Medical Journal, June 1968

TOPLUM ÖRGÜTLERİNDEN:

MESLEK EDİNDİRME KURSLARI ve STAJYER ÖĞRENCİLER

Türkiye işveren Sendikaları son aylarda Mesleki Eğitim konusunda bir dizi görüş ve öneri getirmeye başladı. TİSK Genel Sekreteri **Kubilay Atasa**-yar'ın deyişiyle işverenlerin Mesleki ve Teknik eğitimden beklentileri; **"İşgücü piyasasının istekleri doğrultusunda insan yetiştirerek işsizliği azaltma ve üretimde kalite ve verimliliği artırarak ülke rekabet gücünü yükseltmelidir."**

Turizm işverenlerine bir anket dağıtsanız ve işgücünün eğitim düzeyi hakkında soru sorsanız, alacağınız cevap sektörde eğitilmiş işgücü açığı olduğudur.

Öte yandan işyerlerinde sürekli bir işgücü sürkülasyonu vardır; yetişmiş elemanlar yerine düşük ücretli, vasıfsız yeni elemanlar alınmaktadır. Bu konuda en çok başvuru kaynaklarından biri de **'Stajyer Öğrencilerdir'**.

İşverenlerin mesleki ve teknik eğitim konusuna hararetle sarılmalarına bakılırsa, stajyer öğrenci istihdamı yaygınlaşacak; öğrenciler ucuz emek olarak işçi kitlesinin karşısına çıkartılacak demektir.

Konunun önemi dolayısıyla Dünyanın çeşitli ülkelerinde stajyerlerin

durumuna kısaca bir göz atarak ülkemizde ve sektörümüzde stajyerlerin istihdamında yaşanan sorunlara değinmek istiyoruz.

Uluslararası sendikal kuruluşumuz IUF tarafından bu konuda yapılan bir araştırmanın sonuçlarına göre stajyer öğrencilerin çalışma koşulları ülkeden ülkeye farklılıklar gösteriyor. Stajyerlerin ücret ve diğer koşulları genellikle toplu sözleşmeler dışında hükümetler tarafından çıkartılan yasa veya yönetmeliklerle belirlenmekte.

Fransa, Yeni Zelanda, Hollanda ve İsveç'te stajyerlerin ücret ve diğer hakları eğitim gördükleri kurum ile çalıştırılacakları işyeri arasında belirlenen özel anlaşmalarla garanti altına alınmakta.

Stajyerlerin toplu iş sözleşmesi kapsamına alındığı ülkelere; **Almanya, Avustralya, Hırvatistan, Danimarka, Macaristan, Norveç, Slovenya, İsviçre ve Çek Cumhuriyeti.**

Belirli bir ücret verilmeden stajyer çalıştırılan ülkeler; ABD, Yeni Zelanda ve Romanya.

Ülkemizde stajyer öğrencilerin ücret ve diğer koşulları yasa ve yönetmeliklerle belirlenmesine karşın sendikamızca başlatılan yeni bir çalışma ile toplu iş sözleşmesi kapsamına alınmaları ve özel hükümler getirilerek hem stajyerlerin yoğun sömürüye konu edilmeleri hem de diğer çalışanlara karşı koz olarak kullanılmaları engellenmeye çalışılmaktadır.

Örneğin yeni dönem toplu iş sözleşmesi taslağında;

Stajyer işçilerin, kadrolu işçilerin yaptıkları görevleri yerine getirmek üzere çalıştırılmayacakları, ancak kadrolu işçilere görev ve hizmetlerinde yardımcılık yapabilecekleri; herhangi bir kadrolu işçinin görevinin geçici de olsa boşalması durumunda, bu kadronun stajyer işçi ile geçici olarak dahi doldurulamayacağı; herhangi bir ayda işyerinde kadrolu olarak çalıştırılan işçilerin % 10'undan fazla stajyer işçi çalıştıramayacağı hükmü yer almaktadır, Burada amaç stajyerlerin ezilmelerini önlemek olduğu kadar, işverenlerin kadrolu işçileri çıkarıp yerine stajyer almasını, dolayısıyla ucuz işgücü olarak sömürmelerini önlemektir.

Kimi işverenler son zamanlarda stajyer adı altında asgari ücretten bordrolu işçi çalıştırmaktadır. Bilindiği gibi stajyerlere asgari ücretin 1/3'ü ödenir, bu kadar düşük ücretle çalıştırıldıkları için de kendilerinden fazla iş beklenmez. Sendikamız bunu garanti altına almak için de sözleşme taslaklarına; **"Stajyer işçilerin günlük çalışma süreleri daimi işçilerinki kadardır, ancak stajyer işçiler bu sürenin en fazla 5 saatini fiili çalışma olarak harcayabilir, kalan süre stajyerin eğitim süresidir. İşveren stajyerin işyerinde mesleki bilgi ve beceri kazanması için gerekli her türlü eğitim imkanını sağlar"** hükmünü koymaktadır.

İşverenlerin asgari ücret ödediği halde bu işçilere stajyer adı koyması öncelikle onları psikolojik baskı altında tutmak, ikinci olarak 1475 sayılı Ya-sa'ya tabi oldukları bilinciyle hareket etmelerini engellemek istemesinden- dir, Tabii bu arada hem işçiyi hem sendikayı hem de sendika temsilcilerini yanıltarak bu tür çalıştırılanların sendikalaşmasını engellemeyi düşünmektedirler. Bu gibi suistimalleri önlemenin bir yolu her stajyerin bordrosunu incelemektir.

Maalesef stajyer öğrencilerin bu tür sömürülmesine okullar ve kurslar da alet olmaktadır, Mezun ettikleri öğrencileri işe yerleştirme ve ertesi yıl daha fazla öğrenci talebiyle karşılaşmak adına işverenlerle anlaşmalar yapmakta, ama öğrencinin o iş yerinde karşılaşacağı sorunlara yönelik hiçbir tedbir almamaktadırlar, Sendikamız stajyer öğrencilerin bu tarz sömürülmelerini engellemek amacıyla önümüzdeki dönemde özel büro kuracak ve her stajyerin sorunuyla yakından ilgilenecektir,

OLEYİS /NİSAN-HAZİRAN 1996

İŞİN GELECEĞİ ve DİNLENCE ETKİNLİKLERİ

Michael Argyle

Çevirenler: H. Doruk Fişek, Dr. Bülent Kılıç

İşin olası geleceklerinden birisi, teknolojik gelişmeler nedeniyle büyük bir kısmının yok olacağıdır. Bu durumda insanlar bundan hoşlanırlar mıydı? Bu soruyu insanların dinlencelerini (boş zamanlarını) nasıl geçirdiklerine bakarak yanıtlayabiliriz.

Dinlenme Etkinlikleri:

1. Yapıcı Etkinlikler: Bu etkinlikler belki de bizim en çok işimize yarayan türdür, Bahçe bakımı, küçük tamir

işleri, ev dekorasyonu, marangozluk, elle yapılan çeşitli sanat ürünleri, el işleri, sosyal kurumlarda gönüllü yöneticilik ve benzeri etkinliklerdir. Gerçekte bunlara çok benzeyen etkinlikler bir iş olarak başkaları tarafından da yapılmaktadır.

2. Kültürel Uğraşlar: Resim, müzik vb. sanatsal uğraşlardır.

3. Spor: Spor sayesinde stres atılır ve sosyal etkinliklerden zevk alınır. Ancak burada somut bir üretim yoktur.

4. Evle İlgili Uğraşlar: Ev bakımı, çocuk bakımı, akraba komşu ziyaretleri vb.

5. Sosyal Etkinlikler: Arkadaşlarla toplantı, yemek, oyun oynamak vb. Gençler arasında daha yaygındır.

6. Gevşeme: Televizyon seyretmek, sinemaya gitmek, magazin okumak vb.

İşle Dinlence Etkinlikleri Arasındaki Farklar:

Ne yazık ki bu konuda yapılmış bir araştırma yoktur. Bu nedenle dinlence etkinliklerine bağlı doyum oranı ve üretkenlik üzerine bir şey söylenememektedir. İnsanların bahçıvanlık gibi hem iş olarak yapabilecekleri hem de dinlenirken yaptıkları etkinlikler üzerine bir araştırma yapılması yararlı olacaktır. Ancak genel olarak şu kural söylenebilir: Dinlence etkinliklerinde yapılacak şeye, ne zaman ve nasıl yapılacağına kişinin kendisi karar vermektedir. Ayrıca bir çok dinlence uğraşı bir başkasının gözetimi olmadan gerçekleşir ve burada gerçek bir iş güdüleme vardır.

Yapılan araştırmalara göre emekliler arasında depresyon oldukça yaygındır. Bunun temel nedenleri, kişinin iş grubunu ve iş arkadaşlarını yitirmesi, statü kaybı ve dinlence etkinliklerinin olmayışıdır. Aynı durum işsiz göçmen gençleri arasında da yaygındır. Görüldüğü üzere "iş" in psikolojik olarak yaşamı yoluna koyma gibi bir özelliği vardır. Öyle görülmektedir ki doyum sağlayan bir boş zaman etkinliği iş ile aynı moral değeri taşıyabilmektedir,

Teknolojik gelişmeleri ve endüstriyel devrimi inceleyen bazı gözlemciler işin, yaşamı etkileyen küçük bir etken haline getirilmesi ve boş zaman etkinliklerinin artırılmasının/özendirilmesinin gerekliliğini tartışmaktadırlar. Ancak daha yapıcı bir yaklaşımsa, işin özelliklerini, maksimum doyum sağlayacak şekilde ve olabildiğince dinlencenin özelliklerini taşıyacak bir hale getirmektir. Bunu destekleyen diğer bir bulgu, iş kalitesinin dinlence kalitesini de etkilediğinin bilinmesidir.

Bazı işlerde ise, iş ile dinlenme birbirinden ayrılmaz duruma gelmiştir. Ressamlar, yazarlar ve akademisyenler gibi iş gruplarında işten ayrı belli bir dinlence etkinliği azdır. Sosyal etkinlikler, davetler işle yakından ilişkilidir. Konferans, kongre gibi profesyonel olaylar, dinlenme ve benzeri sosyal etkinlikleri de yanında getirir,

iş bir dinlence etkinliği gibi yapılabilir mi? Dinlence uğraşlarının kişinin istediği zaman ve şekilde yapıldığı gerçeği göz önüne alınca bunun zorluğu ortaya çıkar. Buna rağmen Afrikalı bir grup işçi üzerinde yapılan denemede, bu özgürlük tanınmış ve başarılı olunmuştur, işçi ücretleri iş bitince ödenmiştir. Fakat otomasyona dayalı düzenli endüstriyel işlerde bunu yapmak olanaksızdır.

Dinlence etkinliklerinin içgüdüsel olarak motive olduğu dikkate alınırsa, işin de içgüdüsel olarak motive edilmesi gerektiği ortaya çıkar. Fakat iş sonucu oluşan üretim kişinin kendi malı değilse motivasyonun sağlanması zor olacaktır. Bu nedenle işçinin ürettiği şeye psikolojik olarak sahip çıkması ve bütün içinde kendi parçasını görmesi sağlanmalıdır. Öyle görünmektedir ki, yüksek üretkenlik için, işin dinlence etkinliklerinin hemen her özelliğine sahip -olması gerekmektedir.

Bir diğer gerçekse endüstrinin, yavaş ve az çalışan, işbirliğine yanaşmayan grev yapan, işe gelmeyen işçilerle beraber çalışamayacağıdır. Bu nedenle sendikalara da görev düşmektedir. Hem yönetimin, hem sendikaların işçinin doyumunu artırıcı çalışmalar yapması (maaş, terfi organizasyonu vb.) gerekmektedir. Sonuç olarak: işin azalması, ortadan kalkması çok yavaş ve ancak kısmen olacaktır. Bu nedenle öncelikle işin doyumunu artırıcı önlemler alınmalıdır. Şu an içinde yaşadığımız kültür, çalışmanın önemine inanan ve bunu moral bir değer olarak kabul eden bir kültürdür.

Michael Argyle (1976), "Leisure and the Future of the Work" Chapter 10, "The Social Psychology of Work" kitabı içinde; Penguin Books Ltd., Reprinted 1976, The Chaucer Press Ltd. Great Britain, s: 257-63.

BİR TOPLUMSAL TARİH BELGESİ

CİNEVRE BEYANNAMESİ

Umum Milletlerin erkek ve kadınları, insanlığın haiz olduğu müstesna şeyi, Çocuğa vermeye mecbur bulunduğunu; ırki, milli, ve dini her türlü telkinler haricinde bir vazife olmak üzere kabul ettiklerini Cinevre Beyannamesi ismi verilen bu Çocuk hakları beyannamesi ile tasdik ederler.

1. Çocuk beden ve ruhanı tabii bir surette neşvünema bulmağa müsait şartlar içinde bulundurulmalıdır.

2. Acıkan çocuk beslenmelidir, hasta çocuk tedavi edilmelidir, fikren geri kalan çocuk teşci edilmelidir, yoldan çıkmış çocuk doğru yola getirilmelidir, yarı terk edilmiş çocuk himaye altına alınmalı ve yardım görmelidir.

3. Çocuklar felaket zamanında en evvel yardım görmelidir.

4. Çocuk hayatını kazanabilecek hale getirilmelidir ve her türlü istismara karşı siyanet edilmelidir.

5. Çocuk en mutena meziyetlerinin kardaşlarının hizmetine vakıf edilmesi lazım geleceği hisleri ile büyütülmelidir.

Cenevre Çocuk Hakları Bildirgesi 1924

Tüm Ulusların erkek ve kadınları, insanlığın sahip olduğu en biricik şeyi Çocuğa vermeye zorunlu bulunduğunu; soy, ulus ve dine dayanan her türlü yönlendirmelerin dışında bir görev olarak kabul ettiklerini Cenevre Bildirgesi adı verilen bu çocuk hakları bildirgesi ile onaylarlar.

1. Çocuk, bedensel ve ruhsal yönden doğal bir biçimde serpilmesine elverişli ortam içinde bulundurulmalıdır.
2. Acıkan çocuk, beslenmelidir; hasta çocuk sağaltılmalıdır; düşünce yönüyle geri kalan çocuk desteklenmelidir; yoldan çıkmış doğru yola getirilmelidir; çocuk korunma altına alınmalı ve yardım görmelidir.
3. Çocuk, felaket zamanında en önce yardım görmelidir.
4. Çocuk, yaşamını kazanabilecek bir konuma getirilmelidir ve her türlü sömürüye (ve kötüye kullanmaya) karşı esirgenmelidir.
5. Çocuk, en özenle korunan değerlerinin kardeşlerinin hizmetine sunulması gerekeceği duyguları ile büyütülmelidir.

Gazi M. Kemal

Cenevre Beyannamesi

Uzun Milletlerin erkek ve kadınları insanlığı haiz olduğu en mutena şeyi Çocuğa vermeye mecbur bulunduğunu; millî ve dinî her türlü telkinler haricinde bir vazife olmak üzere kabul ettiklerini Cenevre Beyannamesi ismi verilen bu çocuk hakları beyannamesi ile taahhüt ederler.

1 - Çocuk bedenî ve ruhanî tabii bir suretle neşvünümüne bulmağa müsait şartlar içinde bulundurulmalıdır.

2 - Acıkan Çocuk beslenmelidir, hasta Çocuk tedavi edilmelidir, fikri gerî kalan Çocuk tezi edilmiştir yoldan çıkıp Çocuk doğru yola getirilmelidir, yarı terk edilmiş Çocuk himaye altına alınmalı ve yardım görmelidir.

3 - Çocuklar felaket zamanında en evvel yardım görmelidir.

4 - Çocuk hayatını kazanabilecek bir hale getirilmelidir, ve her türlü istismara karşı siganet edilmiştir.

5 - Çocuk en mutena meşihatlerinin kardeşlerinin hizmetine vakıf edilmedi takdirde geleceği hisleri ile büyütülmelidir.

Gazi M. Kemal

