

# ÇALIŞMA ORTAMI

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

**Ocak - Şubat 1999 Sayı: 42**

İki Ayda Bir Çıkar

- "İlk"i Yapmak Zor; "Herkes'e Ulaşmak Daha Zordur. Ama En Zoru "Herkes"in Davranışını Değiştirmesi Gerektiği Gerçeğini Yakalamasıdır.
  - "Çalışma Ortamı" Dergisine İlişkin Görüş
  - Gıda Üretim Yerlerine Ait Denetim Formu
- Ark Kaynağı Yapılırken Oluşan Tehlikeler ve Önleme Yolları
  - Yeni Asgari Ücret ve Çalışan Çocuklar
- Yaşamın Çağdaş Denektaşı, Standart ve Dilimiz
  - Moral Denen Güvercin
- Vakıf Haberleri... ve Borçlu Olduklarımız.

## İÇİNDEKİLER

### • Damla

İlk'i yapmak zor; 'herkes'e ulaşmak daha zordur.  
Ama en zoru "herkes" in davranışını değiştirmesi gerektiği gerçeğini yakalamasıdır.

*Doç Dr. A. Gürhan Fişek*

### • Çalışma Ortamı Dergisi

"Çalışma Ortamı' Dergisine İlişkin Görüş

*Prof Dr İsmail Topuzoğlu*

### • İşçi Sağlığı

Gıda Üretim Yerlerine Ait Denetim Formu

*Kim. Yük. Müh. Mustafa Taşyürek*

### • İşçi Sağlığı

Ark Kaynağı Yapılırken Oluşan Tehlikeler ve Önleme Yolları

*Fiz. Y Müh. H Haluk Orhun*

### • Çocuk Emeği

Yeni Asgari Ücret ve Çalışan Çocuklar

*İş Başmüf. Mevlut Can*

### • Yaşam

Yaşamın Çağdaş Denektaşı, Standart ve Dilimiz

*Mimar Y. Müh. Cihat Uysal*

### • Toplum

Moral Denen Güvercin

*Erdoğan Bozbay*

### • FE haber

.... Vakıf Haberleri... ve Borçlu Olduklarımız

### • Kitap Tanıtımı

Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı

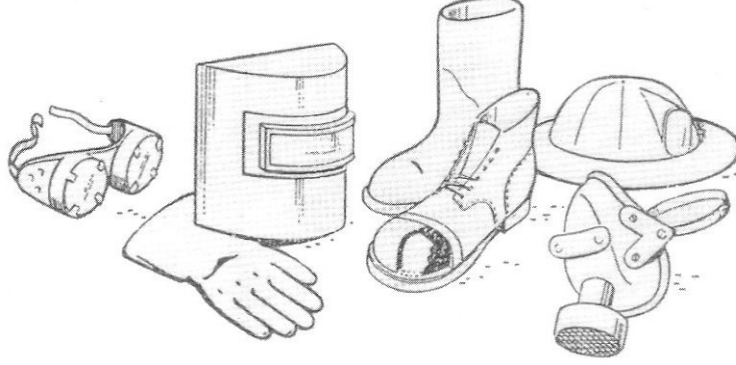
*Fiz. Y. Müh. H. Haluk Orhun*

## DAMLA

**İlk'i yapmak zor; "herkes"e ulaşmak daha zordur. Ama en zoru "herkes"in davranışını değiştirmesi gerektiği gerçeğini yakalamasıdır.**

**Doç. Dr. A. Gürhan Fişek**

Taşkızak Tersanesi, Halic'in kıyısında... Osmanlı'dan kalma tarihsel dekorun içinde, irili ufaklı 200 küçük işyerine bedel bir büyüklükte. Büyük ölçekli işletme olması ona, işçilerinin sendikalı olması gibi bir şans getirirken; bu kadar kalabalık işçiye hizmet götürmede de zorluklar getirmekte. Bu zor sorunlardan birini aşmak üzere T. Harb-İş Sendikası yöneticileriyle birlikte bu işyerindeyiz. 12 kez yapılacak toplantılarda, tüm işçilerin "işçi sağlığı iş güvenliği kavramı ve kişisel koruyucular" konusunda eğitimden geçirilmesi tasarlanıyor. Bu çapta bir eğitim çalışması, hem de iş saati içerisinde ilk kez bu işkolunda gerçekleştiriliyor. Fişek Enstitüsü'nün eğitimcileri, bu çapta bir eğitimi bir de lastik iş kolunda T. Pirelli işyerinde yaşadıklarını anımsıyorlar (Tek farkla ki, T. Pirelli'de işçi başına eğitim süresi 12 saat, Taşkızak'ta ise 2 saat).



T. Harb-İş Sendikası'nın, işveren Tersane Komutanlığının izni ile gerçekleştirdiği bu eğitim, bir ilk... Darısı diğer askeri işyerlerinin başına. Yasayla öngörülmüş olmasına karşın, işveren, bugüne değin işçilerini işçi sağlığı iş güvenliği eğitiminden geçirmemiş. Bunu işçilerin eğitim sırasındaki katkıları da olumluyor. Ne yazık ki, yasa koyucu, çalışan "insan" için hak olarak belirlediklerine, büyük bir iyi niyetle, işverenlerin uyacağını sanmış. Denetim mekanizması da koymuş olmasına karşın, isteyen güçsüz, denetim cılız... "İşçi sağlığı iş güvenliği kavramı", öncelikle çok bilimliliği içeriyor. Toplantıda, iş emniyet sorumlusuyla tanışıyoruz; amam işyeri hekimi yok. İşyerinde kurulu sistem, ilk bakışta ekip çalışmasının eksikliğini ele veriyor. Her şeyden önce, "sağlık ve güvenli" her işçinin kendi sorunu yapmak gerek. Bunun için de düşündürmeye başlamak gerek. Sistemde egemen olan, "tazmin" etmenin yerine, "koruma"yı "önleme"yi koymalı. Bunun için de her şeyden önce, insanlara hangi noktada ısrarlı olacakları anlatılmalı... "Kişisel koruyucular"... Çalışma ortamı incelendiğinde, mesleksi tehlikelere karşı alınması gereken önlemlerin, üç grupta toplanabileceği görülüyor: Kaynakta, ortamda, hedefte. Her şeyden önce gazı, tozu, gürültüyü kaynağında önlemeli. Nereden çıkıyorsa, orada kalsın... Ortama yayılmazsa, tehlike de çıkmıyor. Ama ortama yayılırsa, kişiye ulaşmasını önlemek gerek.. İster genel havalandırma, ister kaynak paravanı, ister ses emici panolar... Tehlikenin yolu kesilmeli... Eğer bu da başarılabilir veya yetersiz kalırsa, o zaman, tehlikenin hedefi olan kişide önlem almak gerekiyor. Tehlike ile yüzyüze işçilerin sürekli yer değiştirmesinden başlayarak, işbaşı eğitimine kadar tam 6 madde var, hedefte alınacak önlem olarak... Kişisel koruyucular da bunlardan biri... Eğitim sırasında ortaya çıkan bir gerçek var. Önlem yelpazesinde bu kadar küçük bir yeri olan kişisel koruyucular, işyeri yaşamında o kadar geniş bir yer kaplıyor ki, inanılmaz... Yalnızca sözkonusu işyerinde değil, ülkemizdeki işyerlerinin büyük çoğunluğunda. Neden ? Yanıtlar çeşitli.. Kimisi kolaya kaçma diyor, kimisi insana değer vermemek diyor: Doğru. Kimisi de ucuz olduğu için diyor: Yanlış. Çünkü, işveren her bir işçiye kişisel koruyucu malzeme alacak, kirlenen ya da filtresi dolanı tazeleyecek. Koruyucuların gerçekten işlevini yerine getirip getirmediğini ölçebilmek için, işçilerin genel sağlık muayenelerine ek olarak laboratuvar testleri de yaptırarak. Yetersiz kaldığı sonucu çıkıyorsa, araştırma çalışmaları ya da eğitim çalışmaları ile kendi eksikliğini kapatacak... Bunların tümü hatırı sayılır bir harcama ve on yıllar boyu yineleyeceksin. Neresi ucuz? Bütün bunlara karşın tüm söylenenler doğru. Çünkü, işveren, gerekenlerin tümünü yapmıyor. Koruyucunun en iyisini, önlemin en gereklisini, sağlık muayenesinin "kuralcısını" yapmıyor. Göstermelik çalışmalara, işçinin de hiç sesi çıkmayınca, görünürde her şey süt liman. Asıl fırtına, tehlikenin seçtiği hedeflerde: İşçinin görünür ya da görünmez yönleriyle vücudunda. Alanın bir gerçeği var. Önlem yelpazesinde kişisel koruyucular çok geniş bir yer kaplıyor. Ama,

- Kişisel koruyucuların kullanım oranları düşük,
- İş güvenliği mühendisinin "reçete"si aranmıyor,
- TSE vb. standartlara uygunlukları izlenmiyor,

- Tamamlayıcı incelemeler (odyometri, spirometri, akciğer filmi, hava ölçümleri vb.) yapılmıyor,
- Sağlık-güvenlik eğitimleri yaşama geçirilmiyor.

Eyleme bu noktadan başlamalı. Kişisel koruyucu kullanımını geçici ama ilk adımda üzerinde durulması gereken bir önlem olarak benimsemeli. Ama tüm bu sayılan kurallara uyulmalı; kullanan işçilerle yakın iletişim içinde, seçilmesi, uygulanması sağlanmalı ve adım adım "kaynakta" önlemlere yönelindiği de kanıtlanmalı. İşte o zaman kişisel koruyucu seçeneğinin maliyetinin, sanıldığı gibi düşük olmadığı anlaşılacaktır.

Toplantıdan çıkarken, katılımcılar, ya "gülme komşuna gelir başına" diye düşünüyordu; ya da "susma sustukça sıra sana gelecek" diyordu.

# DERGİ ELEŞTİRİSİ

## "Çalışma Ortamı" Dergisine İlişkin Görüş

Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu

İlk sayısından bu yana izlemek fırsatını bulduğum "Çalışma Ortamı" dergisine ilişkin görüş bildirmem istemi karşısında, düşüncelerimi aşağıda sıralanan başlıklar altında özet olarak sunuyorum:

1. Derginin Genel Nitelikleri
2. Derginin Baş Amacı (Misyonu)
3. Beklenen Okuyucu Profili
4. Yazıların içeriği
5. Derginin Sürdürülebilirliği.

### 1. Derginin Genel Nitelikleri

"Çalışma Ortamı" Dergisi, çalışma yaşamının sağlık ve iş güvenliği konularına ağırlık vermekte ve iki ayda bir yayınlanmaktadır. 1999 yılı mart ayında sekiz yaşına basacaktır. Başlangıçta, sağlıklı çalışma ve iş güvenliği ana temasını destekleyen iş hijyeni, ergonomi, çevre, iş hukuku, sosyal politika, verimlilik etkinliklerini de kendi yayın alanında gören dergi 1997'den itibaren, sağlıklı bir değişimin işareti olarak, çocuk işçi emeği, kalite ve toplum hekimliği sorunlarını da yayın kapsamı içine almıştır. Derginin hacmi sürekli olarak korunmuş, ancak başlangıçta, 46 sayılıklı 13,5x20 cm.'lik format 31. sayıdan başlayarak daha büyük 20x21 cm.'lik bir formatla 24 sayfaya dönüşmüştür. Bu değişim sırasında dergi sahipliği, Fişek Özel Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü yerine Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı biçiminde açıklanmışsa da, bu kuruluşlar adına sahiplik sürekli A. Gürhan Fişek'te kalmıştır. Çalışma Ortamı dergisi kendi alanında (resmi kuruluş yayını dışında), Türkiye'de tek bir yayındır. Sanayileşmekte olan bir ülkede gerçek bir ihtiyaç olarak, önemli bir boşluğu dolduracak nitelikte düşünülmelidir.

### 2. Derginin Baş Amacı (Misyonu)

Türkiye gibi sanayileşme sürecinden geçmekte olan bir ülkenin çalışma yaşamı gündeminde yığınla ekonomik, hukuksal, sosyal sorunlar bulunması doğaldır. Yatırım, teknoloji, istihdam, işçi-işveren ilişkileri kamuoyunda sıklıkla tartışılan konular olmakta iken, bir alt yapı niteliği taşıyan sağlıklı çalışma ve iş güvenliği konularının yeterince değerlendirildiğini söylemek güçtür. Oysa sanayileşme atılımını tamamlamış ülkelerin tarihleri -özellikle 19.y.y.da üretim değişikliklerinin, iç göçlerin, sınıfsal ilişkilerin çalışanlara yaşamsal ağır faturalar yüklediğini göstermektedir. Bu sorunların adım adım bilimsel çalışmalara araştırmalara koşut olarak, sendikal mücadeleler, yasal düzenlemeler biçiminde ortaya çıkan toplumsal tepkiler ve önlemlerle aşıldığını sergilemektedir. Böylesine köklü değişimlerle sanayi toplumları şimdi çağdaş yaşam dediğimiz insanca çalışma, insanca yaşam ve kabul edilebilir refah düzeyine kavuşmuştur. Toplumsal barış sağlanmıştır. Bu tarihsel deneyimlerden sonra yeni sanayileşen toplumların önceki acıları yeniden yaşamaması düşünülemez. Artık, akılcı yaklaşım, kanıtlanmış olaylardan ders almak olmalıdır.

Öte yandan her toplumun kendine özgü koşulları bulunduğu ve karşılaştığı sorunların çözümü ayrıcalıklar gösterdiği bilinmektedir. Bu bağlamda kendi ülkemizin çalışma yaşamı sorunlarına bilinçli olarak eğilmenin yolları aranması doğaldır. Resmi kuruluşların Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı başta olmak üzere, üniversitelerin, işçi sendikalarının, işveren kuruluşlarının belli açılardan sorunlara -az ya da çok- çözüm uğraşısı verdikleri söylenebilir.

O arada hiçbir surette yadsınamayacak bir gerçek şudur: Sorunların çeşitliliği ve boyutları karşısında, demokratik yöntem gereği ilgili toplum kesimlerinin sağlıklı çalışma ve iş güvenliği konusunda seslerini duyurmaları, insan yaşamının ve kalitesinin herşeyin üstünde olduğunu savunmaları zorunluluğudur. Çalışma Ortamı Dergisi bu çabanın içindedir. Derginin baş amacı (misyonu) şöyle tanımlanabilir: Toplumu sağlıklı çalışma ve iş güvenliği konusunda aydınlatmak, duyarlı kılmak, akılcı çözümler için fikir üretmek ve bunları yaşama geçirmek için katkıda bulunmak.

### 3. Beklenen Okuyucu Profili

Dergi, koruyucu önlemlerin olabildiğince yaygın uygulanmasında etkin bir araç/aracı olarak kimlerle işbirliği içinde olmalıdır? Okuyucu olarak kimleri hedef kitle seçmeli ve hizmeti paylaşmalıdır?

Kuşkusuz bu soruların yanıtları Dergi yayına hazırlanırken düşünülmüştür. Ancak, Dergide yer alacak yazıların içeriği, Dergi yayınının sürdürülebilirliği konusunda görüş bildirirken, kendime göre olası okuyucu profilini açıkça gözler önüne sermek zorunluluğunu duymaktayım.

İşyerlerinde sakıncalı sağlık ve iş güvenliği koşullarını kavramak, varolan risklere (tehlikelere) karşı koruyucu önlemler gerçekleştirme, çalışma yaşamında belli hiyerarşik kademelerde oluşur. Bu süreçte zincirleme bir dizi söz konusudur. Bu kademeler, (1) Uzmanlar gurubu; koruyucu önlemler için planlama, tasarım yapan, öneri hazırlayan uzmanlardan oluşur. (2) Karar Organları; işyeri için koruyucu önlemler gereğine ve uygulanmasına karar veren işveren veya bu statüdeki kişi(ler), (3) Uygulayıcılar gurubu; işyerinde koruyucu önlemleri fiilen uygulatan, denetleyen iş güvenliği sorumluları (mühendisler, teknisyenler, ustabaşılar) ve işyeri sağlık birimleri sorumluları (işyeri hekimi ve sağlık personeli). Uygulayıcı olarak adlandırdığımız bu grup gerçekte işveren vekili statüsündeki kişilerden oluşturur. Her ne kadar kendilerinin doğrudan harcama yetkileri yoksa da koruyucu önlemler açısından gerekli karar mekanizmalarını oluşturmada anahtar rolleri vardır. Ayrıca, bu grubun koruyucu önlemlerin yürütümündeki etik sorumlulukları en az maddi sorumlular kadar önem taşır, (4) Uygulayıcılar gurubu, bu grupta işçiler düşünülmektedir, çok/az kalifiye işçi, düz işçi,

meydancı. Koruyucu önlemlerin uygulanması (donanım, araç-gereç sağlanması ve eğitim gibi süreçleri sonunda), yaşama geçirilmesi bu kesimde odaklaşacaktır. Dergi temelde bu kesime hizmet için ortaya çıkmış olmakla birlikte, hizmeti, işçilere, uzmanlar, işverenler ve uygulayıcı gruplar aracılığı ile sunacaktır, (5) İşyeri idari İşler sorumluları personel müdürleri, işçi-işveren ilişkilerinden sorumlular grubu; şimdiki aşamada bizim ülkemizde belli ağırlığı olan bir guruptur, (6) İşçi/sendika temsilci(leri) gurubu; işyeri işçi sağlığı ve iş güvenliği kurullarında görevli bu grubun çalışanların bilinçlenmesi ve örgütlenmeleriyle giderek önem kazanacakları, dolayısıyla temsilcilerin kendilerini bu hizmete yetiştirmeleri gereksinimi duyacakları öngörülmelidir. (7) Öğretmen ve öğrenci kesimi, üniversiteler, yüksek okullar, meslek liseleri kitaplıklarından yararlanan öğretilen ve öğrenci kesimi, gelecekte sanayide görev alacak, genç adaylara öğrencilere, en çok etkilenecekleri (reseptif) çağda, çalışma yaşamının sağlık ve iş güvenliği konularının tanıtımında aracı olarak Dergi'nin kullanımı beklenmelidir. (8) İş müfettişleri, özellikle teknik iş müfettişleri gurubu, bu grup bir yandan kendi makaleleriyle deneyimlerini geniş bir okuyucu kitlesine aktarma fırsatı bulacak, diğer yandan hizmeti içi eğitim aracı gibi, Dergiden yararlanacaklardır.

Özetle, Dergi, sağlıklı çalışma ve işgüvenliği önlemlerini işyerlerine taşımada ve hizmet paylaşımında oldukça geniş bir potansiyele sahiptir. Yayınlanacak yazıların içeriği bakımından gereksinimleri karşılayacak uygunluk sağlanabilirse, zaman geniş bir okuyucu kitlesini çekim alanı içine alabilir.

#### **4. Yazıların İçeriği**

Dergi, iş sağlığı ve güvenliği yazını alanında alt başlıklarıyla (çevre, iş hijyeni, ergonomi, iş hukuku, çocuk işçiler vb. ile) birlikte geniş bir konular dizisi kapsamaktadır. İşkollarına göre değişken sorunlar ve okuyucu gruplarının değişik konulara olan ilgi dereceleri göz önüne alındığında dergide yer alacak yazı türü seçiminin hiç de kolay olmayacağı anlaşılır. Belki gelecekte kimi gereksinimlerin karşılanması için özel sayılar hazırlanması gerekebilir. Şimdilik Dergide okurların iş yaşamındaki sorularına ışık tutacak; bulunduğu işyerindeki sağlık ve iş güvenliği sorunlarını tanımlarına gerçekçi biçimde risk değerlendirmelerine ve uygun koruyucu önlemler almalarına yardımcı olacak nitelikte fikirler içeren makaleler teknik resimler bulunmalıdır. Okura sorumluluk taşıdığı koruyucu önlemleri daha etkin kılacak yaklaşım ve girişim yöntemlerini, eğitim metodlarını öğretecek nitelikte uygulama örnekleri aktarılabilir. Dergi aynı zamanda ilgililer arasında bir fikir alışverişi platformu olarak düşünülmelidir, okuyucu sorularına ve yanıtlarına sayfalar açılmalıdır. Değişik işyerleri uygulamalarına başarılı koruyucu önlemlerin yayınlanmasına yer verilmelidir. Bu tür yazılar, işyerlerine yapılacak röportajlarla hazırlanabilir. Bu yöntem iş sağlığı ve güvenliği alanında çalışanların birbirini tanımlarına yardımcı olacağı ve karşılıklı diyaloglara yol açacağı gibi, kişileri güdüleme olanağı da taşıyacaktır.

Üzerinde düşünülmesi gereken başka bir nokta, iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin dünyada olup biten önemli gelişmelerin okuyuculara aktarılmasıdır. Bu amaçla zaman zaman kaynak literatür niteliğindeki yeni mesleki kitapların ve seçilmiş mesleki dergilerin önemli makale başlıklarını liste olarak yayınlamalıdır. Derginin şimdiye kadar yayınladığı sayılarda bu kriterlere bir ölçüde uyulduğu gözlenmektedir.

#### **5. Derginin Sürdürülebilirliği.**

Çalışma Ortamı Dergisinin yedi yıldan beri kesintisiz olarak yayınlanması takdire değer bir başarıdır. Her sayının -görel olarak dar bir yazı kadrosuyla- ne kadar büyük bir emek ve masraf gerektirdiği göz önüne getirilince, yapılan özverinin değeri daha iyi anlaşılır. Derginin yayınlanmasında kar elde edilmesi şöyle dursun kendi giderini karşılaması bile gerçek bir sorundur. Ancak şu nokta unutulmamalıdır, bireysel gayret ve çabanın bir sınırı vardır. Dergiyi kalıcı kılmak için bilgili, konuları içtenlikle benimsemiş, inançlı, özveride bulunacak kişilerden oluşmuş bir ekip kurulmalıdır. Uyumlu bir ekibin Dergiyi iş sağlığı ve güvenliği konusunda daha kaliteli yaygın bir eğitim, haberleşme, diyalog aracı durumuna getireceği beklenmelidir. Derginin büyük bir hizmet potansiyeli taşıdığı görüşündeyim.

**İŞÇİ SAĞLIĞI**  
**Gıda Üretim Yerlerine Ait Denetim Formu**  
**Hazırlayan: Kim. Y. Müh. Mustafa Taşyürek,**  
**İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı**

Sorumlu Yönetici:	Tarih :			
Çalışan Sayısı:	Denetim Amacı:			
	Rutin	Kontrol	Şikayet	Diğer
			AP	VP
<b>1. İŞLETME ÇEVRESİ</b>				
a) Kontaminasyona yol açacak çöp ve atık yığınları, su birikintileri, zararlı canlıların yerleşmesine yol açacak ortamların olmaması.	1			
<b>2. İŞLETME İÇİ</b>				
a) Duvarların su geçirmez, yıkanabilir, haşere yerleşmesine izin vermeyen pürüzsüz ve açık renkli malzemelerden yapılmış olması.	1			
b) Pencerelerin ve benzeri açık yerlerin ince gözenekli kolay temizlenebilen tel kafeslerle kapatılmış olması.	1			
c) Kapıların su geçirmez ve pürüzsüz malzemelerden yapılmış olması.	1			
d) Zeminin su geçirmez, çatlak ve kaygan olmayan, yıkanabilir, temizlik ve dezenfeksiyona uygun malzemelerden yapılmış olması.	1			
e) Zeminin temizlik atıklarının akabilmesi için yeterli eğime sahip olması.	1			
f) Tavanın yoğunlaşma, damlama, kir birikmesi ve küf oluşmasına izin vermeyecek şekilde ve kolay temizlenebilir olması.	1			
g) Havalandırmanın, duman, koku, is ve buharlaşmaya engel olacak ısıyı muhafaza edecek toz, kir ve haşere girişini önleyecek şekilde düzenlenmiş olması.	1			
h) Bodrum ve çatı aralarının periyodik olarak temizlenmesi ve ilaçlamaya uygun olması.	1			
ı) Aydınlatmanın gün ışığına eşdeğer bir şekilde yapılmış olması, ampullerin muhafaza içinde olması.	1			
j) Çöp ve atıklar için uygun sayıda kapalı ve kolay temizlenebilir kapların olması.	1			
k) Kanalizasyon sisteminin herhangi bir kontaminasyona yol açmayacak şekilde tesis edilmiş olması.	4			
l) İşletmede kullanılan suyun Türk Gıda Kodeksine uygun sürekli ve yeterli olması.	5			
m) Buhar üretiminde, soğutmada, yangın söndürmede ve benzeri işlerde kullanılan ve gıdalarla temas etmemesi gereken suların tamamen ayrı hatlarda taşınması.	4			
n) Tuvaletler ve el yıkama yerlerinde daimi sıcak ve soğuk su, sıvı sabun, el kurutma cihazı veya kağıt havlu bulunması.	2			
o) Tuvaletlerin, gıdaların işlendiği yerlerden ayrı bir yerde olması, işletme içinden geçiş olmaması.	5			
p) Yeterli sayıda tuvalet, el yıkama, duş odalarının olması.	2			
r) Soyunma odalarının ayrı ve temiz olması.	1			
s) İşyerinde ilk yardım yapılabilecek malzemenin olması.	1			
t) İşyeri yemekhanesinin hijyenik koşullara uygun olması.	2			

u) Laboratuvarların hijyenik koşullara uygun ve gıdaların işlendiği yerlerden uzak olması.	2	
v) İşletme içinde uyarıcı yazıların bulunması.	1	
<b>3. HAMMADDE</b>		
a) Hammaddelerin işyeri girişinde tozlanmaya, kirlenmeye, bozulmaya yol açmayacak şekilde kabul edilmesi.	4	
b) Hammaddelerin ve katkı maddeleri stoklarının fabrika içinde dağıtımının hijyenik koşullarda sağlanması.	2	
<b>4. TEKNİK DONANIM ALET, EKİPMAN</b>		
a) İşyerinde kullanılan donanımın ısıya, buhara, asit, alkali ve tuz gibi maddelere dayanıklı olmalı.	2	
b) Gıda işyerinde kullanılan maddeler, aletler ve diğer ekipmanın kolay temizlenebilir özellikte olması.	1	
c) Alet ve ekipmanın pürüzsüz ve kontaminasyona yol açmayacak materyalden yapılmış olması.	5	
d) Temizlenmiş alet ve ekipmanın iç kısımlarına el değmeyecek şekilde taşınması.	1	
e) Kullanımı zorunlu durumlar dışında işlenmemiş tahta gibi yeterince temizlenemeyen ve dezenfekte edilemeyen materyallerin kullanılması.	1	
f) Bıçak, spatül gibi maddelerin steril olması.	1	
g) Atık maddelerin depolanması ve uzaklaştırılması için kullanılan alet ve ekipmanın işaretlenmesi.	1	
h) İşyerinin gerekli bölümlerinde basınç, sıcaklık, akış göstergelerinin ve kaydetme cihazlarının olması.	1	
ı) Alet ve ekipman bakımından kullanılan madeni yağların gıda ile temasının önlenmesi.	2	
j) İşyerinde kullanılan alet ve ekipmanın yapılacak temizlik ve bakımını engellemeyecek şekilde yerleştirilmesi.	1	
<b>5. PERSONEL</b>		
a) Personele ait sağlık kontrol raporlarının olması.	5	
b) Sağlık açısından uygun olmayan personelin gıda işleme sahasında çalıştırılmaması.	4	
c) Kişisel temizlik kurallarına uyulması.	4	
d) Çalışırken: başlık, ayak giysisi, temiz iş elbisesi, eldiven giyilmesi.	2	
e) Personele ait kişisel eşyaların, giysilerin, gıdaların işlendiği alanlara konulmaması.	2	
f) Üretim esnasında takı takılmaması.	1	
g) Personel gözetiminden sorumlu bir elemanın olması.	1	
<b>6. PAKETLEME VE DEPOLAMA</b>		
a) Zararlı canlıların girmesine izin vermeyecek şekilde dizayn edilmiş olması.	4	
b) Hamadde, diğer üretim girdileri, mamul maddeler, yedek alet ve ekipmanlar, ambalaj malzemelerinin temiz ve ayrı yerlerde olması.	4	
c) Çabuk bozulabilecek gıdaların depolarda uygun ısılarda tutulması.	1	
<b>7. GENEL TEMİZLİK</b>		



a) Her parti üretimden sonra genel temizlik yapılması.	2		
b) Genel temizlikten sorumlu işçilerin, üretim hattı işçilerinden ayrı olması.	2		
c) İşletmede temizliği kontrol eden bir sorumlu bulunması.	1		
d) Temizlik için kullanılan araç ve gerecin hijyenik olması, işin özelliklerine göre üretim yeri girişlerinde dezenfektan içeren küvetin olması.	2		
e) Mikrobiyolojik bulaşmanın önem taşıdığı işyerlerinde oda havasının sanitasyonun göstergesi olan ortam petrisinin her hafta belli yerlere konularak kontrol edilmesi.	1		
<b>TOPLAM</b>			
DENETLEME TARİHİ :			
BULUNAN EKSİKLİKLERİN MADDE BAŞLIKLARI VE VERİLEN PUAN (VP):			
SONUÇ:			
DENETLEME EKİBİ:			
ADI SOYADI imza	ADI SOYADI İmza	ADI SOYADI İmza	İŞYERİ SAHİBİ/YÖNETİCİSİ ADI SOYADI İmza

Kontrol formunda, denetimle ilgili olarak her maddenin karşısında konunun önem derecesine göre 1, 2, 4 ve 5 puan olmak üzere ağırlık puanı (AP) 100 puan üzerinde tespit edilmiştir. Denetlenen husus, kontrol formundaki koşullara uymuyorsa verilen puan (VP) hanesine ağırlık puanı (-) olarak işaretlenir. Ağırlık puanı 5 olan bir husus, eksik veya yetersiz ise (-5); ağırlık puanı 4 olan husus eksik veya yetersiz ise (-4); ağırlık puanı 2 olan bir husus, eksik veya yetersiz ise (-2); ağırlık puanı 1 olan husus eksik veya yetersiz ise (-1) olarak puanlandırılır, daha az veya daha çok olarak işaretlenemez.

#### **DENETİM SONUÇLARININ DEĞERLENDİRİLMESİ**

Denetim formundaki ağırlık puanı (5) olarak tespit edilenler, sağlık için tehlike oluşturan durumlardır. Bunlar için verilen puan (-5) olarak tespit edildi ise durum düzeltilinceye kadar üretim yerinde faaliyet durdurulur. Denetim sonunda (4) ağırlık puana sahip olan hususlarda (-4) olarak işaretlenmiş hususlar varsa durumun düzeltilmesi için gıda üretim yerine 48 saat süre tanınır. Bu süre sonunda eksikliklerin gidermeyen faaliyet, bu durum düzeltilinceye kadar durdurulur.

Denetim (2) ve (1) ağırlık puanı verilen hususlar için, verilen puan toplamı (-15) puandan az ise: İkinci kontrole kadar düzeltme süresi tanınır. Bu süre içinde eksikliklerini tamamlamayanların faaliyeti durdurulur. (-30) puan kadar ise: Eksikliklerini tamamlaması için 7 günden fazla olmamak üzere süre tanınır. Verilen süre sonunda eksikliklerini tamamlamayanların faaliyeti durdurulur.

(-30) puandan fazla ise: Eksikliklerini tamamlaması için en fazla 15 gün süre tanınır. Verilen süre sonunda eksikliklerini tamamlamayanların faaliyetleri durdurulur.

NOT:

\* Yemekhaneler en az 2 ayda bir defa denetlenmelidir.

\*\* Çay ocakları en az 6 ayda bir denetlenmelidir.






(10 Temmuz 1996 gün ve 22692 sayılı resmi gazete'den yararlanılarak hazırlanmıştır.)

# İŞÇİ SAĞLIĞI

## Ark Kaynağı Yapılırken Oluşan Tehlikeler ve Önleme Yolları

Hazırlayan : Fiz. Y. Müh. H. Haluk Orhun

TEHLİKE	TEHLİKE NEDENLERİ	ALINACAK ÖNLEMLER
<p><b>Elektrik şoku öldürücüdür.</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Islak eller ve iş elbisesi</li><li>• Kaynakçı</li><li>• Sınırlı ve kapalı kaynak alanları</li><li>• Elektrot tutucu ve kabloların yetersiz izolasyonu</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kuru izolasyon malzemesi kullanarak kaynakçıyı çalışma bölgesinden izole edin. Örneğin plastik veya kuru tahta gibi.</li><li>• Kuru ve deliksiz eldiven giyiniz.</li><li>• Elektrot tutucu ve kabloların zarar görmüş veya bozulmuş olanlarını değiştirin.</li><li>• Kaynakçı veya ıslak alanlar yeteri kadar izole edilemiyorsa değişik izolasyon teknikleri kullanın.</li><li>• Elektrik çarpma tehlikesi olan noktalara ve elektrotlara ıslak elle veya ıslak elbise ile dokunmayınız.</li></ul>
<p><b>Duman, gazlar ve metal buharları.</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kapalı ve sınırlı kaynak alanları</li><li>• Kaynakçının baş pozisyonu</li><li>• Genel havalandırmadaki zayıflık (yetersizlik)</li><li>• Elektrodun tipi (magnezyum, krom vs.)</li><li>• Kaynak yapılan metalin üzerinde bulunan galvaniz veya boya gibi kaplama maddesinin tipi.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Nefes alma bölgesinin temiz tutulması için genel havalandırma veya lokal havalandırma sağlayınız.</li><li>• Baret veya başlık kullanın. Kaynak gazına maruziyeti azaltmak için baş pozisyonunuzu ayarlayınız.</li><li>• Elektrot kutusu üzerindeki uyarıları ve "Miyuana ıgııı maizeme Diigi formıan"nı dikkatle okuyunuz.</li><li>• Gerekliyse ek olarak genel veya lokal havalandırma sağlayınız.</li><li>• Kaynak kapalı alanda yapıyor ise özel dikkat sarfedilmelidir.</li><li>• Yeterli havalandırma yok ise kaynak işleme başlamayınız.</li></ul>
<p><b>Ark ışınları göz ve cilt için yakıcıdır.</b></p> 	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kaynağın tipi (örneğin gazaltı kaynağı daha fazla ark ışını yayar)</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kaynak yaparken kullandığınız kaynak tipine uygun ve gözü yormayan rahat siperlik camı seçiniz</li><li>• Kaynak işlemi sırasında daima baret takınız.</li><li>• Diğer personeli ark ışınlarından korumak için yanmayan paravana kullanınız.</li></ul>

<p><b>Kaynak çapakları ve kıvılcımları yangına ve patlamaya neden olur.</b></p> 	<p>* İçinde yanıcı veya patlayıcı bulunan taşıyıcılar. * Etrafta bulunan yanıcı malzemeler.</p>	<p>* İçinde patlayıcı olan taşıyıcıları taşıyıcıları kaynak yapmayınız. Önceden kontrol ediniz. * Etraftaki yanıcı malzemeleri kaynak bölgesinin dışına çıkartınız veya kıvılcım ve sıcak çapaklardan koruyunuz. * Kaynak işlemi sırasında veya sonrasında yangın bekçisi sağlayın. * Kaynak bölgesinde taşınabilir yangın söndürücü bulunmalıdır. * Yangına dayanıklı iş elbisesi giyiniz. Eğer baş bölgesine yakın kaynak yapılıyor ise başlık ve omuzluk giyip kulak tıkacı takınız.</p>
<p><b>Kapalı alanlarda kaynak tehlikelidir.</b></p> 	<p>* Islak ve kapalı metal alanlar Girişi sınırlı yerler * Kaynak gazı havadan ağırdır * Kapalı alandaki kaynakçı</p>	<p>* Özellikle elektrodun kalitesinin gerektirdiği havalandırmanın olup olmadığını kontrol ediniz. * İzolasyonun yeterli olup olmadığını kontrol ediniz. * Yeterli sayıda yardımcı kaynakçı bulundurunuz ve kapalı alandan kaynakçıyı kurtarma yöntemini öğreniniz.</p>
<p><b>Genel çalışma alanı tehlikeleri.</b></p> 	<p>* Dağınık çalışma alanı * Dolaylı kaynak işlemi (kaynak toprak bağlantısı) * Elektrikli alet edavat</p>	<p>* Kabloları, malzemeleri ve el aletlerini düzenli olarak tutunuz. * Çalışma kablolarının bağlantılarını mümkün olduğunca kaynak yapılan yere yakın tutunuz. * Çift izoleli topraklama kullanınız. * Kullanmadığınız elektrikli araçların elektrik bağlantılarını kesiniz.</p>
<p><b>Diğer çalışan araçlar.</b></p> 	<p>* Motorla çalışan araçlar. (Benzin motorları)</p>	<p>* Yalnızca açık alanda ve iyi havalandırılmış bölgede kullanınız. * Tüm koruyucular tamam olmalıdır. Koruyucuları hasar görmüş ise yetkilere haber veriniz. * Yakıt koyarken motoru durdurun.</p>
<p><b>*Tüpler</b></p> 	<p>* Basınçlı gaz tüpleri tehlikelidir.</p>	<p>* Elektrotları gaz tüplerine dokundurmuyunuz. * Tüplere bağlı olan bir makineyi kaldırmayınız. * Tüpleri daima dik olarak ve bir desteğe bağlı olarak saklayınız..</p>

# ÇOCUK EMEĞİ

## Yeni Asgari Ücret ve Çalışan Çocuklar

Mevlüt Can

### Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Başmüfettişi

1475 sayılı İş Kanununun 33'ncü maddesi uyarınca, toplanan Asgari Ücret Tespit Komisyonu asgari ücreti, 1999 yılının birinci altı ayında 16 yaşından büyükler için aylık brüt 78 milyon 75 bin; 16 yaşından küçükler için 66 milyon 363 bin 750 lira olarak belirlemiştir. Son olarak 1997 yılı yaz aylarında toplanan komisyon 31.07.1997 tarihine kadar bir yıl süre ile uygulanacak miktarı, hem de bu tarihten 31.12.1998 tarihine dek geçerli olacak ikinci bir tutarı saptamıştı. Böylece asgari ücret 1.08.1998 tarihinden geçerli olarak aylık brüt 48 milyon liraya yükselmişti.

Gerçekten asgari ücret tespit komisyonu, gelirin yeniden bölüşümüne ilişkin önemli ve aynı zamanda geniş kitleleri ilgilendiren bir karar almıştır. Asgari ücret, emeği ile üreten işçilerin ulusal gelirden alacakları pay olarak da nitelendirilebilir. Bireyin öne çıktığı günümüzde asgari ücret, emeğe verilen değer bir göstergesidir.

Asgari ücret tartışmalarında baskın çıkan işveren yanı olmuştur. Çünkü işçi kesimi, hem uzun yıllardan bu yana savunageldiği asgari ücretin belirlenmesinde işçinin kendisinin ve ailesinin temel alınması yolundaki görüşünü yaşama geçirememiş, hem de istenilen düzeyde bir asgari ücret tutarını benimsetememiştir. Böylelikle işçi kesimi, yıl içinde yapacağı toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde asgari ücreti pazarlık ögesi olarak kullanma olanağını da elinden kaçırmıştır.

#### Sanallaşan üçlü yapı

İş yasasının 33.ncü maddesine dayanılarak yayımlanmış bulunan Asgari Ücret Yönetmeliği'ne göre, Asgari Ücret Tespit Komisyonu, devlet, işçi ve işveren kesimlerinin eşit sayıda katılımı ile oluşur. Ülkemizde devlet, aynı zamanda en büyük işverendir. Ancak bu niteliği ile komisyonda yer almaz. Oysa devlet, komisyonda yalnızca sanal niteliği ile yer almakta, ikincil kimliği ile temsil edilmemektedir. Böyle bir temsil, komisyonun üçlü yapısını başkalaştırmakta, devletin işveren niteliği ile ağırlığını koyduğu yan, sonucun belirleyicisi olabilmektedir. Buda üçlü yapıya sanal bir nitelik kazandırmakta, komisyon da işçi-işveren olarak sanki ikili bir yapının işlevlerini üstlenmektedir.

Kuşkusuz böyle bir sonuç, asgari ücretin belirlenmesi sürecinde çalışanların yaşam düzeyini yükseltmek, çalışma yaşamını geliştirmek ve çalı şanları korumak için gerekli önlemleri almakla yükümlü olan devletin (Ay. m.49) bu görevini ikincil bir konuma ittiği sanısını doğurabilir ki, yasa koyucunun böyle bir amacı yeğlediği varsayılmaz.

Sürekli bir barışın ancak sosyal adalet ile yaygınlık kazanacağı inancından yola çıkan Uluslararası Çalışma Örgütü ILO, bu ereğini anayasasına koymuş ve üçlü yapılanmanın da en başarılı örneklerini sergilemiştir. Türkiye'de 1932 yılında ILO'ya üye olmuş ve "Üçlü danışma" ile ilgili 144 sayılı sözleşmeyi 1992 yılında 3851 sayılı bir yasa ile onamıştır.

Emeği piyasa aygıtlarının acımasız kollarına terketmeyi yeğlemeyen sosyal devlet, ücrete bir taban sınır koyma gereğini duymuştur. Çoğulcu demokrasilerde geçerli olan sözleşme özgürlüğünün bir ayrıksı halini oluşturan asgari ücretlerin belirlenmesi, Ülkemizde 1967 öncesinde olduğu gibi sonrası da üçlü yapılanma

esaslarına göre belirlenmek istenmiş ise de bunda yeterince başarılı olduğumuz söylenemez. Günümüzde sosyal taraflar arasındaki uzlaşmayı üst düzeye taşımak için oluşturulan "ekonomik ve sosyal konsey" in işleyişindeki ve temsildeki kimi tikanlıklar, üçlü yapılanmanın geleceğe yönelik olarak oluşturulacak kurumsallığına engel oluşturmaktadır.

#### Asgari ücret ve çocuk işçiliği

Çocuk işçiliği birden çok etmene dayalıdır. Ama yoksulluk, çocuk işçiliğinin kaynağını oluşturur. Çocuk işçiliği ile yoksulluk birbirinin ayrılmaz öğeleridir. Bu yönü ile yoksulluğun ekonomik büyüme, yeni istihdam alanlarının yaratılması, gelir dağılımının iyileştirilmesi, bütçe olanaklarının iyi düzenlenmesi, dış kaynakların etkin kullanılması ile azaltılması, olası çocuk emeğini de belirli ölçüler içinde sınırlayabilir.

DİE 1994 yılı çocuk istihdamı anketine göre, 6-11 yaş grubunun işgücüne katılma oranı %11,9'dur. Başka bir anlatımla, 6-12 yaş grubundaki her çocuktan 12'si çalışmaktadır. 6-14 yaş grubunda yer alan 11.889.000 çocuktan 3.848.000'i, yani %32.3'ü çalışan çocuktur <sup>(1)</sup>

Bu bağlamda İzmir'de üç değişik işkolunda yapılan bir araştırmada, aylık geliri asgari ücret kadar olan ailelerin oranı %38.9'dur. Bu oran, araştırmaya konu olmuş iş kollarının bütünü gözönüne alındığında, aile gelirleri asgari ücretten az ya da asgari ücret kadar geliri olan ailelerin oranı %52.3'e yükselmektedir. Yine çalışan çocukların ailelerinin %64.18'i işçi ve serbest meslek sahibidir. Ayrıca çalışan çocukların "neden çalışıyorsunuz" sorusuna verdiği yanıtların %55 gibi büyük bir oranı ailelerini geçindirmek ya da katkıda bulunmak biçiminde olmuştur <sup>(2)</sup>.

Kuşkusuz böyle bir tablonun dayattığı gerçek, gelir dağılımının etkin araçlarından olan asgari ücretin, onadığımız insan hakları belgeselerinde öngörülen ilkelere göre belirlenmesidir. Gerçekten de İnsan Hakları Evrensel Bildirgesinin 23 ncü maddesinin 3.ncü fıkrasına göre, "herke sin kendisine ve ailesine insan onuruna yaraşır ve her türlü sosyal koruma önlemleri ile desteklenmiş bir yaşam sağlayacak ücret hakkı" vardır. Avrupa Sosyal Şartı da, koşut bir ilkeyi kurallaştırarak, tüm

çalışanların kendilerine ve ailelerine yeterli bir yaşam düzeyi sağlamak için adil bir ücret hakkını gerçekleştirmek için gerekli koşulları yaratmayı sözleşmeyi imzalayan devletlere bir ödev olarak yüklemiştir. Oysa Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 5.nci maddesi, asgari ücretin belirlenmesinde gözönüne alınacak ölçütleri teker teker saymış olmasına karşın, bunların arasında "işçinin kendisi ve ailesine yeterli bir yaşam düzeyini sağlayacak ücret hakkının" bulunduğuna ilişkin bir kurala yer vermemiştir. Anayasa'nın 90.ncı maddesi, "usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir" kuralı karşısında, İnsan Hakları Sözleşmesinin 23.nci maddesinin yargı yeri tarafından gözönüne alınabilecektir. Görüldüğü gibi insan hakları belgesellerine karşın, asgari ücretin yalnızca işçinin kendisinin gözönüne alınarak belirlenmesi, özellikle işçi çocuklarının çalışma yaşamında yer almasının bir başka etmenini oluşturmaktadır.

Ayrıca asgari ücret, ikili bir yaş ayrımı esas alınarak belirlenmektedir. Bu ayrımın dayanağı da Asgari Ücret Yönetmeliği'nin 5.nci maddesidir. Yönetmeliğin 5.nci maddesi uyarınca, asgari ücret işçilerin 16 yaşını doldurmuş olup olmadıklarına göre ayrı ayrı saptanmaktadır. Asgari ücret, 16 yaşını doldurmamış işçiler için daha düşük bir tutarda belirlendiği için, küçük işçiler emek piyasasına girmekte ve bu da ister istemez piyasaya kadınlar ile yetişkinlerin girmesini güçleştirmektedir. Böyle bir durum, çocuğun ucuz işgücü olarak çalışma yaşamına katılımının hukuksal ortamını oluşturmaktadır.

### **Sonuç olarak**

Anayasa'ya göre, toplumun gönenci için bireyin temel hak ve özgürlüklerini sınırlayan, siyasal, ekonomik ve sosyal engelleri kaldırmak devletin başat görevlerindedir. Ayrıca devlet, ailenin, ananın ve çocukların korunması için gerekli önlemleri almak zorundadır.

Bu bağlamda, onanmasıyla Ay. 90 ncı maddesi gereğince iç hukuk metinleri haline dönüşmüş bulunan İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile Avrupa Sosyal Şartı'nın gereklerinin ulusal mevzuata yansıtılarak asgari ücretin belirlenmesinde işçinin kendisinin ve ailesinin gözönüne alınması gerekir.

Ayrıca Çocuk Hakları Bildirgesinde de vurgulandığı gibi çocuğu yüksek yararlarının gereği olarak asgari ücretin belirlenmesinde ikili yaş ayrımının ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin sona erdirilmesi açısından kaçınılmaz bir zorunluluk olarak karşımızda durmaktadır.

(1) DİE Çocuk İşgücü 1994, TC Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü, Ankara 1997.

(2) Gürçay, Cemile-Kumaş, Handan, Türkiye'de Göç Olgusu ve Çalışan Çocuklarla ilişkisi, İnsan Hakları Yıllığı, 1995-1996, Cilt 17-18, sh. 261-268.

# YAŞAM

## Yaşamın Çağdaş Denektaşı, Standart ve Dilimiz

**Cihat UYSAL**  
**Mimar Y. Müh.**

Standart sözcüğünün karşılığını bulmak için Türkçe sözlüğe baktığımızda (hangi sözlük dediğinizi duyar gibiyim) standart sözcüğünün İngilizce kökenli olduğunu görürüz. Sanayi üretiminin yani, toplu üretim kültürünün olmazsa olmaz temel kavramı olan standart kavramı, yaşamın bütün alanlarda kullanılan denektaşı, mihengidir. Sanayi devrimi dediğimizde de İngiltere aklımıza geldiğine göre, terimin İngilizce olmasında şaşılacak bir şey yok.

17.Cı yüzyılda başlayıp yeryüzünün birçok yerinde gelişen toplu üretim sürecinin ülkemizde güncelleştirilmesi sanayi kültüründen türemedi. Yaşı yetmişbeşe ulaşan Cumhuriyetimizin kurucuları tarafından "öngörülen" sanayi kültürü, devlet kararı ile uygulamaya konuldu. Böylesine bir programın uygulanmasına paralel olarak, daha birçok yapısal değişiklik gündeme getirildi. Bu değişikliğin en önemlisi kuşkusuz alfabe değişikliğidir. Alfabenin yenilenmesi, dilin yenilenmesi en önemli iletişim organının yenilenmesi, yaratılması demektir. Bu konu sanayileşmiş ülkelerde de aşağı yukarı sanayileşme ile yeniden ele alınmışsa da, bizimki gibi silbaştan edilmedi. Dilin sanayileşme sürecinde yeniden ele alınmasında, emperyalist ülke dillerinin ikinci dil olarak benimsetilmesini ayrı tutuyorum. Çünkü, bu konu günümüzde giderek genişleyen ayrı bir tartışmanın konusudur. Genç Türkiye Cumhuriyeti, Türkçeyi güzelleştirme, geliştirme ve dünya edebiyatının en önemli ürünlerini Türkçeye çevirme yolunda, günümüzde yeniden ulaşılması güç bir verimliliğe erişti. Özellikle, aritmetik, geometri gibi temel bilim konularında olağanüstü bir başarı sağlandı. Bugün kullandığımız üçgen, dörtgen, açılış gibi birçok kavram o dönemin ürünüdür.

Türkçemiz medyanın hovardalığı ile rastgele denetimsiz kullanılan sözcüklerle, kirlenmektedir. Bu konuda neredeyse herkes hemfikir. Örneğin, konuşmalara kulak kabartacak olursanız, sunucuların "herkes" yerine "herkes" dediğini, "çünkü" sözcüğü yerine "çünkü" dendiğini göreceksiniz. Anadilimiz kirleniyor. Üstelik bu kirlilik bulaşıcı. Çünkü, mikrobu taşıyıcısı Türkçe celladı sunucularıyla medyadır. (Gerçekten buna medya mikrobu da diyebiliriz.)

Standart, nesnelere tanımlamada ve nesne alışverişinin iletişiminde büyük kolaylıklar sağlamak için ortaya konan ortak bir terim kümesi yani, ortak dildir. Sanayi kültürünün kaçınılmaz sonucudur bu. Yani, denektaşı'nın sanayi kültüründeki karşılığıdır. Ürün, sistem ve hizmetlerin ortak paydası olan standart sayesinde, tüketici ile üretici arasındaki alışveriş tanımlanmış olmaktadır. Yeryüzünde, insanoğlunun eriştiği yoğun iletişim, standartlaşmayı bir ortak güvence olarak geliştirmiştir. Bu kavram her türlü alışveriş iletişiminin gereğidir. Bugün, mevcut standart tanımlarından yararlanılarak, standart kavramı kapsamında insan sağlığından, çevre sağlığına kadar daha geniş bir denetim ortamı kurulmaya çalışılmaktadır.

Standart konusunu ele almaktaki amacım, bilimsel terimlerin kullanılmasındaki üstünkörü tutumdur. Bilindiği gibi üretimde kalitenin yükseltilmesinin, kalite güvence sistemi uygulamaları ile sağlanması güncel bir konu. Ancak, bu çaba beraberinde dilde de aynı disiplini yaratmalıdır. Yaygınlaşmakta olan ISO 9000 uygulamalarına paralel olarak, kendi içinde tutarlı bir terim sözlüğü gereklidir. ISO standart eğitiminde bu eksiklik, eğitimi, öğretimi zorlaştırmaktadır. Sonuç olarak, amaç ISO ve CE gibi uluslararası standartlarda kullanılan kavramların, bilimsel veriler ışığında gözden geçirilerek, TSE tanımlarını da içine alacak biçimde izlenmesidir. Çünkü, bu izleme yapılmaz ise, İngilizce kaynaklı sözcükler de gerçek anlamı dışında bazı anlamlara bürünerek, yabancı dil kullanımını kirlitecektir.

Bilindiği gibi ülkemizde üretimde standartlaşmayı örgütleyen, onunla ilgili bilgileri derleyen kurumumuzun adı TSE ile bildiğimiz Türk Standartları Enstitüsü'dür. Beklentim, bu çalışmanın TSE tarafından ele alınmasıdır. Ne var ki, benim emektar sözlükte "standart" yazıyor. Enstitü ise, yayınlarında "Standard" sözcüğünü kullanıyor. Terim eşgüdümünü (koordinasyon) sağlayacak olan dilcilerle standart'çılar arasındaki bu şaşılığı yadırgıyorum ve kendime iyimser olmanın yollarını arıyorum. Bulabilir miyim dersiniz ?...

# TOPLUM

## Moral Denen Güvercin

Erdoğan Bozbay

'Bugün moralim çok bozuk.' 'Bana geçekten moral verdin.' 'Moralim kaçtı', 'moralim çöktü', 'moralim düzeldi'.

Havadan bile nem kapacak kadar alıngan -pardon duyarlı- hassas şey, yani 'moral', sakın, her gördüğünden isteyen şımarık bir çocuk, ya da tüm güzellikleri kanatlarına yüklemiş, konacak çiçek arayan bir kelebek olmasın? Bir bakarsınız, kaprisli bir sevgili gibi ansızın sizi terketmiş, bir de bakarsınız gittiği gibi geri dönmüş, çaktırmadan koynunuza girivermiş. Nedir bu zaman zaman bozulan, kaçan, çöken, yerine gelen, varlığı değil ama yokluğu dayanılmaz olan her derde deva 'moral'? Sahi sen nesin, kimsin, kimlerdensin sevgili moral kardeşim?'

'Maneviyat' sözcüğüyle eşanlamlı sayabileceğimiz Fransız malı 'moral'i sözlükler, 'kişinin olaylara, güçlülere, sorunlara karşı koymasını sağlayan ruhsal durumu, ruhsal gücü' olarak tanımlar. Ama yaşamın inişli, yokuşlu, akıntılı, girdaplı, fırtınalı, bulutlu, ay çarpmalı, güneş tutulmalı gerçeklerine toslayınca, hiç de öyle basit denklemlerle çözümlenemediği ortadadır.

Bazen kendinizi öylesine güçlü hissedersiniz ki; o gün hangi işin altına girerseniz girin, kolaylıkla üstesinden geliverişinize kendiniz dahi şaşarsınız. Düşüncelerinizi daha kolay savunur, zor beğenirleri bile ikna eder, tavla, satranç, tenis ya da ne oynuyorsanız oynayın, sizden çok daha güçlü rakiplere kök söktürürsünüz. Kısacası o gün sizin gününüzdür. Yaptığınız her şey daha kolay, daha güzel, daha renkli, daha sevimlidir. Hiç birşey ve hiç kimse sizi kızdırmayı, yıldırmayı da beceremez. Böyle günlerde yaşamın keyfine doyum olmaz doğrusu.

Bazen de bunun tam tersi durumlar gelebilir başınıza. Kum saati tersine mi akar, güneş geçici de olsa bulutun ardına mı gizlenir bilinmez. Her şeye, herkese anlam veremeyeceğiniz ölçüde olumsuz bakarsınız. O gün tüm yaşadıklarınıza ve yaşayacaklarınıza karşı, sahaya peşinen yenik çıkmışsınızdır sanki.

Bütün sürücüler ters yola girmiş, üstünüze geliyor gibidir. Sizi mutlu edebilecek en ufak bir umut kırıntısından eser yoktur. Acımasız fırtınada tek başına kalmış, ha kırıldı ha kırılacak bir dal gibisinizdir. Ne oldu size böyle? Ne, ya da neler değişti de kendinizi böylesine güçsüz hissediyorunuz? Kumarı sevmesiniz, dolayısıyla olan/olmayan paranızı kaybetme olasılığınız söz konusu olamaz. Bildiğimiz kadarıyla Karadeniz'de sefere çıkan gemileriniz de yok. Aç değilsiniz, açıkta değilsiniz. Sağlığınız yerinde. Eee o halde, nedir bu siyah dışındaki sayısız renk cümbüşünü unutma gafleti. Hadi, toparlanın biraz, kendinize gelin.

Bu arada bir gerçeğin altını çizmekte yarar var. Yaşamın dayattığı zorunlu roller. Sözgelimi, sizin için vazgeçilmez olan, O olmadan yaşayamayacağınızı sandığınız bir yakınınızı, dostunuzu, öyle ya da böyle, günün birinde kaybedebilirsiniz. Çaresizlikler içinde, açmazlarınızla baş başa kalabilirsiniz. Bazen de, aslan kafesine atılmış köle gibi bir hastalığın pençesine düşebilir, önüne geçilemeyen bir felakette büyük kayıplar verebilir, yaralar alabilirsiniz. Bunlara söylenecek hiç bir sözümüz yok, zaten olamaz da. Bu türden acı gerçekleri gözardı edemeyeceğiniz gibi sizin ya da bir başkasının kısmen/tümden değiştirmesi de olası değil -Kaldı ki; bu durumları bile az hasarla atlatan güçlü insanlar azım-' sanmayacak kadar çok-

Ama günlük hay huy içinde, dertleri zevk edinmenin, hele hele en güzel anları, 'acaba sonrasında ne olur?' 'kuşkusuyla içinize sindi-re sindire doyarsıya yasayamadan, 'Aydın Havası' gibi kısıdan kesmenin, zifiri siyah perdeleri erkenden çekmenin alemi ne? Dedim dedilerle başlayıp, keşkelerle süren monologlarla bezenmiş, bilmem kaç kısım tekmleri birden iç karartıcı oyunlar yazmak da neyin nesi? Zaten sizin dışınızda gelişenlere dur demeniz, yönlendirmeniz, daha önce de değindiğimiz gibi çok zor, hatta olanaksız. O halde, neden elinizdekilerin kıymetini yeterince bilmiyor, onları sürekli es geçiyorsunuz? Yaşama hangi göz(lük)lerle bakarsanız, öyle görmeniz ya da algılamanız kaçınılmazdır. Şunu da unutmamalısınız ki; sizi açmazlardan kurtaracak, daha doğrusu onları çözümlenizi sağlayacak anahtar, kendi cebinizdedir. Yeter ki, içtenlikle çözmeyi isteyin, çözülmeyi değil, işte size istemediğiniz kadar anahtar, maymuncuk. Dost bir ses, sıcak bir dokunuş, okşanan bir çocuğun gülümseyen yüzü, saygıyla karışık sevgiyle baktığınız bir yaşlının gözlerindeki pırıltı, sokakta, pazarda, açık havada özgürce dolaşmak, hatta, zaman zaman yalnız kalmak. Her ne kadar paylaşıl(a)masa da, bazen yalnızlık; insanın kendisiyle flört etmek için ayırdığı zaman dilimidir bence, ilişkinin dozunu ve süresini iyi ayarlamak kaydıyla bize, kaçırdığımızı sandığımız, asla geri dönmeyecek diye yandığımız neleri getirir beraberinde kimbilir? Sizce denemeye değmez mi? Yoksa, soğuk, iç karartıcı renklerin bolca kullanıldığı bir tabloda, sessiz ve çaresiz bir figüran kolaycılığına soyunmak daha mı iyi? Belki de 'moral' denen dilber, yeniden birlikte olabilmeniz için emek, ilgi, biraz da kovalanmak istiyordur. Bırakın şu uyuşukluğu, bezginliği: Hiç zaman yitirmeden kalkın yerinizden. Perdeleri, hava iyiye pencereleri, ardına kadar açın. Hangi mevsimi duyumsuyorsanız o kokular doluşsun içeriye, içinize. Sarılın kağıda kaleme. Bir yerlerde, sizden haber bekleyen birileri mutlaka vardır. O an kimse aklınıza gelmiyorsa oturun, hiç değilse kendinize yazın. Dökün içinizi olduğu gibi. Saklanmayın. İnsanın kendisinin olduğu ya da olması gerektiği tek yer mektuplarıdır, unutmayın. Siz bir şeyler içmeyi sevmez misiniz dostum? Bira, şarap, ya da bol köpüklü okkalı bir kahveye ne dersiniz? Olmadı, koyun çaydanlığı ocağa, bir kaç bardak demi kaçmamış çay için. Hele bardağınız ince belliyse değme gitsin. Çoktandır, teybinizi, disk çalarınızı ihmal ettiğiniz farkında mısınız? Epeydir dinlemediğiniz bir kaseti, CD'yi koyun setinize. Kapaktaki tanıtım

kağıdına göz atmayı da unutmayın. Belki dostlardan birini anımsatan bir şeyler vardır üzerinde. Birkaç satır nostalji, isim, tarih filan. Notaların rehberliğine bırakın kendinizi. Böylesine ucuz ve eşsiz yolculuğa başka kim götürebilir ki sizi? Bu arada, bir telefon mesafesindeki dostlarınızdan birine, müziğin gizemli dünyasına yapmakta olduğunuz yolculuğun hiç olmazsa bir kısmını birlikte yapmayı önerin. Eminim çok mutlu olacaktır. Farkındayım, epeydir içeride oturmaktan biraz sıkılır gibi oldunuz. Tamam, onun da bir kolayını buluruz. Hemen uygun bir giysi geçirin sırtınıza, ayağınıza da rahat bir ayakkabı. Atın kendinizi doğaya. Ne, doğa(lı) yok mu? Olsun. Beton şövalyeleri tarafından esir alınmış da olsa, bulunduğunuz yerin yakınında bir park, mendil kadar yeşil alan eminim vardır. Şimdilik onunla yetinmek zorundasınız. Hiç yoktan iyidir. Bulabildiğiniz türlü yeşilden içinize bolca çekin. Havadaki kokuları bir bir ayırdetmeye çalışın. Tabii, bütün bunları yaparken en küçük ayrıntıları dahi atlamamanız gerekir. Yaşam denen şey, belki de bir kuytuya gizlenmiş, sizinle saklambaç oynamak istiyordur. Yorulduysanız, yanınızda şu an sevgiliniz de olmadığına göre, boş bir bankın kollarına bırakın kendinizi. Gözleriniz kapalı, yüreğiniz, beyniniz ve gönül gözleriniz açık çevreyi dinleyin, hayatın nabzını tutmaya çalışın. Unutmayın ki; o biraz da sizin nabzınızdır. Tüm güzellikleri bir yana, yaşamı daha da yaşanılabilir kılabilmek, ancak ona etkin biçimde katılmakla olur. Yine, adına yaşam denen bu sistemde, küçük ya da büyük, ancak yeri asla doldurulamayacak kadar önemli parçalardan birisi olduğunuzu da sık sık yineleyin. Bazen kendinizi beğenmeyip biri(leri)nin yerinde olmayı istemeniz, on(lar)a benzemek için can atmanız, uğruna her şeyinizi vermeye hazır olmanız çözüm olabilir mi? Yoksa bu türden kaçışlar, kendimizi tanımak için emek verme-yiğimizin, ihmal edişimizin soğuk yüzü müdür? Vermeye hazır olduğunuz en kıymetli şeye, yani kendinize, aynada şöyle bir bakın. Yansıyan tek gerçek, O'nun dünyada bir eşinin olmadığıdır. Tek olmak varken, başka birisine benzeme tutkusu niye? Az kalsın unuttuyordum. Bu 'moral' denen uçarı, müzikten de hoşlanıyor olabilir.. Müzikten kim hoşlanmaz ki? Ne, sesiniz güzel değil öyle mi? Herhangi bir aleti de çalamıyorsunuz demek. Hiç olmazsa ıslık çalamaz mısınız dostum? Dudaklarınıza bir memleket havası da iliştiremez misiniz? Ne o, daldınız yine? Sakın, keyifle kanat çırpın şu özgürmavi uçuşlu güvercine özenmiş olmayasınız? Yoksa, yanında olamayışınıza mı üzüldünüz? Üzüldüğünüz şeye bakın. Hadi, kanatlandırın düşlerinizi biraz. Uçamasanız da, birbirinize ne kadar çok benzediğinizi düşleyin yeter..



## FE HABER

### Vakıf Haberleri ... ve Borçlu Olduklarımız

#### Çalışan Çocuklara Yaşıtlarından:

Vakfımızın başlıca eylem gruplarından biri "yaşıtlarından çalışan çocuklara destek" in geliştirilmesidir. Uluslararası çevrelerce bu çalışmalar "Çocuktan Çocuğa" başlığı altında sınıflanmaktadır.

Daha önce ilköğretim öğrencileri arasında açtığımız ve sonuçlanan resim, düzyazı ve şiir yarışması böylesi bir eylemdi. Oya Fişek'in İzmir Özel Saint Joseph Fransız Lisesi tarafından davet edilmesini de bu çerçevede büyük bir sevinçle karşıladık. Oya Fişek, öğrencilerle yaptığı söyleşilerde "çalışan çocuklar olgusu ve Vakfımızın bu konudaki çalışmaları" üzerinde durdu.

#### Çalışma Ortamı Dergisi:

1992 Mart ayından beri Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü tarafından çıkarılmakta olan Çalışma Ortamı Dergisi, 1997 Mart ayında Vakfı kuruluşu ile birlikte, Vakfa devredilmiştir. Bu aşamada, derginin editörlüğünü üstlenen Haluk Orhun, Dergi'ye yeni bir yüz + öz kazandırarak, kimliğini geliştirmiştir. Başta özverili çabaları dolayısıyla Haluk Orhun'a ve yine özveriyle yazıları besleyen değerli dostlarımıza teşekkürü borç biliriz.

1999 yılı Mart ayından başlayarak, "Bilimsel Danışma Kurulu (BDK)" ve "Yayın Yönlendirme Kurulu (YYK)" uygulamalarına geçilecektir. BDK üyeleri, tek tek yazacakları raporlarla, derginin yıllık uygulamasını değerlendirecek ve gelişme doğrultusu konusunda önerilerini sıralayacaklardır. Bu sayımızda bunlardan bir tanesini, Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu'nun değerlendirmesini bulacaksınız. YYK ise, her iki ayda bir dergi yayınından sonra bir araya gelerek, çıkan dergiyi değerlendirecek ve yeni dergi için öneriler getirecektir; bu çalışmalarında BDK üyelerinin raporlarını da gözönünde tutacaktır.

#### Düşünce Atölyeleri:

1992 Kasımında başlayan okur seminerlerinin temel amacı, okurlarının Çalışma Ortamı Dergisini yönlendirmeleri, yazı üretimi ve katılımcıların zenginleşmeleri için bir araç olmaktı. 1997 Haziran ayından başlayarak, Düşünce Atölyesi olarak nitelendirilen bu çalışma, 30-35 kişilik düzenli bir katılımcı kitlesiyle birlikte çalışmalarını ve üretkenliğini sürdürmektedir. Her toplantı sonunda konu belirlendiği için, konuların devamlılığı ve katılımcıların kafasındaki yanıtlanmamış sorunlar belirleyici olmaktadır. Görüldüğü gibi, daha çok birey ve onun toplum-toplumsal örgütlenmelerdeki yeri sorulanmak istenmektedir. Bu atölye çalışmalarında "tetikleyici olarak görev yapan dostlarımıza çok teşekkür ederiz.

- 1- Madde Bağımlılığını Önlemede Eylem Planı Arama Konferansı (21-22 Haziran 1997, Ankara)
- 2- Yaşam Kalitemiz ve Mikro Göstergeleri (22-23 Kasım 1997, Ankara)
- 3- Yurttaşlık Bilinci ve Yurttaş Eylemi (21-22 Şubat 1998, Ankara)
- 4- Takım Oyununun Ön Koşulu Olarak İletişim ve Etkileşim (23 Mayıs 1998, Ankara) '
- 5- Toplumsal Duyarlılığın Geliştirilmesi (26 Eylül 1998, Ankara)
- 6- İnsanın Kimlik Savaşımı (Birey Olma) (21 Kasım 1998, Ankara)
- 7- Toplumsal Örgütlerde Demokratik İşleyiş (13 Şubat 1999, Ankara)

#### Düzenlediğimiz Sanatsal Etkinlikler:

*Belgesel Fotoğraf Sergisi - Anadolu'da Dericilik, Lütfü Dağtaş (30 Aralık 1998- 15 Şubat 1999)*

Türkiye'de atadan kalma yöntemlerle dericilik yapılan alanları gezen Lütfü Dağtaş, çok zengin görüntüler toplamıştır. Dericilik sanatını, çalışma ortamı ve insan çevresiyle birlikte algılayan Dağtaş, "Prof. Dr. Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat Ortamı"nda bir renk zenginliği yaratmıştır.

Bu çalışmasında, Lütfü Dağtaş, yerel dericilik tarihi ile ilgili kısa notlar almış; İzmir-Menemen'de ileri teknoloji ile yapılan üretimin yer aldığı fabrikaları da görüntülemiştir. Bu bakımdan kendisinin bu çalışmayı "belgesel" olarak nitelemesi son derece yerindedir.

Kendisini hem başarılı çalışmasından, hem de bu çalışmayı bizimle birlikte değerlendirdiği için Sayın Lütfü Dağtaş'a teşekkür ederiz.

#### Çalışan Çocuklar için Ülkesel İşbirliği:

• 13 Kasım 1998 tarihinde Çalışma Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü tarafından düzenlenen "Cumhuriyetimizin 75. Yılında Çalışan Çocuklar ve Kadınlar" konulu sempozyuma Vakfımız adına 3 Kasım 1998'de (Tekirdağ) Dr. Murat Fırat ve 13 Kasım 1998'de (Adana) Doç. Dr. A. Gürhan Fişek katılmıştır.

• Ekim 1998'de Ankara'da Türk Tabipleri Birliği'nin öncülüğünde çeşitli toplum örgütlerinin işbirliği ile gerçekleştirilen 3. Ulusal İşçi Sağlığı Kongresi'nde, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi için bir tanıtım masası ayrılmıştır. Dört gün süren böylesi bir etkinliğe olanak sağladığı için Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi'ne teşekkür ederiz.



*Belgesel Fotoğraf Sergisi - Anadolu'da Dericilik (Lütfü Dağtaş)*

### **Modelimiz İnceleniyor**

Fişek Enstitüsü tarafından yürütülmekte olan çalışan çocuklara yönelik hizmet modeli çalışmaları, yalnızca ülkemizde değil ülke- dışında da ilgi odağı olmaktadır. California State University tarafından Fişek Modeli'ni incelemek ve kendi koşullarına uygulamak üzere gönderilen Carol Humphreys, bu süre içerisinde, hem candanlığı ve öğrenme isteğiyle, hem de çalışkanlığı ve bulunduğu topluluğa katkı yapma isteği ile herkesin beğenisini kazanmıştır. Katıldığı çeşitli ortamlarda yaptığı sunuşlar, Enstitümüzün adının duyurulması ve prestijinin yükseltilmesine de önemli etkiler de yapmıştır. Ülkemizde 2 ay kalan Carol Humphrey, 16 Aralık günü ülkesine dönmüştür. 28 Ocak'ta aldığımız ve kendi Türkçesiyle yolladığı ve olumlu izlenimlerini yansıtan kartı da değerlendirmelerin ne kadar yerinde olduğunu ortaya koymuştur.

### **Düzenlediğimiz ve Tanıtım Amacıyla Katıldığımız Kermesler:**

Gerek kendi düzenlediğimiz kermeste ve gerekse katıldığımız kermeslerde, gönüllerimizin katkıları teşekkürle anılmaktadır. Onlar büyük bir özveriyle vakfımızın adını duyurmak ve karınca kararınca kaynak yaratabilmek için iki yıl boyunca didindiler.

- Sürekli Kermes, her gün 12.30 -18.00 saatleri arasında Vakfımızın merkezinde yer alan Prof. Dr. Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat Ortamı'nda, gönüllülerimizin el ürünlerinden oluşmaktadır. Özel olan ve olmayan günlerde, armağan almak isteyen ya da evlerini küçük sepatik el ürünleriyle süslemek isteyenler için bu "sürekli kermes" iyi bir fırsattır. Büyük bir özveriyle, kermesi canlı ve açık tutan gönüllülerimize çok şey borçluyuz.
- Büyük Ankara Oteli'nde bizim düzenlediğimiz Kermes (19 Aralık 1998): Bu, Vakfımızın yılda bir kez düzenlediği önemli eylemlerinden biri. Tanıtım ve gelir amacıyla düzenlenen Kermes, Ankara Oteli Salonunda, 50 Masa'nın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Gönüllülerimizin tam bir takım oyunuyla gerçekleştirdikleri, bu zorlu organizasyon, aksamadan ve katılımcıların da konuklarında hoşnut kalmalarıyla sonuçlanmıştır. Başarılı geçen Kermesimiz, ileriki benzeri girişimlerimiz için de çok değerli bir referans olmuştur.
- Amerikan Kültür Derneği Yılbaşı Kermesi, yılbaşı öncesi 10 gün süreyle düzenlenmektedir. Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da Vakfımız, kendi tanıtımını en iyi şekilde gerçekleştirebildiği bu etkinlikte yer almıştır. Katılımımız için hiç bir katkı payı istemeyen ve özendirici söz-davranışlarıyla önemli bir destek oluşturan Dernek yöneticilerine çok teşekkür ederiz.



*Belgesel Fotoğraf Sergisi - Anadolu'da Dericilik (Lütfü Dağtaş)*

**Proje Çalışmaları:**

- Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı" (ILO/IPEC) çerçevesinde, 1992 yılından beri Fişek Enstitüsü'nün çeşitli projelerini desteklemesi, bu alandaki çalışmalarımızın boyutlarını da toplumsal yararını da büyük ölçüde arttırmıştır. Bu programın Türkiye ayağında Fişek Enstitüsü'nün aldığı rol, onun çalışan çocuklara yönelik çalışmalarında çok önemli bir "sıçrama tahtası" oluşturmuştur. Son olarak Denizli'de Küçük İşyerlerinde Çalışan Kızlara Sağlık ve Sosyal Hizmet Sunumu çalışması da, toplumsal adaletsizliklere çok önemli bir noktadan dokunma ve işleme olanağı vermiştir. Gerek Denizli'de yürüttüğümüz uygulama çalışmalarıyla ve gerekse Enstitü'nün diğer eylemleriyle bütünleştirilerek toplumsal duyarlılığı artırıcı çalışmalarıyla, bu proje, kendisine takılan ad gibi "umut"

vermiştir, bu olanakları bize hazırlayan ILO'nun eski Türkiye Temsilcisi ve şimdi de ILO Yönetim Kurulu Üyesi olan Prof. Dr. Rüçhan Işık'a, ILO Türkiye Temsilcisi Gülay Aslantep'e, İdari Müdür Betül Çapçı'ya, ILO/IPEC/Türkiye'nin eski ve yeni program koordinatörleri Aylin Göçer ve Şuli Çağlar ile Nejat Kocabay ve Nüvid Işık'a sonsuz teşekkürlerimizi sunarız.

- Harb-İş Sendikası Genel Merkezi ile 3 ilde yürütülen İşçi Sağlığı İş Güvenliği Eğitim ve Danışmanlık Projesi (10 ay süreli) Aralık ayında son bulmuştur. 3 ilde ve 5 fabrikada çalışan işçilerin katıldığı etkinliklerle, duyarlı işçilerin işçi sağlığı iş güvenliği konusunda bilgilerinin geliştirilmesi hedeflenmiştir, ayrıca İstanbul'da, askeri işyerlerinde çalışan kadın işçilerden oluşan kadın komisyonu ile bir iletişim ve duyarlılaştırma toplantısı yapılmıştır. Fişek Enstitüsü'ne bu olanağı sağlayan T. Harb-İş Sendikası Genel Merkez yöneticilerine; çalışmalardaki katkılarından ötürü de Mustafa Taşyürek, Haluk Orhun, Nurhayat Kemerli, Oya Fişek ve Yıldırım Çakar'a teşekkür ederiz.
- ILO-IPEC çerçevesinde TİSK ile işbirliği içinde yürütülmekte olan Pendik Çıracılık Eğitim Merkezi'nde "Çalışan Çocukların Sağlık Taraması"nın ilk evresi Ekim 1998'de tamamlanmıştır. 180 çalışan çocuğun genel sağlık muayenesi, kulak işitme testi ve akciğer fonksiyon testi'nin yapıldığı çalışma, TİSK tarafından da başarılı olarak nitelenmiş ve teşekkürle karşılanmıştır. Nisan 1999'da yapılacak ikinci tarama ile çalışan çocukların durumları ile ilgili kıyaslamalar yapma olanağı da araştırılacaktır. "Çalışan Çocuklara" yönelik etkinliklerin değişik alanlarda örgütlü ve/veya uzmanlaşmış kuruluşların işbirliği içinde olması, hem başarı için ve hem de çalışan çocuklara yönelik kapsamlı programın geliştirilebilmesi için çok önemlidir, bu anlamda, TİSK yöneticilerine teşekkür ederiz.

#### **Vakfa Katkılar:**

- Perihan Fişek tarafından 1,5 milyar liralık koşullu bağış, hem toplumsal hizmet ve hem de Vakfa gelir amacıyla Röntgen cihazının alınması için işlerinde çalışanların akciğer graflerinin (göğüs filmlerinin) çekilmesi olanağı doğmuştur. Halen bu cihaz, Sincan Dökümcüler Sitesi girişinde yer alan Fişek Enstitüsü Sağlık Merkezi'nde çalışmaktadır.
- Vakfın her emek gereksinmesinde, sıkışık zamanında ve özveri arandığında, yanımızda bulduğumuz Mürşide Mahmutoğlu, Jale Şengül, Nesrin Vural, Gül Arcak, Tülin Koca, Nuray Ocakçı, Işıl Sipahi, Kıymet Uğurman, Duygu Berberoğlu, Neşe Bayazıt'a teşekkür borçluyuz.
- Kullanılmış giysiler, hem önemli bir gelir kaynağı olmuş; hem de gereksinme içindeki yoksullara ulaştırılmıştır. Bu, ellerinde böyle giysiler bulunan ve bize ulaştırmak isteyenlerden başlamak üzere bir zincirleme çalışmayla gerçekleştirilmektedir. Her katkı, "çalışan çocuklar vakfı"nın anımsandığının ve desteklediğinin kanıtıdır. Dilediğimiz, bu gönüllü katkıların çoğalmasındır.

#### **Çalışan Çocukların Sağlık Muayeneleri:**

Çalışan çocukların, toplu olarak bulunabildikleri merkezlerden biri de Çıracılık Eğitimi Merkezleridir. Çalışma koşullarının çalışan çocuklar üzerindeki etkilerini ortaya koyacak en uygun çalışma da, onların çok yönlü sağlık muayenelerinin gerçekleştirilmesidir. Bunun için Fişek Enstitüsü, dört koldan çalışmaktadır.

- 1- Dr. Nihal Yürüker, Müge Ersoy, F. Ülkü Selçuk'tan oluşan ekibimiz, 4. Akşam Sanat Çıracılık Eğitim Eğitim Merkezi'nde (Ankara),
- 2- Dr. Sinan Yolsal, Dr. Tolga Köseoğlu, Doğu Sanayi Sitesi ÇEM'de (İstanbul),
- 3- Dr. Azime Bilgiç Denizli ÇEM'de
- 4- Dr. Tayyar Bakış, Dr. Gülhanım Öztekin ve Dr. A. Gürhan Fişek ve Dr. Reha Çankaya'dan oluşan bir başka ekibimizde Yürüyen Klinik'le işyerlerinde çalışan çocukların muayenelerini ve sosyal anketlerini gerçekleştirmişlerdir.

#### **Basınla İlişkiler:**

- Gebze Gazetesi'nde Münevver Şaltürk, Posta Gazetesi'nde Güneş Gür-son, Evrensel Gazetesi'nde Özgür Doğan, Radikal Gazetesi'nde Hilal Köylü ve Daily News Gazetesinde Zeynep Erdim çalışmalarımızdan sözettiler.
- İstanbul Radyosu'nca hazırlanan "Stüdyo Marmara" programında, çalışan çocuklarla ilgili çalışmalarımıza yer veren ve yeni haberlerimizi bekleyen, programcısı Zehra Karabel de bizi coşkulandıran ve teşekkür borçlu olduklarımızdan.
- TRT Ankara Televizyonu programcılarından Süha Delikçi "Ankara'da Çocuk Olmak" etkinliğimizi işleyerek bizi tanıtanlardan.

## KİTAP KİTAP TANITIMI



### ÇOKLU VARDİYA ÇALIŞMASININ ERGONOMİK TASARIMI

Gülten İncir

MPM Yayınları No: 624 Ankara 1998 162 Sayfa

Niçin Vardiyalı Çalışma sorusundan yola çıkılarak hazırlanan "Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı" başlıklı yayın Vardiyalı Çalışma nedenlerini şöyle ifade ediyor; Vardiyalı çalışma çok eskilere giden bir çalışma biçimidir. Ancak otomasyona koşut olarak yaygınlaştığı söylenebilir. Vardiyalı çalışma, birçok gelişmiş ülkede insan yapısına, insanın özelliklerine uymayan bir çalışma biçimi olarak kabul edilmekte ve toplumsal yarar ya da teknolojik zorunluluk olmadığında, vardiyalı çalışmaya başvurulmaması önerilmektedir. Ancak vardiyalı çalışma günümüz dünyasında var olan bir olgudur, işletmeleri buna iten nedenler neler olabilir diye düşünecek olursak, aşağıdaki nedenler akla gelebilir:

Vardiyalı çalışmaya kimi zaman teknolojik nedenlerle başvurulur. Kimi işletmeler teknolojik açıdan süreklilik gösterirler. Makineleri gece ve hafta sonu durdurmak olanaklı olmayabilir. Örneğin demir-çelik iş kolunda olduğu gibi. Ya da süreklilik üretimin akıcılığı için gereklidir, işlevler uzun bir zaman döngüsüne programlanmıştır, döngünün tamamlanabilmesi için sürekli

çalışma gereklidir. Bu tür işletmelerde, kullanılan üretim teknolojisi, uygulanan işletim yöntemi, aralıklı çalışmaya olanak tanımaz. Örneğin kimya iş kolunda sekiz saati aşan zaman dilimine programlanmış süreçler vardiyalı çalışmayı zorunlu kılmaktadır.

Kimi zaman sunulan kamu hizmeti dolayısıyla 24 saat sürekli çalışmak ya da gecenin ileri saatlerine değin çalışmak gerekebilmektedir. Burada kamu yararına hizmet veren kuruluşlar söz konusudur. Posta, telefon ve telgraf hizmeti; canlı ve cansız yük taşımacılığı; su, elektrik, doğal gaz türü enerji dağıtım hizmetleri; sağlık hizmetleri; polis ve itfaiye hizmetleri bu kapsamı girer.

Kimi hizmetler ise kamu konforu, toplumsal gönenc için var olan hizmetlerdir. Bu tür hizmetlerin de doğaları gereği kesintisiz olarak sunulmaları gerekir. Örneğin sinema, lokanta, büyük mağazacılık hizmetleri ve otelcilik bu kapsamda düşünülebilir.

Vardiyalı çalışmayı vazgeçilmez yapan yukarıdaki nedenler yanında işletmeleri çoklu vardiya çalışmasına sürükleyen, daha çok kazanç isteğidir. Vardiyalı çalışma sayesinde, makinelerden daha çok yararlanmak; üretim miktarını çoğaltarak ürün başına düşen genel giderleri ve birim ürün maliyetini azaltmak ve böylece rekabet şansını yakalamak; verimliliği artırmak; yatırım sermayesini kısa sürede amorti etmek olanaklı olmaktadır. Ancak bu demek değildir ki vardiyalı çalışma her zaman daha kazançlı bir zaman daha ekonomiktir.

Gelişmekte olan ülkelerde, işletmeleri vardiyalı çalışmaya iten en önemli etmen sermayenin yüksek maliyetidir. Bu durum kapasiteden olanaklı olduğunca yararlanmayı zorunlu kılmaktadır.

Ülkemizde çoklukla yeterince irdeleme yapılmadan çoklu vardiya düzenine geçildiği söylenebilir. Bu durum ise kimi zaman önemli teknik sorunların ve ciddi engellerin ortaya çıkmasına neden olmakta ve işletmeler bu engelleri aşmada, söz konusu sorunları çözmede zorlanmakta, giderek yetersiz kalmaktadırlar. İşletme bilimcileri, kârlılığın satılabilirliğe bağlı olduğunu ve vardiyalı çalışmaya geçtikten sonra dönüşün çok zor ve yüksek maliyetli olacağını hatırlatarak, işletmeyi kalıcı yükler altında ezmek için iç ve dış pazar koşullarının, kullanılan teknolojinin ve kâr marjının çok iyi incelenip değerlendirilmesinin önemini sıklıkla vurgulanmaktadır. Çoklu Vardiya Çalışmasının Ergonomik Tasarımı başlıklı yayın, vardiyalı çalışma konusuna önemli bir açılım getirmektedir.

H. Haluk Orhun