

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Mayıs - Haziran 1999 Sayı: 44

İki Ayda Bir Çıkar

- İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde Güncel Değerlendirme
- Yüzme Havuzu Kimyasallarının Güvenli Kullanımı, Depolanması ve Gerekli Kişisel Koruyucu Teçhizatlar
 - Makine Koruyucuları Kullanımı İçin Kontrol Listesi
 - Komşuluk ve İmece Geleneklerinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'ne Uygulanması: Grup İşyeri Hekimliği İnsan İlişkileri Işığında Psikoteknik-Ergonomi ve İKY Laboratuvarı
 - Eğitim ve Toplumsal Değişme
 - Fotoğraf Ustalarından Yitirdiklerimiz
- Fişek Enstitüsü Web Sayfası ile Yeni Bir Sıçramanın Eşiğinde

İÇİNDEKİLER

* DAMLA

İşçi Sağlığı İş Güvenliği'nde Güncel Değerlendirme.....Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

* ÇEVRE

Yüzme Havuzu Kimyasallarının Güvenli Kullanımı, Depolanması ve Gerekli Kişisel Koruyucu Teçhizatlar.....Kim. Müh. Mustafa Taşyürek İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı
.....Çev. Müh. Erdoğan Özel

* İŞÇİ SAĞLIĞI

Makine Koruyucuları Kullanımı İçin Kontrol Listesi.....Hazırlayan : Fiz. Y. Müh. H. Haluk Orhun

* İŞÇİ SAĞLIĞI

Komşuluk ve İmece Geleneklerinin İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Uyarlanması: GRUP İŞ HEKİMLİĞİ.....Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

* İNSAN VE İŞ İLİŞKİLERİ

İnsan ve İş İlişkileri Işığında Psikoteknik- Ergonomi ve İKY Laboratuvarı.....Oğuzhan Akova

* EĞİTİM

Eğitim ve Toplumsal Değişme.....Yrd. Doç. Dr. Ruhi Selçuk TABAK

* SANAT DÜNYASI

Fotoğraf Ustalarından Yitirdiklerimiz

* VAKIF HABERLERİ

Fişek Enstitüsü web Sayfası ile Yeni Bir Sıçramanın Eşiğinde

* KİTAP TANITIMI

Kimyasal Malzemelerin Güvenli Depolama Kuralları
İş Güvenliğinde Etiketler ve İşaretler

DAMLA

İşçi Sağlığı İş Güvenliği'nde Güncel Değerlendirme

Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

İşçi sağlığı iş güvenliği denildiğinde, çalışma yaşamının bireyler üzerinde oluşturduğu, bedensel, ruhsal ve sosyal tehlikeleri düşünmek gerekmektedir. İnsanı çevresi ile bir bütün olarak gören sosyal hekimlik yaklaşımı ile bu yaklaşımın olmazsa olmaz koşulu çok bilimlilik, konunun ana çerçevesini çizmektedir. Ancak ülkemizdeki bilim yuvalarında (üniversitelerde), sosyal hekimlik yaklaşımının da, işçi sağlığı iş güvenliğinin de yatay-dikey gelişmesi (yaygınlık-derinlik) sınırlıdır.

Türkiye'de yaşam koşullarındaki ve çalışma koşullarındaki "var"lar, çok sınırlı alanlarda ve "herkes"i kapsamamaktadır. Bu sınırlılıklar şöyle sıralanabilir : insanca yaşam sürdürmeye yetecek gelir, risk karşısında kişiyi güvenceye alacak yeterli bir sosyal güvenlik sistemi, iş güvenceli ve tüm çocuklara yetebilecek meslek eğitimi süreçleri.

Yaşam koşullarındaki yoksunluklar, aynı zamanda, ülkemizde çocukların çalışma yaşamına erken yaşta atılmasının da nedenlerini oluşturmaktadır. Öte yandan çocuk çalışması ile işçi sağlığı iş güvenliğindeki yetersizlikler, birbiriyle etkileşim ve eş zamanlılık içindedir.

Çocukları çalışma yaşamına iten bu "Yoksunluklar, erişkin olduklarında ve erişkinleri de pasifize etmekte ve olumsuz koşullara boyun eğmelerini getirmektedir. Türkiye'de ne erişkinler için, ne de çalışmak zorunda olan çocuklar için elverişli çalışma koşulları vardır. Başta "işe girişi ve periyodik sağlık kontrolleri ile biyolojik ve çevresel ölçümler" olmak üzere çeşitli yetersizlikler ile oluşan iş kazalarıyla meslek hastalıkları bize, Türkiye'de işçi sağlığı iş güvenliği düzeyini belirlemek için kullanacağımız ölçütler ya da "yapısal nedenler" konusunda da ipucu vermektedir:

Türkiye'de İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Düzeyini Belirlemek İçin Kullanılacak Ölçütler

- 1- İstatistiklere yansıyan vakalarla, araştırmalarla saptanabilenler arasındaki büyük farklar,
- 2- İş kazaları ve meslek hastalıkları ile sonuçlanabilecek çalışma ortam koşulları üzerine yapılan araştırmaların verileri,
- 3- Küçük, orta ve büyük ölçekli işyerlerinde çalışma koşulları yönünden ortaya çıkan farklar,
- 4- Toplu İş Sözleşmeleri'nde, sendikaların istemlerinin varlığı,
- 5- İşverenlerin tutmakla yükümlü oldukları belgelerle ilgili "hizmet" olanakları,
- 6- Türkiye'de bu alandaki yayınların durumu,
- 7- İşçi, memur ve tarımda çalışanlar, çıraklar olmak üzere farklı statüde çalışanlara uygulanan farklı "sistemler" ve "denetim"ler,
- 8- ÇSGB iş müfettişlerinin (teknik) denetleyebilecekleri en çok işyeri sayısı,
- 9- İş sağlığı ve güvenliği konusunda başvuru merkezi olabilecek, bağımsız, saygın ve kolayca başvurulabilen bir odağın varlığı.

Türkiye'de işçi sağlığı iş güvenliği bir yaşam biçimine dönüşmemiştir. Diğer bir deyimle, bireylerin yaşamının-üretiminin ayrılmaz bir parçası haline gelmemiştir. Bunun en temel nedeni, bu felsefenin yaşamın diğer kesitlerine de yansımamış olmasıdır. Sözgelimi, trafik kaosu ve bunun doğal sonucu olan yüksek miktarda trafik kazası sonucu yaralanma ve ölümlerdeki yüksekliği... Tarım koruma ilaçlarının, un ya da tuz niyetine, yanlışlıkla kullanılması sonucu, meydana gelen ölümcül zehirlenmeler. Hem kırdan hem de kentte, çalışma yaşamına erken yaşta çocukların-gençlerin katılması... Bütün istatistiklere meydan okurcasına, "bana bir şey olmaz" diyerek önlem almaktan kaçınanların çokluğu ...

Yüzyılların deneyimi, çalışma yaşamında, mesleksel kaynaklı kazaların ve hastalıkların, uygun önlemlerle hemen hemen tümüyle önlenilebileceğini ortaya koymuştur. O zaman görülen her iş kazası ve her meslek hastalığı, önlemlerde bir eksiğin ve savsamanın sonucudur.

Bir ülkenin işçi sağlığı iş güvenliği düzeyini değerlendirirken, hiç kuşkusuz bu göstergelerden yararlanmak gerekmektedir. Ancak çok önemli bir başka gösterge daha vardır ki, hepsinin önüne geçer ve tehlikeyi önceden haber verir: Çalışma ortamının değerlendirilmesi.

Ülkemizde "çalışma ortamının değerlendirilme-si"ne, "meslek hastalıklarının erken aşamada tanınmasına" yönelik, sınırlı alanlarda yapılmış ve ülkenin tümünü temsil edemeyen çalışmalar vardır. Uluslararası standartlardan yararlanılarak hazırlanan objektif ölçütlere dayanan listelere dayanarak yapılan araştırmalar, küçük işyerleri ile büyük işyerleri arasında büyük farklar bulunduğunu ortaya koymaktadır. Yine bu araştırmalar, işverenlerin önceliklerinin "yangın önlemleri"nde olduğunu, ilk yardım ile ilgili önlemlerin ise en son sırada yer aldığını ortaya koymaktadır. Bu da emek ögesinden çok, sermaye ögesine ağırlık verildiğini; insanın ancak bu uygulamalardan dolayı yarar sağlayabildiğini ortaya koymaktadır.

Ne yazık ki, tüm çalışanları kapsayan düzenli kayıt ve istatistik çalışmaları bulunmamaktadır. Bunda sosyal güvenliğin farklı çatılar altında toplanmış olması kadar, bilimselliğin bir kılavuz olarak kullanılmamasından da kaynaklanmaktadır. Bilimsel verilerle desteklenen kurum* politikalarının oluşturulmamış olması, özellikle, işçilerin sosyal güvenliğini sağlayan yapının, işçiye özgü olan mesleksel tehlikelere ve bunların önlenmesine yeterince eğilmemiş olmasına da yol açmıştır.

Yine kayıt ve istatistik çalışmalarındaki hata kaynakları ile kıyaslama güçlükleri, bu yazıda, bazı evrensel

ölçütlere yer verilmesini olanaksızlaştırmıştır. Örneğin kaza ağırlık ve sıklık oranları hesaplanamamıştır. Çünkü SSK istatistiklerinde, bir yılda toplam çalışılan güne yer verilmemiştir. Aynı şekilde, Emekli Sandığı tarafından sosyal güvence altına alınan kamu çalışanlarının uğradığı "vazife malüllüğü" ile ilgili yalnızca maluliyet derecesine göre sayısal dağılım bulunmaktadır; kazaların sayısı, işgöremezlik süreleri ve toplam çalışılan gün ile ilgili bilgi bulunmamaktadır. 1997 yılında, "harp malulleri" dışta olmak üzere, "görevi" dolayısıyla tam işgöremez duruma düşen kamu çalışanlarının sayısı, 6901'dir. Bağımsız çalışanları kapsamına alan sosyal güvence kurumunda ise, "mesleksel kaza ve güvenlik" ya da "vazife malüllüğü" gibi, işle ilgili yaralanmalara hiç yer verilmemiştir.

Ayrıca bu konuda SSK tarafından saptanan meslek hastalığı olguları yalnızca buzdağının görünen kısmıdır. Bunun en geçerli kanıtı, çeşitli araştırmacılar tarafından yapılan araştırmalarda ortaya konulan mesleksel sağlık kayıplarıdır. Gürültüye bağlı işitme kayıplarından, polislik aromatik hidrokarbonlara bağlı gen hasarlarına kadar değişik saptamalar vardır. Bu saptamaların özellikle, çocuklar ve gençler üzerinde yapılmış olması, çalışma ömrünün artmasına bağlı olarak bu belirtilerin daha da derinleşmiş olacağını düşündürmektedir. Ancak ne yazık ki, hem SSK ve hem de Türkiye, bu konudaki verilerden zengin değildir.

İşyerlerinde gerek çevresel ve gerekse biyolojik ölçümler yapılmasında ve yasalarla işveren için görülen diğer yükümlülüklerin yerine getirilmesinde ortaya çıkan en önemli engel, ülke çapında tüm işyerlerine bu hizmetleri verecek yapıların geliştirilmemiş olmasıdır. Bunun için hükümetten bağımsız ve sosyal taraflarca kararları saygıyla karşılanacak bir odağa gereksinme vardır. Türkiye'de, bu alanda böyle bir çekim merkezinin oluşmamış olması, her adımda kendisini hissettirmektedir.

İşçi sağlığı iş güvenliği sorununun, küçük ve orta ölçekli işletmelerde yoğunlaşmıştır. Türk iş hukuku mevzuatına göre, işçi sağlığı iş güvenliği kuralları bakımından 50 ve daha çok işçi çalıştırmak, işverenlere bazı yükümlülükler, işçilere de hizmetten yararlanma olanakları getirmektedir. Bunlar arasında işyeri hekimi, iş hemşiresi bulundurma, iş konseyleri oluşturma sayılabilir. Buna ek olarak bu gibi daha büyük ölçekli işyerlerinde sendikal örgütlenmelerin de arttığı ve işçilere yönelik hizmetleri de artırdığı görülmektedir. Ancak, toplu iş sözleşmelerinin 20 yıllık aralıklarla taranmasında da, işçi sağlığı iş güvenliği yönünden kayda değer gelişme elde edilmemiş olduğu ortaya çıkmaktadır. Gerçekten de, işçi sendikalarının, işçi sağlığı iş güvenliği konusundaki müdahale programları yetersizdir, işçinin sağlıklı çalışma hakkını savunmada ortaya çıkan bu zaaf, büyük işyerlerindeki çalışma koşullarının da, katılımcılıktan uzak bir modelle ve yalnızca işverenin dilekleri doğrultusunda ve/veya ithal teknoloji doğrultusunda geliştiğini ortaya koymaktadır. Bunu doğrulayan diğer bir ölçüt de, çalışma yasalarının izleyicisi olan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı iş müfettişlerinin sayılarındaki yetersizlik ve bu sistemi besleyecek yardımcı elemanlarla uzmanların bulunmamasıdır. Bu olgu, küçük-orta ya da büyük ölçekli olsun, işyerlerinde, yasaların yerini işverenin niyetinin ağır basmasını getirmekte ve dolayısıyla işletmeler arasındaki rekabet eşitsizliğini körükleyen bir olgu olarak ortaya çıkmaktadır.

İşyerlerine yönelik hizmetlerdeki yetersizlik, küçük ve orta ölçekli işyerlerini hem dezavantajlı konuma düşürmekte ve hem de "adaletsizliklerin yoğunlaştığı bir ekonomik etkinlik alanına dönüştürmektedir. Kayıt dışı çalışmanın (ve sigortasız çalıştırmanın) en çok bu tip işyerlerinde gerçekleştiği düşünüldüğünde, sunulan istatistiksel verilerin, gerçekte varolanın daha altında olduğu düşünülmelidir.

SSK istatistiklerine göre, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinin bütündeki payı % 98,47; çalıştırdıkları sigortalıların payı % 56,92 ve bu sigortalılardan iş kazasına uğrayan ya da meslek hastalığına yakalananların bütün içindeki payı ise % 73,79'dur. Bu işyerleri içerisinde, 9 ve daha az işçi çalıştıran işyerlerinde uğranılan kazalar en büyük yeri tutmakta olup; bütün kazalar içerisindeki payı % 54,6'dır. Bu ölçekteki işyerleri ülke ölçüsünde çocukların en yoğun olarak çalıştığı işyerleridir.

Yapılan araştırmalar, çocuk çalıştırma arttıkça işyeri çalışma koşullarının kötüleştiğini; çalışan çocuğun yaşı küçüldükçe çalışma süresinin arttığını ortaya koymaktadır.

Öte yandan çok boyutlu etmenler, küçük ve orta ölçekli işyerlerinde, bütüne oranla, 15 ve 18 yaş altındaki çocuk işçi (veya çirak) kullanımını da yükseltmektedir. Genç nüfusun olumsuz koşullarla yüzyüze gelme olasılığındaki bu yükselme, ülkenin geleceğini de tehlikeye sokabilir. Yasa gereği, devlet tarafından sigorta ettirilen çırakların, dört katı çocuğun sanayi kesiminde sigortasız çalıştığı DİE verilerinden görülmektedir. Bu durumda, 1997 SSK istatistiklerine göre, 19 yaşın altında 182 çocuk-geç, iş kazalarıyla meslek hastalıklarına bağlı ölüm ya da iş göremezlik sonucu çalışma yaşamından uzaklaşmıştı. Bu aynı nedenlerle çalışma yaşamından uzaklaşanların % 3,1'ini oluşturmaktadır. Geçici iş göremezlik verilen ve bir süre sonra işinin başına dönen çocuk-geçlerin oranı ise %2,7'dir.

TABLO : İŞ KAZALAYLA MESLEK HASTALIKLARI SONUCU ÖLÜM VE İŞGÖREMEZLİKLERİN YAŞ, CİNSİYET DAĞILIMI

Yaş grubu	Geçici işgöremez TOPLAM	Sürekli işgöremez TOPLAM	Ölümlerle sonuçlanan TOPLAM	Toplam
-14	74	3	6	9
15-19	2618	158	15	173
20+	96.681	4226	1452	5665
TOPLAM	99.373	4374	1473	5847

1997 yılında iş kazalarıyla meslek hastalıklarına bağlı ölüm ya da sürekli işgöremezlikle çalışma yaşamından uzaklaşmak zorunda kalan toplam kişi sayısı 5847'dir. Bunların yaş ortalamaları şöyledir: Ölenlerden kadın olanlar için 43, erkekler için 40 ; sürekli iş-göremez konuma düşenlerden kadın olanlar için 33 ve erkekler için 39. Bütün bunlar, elverişsiz çalışma koşullarının topluma maliyetini olanca çıplaklığı ile ortaya koymaktadır. Bu bakımdan, işçi sağlığı iş güvenliği ve insan hakları belgelerinin tüm kurum ve kuralları ile küçük ve orta ölçekli işletmelerde yaşama geçirilmesi için müdahale modelleri denenmeli ve ülke ölçüsünde yaygınlaştırılmalıdır.

Türkiye bu konuda model çalışmalar ve bunların uygulanabilirliğinin kanıtlanmış olması açısından şanslı bir konumdadır. Fişek Enstitüsü'nün (bir NGO) çalışan çocuklar ve işçi sağlığı iş güvenliği alanında, üç büyük il (Ankara, İstanbul, Denizli) ve 5 merkezde yürüttüğü çalışmalar, bu adaletsizlikle savaşta önemli model çalışmalardır.

Bu model çalışmanın karakteristik özelliklerinden en önemlisi, iş yasası gereği, işverenlerin, yükümlü oldukları işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerinin kendileri tarafından finanse edilmesi ve/veya gerçekleştirilmesi gereken bir alanda yapılmış olmasıdır.

Benzeri model çalışmaların geliştirilmesi ve yaygınlaştırılmasında, bu karakteristiğin korunmasına özen gösterilmeli; mutlaka destek sağlanmalıdır. Her ne kadar, her modelin sürdürülebilirliğini sağlamışsa da, sürdürülen süre uzadıkça, sürdürülebilirliğin önündeki zorluklar artmaktadır.

Ülkemizde, işçi sağlığı iş güvenliği alanındaki öncelikli müdahale noktalarından biri de madenlerdir. Madenlerde iş teftişi uygulamaları ile Maden Mühendisleri Odası çalışmaları dışında, henüz bir ilgi odağı olamamıştır. Buna karşın gerek iş kazalarında ve gerekse meslek hastalıklarında önemli bir paya sahiptir; maden sahaları ülkenin dört bir yanına yayılmıştır. Kayıt-dışıılık yaygındır.

İşçi sağlığı iş güvenliği alanında, "kamusal" müdahale, işverenlerin yasal yükümlülüklerinin yerine getirilmesinin izlenmesi ve gerektiğinde zorlanması ile sınırlıdır. İşçi sağlığı iş güvenliği denetiminde "Zor"un en aza indirilmesi sosyal tarafların ve gönüllü kuruluşların sorumluluğu ve söz hakkı işletilmesiyle sağlanabilir.

Oluşturulan hizmet ve müdahale mekanizmalarının, toplumla bütünleştirilebilmesi, onun tarafından etkilenmesi, kültürüyle yoğurulması, ama popülist (halk dalkavukluğu) çizgiden de uzak tutulması gerekir.

Burada, en önemli rol, işçi, işveren ve gönüllü kuruluşlar üçlüsüne düşmektedir.

Türkiye'de, bu yöndeki küçük umut ışıklarının yanında, kamunun da kendisini yenileme ve yeniden yapılanma çabaları vardır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ILO/IPEC çerçevesindeki projeleri, "İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü'nün Yeniden Yapılandırılması" ve "Mesleki Sağlık ve Güvenlik Yasası" çalışmaları bunlar arasında sayılabilir.

ÇEVRE

Yüzme Havuzu Kimyasallarının Güvenli Kullanımı, Depolanması ve Gerekli Kişisel Koruyucu Teçhizatlar

Kim. Müh. Mustafa Taşyürek İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı
Çev. Müh. Erdoğan Özel

Ülkemizde yüzme havuzlarının bakım ve temizliğinde değişik firmaların ürettiği veya ithal ettiği bir çok kimyasal madde kullanılmaktadır. Kullanılan kimyasal maddelerin sayısı ve miktarı yüzme havuzlarında kullanılan suyun fiziksel, kimyasal ve biyolojik özelliklerine göre değişiklik göstermektedir. Yüzme havuzunun özelliklerinin tam olarak ne olması gerektiği konusunda tam bir görüş birliğine varılamamıştır.

Bu yazıda yüzme havuzunda kullanılan kimyasal maddelerin gerek havuzdan yararlananların ve gerekse bakım, temizlik ve onarım işlerini yapanların, kısacası havuz sorumlularının alması gereken güvenlik önlemlerinin bir özeti hazırlanmıştır.

Kimyasalların Kabul Edilebilir Değerleri (Yüzme Havuzlarında)

- **pH:** İdeal 7.4 pH .. min. 7.2 pH - maks. 7.6 pH
- **Serbest** :.5 ppm (mg/l) - 3 ppm (mg/l).. .maks. 5 ppm (mg/l)
- **Bağlı Klor:** normal maks. 0.5 ppm (mg/l) (veya daha az) Mutlak maks. 1.0 ppm (mg/l)
- **Toplam Alkalinite** : İdeal 100 ppm (mg/l).. min 80 ppm (mg/l) - maks 140 ppm (mg/l)
- **Kalsiyum Sertliği:** ideal 300 ppm (mg/l).. min. 250 ppm (mg/l) - maks. yaklaşık 600 ppm (mg/l)
- **Siyanurik Asit:** 30 ppm (mg/l) eğer kullanılırsa maks yaklaşık 60 ppm (mg/l)
- **Sülfat:** Yeni havuz maks. 200 ppm (mg/l) eski havuz maks. 300 ppm (mg/l)
- **Kloridiler**.. maks. 600 ppm (mg/l)

(Klor miktarının daha da az olması gerektiği konusunda görüşler vardır).

Gerekli ÖNLEMLER alındığı takdirde

Yüzme Havuzu Kimyasalları güvenle Kullanılabilir

TÜM havuz kimyasallarına gerekli dikkati gösterin. Hiçbir zaman güvenliği şansa bırakmayın.

Unutmayın - Güvenlik sıfır kazadır. (Güvenlik kaza / raslantı / tesadüf değildir.)

TAŞIMA İÇİN GÜVENLİK ÖNLEMLERİ

- (1) **HER ZAMAN** herhangi bir kimyasal maddeyi taşıırken, iyi bir çift kimyasal maddeye dirençli lastik eldiven giyin.
- (2) **HER ZAMAN** maruz kalınabilecek her bir kimyasalı taşıırken; kimyasal döküntülere karşı koruyucu gözlük takın.
- (3) **HER ZAMAN** Toz halinde kimyasallarla çalışırken iyi kalite toz maskesi kullanın.
- (4) **HER ZAMAN** Gaz, duman veya buhar çıkartan kimyasallarla çalışırken uygun filtreli solumun yolları koruyucusu(maskesi) takın.
- (5) **HER ZAMAN** giysilerinizi döküntü ve kimyasal tozlardan korumak için uygun önlük kullanın.
- (6) **HER ZAMAN** Kimyasalları taşıırken ve dozlarırken tüm çocuklardan ve diğer kişilerden yeterince uzak olduğunuzdan emin olun.
- (7) **HER ZAMAN** kimyasalları ve kimyasal kab /konteynerlerini taşıdıktan sonra ellerinizi yıkayın.
- (8) **HER ZAMAN** birisinin havuza girmesine izin vermeden önce kimyasalın en az 15 dakika seyrelmesini bekleyin.
- (9) **HER ZAMAN** havuza klor granülleri atarken rüzgarı sırtınıza / arkanıza alın.
- (10) **ASLA** havuz kimyasallarını derinize / cildinize bulaştırmayın.
- (11) **ASLA** sıvı kimyasallarla çalışırken emici (kumaş vb.) ayakkabı giymeyin.
- (12) **ASLA** pantolon paçalarını lastik botlarınızın içine sokarak çalışmayın - özellikle sıvı kimyasalları taşıırken.
- (13) **ASLA** kimyasallarla çalışırken veya dozlarırken sigara içmeyin, birşey yemeyin ve içmeyin.
- (14) **ASLA** ■ **ASLA - ASLA** Havuzda biri varken suya kimyasal atmayın.

DEPOLAMA İLE İLGİLİ GÜVENLİK ÖNLEMLERİ

- (1) **ASLA** havuz kimyasallarını - özellikle kloru, benzin, gazyağı, yağ, fren/hidrolik yağı, gres, yağ tabanlı boyalar vb. ile birlikte depolamayın.
- (2) **HER ZAMAN** havuz kimyasallarını güvenli ve emniyetli kapalı, çocukların erişemeyeceği bir yerde depolayın.
- (3) **HER ZAMAN** havuz kimyasallarını diğer depolanan malzemelerden tamamen ayrı bir yerde depolayın.
- (4) **HER ZAMAN** asit ve kloru kaza ile birbiriyle temas etmesi olasılığına imkan vermemek için ayrı depolayın.
- (5) **HER ZAMAN** havuz kimyasallarını orijinal kaplarında /konteynerlerinde, serin, karanlık, kuru bir yerde depolayın.
- (6) **HER ZAMAN** ilgili Taşıma ve Sağlık ve Güvenlik Bilgi Formlarının belirgin bir şekilde görüldüğünden emin olun.
- (1) **ASLA** hiçbir tip kloru hiçbir tip asitle temas etmesine izin vermeyin, (havuz suyundaki normal seviyeleri hariç)

• KLOR + ASİT = KLOR GAZI!!!

- (2) ASLA iki değişik tip klorun yüksek konsantrasyonlarda temas etmesine izin vermeyin. Yangın, Patlama veya Zehirli Dumanlar oluşabilir.
- (3) ASLA kimyasalları karıştırırken suyu kimyasallara dökmeyin. HER ZAMAN kimyasalları mümkün olan en çok miktardaki suya atın. Konsantre kimyasallara dökülen su şiddetli reaksiyona sebep olabilir.
- (4) ASLA kuru asit tozunu direkt olarak havuza atmayın. Yavaş çözülür ve fayans, karolar arasındaki tabakayı yok eder, veya vinil tabakayı zedeler. Kuru asiti plastik bir kovada çöktelinin rengi iyice berraklaşana kadar suda eritin. Sonra havuzun etrafından dikkatlice dökün.
- (5) ASLA asiti sıyırıcıdan dökmeyin. Havuz ısıtıcısı ve diğer metalik ekipmanı süratle tahrip eder ve erozyon kontrol ekipmanına girer ve çok miktarda klor gazı üretir.
- (6) ASLA eğer erozyon kontrol ekipmanınız varsa kloru sıyırıcıdan dökmeyin. Klor erozyon kontrol ekipmanına girebilir ve onu PATLATABİLİR !!.
- (7) ASLA siz havuza kimyasal atarken insanların yüzmesine izin vermeyin. Ticari havuzların kimyasallar elle dozlanmadan önce tamamen boşaltılması gereken havuz holü veya sahası olması gerekmektedir. Yüzücülerin havuza girmesine izin vermeden önce her zaman kimyasalların karışması ve seyrelmesi için zaman tanıyın (önerilen zaman - en az 15 - 30 dakika)

Aşağıdakiler olması gereken asgari/ minimum Kişisel Koruyucu Ekipmanlardır:

- Her bir ana kimyasal çalışma ve boşaltma sahasını yanına göz duşu.
- Asit ve klor gaz ve buharlarına uygun solunum cihazı.
- Kimyasal sıçramalarına karşı çeperli göz koruyucusu (yanları açık güvenlik göz koruyucuları yeterli koruyamamaktadır).
- Kimyasal maddeye dirençli lastik eldiven.
- Kimyasal maddeye dirençli önlük.
- Kimyasal maddeye dirençli ve su geçirmez bot.

Ek olarak;

- Bazı durumlarda asit ve klor gaz ve buharlarını karşılayabilecek tam yüz korumalı solunum maskesi tercih edilir.
- Eğer havuza direkt olarak az miktarda klor granülleri atılacak ise iyi ve basit, atılabilir toz maskesi kullanılabilir.
- Sıvı kimyasalları boşaltırken kimyasal maddeye dirençli kol koruyucusu kullanılmalıdır.
- Çok miktarda sıvı kimyasallar için kimyasal maddeye dirençli tulumlar tercih edilebilir.
- CO2 veya klor gazı için büyük silindirler kullanılıyorsa çelik burunlu iş ayakkabısı kullanılabilir.
- Eğer klor gazı kullanılıyorsa, kendinden beslemeli solunum seti kullanılmalıdır.
- Eğer klor gazı kullanılıyorsa, gaz silindir bağlantı sahasına acil duş konulmalıdır.
- Herbir kimyasalın ayrıntılı çalışma bilgilerinin depolama ve çalışma sahasında açık bir şekilde görülmesi ve bu kimyasallarla temas edecek ilgili tüm çalışanların bu bilgileri bilmeleri sağlanmalıdır.

Uyarı İşaretleri

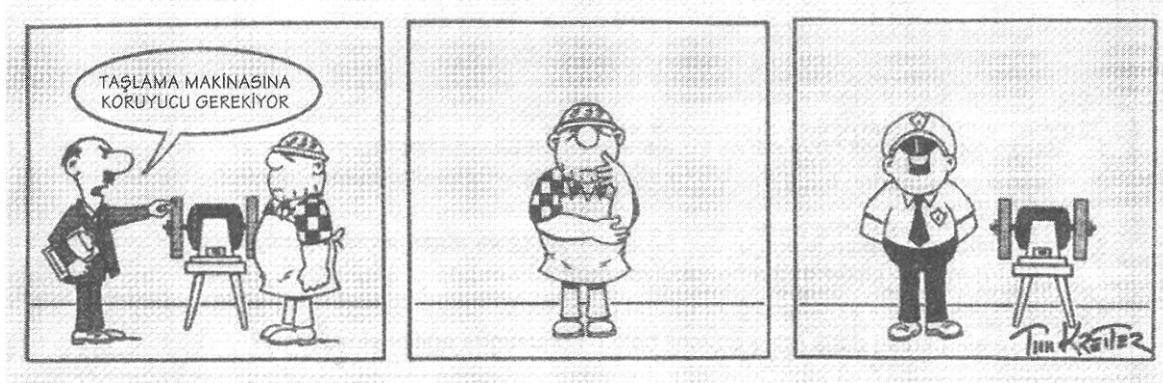
- Çalışanlara değişik tip kişisel koruyucu ekipmanın kullanması ile ilgili kolayca görülen ve belirgin yeterli uyarı işareti olmalıdır.
- Her bir kimyasal depolama tankı ve kutusu içindeki kimyasalın ismi ve özellikleri ile ilgili olarak etiketlenmelidir.
- Klor depolama sahası belirgin bir şekilde etiketlenen ve işaretlenmeli ve bu sahada asit depolanamayacağı ile ilgili uyarılar olmalıdır.
- Asit depolama sahası belirgin bir şekilde etiketlenen ve işaretlenmeli ve bu sahada klor depolanamayacağı ile ilgili uyarılar olmalıdır.
- Kimyasal dozlama hatları ve pompası belirgin bir şekilde ve hangi kimyasal için olduğunu gösterecek şekilde işaretlenmeli ve etiketlenmelidir.
- Kazalara karşı acil durum planları belirgin, görülebilecek ve kolayca anlaşılabilir şekilde olmalıdır.

İŞÇİ SAĞLIĞI

Makine Koruyucuları Kullanımı İçin Kontrol Listesi

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

Makine Koruyucularının Genel Özellikleri	Evet	Hayır
<ol style="list-style-type: none">1. Koruyucular yasa, tüzük ve yönetmeliklerin istediği kurallara uygun mu?2. Makinelere hareketli parçalara operatörün elinin, kolunun veya diğer vücut kısımlarının ulaşmasını engelliyor mu?3. Güvenli mi ve yerinden çıkarılması kolay mı?4. Makinenin hareketli noktalarına dışardan bir parça veya cisim düşebilir mi?5. Güvenli, rahat ve kolay bir işleme izin veriyor mu?6. Koruyucu çıkarılmadan makinenin yağlanması mümkün mü?7. Sistem koruyucu çıkarılınca çalışmaya devam ediyor mu?8. Mevcut koruyucular üzerinde bir iyileştirme yapıldı mı?		
<p style="text-align: center;">Mekanik tehlikeler</p> <p>İşlem noktası:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Makinede işlem noktasına yönelik bir koruyucu var mı?2. Operatör el, kol ve diğer organlarını tehlike noktalarının dışında tutabiliyor mu?3. Koruyucunun makineden söküldüğü veya takılmadığı bir durum oldu mu?4. Koruyucunun daha pratik veya daha etkin olması konusunda bir öneri geliştirdiniz mi?5. Makine üzerinde operasyon noktasına ulaşımı engellemek için herhangi bir değişiklik yapıldı mı? <p>Güç nakleden bölümler:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Koruyucu altına alınmamış dişli, zincir dişlisi, makara veya kasnak var mı?2. Zincir veya kayışla bir hareketin iletimi söz konusu mu?3. Kama yatağı, vida gibi malzemeler kullanılıyor mu?4. Operatör açma ve kapama düğmelerine rahat ulaşabiliyor mu?5. Makinede iki operatörün çalışması durumunda iki ayrı kontrol kullanılıyor mu? <p>Diğer hareketli birimler:</p> <ol style="list-style-type: none">1. Makine üzerinde bulunan tüm hareketli noktalar ve yardımcı hareketli aparatlar koruyucu ile korunmuş mu?		



Mekanik olmayan hareketler:	Evet	Hayır
1. Operatörler makineden yayılan gürültüye karşı korunmuş mudur?		
2. İşlem sırasında oluşan tehlikeli maddelere karşı özel makine koruyucusu ve kişisel koruyucu kullanılmakta mıdır?		
Elektrik tehlikeleri		
1. Makine iş güvenliği kurallarına göre monte edilmiş midir?		
2. Makine uygun olarak topraklanmış mıdır?		
3. Enerji hattı veya kaynağının sigortası var mıdır ve uygun olarak korunmuş mudur?		
4. Operatör işlem sırasında küçük elektrik kaçaklarını algılayabilmekte midir?		
Eğitim		
1. Makine koruyucusunun kullanımı konusunda makine operatörü ve bakım elemanı gerekli eğitimi almış mıdır?		
2. Operatör ve bakım elemanı hangi koruyucuların nerelere yerleştirildiği, hangi tehlikelere karşı nasıl koruma yaptığı konusunda eğitilmiş midir?		
3. Operatör ve bakım elemanına koruyucunun hangi koşullarda ve nasıl yerinden söküleceği konusunda eğitim verilmiş midir?		
4. Koruyucunun yetersiz kalması, bozulması, kaybolması ve tahrip olması durumunda hangi yolu izleyeceğini biliyor mu?		
Kişisel koruyucu ve uygun iş elbisesi		
1. Makine kullanılırken iş elbisesi giyiliyor mu?		
2. Eğer giyiliyor ise; iş koşullarına uygun mu?, temiz ve kullanılmadığı zaman uygun olarak saklanıyor mu?		
3. Operatör işe uygun (bol olmayan iş elbisesi, yüzük bilezik ve kolye takmama gibi) giyiniyor mu?		
Makinenin bakımı ve tamiri		
1. Bakım elemanı makineye servis kuralarına uygun bakım hizmeti veriyor mu?		
2. Tamire başlamadan önce makinenin elektrik bağlantısı kesilip elektrik şalteri kilitleniyor mu?		
3. Aynı makineye bakım işlemi birden fazla eleman tarafından gerçekleştiriliyor ise birden fazla kitleme kitleme yapılıyor mu?		
4. Bakım elemanlarının kullandığı el aletleri güvenli mi?		
5. Bakım elemanları daha önce güvenli bakım konusunda eğitim almışlar mı?		

İŞÇİ SAĞLIĞI

Komşuluk ve İmece Geleneklerinin İşçi Sağlığı İş Güvenliğine Uyarlanması:

GRUP İŞ HEKİMLİĞİ

Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

Komşuluk ve imece, kaybolmaya yüz tutan gelenekler arasında... Yavaş yavaş kaybolan bu iki gelenek, kendimize bazı soruları sormamızı da zorunlu kılıyor. Acaba bunlar mahsus mu kaybettiriliyor? Bundan bir yararı olan mı var? Bunların her zaman kolayca yanıtını bulamıyoruz. Ama bizim bunlardan zarar görenler arasında yer aldığımız bir gerçek...

İlkelerin özellikle topluma götürülen hizmetlerin örgütlenmesinde, geleneklerden büyük ölçüde yararlandıklarını görüyoruz. Günün gereksinmeleriyle geleneksel motiflerin sentezi, hem toplumun hizmet modelini sahiplenmesini kolaylaştırmakta ve hem de kök salmasını olanaklı kılmaktadır.

Küçük ve orta ölçekli işyerleri, genellikle aynı sanayi sitesinin içinde ve bitişik düzen kurulmuş yapılarda, sırt sırta yaşadıkları için, yoğun komşuluk ilişkileri geliştirmişlerdir. Zor zamanlarında birbirine yardım etmek, elindeki olanakları paylaşmak, komşuluk geleneğinde vardır.

Türkiye'de 1997 istatistiklerine¹ göre, sigortalı olarak işçi çalıştıran işyerlerinin %98,47'si ve işçilerin %56,92'si, 50 ve daha az sigortalı çalıştıran küçük ölçekli işyerlerinde; sigortalı işçi çalıştıran işyerlerinin %99,8 'ı ve işçilerin %80,79'-u, 250 ve daha az işçi çalıştıran küçük-orta ölçekli işyerlerinde çalışmaktadır. Sigortasız çalışanlarla, ücretin işe karışmadığı aile işletmeleri de gözönüne alınırsa bu rakkam daha da yükselmektedir.

Küçük ölçekli işyerleri, sanayi sitelerinde ve yapışik düzen kurulmuş işyerlerinde iş görmektedirler. Bu düzen, sosyolojik olarak, komşuluk ilişkilerinin ve yardımlaşmanın da gelişmesi için uygun bir düzendir. Bu ilişkiler düzeni içerisinde, tek başlarına üstesinden gelemeyecekleri bazı işleri ortaklaşa gerçekleştirmelerine olanak vermektedir. Bunlar arasında, su, elektrik, kanalizasyon vb gereksinmelerin yanında, muhasebe, bakım onarım, mutfak, kapasite fazlası işin bölüşülmesi, kaldırma iletme araçlarının ya da basınçlı kapların bakımı gibi konuları sayabiliriz. Bütün bu saydıklarımız için, küçük işyerinde, gerek insan gücü gereksinmesi karşılanamayacağı için ve gerekse de bunun için yapılması gereken yatırıma olanak olmadığı (ve yersiz olduğu) için, imece ya da komşuluk ilişkileri içerisinde, bu da olmazsa, bu hizmeti sunan aracı bir kurumdan satın alınması yoluyla çözülmektedir. Ancak satın alınıyor olsa bile, komşuluk ilişkileri çerçevesinde, bir süreklilik ve bunun temelinde bir dayanışma yatmaktadır.

Komşuluk ve imece temalarına değinmemizin bir başka nedeni de temelinde gönüllülüğün yatmasıdır. Çünkü "zor"la istenen sonucun alınmadığı bunun sürdürülebilir olamayacağı her fırsatta görülmüştür.

Sağlık konusuna gelince... Bir kaç ayıksı durum dışında, dayanışmanın bu alanda da sağlanamadığı görülmektedir. Sanayi sitelerinin yakınında kurulmuş bulunan poliklinikler ya da sağlık kabinleri, yaralananlar için ilk yardım yapmakta ya da işçilerin işe giriş sağlık raporlarının sağlanmasını "şeklen" çözmektedirler. Bu girişimlerin hiçbirinin kökeninde, koruyucu hizmet yaklaşımı yatmamaktadır. İşyerinin çalışma ortamının geliştirilmesi, işçilerin sağlık muayenelerinde, meslekle ve işyeri koşullarıyla işçinin sağlığı arasında köprü kurulması gözetenilmemektedir. Ek olarak, yöreye özgü ya da karakteristik olan da gözetenilmemektedir.

Sözgelimi, sanayi sitelerinde, karakteristik olan mesleksel sağlık ve güvenlik uygulamalarının öncelikli olarak ele alınmasıdır. Buna karşın, her yerde "tek tip" yaklaşım (tedavi edici olanı) dayatılmaktadır. Bunlar önemli bir eksiklerdir.

1982 yılından beri küçük sanayi sitelerinde yürüttüğümüz çalışmalar, bunun altında şu etmenlerin yattığını ortaya koymuştur:

- Birincisi, sağlık konusunda, tehlike gerçekleşikten sonra (yaralanma, hastalanma) bir arayış içerisine girmeye yönlendiren tutum ve davranışlardır. Bu büyük ölçüde, toplumun sağlık eğitimi, deneyimlerle ilgilidir.
 - İkincisi, ilkeli ve çağdaş hizmet sistemlerinin varolmaması veya az da olsa varolana kolay erişilememesidir. İşverenler, hizmetin iyisini tanımış bile olsa (yurtdışında, büyük işyerlerinde vb), istemiş olsalar bile, bunların kendi işyerinde gerçekleşmesi için olanakları elverişli değildir.
 - Üçüncüsü, 50'den çok işçi çalıştıran işyerlerinde zorunlu olan işyeri hekimliği uygulamasının, yalnızca varlığı izleniyor; ama amaçları doğrultusunda ve nitelikli hizmet sunulup sunulmadığı izlenmiyor.
 - Dördüncüsü, işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatındaki yaklaşıma uyan, yani çok-bilimlilik ve takım oyun temelinde bir hizmet zincirinin kurulmuş ve yaygınlaştırılmış olmaması, iş hukuku mevzuatının tümüyle ve her yerde eşit olarak uygulanmasını engellemektedir.
 - Beşincisi, küçük işyerlerinin işçi sağlığı iş güvenliği sorunlarının çözülmesi için, kendi olanaklarını bir araya getirme (imece, ortaklaşa çözümler, çözüme katılma) uyarınının verilmemiş olmasıdır
- İşçi sağlığı iş güvenliği mevzuatına göre, hizmet sisteminin odak noktasında işyeri hekimi vardır. Genel Sağlık Koruma Yasası (Um.Hif.K) ile öngörülen, işyeri hekiminin görevlerini ve işyeri sağlık örgütlerinin boyutunu ortaya koyan üç yasal dayanak vardır:
- İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in (İşy. Hek.Yön.) çeşitli maddeleri,
 - Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü'nün 3.maddesi,
 - İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü'nün 105-106.maddeleri...

İşy. Hek.Yön.'e baktığımızda, işyeri hekimine tüm bu dallarla ilgili görevlerin de verildiğini görmekteyiz.

Örneğin, işyeri hekiminin tıbbi teknik görevleri üç başlık altında toplanmıştır:

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

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

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

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

Dolayısıyla "işyeri hekimi"ne tanınan süre ile, "iş hekimliği"ne tanınan süreyi de birbirinden ayırmak gerekmektedir². Bir işyerinde yürütülen çalışmalarda, takım oyununa uyulup uyulmadığının üzerinde durulması, en az "işyeri hekiminin koruyucu hizmet verdiği sürenin üzerinde durulması kadar önemlidir. Ama bu alanda takım oyunu oynayabilecek ve farklı mesleklerden gelen insanların sayısı, ülkemizde, kendi meslek dallarında bir elin parmaklarını aşmamaktadır.

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

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

Bütün bu sorunları aşabilmenin tek yolu, bütünleşerek büyümeden geçmektedir. Tek bir işyerinin aşamayacağı, işçi sağlığı iş güvenliği sorunları, bir çok işyerinin, belirli bir "hizmeti" elde etmek ya da üretmek amacıyla birleşmesiyle aşılabılır. Burada, "imece" geleneği yine kendisini belli etmektedir. 1982-1999 yılları arasında Ankara, İstanbul, İzmir ve Denizli'de 7 merkezden elde ettiğimiz deneyimler, gönüllülük, çok-bilimlilik ve ekip çalışması temelinde, küçük ve orta ölçekli işyerlerinin tek bir hizmet (sağlık, güvenlik) odağı çevresinde örgütlenerek bu gereksinmelerini karşılayabileceklerini göstermiştir³. İvedilikle yaşam şunu dayatmaktadır: Bazı holdinglerin kullandığı, "elliden fazla işçi çalıştıran işyerleri için grup işyeri hekimliği" olanağının, sanayi sitelerinde de kullanılması ve hizmetin "iş hekimliğinin yapılabildiği süre"yi daha etkin kullanacak biçimde geliştirilmesi.

Bu örgütlenmeler, tıpkı ülke genelindeki benzerlerinde olduğu gibi, koruyucu hekimliğin ayrılmaz bir tamamlayıcısı olan "ilk yardım", "erken tanı", "ilk basamak sağlık hizmetleri"ni ve "eğitim çalışmalarını" da kapsamaktadır. Bu yönüyle de, SSK tarafından sunulması gereken ve 2 günden daha az işgöremezlik yapan olguları da ele alarak çözmektedirler. Gerek daha önceden gerçekleştirilmiş olan bilimsel araştırmalar ve gerekse bizim sağlık hizmet verilerimiz, hastalık yakınması ile başvuran işçilerin % 96-98'-inin bu aşamada sorunlarını çözebildiğini ortaya koymaktadır. Bu büyük bir nimettir.

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

⁽⁴⁾ Bizim önerdiğimiz, komşuluk ve imece geleneklerinden güç alan, "grup"laşarak yararlanma modelinde, tam-süre çalışan bir "işçi sağlığı iş güvenliği ekibi"ne ve teknik araç-gereç parkına kavuşulabilmektedir. Mesleki doyum-gelişim olanakları ve yoğun iş temposu, bu sistemin sürdürülebilirliğinin de en önemli kanıtıdır.

Bu modelde, özellikle sanayi sitelerinde, birden fazla işyerinin biraraya gelerek kurduğu "ortak sağlık-güvenlik birimleri"nde, "grup iş hekimliği" hizmeti verilecektir. Diğer bir deyimle, gruplaşan işyerleri, çok-bilimli hizmeti üretecek bir odak ile anlaşacak ya da böyle bir odak ortaya çıkaracaklardır.

İşverenlerin grup çalışması sonucu kendi aralarında bir sağlık hizmet odağı oluşturmaları, yalnızca "günübirlik" ve "sınırlı" bir sağlık yaklaşımı hizmete egemen olacaktır. Toplumda egemen olan "başı sıkıştığında sağlığı hatırlama ve ondan yararlanma" yaklaşımı, bu hizmete de egemen olacaktır. Tersine kendilerinin dışında ve "çok-bilimli sağlık hizmeti üretecek bir odağından" yararlanmanın bir getirisi vardır. Bu da sağlık alanındaki bilimsel bilgi ve deneyim birikiminden yararlanabilmektedir. Geçmişteki hataları yinelememek ve iyi-daha iyiyi ayırabilmektir.

Bugün için bu bir düş değil; örneklerinin çoğaltılması beklenen bir olgudur. Fişek Enstitüsü'nün Ankara'da Ostim ve Sincan Organize Sanayi Bölgeleri ile İstanbul'da Yenibosna Küçük Sanayi Sitesi'nde yıllardır yürüttüğü çalışmalar buna bir örnektir. Pendik Oto Sanatkarları Sitesi'nde işverenlerin böylesi bir modeli başlatma ve Fişek Enstitüsü ile işbirliği içine girme konusunda, yıllar öncesinden başlayan isteklilikleri ve

yeniliklere olan duyarlılıkları bunun uygun katalizör kurumlar bulunduğunda ya da oluşturulduğunda hızla gerçekleşebileceğini ortaya koymaktadır.

Bir ulusun, çağın dayatmaları ve gereksinimleri ile kendi gelenekleri kaynaştırabilmesi, kimliğini geliştirebilmesi bakımından da çok önemlidir. Atasözleri ya da mizah geleneği ile kurulacak köprüler, insanların düşünce planında da gelişmesi ve olgunlaşması için çok yardımcıdır. İthal malı "komşuluğu bitirici", "yalnızlaştırıcı", "çaresizlik aşılama", "yorgunluğu abartan" fikirlerin yerine, "dayanışmaya ağırlık veren", "mücadelecilik ve dinamizm aşılama" örnek eylemlere gereksinmemiz var.

Fişek Enstitüsü'nün "gülümseyen söylem" olarak nitelediği, katılımı ve umudu öne çıkaran yaklaşımın ilgi görmesi ve eylemleri kalabalıklaştırmasının ardında da yine bu "ulusal kimlik" ve "gelenek" vardır. 1996 yılında Habitat II Konferansı'nın en iyi uygulamalar sergisine seçtiğimizde, hazırladığımız tanıtım broşürümüzde de şu başlığı atmıştık: "Ulusal Kimlik ve Uluslararası Dayanışma İçin Bir Model - Bir Toplum Örgütü Düşü".

Geleneğimizde kalemiyle, söylemiyle, şarkı-türküleriyle ve fıkralarıyla, dimdik ayakta duran, verilen bir toplumsal savaşımları belgeleyen ve hala "yaşayan" örnekler vardır. Onları belleğimizin ön sıralarına çıkaralım ve örnek eylemleri çoğaltalım.

(İSGÜM BÜLTENİ, 1999'da yayınlanan yazıdan geliştirilmiştir.)

1- Sosyal Sigortalar Kurumu 1997 Faaliyet Raporu, SSK Gn. Md. Yayın No. 606 Ankara

2- Fişek A. Gürhan: "Hizmetin Etkinleştirilmesinde Yeni iki Kavram: İş Hekimliğinin Yapılabildiği Süre ve Grup İş Hekimliği- Çalışma Ortamı Dergisi, Kasım Aralık 1997 Sayı: 35-36

3- Fişek A. Gürhan : "Küçük Sanayi Sitelerinde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Birimi: Fişek Modeli" Çalışma Ortamı Dergisi, Eylül Ekim 1995 Sayı: 22 Taşyürek Mustafa: "Küçük, Orta Büyüklükteki işletmeler ile Büyük Ölçekli Kuruluşları Kapsayan İşyeri Ortak Sağlık Birimi"- Çalışma Dergisi, Temmuz Ağustos 1998 Sayı: 39.

4- Taşyürek Mustafa: "Küçük, Orta Büyüklükteki İşletmeler ile Büyük Ölçekli Kuruluşları Kapsayan İşyeri ortak Sağlık Birimi"- Çalışma Dergisi, Temmuz Ağustos 1998 Sayı:39

İNSAN VE İŞ İLİŞKİLERİ

İNSAN VE İŞ İLİŞKİLERİ İŞİĞİNDA PSİKOTEKNİK-ERGONOMİ VE İKY LABORATUARI

Oğuzhan Akova

DEĞİŞİM VE DÜNYA

Bilişim Teknolojileri yeni bir dünya yaratmıştır . Bu dünyanın kendine özgü nitelikleri arasında sermayenin Uluslararası hareketi ve teknolojik gelişme ile dünya pazarı fiyat rekabetine bir de kalite rekabetinin eklenmiş olmasıdır.

DEĞİŞEN İNSAN VE İŞ KAVRAMI

Değişen şartlar insanın birey kalitesinde de olumlu değişimin oluşmasına katkıda bulunmuş ve insan yeniden keşfedilmeye başlamıştır. Rekabet ortamında artık farkı yaratan temel husus nitelikli insan kaynağıdır. Çünkü nitelikli insanın yerine ikame edilecek ya da bu alandaki açığı kısa sürede kapamaya yardımcı olacak henüz etkili bir yöntem yoktur. Değişen şartlar artık bireyde aşağıdaki özellikleri talep etmektedir. Bunlar:

İletişim yeteneği yüksek Potansiyelini ve kendini ifade edip geliştirebilen

Kendini geliştirmek isteyen Yüksek nitelikli ve girişimci Beyin sermayesi gelişmiş Yaratıcı ve problem çözücü En uygun işte mutlu sağlıklı verimli olabilen

Sosyo-teknik sistemle bütünleşebilen bireylerdir.

Bu da insanı daha iyi tanıma ve amaçlarla bütünleşebilen yüksek nitelikli işgücünü oluşturmaya bizi zorlamaktadır. Bu konuda eğitim sorunu öncelikli bir husustur. Ancak ihtiyaçları önceden görebilmek ve geleceği tasarlayabilmek gereklidir.

Değişen şartlar sadece insanda değil aynı zamanda iş tanımında da bazı değişikliklerin olmasına sebep olmuştur. İşle ilgili temel yaklaşımları aşağıdaki gibi sıralamak mümkündür. Bunlar:

□ EKONOMİK YAKLAŞIM:

İşin ve çalışmanın üretim boyutudur.

□ PSİKOLOJİK YAKLAŞIM

Birey-görev ilişkisi ve uyumunu dikkate alır.

□ SOSYOLOJİK YAKLAŞIM

Bireyin çevresiyle beraber iş ve katma değer ortaya koyması ve çevresiyle etkileşimini varsayan yaklaşımdır.

□ PSİKO-SOSYAL YAKLAŞIM

Statü elde etmek ve bireyin kendini gerçekleştirilmesi olarak tanımlanabilir.

İş ve çalışma kavramına birey açısından ve zaman sürecinde yaklaşıldığında dinamik değişimler de görülebilir. Bunlar bireyin ;

□ Kişilik özelliklerini,

□ Yaşını,

□ Çevresel değişime uyumunu dikkate almayı zorunlu kılar.

Kariyer Planı bireyin dinamik değişen önceliklerini dikkate alarak gelişimini ve buna bağlı olarak iş verimini ve doyumunu amaçlayan bir plandır. Değişim , işverenleri bir Kariyer Planı yapmaya zorlamaktadır. Bir organizasyonda etkinlik ve verimlilik artışı ile iş doyumunu arttırmada sürekli göz önünde tutulması gereken ana bileşenler vardır. Bunlar:

□ BİREY

□ METOD

□ YÖNETİM

□ İş tir.

Bütün bu ana bileşenlerde bütünleşmeye ve bir uyuma ihtiyaç vardır. Bunun gerçek anlamda sağlanabilmesi ise günümüzün sürekli değişen şartlarında daha da zorlaşmaya başlamıştır. Dolayısıyla ile bu karmaşık probleme bir süreç odaklı yaklaşım ile yaklaşmak problemin çözümünü bütünüyle sağlamasa bile problemin doğru olarak anlaşılmasına katkı sağlayacaktır. Ana bileşenlerin bütünleşme araçları şunlardır.:

□ PSİKOTEKNİK: Birey-işin karşılıklı uyumu (İşe Başlangıçta)

□ ERGONOMİ: Çevrenin bireye uydurulması (İşe alındıktan sonra)

□ İKY: Organizasyon-birey uyumu (İşin Sürdürülebilirliği)

Çalışanın bütün yaşamı boyunca mutluluğunu gözetken bir anlayışın yerleşebilmesi ve bilimsel esaslarla bir laboratuvar platformunda AR-GE çalışmaları tarzında yürütebilecek bir anlayışın oluşması gerekebilecektir.

Ancak bu konuda başarılı olunabilmesi için yeni bir yönetim anlayışına ihtiyaç vardır. Böyle bir yönetim anlayışının özellikleri şunlar olabilir.:

□ **Bütünsel bir bakış açısına ihtiyaç gösterir.**

□ **Bireyselleşme ve toplumsallaşma sürecini eş zamanlı desteklemelidir.**

□ **Bugün- gelecek ilişkisini öngörerek gerekli strateji ve politikaları yönlendirebilmelidir.**

□ **Danışmanlık yapabilmeye sahip olabilmelidir.**

□ **Katılıma müsaade edebilen,**

□ **Sürekli iyileştirmeyi hedefleyen ar-ge modeline ihtiyaç vardır.**

ÖRNEK BİR LABORATUVARIN İŞLEYİŞİ

- **PSIKOTEKNİK:** İşe girişlerde ve personel seçiminde
- **ERGONOMİ:** Süreç içinde değişen birey-iş-çevre ilişkisini birey verimliliğini artırma yönünde çalışma ve iş-İşçi güvenliği ve bireye uygun iş tasarımında
- **İKİY:** Bireyin değişken ihtiyaçlarını bireysel eğitim ve hizmet içi eğitimlerle direkt ve dolaylı olarak sosyal çevresinde yenilikler yaparak bireyi canlı tutma aşamasında kullanılabilmesi mümkündür.

Böyle bir laboratuvarın kurulma aşamasındaki temel zorluk çalışanı bir zaman süreci içinde ve işe girme öncesi ile sonrasını birlikte dikkate alan ve değişen şartlarda bireyin niteliklerinde ki değişimi hedefleyen bir yaklaşımı gerektirmesidir.

LABORATUVARDA ; Belirli zamanlarda yapılacak performans ölçümlerinden bireylerin:

- İŞ PROFİLLERİ
- KİŞİLİK PROFİLLERİ incelenebilecektir.

BELİRLENEN ALANLAR

- Emniyet, kaza önleme
- Tasarruf
- Kaynakların etkin kullanımı
- Malzeme kalite kontrolü
- İşyeri ve ofis tasarlaması
- İş etüdü / analizi
- Çalışma yerinde çevre koşullarının etkisi
- Ekran önü çalışanlarının çalışma ortamından kaynaklanan sorunlar
- Çalışma yerinin ergonomik analizi ve tasarımı
- Eğitim kalitesine uygun öğrenme mekanlarının tasarımı
- Çalışanların örgütsel gereksinimleri ve iş doyumu
- Fiziksel faktörlerin toplu görüşme ortamı üzerine etkileri
- Çalışma sürelerinin belirlenmesi

SONUÇ

- Kurulacak Psikoteknik-Ergonomi-İKİY laboratuvarının bir sosyo-teknik sistemin sosyal boyutunun teknik sistem ile entegrasyonu esnasında ortaya çıkacak bütün sorunları gelecek projeksiyonu çerçevesinde verimlilik ve etkinlik ile ilgili sorunların tahlilinde ve kullanılacak çözüm yöntemlerinin uygulanmasında fayda sağlayacağı,
- Etkinlik ve verimlilik üzerine yapılacak araştırmaların yürütülmesinde bir merkez ve danışma mekanizması oluşturabileceği değerlendirilmektedir.

KURULMA SAFHALARI

HAZIRLIK

Misyon, Vizyon, MOST, SWOT, VT Oluşturma, Kaynakların Planlanması, Ön Eğitim ve Tanıtım, Düzenli Konferanslar.

TANITIMA DÖNÜK KÜÇÜK ÇAPLI UYGULAMALAR

MODÜLER GELİŞİM: Laboratuvarın ilgili bölümlerinin birbirini beklemeden hazır oldukça faaliyete sokulmasını ifade eder.

PROJELER ALMA VE UYGULAMA

FAYDALANILAN KAYNAKLAR:

AYTAÇ, Serpil. Çalışma Yaşamında Kariyer Yönetimi, Planlaması, Geliştirilmesi Sorunları Epsilon Yayınları 1997, İstanbul

AKOVA, Oğuzhan. Psikoteknik-Ergonomi-İKİY laboratuvarlarının Kurulma ilkeleri. Araştırma raporu 1997.

ERKAN, Necmettin. Ergonomi Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik için İnsan Faktörü Mühendisliği . Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No:373 1997, Ankara

EĞİTİM

Eğitim ve Toplumsal Değişme

Yrd. Doç. Dr. Ruhi Selçuk TABAK Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitimi Fakültesi

Giriş

Toplumsal değişme, toplumsal yapının, onu oluşturan toplumsal ilişkiler ağının ve bu ilişkileri belirleyen toplumsal kurumların değişmesidir. Toplumlar sürekli değişim içerisindedir. Ancak, bu değişme her alanda ve her zaman açık, kesin ve beklentiler doğrultusunda oluşmayabilir. Ayrıca, toplumsal değişme göreceli olarak aşamalı ve dengeli bir biçimde gerçekleşebileceği gibi çok hızlı, çok yavaş, dengesiz ve bunalım yaratıcı bir biçimde de ortaya çıkabilir.

Eğitim bir yandan toplumsal değişmeden etkilenirken diğer yandan toplumsal değişme aracı olarak işlev görür. Toplumsal değişmeyi çoğunlukla çeşitli alanlarda bilgi birikiminin artması, teknolojinin gelişmesi, yeni buluşlar ve keşifler gibi olgular hazırlar. Bu doğrultuda, toplumun değişmesi ve gelişmesi için dengeli, üretici, yaratıcı, araştırmacı ve yenilikçi insan kaynağına büyük ölçüde gereksinim vardır. Bu kaynağın yetişmesi eğitimin görevidir. Eğitim, bireylerin hem toplumsal değişimin oluşmasına katkıda bulunacak hem de değişime uyum gösterecek şekilde yetiştirilmesini sağlayacaktır. Özellikle, değişik değer ve normların bir arada bulunduğu ve toplumsal değişimin hızlı olduğu toplumlarda eğitimin bu işlevi daha da belirginleşmektedir.

Bireyin geliştirilmesi, günümüzdeki modern ve demokratik toplumlarda bireye verilen değerlerin artması ile eğitim süreçlerinin en önemli işlevi olmuştur. Çağdaş eğitim kavramı insanı çevresi ile sürekli etkileşimde bulunan psiko-sosyal varlık olarak görmektedir. Toplumumuzun mevcut koşulları ise eğitimde toplumun gereksinimlerini en kısa zamanda yanıtlatabilmek için ekonomik yönden bağımsız, sosyal yönden uyumlu, siyasal alanda bilinçli, üretken yurttaşlar yetiştirmeyi hedef alan gerçekçi ve pratik yaklaşımları gerektirmektedir. Çeşitli bilgi, tutum ve davranış kategorilerini temsil eden disiplinlerin birey ve toplum açısından temel işlevi insan yaşamında bireysel mükemmelliği, sosyal ve ekonomik yönden etkililiği, dinamizm, gerçek yaşama aktif katılımı öngören bir nitelik taşımaktadır. Bu doğrultuda eğitim, tüm disiplin alanlarında evrensel davranış biçimlerini bireylere kazandırmak durumundadır. Yaşamın dokusuyla iç içe olan bu davranış biçimlerinin en önemlileri arasında bireyin kendisi ve başkaları ile ilgili olarak zengin ve disiplinli bir yaşam biçimine sahip olma, usa dayalı kararlar verebilme, yanlış ve doğruyu ayırt edebilme ve değerlendirebilme, özgün görüşe sahip olabilme gibi yetkinlik gerektiren davranışlar bulunmaktadır. Bu nitelikleri taşıyan ve öz-benliği gelişmiş birey kısaca şu özelliklere sahip olmalıdır:

- Eleştirel düşünebilir ve sorun çözücüdür.
- Sorumlu ve üretken bir yurttaştır.
- Kendini yönlendirebilen bir öğrenendir.
- Etkili bir iletişimcidir.

Toplumsal değişmeye katkıda bulunabilecek ya da uyum gösterecek bireylere bu temel özellikleri kazandıracak eğitimin ne olduğu ve nasıl olması gerektiği konularını da şu başlıklar altında açıklayabiliriz:

Eğitimin Tanımı ve Kapsamı

Eğitim, genel anlamda, *'İnsanları belli amaçlara göre yetiştirme süreci'* olarak tanımlanmaktadır. Ancak, *Kişinin yaşadığı toplum içinde değeri olan yetenek, tutum ve davranış biçimlerini geliştirdiği süreçlerin tümü'* şeklindeki eğitim tanımı eğitimin kapsamını genişletmekte ve aktif bir uygulama olduğunu ortaya koymaktadır. Eğitimin klasik tanımı ise, *bireyin davranışlarında kendi yaşantısı ve kasıtlı kültürlenme yoluyla istedik değişiklikler oluşturma süreci* şeklindedir. Tanımdan da anlaşıldığı gibi, eğitim, rastlantısal olmaktan uzak, planlı ve amaçlı davranış değiştirme süreci niteliğini kazanmış dinamik bir bütünlüktür. Bu tanıma göre eğitim kişi yaşamının belli döneminde 'okul' denilen kurumun dört duvarı arasında sürdürülen bir bilgi aktarma etkinliği değildir ve olmamalıdır. Eğitim bireyin okul dışında da sürdürdüğü bir etkinliktir. Eğitim, çevre koşullarının ekonomik, toplumsal, siyasal, kültürel değişimi doğrultusunda bireye sorunlarının ve gereksinimlerinin değişimine bağlı olarak yaşamının herhangi bir döneminde yeni bilgiler, tutumlar, beceriler, davranışlar kazandırılmalıdır. Bu yapıdaki eğitim farklı ortamlarda yaşam boyu sürmektedir.

Eğitim ve Öğretim

Eğitim ile öğretim genellikle birbirleriyle karıştırılan kavramlardır. Hatta, zaman zaman eş anlamlı olarak da kullanıldığı görülmektedir. Bu iki kavram birbirinden farklıdır. Eğitim, öğrenme-öğretme yani öğretim uygulamalarını tüm aşamalarıyla kapsayan bir süreçtir. Öğretim ise eğitim sürecinin önemli bir bölümünü hatta başlangıcını oluşturmaktadır. Çünkü, eğitimde amaçlanan davranış değişikliğinin oluşması ve alışkanlık durumuna gelmesi için bireylerin öncelikle davranışla ilgili bilgi ve becerileri öğrenme aşamasını gerçekleştirmeleri gerekir. Bu kapsamda, eğitim sürecinin başlangıç aşaması olarak öğretimden şu temel işlevleri yerine getirmesi beklenmektedir:

- Öğrenenlere bilgi kazandırma ve bu bilgileri beceriye dönüştürme.
- Öğrenenlerde özgür, objektif (nesnel) ve yaratıcı düşünce özelliği geliştirme.
- Öğrenenlere doğru bilgi edinme yollarını gösterme.

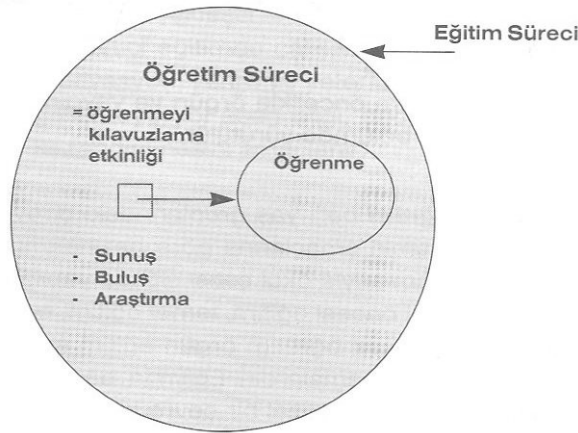
Öğretimde öğrenenlere kazandırılan bilgi ve becerilerin eğitim açısından değer kazanması için öğretilenlerin öğrenenler tarafından benimsenmesi ve uygulanması gereklidir. Oysa öğretimde öğrenenler her öğretilenin doğruluğuna inanması, onlara ihtiyaç duyması ve onları uygulaması beklenmez. Belirli bir müfredatın içerdiği

bilgi ve beceriler büyük ölçüde formal (resmi) ortamlarda ve belli zaman dilimleri içerisinde öğrenenlere aktarılır ya da kazandırılır. Öğretimde öğrenme her zaman kişinin özel amaçlarıyla bütünlük içinde gerçekleşmeyebilir. Bireyler istemedikleri, sevmedikleri, benimsemedikleri, kendilerine doğrudan yarar sağlamayacağı ya da uygulamayacakları bilgileri de öğrenmek zorunda kalabilirler.

Eğitim ise bireylere bilmediklerini öğretmek değil, tutum ve davranışlarında benimsedikleri değişiklikleri oluşturmaktır. Bu değişiklikler bilinçli, istendik, uygulanabilir, yararlı ve sürekli (kalıcı) özellikler taşımalıdır. Eğitimin amacı bireyleri ve toplumu değiştirmektir. Bu doğrultuda eğitimin bir başka tanımı ise *'daha gelişmiş bir toplum oluşturmak amacıyla bireylere yeni düşünce ve bilgilerin öğretilmesi, beceriler kazandırılması, benimsetilmesi ve uygulanması için okul içinde ve dışında, belirli plan ve programlar çerçevesinde, bilinçli olarak yürütülen eylemlerin oluşturduğu süreçtir'* şeklindedir.

Öğretim bireyin yaşam boyu süren eğitiminin uygun, planlı ve programlı öğretme-öğrenme ortamlarında gerçekleştirilen bölümüne dır. Eğitim her türlü yaşantı ürünü bilgi-tutum-davranış değişikliğini kapsar. Öğretim, daha çok, öğretme ve öğrenme eylemlerini aynı süreç içinde birleştiren uygulamalar bütünüdür. Öğretim güdümlüdür, planlıdır, programlıdır ve desteklidir. Öğrenenin öğretene ve onun sağladığı ortama etkileşimi önemlidir. Öğrenme ise, genel anlamda, *bir öğrenim yaşantısı ya da çevresi ile etkileşimi sonucunda bireyde oluşan ve kalıcı olabilen bilgi, tutum ve davranış değişiklikleri* biçiminde tanımlanmaktadır. Eğitim-öğretim-öğrenme ilişkisi Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1: Eğitim, Öğretim ve Öğrenme Süreçleri



Eğitim ve Kültürleme

Toplumun bireyleri kendi kültürünün istek ve beklentilerine uyacak biçimde etkilemesi ve değiştirmesine 'kültürleme' denir. İnsanın çocuk, genç ve yetişkin olarak kendi toplumuyla bütünleşmesi, toplum içinde etkinlik kazanması ve yetişmesi sırasında karşılaştığı bilinçli ve bilinç dışı öğrenmeler kültürleme sürecinin ürünüdür. Kültürlemenin amaçlı olarak yapılan bölümü eğitimidir. Bu özelliği nedeniyle eğitim 'kasıtlı kültürleme süreci' olarak da tanımlanmaktadır.

İnsanın yetişmesinde kasıtlı olarak yapılan kültürlemenin yanı sıra yaşam içinde kendiliğinden oluşan öğrenmelerinde önemli rolü vardır, insanlar kişilik özelliklerinin, değerlerinin ve becerilerinin bir bölümünü bu yolla kazanırlar. Eğitimin bu bölümü 'informal eğitim'-olarak adlandırılmaktadır. Eğitimin amaçlı, planlı-programlı olarak gerçekleştirilen bölümü ise '-formal eğitim'dir.

Şekil 2: Öğreten ve öğrenenin amaçlılık özelliğine göre eğitim durumları

Öğreten \ Öğrenen	Kasıtlı (Amaçlı)	Kasıtsız (Amaçsız)
Kasıtlı (Amaçlı)	A □ Örgütün Eğitimi □ Yetişkin Eğitimi	C Algın Öğrenme (Bireysel Öğrenme)
Kasıtsız (Amaçsız)	B Algın Eğitimin (Kitle İletişim Araçları)	D Rastgele Öğrenme

Formal Eğitim

Formal eğitim öncelikle örgün ve yaygın olmak üzere iki bölümde yürütülür.

Örgün eğitim belli yaş gruplarındaki bireylere Milli Eğitimin amaçlarına göre hazırlanmış eğitim programlarıyla okul çatısı altında yapılan eğitimdir. Okul öncesi eğitim, temel eğitim, orta öğretim ve yüksek öğretim örgün eğitim sistemini oluşturan aşamalarıdır. Eğitimin başlangıcından bitişine kadar özel bir çevre içinde kontrollü olarak yürütülür. Sürecin belli aşamalarında ve sonunda değerlendirme işlemi yer alır. Örgün eğitim sisteminde genel, mesleki ve teknik eğitim programları uygulanır.

Temel eğitimin amacı toplumsal kalkınmayı ve özgür düşünceyi sağlamak, bilgili ve becerikli, yaratıcı, birlikte çalışabilen, üretici ve araştırmacı yurttaşlar yetiştirmektir.

Orta öğretim, öğrencileri yüksek öğretime ya da bir mesleğe hazırlama hazırlamayı amaçlamaktadır.

Yüksek öğretim, öğrencileri ilgi ve yetenekleri yönünden yurt kalkınmasına katkıda bulunabilecek, gereksinmelerine yanıt verebilecek, kendi geçimini ve mutluluğunu sağlayabilecek bir mesleğin bilgi, beceri ve genel kültürüne sahip bireyler olarak yetiştirmeyi amaçlamaktadır.

Yaygın eğitim ise örgün eğitim sistemine hiç girmemiş, bu sistemin herhangi bir kademesinde bulunan ya da bu kademelerden birinden ayrılmış olan kişilere ilgi ve gereksinme duydukları alanlarda yapılan eğitimdir. Büyük ölçüde okul dışında yürütülür. Endüstri, tarım, sanat, hizmet ve benzeri alanlarda kişileri mesleğe hazırlamak, meslekte ilerlemelerini sağlamak ve yenilikleri öğretmek amacıyla gerçekleştirilen öğretim etkinlikleridir. Halk eğitim merkezlerinde açılan kurslar, orduda asker yetiştirme gibi etkinlikler yaygın formal eğitim örnekleridir. Ülkemizde her yıl binlerce insan bu planlı, kısa süreli, gereksinmeye göre yapılan, yaş gruplarına ve konulara göre sınırlandırılmayan eğitim sürecinden geçerek yeni bilgi, beceri, tutum ve değerler kazanmaktadır. Yaygın eğitim, halk eğitimi olarak da adlandırılmaktadır.

Eğitim bireye yaşamı boyunca değişme konusunda yardımcı olarak toplumun kalkınma amaçlarının gerçekleşmesine katkıda bulunmalıdır. Bu yaklaşım halk eğitimi örgün eğitimden daha önemli çalışma haline getirmektedir. Çünkü, toplumda ancak belli bir yaş grubu örgün eğitimin içerisinde yer alabilmektedir.

İnformal Eğitim

formal olmayan eğitim yaşam içinde kendiliğinden oluşan bir süreçtir. Amaçlı ve planlı değildir. Bireyler içinde bulunduğu primer ve sekonder gruplardaki diğer bireylerle etkileşimde bulunduğu sürece yeni bilgi, tutum ve davranışlar öğrenir. Bu tür öğrenmeye sosyal öğrenme ya da gözlem yoluyla öğrenme adı verilmektedir. Doğru ve yanlış birlikte öğrenilmektedir. Doğru uygulamaların yoğun ortamlar öğrenenlerin doğruyu öğrenme şansını artırır.

Formal ve informal eğitim genel olarak birlikte gelişirler. Eğitimin yerine göre yoğunluk ve öncelik açısından farklılık gösterebilirler.

Eğitimin sistemli ve yoğun olarak yürütüldüğü ortamlar ev (aile), okul ve işyeridir.

Ailede Eğitim: İnsanlar kişiliklerinin temelini oluşturan bir kısım aile ortamında edinirler. Özellikle çocuklar gözlem yoluyla ailenin temel

davranış kalıplarını ve değerlerini öğrenerek onlarla özdeşleşirler. Ana-babanın yönlendirdiği çocuk eğitiminde 'Babaannenin Kuralı' da denilen 'Premack İlkesi' uygulanmaktadır. Yani ödül ve cezaya dayanan bir koşullandırma mekanizması sürekli olarak aile yaşamında yer alır.

Okulda Eğitim: Belli amaçlara doğrultusunda ve önceden hazırlanmış programlara göre yürütülen formal eğitimdir. Eğitim süreci profesyonel ve uzman eğitimciler tarafından hazırlanır, uygulanır, sürekli izlenir ve belli aşamalarda değerlendirilir. Okul eğitiminde formal süreç baskın olmasına karşın önemli bölümünü sosyal öğrenmenin oluşturduğu informal süreçler de oldukça yaygın ve etkilidir.

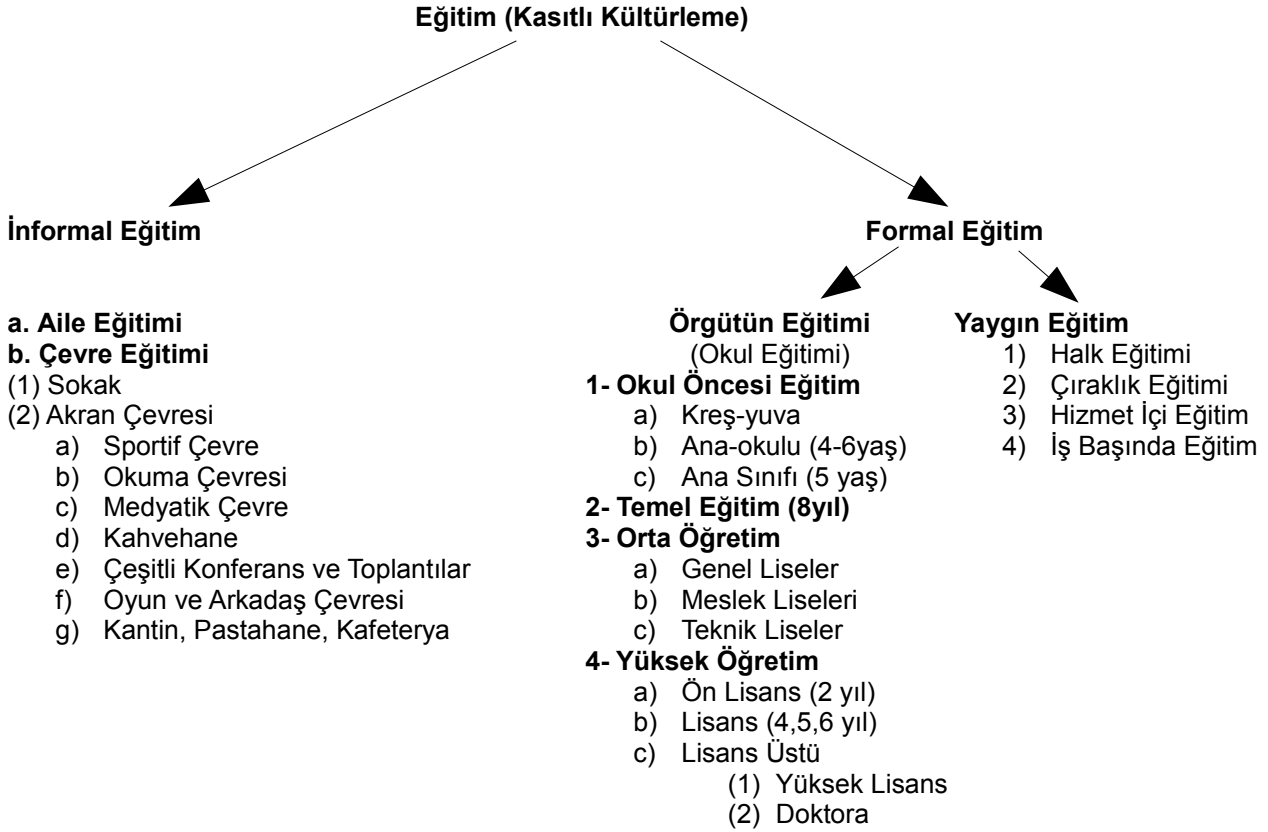
İşyerinde Eğitim: Toplumda etkisini sürdüren diğer bir eğitim türü de 'işyerinde eğitim'dir. Ülkemizde yarı formal biçimde yürütülmekte olan bu eğitim gelişmiş ülkelerde büyük ölçüde formal olarak yürütülmektedir. Çıracık Yetiştirme, Çıracıklık ve Meslek Eğitimi, Hizmet İçi Eğitim işyerinde eğitimin belli başlı türleridir.

Çıracık yetiştirme informal yaklaşımın etkili olduğu amaçlı ve kısmen planlı bir eğitim sürecidir. Temel eğitimi tamamlamış çocukların işyeri ortamında gözlem, taklit, sınav-yanılma, tekrar gibi yollarla meslek öğrenme çabasıdır. Eğitici özelliği olan ustalar bu eğitimin verimli olmasına katkıda bulunurlar.

Çıracıklık ve meslek eğitimi ise işyeri eğitimi ile okul eğitiminin bütünleştirilmesidir. Adaylar çıracıklar pratik eğitimlerini işyerlerinde ya da çıracıklık eğitim merkezlerinde, kuramsal eğitimi ise eğitim kurumlarında ya da Milli Eğitim Bakanlığınca uygun görülen eğitime elverişli işyerlerindeki eğitim ünitelerinde yaparlar. Bu kapsamda meslek lisesi öğrencileri de işletmelerde 'beceri' eğitimi alırlar. Çıracıklık ve meslek eğitimi işyeri ve okul eğitiminin birleştirilmesi, işyerlerindeki eğitimin formelleştirilmesi yönünde önemli bir uygulamadır.

Hizmet içi eğitim resmi kurum ve özel işyerlerinde gerçekleştirilen formal eğitim sürecidir. Hizmet içi eğitimde çalışanların hizmetlerle ilgili motivasyon, verim ve yeterliliklerinin artırılması, gelişmeye yol açan bilgi, beceri ve tutumların kazandırılmasını amaçlanır.

Şekil 3: Eğitim Çeşitleri ve Yürütüldüğü yerler



Eğitim Modellerinde Çağdaş Yaklaşım

Eğitimin yukarıda özetlenen kapsamına bağlı olarak uygulama modelleri günümüzde yoğun olarak tartışılan bir konudur. Eğitim modelleri uzun yıllar boyu disiplin ağırlıklı ortamlarda 'bir zihnin bildiklerini diğer bir zihne aktarma'-yaklaşımı içinde geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Genellikle, yüksek volümlü ve statik yapıdaki bilgi bütünlüklerinin belleklere yerleştirilmesi amaç olmuştur. 'Çok bilen' ya da 'her şeyi bilen' insan tipi ön planda tutulmuştur. Bireyin zihinsel gelişimine öncelik verilmiş, duygusal ve sosyal yönleri büyük ölçüde ihmal edilmiştir.

Günümüz toplumunda eğitim anlayışı, eğitimin belli bir alanda ve anda oluşan bir olgu olmaktan çıkarak yaşam boyu süren bütüncül bir süreç olma özelliğinden kaynaklanan bir değişim göstermektedir. Pedagojik ve andragojik temellerin yanı sıra eğitimin sanatsal yönünü de ön plana çıkaran bir yaklaşım söz konusudur. Bu yaklaşım bireyin zihinsel, duygusal ve sosyal özelliklerini bir bütün olarak ele almaktadır. Eğitim yetişkinin çocuğa öğretme çabası olmaktan çıkmış öğrenenin potansiyeline dayanan istek, çaba ve hızına göre biçimlenen bir keşfetme, arama, bulma, içselleştirme etkinliklerine dayanan bir süreç olmuştur. Katılımcı, sorun çözmeye yönelik, motivasyona öncelik veren eğitim modelleri artık tüm alan ve düzeylerdeki eğitsel uygulamalarının temelini oluşturmaktadır.

Bir diğer önemli yaklaşım değişimi ise '-amaç'ta olmuştur: Bireyin yalnızca bilişsel gelişimi değil çok yönlü yetkinliği eğitimin temel amacı olmuştur. Ayrıca, eğitsel amaç ve hedefler öğretmenlerin, öğrenenlerin ve diğer ilgililerin katılımları ile belirlenmektedir. Program düzeyinde de içerikten yönleme, öğretmenin değil öğrenenin merkez alınmasına doğru köklü değişiklikler gözlenmektedir. Eğitim çoğulcu, katılımcı ve açık bir yapı kazanmaktadır. Eğitim kurumlarında öğrenen başarısını sınıf geçme, mezun olma gibi ölçütlerle yapılan nicelik ağırlıklı içsel değerlendirmelerin yanı sıra öğrencilerin yaşamın çeşitli alanlarında gösterdikleri başarıları ele alan nitelik ağırlıklı dışsal değerlendirmelere de önem ve öncelik verilmeye başlanmıştır.

Sonuç

Eğitim, sosyal değişim ve gelişmelerin, insanların yeni sosyo-ekonomik durumlara uymalarının en önemli araçlarından biridir. Eğitimin bu işlevinden yararlanabilmek için her toplum hem çağın hem de kendi özelliklerine uygun bir eğitim düzeni kurmak ve başarılı bir biçimde uygulamak durumdadır.

Eğitim yaşamın sürekli değişimine katkıda bulunmayı ve uyum göstermeyi öğretmelidir. Bireyin toplumsal bir varlık olarak güçlendirilmesini gerçekleştirmelidir. Bireylerin öz-benliklerini, demokratik kişiliklerini ve sorun çözme yetilerini geliştirilmelidir. İyi bir dünyanın katkıda bulunan, düşünce ve görüşlere karşı hoşgörülü bireyler yetiştirmelidir.

Bugün ülkemizde demokrasi savaşı yanında bir de eğitim savaşı vermekteyiz. Bu savaşta başarılı olmamız için çağın gerekliliklerine, ülkemizin özelliklerine uygun, mesleki ve teknik yönü ağır basan, uygulamalı, işe dayanan ve gelişmeye yönelik bir eğitim düzeni kurmamız gerekmektedir. Bu uğraşın yer, düzey, ortam ve

yaklaşım özellikleri bu yazıda özetlenmeye çalışılmıştır. Yapılacak iş son derece basittir: önce kendimizi değiştirmek, sonra başkalarını değiştirmeye çalışmak. Hemen ve her zaman. Eğitim savaşımızda önemli olan rüzgarın nereden geldiği değil, bizim yelkenlerimizi nasıl yönlendireceğimizeyizdir.

KAYNAKLAR

1. Güneş, F., **Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi)**, Ocak Yayınları, Ankara, 1996
2. Okçabol, R., **Halk Eğitimi (Yetişkin Eğitimi)**, Der Yayınları, İstanbul, 1996
3. Büyükkaragöz, S., Muşta, M.C., Yılmaz, H., Pilten, Ö., **Öğretmenlik Mesleğine Giriş (Eğitimin Temelleri)**, Mikro Yayınları, Konya, 1998
4. Fidan, N., Erden, M., **Eğitime Giriş**, Alkım Kitabevi, Ankara, 1993
5. Varış, F. (Editör), **Eğitim Bilimine Giriş**, Atlas Kitabevi, Ankara, 1994
6. Celep, **Yetişkin Eğitimi (Halk Eğitimi)**,
7. Öztürk, H., **Eğitim Sosyolojisi**, Hatiboğlu Yayınları, Ankara, 1993
 8. Taymaz, H. **Hizmetçi Eğitimin Temelleri**
 - 9.

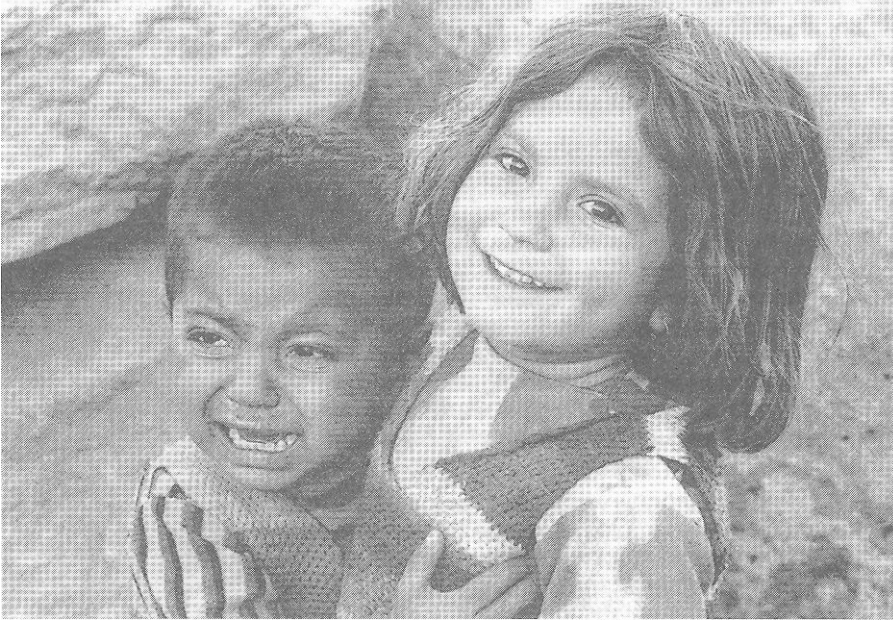
SANAT DÜNYASI

Fotoğraf Ustalarından Yitirdiklerimiz

Değerlerimize sahip çıktığımız ölçüde daha çağdaş olanı, daha güzel olanı yakalayabiliriz. AFSAD bunu 22 yıldır yapıyor. Hem fotoğraf sanatını daha geniş kitlelere sevdirmek ve yaptırmak için çabalıyor; hem de bu alanda ortaya yeni değerler çıkarıyor ve bunları destekliyor.

Bu kez, 22 yılda yitirdiğimiz 13 fotoğraf ustasının anısına bir sergi düzenledi: 14-25 Mayıs 1999 tarihleri arasında, Ankara'nın yeni ve görkemli yapılarından birinde, Çankaya Belediyesi Çağdaş Sanatlar Merkezi'nde sergi açıldı. Ayrıca bu çalışma bir kitap olarak da yayınlandı.

Fatma Demir (1960-1995) ile başlayan serüvenimiz



Celal Ertem'den bir resim.



**Alaettin Gürtuna (1923-1996)
Kendi Fotoğrafı.**

Alaettin Gürtuna (1923-1996) ve niceleri ile sürüyor. Bizi bizden uzak dünyalara götürüyor. Bir kez daha dünyadaki yerimizi irdelememize yol açıyor. Ayrıca, gündemde tutabildiğimiz, yapıtları ile yaşadıklarımız da hiçbir zaman "yitip" gitmiyorlar. Onları gönlümüzde ve yapıtlarında yaşatmamızın yolu da, anmaktan ve anımsamaktan geçiyor. Unutulmamak, yitip gitmemek, yaşayanlara da büyük j bir umut ve coşku verir; yapıtlarının geleceğini de güvence altına alır.

Göznuru ve el emeği ile bize bu olanağı sağlayanlara teşekkürler.

YİTİRDİKLERİMİZ

Fatma Demir, Bülent Demirel, Orhan Diyar, Haluk Bülent Doğan, Güney Erol, Celal Ertem, Derviş Gençkurt, Alaettin Gürtuna, Muammer Kardüz, Derviş Manay, Halit Uluç, Evren (Er) Yalta, Gökhan Yalta

VAKIF HABERLERİ

Fişek Enstitüsü web Sayfası ile Yeni Bir Sıçramanın Eşiğinde

<http://www.fisek.org.tr>

Bilim ve teknik alanındaki gelişmeleri yakından izlemek ve paylaşmak, Fişek Enstitüsü'nün iki önemli ilkesi. İnternet, hem kurumların kendisini tanıtmalarına ve hem de ilgi duyan kişilerle dünyanın neresinde olursa olsun iletişim kurmasına olanak veriyor. Katılımı ve bilgilenmeyi, hayal bile edilemeyecek boyutlara çıkarıyor. Fişek Enstitüsü, web sayfasını hazırlamak için yaz aylarında çalışmaya başladı. Bir yandan Kurum Kimliği'nin yazıya dökülmesi, bir yandan seçilen "iskelet yapı" doğrultusunda web bilgilerinin yazılması. En az bunlar kadar önemli olanı, tüm bu bilgilerin İngilizce olarak da yeniden yazılması... Bu aşamada F. Ülkü Selçuk ve Carol Humphreys bize yardımcı oldular. Bizleri böyle bir iletişim aracını kullanmamız için sürekli olarak zorlayan H. Doruk Fişek, web sayfasının hazırlanmasında; Koray Löker logonun oluşturulmasındaki katkılarıyla büyük emek harcadılar. H. Doruk Fişek, bugünlerde daha da yoğun olarak "Fişek Enstitüsü ve Bilişim Hizmetleri" konusunda kafa yoruyor ve öneriler üretiyor.

Web SAYFASI

1. KURUM KİMLİĞİ

* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı

2. ÇOCUK EMEĞİ

- 2.1 Çalışan Çocuklara Sağlık, Sosyal Hizmet Sunumu ve Türkiye
- 2.2 Fişek Modeli
- 2.3 Gülümseyen Söylem
- 2.4 İşveren Katkısının Geliştirilmesi
- 2.5 Çocukların resim, Düzyazı ve Şiirleri

3. ÇALIŞMA ORTAMI DERGİSİ

- 3.1. Ortamı Dergisi
- 3.2 Düşünce Atölyesi
- 3.3 Geçmiş Sayılar

4. İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ

- 4.1 İşçi Sağlığı İş Güvenliği'nin Boyutları
- 4.2. Küçük İşyeri Ortak Sağlık Birimi (Yürüyen Klinik) Deneyimi
- 4.3. İş Güvenliği Hizmet Sistemi ve Sergievi

5. FİŞEK MODELİ

6. PROF.DR.NUSRET H.FİŞEK

- * Özgeçmişi
- * Onun için Yazdılar

7. SOSYAL GÜVENLİK

- 7.1. Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi
- 7.2 Gereksiz Kılmaya Öncelik
- 7.3. Bireyler ve Riskler Arasındaki Ayrımcılığa Son
- 7.4. Eylemde Birlik ve Toplumsal Dayanışmanın Yükseltilmesi

ÇALIŞMA ORTAMI DERGİSİ 500 HALK KÜTÜPHANESİ'NDE OKURA SUNULUYOR

1992 yılından beri yayınlanmakta olan Çalışma Ortamı Dergisi dördüncü kez Kütüphaneler Genel Müdürlüğü'nce satın alındı. Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da dergimiz 500 halk kütüphanesine gönderilecek ve okurlarca izlenebilecek.

ÇOCUK KOZASI ÇALIŞMALARINI SÜRDÜRÜYOR

Habitat sonrası oluşan duyarlılığı sürdüren kişi ve kuruluşların oluşturduğu Çocuk Kozası, Ankara'daki çalışmalarını Vakıf Merkezimizde sık sık düzenlediği toplantılarla sürdürmektedir. Kozanın gündeminde Kasım ayında Çocuk Hakları ile bir etkinlik yapılması bulunmaktadır.

ÜNİVERSİTE ÖĞRENCİLERİ VAKFIMIZDA.

Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri son sınıf öğrencilerinden 15 kişilik bir grup vakfımızda "Çalışan Çocuk Etkinlikleri" konusunda bilgi aldı ve Fişek Enstitüsü'nün bu alandaki çalışmalarının anlatıldığı "Bir Toplum Örgütü Düşü - Bir Model" adlı video filmimizi

izlediler.

KEMERHİSAR BELEDİYE BAŞKANI VAKFIMIZI ZİYARET ETTİ.

Son seçimlerde Kemerhisar Belediye Başkanlığını kazanan Veteriner Doktor Bülent İlgaz, seçim sonrası Vakfımızı ziyaret etti. Daha önce de Çalışma Ortamı Okur Seminerleri ile Düşünce Atölyelerine katılmış olan Sayın İlgaz ile birlikte yapılabilecek etkinlikler düşünüldü. Değerli arkadaşımıza yeni görevinde başarılar dileriz.

TİSK ile EYLEM BİRLİKTELİĞİ : Pendik'ten Haberler

TİSK'in ILO/IPEC projesi kapsamında, Pendik Sanayi Sitesi'nde bir Çalışan Çocuk Bürosu açıldığını duyurmuştuk. 12-14 Mayıs 1999 tarihleri arasında, bu proje kapsamında, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi gönüllülerince bir sağlık taraması (fizik muayene, akciğer fonksiyon testi, kulak işitebilirlik testi, ve "geçirilmiş iş kazalarının soruşturulması anketi") gerçekleştirilmiştir.

Uygulama kapsamına 154 çalışan çocuk girmiştir. Bu çocukların 53'ü 15 yaş ve altında, 35'i 16 yaşında ve 67'si 17 yaş ve üstündedir.

Saptanan toplam 263 olgu, bir kişide birden fazla olgu görülmesi dolayısıyla, muayenesi yapılan 155 sayısını aşmaktadır. Ancak çarpıcı sonuçlardan biri de, 155 çocuğun 130'unda (% 85) olumsuz bir olguyla karşılaşmış olmasıdır.

Diğer bir çarpıcı olgu, geçirilmiş iş kazaları ile ilgili olarak yapılan anketler sırasında ortaya çıkmıştır. Anketi yapılan 155 çocuğun, 69'unun (%45) çalışma dönemlerinin herhangi bir anında küçük de olsa kaza geçirdiklerini ortaya çıkmaktadır.

ÜÇ ÇIRAKLIK EĞİTİMİ MERKEZİNDE SAĞLIK ÇALIŞMALARIMIZ



Fişek Enstitüsü, 1998-99 Öğretim Yılı'nda, 3 Çıracılık Eğitimi Merkezi'nde sağlık çalışmaları yaptı.

Bunlardan biri Ankara'da 4.Akşam Sanat Okulu Çıracılık Eğitimi Merkeziydi. Burada çıracıkların sağlık muayenelerinin yanı sıra, "geçirilmiş iş kazaları soruşturma formu"da doldurulmuştur. Bu çalışmaların değerlendirilmesi ile ilgili çalışmalar sürdürülmektedir. Çalışan çocuklarla yakın ve sürekli temasın olduğu çalışmalar, yeni boyutlar kazanmaya adaydır. Bir yıla yayılan bu yoğun çalışmaya katkılarından ötürü Vakıf gönüllülerimiz, Dr. Meltem , Jale Şengül, Mürşide Mahmutoğlu ve Gülten Kaya'ya teşekkür ederiz.

Denizli'de Dr. Azime Bilgiç, Dr. Bülent Bilgiç, Sağlık Memuru Ali İhsan Özkan, Oya Fişek, F.Ülkü Selçuk,

Nurhayat Kemerli tarafından yürütülen çalışmalarda, Çıracılık Eğitim Merkezi'ndeki çalışan çocukların sağlık muayenelerinin yanında, çırak kızlara yönelik eğitim çalışmaları da yürütülmüştür. Bu çalışmalarda, bağımsız kimliklerini geliştirebilmelerinin, çalışma yaşamından çekilmek yerine meslek kazanmasının önemi ve gelecek beklentileri, sorunları ve çıkış olanakları tartışıldı. Bu çalışmanın da önümüzdeki yıllarda yeni birlikteliklerle, yeni boyutlar kazanması bekleniyor, tartışılmıştır. Çalışmalarımıza emek verenlere çok teşekkürler... İstanbul Yenibosna'da, Dr. Tolga Köseoğlu ve Sağlık Memuru Sinan Demirci tarafından yürütülen sağlık etkinliklerinde, hastalanan çırakların günlük muayenelerinin yanında; altı ayda bir düzenli sağlık kontrolleri de yapılmaktadır. Ayrıca Mustafa Taşyürek tarafından düzenlenen eğitim toplantıları, "Fişek Enstitüsü İş Güvenliği Sergievi"nde, araç-gereçlerden örnekler gösterilerek yürütülmektedir. Kendilerine katkı ve çabalarından ötürü teşekkür ederiz.

XV.DÜNYA İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ KONGRESİ BREZİLYA'DA YAPILDI.

Uluslararası Kongrelere katılım, yalnızca kişilerin kendi çalışmalarını tanıtmalarını sağlamakla kalmaz; bir başkasının çalışmalarına ilişkin ipuçlarını da elde etme olanağı verir. Dünyanın hangi köşesinde olursa olsun, bu alanda çalışanların gündemlerini ve gelecek beklentilerini öğrenmek ve kendi gündemimizle koşutluklar aramak yoksa kurmak önemlidir.

İşçi sağlığı iş güvenliğinin bir çok temel ilkesi, tek bir ülkede yapılacak çalışmaların tek başına en mükemmeli oluşturamayacağını söylemektedir. Onun için de, iletişimin ve etkileşimin geliştirilmesi yoluyla, kendi model çalışmalarımızı diğer ülkelere yaymak ve onların yaptıklarını da ülkemize taşımak zorundayız.

Uluslararası toplantıların bir başka yararı, bu alanda çalışan kişilerin ve kurumların tanınması ve tanışılmasıdır.

Bu amaçlar doğrultusunda bakıldığında, Brezilya'da (Sao Paulo) 12-16 Nisan 1999 tarihleri arasında yapılan Dünya İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kongresi'nin bir yönüyle amacına ulaştığı, bir yönüyle de



yeterli katılımı sağlayamadığı görülmektedir. Brezilya Çalışma Bakanlığı'nın yanı sıra ILO ve İSSA gibi uluslararası örgütlerin desteğiyle gerçekleştirilen Kongre, Uluslararası Gündemi vermekte oldukça başarılı olmuştur:

1. Küreselleşmenin Etkileri ile Hükümetlerin Bu Konudaki Rol ve Yükümlülükleri2.
2. Sağlık, Güvenlik ve Çevrenin Tarım ve Orman İşlerinde Korunması
3. Kimyasal Tehlikelerle Başetme
4. Enformasyon Teknolojilerinin İşçi Sağlığı İş Güvenliğinde Kullanılması
5. Madenlerde Kendi Kendine İşçi Sağlığı İş Güvenliği Denetim Sistemi ve Devletler İçin Ekonomik Özendiriciler
6. Sağlık Hizmetlerinde İşçi Sağlığı İş Güvenliği
7. Yeni Ekonomik Yapılanmalar ve Küçük-Orta Ölçekli İşyerleri
8. Yapı İşlerinde İşçi Sağlığı İş Güvenliği
9. İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Çevrenin Korunması Uygulamaları
10. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Risklerinin Değerlendirilmesi İçin Eğitim
11. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Yönetimi
12. Psiko-Sosyal Konular ve Ergonomi
13. İnsanın İşinde ve Çevresinde Korunmasına İlişkin Uygulamalı Araştırmalar: ilişkiler ve Tamamlayıcı Yönler
14. Doklarda Çalışma ve Taşımacılık
15. Çalışan Çocuklar Sorunu
16. İşçi Sağlığı İş Güvenliği'nde Kadın ve Cinsiyete İlişkin Konular

Kongre gündemi bu 16 başlık altında toplanmaktadır. Çok geniş bir alanı kapsayan bu başlıkların dışında kalan ondan çok daha fazla konu vardır. Ancak dikkat edilirse seçilen konuların, daha genel başlıklar olduğu ve farklı mesleklerden uzmanların kendilerini ifade etmelerini kolaylaştırmadığı görülmektedir. Buna karşın, katılımı arttıracak ve beklentileri karşılayacak olan, her ekip üyesinin kendi kimliğinin farkına varacağı bir ortamın yaratılması ve bunun "ekip çalışması"nın vazgeçilmezliği ana temasıyla birlikte işlenmesiydi. Katılımcılar, bunun sağlanamamış olmasından yakınmaktaydı.

Farklı uluslardan gelen katılımcıların birbiriyle kaynaşmasında "Kongrenin çok dilliliği" önemli bir engel oluşturmuştur. Kongrede 5 resmi dil benimsenmiştir: İngilizce, Fransızca, Almanca, Portekizce, İspanyolca. Bu sözkonusu dilleri konuşanların ulusalcı bir yaklaşımla ısrarla kendi dillerine sarılmalarını özendirmiştir. Bir çok katılımcı ile işçi sağlığı iş güvenliği alanındaki yaygın çalışmalarına karşın Brezilyalılar, Portekizce konuşup, poster sunumları yaparak kendi ürünlerinden yararlanma oranını çok düşürmüşlerdir. Kongre oturumlarının yanı sıra yürütülen Video ve Film Festivali, işçi sağlığı iş güvenliği alanında bir çok çalışmanın sergilenmesine olanak vermiş; böylesi özgün çalışmaların yapılmadığı ülkelerin, böylesi etkili araçlardan neden yararlanamadıklarını irdelemeleri için güzel bir fırsat yaratmıştır. Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, bu Kongre'de biri sözlü bildiri, diğeri poster olmak üzere iki sunumla temsil edilmiştir:

- Çocuk Emeği : Hosgörülemeyen Koşulların Ortadan Kaldırılması (sözlü sunum)
- Türkiye'de Küçük işyeri Ortak İşçi Sağlığı İş Güvenliği Hizmetleri (poster sunum). Posterimizin büyük bir şans eseri çok görünür bir yerde sergilenmiş olmasına karşın, Kongre Düzenleyicilerince bu önemli "katılım" biçiminin yeterince iyi kullanılmadığını söylemeliyiz. Özellikle çok sayıda "Portekizce" posterin bulunması, katılım başvurusu yaptığı ve kayıtlara geçtiği halde, asılmayan (boş bırakılan) bir çok posterin olması da ilgiyi azaltmıştır. Posterlere ilginin artırılması için, poster hazırlayanların yapacakları kadar Kongre Düzenleyicilerinin de yapacakları vardır. Katılımcılar, posterleri izlemeye özendirilmelidir. Bunun için, seçilmiş poster alanının yanında, zaman zaman diğer etkinlik alanlarında da değişimli olarak posterlerin sunulması düşünülebilir. Bütün olumluluk ve olumsuzluklarına karşın XV. Dünya İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kongresi, 45 yıllık geçmişi ile bir geleneği sürdürebiliyor oluşu ile emek verenleri kutlamamız ve nice yeni "emektar"ın da bu işe gönül vermesini dilememiz gerekiyor. Üç yılda bir gerçekleştirilen Dünya İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kongrelerinin katılımcıları 2002'de Viyana'da yapılacak olan toplantıya hazırlanmaya başladılar bile.

KİTAP TANITIMI



KİMYASAL MALZEMELERİN GÜVENLİ DEPOLAMA KURALLARI

Kim. Müh. Mustafa Taşyürek (İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uzmanı) Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Yayınları, 19 Sayfa, Mart 1999

Fişek Enstitüsü çalışanlara yönelik olarak hazırladığı kitapçıklardan ikisini yayınladı. Kitapçıklardan beklenen amaç işyerinde karşılaşılan tehlikeler ve uyulması gerekli kurallar hakkında ihtiyaç duyulan ve kolay okunabilen bilgilerin çalışanlara ve özellikle yöneticilere sunulması. Diğer anlamda konu ile ilgili ilk başvuru kaynağı ihtiyacının giderilmesi. Kitapçıklardan ilki "KİMYASAL MALZEMELERİN GÜVENLİ DEPOLAMA KURALLARI" başlığını taşıyor.

İlk aşamada haklı bir gerekçeden yola çıkılarak kimyasal maddelerin sınıflandırılmasına ve tanımına yer verilmiş. Kullanılan kimyasalların kullanmadan ve depolamadan önce özelliklerinin ve tehlikelerinin bilinmesi zorunlu bir kural ve önlem.

Sınıflandırmada yer alan kimyasal listesi şu başlıklardan oluşuyor; Kanserojenler, Asitler, Bazlar, Priforik maddeler, Yanıcılar, Su ile tepkiyen

kimyasallar, Oksidizerler, Toksik bileşikler, Işığa duyarlı kimyasallar, Peroksi yapan kimyasallar.

Kitapçıkta yukarıda sayılan her kimyasal için depolama kuralları ve depolama sırasında alınacak önlemler sıralanmıştır.

ikinci aşamada depolanan kimyasal maddeleri kontrol amacıyla bir liste hazırlanmıştır. Listede 108 soru var. Olay yanıtı için sorular evet/hayır şeklinde yanıt vermeye göre planlanmıştır. Bu nedenle uygulaması çok kolay ve pratik.

Kimyasal malzeme depolayan işyerleri kontrol listesi formunu hiç bir değişiklik yapmadan doğrudan kullanabilirler.

Kitapçığın sonunda üçüncü olarak "**Tehlikeli sıvıların konulabileceği güvenlik kapları**" listesi ile "**bir arada depolanmasında sakınca olan veya olmayan maddeler listesi** yer alıyor.



İŞ GÜVENLİĞİNDE ETİKETLER VE İŞARETLER

Kim. Müh. Mustafa Taşyürek (İşçi Sağlığı İş Güvenliği Uzmanı) Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Yayınları, 16 Sayfa, Mart 1999, 1.000.000.-TL

Bir işyerinde herhangi bir kimyasal madde kullanılıyor ise o kimyasal madde hakkında kullanıcılar önceden mutlaka haberdar edilmeli ve eğitilmelidirler.

"**İş Güvenliğinde Etiketler ve İşaretler**" kitapçığı, kimyasal maddelerin kullanım sırasında ortaya çıkacak tehlikeler hakkında kullanıcıların önceden nasıl bilgilendirileceği doğrultusunda önemli bir açılım getirmektedir.

Ek olarak, kimyasal maddelerin bilgi içeren etiketlerinin özellikleri hakkında bilgi vermekte ve örnekler sunmaktadır.

Kitapçık "**Kaza riskinin önlenmesine yardım edebilecek Beş Altın Kural**" ile bitiriliyor.

işte beş altın kural;

1. Ambalajların, bidonların ve kapların iyi durumda olup olmadığını kontrol edelim.

2. Tehlikeli ürünleri sadece uygun kaplarda bulunduralım, uygun şekilde etiketleyelim.

3. Ağızımıza temas etmesinden kaçınalım. Bunlarla çalışırken herhangi birşey yemeyelim.

4. Dikkatli çalışalım.

5. Kişisel temizliğe dikkat edelim.