

ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Sayı: 47 Kasım - Aralık 1999

İki Ayda Bir Çıkar

- Kaynak İşlerinde Karşılaşılan Sağlık Sorunları
 - Toplam Kalite - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği
 - Malzeme Güvenlik Bilgi Formu (MGBF/MSDS)
- Part-Time Çalışma Kadınların İstihdamı İçin Neden Uygundur?
 - Sokak Lambaları
 - Prof. Dr. Fişek
 - Nusret Fişek Hocamız ve Eğitilmiş Akıl
 - Sağlık ve Demokrasi
- Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu'nun II. Sağlık Kurultayı'na Sunulan Raporu 2-3 Haziran 1990
 - Yazmacıların Yazgısı
 - Bir Tutkudur Zirve
 - E-POST@

İÇİNDEKİLER

* DAMLA

Kaynak İşlerinde Karşılaşılan Sağlık Sorunları.....Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

* İŞ SAĞLIĞI

Toplam Kalite - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği.....Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

* İŞ SAĞLIĞI

Malzeme Güvenlik Bilgi Formu (MGBF/MSDS).....Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

* SOSYAL POLİTİKA

Part-Time Çalışma Kadınların İstihdamı İçin Neden Uygundur ?.....Doç. Dr. Şengül Hablemitoğlu

* ANMA

Sokak Lambaları.....Erdoğan BOZBAY

* ANMA

Prof. Dr. Fişek.....Uğur Mumcu

* ANMA

Nusret Fişek Hocamız ve Eğitilmiş Akıl.....Mümtaz Peker

* ANMA

Sağlık ve Demokrasi.....Prof. Dr. Nusret H. Fişek

* YAYIN DEĞERLENDİRME

Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu'nun II. Sağlık Kurultayı'na Sunulan Raporu 2-3 Haziran 1990

* VAKIF HABERLERİ

Yazmacıların Yazgısı.....Sami Türkay

* VAKIF HABERLERİ

Bir Tutkudur Zirve.....Sami Türkay

* BİLİŞİM

E-POST@.....Doruk Fişek

DAMLA

Kaynak İşlerinde Karşılaşılan Sağlık Sorunları

Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

(e-posta: agf at fisek nokta org nokta tr)

Meslek hastalıklarını tanımak istiyorsanız, önce bir kaynak atölyesini ziyaret edin. Fiziksel etmenlerden kimyasal etmenlere; uzayan çalışma sürelerinden, önlemleri savsamaya kadar bir sürü tehlikeyle tanışırsınız. İş kazalarından kurtuluş olmadığına inanıyorsanız, yine önce bir kaynak atölyesini ziyaret etmelisiniz, işyeri tertip ve düzeninden, önlemleri savsamaya; kişisel koruyuculara öncelik verilmesinden, kayıt-değerlendirme eksikliğine; kaldırma iletme araçlarının kontrollerinin yapılmamış olmasından, işçi-işverenlerdeki duyarsızlığa kadar bir çok tehlikeye isyan edersiniz.

İşçi sağlığı iş güvenliği ile uğraşanlar, ilgi alanlarını meslek hastalıkları ve iş kazaları ile sınırlı tutamazlar. Çünkü bu olgular, birer sonuçtur. Önemli olan, bunlara yol açan yaşama ve çalışma koşulları üzerine büyütecin yerleştirilmesidir. Dünya deneyimi bize uygun yaşama ve çalışma ortamları sağlandığından, tüm kazaların ve meslek hastalıklarının önlenebileceğini göstermiştir; yeter ki biz bu olasılığı önceden sezebilelim.

Kaynakçılığın Tehlikeleri

- KIZGIN KIVILCIMLAR
- ARK RADYASYONU
- HAVA KİRLENMESİ
- ELEKTRİK ŞOKLARI
- ÇAPAK
- BASINÇ ALTINDAKİ GAZLARIN SIKIŞMASI
- YANGIN VE PATLAMA TEHLİKESİ

Burada "soyut" düşünce devreye girmektedir. Senaryolarla, geçmişten dersler çıkararak ve kümeler halinde tartışarak, risklerin farkedilmesi ve ortaya konulması gerekmektedir. Günübirlik yaşayan ve "somut"tan daha öte bir derinliği düşüneme-yen kişilerle, işyerinde sağlık ve güvenliği bir yere götürmeye olanak yoktur.

Onun için "soyut" düşündürme, değişik "senaryo"lar hayal ettirebilme ve olası tehlikelere karşı uyararak ve hazırlıklı kılmak, bizim eğitim çalışmalarında en çok önem verdiğimiz konulardır.

Bu ister kaynak işi olsun, ister tabanca boyacılığı olsun, isterse döküm işleri olsun, değişmez... Değişen ayrıntılardır.

Kaynak işlerinde çalışanlar, kaynak dumanı yoluyla bir takım kimyasallarla karşı karşıya kalmaktadırlar.

Bunlar arasında nikel, krom, demir, alüminyum, çinko, kadmiyum, bakır, inorganik florür, azot oksit, ozon, karbonmonoksit, karbondioksit, helyum ve argon gazları sayılabilir.

Kaynak işlerinde çalışanlar, mor-ötesi ve gamma ışınları gibi iyonize olan radyasyonla, gürültü ve titreşimle, ısı ve yanıklarla da yüz-yüze gelebilmektedirler.

Bunlara ek olarak, yanma-patlama tehlikesini, elektrik çarpması olasılığını, deride temasa bağlı belirtilerin ortaya çıkmasını, yanıkları ve kaynakla birlikte aynı çatı altında yapılan diğer işlerin (örneğin boya) yol açtığı tehlikeleri de hesaba katmak gerekmektedir.

Bütün bunlar, iyi bir program, uyumlu bir ekip, titiz bir izleme ile geriletebilir. Ama kayıt-değerlendirmelerle desteklenmeyen ve eğitimle beslenmeyen çalışmalar ne yazık ki istenilen coşkuyu ve uyanıklığı sağlayamamaktadır.

Kaynak atölyelerinde karşılaşılan sorunlar içerisinde sosyal sorunlar da bu yumağın ayrılmaz parçalarıdır.

Uzayan çalışma süreleri ve çalışan çocuklar bu sorunların en önemli parçalarıdır.

Kaynak atölyesinde yürütülen işçi sağlığı iş güvenliği etkinliklerinin ayrılmaz parçalarından olan bazı "ivedi" programlar da vardır.

Bunlar

1. Sigara kullanımının sınırlandırılması
2. Tehlikelere karşı "grup"çu çözümlere öncelik verilmesi
3. Kişisel koruyucu malzeme gereksiniminin en aza indirilmesi ve titizlikle kullandırılması
4. Erken tanı çalışmalarına ağırlık verilmesi
5. Dar alanlardaki çalışmalara özel ilgi gösterilmesi
6. Tüm çalışmaların, tüm çalışanlarla birlikte tartışılması ve öğrenilenlerin-deneyimlerin paylaşılmasıdır.

* TMMOB Makine Mühendisleri Odası Kaynak Teknolojisi II. Ulusal Kongresi'nde (12-13 Kasım 1999 Ostim, Ankara) yapılan konuşma.

KARİKATÜR



Feridun Günel

İŞ SAĞLIĞI

Toplam Kalite - İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

(e-posta: mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Bu yazıda Toplam Kalite'nin olmazsa olmazları ile bugün yürürlükte olan mevzuatın işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından istemlerinin karşılaştırılması özetlenmiştir.

Sonunda okuyucunun varacağı yargıyı tam olarak kestiremiyorum. Ancak genel olarak işçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde (İSİG) neden istenilen düzeye gelemediğimizi kestirebiliyorum. Bir başka anlatımla eğer bugün yürürlükte olan mevzuatın İSİG hükümlerini yerine getiren bir kuruluşun toplam kalite felsefesine ulaştığına inanıyorum.

KALİTE

• Bir ürün veya hizmetin belirlenen veya olabilecek ihtiyaçları karşılama kabiliyetine dayanan özelliklerin toplamıdır. (TS 9005)

• Müşteri isteklerinin tatminidir.

• Verilen şartlara:

-Her zaman -Zamanında -İlk defada uygun iş yapmaktır.

Müşteri ihtiyaçlarını tam ve sürekli karşılayabilecek ürün ve hizmetin en ekonomik şekilde sağlanmasıdır

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ

• Toplam kalite, bir şirkette tüm faaliyetlerin sürekli olarak iyileştirilmesi anlamına gelir. Bu faaliyetler sadece ürün ya da hizmet üretimiyle ilgili alanlarla sınırlı değildir. Pazar araştırmasından maliyet muhasebesine kadar bütün fonksiyonları ve tüm bireyleri içerir.

• İSİG T .M. 3 - İşverenin, işyerinde, teknik ilerlemenin getirdiği daha uygun sağlık şartlarını sağlaması; kullanılan makinelerle alet ve edevattan herhangi bir şekilde tehlike gösterenleri veya hammaddelerden zehirli veya zararlı olanları....bu tehlike ve zararları azaltan alet ve edevatla değiştirilmesi iş kazalarını önlemek üzere işyerinde alınması ..tedbir ve araçları...iş güvenliği tedbirlerini devamlı surette izlemesi esastır.

TOPLAM KALİTE YÖNETİMİ'NİN GEREKLERİ

1- Müşteri Odaklılık: Müşterilerin beklentilerini karşılamaya özen göstermek, onları araştırmak.

2- Önleyici Yaklaşım: Sorun çıktıktan sonra düzeltme yerine, işleri sorun çıkmayacak şekilde planlayıp, uygulamak.

3- İstatistik ve analiz : Olaylara ve konulara bilimsellik ve objektiflik içinde yaklaşmak, duygusallık yerine akılcılığı hakim kılmak.

4- Grup Çalışması: "İşletme körlüğü"nü bireylerin aşmasının kolay olmadığını bilmek ve her düzeyde grup çalışmalarını etkin şekilde yürüterek yaratıcılığı ve sorunu çözmeyi kurumsallaştırmak.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Hakkında Tüzük (İSİG KHT) -

• M.4 - İSİG konularında o işyerinde çalışanlara yol göstermek, işyerinde İSİG ilişkin tedbirleri tespit etmek ve işverene teklifte bulunmak, İSİG iç yönetmeliği taslağı hazırlamak, ...uygulamasını izlemek...

5- Tedarikçilerin İşbirliği: Tedarikçilerle "ortak" gibi çalışılarak, rekabet gücünü artıracak girdileri en kaliteli, ekonomik ve hızlı şekilde temin etmek.

6- Sürekli Gelişme: Bulunan durum ya da varılan düzey ne olursa olsun, onu daha ileriye götürmek, iyileştirmek, geliştirmek.

İSİG KHT:

• 1)Sağlık ve güvenlik durumu ile ilgili yenilikleri izlemek, bu konuda bilgileri toplamak ve değerlendirmek ve bunlara ilişkin tedbirlerin alınmasını teklif etmek,

• 2) İşyerinin sağlık ve güvenlik durumuyla ilgili, yıllık bir rapor hazırlamak,....

BİR GELİŞME ÇEVİRİMİ

1- Amacın ortaya konması: Sorun nedir ? Neyi geliştirelim?

2 - Mevcut Durumun Belirlenmesi: Sorunun boyutları nedir ? İstatistiksel olarak sıklığını ve şiddetini belirleyelim.

3 - Sebebin Araştırılması: Sorunun kaynağı (veya kaynakları) nedir? Önem veya etki dereceleri nedir?

4 - Önlem Alınması: Sorunun kaynağında yatan en önemli (veya en etkili) nedeni ortadan kaldıran bir yöntem uygulayalım.

5 - Sonuçların İrdelenmesi: Uygulanan yöntem başarılı oldu mu? Sorun devam ediyorsa, geriye dönüp sebeplerini yeniden araştıralım; gerekiyorsa yeni bir önlem alalım. Sonuç alana kadar devam edelim.

6 - Uygulamanın Standartlaştırılması: Sonuç başarılı ise, uygulanan yöntemi standart hale getirelim.

.....ve yeniden başa dönüp , yeni bir gelişmeyi

başlatalım !

SÜREKLİ GELİŞME

"İki günü aynı olan ziyandadır."

(Her geçen gün bir öncekinden daha iyi olmalıdır.)

"Damlaya damlaya göl olur"

ORGANİZASYON KÜLTÜRÜ

- Gerçekte hataların % 85'i sistemsel olup yönetimden kaynaklanır.
- Hataların % 15'ine çalışanlar sebep olur.
- Her değişimin bir öğrenme sürecine ihtiyacı vardır.
- İş kazası; bir yönetsel hatadır.
- (Toplam Kalite ve İSİG'de)
- İnsana saygı felsefesinin benimsenmesi.
- Sorunların çıktıkça çözüm geliştiren yönetim tarzı yerine olası sorunları düşünüp, bunları önleyen yönetimin sağlanması.
- Toplam Kalite Yönetimi yedekleme planını öngörür. İSİG T (m.3) İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurul Üyelerinin birer yedeğinin seçilmesini öngörür.

SONUÇ

- Malzeme
- Zaman
 - İnsan SIFIR KAYIP
 - Makine
- İş kazası

İŞ SAĞLIĞI

Malzeme Güvenlik Bilgi Formu (MGBF/MSDS)

Mustafa Taşyürek
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı
(e-posta: mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Zararlı Kimyasal Maddede ve Ürünlerinin Kontrolü Yönetmeliği'nin (R.G. Tarihi: 11.7.1993) 12 nci maddesinde; Zararlı kimyasal madde ve ürünleriyle işte çalışanlar piyasaya arz etmek istediği zararlı madde ve ürünlerin gerekli tüm özelliklerini ve kullanım şekillerini belirten etiket, *kullanma talimatı ve bilgi formlarını* Türkçe hazırlamak ve alıcıya vermekle yükümlüdür, "denilmektedir.

Uluslararası Standard Örgütü'nün "**ISO 11014-1 sayılı kimyasal ürünler için güvenlik bilgi formu (sheet)**" standardında da MGBF/MSDS'in kapsamının neler olması gerektiği ayrıntıları ile belirtilmiştir. Özellikle de bu formların müşterinin kabul ettiği dilde hazırlanarak müşterilere verilmesi öngörülmüştür.

Bazı kaynaklarda MGBF/MSDS'ler "tehlike bilgi formları" adı ile de adlandırılır. Bunlar kimyasal maddeler hakkında ayrıntılı bilgiler içeren sayfalar. Genellikle kimyasal madde imalatçıları ya da Uluslararası Kimyasal Güvenlik Programı (**IPCS**) (IPCS: Dünya Sağlık Örgütü (WHO), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı (UNDP)'nin ortak faaliyetidir) tarafından hazırlanmakta ve kullanıma sunulmaktadır.

MGBF'ları kimyasal maddeler konusunda önemli ve ulaşılabilir bilgi kaynakları olmakla birlikte bunların tümü aynı kalitede değildir. Bu nedenle salt bu kaynakla yetinmemeli diğer bilgi kaynaklarına da baş vurulmalıdır. Tedarikçilerden mutlaka MGBF/MSDS'ler talep edilmelidir.

Bizim işyerlerimizde üretilen ya da yan ürün olarak açığa çıkan bir kimyasal madde ile ilgili MGBF'u hazırlanacak ise; bu ekip tarafından titiz bir çalışma yapılması gerekir. Bu formu hazırlayacak ekipte en az iş güvenliğini bilen kişi(ler), iş hijyeninden anlayan kişi(ler), çevre konusunu bilen kişi(ler) ve hekim(ler) olması gerekir. Kısacası kim

tarafından hazırlanırsa hazırlansın, bu bir tercüme olsa bile, yayınlanmadan önce mutlaka bir iş hijyenisti ve tıp doktoru tarafından (işyeri hekimi gözden geçirilmelidir.

Aşağıda MGBF'nun an ve ave alt başlıkları verilmiştir. Alt başlıklar kimyasal maddenin sıvı, gaz veya katı olmasına göre azaltılabilir ya da artırılabilir. Burada maddenin tüm halleri göz önüne alınarak alt başlıklar ayrıntılı bir şekilde sıralanmıştır.

MALZEME GÜVENLİK BİLGİ FORMU (MGBF/MSDS)

1- Ürün ve Üretici - Tedarikçi Hakkında Bilgiler

Ticari Adı:

İmalatçı

Adresi:

Telefon No:

Acil Durum Telefon No:

Fax No:

2. Ürün İçeriği Hakkında Bilgiler

Ürün/Kimyasal Adı:

Sinonimleri (Eşanlamlı adı):

Kimyasal Formülü:

CAS No:

içerdiği Zararlı Maddeler:

Kimyasal Özellikleri:

3- Tehlikelerin Tanımlanması Acil Durum Bilgileri: S: Y: R:

KKT:

(S: Sağlık, Y: Yamalık, R: Reaktiflik, KKT: Kişisel Koruyucu Teçhizat)

(O: En Az, 1: Hafif, 2: Orta, 3: Ciddi, 4: Aşırı)

Potansiyel Sağlık Etkileri

Belirtiler:

Ana (Birincil) Giriş Yolları:

Hedef Organlar:

Akut Etkiler

Sindirim Yoluyla

Gözler:

Cilt:

Solunuma:

Kanserojenliği:

Kronik Etkiler:

Diğer:

Çevresel Etkileri:

Fiziksel ve Kimyasal Etkiler:

Özel Etkiler:

4- İlk Yardım Önlemleri

Solunum:

Göze Temas:

Cilde Temas:

Yutulması:

ilk Yardımcının Korunması:

Hekimlere Notlar:

5- Yangınla Mücadele Önlemler Söndürme Malzemesi:

Uygun Olmayan Söndürme Malzemesi: Olağan Olmayan /Alaşılmadık Yangın ve Patlama Tehlikeleri:

Tehlikeli Yanma ürünleri Yangınla Mücadele Talimatı *Yangınla- Mücadele Teçhizatı:*

6- Sızıntı - Döküntü Önlemleri Kişisel Korunma:

Çevresel Önlemler: Temizlik Methodları: Saçını / Sızıntı Prosedürleri: Küçük Saçıntılar: *Büyük Saçıntılar:*

Toplama: Temizleme: Yasal Gereklilikler:

7- Taşıma ve Depolama

Taşıma Önlemleri:

Teknik Önlemler:

Güvenli Taşıma Önerileri: Depolama Gereksinimleri:

Teknik Önlemler:

Depolama Koşulları

8- Maruziyet Kontrolleri / Kişisel Koruyucular

Mühendislik/Teknik Kontroller: Kontrol Parametreleri/Limitleri: Kişisel Koruyucular

Solunum Yolları Koruyucuları:

EI Koruyucuları:

Göz Koruyucuları:

Koruyucu Giysiler/Teçhizat: Kişisel Hijyen Önlemleri: Havalandırma: •

Yönelimsel Kontroller:

Güvenlik İstasyonları /Acil Duş/Göz-Yüz Duş Yerleri:

Kirlenmiş Teçhizat: *Yorumlar:*

9- Fiziksel ve Kimyasal Özellikler

Fiziksel Hali:

Durumu:

Renk / Görünüm:

Koku: Parlama Noktası:

Kendiliğinden Tutuşma Sıcaklığı:

Alt Patlama/Parlama Limiti/Sınırı:

Üst Patlama/Parlama Limiti/Sınırı:

Buhar Basıncı:

Formül Ağırlığı:

Özgül Ağırlığı:

Yoğunluk:

Suda Çözünürlüğü:

Diğer Maddelerde Çözünürlüğü:

Kaynama Noktası /Aralığı:

Erime Noktası:

Donma Noktası

Vi skozite:

Bozunma Sıcaklığı :

pH:

Kırılma İndisi:

Kritik Sıcaklık:

Yüzey Gerilimi:

Diğer:

10- Stabilite/Kararlılığı ve Reaktivite

Stabilitesi/Kararlılığı:

Kimyasal Uyuşmazlıkları:

Kaçınılması Gereken Koşullar:

Tehlikeli Tepkimeler ve Tepkime Ürünleri:

Polimerizasyon:

11- Zehirlilikle İlgili Bilgiler

Akut Zehirlilik:

Lokal Etkiler:

Hassasiyet:

Kronik / Uzun Vade Zehirlilik:

Özel etkiler:

Konsorejenlik:

Mutajenlik:

Doğurganlığa Olan Etkiler:

12-Ekolojik Bilgiler

Taşınma:

Direnç / Parçalanma: Biyoakumulasyon:

Beklenen Çevre Davranışı / Ekotoksitesi/ Çevre Zehirliliği:

Çevresel Olumsuzluklar:

13- Bertaraf Yöntemleri

Malzemenin Bertarafı:

Kablolarının Temizlenmesi ve Bertarafı:

14- Nakliye İle İlgili Bilgiler

15- Mevzuat İle İlgili Bilgiler

İlgili Mevzuatlar:

Tehlike (R) ve Güvenlik (S) Bilgileri:

R:

S:

Sembol

16: Diğer Bilgiler

Hazırlayan:

İş Hiyeni Yönünden Gözden Geçiren: işçi Sağlığı Yönünden Gözden Geçiren (Hekim)

SOSYAL POLİTİKA

Part-Time Çalışma Kadınların İstihdamı İçin Neden Uygundur ?

Doç. Dr. Şengül Hablemitoğlu *

İş ve aile yaşamını dengelemek güçtür. Pek çok çalışan için bazı ayarlamalar olmaksızın her ikisinin zamanını ve taleplerini uzlaştırmak da çoğu zaman mümkün değildir. Part-time çalışma, bu rol çatışmasını azaltarak, çalışma yaşamına ilişkin ikili yükümlülüğü uzlaştıran bir mekanizma olarak düşünüldüğünde, sözkonusu uzlaştırmayı gerçekleştirecek faktörlerin ortaya konması gerekmektedir. Yapılan bir çalışmada, bir şirketin çalışanlarının yaklaşık üçte birinin buna iş saatlerini değiştirerek basit bir çözüm getirdikleri bulunmuştur. Özellikle kadınlarla yapılan görüşmelerde, kadınların en fazla çocukları ile ilgili zaman için kaygı duydukları; çalışma saatlerinde esneklik ihtiyacını gündeme getirdiklerinde, yöneticilerin bu açıdan daha duyarlı olmalarını bekledikleri anlaşılmıştır. Ayrıca, yöneticileri tarafından desteklendiklerini hissettiklerinde gösterilen duyarlılığa minnettar olmaları nedeniyle kendilerini işe daha fazla zaman ayırma konusunda motive ettikleri saptanmıştır(Nardone, 1986,ss: 13-19).

Yapılan bir başka çalışmada, şirketlerin % 75'inin belirlenen bu motivasyonu dikkate alarak, özellikle esnek çalışma saatlerini talep edenleri işe almaya özen gösterdikleri anlaşılmıştır. Bu gün, ABD işgücü piyasası, 3 milyonu profesyonel düzeyde olmak üzere, 20 milyon part-time çalışmanı istihdam etmektedir(Employee Benefit Research Institute, 1994, s: B1).

Pek çok birey için çalışma saatlerinde esneklik ihtiyacı, ebeveyn sorumlulukları nedeniyle ağırlık kazanırken; bazı çalışanların da, yaşlıların bakımı, iş dışında okula devam etme ve erken emeklilik gibi nedenlerle alternatif çalışma saatlerine ihtiyaçları vardır.

Hemen tüm part-time işlerin, erkek egemen işlerden çok, kadınların yoğun olarak çalıştıkları sektörlerde yaygınlaşması önemli bir sorundur. Kadınların istihdamına katkı sağladığı tartışılmaz olmakla birlikte, yarattığı sorunlar da göz önüne alınmalıdır. Part-time çalışma, cinsiyet kaynaklı istihdam ayrımcılığına yeni bir boyut olarak eklenme riski de taşımaktadır. Eğer, part-time çalışma, kadınlara fırsat eşitliği sağlayacaksa, bu bütün sektörlerde ve konularda geliştirilmelidir. Perakende ticaret, sağlık hizmetleri, eğitim, gıda ve otel endüstrileri ile finans hizmetleri sektörlerinde part-time çalışma norm haline gelmiştir. Ancak, statü açısından özellikle sosyal güvenlik düzenlemelerine bakıldığında, tam zamanlı çalışanlardan farklı ve daha düşük düzeyde olması büyük bir dezavantaj olarak görünmektedir. Ayrıca, bu sektörlerde çalışanların yarısından fazlasını kadınların oluşturması, sorunları bir kat daha arttırmaktadır. Erkeklerin yoğun bir biçimde çalıştığı üretim ve inşaat sektörleri gibi birincil endüstrilerde part-time çalışmanın çok az rastlanır olması, istihdamda önemli bir cinsiyet ayrımcılığına işaret etmektedir.

Part-time çalışma, tam zamanlı işler için bir tehdit, çalışma yaşamında istikrarsız bir iş formu ve kadın çalışanlar için

eşit olmayan bir iyileştirme biçimi olarak nitelenmekle birlikte, çok yaygın bir çalışma türü olarak güncelliğini sürdürmektedir. Part-time çalışma, kimi işverenlerin taleplerinin karşılanması için mi yoksa yeni çalışan karakteristiklerine (kadınların kişisel özellikleri ve yaşam koşulları gibi) uyması için mi yaygınlaştı?

Yanıtlaması çok güç bir soru olarak görünmekle birlikte, kesin olan bir şey de kadınların egemen olduğu faaliyetlerde ve mesleklerde bir yığılma olduğudur. Ancak bu noktada, kadınların part-time çalışmalarına ilişkin hangi desteklerin sağlandığı ve part-time çalışmanın tam zamanlı çalışmaya kıyasla çoklu roller için daha uzlaştırıcı olup olmadığı sorularının da yanıtlanması gündeme gelmektedir.

Part-time çalışma, kadınların genel olarak günlük yaşamın sürdürülmesine ilişkin rutin aile sorumluluklarını yürütmelerine yönelik bir çözüm olmaktan çok annelik rollerine ilişkin bir kolaylık olarak algılanmaktadır. Oysa çocuk bakımı, aynı zamanda sosyal ve politik bir sorun olduğundan, kamu kurumlarının, sendikaların ve işverenlerin bu aşamada etkin desteklerine duyulan ihtiyaç da daha belirgin hissedilmektedir. Ayrıca part-time çalışma tam zamanlı çalışmaya kıyasla uzlaştırıcı görünmekle birlikte, ekonomik kazanım açısından da "part-time gelir" anlamına gelmektedir. Kadınlar için iş ve aile sorumluluklarının dengelenmesine katkı sağlayabileceği sanılan part-time çalışma, bir işveren iyi niyeti olmayıp, düşük maliyetli bir işgücü kullanma biçimidir. Part-time çalışmanın düşük ücretli işlerde yoğunlaşması; çoğunlukla da ailevi kısıtları bulunan kadınların part-time çalışmayı tercih etmeleri, yüksek ücretli, nitelikli işlerin kendiliğinden erkek işi olarak ayrışmasına ve bu eşitsiz katmanlaşmanın süregitmesi için uygun zeminin hazırlanmasına neden olmaktadır. Buna karşın ilginç olan, yapılan çalışmalarda, kadınların part-time çalıştıklarında yaşamdan erkeklere kıyasla daha fazla tatmin olduklarının anlaşılmış olmasıdır. Ayrıca, çocukları olan kadınların genellikle (1) geçici, (2) organizasyonla işe alma ve (3) gönüllü olarak part-time çalışma türlerini tercih ettikleri de belirlenmiştir. Yine araştırmalar göstermektedir ki, kadınlar için ev ve ebeveyn sorumlulukları nedeniyle iş yaşamında zaman esnekliği önemli bir taleptir.

Esnek çalışma sistemleri ve part-time düzenlemeler, özellikle ABD'de aile yaşamı için en uygun çalışma biçimi olarak kabul edilmektedir. İş, ev ve diğer yaşam taleplerinin çatışması, genellikle aileler üzerinde büyük bir stres kaynağı olarak algılanmaktadır. Bu anlamda, iş ve aile yaşamı arasında açık bir etkileşimin varlığına da işaret edilmektedir. Kadınlar için sadece domestik rolün ve erkekler için de gelir getiren birey rolünün uygun olduğu görüşü, tek rol ideolojisi ile açıklanmaktadır. Ancak, kadının çalışma yaşamına etkin biçimde katıldığı modern endüstri toplumlarında, kadınlar için ikili rol ideolojisi yaygınlaşmış ve hem kadınların hem de erkeklerin iş ve aile rollerinin giderek karmaşıklaşan etkisi, toplumda her iki rol ideolojisi

arasında yaşanan çatışma, kadınlar için part-time çalışma formunun uygulanabilirliğini arttırmıştır. (Kleiman 1993, s:H2; Loveman, 1990, ss: 12-29).

İşgücünün cinsiyete bağlı olması, çalışanların farklı iş stratejileri ile karşılaşmaları nedeniyle ilginç bir fenomendir. Otomobil ya da çelik endüstrisi gibi erkek egemen iş alanlarında, maliyet etkinliğine erişmek için işgücü tasarrufu teknolojileri kullanılarak işgücü girdisi azaltılabilmektedir. Bu durumda, erkekler part-time çalışsalar bile tam zamanlı çalışmaya kıyasla, gelir ya da sosyal yardım açısından dan kadınların karşı karşıya kaldıkları dezavantajları yaşamamaktadırlar. Kadınların yoğun olarak çalıştıkları işler ve endüstrilerde, çalışanlar yeni teknolojilerle karşılaştıklarında, ücret ve yardımlar açısından düşük statülü part-time işlere kaydırılabilmektedirler. Ancak, bu durum karşısında getirilen açıklama, erkeklerin part-time çalıştıklarında ailelerinin geçimi için yeterli gelir elde edememe riskinin bulunduğu ilişkindir.

Eğer part-time işler her sektörde yaygın olarak bulunsaydı, tezgahçılık, sekreterlik, kasiyerlik ya da gıda hizmetleri gibi kadınların tercih edildiği / tercih ettikleri işler gibi bir kategorizasyon da ortaya çıkmayacaktı. Örneğin, çelik endüstrisinde tam zamanlı işlerin hemen tümünün üretime yönelik ve erkeklerin çalıştığı işler olarak kabul edildiğini düşünürsek; bu işlerin çoğunluğu part-time, geçici ya da paylaşılan işler olsaydı, kadınlar tarafından tercih edilen ya da kadınların işe alındığı alanlar biçiminde tanımlanarak, kadın baskın işler kapsamında değerlendirilecekti. Başka bir örnek de, kadın baskın bir çalışma alanı olan perakende bir satış mağazasında, genellikle et reyonunda erkeklerin tam zamanlı olarak çalıştıklarıdır. Kasiyerler ise, genellikle part-time ya da geçici olarak çalışan kadınlardır. Profesyonel mesleklerde bile, part-time çalışılan işlerin yaygın bir biçimde kadın işi olarak belirlendiğine rastlanılmaktadır (öğretmenlik, hemşirelik vb.) (Zeytinoğlu, 1990, ss: 319-337; Zeytinoğlu, 1991(b), ss: 401-418).

Patriarkal (ataerkil) değerlerin etkisi Part-time çalışmanın bu denli yaygın bir biçimde tüm dünyada kadınlara uygun olarak bulunmasında toplumsal değerler önemli bir rol oynamaktadır. Kadınlar, ücretli işte ikincil bir statüde oldukları ve yine aile için ikincil kabul edilen bir

gelir sağlayıcı olarak görüldüklerinden, kariyerleri de erkeklerin kariyerlerine göre daha az değerli algılanmaktadır. Dahası, bu durumda kadınların yoğun bir biçimde çalıştıkları işlerde, part-time işlerin yaygın olması da kabul edilebilir bulunmaktadır. Sendikalar part-time çalışmayı, üyeleri kadınsa tartışılabilir (pazarlık konusu yapılabilir) ya da arzu edilebilir görmekte; bazı kadın çalışanlar ise, part-time işte çalışmanın ideal olduğunu düşünmektedirler. Dinsel, eğitimsel ve yasal kurumlar kadınları öncelikli olarak ailenin ve çocuk bakımının sorumluluklarını üstlenmeye sosyalle etmektedir. Eşler, çocuklar, arkadaşlar, akrabalar, sendikalar, işverenler, kısacası kadınlar da dahil toplumdaki herkes, kadınlar ev dışında tam zamanlı işlerde çalışsalar bile, aile ve çocuk bakımının hala kadının sorumluluğu olduğu düşüncesini sürdürmektedirler. Kadınlar bu değerlerin içine doğmakta ve bu değerlerle yetişmektedirler. Doğal olarak da bu sorumluluklarının öncelik taşıdığına inandıklarından, aile içindeki tüm çatışma ve streslerin kendilerinin çalışmalarından kaynaklandığını düşünmekte, ücretli çalışmayı ikincil sorumluluk olarak algılamaktadırlar. Bu durumda, ailenin aynı anda iki tam zamanlı çalışmaya uyum sağlayabilmesi mümkün olmayacağından, kadınlar bu sorunu yalnızca kendilerine aitmiş gibi kabul etmekte; sonuçta bazıları ya tamamen ücretli işi bırakmakta ya da part-time çalışmayı tercih etmektedirler.

Erkekleri kadınlara baskın konumda tutan bu sosyal yapı, bireysel aksiyonlardan çok, bir sosyal ilişkiler sistemidir. Patriarkal toplumda, erkek değerleri norm olarak benimsendiğinden, sosyal ilişkiler sisteminin ögeleri bu erkek değerleri ile sürdürülmektedir. Patriarkal yapı, tüm ekonomik sistemlerde varolduğundan, politik ve ekonomik karar vericiler de erkeklerdir. Patriarkal değerler, özel olarak çalışma yaşamında, genel olarak da toplumsal yaşamda kadınların ikincil bir statüde kalmalarında temel nedendir. Çoğunluğunu erkeklerin oluşturduğu karar vericiler bu yapıdan güç almakta ve karar vermede patriarkal yapı esas bir dayanağı oluşturmaktadır. Çağlar boyunca bu statüde bazı gelişmeler yaşanmakla birlikte, kadınların aile, iş yeri, din, eğitim, politika ve medya gibi toplumsal yapılanmalardaki mevcut konumu patriarkal değerlerin egemenliği nedeniyle kimi zaman daha da pekişerek ve güçlenerek süregelmiştir. Patriarkal değerler ve bu değerlerin etkisi altındaki toplumun ekonomik ve sosyal yapıları, part-time çalışanları ve part-time işleri düşük statülü olarak biçimlendirmektedir (Zeytinoğlu, 1991 (a), ss: 7-8).

SONUÇ

Part-time çalışma, ülkelerin gelişme trendi sürdükçe artmaya devam edecektir. Kadınlar da hem tam zamanlı ve hem de part-time çalışma için önemli bir işgücü olarak etkinliklerini sürdüreceklidir. Ayrıca tüm çalışanlar için zaman esnekliğine duyulan talep, hep varolacaktır.

Part-time çalışmanın, kadınlar için iş ve aile yaşamını dengeleme olanağı sağlama açısından beklenildiği kadar olumlu katkıları getiremediği, aksine kadın için mevcut toplumsal sorunları daha da karmaşıklaştırabildiği ve kadınların ikincil toplumsal statülerinin güçlenmesine yol açabildiği anlaşılmaktadır. Çünkü, iş ve aile yaşamını dengeleme sorunu, kadınların ev dışında çalışmaları ile ortaya çıkmıştır. Tam zamanlı ya da part-time gibi farklı sürelerde çalışma, özellikle çocuk bakımı sorununun kurumlara ve üçüncü kişilere aktarılması anlamına geldiğinden, ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde buna ilişkin mevcut yetersizlikler part-time çalışma biçiminde de geçerliliğini koruduğundan, part-time çalışma henüz bir çözüm olarak görünmemektedir.

* Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi, Ev Ekonomisi Yüksekokulu, Öğretim Üyesi

YARARLANILAN KAYNAKLAR

Employee Benefit Research Institute, 1994. The Part-Time Work Force. Issue Brief: 149, pg: 72. In The Wall

Street Journal, June 27, p. B1.

Kleiman, C., 1993. Job Shift to Contingency Work, More Women are Left on the Outside. The Washington Post, April 18, p. H2.

Loveman, G.W., 1990. The Case of the Part-Time Partner. Harvard Business Review, 12-29.

Nardone, T.J., 1986. Part-Time Workers: Who are They? Monthly Labour Review, 109(2): 13-19 Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment. Monthly Labour Review, 114: 10-18.

Zeytinoglu, I.U., 1990. Part-Time Work in the Education Sector: A Study of Teachers in Ontario's Elementary Schools. Journal of Collective Negotiations in the Public Sector, 19:319-337.

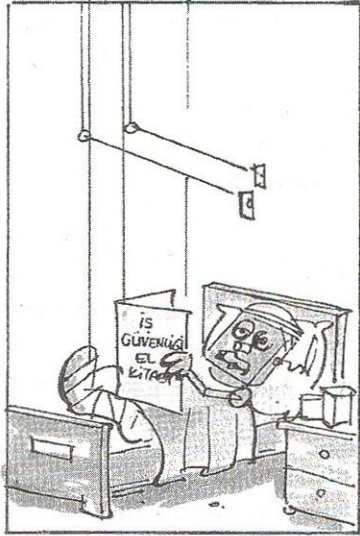
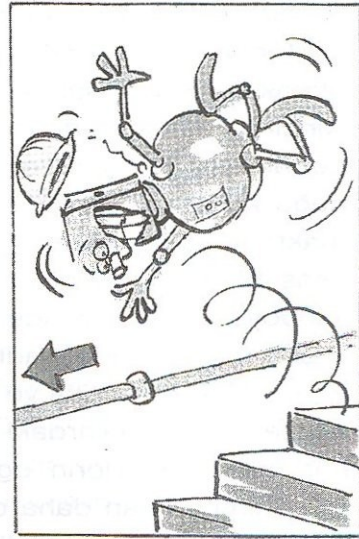
_____, 1991 (a). Part-Time and Ot-

her Non-Standard Forms of Employment: Why are They Considered Appropriate for Women? McMaster University, Faculty of Business Human Resources/Labour Relations Area, Working Paper: 373, Hamilton, Ontario, Canada .

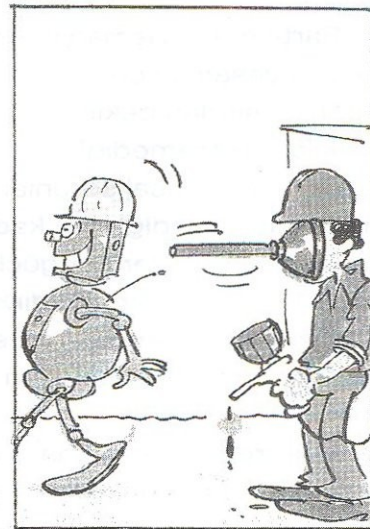
_____, 1991(b). A Sectoral Study

of Part-Time Workers Covered by Collective Agreements: Why Do Employers Hire Them Industrial Relations, 46: 401-418.

KARİKATÜR



Mustafa Taşyürek - Feridun Yüksel



ANMA Sokak Lambaları

Erdoğan BOZBAY

Ahmet Taner Kışlalı'nın Anısına

En kısa tatillerin bile ipe çekildiği yıllardı. Bir buçuk günlük hafta sonu keyfinin dışında, bayramların önüne ardına ikişer üçer günlük kaçamakların eklenmediği, kar yağdı burun dondu, yağmur paçayı ıslattı, rüzgar şapkayı uçurdu 'haydi tatile'-dönemi de henüz başlamamıştı. Doğaldır ki; o zamanki yollar da bugünün ukala otobanlarına göre çok daha dar, asfaltlar kaymak yoksunu, arabalar silindir fakiri, sürücüler ise henüz kaptan pilot patentli değillerdi. Bazen çok yakın iki komşu kent arasındaki ulaşım bile uzaya gitmek kadar sorun yaratabilir, ha deyinca ya hiç araç bulunamaz ya da bir kaç aktarmalı gidilebilirdi. Burunlu otobüslerin kral olduğu, kırmızı, mavi giysili dizellerinse raylar üzerinde yeni yeni salınmaya başladığı o dönemlerde itiraf etmeliyim ki; adına acı tatlı türküler yaktığımız dost kara trenler, rakipsiz tek gözdemizdi. Kaldı ki, o karamık dostların ben de hala ayrı bir yeri vardır. Sevgimizin ötesinde, onları seçişimizin bir başka nedeni de biz öğrencilere uygulanan hatırı sayılır indirimlerdi. Grup yolculuklarındaki bol şamatalı eğlencelerden ise para bile istenmezdi.

Dilimin ve kalemimin döndüğü kadarıyla anlatmaya çalıştığım bu yolculuklar güzel olmasına çok güzeldiler ya, Ankara'dan bindiğimiz trenlerin Kütahya'ya varış saatleri ne şanstır ki, hep gece yarısından sonraya sarkardı. Bilirsiniz garlar da genellikle şehirlerin, kasabaların bir hayli dışına konuşlandırıldıkları için oradan şehre gitmek bir ölümdü adeta. Minibüs yoktu, otobüs yoktu. Varsa yoksa fışkı kokulu iki atın çektiği faytonlar. Onlar da erken kapanın elinde kalır, bizim gibi boş cüzdanlılar ise kapmak için girişimde bile bulunamazdı. Gardan eve ödeyeceğimiz fayton parası, Ankara-Kütahya arasındaki dünyanın yoluna ödediğimiz tren parasından çok daha fazlaydı. Fayton tutmayı nasıl göze alabilirdik ki?

İşte yolculuğumuzun bundan sonrası kabusla dönüşür, iniş saati yaklaştıkça, eğreti konuk oturuşlu tren keyfimiz, için için sızlanıp mızırdanmaya başladı.

Henüz istasyonla vedalaşmanın dumanı tüterken, içi kitap dolu bavul her adımla daha bir ağırlaşır, eller sık sık nöbet değiştirir, omuzlar denenir, laf aramızda zaman zaman okulu bırakmak bile çözüm listesinin en başına şımarıkça kurulabilirdi.

Gerçi, şehri boydan boya geçmek zorunda kaldığımız güvenli yolun dışında, bir seçenek daha vardı. O da, tek tük evlerin bulunduğu bahçeler arasından geçen, patika-sokak arası çamurlu yol. Adı geçen yol müsveddesi bir hayli kestirmeydi kestirme olmasına ya oradan geçmek de cesaret işiydi doğrusu. Gece yarısı yolculuğunun kışı vardı, tipisi, karı, yağmuru vardı. Karanlığı, köpeği, iti uğursuzu vardı. Siz olun da ürkmeyin, korkmadan evin yolunu doğrultun bakalım. Öyle ıslık, türkü filan da vaziyeti kurtarmaya yetmezdi bazen. Alabildiğine seyrek olan sokak lambaları da ne yazık ki, zaman zaman sapanlı keskin avcılarının kanatsız hedefleri olmaktan kurtulamazdı. Gündüz gözüyle her geçişimde lambaların avlandığını, tek tek eksildiğini gözlemek beni, bir sonraki gece yolculuğunun korku bedelini peşin ödemeye zorlardı. Biraz ödek miydin ne?

Aradan yıllar geçti. Zaman, ışığı, yıldızı, aydınlığı, aydını daha iyi algılamayı, değerini kavramayı, yokluğunu sorgulamayı öğretti. Düşüncemden bir türlü silip atamadığım, 'ya bir gün onlardan birini yitirirsem?'-korkusu beni sürekli ürküttü, huzurumu kaçırdı oldu.

Nitekim, o gün bugündür, radyo, televizyon ya da yazılı basında, 'şair, düşünür, öğretmen, bilim adamı, sanatçı , uzun süredir tedavi görmekte olduğu amansız hastalığa dün gece yenik düşmüştür.'-Daha da acısı bir zamanlar sıkça yaşadığımız gibi '.....uğradığı hain saldırı sonucu ölmüştür. Failleri en kısa zamanda yakalanacaktır.' türünden haberlerin soğuk yüzüyle karşılaştığım an,

içimden bir şeyler kopar gider. İster eceliyle, isterse saldırı ya da kaza sonucu yitirmiş olalım, O insanların kaybıyla birlikte, beynimdeki bir kaç bölmenin elektrikler kesilmişçesine aniden karanlığa büründüğünü hissederim. Yıllar önce, istasyondan eve giderken korkarak da olsa seçmek zorunda kaldığım, lambalarının çoğu kırılmış çamurlu yol gelir aklıma. Fazla direnemeyip çaresizliğime yenik düştüğüm koyu karanlık geceleri anımsar, yoksa, yitirilen her aydınlıkta birlikte yolumuzu ısıtan sokak lambalarından birisi daha hiç yanmamacasına sönüyor mu? diye düşünmeden edemem. Oysa; 'bir değerın kıymetini kavrayabilmek için O'nu mutlaka kaybetmek gerekmiyor¹ diye kendi kendime yineler dururum.

Gerçi kırılan lambaların yokluğu uzun sürmez, çok geçmeden bir çözüm yolu mutlaka bulunur. Yeter ki parasal olanaklarınız olsun, yenilerini, hatta çok daha güçlülerini takabilir, üstelik direkleri sıklaştırarak karanlıklara meydan okuyabilirsiniz. Ya zamansız ölen, öldürülen, değil kıymetini bilmek, yaşadığının farkına bile varılamayan, toplumun gönüllü aydınlatıcılığını üstlenmiş değerlerin yerini neyle, kiminle, nasıl dolduracağız? İşte o pek o kadar kolay değil. Toplumun yarınları hazırlayan, ışıklı yollarında korkusuzca, güle oynaya yürümemizi sağlayan, çoğaldıkça tükenen tükendikçe çoğalan mumlar, kandiller, ampuller, lambalar, o güzel insanlar kolay yetişmiyor. Boşlukları her geçen gün giderek büyüyor; yokluklarına alışmak zorlaşıyor, özlemlerine katlanmak güçleşiyor. Arkalarından yaktığımız aşıtlar ise, çaresizliğimizi, pişmanlığımızı beslemekten başka da bir işe yaramıyor.

(*) Mart 1999 da kaleme alınan bu yazı, Nisan 1999 tarihinde İçel Sanat Kulübü dergisinde yayımlanmıştır.

ANMA
Prof. Dr. Fişek

Uğur Mumcu

Bugün Ankara'da toprağa vereceğimiz Prof. Dr. Nusret Fişek, Türkiye'de "sosyal tıp" anlayışının bir simgesiydi.

Prof. Fişek, pazar günü Prof. Kâzım Türker'in gazetemizde yayımlanan yazısında belirttiği gibi "*Türk hekimlerinin sn büyük lideri, değerli bilim adamı, ulusumuzun en büyük sağlık emekçisiydi.* (Arkası Sa.17,7, Sü. 7'de)

Yaşamı boyunca hekimliğin sosyalleştirilmesi için savaşmış; son nefesine kadar inançlarını savunmuş, yetmişli yaşlarında delikanlı yüreği ile direnmiş seçkin bir bilim adamı ve Atatürkçü aydını Prof. Fişek. Ne yazık ki, bu etkin, saygın, inançlı ve dirençli insanların sayısı, gittikçe azalıyor.

Prof. Fişek Kurtuluş Savaşı komutanlarından Tümgeneral Hayrullah Fişek'in oğludur.

Kuvayi Milliyecilik Nusret Fişek'in yurtseverlik bilincinin de dokusunu oluşturmuş, Kurtuluş Savaşı'nda Batı cephesinde Yunan orduları ile savaşan Kazım Özalp Komutasındaki 14. Kolordunun Erkanı Harp Reisi Albay Hayrullah Bey'in oğlu Fişek te günümüzde bir Kalpaksız Kuvayi Milliyeci olarak aydınlanma, çağdaşlaşma savaşında hekim ordularının başkomutanlığını yapmıştır.

Prof. Fişek'i bu son yolculuğunda saygıyla selamlıyoruz.

Fişek ailesinin ve bu uygarlık savaşında Prof. Fişek ile aynı safta savaşan hekimlerin, bu hekimlerle birlikte bütün Atatürkçü aydınların başları sağolsun

Uğur Mumcu- Cumhuriyet, 6 Kasım 1990

ANMA

Nusret Fişek Hocamız ve Eğitilmiş Akıl

Mümtaz Peker

Sosyoloji bilimi tüm toplumlarda "insan-insan ilişkileri ile insan-doğa ilişkilerinin" temel olduğunu vurgular. Sözkonusu ilişkileri çağdaş düzeye ulaştırmak için gerek insanın mayasında gerekse doğanın yapısında fırsat ve olanaklar vardır. Ne var ki aynı ilişkiler zaman zaman ya da kesikli olmak üzere çağın gerisine de çekilebilir. Bütün bunlar aklın eseridir. Bu denli önemli olan akılı nasıl eğiteceğiniz, onu hangi ideoloji ile yönlendireceğiniz sorunu insanlık tarihi boyunca tüm sosyal sistemlerin temel uğraşısı olmuştur. Benzer tartışma yoğun biçimde ülkemizde de 2.Cumhuriyet biçiminde yapıyor. Bu görüşü savunanlar ülkemizde Cumhuriyet'le birlikte bir ilerleme olduğunu kabul etmekte. Öte yandan Atatürk döneminde oluşan otoriter yönetim tarzının bu dönemi izleyen yıllarda demokrasiye giden yolu tıkadığını iddia etmekte. Giderek devletin bireyi yok sayan ve ezen bir şekilde sosyal sistemin yapılandığını savlamakta. Sonuçta bugünkü devletin farklı kimlikleri, inançları, hukuku içine sindiren yeni bir sosyal yapıya gereksiniminin olduğunu açık ve örtük biçimde gündemde tutmaktalar.



Ülkemizde böylesi görüşlere verilecek yanıtın temelinde Hocamız Dr. N. H. Fişek'in 1950'li yılların son döneminde başlattığı çalışmalar var. Bu çalışmaların bulguları ile ülkemizde nüfus politikasında önemli değişiklikler sağlanmıştır. Cumhuriyet'in ilk yıllarında haklı nedenlere dayanan nüfus politikası yerine, 1960'lı yıllarda ülke koşullarına özgü, toplam üretimi ve refah artışını destekleyecek bir nüfus politikası gündeme getirilmiştir. Dikkatinizi çekeceğimiz nokta, ilk politika oluşturulurken başbakan olan İ. İnönü'nün, politika değiştirilirken 1960'lı yıllarda yine başbakan olmasıdır. Dönemin bürokratları (SSYB ve DPT) ülkenin sorunlarına eğitilmiş akıl ile eğilerek böylesi bir yaklaşımın gerekli olduğunu siyasal iktidara kabul ettirebilmişlerdir. Bunu yaparken Cumhuriyet'i numaralandırmak gibi bir amaçları yoktu. Amaçları Cumhuriyet'in başta belirlenen ideolojisi çerçevesinde yeni insanı yaratmaktı. Böylece insanımızı sağlıklı, sağlam, dünya ufku açık bir biçimde yetiştirecek sağlık ve eğitim hizmetlerinin götürülmesi konusunda devleti, bireye karşı sorumlu tutan yasalar oluşturulmuştur. Bildiğiniz gibi bu yasaların uygulanması için gerekli parasal kaynakları ayırmayanlar 1965'li yıllarda yönetime gelen ülkemizdeki liberallerin öncüleridir. Dahası bu görüştekiler yönetimde buldukları süre içinde sağlık ve eğitim hizmetlerinde hem kamu hizmet açığı

yaratarak hem de bu hizmetlerin niteliğinde büyük değişiklikler yaratarak, her iki hizmetin piyasadan sağlanması için büyük çaba göstermişlerdir.

Benim nüfus politikası konusundaki temel hipotezim şöyle: Yetkin devlet adamları, gelecekteki kuşakları yetiştirmek için onların başta sağlık, eğitim, istihdam v.b. hizmetlerine büyük kaynak aktarırlar. Sığ görüşlü devlet adamları ise, gelecek kuşakların kendisini aşmaması için bu kaynakları kısar. Böylece toplumda kendilerini sürekli yönetimde tutacak düşüncedeki kuşakları yetiştirir.

Kanımcı Dr. Fişek Hocamız ilk grupta yer alanlardandı. 1960'lı yıllarda kamunun yürüttüğü sağlık politikasının eksiklerini giderme, bunları daha çağdaş konuma getirme için bir dizi nüfus ve sağlık araştırmalarını başlatan önderdi. Ülkemizde nüfus artışı yüzde üçe yaklaştığı bir dönemde bilim adamları bu gidiş üzerine düşünmezken, o bu konudaki araştırmaların bulgularına göre politika uygulanması için çalışıyordu.

Bu çalışmalarını nedeni ile ülkemizde merkez sağdakiler ve liberaller tarafından şiddetle eleştiriliyordu. Üzülüğüm nokta bu eleştiriye "Sözde Atatürkçülerin katılması ve eleştiri boyutunu "Amerika" ile il işkillendirmeleridir.

Bildiğiniz gibi Dr. Fişek Hocamız bürokrasiden ayrılarak akademik yaşama geçti. Sağlık politikası konusundaki fikirlerini sizlerle paylaştı. Nüfus ve sosyal bilim konusundaki fikirlerini bizlerle tartıştı. Bunların uçmaması için onları yazılı metinler haline getirdi. Hepimizin aydınlanmasında, ufumuzun gelişmesinde bu metinlerin ne derecede önemli olduğunu vurgulamama gerek yok sanırım. Ancak 12 Eylül döneminde bu metinlerden seçilen parçalar yine "Sözde Atatürkçüler tarafından

bu kez "komünizm propagandası" yapmakla suçlandı. Sıkıyönetim komutanlığının yazılı emri ile soruşturma geçirdi.

"Meyveli ağaç taşlanırmış" özdeyişimiz kanımca ona çok uygun düşüyor. Dr. Fişek Hocamız eğitilmiş aklın çalışmalarını, bulgularını öne çıkarmak, Türk toplumunun sağlığı, sağlamlığı ve bunun kesiksiz sürmesi için sürekli çalışmış, "kalpaksız kuvva-i milliyeci"lerdendir. Yaşamında Kemalist ideolojiden sapmamış fakat talihsiz iki uçtaki suçlamaları ağır biçimde hissetmiştir. Bunlardan bireysel olarak çok üzüldüğü kanısındayız. Bildiğim nokta üzüntülerini en yakınlarına bile yansıtmadan, olaya denk düşen Nasrettin Hoca fıkraları ile olayı geçiştirmeye çalışması ve kendine özgü gülmesidir.

Bütün bu süreçlerde farklı yaş kuşaklarında olan bizlere Cumhuriyet'in aydınlık yolunda yürümemiz için sürekli öncülük etmiştir. Bizlere düşen görev, bu temel ideoloji çerçevesinde gümüz sorunlarına çözüm bulmak ve bunları hayata geçirmektir. Ancak böylesi bir uğraşı sonucu Nazım Ustanın söylediği:

"Beklenen günler, güzel günlerimiz ellerimizdedir.
Haklı günler, büyük günler
Gündüzlerinde sömürülmeyen, gecelerinde aç yatılmayan,
Ekmek, gül ve hürriyet günleri"ni
Çocuklarımıza verebilirse kendimizi mutlu sayabiliriz."

ANMA Sağlık ve Demokrasi

Prof.Dr.Nusret H.Fişek
2 Haziran 1990

Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu Başkanı ve Türk Tabipleri Birliği Genel Başkanı



3 Kasım 1990'da yitirdiğimiz Prof. Dr. Nusret H. Fişek'in, ölümünden 5 ay önce, kaleme aldığı bir yazıyı, onun anısına yayınlıyoruz. Prof. Dr. Nusret H. Fişek'in oluşturulmasına katkıda bulunduğu ve işlevine çok önem verdiği, Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu, "İnsan Hakları" temasını taşıyan II. Kurultayı ile o güne değin Türk Tabipleri Birliği'nce yürütülen insan hakları mücadelesine destek vermiş olmaktadır. Bu yazı, "Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu'nun II. Sağlık Kurultayı'na (2-3 Kasım 1990) Sunulan Raporu"na önsöz olarak yazılmıştır. Okudukça, söylenenlerin ne denli taze olduğunu görerek üzüleceksiniz...

Kişilere sağlıklı bir yaşam sağlayabilmek için sağlığı ilgilendiren tüm faktörleri, olumlu yönde geliştirmek gerekir. Bu faktörleri sağlığı doğrudan ve dolaylı olarak etkileyen hizmetler olarak iki grupta ele almak olasıdır. Doğudan etki yapan faktörler kişilerin sağlığının korunmasına, hastaların tedavisine ve sakatların rehabilitesine yönelik önlemlerdir. Sağlığın korunması da kişiye ve çevreye yönelik önlemlerden oluşur. Dolaylı olarak sağlığı etkileyen faktörlere gelince, bunların başında beslenme, konut, eğitim, çalışma ve dinlenme gelir. Bütün bu hizmetlerden herkesin yararlanabilmesi için de, milli gelirin hakça dağılımını sağlamak gerekir. Milli gelirin hakça dağılımı ancak, halkın yönetime katılması, demokratik bir rejimin

kurulması ve işletilmesi ile olasıdır.

Herkes için sağlıklı yaşam dediğimiz zaman, çabalarımızın iki temel kurala uygun olması gerekir. Bunlardan birincisi sağlığın sadece hastalığın ve sakatlığın olmayışı değil, bedence, ruhça ve sosyal yönden tam iyilik hali olmasıdır. Bedence tam iyilik halinin toplumsal ölçütü, beklenen yaşam süresinin uzunluğu, ana ve çocuk ölümlerinin en az düzeyde oluşu ve bulaşıcı hastalıklardan ölümlerin en çok öldüren hastalıklar arasında olmamasıdır. Bu ölçütler ele alındığında ülkemiz gelişmekte olan ülkelerden iyi bir durumda, ancak gelişmiş ülkeler düzeyinde değildir. Sosyal yönden tam iyilik haline gelince, bu sosyal güvence insan onuruna yaraşan bir yaşam ve evrensel insan haklarından yoksun olmama gibi toplumsal mutluluk öğelerini kapsar.

Demokratik düzende herkese, ayırım yapmadan sağlık hizmeti sunmak temel kuraldır. Bu kural İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nde "ırk, din, politik inanç, ekonomik ve sosyal durum farkı gözetilmeksizin herkesin erişilebilecek en yüksek sağlık düzeyine ulaşması temel haklarından biridir" şeklinde yer almıştır. Bu demektir ki, Cumhurbaşkanı'dan cezaevindeki bir tutukluya ve bir idam mahkumuna, bir holding sahibinden bir işsiz kadar herkesin eşit ölçüde yaşam hakkı vardır. Bu hakkı savunmak da biz sağlık meslek mensuplarının görevidir.

Ülkemizde herkese sağlıklı yaşam sağlayabildik mi? Hayır. Ne için? Çünkü, ülkemizde gerçek demokrasiyi kuramadık. Demokrasi seçimle iktidara gelmek değildir. Ülkemizde gerçek demokrasinin kurulamamasında geleneklerimizin rolü büyüktür. Bizim politikacılarımız, bürokratlarımız demokrat olduklarını ve demokrasiye inandıklarını söylerler. Bununla beraber, çoğunluğu otokratır. Gerçekten demokrat olmadıklarının pek çok kanıtı vardır. Ben sadece meslek birlikleri ile işbirliği yapamadıklarına değineceğim.

1961 Anayasası'nda kamu kuruluşu niteliğindeki meslek kurumları devlet örgütleri arasında sayılmıştır.

Anayasa'da bu kurumların meslekleri ile ilgili hizmetleri hükümet ile işbirliği yaparak yürütmesi öngörülmüştür. Ne bürokratların ne de politikacıların çoğunda işbirliği yapma ve yetki devretme alışkanlığı olmadığı için Anayasa'nın emrettiği işbirliği kurulamamıştır.

Hizmetlerin -Bilim kurullarında bile-emir komuta zinciri içinde daha iyi yürüyeceğine inanan beş general 1982 Anayasası'nda meslek kuruluşlarının yetkilerini kısmışlar ve bu kuruluşları hükümetin denetimi altına almışlardır.

1961 Anayasası'ndaki demokratik eğilim, sağlık hizmetlerine de yansımıştır. Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkındaki yasada sağlık ocakları, iller ve Sağlık Bakanlığı düzeyinde -halk ile işbirliği

yapan kurulların- kurulması öngörölmüştür. Halk içinden seçilen ve sağlık hizmetinde görevli olan kişilerden oluşan bu kurullar, yapılan hizmeti değerlendirecek, aksaklıkları dile getirecek ve hizmeti geliştirmek için önerilerde bulunacaktır.

Sağlık ocağı hekimlerinin, ilk sağlık müdürlerinin ve bakanlık yetkililerinin hizmete halkın katılımının önemini değerlendirecek kadar demokrasi kültürü olmadığı için bu kurumlar -bakanlık düzeyinde bir toplantı hariç- 30 yıldır toplanamamışlardır.

Halkımıza sağlıklı yaşam sağlamak için demokratik devrimin başarılması şarttır. Bu nedenle bu Kurultay'da demokrasinin ayrılmaz ögesi ve sağlıklı yaşamın koşulu olan gelir dağılımı, eğitim, beslenme, barınma, çevre, cezaevleri, işkence ve idam gibi uygulamalarda en çok başarısızlığa uğradığımız konuları tartışmayı uygun bulduk.

Sizlere ülkemizde herkes için sağlıklı yaşamın sağlanması ve demokrasinin geliştirilmesinde başarılar diler, saygılarımı sunarım.

YAYIN DEĞERLENDİRME

Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu'nun II. Sağlık Kurultayı'na Sunulan Raporu 2-3 Haziran 1990

Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu, 4 meslek birliğinden oluşmaktaydı. Bunlar Türk Eczacıları Birliği, Türk Tabipleri Birliği, Türk Diş Hekimleri Birliği ve Türk Veteriner Hekimleri Birliği idi. 1988 Kasımında biraraya gelen bu örgütler, uzun erimde bütünleşmeyi amaçlayan, bir Danışma Kurulu çatısı altında ortak eylemler gerçekleştirmeyi kararlaştırmışlardı.

25-26 Şubat 1989'da toplanan I.Sağlık Kurultayı'nın 3 ana teması, "Ulusal Sağlık Politikası", "Ulusal ilaç Politikası" ve "Özlük Hakları ve Sendikalaşma" idi.

II. Sağlık Kurultayı, 2-3 Haziran 1990 tarihlerine ve TTB'nin dönem başkanlığına denk gelmişti. Seçilen konu başlığı "Sağlıklı Yaşam ve İnsan Hakları" idi. Bu seçim çeşitli yönlerden çok anlamlıydı:

1. TTB son altı yıl boyunca verdiği insan hakları mücadelesi ile böyle bir toplantıyı ağırlamayı hak etmişti.

1.1. 12 Eylül baskısının sürdüğü bir dönemde, TTB yönetimi, "idam cezalarına hayır" dediği için yargılanmış ve aklanmıştı.

1.2. Hastalanan tutukluların muayenesi sırasında hekim yanında jandarma bulunduran uygulamayı kaldırmıştı.

1.3. Açlık grevlerinde zorla beslemeyi önlediği gibi, Adalet Bakanlığı'nın ünlü 1 Ağustos Genelgesi'nin açlık grevlerindeki su, tuz ve şeker verilmesi yasağını engellemişti.

1.4. Cezaevi hekimlerinin görevlerini yapabilmeleri için arkalarında olduğunu çeşitli örnek davranışlarla sergilemişti.

2. Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu'nun ilk kurultayında, mesleksen konular ağırlık kazanmış ve bunlar arasında insan hakları uğraşına değinilmişti. Ama bu kez, ona ağırlıkla eğilme sırası gelmişti.

3. Türkiye, 12 Eylül'ün izlerini silme ve demokratikleşmede yeni bir döneme girmek üzereydi. Toplumsal koşullar, DYP-SHP koalisyonunu zorluyordu. Bu da Türkiye'nin

"sosyal politika" ağırlıklı bir yönetimle yönetilme olasılığına ağırlık kazandırıyordu.

Bu dengeler içinde toplanan Kurul-tay'a, Sağlık Meslek Birlikleri Danışma Kurulu'nun sunduğu basılı rapor, dönemin Kurul Başkanı ve yine dönemin TTB Genel Başkanı olan Prof. Dr. Nusret H. Fişek'in "Sağlık ve Demokrasi" başlıklı önsözü ile başlıyordu. Rapor, sorunları aşağıdaki başlıklar altında toplamıştı:

1. Toplumsal Yapı ve Sağlık

1.1. Gelir Dağılımı Adaletsizliği

1.2. Çalışanların Sağlığı

1.3. Eğitim Sorunları

1.4. Beslenme Sorunları

1.5. Barınma Sorunları

1.6. Çevre Sağlığı Sorunları **Önerilerimiz**

2. Sağlıklı Yaşam ve İnsan Hakları

2.1. Ceza ve tutuklevleri

2.2. Hükümlü ve Tutukluların Sağlığı

2.3. Cezaevleri Sağlık Personelinin Sorumlulukları, Yetkileri ve Sorunları

2.4. işkence

2.5. İdam Cezaları

2.6. Düşünce ve Örgütlenme Özgürlüğü

3. Sağlık Çalışanlarının Sağlıklı Yaşam Hakkı

3.1. Sağlığımızı Tehdit Eden Riskler

3.2. Sağlık Çalışanlarının Sağlıklı Yaşam Hakkına Kavuşabilmesi İçin Ne Yapılabilir ?

3.3. Sağlık Çalışanlarının Özlük Hakları Bugün de varlığını ve yakıcılığını koruyan

bu sorunların, sağlık meslek birliklerinin dayanışması ile ele alınması ve kovalanması çok önemliydi. Ne yazık ki, gitgide zayıflayan bu meslek birlikleri dayanışması, daha sonra bu kurumsal dayanağını tamamen yitirmiştir.

VAKIF HABERLERİ

Yazmacıların Yazgısı

Sami Türkay

1996 Temmuzunda Tokat Çevre Koruma ve Tanıtım Derneği ve Tokat Belediyesi tarafından düzenlenen ÇEVRE haftası nedeni ile Fotoğraf Sanatı Kurumu olarak davet edildik. 20 Fotoğrafçıyla bu davete katıldık. Tokat'ta geleneksel el zanaatları arasında çok önemli yer tutan yazma üretiminin evlerde yapıldığını gördük. Bu üretimin 700 yıllık bir tarihe dayandığını, önceleri yalnız baş örtüsü olarak kullanıldığını bugün çeşitli örtüler, elbiseler, yatak takımları olarak üretildiğini öğrendik.

Fırınlanmış ihlamur ağacından oyularak yapılmış kalıplar üzerindeki motiflerin bez üzerine kara kalem ve elvanlı olarak iki tipte baskısıyla desenler elde ediliyor.

Şehir merkezinde asıl adı Gazioğlu Han olan halk arasında Yazmacılar Han olarak bilinen hana girdiğimiz anı unutmam mümkün değil; sanki belleğime kazındı. Burada yaklaşık 1 saat fotoğraf çekimi yaptık ve ben gördüklerime inanmadım. Bir şok içindeydim. 20.yüz-yıl Türkiye'sinde ortaçağın sis bulutları içinde bir mekan. Bambaşka bir dünya.

Yaklaşık 250 - 300 yıllık bir geçmişi olan Osmanlı döneminde yapılmış ahşap bir yapı !.. Bu han artık yıkılmaya yüz tutmuş her an bir yangına maruz kalabilecek korumasız bir durumda. Kültürel değerlerimizi koruyalım ama bu hana şimdiye kadar hiçbir bakım yapılmamış. Çünkü özel mülkiyete ait olması nedeni ile Tarihi eserleri koruma kurulu tamiratına izin vermiyor. Bu durum özel mülkiyetin de işine geliyor.

Bakımsızlıktan yıkılacak duruma gelince doğal olarak kendiliğinden boşaltılacak büyük bir ihtimalle faili meçhul bir yangına maruz kalarak yok edilecek.

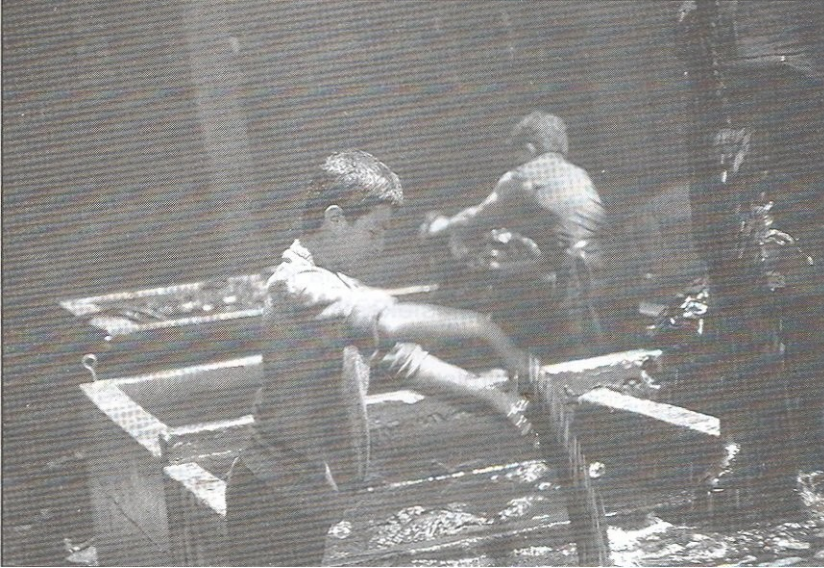
Çünkü şehrin merkezinde çok iyi rant elde edilecek bir konumda.

Bu handa 7 imalatçı üretim yapıyor. Yaklaşık her atölyede 4 çocuk, 2 usta

6 kişi çalışıyor. Handa toplam 50 kişi çalışıyor. Günlük 15000 yazma üretiliyor.

Burada çalışanların hemen hemen hepsi 10 yaş grubu çocuklar.

Handa son derece ilkel yöntemlerle korumasız, sağlıksız koşullarda üretim yapılıyor.



Üretim sırasında insan sağlığı için çok zararlı kimyasal maddeler kullanılıyor.

Sadece oradaki yaşamı yakından izlemek, öğrenmek ve fotoğraflamak için 6 kez gittim.

Onlarla çalıştım, yemek yedim, çay içtim, sohbet ettim. Her gittiğimde yeni şeyler öğrendim ve yaklaşık 1 yılda bu çalışmayı hazırladım.

Örneğin 15 litrelik bir teneke siyah boya hazırlamak için 400gr potasyum klorür, 400gr bakır sülfat (göztaşı) 1500gr anilin (inorganik madde) ve su kullanılıyor. Bu

karışımları çocuklar hazırlıyor . Renk dönüşümünü hızlandırmak amacıyla amonyak kullanılıyor.

Çocuklar, vücutları bu maddelerle

direkt korumasız temas halinde çalışıyorlar. Bakır sülfatın kanserojen etkisi olduğunu, anilin 'in direkt beyin hücrelerine etki ettiğini, amonyağın solunum yollarını tahrip ettiğini tıp bilimi ortaya koymuştur. Ayrıca , yazma kurutmak için kullanılan üfleme sobalarında tütün fabrikasının tütünü işlerken yarattığı artık (küsbe) yani tütünü rafine ederken oluşan katran. Sıkıştırılıp kurutuluyor ve yakıt olarak kullanılıyor. Tam anlamıyla zehir.

Aslında iyi çalışma koşulları sağlandığı takdirde oluşmayacak olan yukarıda belirtilen hastalıklara meslek hastalıkları deniyor. Çocuklar ise bunlardan habersiz çocuk bahçesinde oynarmışçasına haftalık 3-5 milyon arasında ücretle sigortasız, korumasız çalışıyorlar.

Yazmalara teker teker baktığınızda; gördüğünüz renk renk desenleri hiç bir şeyden habersiz çocukların ellerinde, yüzlerinde ve vücutlarında görebilirsiniz. Onlar bir canlı yazma gibidirler.

Tezgahtarın üzerine serilmiş beyaz beze eller o kadar hızlı iniyor kalkıyor ki tutamağından sıkı sıkıya tuttukları tahta kalıplar gözüküyor eller ilerledikçe çivit mavisi, bakır kırmızısı güller, goncalar beliriyor.

Pencere ışığının aydınlatıldığı tahta teknelerdeki boya ölümsüzleşeceği bezin üzerine yolculuğa çıkmadan, parlaklarıyla izbe nemli ortama hafif bir esinti katıyor.

İlk farklı desenlerle hanın yorgun merdivenlerinin yaslandığı duvarlarda çirakların karşılaşılır, binlerce rengarenk el izi , ustaların anıları, sarıdan turuncuya üretim hikayeleri tonların alfabe olduğu bir senaryo . Bu senaryo bize kültürümüzü mü, geleneklerimizi mi yoksa geleceğimiz olan çocuklarımızı mı korumamız gerektiğini acıyla düşündürüyor.

İşte 'YAZMACILARIN YAZGISI' görmezden gelinen bu tabloyu belgelemek kamuoyuna sergilemek amacıyla gerçeklerin ışığında doğdu.
Gördüklerinizden hepimiz sorumluyuz. Bir fotoğrafçı olarak üzerime düşeni yapmaya çalıştım.
Bir gün bir yazma alacak olursanız , o yazmada bu çocukların saf ve temiz yüreklerini bulabilirsiniz !

* Sami Türkay büyük bir emek ürünü olan dialarını 20 Ekim 1999'da "Bir Tutkudur Zirve Yazmacıların Yazgısı" başlığıyla Prof. Dr. Nusret Fişek Bilim ve Sanat Ortamında sundu. Coşkulu ve ilgili bir kalabalık bir çok güzelliği paylaştı. Kendisine Vakıf olarak teşekkür ederiz.

VAKIF HABERLERİ

Bir Tutkudur Zirve

Sami Türkay

30 AĞUSTOS 1998 de Fotoğraf Sanatı Kurumu'ndan 9 arkadaşım ile Artvin Yusufeli'nden başlayan ve Kaçkar dağlarında zirve yaptıktan sonra Rize Çamlıhemşin Yukarı Çaymakur ve Ayder yaylasında biten bir geçiş sonrası 80 fotoğraftan oluşan bir gösteri.

Amacım insanların doğayla barışık olmasını sağlamak ve doğayı sevdirmek. Zirvelerin erişilemez olmadığını ciddi sağlık problemleri olmayan her insanın erişebileceğini göstermek. Ben yaptım dan çok sizde yapabilirsiniz göstermek. Çünkü doğayı yaşamadan sevemezsiniz, neyi niçin koruyacağınızı bilmeniz gerek. Kaçkarlar tam bir cennet .Onlarca zirveye yine onlarca irili ufaklı göl,dere ve çaylar eşlik ediyor.

Vadiler,vadileri kesiyor. Yaylalarda sürüler otlatılıyor. Genel manzara bu.

Ya zirvede insan manzarası , işte orada insan hayatı boyunca yaşayabileceği en olağandışı keyfi yaşıyor.

Doğada doğayla birlikte var olabilmenin onu hissederek yaşamının keyfi.

Zirve defterine kimin söylediğini bilmediğim (Dağlar sana gelmez sen dağlara gideceksin.) sözünden etkilenerek şunları yazdım (Kaçkar senin bana gelmeyeceğini bildiğim için ben sana geldim var olası Kaçkar).

Bu geçişe ilk kez katılan bir arkadaşımın sözleriyle bitiriyorum. Dağlarda geçirdiğim dört gün hem doğayla hem kendimle mücadele cesaretimi artırdı ne kadar çok korkum olduğunu anladım ve bu korkularımı dağlara bırakıp dönüyorum. O zor yokuşlardan ayağım ağırırken çıkabiliysem yaşamla da mücadele edebilirim.

Böyle bir doğayla buluşmayı ömrüm boyunca unutmayacağım diyor.

Benim için fotoğraf doğa, insan ve müziğin, buluştuğu noktada şiirselleşmesidir.



* Sami Türkay'ın Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı için sunduğu Dia gösterisinden.

BİLİŞİM E-POSTA

Doruk Fişek

(e-posta : dfisek at fisek nokta com nokta tr)

İnternet, e-posta ile, insanlar ve kurumlar arası iletişimde bir çığır açmış, inanılmaz olanaklar sağlamıştır. Bugün internetin çok yaygınlaşmasıyla, e-posta kullananların sayısı oldukça artmış, hatta sinema filmlerine bile konu olmuştur.

E-postaların gidip gelebilmesi için internette posta kutuları yapılmıştır. Her posta kutusunun bir adresi vardır. Ünlü @ işareti, işte burada sahne alır. Bir e-posta adresi, iki bölümden oluşur; ilk bölüm posta kutusunun ismini belirtirken, diğer bölüm de posta kutusunun nerede bulunduğunu belirtir (bilgi@fisek.com.tr gibi). Bir kişiye e-posta gönderirken, gideceği posta adresini belirtmeniz gerekir. Tıpkı bir mektupta olduğu gibi. Posta kutunuz 24 saat posta alabilir. Siz de oradaki e-postaları istediğiniz zaman, istediğiniz yerden ulaşarak alabilirsiniz. Gerçek yaşamdaki posta kutularından en büyük farkı, fiziksel sınırlamalar olmadığından, istediğiniz yerden, istediğiniz zamanda bir "kontrol et" düğmesine basarak postalarınızı alabilmenizdir. İnternette postacı görevini, onu oluşturan bilgisayarlar üstlenir. Çok hızlı işlem yapabilmek kapasiteleri sayesinde, dünyanın öbür ucuna gidecek bile olsa bir e-posta, yerine bir dakikadan az bir zamanda ulaşır. Üstelik tamamen ücretsiz olarak.

E-posta ile mektubun yanı sıra, "paket" de gönderebilirsiniz. Bir resim, yazdığınız bir yazı, bir sunum ve benzeri... Bu paketlerin yerine ulaşması, büyüklüğüne göre biraz daha uzun sürebilmektedir (bir kaç dakika kadar).

Tüm bu özellikleri sayesinde e-posta, hem insanların kişisel yaşamlarında önemli bir iletişim aracı olmuş, hem de kurumlar arası haberleşmeyi oldukça hızlandırmış ve kolaylaştırmıştır. Özellikle yurt dışı firmalar ile çalışan kurumlar, çok daha fazla sayıda iş bağlantıları kurabilmiş, var olan iş bağlantılarını çok daha verimli kullanmışlardır. Uluslararası telefon görüşmeleri ve dil bilmeyen sekreterlerle boğuşmaktan kurtulmuş, bir dakikadan kısa bir süre de yerine ulaşan seri yazışmalarla antlaşmalar sağlamışlardır, ve yeni bağlantı kurmak istedikleri bir kurumun web sayfasından da e-posta adresini öğrenerek yeni iş bağlantıları kurmuşlardır.

E-posta göndermenin ücretsiz olması, kurumlara büyük olanaklar sağlamıştır. Kurumlar, e-posta listeleri hazırlayarak, bağlantıda oldukları diğer kurumlara e-posta ile yaptıkları yenilikleri duyurmuşlardır. Hatta düzenli bültenler yayınlayan kurumlar olmuştur. Tabii bunun tersini düşündüğümüzde, e-posta yoluyla bağlantıda olduğunuz birçok kurumdan haberler alabilirsiniz.

İletişime kazandırdığı çeşitli yenilik ve özellikleriyle, e-posta kurumlar için "olmazsa olmaz" denilebilecek bir yere gelmiştir. Birçok kurum, web sitesini hazırlamayı ertelese bile, kendi alan adı kaydını alarak e-posta ağını oturtmuştur. E-posta, tıpkı telefon ve faksın yanında vazgeçilmez iletişim araçları arasında yerini almıştır.

UZAK ÜLKE

Başka bir Yer, başka bir zaman...

<http://uzakulke.fisek.com.tr>