

ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Sayı: 50 Mayıs - Haziran 2000

İki Ayda Bir Çıkar

- Bütünsellik ve Gönüllülük
 - Gelecek
- KOBİ'lerde Sağlık ve Güvenlik Sorunları
- Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları Örneğinde Dünyadaki Duruma Sınırlı Bir Bakış
 - Dinamik Web Programlaması
 - Bireyin Gücü
 - Düşlerde Yaşayan
- Sanayi Sitelerinde Yapıların Kullanımı
 - Yeni Yönetim Teknikleri ve İnsan
 - Kalabalıklar ve Zenginleşmek

İÇİNDEKİLER

- **Damla**

Bütünsellik ve Gönüllülük

Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

- **Yaşam**

Gelecek

Prof. Dr. Alpaslan Işıklı

- **İş Sağlığı Güvenliği**

KOBİ'lerde Sağlık ve Güvenlik Sorunları

Mak. Müh. Gürbüz Yılmaz

- **İş Sağlığı Güvenliği**

Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları Örneğinde Dünyadaki Duruma Sınırlı Bir Bakış *Dr M. Sarper Erdoğan*

- **Bilişim**

Dinamik Web Programlaması

Doruk Fişek

- **Toplum**

Bireyin Gücü

Yrd. Doç. Dr. İlkay Sava

- **Toplum**

Düşlerde Yaşayan

Erdoğan Bozbay

- **Yaşam**

Sanayi Sitelerinde Yapıların Kullanımı

Mim. Y. Müh. Cihat Uysal

- **Yaşam**

Yeni Yönetim Teknikleri ve İnsan

Baş. İş. Muf. Sabahattin Şen

- **Vakıf Haberleri**

Kalabalıklar ile Zenginleşmek

Damla **Bütünsellik ve Gönüllülük**

Prof. Dr. A. Gürhan Fişek

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

İş sağlığı güvenliğinin, çok boyutlu ve çok bilimli oluşu, konuyla ilgilenenlerin birlikte düşünüp hareket etmesini ve takım oyununa yönelmesini getirmiştir. Her şeyden önce, iş sağlığı güvenliği, sosyal politikanın, çalışma ekonomisinin ve endüstriyel ilişkilerin çok önemli bir parçasıdır.

Her ne kadar iş yasasında ayrı bir başlık altında verilmişse de, diğer kısımlarla da yakın bir ilişki ve etkileşim içindedir. Onun için, "iş hukuku bir bütündür".

İş sağlığı güvenliği yaklaşımındaki önemli köşe taşlarından biri de, tüm çalışanları bir bütün olarak değerlendirmesidir. "İş" ve "işçi-çalışan"ı, iş Yasası ile sınırlı tutmayıp, tüm toplumsal etkinliklere yayıyoruz. Tarımda çalışanı da, kamu görevlisini de, mavi yakalıyı da beyaz yakalıyı da "iş sağlığı güvenliğinin hedef kitlesi olarak algılıyoruz. Hatta daha da geliştirerek, küçük yaşında atölyelerde ücret karşılığı çalışan kızları da, halı tezgahı başında çalışan kızları da, ev işlerine koşan, kardeşlerine bakan kızları da, birer çalışan olarak değerlendiriyoruz. Demek ki bu noktada da, toplumu katmanlara ayırmak yerine bütünselliği yeğliyoruz.

Konuya bakışımızdaki bir başka bütünsellik de, zamanı dilimlere ayırmamak biçimindedir. Bir çok nedenle, iş sağlığı güvenliği ile uğraşanlar, kişinin yaşamının yalnızca 8-10 saatlik işyerinde ter döktüğü bölümünü değil, onunla birlikte yaşamının geri kalan zamanını da büyüteç altına alır. Örneğin, yaşamındaki yeni ve olumsuz değişikliklerin onun kaza eğilimini arttırdığı, işini etkilediği kanıtlanmış ve bir müdahale aracı olması önerilmiştir. Beslenme, ısınma, barınma yetersizliklerinin de işte başarıyı ve sağlık-güvenliği etkilediği ısrarla anlatılmaktadır. Kişinin işte ve iş-dışı yaşamında karşı karşıya kaldığı kimyasal, fiziksel, biyolojik ve psikososyal tehlikeler birbirleriyle etkileşim içindedir.

insan yaşamını bütünleyen önemli dönemlerden biri de, çalışılan ve çalışılmayan (işsizlik, hastalık, grev vb) dönemlerdir. İş sağlığı güvenliği ile ilgilenenler, çalışılmayan dönemlerin acısının hem o gün ve hem de sonra çıkacağını çok iyi bilirler. Bunun faturasının yalnızca çalışamayana değil, yakın ve uzak çevresine çıkacağını da bilirler.

Tüm bu boyutlar, iş sağlığı güvenliğinin, yaşamın bir parçası olduğunu ve ancak iç-selleştirildiği zaman başarılı sonuçlar alınabileceğini gözler önüne sermektedir.

Bir olguyu içselleştirmek, davranışının bir parçası haline getirebilmek de "zor"la olmaz. Onun için iş sağlığı güvenliği alanının, "gönüllülük" ile birlikte anılması gerekir. Bu, hem kişileri inandırarak eylemli kılmayı, hem de gönüllü kuruluşlar yoluyla benimsetme ve modelleme çalışmalarının önemini anlatır, iş sağlığı güvenliği alanında polise önlemler sıklıkla denenmiştir. Ama, işçi-işveren eğitiminin, insana ve haklarına saygının-sahiplenmenin olmadığı durumlarda, sağlıklı güvenli çalışma koşullarının oluşturulamadığı görülmüştür. Bugün yaygınca benimsenen yaklaşım, "zor"u ortadan kaldırmayan ama en aza indiren; insanları daha sağlıklı ve güvenli bir dünya için eylemli kılmaktır. Bu noktada, "bireyin gücü"nden, "örgütlü birey"in gönüllü katılımından yararlanmanın gereği ortaya çıkıyor. Sosyal diyalogu etkileyen ve somut önerileri ile yönlendiren "gönüllü örgüt"lerde, eleştirmekten öte, değişimin bir ucundan tutan katılımcı yapılar aranıyor.

Hem kişileri inandırarak eylemli kılmayı, hem de gönüllü kuruluşlar yoluyla benimsetme ve modelleme çalışmalarını önemsemeliyiz. Onun için, önümüzdeki dönemde daha çok bütünsellikten ve daha çok gönüllülükten - katılımcılıktan sözedeceğiz.

Yaşam Gelecek

Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI

Geleceği bilmemiz mümkün olsaydı, yaşam büsbütün tatsızlaşırdı.

Bilgisayarın başına geçiyorsunuz, bildiğiniz bir programın komutlarını veriyorsunuz, biraz sonra ekranda nasıl bir görüntü çıkacağını bilmektesiniz. Oysa, gerçek yaşam önceden kestirilmesi asla mümkün olmayan tatlı tatsız sürprizlerle doludur ve yaşamı anlamlı kılan yönlerinden biri de bu olmalıdır.

Aslına bakarsanız, bildiğimiz bir bilgisayar programının bile, bizi ekranda nasıl bir görüntüyle karşı karşıya bırakacağını kesinlikle bilmemiz, mümkün değildir. Elektrik kesilebilir, bilgisayar bozulabilir, programa virüs bulaşmış olabilir... bilgisayar kullanıcısı aniden hastalanabilir ve hatta ölebilir.

Keynes, gelecek açısından uzun vadenin bilinmezliklerle dolu olduğunu ve uzun vadede kesinlikle bildiğimiz tek bir şeyin bulunduğunu şu sözleriyle anlatır: "Uzun vadede hepimiz ölmüş olacağız."

Gelecekle ilgili olarak, çok önemli ve büyük değişikliklerin arifesinde olduğumuzu ve bir dönüm noktasında yaşadığımızı düşündüğümüz çok olmuştur. Hemen her dönemde böyle düşünenler bulunabilir. Oysa, geçmişe baktığımızda, insanlığın uçsuz bucaksız tarihi boyunca, bir dönüm noktası sayılabilecek kadar önem taşıyan dönemlerin çok az olduğunu görürüz.

Kanımcı, tüm insanlık açısından önem taşıyan dönemeçlerin sonuncusu, kapitalizmin doğuşudur. Bu oluşum, sanayi devrimiyle ve yeni kıtaların keşfedilmesi sonucunda yeni sömürge alanlarının ele geçirilmesiyle olağanüstü bir vurgu kazanmıştır. Yeni kıtaların keşfi, daha doğru bir deyişle yeni sömürge alanlarına ulaşılması, sanayi devriminin olanak sağladığı bir durum olduğu gibi, sanayi devriminin öngörülmesi güç boyutlar kazanması-na katkı sağlayan bir unsur oluşturmuştur.

Acaba, sanayi devrimine ön gelen yıllarda yaşayan kaç kişi böylesine büyük değişikliklerin yaşanabileceğini düşünebilmişti? Jules Verne'in yazdığı bilim-kurgu romanlarında anlatılanların hemen hepsi, sonradan gerçek oldular. Acaba, kendisi bunların gerçekleşeceğinden ne kadar emindi?

Apollo 11, seyahatini tamamlayıp Ay'a ulaşınca, bu olayla ilgili olarak gördüğüm fotoğrafları ve filmleri hiç yadırgamamıştım. Bunlara çok benzeyen sahneleri, daha önce ortaokul yıllarımda gördüğüm "Ay'a Seyahat" isimli filmde seyretmiştik. Ancak, o filmi seyrettiğimizde, gördüklerimizin bir gün gerçek olabileceğinin, en azından bizim yaşamımız içinde gerçek olabileceğinin aklıma gelmediğini çok kesin olarak anımsıyorum. İlk uzay gemisi Sputnik, benim liseyi bitirdiğim yılda, 1957'de uçuruldu. Nazım Hikmet 26 Ağustos 1959 tarihli bir şiirinde "Aya gidilecek, daha da ötelere..." diye yazmakta. 10 yıl sonra, 1969'da, Ay'a gidildi.

Nazım Hikmet aynı şiirinde başka şeyler de söylüyor:

*"Ama bizim dünyada ne zaman kimse aç kalmayacak,
korkmayacak kimse kimseden,
emretmeyecek kimse kimseye,
yermeyecek kimse kimseyi
umudunu çalmayacak kimse kimsenin?"*

Ve tabii hemen ekliyor, sorduğu bu soruların ardından:

"İşte ben komünistim bu soruya karşılık verdiğim için."

Marksizmin, kapitalizme dair en köklü eleştirileri ortaya koymuş bir ideoloji olması na karşın, insanla ve gelecekle ilgili olarak kapitalizm sonrasına özgü diğer ideolojilere kıyasla son derece iyimser bir bakış açısına sahip olduğunda kuşku yok. Kimileri, bu durumu, Marks'ın aile kökeni itibariyle Musevi oluşuna bağlamakta haklı olabilirler. Museviler, başka pek çok dinden farklı olarak Tanrı'nın vaat ettiği toprakların (arz-ı mev'ud) yeryüzünde olduğuna inanırlar. Oysa, örneğin, İslamiyetin cenneti öbür dünyadadır ve "fenada kemal yoktur" (fani dünyada mükemmeliyet yoktur); ancak, kemale gidiş vardır. Marks'ın, ailesi sonradan Hristiyanlığı kabul etmiş ve kendisi de kapitalizmin bozduğu insan tipinin belirgin örneği olarak gördüğü Yahudiliğe karşı acımasız eleştiriler yöneltmiştir. Bununla birlikte, Marks'ın da, Museviliğe dayanan köklerinin izlerinin bazı bakımlardan yaşıyor olması doğaldır. Marksizmin tarihsel kaynakları arasında bilinen üç tanesinin (İngiliz ekonomi politisinin, Fransız sınıf mücadelesi geleneğinin ve Alman diyalektik felsefesinin) yanı sıra, böylesine bir dördüncü çizginin varlığından söz etmek yanlış olmayabilir.

Marks'ın kuramında, sömürünün ve adaletsizliklerin son bulduğu, herkesin kendisinden başka herkes için çalıştığı ve çalışmanın bir sömürü ilişkisi değil, mutluluk kaynağı oluşturduğu bir gelecek esastır.

Böyle bir geleceğe inanmayan veya en azından böyle bir geleceğin yakın olmadığına inanan Keynes "Bencillik ve açgözlülük daha bir süre Tanrılarımız olmaya devam etmelidirler" der. Zira, ona göre "bizi ekonomik gereksinimlerin tüneline kurtaracak olan onlardır".

Gariptir, günümüzde 19.yüzyıl vahşi kapitalizminin çağdaş versiyonu olan neoliberalizmin iflası büyüdükçe, son Davos zirvesinde "toplumsal çıkarı bireysel çıkarın üstünde tutan" çözümlere sarılmak gerektiğini söyleyen, "kumarhane kapitalistlerinin" en ünlülerinden Soros dahil, pek çok kimse başka bir dünya arayışı içine girmiş görünüyor.

Başka bir dünyaya nasıl ulaşılabilecektir? Geçmişte, daha ileri ve başka bir geleceğin kaçınılmaz olduğu, dolayısıyla kendiliğinden gerçekleşeceği düşüncesinden yola çıkan kimileri "Sosyal Darwinizm" denilen bir

çıkmaza saplanıp kalmışlardır.

Nazım Hikmet, Marksizmi böyle anlamadığı için, geleceğimizin ne olacağına dair "gökten ayet inmedi" der ve ekler: "biz kendi geleceğimizi kendi ellerimizle kuracağız". Bir başka dizesinde ise "Enel Hak" diyen Mansur olur, haykırır: "Umut, umut insanda !".

Umut gibi, yenilginin, başarısızlığın nedeni de gene insandadır.

Ruhi Su çok az bilinen birkaç şiirinden birinde günümüzün olumsuzluklarının geçici olmaya mahkum olduğunu anlatırken, bu durumla insanın bugünkü gelişim düzeyinin geriliği arasında şöyle bağlantı kurar:

"Hepimiz bir yerlerdeydik

Başka bir yerden geldik

Değişen dünyanın sürecinde

Karanlık bir sudan geldik.

Ne gül eski güldür şimdi

Ne beygir eski beygir

Kırmadan incitmeden

Maymundan insana geldik.

Bakmayın siz bu bencil

Bu hayvansal kavgaya

Değişen dünyanın içinde

İnsana biz yeni geldik."

Günümüzün egemenlerinin, Darwin'den, neredeyse Marks'tan duydukları kadar ürküntü duymalarının nedeni de bu değil midir? Darwin tek hücreli amipten insana kadar uzanan bir evrim zincirine işaret etmekle, insanın da kendi kendisini aşabileceğini ve daha ileri bir varlık düzeyine ulaşabileceğini ortaya koymuş olmuyor mu? İşte, günümüz egemenlerinin korkulu rüyası, böyle bir varlığın ortaya çıkması ve bu varlığın, korkuya, sömürüye, cehalete, vurdumduymazlığa, bencilliğe... dayalı ilişkileri tarihin çöp sepetine atması ve böylece başka bir dünyanın kurulmasıdır.

İş Sağlığı Güvenliği

KOBİ'lerde Sağlık ve Güvenlik Sorunları

Gürbüz YILMAZ
Makine Mühendisi

Ülkemizdeki sanayi kuruluşlarının büyük çoğunluğu küçük ve orta boy işletme (KOBİ) özellikleri göstermektedir. Son yıllarda yoğun olarak gündeme getirilen KOBİ'ler çeşitli kurum ve kuruluşlarca değişik kriterlere göre tanımlanmaktadır. Her ülkede değişik KOBİ tanımı yapılmakta olup, Avrupa Birliği'nin (AB) son tavsiye kararına göre; Birlik içinde KOBİ olmanın koşulları; 1-249 kişi çalıştırmak, maksimum cirosu 40, maksimum bilançosu 27 Milyon ECU olmak ve yüzde 25'inden fazlası büyük bir şirketin elinde olmamak, olarak belirlenmiştir. Ülkemizde de ilgili kuruluşlarca değişik KOBİ tanımları yapılmaktadır. Bu tanımlar içinde, 05.03.1999 tarih ve 23630 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan 99/12474 sayılı Karar'da yapılan KOBİ tanımı genel kabul görmektedir. Buna göre bilançolarındaki arsa ve bina hariç makine, tesis, taşıt araç ve gereçleri, döşeme ve demirbaşları gibi sabit kıymetlerinin net tutarı 100 Milyar TL.yi aşmayan ve en fazla 150 işçi çalıştıran işletmeler KOBİ olarak tanımlanmaktadır.

Ülkemizde bu kapsamda KOBİ olarak tanımlanabilecek küçük ve orta boy işletme sayısı oldukça fazladır. Genellikle atölye şeklinde faaliyet gösteren KOBİ'lerde işyerinin niteliğinden ve üretim teknolojisinden kaynaklanan nedenlerle bir çok sağlık ve güvenlik sorunları ortaya çıkmaktadır.

Çalışma koşullarından ve üretimde kullanılan makine tezgahların niteliğinden kaynaklanan güvensiz durumlar KOBİ olarak tanımlanan küçük ve orta boy işletmelerde sıkça görülmekte ve bunun sonucunda da iş kazaları ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde iş kazaları sayıları Sosyal Sigortalar Kurumu (SSK) İstatistik Yıllıklarında yer almaktadır. SSK 1998 İstatistik Yıllığı verilerine göre ülkemizde 1998 yılında 91.895 iş kazası meydana geldiği, bu iş kazaları sonucunda 1.094 işçinin öldüğü ve 3.850 işçinin ise bir daha çalışamayacak şekilde sakat kaldığı görülmektedir.

YILLAR	İŞ KAZASI	ÖLÜM
1988	171,769	1,163
1989	159,463	1,150
1990	155,857	1,292
1991	130,464	1,189
1992	139,464	1,583
1993	109,563	1,064
1994	92,087	1,034
1995	87,960	798
1996	86,807	1,296
1997	98,318	1,282
1998	91,895	1,094

Kaynak : SSK İstatistik Yıllıkları

Aşağıdaki tablodan da görüleceği gibi 1998 yılında meydana gelen iş kazalarının yaklaşık % 41'i 1-3 işçinin çalıştığı, % 71'i ise 1-50 işçinin çalıştığı işyerlerinde oluşmuştur. Meslek hastalıkları konusundaki istatistiklerin gerçek durumu çarpıtacak ölçüde eksik olması nedeniyle değerlendirme kapsamına alınmamıştır.

SİGORTALI SAYISI	1994	1995	1996	1997	1998
1 - 3	37,521	35,559	35,057	42,424	38,245
4-9	13,166	12,011	10,328	11,219	9,605
10-20	7,608	7,581	8,411	8,617	8,040
21 -50	9,818	9,467	9,398	10,291	9,428
51 - 100	6,300	6,130	6,011	6,961	6,636
101 -200	5,928	5,726	5,886	6,623	6,701
201 -500	6,640	6,433	6,594	6,864	7,226
501 - 1000	2,483	2,511	2,726	2,769	3,076
1001 +	2,623	2,542	2,396	2,550	2,938
TOPLAM	92,087	87,960	86,807	98,318	91,895

Kaynak :SSK İstatistik Yıllıkları

KOBİ'lerde çocuk işçi çalıştırılmasının oldukça yaygın olması da sağlık ve güvenlik sorunlarının daha büyük boyutlara ulaşmasına neden olmaktadır. ILO'nun yaptığı araştırmaya göre Dünyada çalışma yaşamında yer alan 250 milyon çocuktan 50-60 milyonunun yaşamsal tehlike taşıyan işlerde çalıştırıldığı belirlenmiştir.

Ülkemizde de DİE'nin yaptığı çocuk iş gücü anketine göre, ilköğretim çağındaki 11.889.313 çocuğun % 13'ünün okula devam etmediği ve bunlardan 4 milyonunun çalışma yaşamında yer aldığı saptanmıştır. TİSK ve FİŞEK Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı'nın Uluslararası Çalışma Örgütü'nün IPEC projesi kapsamındaki katkısıyla KOBİ'lerde yaptığı sağlık taramasında; çalışan çocukların renk körlüğü, işitme kayıpları, sigaraya erken başlama ve işyerlerinde gaz, toz, duman gibi etmenlerden dolayı üst solunum yolu enfeksiyonu rahatsızlığına uğradıkları saptanmıştır.

KOBİ'lerde yaşanan ve işçi sağlığı ile iş güvenliği yönünden olumsuzlukların ortaya çıkmasına neden olan sorunların başlıcaları; sınırlı sermaye yapıları, geri ve eski teknoloji kullanılması, geleneksel yöntemlerle üretim yapılması, teknik bilgi birikiminin yeterli olmaması, iş güvenliği bilincinin gelişmemesi ve öneminin kavranmaması, inşai ve altyapı tesislerinin yetersiz olması, nitelikli işgücünün bulunmaması olarak sıralanabilir. Genelde KOBİ'lerde bu tür sorunların bir kısmı veya tamamı görülebilmektedir.



(KORDSA 2000 Duvar Takviminden) Çizen: Feridun Yüksel

Bu ekonomik ve teknik yapı ise ürün kalitesinden verimliliğe, işçi sağlığı ve iş güvenliğinden çevreye kadar bir çok soruna kaynaklık etmektedir. KOBİ'lerde gözlenen işçi sağlığı ve güvenliği sorunlarının kapsamlı ve sürekliliği olan bir çalışma ile giderilebileceği açıktır. Güvenlik ve sağlık sorunlarının çözüme kavuşturulması başta verimlilik ve kalite olmak üzere diğer sorunların da çözümüne katkıda bulunacaktır.

İş Sağlığı Güvenliği

Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları Örneğinde

Dünyadaki Duruma Sınırlı Bir Bakış

Dr. M. Sarper ERDOĞAN¹

Giriş ve Amaç

İş Sağlığı ve İş Güvenliği Hizmetleri² (İSH) dünyanın sanayi devrimini yaşadığı yıllardan bu yana 'ne pahasına olursa olsun üretim' anlayışından 'sağlıklı üretim' anlayışına doğru önemli adımlar atmıştır. Ancak 'gelişmiş' olarak tanımladığımız ülkeler dışarıda tutulduğunda, bu anlayışın yerleştiğini kabul etmek olanaklı değildir. Zaten 'gelişmiş' ülkeler sağlıklı üretim anlayışını kendi ülke sınırları içinde egemen kılmakla yetinmekte, ortağı oldukları çokuluslu şirketlerin 'gelişmekte/geri kalmış' ülkelerde sağlıksız koşullarda üretim yapmasına seyirci kalmaktadır. Hatta yatırımlarının, karların katlandığı bu ülkelere yönelmesiyle en azından koşulların sürmesini teşvik etmektedirler. Husman bu gerçeğin ışığında İSH'nin kapsamını bir ülkenin gelişmişlik ve sanayileşme derecelerine, diğer sağlık hizmetlerine ve politik yapısına bağlamaktadır (Husman K; *1993: 10-14). DSÖ (Dünya Sağlık Örgütü)'nün ve UÇÖ (Uluslararası Çalışma Örgütü)'nün bu alanda bir standartlar dizgesi oluşturma ve eşgüdüm kurma çabalarına karşın ülkeler/bloklar farklı yapılar sergilemektedirler. Örneğin, AB (Avrupa Birliği) üye ülkelerin zaten uzmanlaşmış İSH sunumlarında bir paralellik oluşturmaya çalışırken, 'gelişmekte/az gelişmiş' ülkelerin çoğunda iş sağlığı hizmetlerinin yönlendirecek genel politikalar ve yasal düzenlemeler bile yoktur. Sağlık ve güvenlik öncelikler sıralamasında sonlardadır ve hükümetler işe bağlı sağlık risklerini gelişmenin bir bedeli olarak kabul etmektedirler. Eğitimli insan kaynaklarının, ekipman ve kurumların olmayışı bu ülkelerde yaygın bir sorundur ve bu nedenle tartışma henüz İSH'nin primer sağlık hizmet yönetimi içinde verilir verilemeyeceği üzerine yürütülmektedir (Kocks DJ, Ross MH; 1995: 156-158). Sanayileşmiş olarak da andığımız 'gelişmiş' ülkelerde, İSH'nin bütün çalışanları kapsayan bir Sosyal Güvenlik sistemine yaslanması, koruyucu yönünün baskın kılınması ve başlı başına bir uzmanlık alanı olarak tanınması gibi temel yaklaşımlar bu ülkelerin İSH sunumlarında ortaktır. Bu makalede bazı ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları değişim biçiminde konu edilerek 'Batı'nın geliştirdiği İş Sağlığı konseptini bir ölçüde somutlaştırmak amaçlanmıştır.

Genel Bilgiler

DSÖ, İSH'ni işyerinde kiralanmış işçinin gereksinimlerine dönük bir hizmet olarak gösterirken, UÇÖ toplumun çalışanlarına sunulan bir hizmet olarak dikkate almaktadır. Bu iki görüş prevansiyon ve rehabilitasyonun İSH'ne eklenmesinde farklı yaklaşımlar ortaya çıkmasına yol açmıştır. UÇÖ'ne göre rehabilitasyon, hasta ya da zarar görmüş işçinin işinden dolayı daha fazla zarar görmemesi için iş koşullarının düzeltilmesi; primer prevansiyon etkinlikleri de işçinin yalnızca işyerindeki sağlık risklerinin önlenmesi iken, DSÖ İSH için çok geniş bir sağlık teşvikini savunur. Bu UÇÖ'nün yalnızca işyerindeki etkilenmeyi dikkate alan yaklaşımına göre, işçinin yaşamının tümünü dikkate almasıyla çok geniş kapsamlıdır (Wannag A; 1993: 390-393). UÇÖ ve DSÖ İSH'nin temel amaçlarını 5 maddede toplamışlardır (Husman K; 1993: 10-14):

- * İşçileri işyerindeki risklere karşı korumak (Koruma ve önleme ilkesi),
- * İş ve işyeri ortamını işçilerin kapasiteleriyle uyumlu kılmak (Adaptasyon ilkesi),
- * İşçilerin fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hallerini geliştirmek (Sağlığın teşviki ilkesi),
- * Mesleki tehlikelerin (kazalar ve yaralanmalar) ve mesleki ve işe bağlı hastalıkların sonuçlarını minimize etmek (Sağaltım ve rehabilitasyon ilkesi),
- * İşçiler ve ailelerinin işyerinde veya en yakındaki kurumdan önleyici ve sağaltıcı genel sağlık hizmeti almalarını sağlamak (Genel primer sağlık bakımı ilkesi).

DSÖ'nün sıklıkla dile getirdiği ülkelerin kendi İSH'ni değerlendirmesi istemine karşın bu konuda yapılmış ampirik çalışmaların eksikliği farkedilmektedir. Ancak henüz İSH'nin DSÖ ya da UÇÖ'nce onaylanmış bir standart değerlendirme cetveli yoktur (Wannag A; 1993: 390-393).

AB İSH'nin tüm işçilere ulaştırılmasını talep etmektedir. AB'nin 1989 Çerçeve Yasası işverenleri işyerinde çalışanların sağlık ve güvenliğini korumak amaçlı her türlü ölçümün yapılması konusunda sorumlu tutar (Draaisma D et al; 1993: 15-17). AB'nin uygulanmasını istediği yeni düzenlemelere göre her işveren işyerinde sertifikalı bir organizasyon tarafından sağlık ve güvenlik risklerinin değerlendirilmesini sağlamalı ve hasta işçisine yine aynı organizasyon aracılığıyla rehberlik hizmeti sunmalıdır. Bu ilkelere işçi ve işveren örgütleri anlaşmış durumdadırlar (Draaisma D et al; 1993: 50-55). İşveren işyerindeki riskleri değerlendirecek ve bir envanter tutacaktır. İşverenlere AB'nin getirdiği 4 önemli yükümlülük şunlardır (Draaisma D et al; 1993: 15-17) :

- » İşçilerin korunması ve risk önlenmesi alanında bir veya daha çok işçiyi görevlendirmek,
- » İlk yardım etkinliği için işçi yetiştirmeleri amacıyla profesyonelleri çalıştırmak,
- » İşçileri sağlık ve güvenlik konusunda eğitmek,
- » İşçilerin periyodik sağlık muayenelerinden geçebilmeleri için olanak sağlamak.

Çeşitli Ülkelerin İş Sağlığı Organizasyonları

İSH yönünden Kuzey Avrupa ülkeleri, Doğu Avrupa ülkeleri ile Çin ve Japonya ile Kanada farklı özelliklere sahiptir. Doğu Avrupa ülkeleri sosyalist blok dağılımdan önce Çin'le birlikte iş sağlığı politikalarını eski Sovyetler Birliği'nin etkisinde belirlemişler, 'alın teri'ni öncelikleyen teorileri doğrultusunda kendi ölçülerinde bu alana yatırım yapmışlardır. Şimdi iş sağlığı hizmetlerini pazar ekonomisinin gerekleri ile uzlaştırmak

çabası içindedirler. Japonya ve Kanada dünyanın ekonomik devlerinden ikisidir ve Kuzey Avrupa ülkeleri gibi iş sağlığı alanında önemli bir yerleri vardır. Kuzey Avrupa ülkeleri bu alandaki gelenekleri ve küçük nüfuslarıyla örnek organizasyonlar kurmuşlardır.

Kuzey Avrupa Ülkeleri

İSH'nin en gelişmiş düzeylerde verildiğinin kabul edildiği Kuzey Avrupa ülkelerinden Norveç'te çalışanların %35'inin İSH kapsamında olduğu tahmin edilirken bu oran Hollanda'da %42, İsveç ve Finlandiya'da %85'in üzerindedir, İsveç ve Finlandiya'da İSH devletten finansal destek almaktadır ve devlet desteğinin özellikle tarım ve küçük işyerleri gibi az gelişmiş sektörlerde İSH yaygınlığını artırıcı bir etken olduğu kabul edilmektedir, İsveç'te devlet desteğinin kesildiği göz önünde bulundurulunca İSH'nin eskisi kadar yaygın olmayacağı akla gelmektedir. Finlandiya'da İSH'ye sağaltım hizmeti için sağlanan finansal destek azalmıştır ve ekonomik sorunlar ve sağlık bakım sistemindeki değişiklikler nedeniyle İSH'nin daralma olasılığı yüksektir (Draaisma D et al; 1993: 15-17).

Norveç'te İSH'nin kaynaklarının dağılımı ve etkinliği sürekli tartışma konusudur, iş sağlığı hekimleri çoğunlukla koruyucu hekimlik yerine sağaltıcı hekimlikle uğraşmakla eleştirilmektedirler (Wannag A; 1993: 390-393). Norveç'te full time ya da part time olarak çalışan işyeri hekimleri arasında Wannag'ın yürüttüğü anket çalışmasında hekimlerin işyeri mesailerinin %36'sını koruyucu etkinliklere, %30'unu sağaltım faaliyetlerine ayırdıkları gözlenmiştir. Sağaltım faaliyetlerine ayrılan %30'luk dilimin %22'si işdışı nedenlerle oluşan hastalıklara harcanmaktadır. Bunun işyerinde İSH'nin koruyucu nitelikte olmasının vurgulandığı Norveç için yüksek bir oran olduğu düşünülmektedir. Birçok batı ülkesi kendi İSH'nin kapsamını genel halk sağlığı ve sağaltım etkinlikleriyle daha geniş tutmuşken Norveç daha tutucu bir yaklaşım sergilemektedir. Norveç iş Müfettişliği, sağaltım ve konsültasyon etkinliklerinin hiçbir koşulda koruyucu etkinliklerin önüne geçmemesi gerektiğini vurgulamaktadır. Ancak işçilerden ve yönetimden konsültasyon ve sağaltım için yoğun baskı olduğu bilinmektedir ve bu da sağaltım faaliyetlerinin neden bu kadar ağırlıklı olduğunu açıklamaktadır. Buna karşın, Norveç İSH amaçlarını 1985 yılındaki UÇÖ önerileri doğrultusunda, iş ortamı koşullarının iyileştirilmesi, iş ortamı maruziyetlerine uygun olarak işçilerin sağlığının izlenmesi ve rehabilitasyon etkinlikleri yoluyla, yönetime ve işçilere yol gösterici olmak ve koruyucu etkinlikleri sürdürmekteki kararlılığını dile getirmiştir (Wannag A, Nord E; 1993, 394-398).

Finlandiya'da İSH orijini işverenlerin 20.yy'ın başında kurdukları kendi sağaltım merkezlerinden almaktadır. Bu hizmetler kamu sağlık bakımı anlayışının henüz yerleşmediği ve toplumun sağlık hizmeti satın alacak kadar varlıklı olmadığı yıllarda organize edilmiştir. O yıllarda sosyal refah ve sağlık bakımı yalnızca işverenlerin sorumluluğundadır ve bu hizmet ancak çok büyük işletmelerde sunulmaktadır. II. Dünya Savaşı'ndan sonra işe bağlı hastalıklardan korunma, 70'lerde halk sağlığı sorunlarının önlenmesi ve daha yakın zamanlarda yaşam biçimi ve çalışma kapasitesi Finlandiya'da ve diğer gelişmiş ülkelerde İSH'nin ilgi alanını genişletmiştir. İSH'deki bu değişim, onu artık yalnızca işverenlerin tasarrufu olmaktan çıkarmış, sağlıklı bir 'çalışan kitle' toplumun ilgi alanına girmiştir. Zamanla bireye dönük sağlık hizmetlerinde olduğu gibi İSH'nin de perspektifi değişmiştir, işyerinde acil sağlık bakım hizmeti verilmesi yerine öncelikle risk yönelimli koruyucu ve sağaltıcı İSH ve yalnızca ekonomik aktif yıllarda değil tüm yaşam boyunca sağlık hizmeti verilmesi anlayışı yerleşmiştir (Husman K; 1993: 10-14). İşveren İSH'nin bir parçası olarak işçilerine genel pratisyen düzeyinde hekim hizmeti sağlayabilmekte ve harcamaların %50'si Sosyal Sigorta Kurumu tarafından karşılanmaktadır. Tüm çalışan nüfusun yarısının genel pratisyen düzeyinde sağaltım hizmeti almak üzere İSH'ye erişimi olanaklıdır. İSH kapsamı itibarıyla Avrupa'nın en iyilerindedir. Yeni Yasa'ya göre her işveren işçilerine koruyucu İSH vermek zorundadır. Râsânen ve arkadaşlarının çalışmasına göre işçiler genel pratisyenlik hizmeti için Kamu Sağlık Merkezleri yerine İSH birimlerini kullanmaktadırlar. Finlandiya'da da İSH personelinin sağaltıcı ve hastalığa dönük hizmet verip vermemesi tartışma konusudur. Ancak yine de İSH'yi I.Basamak Sağlık Hizmetleri'ne katma çabası sürmektedir. 1979'da yürürlüğe giren Mesleki Sağlık Bakım Yasası'na göre işletmelerin kendi İSH'ni sağlamaları için 4 seçenek sunulmuştur (Râsânen Ketal.; 1993: 23-27):

- * Kendi İSH birimlerini kurabilirler.
- * Birkaç işletme birarada ortak bir İSH organizasyonu kurabilirler.
- * İSH'yi Kamu Sağlık Merkezleri'nden,
- * ya da özel sağlık merkezlerinden satın alabilirler.

Hollanda'da İş Koşulları Yasası 500'den çok işçi çalıştıran işletmelere İSH sağlamalarını emretmektedir. Bunun dışında İSH sağlamak işveren için gönüllülük kapsamındadır. İSH sağlamak zorunda olan işletmeler ya kendi birimlerini (İş Sağlığı Hizmet Birim HSHB) kurmakta ya da diğer işletmelerin kurmuş oldukları İSH birimlerinden yararlanmaktadırlar. Bu birimler iş müfettişliğinden sertifikalı olmak zorundadır. Kamu sektöründe İSHB devlete ya da yerel bir sağlık otoritesine bağlı bir İSH departmanı olarak farklı tiptedir. Yasanın belirlediği 22 görevin başlıcaları işe giriş muayenesi, periyodik muayeneler, iş ortamının monitörizasyonu ve danışmanlık, ilk yardım meslek hastalığı şüpheli olguların bildirim ve bütün bunlarla hastalık absenteizmini düşürmektir. Sağaltım iş sağlığı hizmeti sunan hekimin görevi değildir (Draaisma D et al; 1993: 50-55). Koruyucu etkinlikler çok katı bir biçimde önceliklendirilmiştir. Ancak buna karşın yine de işyeri hekimi mesailerinin % 10'u sağaltım etkinlikleri için harcanmaktadır (Wannag A, Nord E; 1993, 394-398). Özel sektörde hastalık raporu düzenlemek iş sağlığı hekiminin yetkileri arasında sayılabilirken kamuda bu yetki yalnızca iş sağlığı uzman hekimlerine bırakılmıştır. Bu hizmetlerin giderleri genel olarak

işverenler tarafından ödenmektedir, işverenler İSHB'nin periyodik muayeneler gibi rutin aktivitelere çok zaman harcadığını, buna karşın sağlığın teşviki yoluyla absenteizmin düşürülmesi ve iş ortamına dönük daha fazla danışmanlık yapılması gerektiğini düşünmektedirler, işçi başına standart ücret ödemek yerine her işçinin kendisine özel hizmet almak ve bunu ayrı ayrı ödemek talebini dile getirmişlerdir. Sendikalar ise herkes için İSH talep etmekte ve işletmelerde endüstriyel hijyen gözlemlerine dayanılarak risklerin azaltılmasını ve sürekli veri toplanmasını istemektedirler. Sendikalara göre iş Kurulları ve İSH arasındaki iletişimsizlik işletmelerdeki iş sağlığı politikalarını işlevsizleştirmektedir. Şimdilerde devlet de başta kendi haline bıraktığı bu kooperasyonun daha gelişmesi için yasalarda değişiklik yapmak yoluna gitmektedir. İSH'yi değerlendirmek amacıyla iş sağlığı hizmeti sunan hekimler arasında Draaisma ve arkadaşlarının yürüttüğü bir araştırmada şu öneriler dile getirilmiştir (Draaisma D et al; 1993: 50-55):

* İşe giriş muayeneleri işçinin yürüteceği faaliyete daha çok odaklanmalı,

* Sistematik birincil korumaya özgül ekipman geliştirilmeli,

* İşyeri izlemi, sağlık riskinin denetimi ve sağlık teşviki gibi koruyucu etkinliklerin kapsamı geliştirilmeli.

İSH'de çalışanlar koruyucu hizmetleri daha ağırlıklı sunmakla birlikte çalışanların sağaltımının da kendileri tarafından yapılmasından yana-dırlar. Prevatif ve kûratif hekimlik arasındaki dengeyi geliştirmenin gerekliliğinden söz edilmektedir. Van der Vliet'e göre disiplinlerarası yetersiz iletişim tutum ve davranış ortak bir amacı hedefleyen yaklaşımla değiştirilmeli, çalışanların organizasyonel sorunlara katılımı kadar yöneticilerin çalışma koşullarına ilgisi artırılmalıdır. Hollanda'da çalışanların iş ortam koşulları kalite sistemlerine katılımı hemen hemen hiç yoktur ve stimüle edilmelidir (Van der Vliet; 1993: 8-9).

(Devamı gelecek sayıda)

Kaynaklar

Draaisma D, Dam J, de Winter CR (1993), "Quality and effectiveness of occupational Health service evaluated by the providers". Occup. Med., Vol. 43, Suppl. 1: 50-55.

Draaisma D, van Putten DJ, Smulders PGW, Willems JHBM (1993), "Comparison of data on occupational health service systems in Austria, Finland, Germany, The Netherlands, Norway and Sweden". Occup. Med., Vol. 43, Suppl. 1: 15-17.

Husman K (1993), "Principles and Pitfalls in Health Services Research in Occupational Health Systems". Occup. Med. 1993; Vol. 43, Suppl. 1: 10-14.

Kocks DJ, Ross MH (1995), "The financial components and contribution of occupational health services to the provision of primary health care services in a developing country such as South Africa". Occup. Med. Vol. 45, No.3: 156-158.

Räsänen K, Notkola V, Kankaanpää M, Peurala M, Husman K (1993), "Role of the Occupational Health Services as a Part of Illness-related Primary Care in Finland". Occup. Med, Vol. 43, Suppl.1: 23-27.

Van der Vliet (1993), "Quality and Effectiveness of Occupational Health Services : Viewpoint of an International Company". Occup. Med, Vol. 43, Suppl.1: 8-9

Vannag A (1993), "Classification system for work in occupational health services". Scand J Work Environ Health, 19: 390-3.

Wannag A, Nord E (1993), "Work Content of Norwegian occupational physicians". Scand J Work Environ Health, 19: 394-398.

Halk Sağlığı Uzmanı, İş Sağlığı ve Sosyal Tıp Enstitüsü ve Polikliniği, Justus Liebig Üniversitesi, Giessen.
Metin içinde yabancı terminolojiye uygun olarak İş Sağlığı Hizmetleri'nin kısaltması olan İSH kullanılacaktır.

Bilişim

Dinamik Web Programlaması

Doruk Fişek

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

Statik web sayfaları, tanıtım ve bilgilendirme açısından oldukça zengin olsa da, "interaktif" olmadığı için kullanıcıların site ile tam bir iletişim kurmasını engeller. Kullanıcıların isteğine göre sayfalar yeniden düzenlenemez. Kullanıcı ancak "daha önce" hazırlanmış olan sayfaları görebilir. Bir bakıma kullanıcı, sitede ziyaretçi olmaktan öteye geçemez.

Oysa bilgisayarlar, çok hızlı işlem yapabilirler, kullanıcıların isteklerine göre sayfa üretip onlara gönderebilirler. Böylece kullanıcıların yapacakları hareketlere karşılık alabileceği bir iletişim ortamı oluşmuş olur. Bu ortamda hemen her tür uygulama üretilebilir. Ticaret dünyasının dengelerini alt üst eden e-ticaret bunlardan sadece bir tanesidir. Deneme sınavları, ev bankaları, mesaj forumları, arama motorları, seri ilanlar, ve daha niceleri.

Web programlamasında, veritabanı uygulamaları özel bir yer tutar. Veritabanı uygulamaları, çok sayıda bilginin organize edilmesine ve kullanıcının bu bilgilerden sadece istediklerinin önüne getirilebilmesi için ve ya kullanıcının gireceği bilgilerin saklanması için kullanılır. Veritabanı uygulamaları çoğu zaman bir program paketinin önemli bir parçasını oluştururlar. Günümüzde bu şekilde en yaygın kullanımları ise e-ticarettir. Kullanıcıya satılan malların özellikleri bir veritabanında tutulur.

Bir kitapçı, statik web sayfaları ile elindeki kitapların sadece bir listesini web sitesine koyabilir. Kullanıcıların isteyebileceğini düşünerek yazarlara göre sıralı, kitap isimlerine göre sıralı listeler hazırlayabilir. Ama kullanıcıların tüm isteklerini kapsayacak biçimde ayrı ayrı sayfa hazırlaması mümkün değildir (ayrıca eklenecek bir kitabı tek tek tüm listelerine eklemek zorundadır). Bir veritabanı uygulaması ile, tüm kitaplar ve özellikleri veritabanında tutularak, siteyi gezen bir insana yazarına, adına, tarihine arama yaptırarak istediği kitabı bulma (hatta satın alma) olanağı verilebilir.

Bir haber sitesinde, web sayfası üzerinden bir formla yeni haber girebilir, düzeltme yapabilirsiniz. Bunlar web sayfasında otomatik olarak güncellenir. Ayrıca eski haberler de silinmeyerek, arşivlenerek istenildiği zaman haber taraması (tarihe, başlığa, içeriğe, ...) yapılması olanağı sağlanabilir. Normal koşullarda, her yeni haber gireceğiniz zaman web sayfasını baştan düzenlemeniz (ya da beraber çalıştığınız, bu düzenlemeyi yapacak kuruma para ödemeniz) gerekirdi.

Günümüzde internet, giderek gerçek işlevini kazanmakta ve sadece bir bilgi deposu olmaktan çıkıp, *güncel* bilgilere büyük bir hızla ulaşılmasını sağlayan bir araç olmaktadır. Çağımız bilgi çağı değil, enformasyon (güncel bilgi) çağıdır. Web sitenizi sürekli güncel bilgi ve haberlerle donatmalı, insanlara bunları ulaştırmalısınız. İşte web programlaması da, bunu kolaylaştıracak olan araçtır.

Bu örnekler sayısız derecede çoğaltılabilir. Şu bir gerçektir ki; web programlaması, web sitelerini estetik, masrafsız ve çok kolay ulaşılabilen broşürler olmaktan çıkartarak; birçok çalışanı olan ve tüm dünyaya hizmet veren kurumun birer şubesine dönüştürmektedir.

Toplum Bireyin Gücü*

Yrd. Doç. Dr. İlkey Savcı**

Güç bir sosyal etki olarak kavramlaştırılırsa, en geniş anlamıyla bir kişinin tutum ve davranışının, bir başkasının ya da başkalarının varlığıyla etkilenmesi olarak tanımlanabilir. Ancak bu kavram çözümlendiğinde, etkileme, zorlama ve yönetme açısından farklı tanımlar karşımıza çıkmaktadır. Güç, insanların etkileşim içinde olduğu aile, iş yaşamı, yönetim, politika vb. gibi her alanda önemli bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır. Bu denli önemli olunca da, gücün kimi kişilerin elinde olumlu sonuçlar yaratan bir nitelik kazandığı, bazılarının elinde ise kötüye kullanma aracı işlevine sahip olduğu görülmektedir. Aristo, "bazı insanların emir vermek, diğerlerinin ise itaat etmek üzere doğuştan damgalanmış olduklarını" söylemiştir. Bu yaklaşımla tarih boyunca, bazı insanların diğerlerinden daha üstün özelliklere sahip oldukları ve bu nedenle de itaati, saygıyı hak ettikleri inancı güçlerinin kaynağını oluşturmuştur. Böylece, başkalarını etkileyebilme, yönetme, kısaca güç sahibi olma; bireysel özelliklere indirgenmiş olmaktadır (Johnson ve Johnson 1994). Kendine güven, ataklık, ortalamanın üzerinde boy, çekici bir fiziksel görünüm, renk ve cinsiyet gibi özelliklerin liderlik için gerekli olduğu düşünülmüştür. Ancak yapılan araştırmalar ve gözlemlerimiz, popüler olmuş liderlerin bu özelliklerin çok azını taşıdığını göstermektedir. Günümüzde bu yaklaşım önemini kaybetmişse de, etkileşim sürecinin başında başkaları üzerinde ilk izlenimin, sempati yaratabilmenin dış görünümle yakın ilgisi vardır.

"Etkileme"yi, başkalarının bizim düşünce ve yaklaşımlarımızı hoşnutlukla kabul ederek, aynı hoşnutlukla diğer insanları etkileyebilme için kullanmaları olarak da tanımlamak mümkündür (Hale ve Whitlam 1995). Burada kavramın "zorlayıcılık" anlamı içermediği açıkça görülmektedir. Oysa etkileyici olma özelliği, güç ve otorite açısından çözümlenirse, ayrı bir anlama daha sahip olduğu anlaşılabilir. Bu bakış açısından güç, insanları etkileme ve grup etkinliğini başlatabilme, harekete geçirebilme yeteneği olarak tanımlanabilir ve otorite ile aynı anlamı taşımaz.

Otorite kısaca denetleme hakkıdır. Bu hakkın kaynağı ve sınırı bireyin sahip olduğu statünün gerektirdiği kadar olabildiği gibi, kişisel güçten de kaynaklanabilir. Bir başka deyişle bir lider işgal ettiği statünün gerektirdiği kadar güçlü olabilir, fakat gerçek güce sahip olmayabilir. Özellikle atanmış liderler, kişisel güç yeteneğine sahip değillerse konumlarının gerektirdiği kadar güçlü olabilirler. Görüldüğü gibi bu yaklaşımla güç ve otoritede zorlama ya da yönetme anlamı bulunmaktadır. O halde bir bireyin gücünün belirleyicileri;

- ◆ Kişisel karizma,
- ◆ Grup üyelerinin belirli bir bireyin kendilerini yönlendirmesi konusundaki isteklilikleri,
- ◆ Grup üyelerinin bir bireyin değerleriyle özdeşleşebilme dereceleri,
- ◆ Grup üyelerinin gereksinimlerinin tatmin edilmesinde bireyin yeteneği,
- ◆ Grup etkinlikleri hakkında, bireyin uzmanlaşmış bilgiye sahip olup olmadığı konusunda üyelerin algıları,
- ◆ Üyelerin, bir bireyin liderlik pozisyonunun yasallığı hakkındaki duyguları,
- ◆ Otorite çizgisinde daha üst düzeylere çıkabilme, kaynaklar ve bilgi üzerindeki hakimiyet şeklinde sıralanabilir (Bennet 1994: 155-156).

Gücün niteliğini belirleyen bu özelliklere bakıldığında, insanlar üzerinde etkili olabilmek için, kişisel ya da karizmatik güç, uzmanlık ve bilgi gücü gibi gücün çok çeşitli biçimlerinin kullanıldığı görülebilir. Gerçek güç ya da kişisel güç, sosyal ilişkinin başlangıcında ilk etki olarak sempatiye sahip olabilmek, durum ya da insanlarla ilgili bilgi sağlayıcı soru sorabilme ve etkili dinleme, beden dilini etkili kullanabilme, ikna edici olabilmek, kontrollü bir tutum sergileyebilme, değişikliğe hazırlık ve uyum gösterebilme gibi özelliklere sahip olmayı gerektirir (Hale ve Whitlam 1995). Uzmanlık ya da bilgi gücü, bu güce sahip olan bireyleri ilgili oldukları konuda lider konumuna getirebilir. Ancak bu gücün sınırları vardır. Eğer kişisel güç, diğer güç özellikleriyle birlikte bir kişide toplanabilirse, bu bireyin etkileme gücü yüksek olabilir. Bu tür güce sahip bireyler nasıl ortaya çıkmaktadır? Hangi insanlar güçlü ve etkileyicidir? Kişisel gücün, etkileme yeteneğinin naş! kazanıldığını tam olarak anlamak zordur. Bu yeteneğin ne kadarının kalıtsal özelliklerden oluştuğu, ne kadarının sosyalleşmeyle kazanıldığı gibi sorulara kesin yanıtlar vermek mümkün değildir. Ancak insan davranışının karmaşık, tahmin edilemez ve değişken özelliklere sahip olduğu açıktır. Etkileme gücü, birey ile ondan etkilenen diğer bireyler ya da grubun özelliklerine, ortama ve durumsal koşullara bağlı olarak ortaya çıkar. Bu nokta, sonuçta kültür konusunu ön plana çıkarmaktadır.

Benlik ile kültür arasındaki ilişkileri açıklarken iki tür benlikten söz edilmektedir: Bunlardan birincisi ayrılmış benlik yapısı olarak tanımlanan "kendine ve içgüdülerine güvenen, kendi başına karar verebilen, bireysel tercih ve amaçların ön planda olduğu" bireyci kültürle özgü kişilik tipini ifade eder. İlişkili benlik yapısı ise "başkalarına uyan, onlarla bağlılığını sürdüren, ait olunan gruplara ve ilişkilere uyum gösteren" şeklinde tanımlanan toplulukçu kültürlerin bireylerine kazandırmak istediği bir kişilik tipidir (Kağıtçıbaşı 1999:361-362). Bu açıdan bakıldığında, bireyin gelişiminde içinde sosyalleştiği çevre büyük öneme sahip olmaktadır. Bir kültür için etkileyici kişilik özelliklerine sahip olmak, farklı bir kültürde de etkileyici olunacağını göstermez. O halde, bireyler bir takım kısıtlarla sosyal çevre içine girmektedirler. İnsanlar ailelerini, ulus ve etnik kimliklerini, cinsiyetlerini ve kalıtsal potansiyellerini belirleyemezler. Her birey, kendi kalıtsal özellikleri ile içinde bulunduğu sosyal çevrenin etkileşiminin ürünü olarak ortaya çıkar. Bu çevrenin özellikleri ve koşulları açısından zengin olup olmadığına bağlı olarak, sosyalleşen bireyin kişilik özellikleri belirlenmektedir

(Atkinson ve d. 1995; Kağıtçıbaşı 1999). Bireyler, varolan kültürel örüntüleri başka bir deyişle sosyal değerleri, önce aile, daha sonra da eğitim kurumları yoluyla öğrenmekte ve bu değerlerin çoğunu içselleştirirken belki bir kısmına itaat etmektedirler. Bu bakımdan yaşamın aşağı yukarı ilk on yılı bireyin ileride ne olabileceği konusunda veriler sunabilmektedir. Sevgiye dayalı ilişkiler sunma, bilgi sağlama, paylaşımcılık ve empati yapabilme özelliği kazandırma, içten denetimli olmayı özendirme, telafi edici cezalandırma yöntemini benimseme vb gibi özellikleriyle sosyal açıdan zengin çevreler (aile ve eğitim kurumları), bireylerin vicdan ve ahlak gelişimlerinin üst düzeylerde oluşmasına katkıda bulunurlar. Bu tür olanaklara sahip olamamış ya da farklı düzeylerde bu olanaklara ulaşabilmiş bireylerin toplumda vicdan ve ahlak gelişimi açısından farklı düzeylerde yer almaları kaçınılmazdır. Kohlberg, gelenek öncesi, geleneksel düzey ve gelenek üstü olarak adlandırdığı üçlü vicdan ve ahlak gelişimi sıralamasının (her bir aşama kendi içinde iki basamaklıdır) son basamağı olarak gelenek üstü aşamada yer alan evrensel ahlak ilkeleri basamağını tanımlarken, "bu düzeydeki insanlar için doğru ve yanlış, sosyal düzenin yasa ve kurallarıyla değil, bireyin kendi vicdanı ve kendi geliştirdiği ahlak ilkeleriyle tanımlanır" demektir (Kağıtçıbaşı 1999:336). Bu düzeyde vicdan ve ahlak geliştirmiş bireyler için insan olmanın değeri, cinsiyet, ırk, ulus, yaş gibi kategorilerin ve mevcut kültürel değerlerin belirleyici özelliklerinden bağımsız ortaya çıkar. Bu tip insanlar, evrensel adalet ilkeleri, insan haklarına saygı gibi konuları içselleştirilmişlerdir. Ayrıca bilim, sanat, politika vb. gibi alanlarla uğraşıyorlarsa, daha geniş gruplar ve kitleler üzerinde etkileyici olabilirler. Oysa Kohlberg'e göre, ikinci aşamada yer alan "geleneksel düzeyde ahlak ve vicdan gelişimi gösteren bireyler, mevcut düzen ve otoritenin koyduğu normlara hiç eleştirmeksizin uyarlar". Amaç, yerleşmiş kuralların ve sosyal düzenin korunmasıdır. Genel olarak toplum içinde bu ikinci tip bireyler çoğunluğu oluştururlar (1999:335-336). Bu nedenle, geleneksel özelliklere sahip bireylerin oluşturduğu bu çoğunluk, düşünce ve eylemleriyle kendilerinden çok farklı davranıp kararlar alabilen, azınlıkta kalan diğer insanları anlayamamakta ve eleştirebilmektedirler. Bu yaklaşım, toplum içinde niçin bazı insanların etkileyici olabildiklerini, yeni ufuklar açabil-diklerini, diğer bazı insanların da neden bu insanları izlediklerini ya da tehlikeli gördüklerini açıklayabilir. Sonuç olarak "bireyin gücü"nü çözümlenmeye çalışırken, gücü içerdiği her anlam çerçevesinde kabullenmek, gücün farklı biçimlerde ortaya çıkışını bireyin kalıtsal özellikleri, kültürel etmenler, o an içinde bulunan ortam ile durum özelliklerini göz önünde bulundurarak değerlendirmek gerekmektedir.

Kaynakça:

- ATKINSON, R., R.C. ATKINSON ve H.R. HILGARD (1995), *Psikolojiye Giriş II*, (çev: K. Atakan, M. Atakan, A. Yavuz), İstanbul: Sosyal Yayınlar.
- BENNET, Roger (1994), *Organizational Behavior*, London: The M and E Handbook Series, Pitman.
- HALE, R. ve VVHITLAM P. (1997), *İnsanları Etkileme Gücü*, (Çev: T. Topuzluoğlu), İstanbul: Epsilon yayıncılık,
- JOHNSON. D.W. ve JOHNSON RP (1994), *Joining Together: Group Theory and Group Skills*, Boston: Allyn and Bacon.
- KAĞITÇIBAŞI, Çiğdem ve KÜSKÜL Ayşe (1999), *Yeni İnsan ve İnsanlar*,

* Bu metin, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı tarafından düzenlenen "Bireyin Gücü" konulu düşünce atölyesi sırasında yapılan konuşmaya kaynaklık etmek üzere hazırlanmıştır.

**** A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi**

Toplum Düşlerde Yaşayan

Erdoğan Bozbay

İlkokulun ilk yıllarıydı. Henüz iki, taş çatlasa üçüncü sınıfa gidiyordu. Küçük dünyasında, okulda yaşanan telaşın, koşuşturmanın yeri bile yoktu. Onu ilgilendiren tek şey, bundan böyle bayramlarda giyeceği yavrukurt elbisesiydi. Onca parasal sıkıntılar içindeki babasının haklı direnişine karşın, annesinin anaç korumacılığı baskın çıkmış, biricik yavrularının yavrukurt olmasına karar verilmişti.

Gerçi, yavrukurt kıyafetiyle ilgili ilk anısı, hiç de keyifle anımsanacak türden değildi. Bugün bile aklına geldikçe sıkılır, hala yüzünün kızardığını hissederek. Bir gün ders sırasında, yeni izcilerin hepsini sınıflardan çağırıp, karga tulumba müdür odasında toplamışlardı. Elbise provası için izci kıyafetlerini giymeleri gerekiyormuş. Giyinmek güzeldi güzel olmasına ya, öncelikle, üstündekileri soyunma kabusunu üzerinden nasıl atacağını bilemiyordu. Onca insanın içinde, öğretmenlerin, başöğretmenin, hele de kızların önünde nasıl soyunacak, günlerdir düşlerine giren yavrukurt elbisesini nasıl giyecekti? Utancından, terli kırmızımtrak benziyle Mısır mumyalarına benzemişti. Olduğu yerde hiç hareket etmeksizin dikilip duruyordu. Durumu fark eden bir öğretmenin tatlı sert uyarısıyla birlikte cesaretini toplayıp, hızlı çekim film gibi soyunup giyinişine, daha sonraları kendisi bile şaşırıp kalmıştı. Neyse ki, işkenceyi korktuğundan da ucuz atlatmıştı. Akşam üzeri son zille birlikte okuldan eve, topukları sırtında nasıl geleceğini bilememişti. Tabii, o gün yaşadıklarına hiç değinmeden, getirdiklerini keyifle giyinmiş, aksesuarları takması için de kendisini hayranlıkla izlemekte olan annesinden yardım istemişti. Neleri yoktu ki; üstündeki bazı parçalarının ne işe yaradığını henüz bilemediği beyaz sedefli çakısı, simide benzeyen, küçük kurtarma halatı, sarı mor renkli fuları, meşinden fu-larlığı, düdüğü, üzerine kurt başı işlenmiş

kepi, çakı ve halatını kolayca takabileceği kemeri, kolunun kenarına dikilecek 'Eskişehir' ve 'yavrukurt' yazılı bezleri, açık yeşil/bej renkli bol cepli kısa pantolonu ve çok cepli gömleği. Rengini şimdilerde çok iyi anımsayamadığı ayakkabılar, çoraplar ve çoraplara dolanan sarı mor renkli kordonlarla, yavrukurt kıyafeti tamamlanıyordu. Belki de, ince ayrıntılarına kadar anlatmanın ne alemi var diye düşünebilirsiniz. Siz bir de onu elbisenin içine girdikten sonra, konuşmaları, tavırları, yürüyüşleri, havaları sihirli değnek değmişçesine değişen minik yüreklere sorun.

Bu zafer kazanmış komutan havaları, tören öncesi trampetlerin ve boruların eşliğinde yapılan prova yürüyüşleriyle daha bir artar, okulun dışına dahi taşardı. Sanırım küçük dünyasında o zamanlar pek anlam veremediği okuldaki koşuşturmayı, hafızasını zorlaya zorlaya yıllar sonra çözümleyebilmişti. O yıl, Cumhuriyet'in otuzuncu yılını kutluyor olmalıydılar. Öğretmenler, bir yandan günlerce süren sıkı bir çalışmayla onları kutlama törenlerine hazırlamışlar, bir yandan da yontu ustası becerisiyle, o minik hamurlardan, yere göğe sığmayan birer dev yaratmaya çalışmışlardı. O devler de öğrendiklerini gösterebilmek için, bayram gününü ipe çeker olmuşlardı.

Sonunda beklenen gün gelmişti işte. Hepsi çakı gibi giyinmiş, pırıl pırıl gözlerle okulun yolunu tutmuşlardı. Yürümüyorlar, koşuyorlardı adeta, içlerinde, ya bayram onlarsız yapılırsa diye bir kuşku vardı sanki. Oysa hiç onlarsız bayram olur muydu?

O sabah, okul bahçesinde görevli öğretmenlerce karşılandılar. Hemen düzenli sıralar oluşturulmaya başlandı. Kısa süre sonra önde bayrak, flama, arkasında boru ve trampetler, onun arkasında da oymak başları, izciler ve diğer öğrencilerden oluşan okul yürüyüş kolu, başlarında sorumlu öğretmenleriyle, tören yürüyüşüne hazır. Yeni açıldığı ve çevrenin de tek okulu olduğu için olsa gerek, veliler ve kalabalık bir mahalle sakini bir askeri birliği savaşa gönderir gibi, onları uğurlamaya gelmişti.

Düdükle birlikte hareket komutu verildi. Alkışlar arasında, hükümet alanındaki tören yerine doğru uygun adım yürüyüşe geçtiler. Başka zaman olsa, angarya kabul edip, kaytarmak için sayısız bahane uyduracakları bu yolu, yorulmadan nasıl tükettiklerinin farkına bile varmadılar. Nasıl bir ruhtu onlarınki bilmem?

Hükümet önüne geldiklerinde, kelimenin tam anlamıyla bir renk cümbüşüydü onları karşılayan. İğne atsanız yere düşmez. Neden böylesine uzun tutulduğunu bir türlü kavrayamadığı konuşma ve şiirler, ona hep sıkıcı gelmiştir. Geçmek bilmez zamanın ardından, sırası gelen okulda, uğultuyla karışık bir hareketlenme gözleniyor, önce küçük, daha sonra normal adımlarla tören yürüyüşüne geçiliyordu. Sıra onlara geldiğinde kendisini, yüreği yerinden kurtulup kanatlanıverecek bir kuşa benzetti. Kolay mı, günlerdir bu anı bekliyorlardı. Öylesine dik yürüyorlar, öylesine düzgün adımlar atıyorlar, yere öyle sert vuruyorlardı ki; bu coşkuyu çok uzaklardaki Atatürk bile duyabilirdi. Bulvara çıktıklarında yolun, onları alamayacak kadar dar olduğunu hissetti. Diğer arkadaşlarının da yola sığabilmeleri için, sessizce küçülüp onlara yer açmaya kendisini zor ikna edebildi. Başı göklere değen masal kahramanlarına da benzese, bu fedakarlığı yapmaktan başka çare bulamamıştı.

Tören heyecanı, günlerce aklından, gecelerce düşlerinden hiç çıkmadı. Yıllarca da içinden söküp atamadı. Daha sonraları bir çok törene katılmış, hatta hiç bir töreni kaçırmamaya çalışmıştı. Ama o törenin büyüsünü, havasını bir daha asla yakalayamamıştı. Biraz bilinçlendikten sonra bir hafta sonu, oturmakta oldukları ilden, sırf hükümet meydanını görmek, düşlerdeki bayramını tekrar yaşayabilmek için Eskişehir'e gitti. Gördükten sonra da, zaman

zaman, 'Görmeseydim acaba daha mı iyi olurdu?' diye kendine sormadan edemedi? O gün tören heyecanıyla ona dar gelen hükümet meydanı ve bulvar öylesine genişti ki; koskoca Atatürk anıtı bile, çok

küçük bir bölümünü ancak kaplayabiliyordu. Olsun., o gün bu meydanlara sığmamıştı işte. O'nu bu meydanlara sığmayacak coşkuyla donatan, aydınlatan, bilinçlendiren öğretmenlerine, binlerce selam gönderse, aldıkları emanetleri kendilerinin de genç kuşaklara coşkuyla aktardıklarını söylese, yeterli miydi acaba?

Yavrukurt elbisesine gelince; eskitince-ye kadar övünçle giydi. Fuları uzun süre annesinin sandığında saklandı. Belki hala oradadır. Gözü gibi koruduğu çakısını ise kaybetti. Bir tek düdüğü kalabildi bu güne. Eline geçtikçe, hüzün karışımı bir keyifle, hem de var gücüyle öttürür durur. Öncelikle kendisini uyutmamak, varsa çevresindeki uyuyanları uyandırabilmek için...

Yaşam

Sanayi Sitelerinde Yapıların Kullanımı

Cihat Uysal Mimar Y. Müh.

Uygarlık sürecinde, alet kullanmanın doğayı değiştirme ve egemen olma çabasının önemli bir aşaması olduğunu biliyoruz. Canlılar arasında ancak insanoğluna özgü bu özellik, milyonlarca insanın birarada yaşadığı kentleri yapmasıyla önemli yol aldı. Bu gelişmenin, ne kadarının doğru ne kadarının yanlış olduğu konusunda tartışma sürüyor. İnsanoğlunun alet kullanma ile başlayan teknolojiyi ve onun yarattığı bilgi birikimini kullanmadaki becerisi ya da beceriksizliği, içinde yaşadığımız yapılarda kendini gösteriyor. Yapı yapmak sürecin bir yönü. Yapılan yapıları kullanmak ayrı bir konu. Öyle ki, nasıl bir yapı istediğimizi belirlemekle başlayıp, nasıl kullandığımızı gözleyip, değerlendirmekle devam eden bir süreç. Nasıl bir yapı yani, nasıl bir yaşam istediğimiz konusundaki soruları yeterince önemsemediğimizi biliyoruz. Nasıl kullandığımız sorusu ise, nerede ise hiç sorgulamadığımız bir süreç. Bu yazıda, nasıl kullandığımız konusunda sanayi sitesi adı ile yapılan yerleşme ve yapılara ilişkin gözlemlerimi dile getirmeye çalışacağım. Sanayi sitelerindeki yaşam, ülkemizde sanayi sitelerinde yaşayan milyonlarca insanı ilgilendiren karmaşık bir süreç. Daha iyi yapılar talep etmek, yerleşik düzende yaşama kararını vermek ve bu kararı gerçekleştirmekle başlıyor. Altıyüz yıl gık demeden savaşa giden bir geçmişten, günlük yaşam biçimini yerleşik düzene göre sorgulayan bir anlayışa dönmek kolay görünmüyor. Cumhuriyet sonrası büyük yerleşimleri nasıl oluşturduğumuz ortada. Bu anlamda gecekondular, eski yaşama biçimini değiştirmeden sürdürme alışkanlığının bir uzantısı. Ve gecekonduların gelişimi incelenirse, insanımızın nasıl bir yapı istediğinin ipuçlarını bulacağız.

Sanayi sitelerinde, yapıların tasarımında ayrıntılı bir ihtiyaç programı öngörülmemektedir. Genellikle çok amaçlı, büyük boyutlu bir hacim ile büro hizmetleri için arakat yapılması yeterli görülmektedir. Yapının kullanıcıya tesliminden sonra, işyerinin ihtiyacına göre, birden fazla birimin ortak kullanılması halinde, yapıların iç yerleşiminin yeniden düzenlenmesi gerekmektedir. İşte bu noktada, yapılması gereken yeni düzenlemelerin, bilinçli olarak ele alınmadığı görülmektedir. Bu durumda, hela, lavabo, soyunma-yıkama gibi mahallerin konumu ve alt yapı ile bağlantısı gibi bir dizi kullanım ve işleyiş sorunu ortaya çıkmaktadır. Bunun dışında, yapı içi yerleşim kararları verilirken, birimler arası bağlantı ile makine ve tezgahların yerleşimi, depo, ürün stoku, hammadde gibi işlevler arası dolaşımın çalışma verimi ve güvenliği açılarından değerlendirilmesi gerekmektedir. Bu çalışmanın, zaman içinde işyerlerinin iç yapılarında sürekli değişiklikler sözkonusu olacağı için, sitelerin yönetimince kurulacak planlama birimleri tarafından yapılması doğru olacaktır.

Sanayi sitelerine gelen konuk ya da müşterilerin dolaşım alanı ile çalışma alanlarındaki dolaşım alanlarının kesişmesi en aza indirilmelidir. Çünkü, sanayi yapılarında, yapı içindeki dolaşım (sirkülasyon) alanları yaşamsal önemdedir. Mevcut uygulamalarda, sanayi sitesindeki işyerleri, başta iş kazaları olmak üzere, verimlilik, güvenlik açılarından iyice irdelenmeden kullanılmaktadır. Bu durum, mevcut tezgah ve makinelerin arasına yeni makine veya tezgah yerleştirileceği zaman daha da önemsenmelidir. Çalışma riski yüksek çalışma ortamlarında, yerleştirme kararlarının nelere malolduğunun örnekleri, sanayi sitelerinde yaşayanların belleklerinde canlı durmaktadır. Yaşanan bu "aksilikler?!" bellekten silinmeden yenilenerek, sık sık yinelenmektedir.

Sonuç olarak, yapıları nasıl kullandığımız konusu, yukarıda sıraladığım konular dışında enerji tüketimi, aydınlatma gibi daha bir çok konuda ele alınıp sorgulanmalıdır. Ayırıcına varmadığımız eksik ve yanlışları önemsemek, daha verimli ve sağlıklı bir yaşamı sağlayacak ve işgücü, üretim kaybını azaltacaktır.

Yaşam

Yeni Yönetim Teknikleri ve İnsan

Sabahattin Şen
Baş. İş. Müfettişi

"Onlar çalışmak için yaşamamızı istiyorlar,
bizse yaşamak için çalışıyoruz."

İngiltere'de Japonlara ait bir fabrikada çalışan İngiliz işçisi

1970'lerden önceki emek süreci yönetimi ve üretim organizasyonu genelde Fordizm olarak adlandırılmasına karşın, ekonomik krizle birlikte 1970'lerden itibaren bu alanda ortaya çıkan değişiklikler esnek uzmanlaşma, esnek firma, post-Fordizm, tekno-ekonomik paradigmlar, yalın üretim, esnek üretim gibi çok farklı kavramlarla adlandırılmaktadır. Hangi kavramı kullanırsak kullanalım tüm bu yeni yönetim tekniklerinin ortak noktası; katılımcı yönetimler yoluyla işçilerin yetkilerinin artırıldığı, böylece insana verilen değer arttığı, işin insanileştiği ve Fordizmdeki kafa-kol emeği ayırımının yarattığı işe yabancılaşmanın ortadan kalktığı iddialarıdır. Katılımcı yönetim anlayışları ise genelde takım/ekip çalışması, kalite kontrol çemberi, sürekli iyileştirme için öneri sistemi gibi pratiklerle gerçekleştirilmektedir. Tüm bu pratikler her ne kadar katılımcılık olarak adlandırılrsa da, aslında çalışanlar açısından ortaya çıkan sonuç işin yoğunlaşması ve strestir.

Takım Çalışması Takım Oyunu mu ?

Yeni yönetim tekniklerinde takım çalışması anlayışı, üretim noktasındaki emek-sermaye çatışmasından bilinçli bir biçimde uzaklaştırılmakta ve çalışmanın bir takım oyunu olduğu öne sürülmektedir. Örneğin Ohno (1996:66-69); spor ne iş arasında birçok ortak nokta olduğunu, Japonya'da Sumo, Kendo ve Judo gibi birçok sporda yarışma olmadığını, "bu sporlarda bir felsefe arandığı ve bu felsefenin karakteristik özelliklerinin öğrenilmeye" çalışıldığı savunmaktadır. Örneğin bir futbol ya da beyzbol takımında galibiyet ya da mağlubiyet tüm takıma aittir, bir ya da iki oyuncusu formsuz olan bir takımın kazanması kesin değildir. Üretim faaliyeti de takım çalışmasını gerektirir. Birçok parçanın tek bir işçi tarafından nasıl yapıldığı değil, 10-15 işçiden oluşan takımın birçok ürünü bir bant üzerinde nasıl tamamladığı önemlidir. Dört ya da beş kişiyi kapsayan bir üretim sürecinde, parçalar bir işçiden diğerine, tıpkı atletizmdeki bayrak teslimi gibi geçmelidir. Bir işçi herhangi bir nedenle geciktiğinde, diğerleri kendisine yardımcı olarak, kaybedilen zamanı telafi edebilirler. Burada "karşılıklı yardım kampanyası" geçerlidir. Amaç 'biz ve onlar' arasında bir çatışmanın olmadığı sadakatli bir işgücü yaratmaktır. Yeni yönetim tekniklerine göre, 'insan hayatı çalışma ve oyundan ibarettir' denilebilir. Kuşkusuz böyle bir yaklaşım, her şey gibi emeğin de bir meta olarak alınıp satıldığı kapitalist sistemde ideolojik bir saptırmadan, işçileri sınıf bilincinden uzaklaştırmaktan başka bir amaç taşımamaktadır.

Öneri Sistemi

Yeni yönetim tekniklerinde 'mükemmel' diye bir ölçü yoktur. Mükemmellik sonsuz bir yolculuk, sürekli bir yaratıcılık, dolayısıyla sürekli bir strestir. Sürekli iyileştirme için işçilerin verimlilik ve tasarruf konusunda sürekli yeni öneriler yapmaları, yaşamlarında iş dışında başka bir şey düşünmemeleri gerekmektedir. Öneriler tek tek ya da grup halinde yapılabileceği gibi, işçilerin kendi işlerinin dışında başka bir konu ile ilgili öneri getirebilmeleri de mümkündür. Çoğu kez bireysel öneri sayıları atölyelerdeki panolara asılarak çalışanlar ödüllendirilir ve aralarındaki rekabet körüklenir. Öneri sonucunda maliyette tasarruf sağlandığında, yönetim, sağlanan tasarrufa orantılı bir ödüllendirme yoluna gitmektedir. Bu tür ödüller öneriyi getiren bireylere olduğu kadar kalite kontrol çemberlerine de verilir. Ödül maddi olabildiği gibi manevi anlamda da olabilir. Örneğin Toyota'da en büyük ödül "Başkanlık Ödülü"dür ve şirket başkanı tarafından bizzat verilir. Öneri sistemi sayesinde yöneticiler atölyeden enformasyon elde etmeye çalışırlar. Birçok fabrikada "öneri kutuları" düşüncesi işçilerin bilgilerini ısrarla elde etmeye çalışan bir mekanizmaya dönüşür. Bazı firmalarda öneri bildirmek zorunlu olmamasına karşın öneri bildirmeyen işçiler eleştirilir ve daha az ikramiye alabilirler. Bazı durumlarda işçilerin sadece yönetimi hoşnut kılmak için bildirdiği önemsiz önerilerle toplam öneri sayısı artar. Bazı firmalarda ise işçilerin öneri sistemine katılmaları zorunludur. Örneğin 1960'lara gelinirken Toyota'da kalite çemberleri ve öneri sistemlerine katılmak zorunlu oldu; yönetim kotalar belirledi ve yıllık ikramiyelerin belirlenmesinde işçilerin bu kotalar kadar öneri sunmuş olması önemli bir faktördü (Berggren, 1992 : 31). Ancak bu sistem işçilerde büyük bir stres yarattı ve birçok önemsiz ve ilgisiz önerilerin yapılmasına neden oldu. Nitekim Toyota'nın Miyata fabrikasında bu yükümlülük kaldırıldı, fakat yapılan önerilerin anlamlı ve işlevsel olması istendi (Benders, 1996 : 23).

İşin Yoğunlaşması ve Stres

Yeni yönetim tekniklerinde, üretim sürecinde akışkanlık sağlamak için makineler iş sırasına göre gruplandırılır ve işçilere takım çalışması içerisinde rotasyon yoluyla birden çok görev verilir (işlevsel esneklik). Böylece talep ve model değişimindeki değişiklikler emeğin mobilitesini/esnekliğini artırarak karşılanabilmektedir. İşçilerin farklı işleri yapabilme yeteneklerinin geliştirilmesi terfi olanakları ile bağlantılıdır ve işbaşında eğitimin bir parçasını oluşturmaktadır, işlevsel esneklik, Taylorist iş kurallarında ya da sendika sözleşmelerinde bulunan iş tanımlarının yeniden düzenlenmesi ya da ortadan kaldırılmasıyla sağlanır. İşlevsel esneklik kuşkusuz klasik kitlesel üretim ile bunun esnek üretim versiyonu arasındaki temel farklılıklardan birisidir; iş rotasyonunu ve birçok farklı işlerde çalışabilme yeteneğini içerir. Genellikle 'değişken niteliklere sahip olma' (multiskilling) olarak adlandırılan bu uygulama, fiilen yapılan işler klasik

Taylorizm'deki vasıfsızlaşmanın gerçekten farklı bir parçası olan basit standartlaşmış işler olduğundan, daha doğru biçimde 'değişken görevler yapabilme' (multitasking) olarak da adlandırılır. Örneğin NUMMI'de iş tanımlamaları genişletilip iş sınıflandırılması/gruplandırılması azaltılırken, takım çalışması içerisinde her işçi kendi uzmanlığı dışında ücret düzeyini yükseltmek için çalıştığı birimdeki başka 7 işçinin yaptığı işleri de öğrenmek zorunda kaldı (Selamoğlu, 1998 : 136). Ayrıca yoğun iş rotasyonu içerisinde, her işçinin diğer 7 iş hakkında sahip olduğu bilgisini altı ayda bir kez yenilemesi gerekti. Sendikalar geleneksel iş gruplandırmasını savunduklarından, işlevsel esneklik, yönetimin sendikaların geleneksel 'iş kontrol' (job control) biçimlerine karşı yoğun biçimde saldırmasını hedeflemektedir.

Fordist sistemde bir işçi tek bir iş yapar, örneğin kaynakçıdır. Yeni yönetim tekniklerinde ise bir işçinin rekabet yelpazesi/görev alanı çok genişir. Tornada çalışabilir, matkabin başına geçebilir, kaynak yapabilir. Yeni yönetim tekniklerinde işçilerin tüm üretim sisteminin parçası olduklarını hisse-debilmeleri için birden fazla görev ve rekabet alanı verilmiştir; böylece bir birey işiyle özdeşleşebilir ve işiyle mutlu olabilir. İşleyle özdeşleşebilen ve mutlu olabilen bu işçi, örneğin Toyota'da 8 dakika 26 saniyelik bir üretim çevriminde 35 tane farklı iş yapmakta ve bu süreç içinde gün boyunca 6 millik bir yol yürümüş olmaktadır. Geleneksel Fordist fabrikalardaki emek sürecinde işçiler dakikada yaklaşık 45 saniye üretken faaliyette bulunurken, yeni yönetim tekniklerinde bu süre 57 saniyeye çıkmaktadır. Bu, normal bir çalışma haftasında bir işçinin bir işgünü kadar daha fazla emek harcaması anlamına gelmektedir (Ansal, 1996 : 69). Bu durumda işçinin işleyle özdeşleşmesinden ve mutlu olmasından değil, aksine aşırı iş yoğunluğundan ve bunun işçiler üzerinde yarattığı olumsuz etkilerden söz edilebilir.

Yeni yönetim tekniklerinin işçiler üzerinde yoğun bir baskı ve stres yarattığını, bu teknikleri savunanlar da kabul etmektedir (örneğin Womack ve diğerleri, 1990). Bunlara göre, yeni yönetim tekniklerinde mavi yakalılar da dahil olmak üzere tüm çalışanlar, yeni yönetim teknikleri yayıldıkça işlerini daha heyecan verici bulacaklar ve kuşkusuz daha üretken hale geleceklerdir. Çalışanlar işlerini daha gerilim dolu bulabilirler, çünkü yeni yönetim tekniklerinin temel hedeflerinden biri de sorumluluğu alt kademelere dağıtmaktır. Fordist/kitlesele üretim işçilerin sadece parçalan monte etmek için uğraşmalarından ve çalışma ortamlarını geliştirmek için hiçbir çareleri olmamasından dolayı, genellikle beyin uyuşturucu stresler ile doludur; yeni yönetim teknikleri ise işçilere işin monotonluğuna karşı çıkabilmek ve çalışma ortamlarını geliştirebilmek için mücadele edebilecekleri birçok yöntemleri içeren yaratıcı bir gerilim sunmaktadır. Kitlesele üretimde fabrikada el ile yapılan çalışmayı profesyonel "kafa" emeğiyle yapılan çalışmadan kesin olarak ayıran, karmaşık sorunları çözenin gerektirdiği bu yaratıcı gerilimdir. Ancak bunları ileri sürenler yaratıcı gerilimin işçiler açısından ne anlama geldiğini açıklayamamaktadırlar.

Yeni yönetim tekniklerinde işin rutin ve çok yoğun olması ve uzun çalışma saatleri önemli ölçüde sağlık sorunlarına neden olur. Örneğin Mazda'da 1988 yılında bilek incinmesinin alışılmadık ölçüde yüksek olduğu görüldü. Toplam iş kazalarının sıklığı benzer bir Amerikan fabrikasına göre üç kat yüksekti. Bunun nedeni performansın sürekli zorlanmasıydı. İş kazası geçiren birçok işçi işe yeteri kadar uygun olmadığı gerekçesiyle işten çıkarıldı. İş kazası geçiren işçilere acımasızca davranıldığını gösteren başka örnekler de vardır. Örneğin Nissan'da iş kazası geçiren işçiye daha sonra ihtiyaç duyulmaz. 1980'lerin ortalarında Honda'da işçiler iş hızının çok hızlı olmasından, bu nedenle önünde sonunda işçilerin fiziksel ya da zihinsel rahatsız geçireceklerinden kaygı duyuyorlardı. Şirket hiç işçi atmadığından gurur duyuyordu, işçiler ise 40-45 yaşından sonra fiziksel olarak çalışmak mümkün değilse iş güvencesinin pek önemli olmadığını söylüyordu. Bir yönetici ise çalışma koşullarının iş kazalarına neden olduğu iddiasını kabul etmiyor ve her şeyin bireylere bağlı olduğunu ileri sürüyordu: "Güçlü ve zayıf kişiler vardır. Doğru ve yanlış hareketler vardır" (Berggren, 1992: 52-53)

Yeni yönetim tekniklerinin örnek aldığı Japonya'da 1992 yılı başlarında Japon Otomotiv İşçileri Sendikasının (JAW) otomotiv sektörüyle ilgili yayımladığı bir raporda, işçilerin yorgunluktan çok yakındığı vurgulandı. Yine Japonların yaptığı bir araştırmada, Japonların sadece yüzde 4.5'inin çocuklarına yeni yönetim tekniklerinin/yalın üretimin uygulandığı otomotiv endüstrisinde çalışmalarını tavsiye ettikleri, yüzde 43.3'ünün ise bu endüstride çalışmamalarını tavsiye ettiklerine dikkat çekmektedir. Çocuklarının bu sektörde çalışmasını istemeyenler dört önemli neden ileri sürmektedirler (Unterweger, 1993 : 56):

İş yoğun olmasına karşın ücretler çok düşük % 42.8

İş çok yoğun % 40.5

Vardiya çalışması ve gece vardiyası çok zor % 40.1

Tatil günlerinde çalışma ve fazla çalışma çok fazla % 35.9

Personel uygulamaları düşmanca %33.2

Bu araştırmaya göre aşırı çalışma yaygın tartışılan bir sorundur ve her iki Japon'dan birisi "aşırı çalışma nedeniyle ölmek"ten (Karoshi) korkmaktadır. Şubat 1992'de Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Komisyonuna sunulan bir raporda ise, Japonya'da yılda on bin dolayında aşırı çalışma nedeniyle ölüm olayının ortaya çıktığı bildirildi. 1980 sonrasında intihar oranı on bin kişide 15'e yükselen Japonya'da, Fuji Dağı'nın yakınlarındaki ormanlarda sık sık cesetlere rastlanmaktadır. Halk arasında "intihar ormanları" olarak da adlandırılan bu ormanlarda, bazen çocuklarıyla beraber intihar etmiş kişilere rastlanmaktadır. Bunun nedeni ise, çocukların annesiz ve babasız büyüme acısı çekmemeleri olarak açıklanmaktadır (Özçelikel, 1994 : 9).

İşyeri Aidiyeti

Yeni yönetim tekniklerinde işçilerin üretime ruhsal/duygusal yakınlaşmalarının sağlanması, kendilerini

başarının bir parçası olarak görmeleri ve bu konuda bir oto-kontrol geliştirmeleri istenir. Böylece işgücünün "yaşanan zamanları" giderek artan bir düzeyde "üretim zamanlarına dönüşür. Yeni yönetim tekniklerinde fabrikanın "sosyal çevre"olarak algılanması gündeme gelmektedir ve bu anlamda Fordizmle büyük bir zıtlık söz konusudur. Fordizmde emek ve sermaye olarak iki taraf olduğu için taraflar arasındaki güç ilişkisi, sosyal uzlaşmazlık sonucunu doğurmuş ve işçiler açısından mücadele gereksinimi ortaya çıkmıştır. Yeni yönetim tekniklerinde ise entegre olmuş ve homojen bir işyeri yapısı söz konusudur, işçi kendi zekasını bilinçli olarak ve kendi isteğiyle bu pota içinde "eritmeli", talepteki ve iş sürecindeki değişikliklere isteyerek uyum göstermelidir. Fordizm despotizmi/zorlamayı, yeni yönetim teknikleri ise aidiyet duygusunu gündeme getirmiştir. İşyeri aidiyeti yaratmak ve güçlendirmek için işçiler bir bütün olarak değerlendirilir ve aileler için fabrika gezileri, sosyal faaliyetler düzenlenir; işçilere şirket armaları, yiyecek ve konut yardımları verilir; eğitim ve kültürel faaliyetler düzenlenir, çeşitli alanlarda örnek işçiler seçilir; bölümlerler arası yarışmalar, yeni işçiler için 'hoş geldin' partileri düzenlenir, şirketin diğer fabrikaları gezdirilir, şirket bülteni ve gazetesi çıkarılır, ücret zarfı içine yönetim kurulu başkanının özel mesajı koyulur, açık hava toplantıları düzenlenir, şirket içi 'Rekorlar Kitabı' yayınlanır, tüm çalışanlar aynı renk iş elbisesi giyer ve aynı yerde yemek yer. Ailece yaşanan konuttan kültürel, sportif ve dinlendirici tesislere kadar şirket finanse eder ve bu yardımlar işçilerin yeteneklerini tam olarak geliştirebilmeleri, işyeri dışında mutlu bir yaşam sürebilmeleri için yapılır. Bu politika tıbbi tedavi açısından da geçerlidir. Yüksek güvenceli işyerlerinde tedavi ve ameliyat yapılabilen küçük hastaneler vardır. Yeni yönetim tekniklerinde fabrika toprakları üzerinde, sınırları şirketin yönetim evreni ile çakışan, tamamen yeni bir kolektif kimlik oluşturmak amaçlanmaktadır. Sadakat ve çalışma isteği yaratmak hedeflenmektedir. Emeğin entelektüel kapasiteleri ve yaratıcılığı harekete geçirilmeye, sermayeye emek boyutu eklenilmeye, emek ile sermaye özdeşleştirilmeye çalışılmakta-

dır. Yeni yönetim tekniklerinde işçiye bağımlılık ve işçinin entelektüel bilgisi/enerjisi, emek sürecinde değerlendirilmesi gereken bir kaynak olarak görülmektedir. Bu anlayış içerisinde "fabrika vatandaşlığı", "siyasi vatandaşlığın" çok ötesinde, ondan çok daha anlamlı, nitelikli ve güçlü bir kavramdır, işyerinin piyasadaki dalgalanmalara uyum sağlayabilmesi "pasif" bir işgücüyle mümkün değildir. Bu nedenle işçileri şirket politikalarının gerçekleşmesine ortak etmek, doğrudan doğruya üretken olan emeği "şirket olarak politize etmek" gereği ortaya çıkmıştır. Özetle, eski "sınıf rekabeti" üzerinde "egemenlik" kurmak zorunluluğu doğmuştur (Feyyat, 1996 : 29-31). Sınıf farklılıklarını ortadan kaldırmak için bilinçli ve yaygın bir çaba gösterilir, yöneticiler bu amaçla sürekli çalışanlarla iletişim içindedirler.

Ancak tüm bu çabalara "mutlu ve verimli işçi" yaratmaya yetmemektedir. Toyota ve diğer Japon fabrikaları ve de bunların taşeronlarında yapılan incelemelerde ergonomik açıdan şu önlemlerin alınmasını gerekli görülmektedir :

- Gürültü miktarının azaltılması,
- Ağır işleri yapmak için insanların yönettiği ekipmanların kullanılması,
- Montaj hattında ayarlanabilir yüksek platformların kullanılması,
- Montaj hattında yeterli aydınlatma.

İşin insanileştirilmesine ve çalışma koşullarının iyileştirilmesine yönelik değişimlerin diğer önemli Japon işletmelerinde de sürdürüldüğü belirtilmektedir. Örneğin Nissan iki fabrikasında "insan yönelimli" (human-oriented) felsefe uygulamaya çalışmaktadır. Bunlardan birisi Kana-da'da ve "Rüya Fabrikası" olarak adlandırılmakta, bu düşünceyi desteklemek için ayrıca "Flemingo Köprüsü", "Kafur Ağacı Caddesi" gibi kulağa hoş gelen kavramlar da kullanılmaktadır. Bu fabrika pilot işlevi görmekte olup Nissan'ın insan ve teknoloji arasında uyumu sağlamaya ve emeği korumaya yönelik çabaları söz konusudur.

Honda bir fabrikasında insani değerleri öne çıkaran, tehlikeyi ve zor işleri mekanizasyon yoluyla çözümlenerek daha iyi kalite elde etmeye öncelik tanıyan yeni bir montaj uygulaması başlattı. Burada çalışmayı daha kolaylaştırmak, insan yönelimli bir ortam yaratmak için özel çabalar gösterilmektedir. Temel amaç bireysel üretim süreci hızını artırarak ve üretim süreçlerini birleştirip montaj hattını kısaltarak üretim hızını arttırmaktır. Honda'nın bir diğer fabrikasında birçok çevresel ve ergonomik önlemler alındı ve montaj hattı "insan dostu" (human-friendly) olarak tanımlandı.

Mazda'da birçok çevresel önlemlerin yanı sıra, "insan dostu" (people-friendly) bir çalışma ortamı yaratmaya özel önem verilmektedir. Amaç bir çok bitkilerle süslenmiş "yeşil kemer" ve "Mazda ormanı" gibi bir çalışma ortamı yaratmak; preslenmiş parçaların toplanmasının, nakliyesinin, yükleme işlerinin tam otomasyonunu sağlamak, kol gücüyle yapılan işleri üretim sürecinin tehlikeli ve otomatikleşmiş bölümlerinden ayırmaktır. ABD'deki Birleşik Otomobil İşçileri Sendikası'nın iki üyesi, yeni yönetim tekniklerinin işçiler için Fordist üretimden daha da kötü olduğu sonucuna vardılar ve NUMMI ve Mazda'da yaptıkları araştırmada Japon otomotiv şirketlerinin uyguladığı yönetim tekniğini 'stres altında yönetim' (management by stress) olarak adlandırdılar. Çünkü bu yönetim anlayışında yöneticiler sürekli olarak sistemdeki gevşeklikleri, kullanılmayan çalışma süresini, fazla işçileri, fazla parça stoklarını belirlemeye ve bunları ortadan kaldırmaya çalışmaktadırlar. Mazda'da bilinçli olarak gerekli işçi sayısından daha az işçi çalıştırılıyor ve işçilerin bir dakikasının her 60 saniyesi kullanılmak isteniyordu, işçilere işe girmeden önce söz verdikleri grup çalışmalarına katılma karşılığında herhangi bir ödeme yapılmıyordu; her görevi özgül olarak tanımlayan çalışma programı ya da saatlerinin kaydedildiği belgeler, işçiler işe alınmadan önce mühendisler tarafından düzenleniyordu. Son zamanlarda Japon Otomotiv İşçileri Sendikası'nın yayınladığı bir raporda da sık model değişikliklerinin ve uzun çalışma saatlerinin işçilerde büyük stres yarattığı ve genelde imalat sektöründe,

özelde otomotiv sektöründe çalışmanın giderek cazibesini yitirdiği ve işçi bulmada çeşitli sorunların yaşandığı vurgulanmaktadır (Benders, 1996 : 13).

Sonuç olarak; yeni yönetim tekniklerinin her ne kadar işçiler açısından işe yabancılaşmayı ortadan kaldırdığı ve işi insanileştirdiği ileri sürülmekte ise de, işçiler açısından ortaya çıkan sonuç işin yoğunlaşması ve bunun yarattığı sürekli streştir. Yeni yönetim tekniklerinin amacı, işin insani yönünü tamamen göz ardı ederek işçilerde var olan yaratıcılık potansiyelini sonuna kadar kullanmak ve posalarını çıkarmaktır. Kuşkusuz bunu yaparken kullandıkları en büyük silah, çeşitli ekonomik ve ideolojik yöntemlerle işçilerdeki sınıf aidiyetini yok ederek işyeri aidiyeti yaratmaktır.

Kaynakça

ANSAL, H., 1996, Esnek Üretimde işçiler ve Sendikalar, İstanbul, Birleşik Metal-İş Sendikası Yayınları.

BERGGREN, C., 1992, Alternatives to Lean Production, ILR Press.

BENDERS, J., 1996, "Leaving Lean ? Recent Changes in the Production Organization of Some Japanese Car Plants", Economic and Industrial Democracy, 17 : 9-38.

FEYYAT, C., 1996, "Toyotizm Üzerine", Ohno, T., Toyota Ruhü, Çev : Canan Feyyat, İstanbul, Scala Yayıncılık.

İMAİ, M., 1999, Kaizen - Japonya'nın Rekabetteki Başarısının Sırrı, İstanbul, KalDer Yayınları : 21, 4. Bası.

OHNO, T., 1996, Toyota Ruhü, Çev : Canan Feyyat, İstanbul, Scala Yayıncılık.

SELAMOĞLU, A., 1998, Küreselleşme Sürecinde İnsan Kaynağı, İstanbul, TÜHİS Yayını.

UNTERVVEGER, P., 1993, "Lean Production : Myth and Reality", Lean Production and Beyond, International Institute for Labour Studies, Geneva.

WOMACK, J. P. ve diğerleri, 1990, Dünyayı Değiştiren Makine, Çeviri : Otomotiv Sanayi Derneği, İstanbul.

Vakıf Haberleri

Kalabalıklar ile Zenginleşmek

Vakıf etkinlikleri artan ölçüde katılımcılarla zenginleşiyor.

9 MART2000 Mustafa Balbay'la buluşma... Yazılıyla toplumu etkileyen ve iyi bir kalem olduğunu her fırsatta kanıtlayan Cumhuriyet Gazetesi yazarlarından Mustafa Balbay'ın katıldığı toplantıları ve televizyon programlarını izleyen gönüllülerimiz onun iyi bir konuşmacı olduğunu da biliyorlardı. Sayın Balbay da iki saatlik buluşma süresince katılımcılarda uyandırdığı ilgi ve merakla bunu bir kez daha doğruladı. Kitaplarını imzalarken, herbiri iyi düşünülmüş ve zeka ürünü notlarıyla da ayrı bir beğeni kazandı. Vakfımız ve gönüllülerimiz, kendisini konuk etmiş olmakla çok mutlu oldu. Ama her sonlu mutlulukta olduğu gibi tadı damağında kalan izleyiciler, Mustafa Balbay'ı bir kez daha Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat Ortamı'nda konuk etme sözü almadan bırakmadılar.

21 MART 2000 Dünya Şiir Günü'nde biraraya gelen şiir-sever dost kalabalıklarla söyleştik. Şiirle dolu geçen bir akşamüstü, herkesin kendisini farklı dünyaları tanımaya ve görmeye yönlendirdiği saatler... Ne yazık ki, saatlerin de bir sınırı var. Şiirlerini bizimle paylaşanlardan biri de Başak Soyluoğlu idi (Kutu No. 1). Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat Ortamı, onun yabancı değil; Kasım 1999'da sağlıklı ressamlar sergisinde, hem resimlerini hem de şiirlerini sergilemişti. Şiir gününe renk katanlardan biri de Azerbaycanlı dostumuz ve Hacettepe Üniversitesi Felsefe bölümünde Yüksek Lisans öğrenimi yapan Gökruh Atalı idi. Şiiri nasıl baktığını bizlere anlatan Gökruh Atalı'nın, bu konudaki kısa yazısını sayfalarımızda bulacaksınız (Kutu No.2).

KUTU NO. 1

ŞİİR

Gökruh Atalı

Şair şiirden öncedir. Şiir varlıkla şairce ilişkiden meydana gelir ve yalnız ondan. Şair, varlıkla şairce ilişkide şiire mayalanabilen, şiire gebe kalabilen kimsedir.

Şiir meyvenin ağaçtan düşümü gibi düşüverir. Şair şiir meyvesi yetirebilen kimsedir.

Şiir, gelir. Ama bu geliş, doğaüstü bir yerden değil. Bebeğin anadan gelişi, meyvenin ağaçtan gelişi nasılsa, şiirde tıpkı öyle gelir.

Şiir varsa, olmuşsa ancak, gün ışığına çıkabilir. Ayrıca, şiirin kendisi bu doğuma şairi zorlar da.

Şair bünyesi şiir hazırlanabilen vergiye de iye kimsedir. Şiir ancak ve ancak şaire varır.

Poetik esinden söz etmiyorum. Esin içeriksizdi. Ben artık varolan, olmuş, hazır, içi dolu geliştiren söz ediyorum.

Şiir yazma onu doğurmadır. Şiir doğurulur. Ama o, yalnızca doğrulur. Bilinçli şiir yaratımı şair müsveddelerine özgüdür.

Şiiri şairin düşünmesi de dahil total bütünlüğü ile varlığın ilişkisi yaratır, düşünme değil.

Şiir içeriktir. Şiirin somut yazımıysa, bu içeriğe musikili biçim-giysiler giydirmektir, dilsel bir uğraştır. Bu bakımdan artık çoktan içeride (şairde) şiir olmuş olanı yazıya - dile dökerken, dar anlamda, düşünülebilir. Siparişle, aklın yönetiminde, belli bilinçli kaygılarla kağıda dökülen ve şiir adı verilenlere şiir dememek gerekir.

Şair varlığa şairce bakana, durana - yaşayana denir. Dostoyevski kendisine şair derdi. Haklıydı. Şiirsiz şairlik meşrudur.

Eğer şiir düşüncelerle yazılabilseydi, özetlenebilir olurdu. Oysa şiir özetlenemez olandır. Eğer şiiri bir öyküye dönüştürebilseydik o zaman şiir "olmasa da olur" olurdu. Oysa şiir "olmazsa olmaz"dır.

insanlar hala Tanrıca olmak istiyorlarsa, şiir olmazsa olmazdır: Enelhak (Ben Tanrırım!) (H. Mensur) bir mısradır aslında.

İnsanlar hala isyan etmek için kendilerine yalnızca Tanrı'yı yakıştırebiliyorlarsa, şiir olmazsa olmazdır. "Ben Tanrıyı öldürdüm!" (Nietzsche) bir mısradır aslında.

İnsanlar hala birbirlerine vurulabiliyorlarsa şiir olmazsa olmazdır: Ben seni seviyorum! (Hepimiz) bir mısradır aslında.

Şiir mantığa sığmaz. Mantıktan doğan şiir piçtir.

"Ben yokum" (Holderlin) mısrası mantığın üçüncü yasasına aykırıdır, mantıkça saçmadır.

Mantıkça aşkımız saçmadır, göz yaşımız saçmadır, Tanrı olmak özlemimiz saçmadır, intiharımız saçmadır, dünyayı yeniden kurmak dileğimiz saçmadır...

"Yeni Orta Çağımızın" (N. Berdyayev) dini, bilimdir, bağnazları bilimcilerdir, akılcılardır, mantıkçılardır.

Mantıksal şiirin kendisi kötü bir şiir olsa gerek.

Türkiye'de metafizik yoktur. Bu ülkede metafizik yapmak istememe görünümü altında metafizik yapamama yoksulluğu veya yeteneksizliği vardır. Ama Türkiye'de şiir, vardır.

Şair olmasaydı, şiir olmazdı. Şiir şaircedir.

Şiir irreflektif musikili sözdür.

Sonda bir mısra ile susalım: "Hangi dilde susalım?!" (V. Sametoğlu)

KUTU NO. 2

Dokunmayı bilmiyordu
Herkes dokunuyor,
Ama hiç kimseye dokunmuyordu
Herkes bilmediği dokunmayı öğretmeye çalışıyordu
Dokunarak öğrenmeye (mi) çalışıyordu?
Yanlış zamanda - yanlış kişilere dokunarak
öğrenebilir miydi? Sevdiği kadına dokunmadı.
Kadın dokunmaktan korkmamanı istiyordu.
Kadın dokunuşuyla onu sarmalayacak
Belki günlerce - gecelerce onunla olacak
Ve bundan korkmayacak olanı arıyordu
Benimle ne yaşamak istiyorsun diye sormayacak
Onunla yaşayacak bir erkek istiyordu.
Başak

30 MART 2000 Hamdi Mengiler'in "GÖRÜNÜMLER" adını verdiği Saydam Gösterisi, katılanları, kentin beton - metal karışımı görüntüsünden 1 saatliğine doğaya götürdü. Yer yer Monet'yi anımsatan gelincik tarlaları, yer yer coşkun çağlayanlarla geçirilen hoşça bir mola.

13 NİSAN 2000 *MÜZİK DİNLETİSİ Rahime Gür, Bircan Çağlar (Kanun+Solist), Oğuzhan Akova (mızıka, klarinet), Başar Baypınar (gitar)*. Günlük yaşamın yoğun ve tekdüze temposunda bikanlar için, "Perşembe etkinlikleri" sihirli bir sözcük. Gündelik kaygılardan ve yorgunluklardan uzaklaşmanın, dost bir ortamda, düzeyli bir kültür ürünüyle buluşmak... Hatta kahkaha atabilmek. Müzik ve kahkaha... Müziklerini bizi dinletenlere borçluyuz. Hem birbirinden güzel, birbirinden farklı ürünlerle zamanın nasıl geçtiğini bilemedik ve aralarda anlattıklarına, söylediklerine kendimizi tutamayıp kahkahalarla güldük. Başar dostumuzun koyduğu son nokta da umut yüklüydü. Çok sevdiği bir şiirden (Kutu No. 3) yaptığı bestesi ile umut aşıladı.

KUTU NO. 3**UMUT**

Adım gibi biliyorum arkamızda güneş var...
Dağılın aklımda gezinen k
oyu bulutlar ne yağmur istiyorum, ne dekar.
Aynı anda geçmek istiyorum dört mevsimin içinden...
Açılsın ardına kadar peş peşe dizilmiş
beyaz kapılar.
Biliyorum; bir gökkuşağı bekliyor ben
son kapıdan önce
Rengarenk ve her rengi aydınlık.
Dağılın aklımda gezinen koyu bulutlar,
YILLAR SONRA... NİHAYET!..
İLK KEZ BU AKŞAM İÇİMDE BİR UMUT VAR.

15 NİSAN 2000 *DÜŞÜNCE ATÖLYESİ: Her Yaştan Gençler Geleceği Tartışıyor*. Çalışma Ortamı dergisinin 8 yıldır düzenlediği düşünce atölyeleri sürüyor. Biz biyolojik olarak yaş almakla, düşüncelerin yaşlılığı arasındaki farkı biliyoruz. Onun için de, düşünce atölyesinin başlığının "biyolojik olarak genç-yaş"ı çağrıştırmaması için özen gösterdik. Ama doğrusunu isterseniz, "biyolojik olarak genç yaştakilerin" daha yoğun katılımını da istedik ve özendirdik. Gençler kendilerinin "mantık"la, "biyolojik yaşları"nın de "duygularıyla harekete ettiğini" söylediler. Öğleden sonra bölümünde Leyla Üstel'in kolaylaştırıcılığında gerçekleştirilen tüm bu "mantık"lı çözümlenmelerle duvarları doldurdu. Sonuçta görüldü ki, söylemler arasında fark yok. Aşılması gereken en önemli engel de önyargılar...

20 NİSAN 2000 SÖYLEŞİ: "ANILARIYLA KÖY ENSTİTÜLÜLER"

Salon ağzına kadar dolu ve 2 saat boyunca ilgi ve merak eksik olmuyor. Bozkırda açan çiçek, köyden gelen çelimsiz ve ürkek çocukların klasiklerle, Dostoyevski ile Çehov'la tanışması. Mahmut Makal'ın, Osman Bolulu'nun bir öğrenci olarak, Engin Tonguç'un da. babası İsmail Hakkı Tonguç ile yol arkadaşı olarak yaşadıkları. Dinleyenlere hiç bitmese dedirten bir perşembe buluşması daha... "Anılarıyla yolumuzu aydınlatanlara" teşekkür ederiz. (Fotoğraf 1-2).

22-30 NİSAN 2000 *KORELİ RESSAMLAR SERGİSİ*. Cumhuriyet Kadınları Derneği ile Kore Dostluk Derneği Girişimi'nin konuğu olarak Türkiye'de bulunan Koreli Ressamların birbirinden çekici tabloları sergileniyor. Yağlıboya çalışmalarının yanında, ipek üzerine işlenerek ya da deniz kabukları-kumlarla yapılan resimler bize bir kültürü ve doğa görüntülerini taşıyor.

27 NİSAN 2000 *2000 SAYDAM GÖSTERİSİ: "KIZILDENİZ" Serpil-Mustafa DİLAVER* (Sualtı Araştırmaları Derneği). Kızıldeniz'in dünyanın en güzel deniz altı manzaralarına sahip olduğu söylenir.

(Fotoğraf: Cahit Kalenderoğlu)



Serpil ve Mustafa Dilaver ikilisi, bize bunu kanıtladılar. Melek balıklarının çeşitlerinden (maskeli, imparator vs), ay kuyruklu orfoza bin-bir renk ve binbir çeşitte balık ve mercan ile görüntü ziyafeti çektiler. Giderek artan koruma önlemlerini anlatarak, torunlarımızın da bu görüntüleri izleyebilecekleri müjdesini verdiler. Darısı tüm doğal zenginliklerin başına.

YER

Prof. Dr. Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat
Ortama
Selanik Cad. 52/4 (Çağ Tıp Merkezi Üstü)
Kızılay / ANKARA



22 Nisan 2000 ... Pendik Sanayi Sitesi yeni bir açılışa tanık oluyor. Daha önce çalışan çocukla-ra-yönelik olarak TİSK tarafından oluşturulan Çalışan Çocuklar Bürosu, bir yıl boyunca, Pendik Sanayi Sitesi Koruma, Güzelleştirme ve Yaşatma Derneği çatısı altında biraraya gelen küçük işyeri sahipleri ile Vakfımızın ve Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitimi Fakültesi'nin katkılarıyla özgün bir deney ortaya koymuştu. Çıraklarla ve küçük

(Fotoğraf: Cahit Kalenderoğlu)



sanayicilerle bütünleşmenin en güzel örnekleri görülmüştü. Büro bu kez sürdürülebilirliğinin en önemli adımını atıyor. Pendik Sanayi Sitesi'nde Fişek Enstitüsü'nce hazırlıkları bir yılı aşkın bir süredir sürdürülen "İşyeri Ortak Sağlık Birimi" açılıyor. Burada da Pendik Sanayi Sitesi Koruma, Güzelleştirme ve Yaşatma Derneği ile Başkanı Ethem Aksoy'un olağanüstü enerjisi, katkısı ve değerliliği kendisini gösteriyor. Bunu, tören'de TİSK Başkanı Refik Baydur'a, TİSK Uzmanı Zübeyde Çelebioğlu'na, Vakfımız adına Genel Yönetmenimiz Prof. Dr. A Gürhan Fişek'e ve Proje Yöneticisi (ve Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitimi Fakültesi Öğretim Üyesi) Yrd. Doç. Dr. Nezih Varol'a birer plaket vererek de, bu çalışmalara ne denli olumlu yaklaştıklarını bir kez daha topluma göstermiş oldular. Törenin en ilgi çekici sunucularından ikisi de Muhammed Sırma ve Sezgin Çarkçı adlı iki çıraktı. Bizlere Cahit Sıtkı Tarancı'dan okudukları iki şiirle, bir yıllık çalışmanın düzeyi konusunda da fikir verdiler. Daha sonra, Çalışan Çocuk Bürosu gezilirken gördüğümüz ve çırakların yaptığı öğrendiğimiz resimler de bu izlenimi besledi. Bu güzel ve düzeyli çalışmaların, işyeri ortak sağlık birimi çalışmasıyla daha da zenginleşerek; dayanışma ve güçbirliğini arttıracığına ve sürdürülebilirliğini sağlayacağına olan

inanç bir kez daha dile getirildi.