

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Sayı: 55 Mart - Nisan 2001

İki Ayda Bir Çıkar

- Önemli Bir Yangın Nedeni: Kesme ve Kaynak
 - "Şiddet Olgusu'na İlişkin Bir Sınıflandırma
 - İşyerinde Şiddet
 - Çocuk ve Boks
 - Özendirici İşler ve Kadın İstihdamı
 - Tıp Bayramınız Kutlu Olsun
 - Üç Film Birden
- Yeni Toplumsal Hareketler ve Hükümet-dışı Örgütler (NGO)
- Avrupa'da Halk Sağlığında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi
 - Sigortalı İşçinin Sağlık Sorunu
- Batman'dan Gaziantep'e GAP'ın Toplum Örgütleri
 - Vakıf Haberleri
 - İki Dakika Düşün

İÇİNDEKİLER

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Önemli Bir Yangın Nedeni : Kesme ve Kaynak.....*Mustafa Taşyürek*

YAŞAM

"Şiddet Olgusu'na İlişkin Bir Sınıflandırma.....*Yasemin Günay Balcı*

YAŞAM

İşyerinde Şiddet.....*Yasemin Günay Balcı - Makbule Özlem Akbay*

TOPLUM

Çocuk ve Boks.....*Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Sağlık Komisyonu*

KADIN

Özendirici İşler ve Kadın İstihdamı
(İşe Girişte Ayrımcılığı Kaldırma)

YAŞAM

Tıp Bayramınız Kutlu Olsun*Okan Akhan*

TOPLUM

Üç Film Birden.....*Erdoğan Bozbay*

DÜŞÜNCE ATÖLYESİ

Yeni Toplumsal Hareketler ve Hükümet-dışı Örgütler*Onur Kovancı*

KADIN

Avrupa'da Halk Sağlığında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Sigortalı İşçinin Sağlık Sorunu.....*İsmail Topuzoğlu*

VAKIF HABERLERİ

Batman'dan Gaziantep'e GAP'ın Toplum Örgütleri

VAKIF HABERLERİ

Rüzgar Gibi Geçti

BULMACA

İki Dakika Düşün.....*Mustafa Taşyürek*

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Önemli Bir Yangın Nedeni : Kesme ve Kaynak

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Kesme ve kaynak işlemi fabrika ve ambar yangınlarının esas nedenlerinden biridir. Ülkemizde her yıl kesme ve kaynak işlemlerinden kaynaklanan binlerce yangın olmaktadır.

Kaynak ve kesme yangınları çok geç farkedilir. Çünkü sıcak metal veya yanan cüruf (1500 -2000 °C) işlemin yapıldığı yerden uzağa sıçrar ve yangın işin bitiminden 1 - 2 saat sonra farkedilir.

1. Kesme ve kaynak çalışmasının yapılacağı alanda yapılacak temel kontroller:

- Bütün yanıcı malzemeler en az 10 m uzağa güvenli bir mesafeye taşınmalıdır.
- Kaynak işlemi güvenli bir yerde yapılmalıdır. Kaynak yapılan yerin civarında parlayıcı sıvıların bulunmasından kaçınılmalıdır.
- Öngörülen işlemler yarar sağlamıyorsa, yanıcı maddeyi (yanmaz) ateşe dirençli malzemelerle örterek - etrafı çevrilerek korunmalıdır.
- Alan ıslatılmalıdır.
- Duvarda ve döşemede herhangi bir açıklık olmadığından emin olunmalıdır.
- Yangın söndürme cihazları su kovası da dahil olmak üzere hazır bulundurulmalıdır.
- Çevre temizliği ve düzeninin tam olduğundan ve iş bittikten yarım saat sonra herhangi bir yangın riski olmadığından emin olunmalıdır.
- İş bittikten iki saat sonra bir kontrol daha yapılmalıdır.

2. Yönetim ve iş izinleri (Çalışma İzin Formu)

- Yönetim çalışma alanının koşullarını emniyete almak, yangın gözcülerini eğitmek gibi işlerden sorumlu olan kaynak ve kesme yönlendiricisini (supervizörünü - Formenini -) atamalıdır.
- Yönetim kesme ve kaynak işini başkalarına yaptıracaksa nitelikli müteahhit seçmelidir.
- Yönetim "yazılı izin" yöntemini kullanmalıdır.
- İzin Formu yapılacak bütün işleri , çalışma zamanı ve gereken diğer konuları kapsamalıdır.
- Yönlendirici - Formen - Güvenlik memuru; yazılı bütün maddeleri kontrol ettikten sonra izin vermeye yetkili olmalıdır.

(Ek:1 "Çalışma İzin Formu" örneği)



Sözün Sonu;

Beş Önemli Genel Kural:

- Çalışma alanı ve civarından bütün yanıcı maddeler uzaklaştırılmalıdır.
- Yerler işlem başlamadan önce iyice temizlenmelidir. Tahta zeminler metal kaplanmalı veya iyice ıslatılmalıdır.
- Duvarlarda döşemede veya civarında herhangi bir açıklık olmamalıdır.
- İşlem sırasında yangın söndürücüler hazır olmalıdır.
- İş bittikten sonra alan bir kere daha denetlenmeli ve kontrol edilmelidir.

* Kimya Mühendisi, İş Sağlığı İş Güvenliği Uzmanı

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Denetim Kurulu Üyesi

Ek:1 "Çalışma İzin Formu" örneği**ÇALIŞMA İZİNİ FORMU (ATEŞLİ İŞLER İÇİN)**

İzin Verilen Ünite :
Ve Çalışılacak Yer :
Yapılacak İşin Tarifi :
İşin Yapılacağı Tarih :
İşin Başlama Saati : Bitiş Saati :

ŞARTLAR VE ALINACAK ÖNLEMLER	EVET	HAYIR	UYGULAMASI YOKTUR	KONTROL EDECEK BÖLÜM (PARAF)
1. Saha kanallarında güvenlik önlemleri alınmış mıdır?				(Saha)
2. Saha yanıcı maddelerden temizlenmiş midir?				(Saha)
3. Hertürlü tehlikeli maddenin gelişine mani olacak körleme ve tecrit işleri yapılmış mıdır?				(Saha)
4. Parlayıcı patlayıcı veya zehirli maddeler bertaraf edilmiş midir?				(İş Güvenliği)
5. Çalışma alanı/ekipman havalandırılmış ve gaz kontrolü yapıp gazsız bulunmuş mudur? Bulunan değerleri yazın.				(İş Güvenliği)
6. Giriş çıkış için gerekli önlem alınmış mıdır?				(Saha)
7. Kaynak, kesme, delme işi kıvılcımlarını kontrol için önlem alınmış mıdır? Kaynak battaniyesi gerekiyor mu?				(İş Güvenliği)
8. Yangın söndürme cihazı kullanmaya hazır mıdır?				(İş Güvenliği)
9. Gerekli ikaz levhaları asılmış ve barikatlama yapılmış ve gerekli tedbirler alınmış mıdır?				(Saha + İş Güvenliği)
10. Elektrikli cihazların enerjisi kesilmiş midir, Etiketleme kilitleme, emniyete alma ve deneme yapılmış mıdır?				(İş Güvenliği)
11. Gerekli koruyucu teçhizat giyilmiş midir?				(İş Güvenliği)
12. Kullanılan ekipmanlar uygun ve kontrollü mudur? (Örn:Kaynak makinesi kablo topraklaması, O2 tüpleri, vb.)				(İş Güvenliği)

Yukarıda belirtilmeyen diğer şartlar :
.....
.....

1. ÇALIŞILAN ÜNİTE VEYA KISIM YETKİLİSİ	Adı Soyadı :	İmza:
2. İŞİ YAPAN BÖLÜM YETKİLİSİNİN	Adı Soyadı :	İmza :
3. İŞİ YAPAN MÜTEAHHİT SORUMLUSUNUN	Adı Soyadı :	İmza :
4. İŞ GÜVENLİĞİ YETKİLİSİNİN	Adı Soyadı :	İmza :

(İŞ GÜVENLİĞİ ONAYI OLMADAN İŞE BAŞLANMAZ)

Ateşli iş bitiminde kontrol edilmiştir. Herhangi bir güvensiz durum yoktur.

1. ÇALIŞILAN ÜNİTE VEYA KISIM YETKİLİSİ	Adı Soyadı:	İmza :	Tarih/saat:
2. İŞİ YAPAN BÖLÜM YETKİLİSİNİN	Adı Soyadı :	İmza :	Tarih/saat:
3. İŞİ YAPAN MÜTEAHHİT SORUMLUSUNUN	Adı Soyadı :	İmza :	Tarih/saat:
4. İŞ GÜVENLİĞİ YETKİLİSİNİN	Adı Soyadı :	İmza :	Tarih/saat:

Not : 1 nci nüsha : İşin yapıldığı sallaya asılacak
2 nci nüsha : işin yapıldığı üniteye kalacak
3 ncü nüsha : işi yapan müteahhit sorumlusunda kalacak
4 üncü nüsha: İş güvenliği ofisinde kalacak

YAŞAM

Şiddet Olgusu'na İlişkin Bir Sınıflandırma

Yasemin Günay BALCI*

Bir konuyu bölümlendirip alt başlıklarına ayırabildiğinde konu hakkındaki bilgilerin yarısına sahipsin demektir. Bu yüzden her bir konuyu ele aldığımda sınıflandırmasına dikkat ederim. Konuyla ilgili kitaplardaki şiddetle ilgili sınıflandırmaları okuduğumda kendimce yeni bir şiddet sınıflandırması yapma gereği hissettim.

ŞİDDET

A- Yönelildiği kişiye göre;

- a- Eşe yönelik şiddet
- b- Kadına yönelik şiddet
- c- Çocuğa yönelik şiddet
- d- Yaşlıya yönelik şiddet
- e- Kişinin kendine yönelik şiddet
- f- Saldırgan şiddet (Belli bir kişiye değil)

B- Uygulanan şiddetin türüne göre;

- a- Fiziksel şiddet
- b- Cinsel şiddet
- c- Duygusal şiddet
- d- Sözel şiddet
- e- Ekonomik şiddet
- f- İhmal

C- Uygulanan şiddetin derecesine göre;

- a- Basit/hafif derecede
- b- Orta derecede
- c- Ağır derecede

D- Kullanılan alete göre;

- a- Alet kullanılarak uygulanan şiddet
 - Kunt özellikli aletlerle gerçekleştirilen
 - Ateşli silah kullanılarak gerçekleştirilen
 - Kesici / kesici-delici / delici alet kullanılarak gerçekleştirilen
 - Diğer
- b- Alet kullanmaksızın uygulanan şiddet

E- Taraf olan kişi sayısına göre;

- a- Bireysel şiddet
- b- Grup şiddeti
- c- Toplumsal şiddet

F- Kurban- saldırgan ilişkisine göre;

- a- Aile-içi şiddet
- b- Aile dışı tanıdıklar arası
- c- Yabancı kişilerden

G- Uygulandığı ortama göre;

- a- Ev-içi şiddet
- b- Ev- dışı şiddet
- c- İşyerinde şiddet

Şiddet olgusunu bu şekilde sınıflandırmam için beni itekleyen bir takım nedenler oldu. Bunlardan en sık karşılaştığım kadına yönelik şiddetin, ev içi şiddetle ve eş tarafından uygulanan şiddetle sıklıkla karıştırılması. Aynı durum çocuğa yönelik şiddet içinde geçerli. Öyle ki, kadına yönelik şiddet sadece ev ortamıyla sınırlı değil, kadınlar sokakta, işyerinde v.b her türlü ortamda şiddete maruz kalabilmektedir. Ev içi şiddet de sadece kadına yönelik olmayıp, çocuklara, yaşlılara ve ev içinde bulunan bireylerin her birinden bir diğerine karşı olabilir. Aile-içi şiddet de sıklıkla eşler arası şiddetle karıştırılmaktadır. Halbuki hepimizin bildiği gibi aile sadece eşlerden ibaret değil, daha geniştir. Eş şiddeti de sadece koca tarafından karıya yönelik değil (burayı kaba bulduğunuzu hissediyorum ama Medeni Kanunumuz " **karı ve koca**" diye bahseder.), pekala karısı tarafından kocaya da yöneltiler. Her kadar oranlar arasında dağlar kadar fark varsa da. Tabii ki bu şiddet ille fiziksel olmayabilir, duygusal boyutta olabilir. "**Eve bir şunu alamadın. Filancanın kocası**" diye başlayan konuşma da bir şiddet.

* Doç.Dr., Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Başkanı
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi

YAŞAM İŞYERİNDE ŞİDDET

Yasemin Günay BALCI* - Makbule Özlem AKBAY**

GİRİŞ:

İşyerinde şiddet ciddi bir halk sağlığı problemidir. İşyerinde şiddete maruz kalan insanların ölümcül yada ölümcül olmayan yaralanmalarla maddi ve manevi zarara girmeleri yanında iş gücünden kayıp da, işyerinde şiddeti önleyici çalışmaların ön plana çıkmasının temel nedenlerindedir^(1,2).

Peek-Asa ve Kraus işyerinde saldırı kaynaklı yaralanma oranının yılda yüzbinde 72.9 olup, ölümlü olgulardan 50 kat fazla olduğuna değinmişlerdir. ⁽³⁾ Başka bir çalışmalarında bu oranı yüzbinde 184.6 olarak saptamışlardır⁽¹⁾ Kraus ve Brown'un, yaptığı bir diğer araştırmada işyerinde olan ölümcül olmayan yaralanmaların ölümcül olanlardan en az 100 kat fazla olduğuna dikkat çekilmiştir.⁽⁴⁾

Kraus ve McArthur işyerinde ölümcül veya ölümcül olmayan fiziksel yaralanmalarda, insanların iş durumlarına göre risklerini tariflemiş ve riski arttıran olay ve faktörleri özetlemişlerdir⁽⁵⁾.

Nelson ve Kaufman; Washington'da 1992 yılında işyerinde meydana gelen ölümcül olmayan yaralanmaların ölümcül olanlardan daha sık meydana geldiğine ve farklı risk faktörlerinden oluştuğuna dikkat çekmiş, yaralanmaların meydana geldiği işlerde bunu önleyici özel stratejilerin yapılması gerekliliğine değinmişlerdir⁽²⁾.

Bu çalışmanın amacı da işyerindeki şiddet olgularının toplumdaki önemini vurgulamaktır.

GEREÇ VE YÖNTEM:

Mahkemelerce kaza dışı yaralanmalar nedeniyle 1 Ocak 1998- 31 Aralık 1998 tarihleri arasındaki 1 yıllık sürede rapor tanzimi için Adli Tıp Kurumu 2. İhtisas Kurulu'na gönderilen tıbbi belge ve dosyalardan rastgele seçilen 1071'inden olay yeri bilinen mağdur ve sanıklara ait varolan demografik veriler bir veri toplama formuna aktarıldıktan sonra bunlardan olay yeri bilinen 399 olgu değerlendirilmiş, olay yeri işyeri ve eklentileri olan 140 olgu incelenmiştir Her olguda eşit bilgiye ulaşılamadığından, tablolar ve oranlar ilgili değişkenin ulaşılabilirdiği olgu sayısına göre yapılmıştır.

Serbest meslek grubu içinde; Küçük esnaf, serbest muhasebeci, tüccar, yorgancı, şoför/taksi şoförü, mermerci, kahveci, kafeteryacı, lokantacı, restoran müdürü, inşaatçı, terzi, terzi, dondurmacı, futbolcu, pazarcı, birahane-büfe-bar-disko sahibi, kuaför, kasap, galerici, oto tamirci-boyacı, kaportacı, kaynakçı, kabzımal, mobilya doğramacı, döşemeci, marangoz, bilardo salonu sahibi, turizmcı, halıcı, butik sahibi, seyyar satıcı, kuyumcu, tabak, pazarlamacı, bakkal-market sahibi, çekirdek satıcısı, hurdacı, petrol ofisi sahibi, müzisyen, balıkçı, otel sahibi, işletmeci, tekstilci, tekel bayii, demirci, tombalacı, Rus pazarı esnafı, fırıncı , yazıhane sahibi, sünnetçi, tavuk yada hayvan çiftliği sahibi, kaynakçı, elektrikçi, sigortacı, müteahhit, sürücü kursu sahibi, ayakkabıcı vardır.

Memurlar grubu içinde; Kamuda işçi, bekçi, geçici köy korucusu, asker, emekli, emekli bekçi, emekli noter, memur, öğretmen, polis, jandarma, muhtar, sağlık memuru, havaalanı müdürü, astsubay vardır.

Öğrenciler grubu içinde; Normal okul, imam hatip ve kuran kursu öğrencilerini kapsamaktadır.

İşçiler grubu içinde; Sigortalı tarım işçisi, özel idarede hizmetli, garson, çaycı, ocakçı, pastane/restoranda işçi, nakliyecisi, muavin, tezgahçı, işçi, inşaat işçisi, çırak, otobüs firmasında katip, fırın işçisi, aşçı, sekreter, çöpçü, hamal, barda bodyguard, marangoz kalfası , simitçi, ayakkabı boyacısı , pişmaniyeci, dokumacı, soğutucu, madenci vardır.

Çoban, çiftçi ve hayvancılıkla uğraşanlar tarıma dayalı işler grubuna alınmıştır.

BULGULAR:

İş yerinde şiddete taraf olan mağdurların %90.7'si, sanıkların %98.5' nin erkek olduğu saptanmış olup **Tablo 1**'de gösterilmiştir. Yaşları tespit edilebilen mağdur ve sanıkların yaş gruplarına göre dağılımı **Tablo 2**'de gösterilmiştir. Mağdur ve sanıklarda 20-39 yaş arası en büyük kesimi oluşturmaktadır, (mağdurların %52.8' i, sanıkların %53.1'i).

Tablo 1: Kadın ve erkek olguların mağdur ve sanık olma konumlarına göre dağılımı

Cinsiyet	Mağdur		Sanık	
	n	%	n	%
Kadın	13	9.3	2	1.5
Erkek	127	90.7	133	98.5
TOPLAM	140	100	135	100

Mağdur ve sanık konumundaki kişilerin %7.1'i aynı yaşta olup %51.7' sinde mağdur sanıktan büyük %39.2'sinde mağdur sanıktan küçüktür. Olguların %24.1'inde mağdur ve sanık arasında ± 5 yaş fark, %25.8'inde 6-10 yaş fark vardır. Geri kalan %42.8'inde ise mağdur ve sanık arasındaki yaş farkı 10 'nun üzerindedir.

Tablo 2: Mağdur ve sanıkların yaş gruplarına göre dağılımı

Yaş grubu	Mağdur		Sanık	
	n	%	n	%
0-9	4	3.1	—	—
10-19	22	17.3	23	20.7
20-29	33	26.0	30	27.0
30-39	34	26.8	29	26.1
40-49	10	7.9	12	10.9
50-59	16	12.6	10	9.0
60 ve üstü	8	6.3	7	6.3
TOPLAM	127	100	111	100

Mağdur ve sanıkların yaptıkları işlere göre dağılımı **Tablo 3'**de gösterilmiştir. Mağdurların %49.7'si sanıkların %51.2'si tarıma dayalı işlerde çalışmaktadırlar. Bunu mağdurlarda %20.2, sanıklarda %24.0 ile serbest meslek grubu izlemektedir.

Tablo 3: Mağdur ve sanıkların yaptıkları işlere göre dağılımı

Yapılan İşler	Mağdur		Sanık	
	n	%	n	%
İşsiz-Ev Hanımı	6	4.4	2	1.5
Serbest Meslek Grubu	27	20.0	31	24.0
Memur	11	8.1	11	8.5
Öğrenci	4	3.0	—	—
İşçi	18	13.3	18	14.0
Tarıma Dayalı İşler	67	49.7	66	51.2
Sınıflanamayan	2	1.5	1	0.8
TOPLAM	135	100.0	129	100

Olguların, olayın meydana geldiği aylara, mevsimlere ve saatlere göre dağılımları **Tablo 4** ve **5'te** gösterilmiştir. İşyerinde şiddetin en fazla yaz aylarında olduğu, kışa doğru giderek azaldığı ve 12.01 - 18.00 saatleri arasında arttığı görülmüştür. Olguların %39.2' sinin kunt travmalar ,%29.6' sinin kesici/delici/kesici - delici alet yaralanması sonucu meydana geldiği görülmüştür, (**Tablo 6**).

Tablo 4: Olguların olay saatine göre dağılımı

Olay saati	n	%
06.01-12.00	34	28.6
12.01-18.00	50	42.0
18.01-24.00	30	25.2
24.01-06.00	5	4.2
TOPLAM	119	100

Tablo 5: Olguların ay ve mevsime göre dağılımı

Aylar	n		Mevsimler		
	n	%	n	%	
Mart	9	6.4	İlkbahar	43	30.7
Nisan	18	12.9			
Mayıs	16	11.4			
Haziran	26	18.6	Yaz	52	37.2
Temmuz	12	8.6			
Ağustos	14	10.0			
Eylül	5	3.6	Sonbahar	26	18.6
Ekim	9	6.4			
Kasım	12	8.6			
Aralık	8	5.7	Kış	19	13.5
Ocak	6	4.2			
Şubat	5	3.6			
TOPLAM	140	100	140	100	

Tablo 6 : Olguların yaralanma türlerine göre dağılımı

Yaralanma Türü	n	%
Kesici/delici/kesici- delici alet yaralanması	37	29.6
Ateşli alet yaralanması	27	21.6
Kunt travma	49	39.2
Cinsel saldırı iddiası	12	9.6
TOPLAM	125	100

Olguların, %36.3'nün birbirinin komşu-iş komşusu veya arkadaş- iş arkadaşı olduğu, %24.2'sinde birbirinin tanıdığı olduğu görülmüş, sanık ve mağdurların yakınlık durumu **Tablo 7'**de gösterilmiştir.

Tablo 7: Olgularda sanık ve mağdurun birbirine yakınlık durumuna göre dağılımı

Sanık mağdur ilişkisi	n	%
Komşu- iş komşusu	29	23.4
Arkadaş -iş arkadaşı	16	12.9
Eş	2	1.6
Birinci dereceden akraba	6	4.8
Uzak akraba	21	16.9
Tanıdık	30	24.2
Birbirlerini tanımıyorlar	11	8.9
Sınıflanamayan	9	7.3
TOPLAM	124	100

Dosyasında alkollü olup olmadığına ilişkin kayıt bulunan olgularda, mağdurların %92.1'nin, sanıkların %88.4'ünün alkolsüz olduğu bildirilmiştir, (**Tablo 8**).

Tablo 8: Mağdur ve sanığın alkol durumuna göre dağılımı

Alkol	Mağdur		Sanık	
	n	%	n	%
Var	8	7.9	10	11.6
Yok	93	92.1	76	88.4
TOPLAM	101	100	86	100

İşyerinde şiddete maruz kalan olguların %61,5'nin kısa yada uzun süreli hastanede yatarak tedavi gördüğü saptanmıştır.

Cinsel saldırı iddiası dışında, travmaya maruz kalan olgulardan sonuç verilen 109 olgunun %31.2' sinin hayati tehlike geçirdiği, %69.8'nin hayati tehlike geçirmediği saptanmıştır.

TARTIŞMA:

Çalışmamızda işyerinde şiddete maruz kalanların %90.7'sinin, uygulayanların da %98.5'nin erkek olduğu görülmüştür. Sivas'ta yapılan benzeri çalışmada hem mağdur hem sanık konumundakilerin %80'den fazlasının erkek olduğu⁽⁶⁾, Şili'de⁽⁷⁾ ve Saweto'da⁽⁸⁾ olguların %80'den fazlasının , Danimarka'da ⁽⁹⁾ ise %70'inin erkek olduğu bildirilmiştir. Bunu erkeklerin çalışma hayatında daha ön planda ve sayıca fazla olmalarına bağlayabiliriz.

Mağdur ve sanık konumundaki kişilerde 20-39 yaş arasındakiler en büyük grubu oluşturmaktadır (**Tablo 2**). Bunu bu yaş grubundaki insanların çalışma hayatında aktif olmalarına bağlayabiliriz.

Çalışmamızda olayların en fazla yaz aylarında olduğu (%37.2), bunu ilkbahar ve sonbaharın izlediği ve en az olayın kış aylarında meydana geldiği saptanmıştır (**Tablo 5**). Songar⁽¹⁰⁾, mevsim farklılıklarının kişinin duygu, düşünce ve davranışlarını etkilediğini, dolayısıyla Nisan ve Eylül aylarında daha fazla suç işlenebileceğini, Üge ⁽¹¹⁾ Haziran ve Eylül aylarında kişiye yönelik saldırı olaylarında artma olduğunu bildirmişlerdir. İşyerinde şiddet olgularının yaz aylarında artması insanların yazın açık alanlarda daha fazla çalışmasına ve birbirleri ile ilişkilerinin artmasına bağlanabilir.

Olayların oluş saatleri %70.6 olguda 06.01 -18.00 saatleri arasında idi. En yüksek oran %42.0 ile 12.01 -18.00 saatleri arasındaydı. Bu durum günün ilerleyen saatlerinde iş stresinin artması ile insanların şiddete eğiliminin de arttığını düşündürmüştür. Kraus ve Brawn ⁽⁵⁾, işyerinde ölümcül ve ölümcül olmayan yaralanmalar açısından akşam ve gecelerin her zaman yüksek riskli olduğunu bildirmiştir. Budd, Arvey ve Lavvless de gece saatlerinin iş yerinde şiddette yüksek risk nedeni olduğunu belirtmişlerdir ⁽¹²⁾.

Çalışmamızda kunt travma sonucu olan yaralanmalar %39.6, penetran yaralanmalar %51.2 olarak saptanmıştır (**Tablo 6**). Eisele, VVatkins ve Mathevvs çalışmalarında ateşli silah yaralanmalarının %30' a yakın olduğunu belirtmişlerdir⁽¹³⁾. Nelson ve Kaufman ise en sık görülen yaralanma tipinin kunt travmalar (%85.1) olduğunu bildirmişlerdir ⁽²⁾.

Peek -Asa ve Kraus bireysel endüstride saldırıya maruz kalma oranının tüm işyeri yaralanmalarının %73.1'ini oluşturduğunu bildirmişlerdir,⁽⁴⁾.Bizim çalışmamızda mağdurların %49.7'si sanıkların %51.2'si tarıma dayalı işlerde çalışmakta. Bunu serbest meslek grubu izlemektedir. Tarıma dayalı işleri de bireysel işler grubuna alırsak mağdurların %69.7'si sanıkların %75.2'si bireysel işlerde çalışmaktadır. Nelson ve Kaufman çalışmalarında, sağlık servisleri, sosyal servisler, lokanta ve halka açık yerlerde çalışanların daha fazla

şiddete maruz kaldığını ifade etmişlerdir⁽²⁾. Budd, Arvey ve Lawless fazla iş stresinin, çok sayıda iş değiştirilmesinin, işinden az memnuniyetli olunmasının ve işe silah ve kesici delici alet getirilmesinin iş yerinde şiddeti arttırdığını belirtmişlerdir⁽¹²⁾.

% 8.9 sanık ve mağdur birbirini tanımazken %36.3'ü birbirleri ile komşu-iş komşusu, arkadaş- iş arkadaşı, %23.3'ü birbiri ile uzak ve yakın akraba idiler, bunlar içinde %1.6'lık yüzdeyi eşler oluşturmaktaydı (**Tablo 7**). Günay ve arkadaşları genel şiddet olguları içinde eşler arası şiddet olgularının %5.9 olduğunu bildirmişlerdir⁽¹⁴⁾. Bunu eşlerin aynı iş ortamında bulunmamlarına bağlayabiliriz.

Olguların %61.5'nin hastanede uzun yada kısa süreli yatarak tedavi gördüğü saptanmıştır. 1992 yılında Washington'da iş yerlerinde meydana gelen 2395 suçtan non-fatal sonuçlanan 784 vakanın bir veya daha fazla gün işten kaybı olduğu bildirilmiştir⁽²⁾. LoMar ve arkadaşları Minnesota'da 1992 yılında 712 vakanın üç gün ve daha fazla işten kaldığını bildirmişlerdir⁽¹⁵⁾. İş yerinde şiddetin sadece manevi değil maddi zararlara da sebep olduğunu göstermiştir.

Peek-Asa ve arkadaşları polis ve işverenlerin işyerinde şiddetle ilgili tuttuğu raporları incelemiş ve polis kayıtları ile işveren raporları arasında olayın türü ve kullanılan silahlarla ilgili bilgilerin aynı olduğunu, sanık ve mağdurun mesleği ve çalıştığı alanla ilgili bilgiler arasında farklılıklar olduğunu saptamışlardır. İşyerinde şiddeti önlemek için yapılan programlara yardımcı olması için polis raporlarında mağdurun işine de dikkat edilmesi gerektiğine değinmişlerdir⁽¹¹⁾. Ülkemizde de polis raporlarında olayın nerede meydana geldiğinin ,eğer işyerinde olduysa şahısların mesleğinin yazılmasının ileride yapılacak araştırmalarda bizlere yardımcı olacağı kanısındayız.

Sonuç olarak bu çalışmada;iş yerinde şiddete taraf olan kişilerin büyük çoğunluğunun erkek, 20-39 yaşları arasında olduğu, yaralanmaların 06.00-18.00 saatleri arasında ve bireysel işlerde daha fazla meydana geldiği, mağdur ve sanıkların büyük çoğunluğunun birbirini tanıdığı ve önemli ölçüde iş ve güçten kayba sebep olduğu saptanmıştır. Yabancı çalışma hayatı dergilerindeki konuyla ilgili araştırmalarla karşılaştırma yaptığımızda bizde iş yeriyle ilgili çalışmaların yetersiz olması dikkatimizi çekmiştir. Bu konuda çalışmaların yapılması ve işverenler ile polisin iş yerinde şiddet olgularında daha duyarlı olması, hastaneye başvuran olgularda da sağlık personelinin olay yeri ile ilgili bilgileri daha ayrıntılı kaydetmesi gerektiği kanısındayız.

KAYNAKLAR:

- 1- Peek-Asa C.Schaffer KB,Kraus JF, Hovvard J.Surveillance of non-fatal workplace assault, injuries, using police and employers' reports. Journal Occup Environ Med 1998 Aug;40(8):707-13.
- 2- Nelson NA, Kaufman JD. Fatal and non-fatal injuries related to violence in Washington workplaces. 1992. Am J Ind Med 1996 Oct;30(4):438-46.
- 3- Peek-Asa C, Kraus JF. Incidence and reporting of non -fatal workplace assault injuries from employer and police reports. Book of abstracts, 25 th International Congress on Occupational Health-Stocholm, Sept. 15-20 1996:28.
- 4- Kraus JF, Brown K. Risk factors for work -related murder and non -fatal assault in high risk occupations and industries. Book of Abstracts , 25 th International Congress on Occupati-onal Health -Stockholm, Sept. 15-20 1996:28.
- 5- Kraus JF, McArthur DL. Epidemiology of violent injury in the workplace. Occup Med 1996 Apr-June , 11(2): 201-17.
- 6- Büken B, Günay Y, Birincioğlu I, Katkıcı U. Etkili eyleme taraf olan mağdur ve sanıklara yönelik sosyal değerlendirme. Adli Tıp Bülteni 1997;2(3):131-4.
- 7-Aalund O , Danielsen L, Sanhueza RO. , Brovvn DSO. Injuries due to deliberate violence in Chile, Forensic Science International, 1990; 46:189-202.
- 8- Butchart A ,Brown DSO. Non -fatal injuries due-to inter-personel violence in Johannesburg-Soweto:Incidence, Deter-minants and Consequences. Forensic Science International, 1991; 52:35-51.
- 9- Breiting VB. ,Aalund O , Albrektsen SB. , Danielsen L ,Helwec-Larsen K .Jacobsen J , Kjaerulff H. Staugaard H Thomsen JL. Injuries due to deliberate violence in areas of Denmark. I. The extent of violence. Forensic Science International 1989; 40: 183-189.
- 10- Songar A."Türk Karakteri " Bakırköy Ruh ve Sinir Hast. Yayınlanmamış Konferans Metni, istanbul 1969.
- 11- Üge B. Agressivite ve empülsivite faktörlerinin suçluların şahsiyet yapısındaki rolleri. I.Ü. Sağlık Bil. Enst. Psikiyatri ABD.Doktora Tezi, istanbul 1993:206-19.
- 12- Budd JW, Arvey RD, Lawles P. Correlates and conse-quences of workplace violence. J Occup Health Psychol 1996 Apr;1(2):197-210.
- 13- Eisele GR, Vvatkins JP , Matthevvs KO. VWorkplace violence at government sites. Am J Ind Med 1998 May; 33(5):485-92.
- 14- Günay Y, Çınar T ,Keskin R, Öge B. Şiddetin irdelenmesi;Bir şiddet yöntemi olarak etkili eylemler. Yayınlanmamış makale 1999.
- 15- La Mar WJ, Gerberich SG , Lahman WH , Zaidman B. Work- related physical assault. J Occup Environ Med 1998 Apr; 40(4):317-24.

* Doç. Dr. Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp Anabilim Dalı Başkanı

** Arş. Grv. Dr. Osmangazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Adli Tıp ABD. Eskişehir

TOPLUM ÇOCUK VE BOKS

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Sağlık Komisyonu

Boks ülkemizde bir çok gencin tercih ettiği bir spor dalıdır. Ancak yakın bir zaman önce küçük çocukların boks sporuna katılan görüntüleri televizyon kanallarında izlenmiş bulunmaktadır. Bu konunun gündeme gelmesi üzerine Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Sağlık Komisyonu, uluslararası sağlık kuruluşlarının araştırmalarına dayalı, bilimsel verileri kamuoyuna sunma gereğini duymuştur.

Türkiye Milli Olimpiyat Komitesi Sağlık Komisyonu, çocukların ve genç yaştakilerin 16 yaşından önce boks sporuna katılmalarında ciddi sağlık riskleri olduğunu duyurma sorumluluğunu taşımaktadır.

Boksta direkt vücut teması söz konusudur. Başa darbelenmeler içermektedir ve başarı vurulan bu darbelerin sayı ve şiddeti ile gelmektedir. Başa darbe ile algılama kapasitesi düşmekte ve rakip savunmasız kalmaktadır. Dolayısıyla sinir sistemi ve görme organlarında zedelenmeler ortaya çıkmaktadır. Kısa ve uzun süreli bellek kayıpları, kronik ansefalopati en sık görülen patolojilerdir. Koruyucu malzemelerin kullanımının (kask, bandaj ve eldiven) ortaya çıkabilecek riskleri tam olarak önlemediği elde edilen bilgiler arasındadır.

Boks öz korunma, disiplin geliştirme ve kondisyonlanma gibi özellikleri olan bir spor dalıdır. Ancak erken yaşta boksa başlama saldırganlık ve para kazanma gibi eğilimlerle paralel bir görünüm arz etmektedir. Boksta kazanılan özellikleri çocukların sokakta ve okulda spor amacı dışında kullanmaları söz konusu olabilmektedir. Boks seçenlerde, sosyo/kültürel olarak saldırganlığın olabileceği ve bu özelliklerin kötü kullanımının ortaya çıkarabileceği durumlara ilişkin ciddi endişeler duyulmaktadır.

Amerikan Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Akademisi 1984 ve 1997 yıllarında çocukların boksa katılımı hakkında kararlar almıştır. Bunlar;

- Çocuklar ve ergenlik çağındakilerin boksa katılımına şiddetle karşı olunduğu,
- Boksa katılanlarda ortaya çıkabilecek sağlık riskleri konularının bir eğitim programı çerçevesinde ilgililere (aile, antrenör, yönetici) anlatılması gerektiği,
- Kafaya olan darbelenmenin öncelikli hedef olmadığı sporlara katılımın özendirilmesi gerektiği belirtilmektedir.

Komisyonumuz yukarıda belirtilen önerileri desteklemekte ve ilgilileri zaman kaybetmeden önlem almaya davet etmektedir.

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

(Sayfa 27'deki Sorunun Yanıtları)

İşçilerin raftan mal alamsı gereken durumlarda resimdekine benzer sahnelere çok sık rastlanır. Tembellik ve dikkatsizlikten kaynaklanan bu tür davranışlar ciddi kazalarla sonuçlanabilir. İşçiler raflardan mal alımı sırasındaki iş güvenliği kurallarını ihmal ederler. Çünkü iş onlar için son derece basit görünür. Bu görevi yerine getirecek olan işçiler ayak taburesi kullanmalı ve herhangi bir kazadan kaçınmak için iş güvenliği kurallarının tümüne uymalıdır.

KADIN

Özendirici işler ve Kadın İstihdamı (İşe Girişte Ayrımcılığı Kaldırma)

Ayrımcılık Biçimleri

Ayrımcılık doğrudan ya da dolaylı biçimlerde olabilir. Kadınlar her iki biçimden de etkilenirler. Sadece doğrudan olabilir, işverenler bazı işlerde kadınların yetenekli olmadıkları varsayımı ile kadın adayların başvurmasını baştan dışlarlar, işverenler kadınların işyeri ve işgücü konularında kendilerine " yersiz zorluklar" empoze edecekleri kanısında olabilirler. İşverenler kadınların erkeklere göre daha zayıf fiziksel güce sahip olmaları nedeniyle ağır veya tehlikeli elle yapılması gereken işlere uygun olmadıkları ya da psikolojik yapılarının sert ekonomik kararlar almaya elvermediğinin söylenmekte olduğuna atıfta bulunurlar. Ayrımcılık dolaylıda olabilir, işverenler bir eleme planı olarak iş için gerekli olan niteliklerin ötesinde başvuranlar için (kriter) ölçüt empoze edebilirler. Eleme planının amacı ya kadınları dışlamak ya da belli tip işçileri sağlamaktır. Bir çok iş halen sadece kadın ya da erkek işi olarak görülmektedir. Öte yandan kadınları özellikle ihracatla ilgili işlerde, emek yoğun üretimde işe almada öncelik verilerek olumsuz ayrımcılık yapılmaktadır. Ancak bu ayrımcılık işverenlerin "kadını" erkeklere göre daha yumuşak başlı; el becerisi, itaat, sıkı disiplin, ve sıkıcı monoton bant sistemine kendilerini tabii kılmakta isteklilik ve sendikalara katılma ya da buralarda örgütlenme olasılıklarının çok düşük bir olasılık olarak algılanmaları nedenlerinden dolayı yapılmaktadır.

Ayrımcılığa karşı yasalar ve uygulama zorlukları

Ayrımcılık sorununu çözmek için, ayrımcılığa karşı yasa ve eşitlik önlemleri benimsenmelidir. Ayrımcılığa karşı yasa ve eşitlik önlemlerinin elbette düzenli ve tam gün işlere göre tasarlanması; ve de bunların uygulanmasının geleneksel sanayi ilişki yapısına bağlı olduğu dikkate alınmalıdır. Varolan eğilimle istihdamın esnek ve dolaylı biçimlerine karşı ayrımcı engelleri ve uygulamaları tanımlamak ve ifade etmek daha zordur. Kadınlar niteliksiz emek durumlarıyla deneyimsiz ya da acemi durumlarıyla yarım gün istihdam ya da dolaylı istihdam (bir ajans işçisi olarak, anlaşmalı işçi ya da herhangi bir anlaşması olmayan işçi) şekillerini mevcut yasalar kapsamayabilir.

İstihdamda ayrımcılık kadınları ayırma biçimlerini, bu standart olmayan uygulamalara götürebilir.

Güvencesiz anlaşmalar ya da telefonla iş bağlantıları kurarak evden ya da ev dışında çalışan kadın işçilere adil davranıldığını izlemekte özellikle zordur.

Bilginin önemi ve duyarlılık kazandırma kampanyaları

Daha esnek işgücü piyasalarına yönelmek ve ayrımcılığa karşı yasaları daha etkili bir biçimde işler hale getirme yollarını bulmak zorundayız. Bu demek oluyor ki bilgi ve duyarlılık kampanyalarına; süreklilik ve Hükümetin işbirliği çabaları, işveren örgütleri, sendikalar, kamu ve özel istihdam servisleri, sivil toplum kuruluşları, yerel kadın gurupları, toplum cemiyetleri, ve diğer yapılanmalara daha çok önem verilmelidir. Böyle duyarlılık gayretleri ayrımcılığın her biçimine açıkça odaklanmalı, mantık temelinde önyargıyı alt etmede ve önyargıdan kaçınma vasıtalarında.

Herhangi bir sosyal güvenliği olmayan işçilerin haklarının daha çok farkına varma ve anlama olanağına sahip olmaya ayrıca izlenebilmeleri için ceza vermekten kaçınma vasıtalarına gereksinimleri vardır.

Eşit bir istihdam fırsat politikası

Ayrımcılığı kaldırmak ve işgücü piyasasında fırsat eşitliğini özendirmek amacıyla Ulusal seviyede bir eşit istihdam fırsat politikası bir önemli başlama noktasıdır. Kopenhag Program'ının 56.cı paragrafında, işgücü piyasasına kadınların tam katılımı ve istihdam fırsatlarından eşit bir biçimde yararlanmaları gerektiği "**Bir temel istihdam politikası olarak, kadın ve erkek arasında eşitlik ilkesi tesis etmek ve kadın istihdamına karşı önyargıyı kaldırmak için toplumsal cinsiyet duyarlılığı eğitimlerini artırmak.**" şeklinde ifade edilerek vurgulanmaktadır.

Pekin Platformunun 165'inci paragrafı da "**Fırsat eşitliği yasalarını yasalaştırmak ve yürürlüğe koymak olumlu eylemde bulunmak ve değişik vasıtalarla kamu ve özel sektör tarafından uyulmasını sağlamak**" konularında Hükümetlere çağrıda bulunur.

İstihdam Politika Kongre'sinde (1964 No.122)

" **Eşit bir istihdam fırsat politikası, farklı gurupların ya da cinsiyetlerin bireyleri arasında eşitliği sağlayan, ayrımcı olmayan istihdam uygulamaları ve prosedürleri, verimli ve özgürce seçilmiş istihdamı tam başarmayı hayata geçirmeyi taahhüt eden**" temel bir politika olarak bulunmaktadır.

"ILO kadınlar için daha çok ve daha iyi işler bir eylem kılavuzu"ndan (1996) Sevinç Ünal tarafından özetlenmiştir,

YAŞAM

TIP BAYRAMINIZ KUTLU OLSUN

Okan AKHAN*

Merhaba,

Öncelikle hoşgeldiniz. Fakültemize, Üniversitemize ve bunlardan daha da önemlisi hayatlarınızın yeni ve belki de en çok öğreneceğiniz ve yoğun yaşayacağınız bir dönemine hoşgeldiniz.

Bu konuşmayı yapmam önerildiğinde Tıp Fakültesinin 1. sınıfında olsaydım ne duymak isterdim diye düşündüm-kuşkusuz şu andaki bilincimle-. Konuşmamı 3 alt başlıkta düzenlemeyi uygun gördüm. Bunlar;

1. Hasta-Hekim İlişkisi ve Hasta Hakları
2. Öğrenci-Öğretim Üyesi ilişkisi
3. Üniversite Kavramı

Hasta-Hekim ilişkisinin değişik boyutlarını tartışabilmek için bu konuyla ilgili Uluslararası ve Ulusal normlara bir göz atmakta yarar var.

1948 yılında kabul edilen Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 25. Maddesinin ilk cümlesi "Herkesin, kendisinin ve ailesinin sağlık ve gönenci için beslenme, giyim, konut ve tıbbi bakım hakkı vardır." der.

1966 yılında kabul edilen "Ekonomik, Toplumsal ve Kültürel Haklar Uluslararası Sözleşmesi"nin 12. maddesinin 1. fıkrası ise şöyle der "Bu sözleşmeye taraf Devletler, herkesin erişilebilir en yüksek bedensel ve ruhsal sağlık standardından yararlanma hakkını tanıır".

Anayasamızın 56. maddesi ise "Devlet, herkesin beden ve ruh sağlığını korumasını sağlamak, insan ve madde gücünde tasarruf ve verimini arttırmak, işbirliğini gerçekleştirmek amacıyla sağlık kuruluşlarının tek elden planlayıp hizmet vermesini düzenler" diyor.

Bu Uluslararası veya Ulusal temel metinlerden örnekleri uzatmak mümkün. Ancak bu metinlerden çıkarılması gereken kanımca bazı sonuçlar var. Bunlardan ilki "Tıbbi Bakım Hakkı" her insanın doğuştan kazandığı temel İnsan Haklarında biridir, ikincisi Devletlerin tüm vatandaşları için bu hakkı kabul ettiği ve "Tıbbi hizmet sürecinin" planlanması ve düzenlenmesinde sorumlu olduğudur. Üçüncüsü ise hekim olarak bizlere başvuran ve "sağlık hizmeti" almak isteyenlerin İNSAN olduğunu ve bu taleplerinin temel bir insan hakkı olduğunu unutmamamız gerçeğidir. Bu gerçek tıbbi pratik içerisinde sıkça unutulmakta, hastalar bir hastalığa veya bir tetkike indirgenmektedir. Ben bir radyologum. Yani görüntüleme yöntemleri kullanarak hastaların hastalıklarına tanı koymaya çalışan bir tıp alanının uzmanıyım. Birkaç yıl önce bir asistanım "hocam bugün 10 kolon tetkiki yaptım. Birisinde kanser vardı" dedi. Aslında demek istediği 10 hasta insanın kalın barsaklarının filmi çekmiş ve birisinin barsak kanseri olduğunu saptamıştı. Ancak derin bir yabancılaşma içerisinde insandan değil Tetkikten bahsediyordu. Kurduğu dil insanı yok sayan bir dildi. Bunu hatırlattığımda konuyu bu boyutuyla hiç düşünmediğini farkettiler.

Hipokrattan bu yana Hasta-Hekim ilişkisi güven ve gizlilik esasına dayanır. Ayrıca hekimlik hekim ve toplum için "Kutsal" bir meslek olarak kabul edilir. Hekimlik mesleğini "kutsal" hale getiren şey; hekimlerin insan gövdesi üzerinde işlemde bulunan tek mesleğin mensubu olmalarıdır. Tarihten gelen bu ilişki biçimi çağdaş tıp ortamında bile değişmemiştir. Hekim hastaları için en iyi ve en doğruyu bilen ve uygulayan bir meslek geleneğinin temsilcisidir. Bu geleneksel ilişkide hastalardan "bağlılık" ve "güven" duyması beklenir. Bu kutsallık varsayımı hasta-hekim ilişkisinde hekimi "kutsal bir otorite" haline getirmektedir. Kısacası hasta-hekim ilişkisi bir eşitlerin ilişkisi değildir. Üstelik bu eşitsizlik çağdaş tıp pratiğinde derinleşerek sürmektedir. Çünkü tıp bilgisindeki büyük artış, hekimlik mesleğindeki uzmanlaşmanın derinleşmesi, sağlık bürokrasisindeki karmaşıklıkla, bilgisayar teknolojisindeki gelişmelerin tıbbi pratiğe dolaylı ve dolaysız yansımaları ve tanı-tedavi süreçlerinde teknoloji kullanımının artması nedenleriyle bu eşitsizlik artmaktadır. Eşitlerin ilişkisi olmayan her ilişki biçiminde olduğu gibi, hasta-hekim ilişkisinde de bir "demokratikleşmeye" ihtiyaç vardır.

Bu eşitsiz ilişkide demokratikleşme "güçsüz" olanın haklarını tanımlamakla başlar. Son 20-25 yılda bu alanda yapılan çalışmalar "Hasta hakları" kavramını doğurmuştur. Dünya Tabipleri Birliğinin bu konuya ilişkin Bildirgelerinde Hasta Hakları 5 ana başlıkta toplanmaktadır.

1. Tıbbi bakım hakkı: Herkesin, hiçbir ayırım yapılmaksızın koruyucu ve tedavi edici sağlık hizmeti alması, sağlık hizmetlerinin herkes için eşit ulaşılabilirlikte ve sürekli olması şeklinde tanımlanır ve hasta haklarının temelini oluşturur. Bu hak aslında "sağlık hakkı" olarak sosyal haklar kategorisine de girmektedir. Tıbbi bakım sırasında hastaların hakları vardır ve bunlardan en önemlisi özgürce klinik ve etik kararlar verdiği bilinen bir hekime muayene olmak hakkıdır. Hekimin özgürlüğünü engelleyen ekonomik, sosyal veya siyasal koşullar aslında hastanın temel haklarından birini kullanmasını engellemektedir.

2. Bilgi edinme hakkı: Hasta-hekim ilişkisinin oturduğu temel, bilgi edinme hakkıdır. Aslında hasta hekime başvurduğu andan itibaren karşılıklı bilgi alışverişi başlar ve bu alışverişin niteliği her şeyi etkiler. Hasta haklarının tümünün gerçekleşmesi için de bilgilendirme hakkına ihtiyaç vardır. Bilgilendirilme hakkı, hastaların durumları ile ilgili tıbbi gerçekleri, önerilen tıbbi girişimleri ve her bir girişimin potansiyel risk veya yararlarını, önerilen girişimlerin alternatiflerini, tedavi-siz kalmanın sonuçlarını tanı, prognoz ve tedavinin gidişi konularını içerecek şekilde sağlık durumları konusunda tam olarak bilgilendirilmesini kapsamaktadır. Hastanın bilgilendirilmesi özel emek isteyen bir iştir ve bu amaçla özel bir zaman ayrılması gerekmektedir.

Bilgilendirme hastanın anlayacağı şekilde ve en az tıbbi terim kullanılarak yapılmalıdır. Eğer hasta-hekim arasında ortak bir dil yoksa çeviri yapılması gereklidir. Bilgilendirmeyi basit bir "bilgi verme" olarak değil, hastayı hastalığı konusunda "aydınlatmak" olarak anlamak gerekir. "Aydınlatma" aktarılan bilgilerin anlaşılır olmasını ve hastanın hastalığı ile ilgili seçeneklere katılımını kapsamaktadır. Bu hakkın bir diğer boyutu hastanın da hekimi hakkında bilgi edinebilmesidir. Bu hakkın bir diğer boyutu ise "bilgilendirilmeme hakkıdır". Eğer hasta istemezse ona bilgi verilmez.

3. Onay: "Hastanın bilgilendirmiş (aydınlatılmış) onayı her türlü girişimin ön koşuludur" şeklinde özetlenebilecek onay hakkı temel hasta haklarındandır. Buradaki tıbbi girişim terimi tanı ve tedaviyle ilgili her türlü işlemi kapsamaktadır. İradesi yerinde olan ve yasal ehliyeti olan hastanın önerilen tıbbi girişimi reddetme veya durdurma hakkı vardır. Bu durumda hekimin görevi reddedilen veya durdurulan tıbbi girişimi getireceği sonuçları hastaya dikkatli bir şekilde açıklamaktır. Günümüzde onay daha çok ameliyat, ışın tedavisi, girişimsel radyolojik işlemler gibi önemli tıbbi işlemlerden önce alınmaktadır. Acil durumlarda irade beyanı yoksa gereken tıbbi hizmet yapılır. Hasta onayının gerektiği konulardan biride klinik araştırmalardır. Bu durumlarda onay mutlaka ve yazılı olarak alınmalıdır. Tıp eğitimi sırasında hastaların kullanılması için onların sözlü onayları zorunludur.

4. Mahremiyet ve Özel hayata Saygı, Tıbbi kayıtların saklanması. Hipokrat'tan beri tıp mesleğinin en önemli ilkelerinden biri de, hastalara gösterilmesi gereken saygıdır. Hastalar ancak yeterli ölçüde güven duydukları hekimlere veya sağlık personeline doğru bilgi verirler. Bu hakkın temelinde hastanın sağlık durumu, tıbbi durumu, tanısı, prognozu, tedavisi ve kişiye özel diğer tüm bilgilerin "Hastanın ölümünden sonra bile gizli olarak korunmalıdır" ilkesi yatmaktadır. Hastaya ait bilgiler, yalnızca hastanın açık izni veya mahkemenin kesin isteği üzerine açıklanabilir. Bu koşullar dışında hastanın yakınları için sağlık riski bulunan durumlarda ve konsültasyon için başka bir sağlık personelinin yardım istendiğinde hastaya ait bilgiler paylaşılabilir. Hastanın kendilerine ait dosyalara, kayıtlara bakabilme ve bunların bir kopyasını alabilme hakkı vardır. Hekimler adli olaylarda bile hastalarını resmi makamlara bildirme zorunda değildir.

5. Başvuru (Şikayette Bulunma) Hakkı: Hasta haklarının sağlık hizmeti sürecinde düzenleyici bir rol oynayabilmesi için bu hakların ihlali durumunda hastaların uygun başvuru mekanizmalarına sahip olması gereklidir. Bu hakkın yasal çerçevesi oluşturulmalı ve başvuru mekanizmaları tanımlanmalıdır. Hasta hakları hekimler ve hekimlik mesleğine karşı oluşturulan ilkeler değildir. Hastalarla hekimleri karşı karşıya getirmeyi de amaçlamamaktadır. Hasta hakları kavramından ve bu kavramların temsil ettiği değerlerden bahsetmemin nedeni bu değerlerin biz hekimlere nasıl bir hekimlik pratiği yapmamız gerektiğini de anlatmasıdır. Bu değerler Hekimliğimizi icra ederken uymamız gereken Tıbbi Etik ilkelerimizin bir parçasıdır. Günümüzde hasta-hekim ilişkisi bağlamında "geleneksel-otoriter" ilişki biçimi yaygın olan ilişki biçimidir. Bir birey olarak hastanın bütün varlığı ile sağlık hizmeti sürecine katılmasının istendiği "katılımcı" ilişki biçimi başta hekimler olmak üzere sağlık personelinin bu ilkeleri anlaması ve uygulamasıyla mümkün olabilir.

Geleneksel Tıp eğitimi süreci Hocanın öğrencilere bilgi ve deneyimini kuramsal ve pratik boyutlarıyla aktardığı bir süreçtir. Bu eğitim süreci genel olarak tek yanlı işler. Bu anlayış ifadesini Hipokrat andında da bulur. Hoca veren ve öğrenci alan bir konumdadır. Öğrencinin pasif olduğu bu süreç doğası itibariyle otoriterdir. Bu durum toplumsal geleneklerin etkisiyle kanımca daha da ağırlaşmaktadır. Tıp öğrencisi eğitim süreci içerisinde kendisine anlatılanları ezberleyerek, genellikle tartışma yapmadan eğitimini tamamlamaktadır. Sorgulama ve araştırma sürecin genel karakteri değildir. Özellikle ilk üç seneden sonra kliniklere geçen öğrenci soru sormaya korkar hale gelmektedir. Radyoloji stajı 5. yılda veriliyor. Bölümümüze gelen öğrencilerin soru sormaktan çekindiğini farketdiğimde nedenlerini sordum. Bir çok öğrenci soru sormanın kendilerini zor durumlara düşürdüğünü ve bundan korktuklarını söyledi.

Bu nedenler arasında Hoca tarafından aşağılanmak, suçlanmak, Hocanın vaktinin olmaması, komik duruma düşmek v.bg. nedenler vardı. Üniversite hayatında hatta eğitim hayatının tümünde mesele yanıtları ezberlemek değil, asıl soru sormayı öğrenmektir. Kanımca korkulacak durum hiçbir sorunun sorulamayacağı, tartışmanın olmadığı bir eğitim süreci, bir üniversite ortamıdır.

Üniversite kavramı ve işlevi üzerine birkaç söz söylemek istiyorum. Üniversite sözcüğü latince universitas'tan (Fr. Üniversite) gelmekte ve topluluk anlamına gelmektedir.

En yalın haliyle, dar anlamıyla Üniversite

Ortalama insanın alması gereken yüksek öğrenim demektir.

Ortalama insanı her şeyden önce kültürlü bir insana dönüştürmek-yani onu çağının düzeyine yükseltmek gerekir. Bu nedenle üniversitede Doğabilim, Tarih, Toplum Bilim ve Felsefe öğretilmelidir.

Ortalama insanı nitelikli bir meslek adamına dönüştürmek gerekir. Üniversite kültür öğretiminin yanı sıra, kişiye iyi bir doktor, iyi bir yargıç, lisede iyi bir matematik veya tarih öğretmeni olmayı öğretecektir.

Daha geniş anlamıyla Üniversite;

Yeni bilginin üretildiği, bilimsel bilginin yaygınlaştırıldığı ve bu bilgiyi üretenlerin örgütlendiği yerdir.

Bilimsel coşkular ve çabalarla dolu bir hava üniversitenin varolabilmesinin temel önkoşuludur. Bilim üniversitenin ruhudur ve ancak "özgür düşüncenin" olduğu bir ortamda var olabilir.

Bir başka boyutuyla üniversite toplum yaşantısıyla, tarihsel gerçeklerle, yaşanan günle de temasta olmalıdır. Bu sadece üniversitenin kendisi için değil, bundan daha fazla toplumun yaşantısında üniversiteye olan ihtiyaçtan kaynaklanır. Bu anlamda Üniversite toplumun akli ve vicdanıdır.

Üniversitenin toplumsal açıdan asıl işlevselliği ve erişkin oluşumundaki nihai rolü; kişinin mesleki eğitiminden ayrı olarak bir bütün halinde gelişmesi, bireyin yaşamdaki amaçlarının uygarlaşması, duygusal tepkilerinin incelenmesi ve günümüzde en geçerli bilgilerin ışığı altında nesne ve olayların doğası hakkındaki anlayışının olgunlaşmasıdır (Henry Rosovsky).

Hepinize eğitim sürecinizin;

açık ve etkili bir şekilde düşünebilmeyi ve yazabilmeyi,

evren, toplum ve insan hakkında bilgi edinme yolları konusunda entelektüel bir anlayışa sahip olmayı,

uygar bir yaşam biçimini benimsemeyi ve ona dışardan bakmayı ve eleştirmeyi, özgür düşüncüyü,

araştırma ruhunu, mve çağımızın bilgi birikimine uygun bir tıp nosyonunu,

Kazandırmasını umuyorum diliyorum.

* 5 Ocak 2001 tarihinde Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi'ne yeni başlayan öğrenciler için yapılan "Hekim Kimliği ve Hasta Hakları" panelinde yapılan konuşmadan geliştirilmiştir.

* Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi, Tıp Fakültesi, Radyoloji Anabilim Dalı Öğretim Üyesi

TUBA Assosiyasyon Üyesi

Türkiye İnsan Hakları Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi

ÜÇ FİLM BİRDEN

Erdoğan BOZBAY*

En kısa tatillerde bile Eskişehir'e gitmeye can atardım. Her şeyden önce doğduğum, sokaklarında türlü oyunlar oynadığım, ilk okula başladığım, yaşamı algılamaya çabaladığım çocukluk yıllarımın hayal kentiydi Eskişehir. Hala da benim için apayrı bir yeri vardır. Son zamanlarda çok sık görüşmesek de her kavuşma öncesi, onu bilmem ama beni öylesine bir heyecan sarar ki sormayın. Küllenen eski bir aşk tekrar alevleniyormuş gibi gelir bana. Tadına doyulmaz birkaç günlük birlikteliğimiz hep sürsün, hiç bitmesin isterim. Ama saatler burada da acımasız roldedir. Dilediği gibi oynar. Size de çaresiz ona boyun eğmek düşer. Rol dedim de aklıma geldi. Hoş, demesem de anımsardım ya, sinema tutkusu, çocukluğumun Eskişehir'i ile öylesine özdeşleşmiştir ki anlatamam. Terminalde çoktan tedavülden kalkmış olan burunlu otobüsten iner inmez soluğu, sinema afişlerinin topluca bulunduğu Köprübaşı'nda alırdım. Önce o gizemli dünyaları hızla tarar, gözümü kırpmak bir yana nefes dahi alamazdım. Ardından gelsin ayrıntılı incelemeler. Ayrıntılı inceleme dediğime bakmayın siz. Benim için o yıllardaki en önemli ayrıntı, hangisinde daha çok film oynuyor, kısacık tatilime kaç film sığdırabilirim, aklım göremediklerimde kalmadan yaşadığımız kente dönmeyi nasıl becerebilirimden öteye uzanmazdı. Çok film görebilme uğruna birincinin tahta koltuklarına bile razı olur, başım berber koltuğunda sakal tıraşı olurcasına arkaya kaykılmış bir biçimde saatlerce oturabilirdim. Yeter ki salonunun içinde olabileyim, içerdeki karanlık dünyayı soluyabileyim. Tabii bizim de hayranlık duyduğumuz, her hareketini kopyalamaya çalıştığımız, aşkımızı söylemek için fırsat kolladığımız, geceleri düşlerimize süzülürken bazı oyuncularımız vardı elbet. Onlar varken yönetmenlere bakmak kimin aklına gelirdi ki? Başta, tornadan çıkma yüzüne asla başkasının yumruğu değmeyen **Ayhan Işık** abimiz olmak üzere, benim gibi tüy sıklet **Eşref Kolçak**, filmlerin vazgeçilmez baharatı **Ahmet Tarık Tekçe**, kaybettikten sonra gerçek değerini anladığımız **Suphi Kaner**, her yeni yetmenin rüyası **Belgin Doruk**, erkeklere taş çıkartan **Sezer Sezin** ve daha kimler, kimler. Yabancıardan da delikli para imalatçısı **John Wayne**, gariban Afrikalıların beyaz renkli dostu **Tarzan**, **Dean Martin- Jerry Lewis** ikilisi, gülümseyen dazlak **Yul Brynner**, gerçek menekşeleri bile kıskandıran **Liz Taylor**, sarışın melek **Kim Novak** ilk aklıma geliverenlerden. Hay allan... Az kalsın "**Ve Allah Kadını Yarattı**" B.B.'yi unutuyordum. O zamanlar erkekleri baştan çıkarmakla meşgul olduğu için hayvanların sorunlarıyla ilgilenen pek zaman bulamıyordu sanırım. Tekrar tekrar gördüğümüz halde bıkmadığımız, bazı yerlerini adeta ezberlediğimiz, birlikte ağlayıp birlikte güldüğümüz filmlerden, artizlerden oluşan düşler dünyası, sinema. Önceleri basmakalıp seçimlerle zaman öldürdüğümüz sinema tutkusu, yıllar geçtikçe daha bilinçli seçimlere dönüştü elbette. Ödüller almış mı, kameranın arkasındaki göz kimin, senaryoyu kim yazmış, müzik kime ait, en önemlisi yönetmeni kim, hakkındaki eleştiriler olumlu mu?., türünden yaptığımız ön hazırlıklarla film seyrederek olduk.



Duygu seline kapılarak film seyrettiğimiz dönemde de beni fazlasıyla etkileyen, alıp başka dünyalara götüren birçok film, bir çok oyuncu olmuştu tabii ki. Ama bunların çoğu, hatta hemen hepsi zamanla silinmiş, sadece hoşça zaman geçirten bulanık birer anıdan öteye geçememişlerdir. Yalnızca birilerini bu yargının dışında tuttuğumu itiraf etmeliyim; Sevgili dostlarım Kızılderilileri.

Onlar, başta kovboy timleri olmak üzere birçok Amerikan filminin değişmez kötü adamları; acımasız birer vahşileriydiler. Masum(!) beyazlara sürekli saldırır, mallarını çalar, ilkel bir şekilde oklayarak öldürdükleri yetmiyormuş

gibi, kurbanlarının kafa derilerini bir güzel yüzerler, saçlarını da anı olarak yanlarında götürürlerdi. Ardından da hala kulaklarımdan gitmeyen vahşi zafer çığlıklarıyla bizi koltuklarımıza adeta mıhlardılar. O korku dolu sahneler geçinceye kadar nefesimizi tutar, dört gözle kurtarıcılarımızın gelmesini beklerdik. Çok geçmeden önlerinde temiz giyimli, parlak üniformalı komutanlar, arkalarında çakı gibi süvariler, boru takımının coşturucu nağmeleri eşliğinde saldırıya geçer, birkaç okla yaralanmanın ötesinde fazlaca kayıp vermezler, yönetmen ve senaristin oy birliğiyle zaferin mutlak galibi ilan ediliverirlerdi. Filmin bitimine yakın, çıkış kapılarının üstündeki kırmızı renkli “**çıkılır**” yanışıyla birlikte, yıllanmış sigara, ter kokuları birbirine karışmış salondaki alkışı, ısıklarla notalanmış coşkuyu görmeliydiniz. Sanki o an bütün salon ulusal bir zaferi kutlama yarışına girişirdi. Bense, ikilem içinde bocalar, koltuğuma yapışır kalır, bir türlü kalkmak bilmezdim. Bir yanda zafer, öte yanda ölüm. İçimde bir buruk isyan duygusu filizlenirdi nedense? Harika müzikler eşliğinde, herkese yetecek kadar geniş, kartpostal güzelliğindeki toprakların, uçsuz bucaksız yeşilliklerin, pırıl pırıl derelerin bir anda kırmızıya boyanmasını içime sindiremezdim. Bir yandan dolduruşa gelip yarım yamalak alkışlarken bir yandan da hikayeyi, özellikle de son kısmını oracıkta tekrar yazmaya koyulurdum.

Sonraları anladım ki, bunların hepsi birer yutturmacaymış. Baksanıza, yıllar boyu vahşi diye tanıtılan bu bilge insanlar, doğa, çevre, dostluk, yurt, sevgi üzerine söyledikleriyle biz uygar(!) beyaz adamlara bugün bile ders veriyorlar. Hırsız, canı, vahşi rolünü oynamaya zorlanan o güzelim insanlar meğerse cennet toprakların gerçek sahipleriymiş. Malı, canı, namusu, vatani, geçmiş elinden alınan asıl onlarmış.

Kızılderililerin tanrı diye tapmaya değer buldukları soluk benizli, kara yürekli cellatlar bütün bu yaptıklarıyla, bizim çocuk dünyamızı da acımasızca kirlettiler. Yaptıkları tüm çirkin eylemlere bizi de ortak ettiler.

Geç de olsa bütün alkışlarımı, saf, temiz duygularımı eksiksiz geri istiyorum onlardan, renkli dünyanın karton kahramanlarından. Hepsini, ama hepsini geri istiyorum. Size gelince sevgili **Kızılderili** dostlarım; gerçek anlamda **Gerenimo** ile tanıdım sizleri. Öylesine bir utanç anıydı ki o, ter içinde kalmış, yüzümün kızarıklığını karanlıktan bile gizleyememiştim.

Gerenimo'yla tanıştıktan sonra anladım ki, birçok çocuk gibi ben de size büyük haksızlık etmişim. Biraz geç kalmış da olsam, Iowa'lı **Büyük Kartal'dan**, Sioux'lu **Kızıl Bulut'tan**, Benekli **Kuyruktan**, Comanche'li **On Ayı'** dan, Oturan **Boğa'dan**, Küçük **Dev Adamdan**, Ponca'lı **Dinelen Ayı'dan**, Gerenimo'dan, daha adını sayamadığım gerçek kahramanlardan yani sizden, hepinizden içtenlikle özür diliyorum. Engin hoşgörünüz kimleri affetmedi ki... Eminim beni de affedersiniz. Aksi halde, bir daha Eskişehir'e kesinlikle gidemem, düşlerimde bile olsa çocukluğuma dönemem, çok sevdiğim sinemalar ise benim için karanlık birer işkence kutusuna dönüşür kalır.

Haa, saçlarıma ne mi oldu? Yok canım, o kadar da korktuğuma değmedi. Koltuğuma sıkı sıkıya yapışıp, sıranın bana geleceği anı boşuna bekleyip durmuşum. Kafa derimi siz yüzemediniz sevgili Kızılderili dostlarım, saçlarıma siz götüremediniz. Birlikteliğimizden pek hoşnut kalmamış olacaklar ki kendiliğinden çekip gittiler. Arkalarından boynu bükük öylece bakakaldım, Üstelik, gıkım bile çıkmadı...

* Jeomorfolog

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yönetim Kurulu Üyesi

DÜŞÜNCE ATÖLYESİ

Yeni Toplumsal Hareketler ve Hükümet-dışı Örgütler

Onur KOVANCI*

Sosyal Hareketlere Yaklaşmak:

Sosyal hareketleri ele almak bizi öncelikle bu hareketlerin neden önemsendiği sorununa götürür. Sosyal hareketler teorisinin gelişiminde en belirgin husus artık sadece sınıf temelli toplumsal kurtuluş düşüncesinin yeterli görülmemesi hatta kimi yaklaşımlarda bunun terk edilmesidir. 20.Yüzyıl boyunca toplumsal çatışmaları sadece emek ve sermaye ikilemi içinde ele almanın yetersiz olacağı düşüncesi hiç gündemden düşmedi. Buna göre, bağımlılık ilişkilerinin artarak uluslararası düzeyde kurulduğu yapıda, bu bağımlılık zamanla çok hassas duyarlılığa sahip olmaya başlamıştır. Kapitalizmin ulaştığı enformasyon teknolojisi devrimi emeğin merkezileşmesini parçalayan unsurlar taşıırken, nüfuz ettiği alanlarda duyarlılık gösteren sosyal zıtlıkların sayısını ve ölçeğini artırdı, işsizlik, çevre, barış, kadın, insan hakları vb. konular uluslararası gelişmelere çok duyarlı küresel sorunlar haline gelmeye başladı, işte bu süreçte sınıf aidiyeti taşımadığı belirtilen insan hakları, feminizm, ekolojik denge, barış yanlısı, işsizlik ve nükleer karşıtı sosyal hareketlerin toplumsal bir güç olarak gündeme geldiği gözlenmektedir.

Liberal Sivil Toplum Söylemi ve Bazı Sorular:

Sosyal hareketler ve hükümet dışı örgütler (NGO) kavramı ülkemizde 1980 sonrasında kullanılmaya başlanılan sivil toplum kavramı çerçevesinde gündeme gelmiştir. Liberal sivil toplum söyleminde göze çarpan unsurları şöyle özetleyebiliriz:

1) Devlet ile toplum arasında bir ayrıma gidilmesi durumunda mücadelenin, sivil toplum içinde yer alan bireyler (gruplar, katmanlar, sınıflar) arasında olması gerekirken, mücadele nesnesinin 'devlet' olarak belirlenmesi. Böylelikle salt niceliksel değerlere kapılarak **'ne kadar az devlet olursa o kadar demokrasi olur'** düşüncesine ulaşılmaktadır.

2) Tüm siyasal etkinliğin demokratikleşme ile sınırlanması. Bu anlamda vurgu, sınıf mücadelesine değil sınıflararası ilişkilerin mevcut statik yapıda nasıl dengeleneceği üzerine yapılmıştır. Sivil toplum kavramına dikkatli yaklaşmamızı gerektiren bir konu, sivil toplum kuruluşlarının (NGO) devletten ve sermayeden ne kadar bağımsız olduğudur. Batıda bu özellikteki kuruluşlar **"Hükümet-dışı Örgütler"** veya **"Gönüllü Kuruluşlar"** olarak adlandırılırken, ülkemizde kamusal olmayan ama yukarıdaki iki özelliği de taşımayan her kuruluşu NGO denilmektedir. Aslında kavramın Batıdaki kullanımında bile sorunlar vardır. Çünkü Eylül 2000 tarihli Le Monde Diplomatique'in bildirdiğine göre NGO olarak ifade edilen girişimlerin Dünya Bankası'nın çeşitli ülkelerdeki projelerine katılmaları söz konusudur. Bu katılımın 1988'de %5 iken, 1997'de %47'ye ulaştığı belirtilmektedir. Özellikle NGO'lar konusunda dile getirilen bir husus da bu kuruluşların işlevleri ile ilgilidir. Neoliberal politikaların kamusal hizmetlerin küçültme kararlarıyla birlikte, NGO'ların sayıca artması **'acaba bu kuruluşlar devletin üzerinden giderek attığı kamusal hizmetlerin taşeronluğunu mu üstleniyor'** sorusunu gündeme getirmiştir. Fakat böyle bir bakış açısını da fazla genellemek gerekmektedir. Örneğin "Fişek Enstitüsü"nü bir çok çalışmasının kamusal hizmet niteliği taşımasının yanında sağlığın sosyalleştirilmesi, toplum hekimliği gibi amaçlarını da barındırması, ona mevcut işlevleri ötesinde önemli anlamlar kazandırmaktadır. Bu konuda başka bir doğrulamayı 1999 Kasımında Seattle'da görebiliriz. Yaklaşımlarındaki sınırlılıklara karşın barış, demokrasi, insan hakları gibi çok genel hedeflerin ötesinde çevre kirliliği, işsizlik, yoksulluk ve toplumsal eşitsizlik gibi konularda duyarlılık gösteren hareketlerin gücünü, Dünya Ticaret Örgütü'nün gerçekleştiremeyen Seattle zirvesinde gözlemledik. Uluslararası Küreselleşme Forumu (IFG), Dünya Dostları Girişimi (Friends of the Earth), Yurttaşlara Yardım Amacıyla Mali İşlemlerin Vergilendirilmesi Derneği (ATTAC), Hristiyan Yardım Girişimi (Christian Aid) ulusal, dayanışma ağları ile de uluslararası düzeyde, küresel kapitalizmin yarattığı eşitsizliklerin çeşitli boyutlarında mücadele eden girişimler olarak karşımıza çıkmaktadır.

Temel Özellikler:

Aslında sosyal hareketler yeni bir olgu değildir. Tarihin bir çok evresinde sosyal hareketler gözlenmiştir. Ulus devletin sınırları içinde kır ve kent üzerinde serbest piyasa sisteminin gelişmesi ve beraberinde gelen çözülme, 18. yüzyılda **'açlık isyanları'** biçiminde birçok tepkisel harekete neden olmuştu. Çağdaş dönemde ise hareketler IMF ve Dünya Bankası tarafından desteklenen küresel ekonomi politikaları ile ulus devletlerin daha yakın entegrasyonu neticesinde ortaya çıkmaktadır. Latin Amerika'da 1970'lerden sonra gözlemlenen hareketlerin temelinde yapısal uyum politikalarındaki artışa bağlı olarak sayıca artış gösterdiğini görmekteyiz. Kısa süreli, şok nitelikli yapısal uyum programları, giderek yoksullaşan ve temsil olanağı da bulamayan kesimleri kendi aralarında dayanışma ağları kurmaya yöneltmiştir (Halk Kantinleri, Mutfak Toplulukları, Bir Şişe Süt Komiteleri, Satın Alma Birlikleri bunların başlıcalarıdır). Son olarak ideal bir tip olarak sosyal hareketlerin temel özelliklerine değinmek istiyorum.

1) Yeni sosyal hareketler temelde sosyaldir. Hedef iktidarı ele geçirmek değil sivil toplumu hareketlendirmektir. Fakat hareketlerin sosyal yönünün ağır basması siyasal alandan tamamen kaçış anlamı taşımamaktadır.

2) Kurumsallaşma, toplumsal hareketi zayıflatan bir unsur olarak görülür. Bu tarz hareketlere gerekli örgütlenme tipi gerçekte esnek, hızla vakit kaybetmeksizin uyum yeteneğine sahip, otoriter olmayan yapılanmalardır. Geleneksel bürokratik ve hiyerarşik örgütlere şüpheyle bakılır (Örneğin sendikalar). Bir çok

harekete katılan Luciana Costellina bu durumu şöyle ifade eder; "**Biz bir hareketiz çünkü biz hareket ediyoruz.**"

3) Bu hareketler tek bir konuya bağlı bir çok yan konu etrafında organize olmaktadır. Bu konuyla ilgili önemli bir nokta bu yeni hareketlerin bütün bir politika geliştirmeye pek ilgilerinin olmamalarıdır.

4) Girişimler genelde yerel konular etrafında biçimlenmektedir. Fakat bu yerellik, ilişki ağları (Gazete, yerel radyo, artık daha yaygın kullanılan internet vs.) ile birbirine bağlanabilmektedir. Bu nedenle yeni sosyal hareketlere örgüt tanımlamasından çok sosyal network tanımlaması da yapılmaktadır.

DİPNOTLAR

1. Ronaldo, M. & VWaterman, P. (1999) Labour worldwide in the Era of Globalization, Macmillan, sayfa 249.
2. Çulhaoğlu, Metin ve Soyer, Can (2000) Solda Sivil Toplum Söylemi: Gerçekler ve Yanılsamalar, Özgür Üniversite Defterleri no: 6, sayfa 25-26.
3. Le Monde Diplomatique'den aktaran Metin Çulhaoğlu ve Can Soyer, bakınız, a.g.e. sayfa 63.
4. Bu girişimleri tanımak için bakınız (Metindeki sırasıyla): <http://www.ifg.org/index.html> (16.03.2001), <http://www.foe.org/eco/index.html> (16.03.2001), <http://www.attac.org> (16.03.2001), <http://www.christian-aid.org.uk> (16.03.2001).
5. Daha fazla bilgi için bakınız Walthon, J & Seddon, D. (1994) Free Markets & Food Riots, Blackwell.
6. Amin, Samir (1991) Büyük Kargaşa, Yeni Toplumsal Hareketlerin Krizi, Alan Yayınevi, sayfa 193.
7. Scott, Alan (1990) Ideology and the New Social Movements, Routledge and Kegan Paul, sayfa 16-36.
8. A.g.e. sayfa 30.

KAYNAKLAR:

- 1 - Amin, Samir (1991) Büyük Kargaşa. Yeni Toplumsal Hareketlerin Krizi, Alan Yayınevi.
- 2- Çulhaoğlu, Metin ve Soyer, Can (2000) Solda Sivil Toplum Söylemi: Gerçekler ve Yanılsamalar, Özgür Üniversite Defterleri no:6.
- 3- Ronaldo. M. & VWaterman, P. (1999) Labour worldwide in the Era of Globalization, Macmillan.
- 4- Scott. Alan (1990) Ideology and the New Social Move-ments, Routledge and Kegan Paul.
- 5- Walthon, J & Seddon, D. (1994) Free Markets & Food Riots, Blackvell.

* A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi Endüstri İlişkileri Bölümü Araştırma Görevlisi

Avrupa'da Halk Sağlığında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi

(9-12 Eylül 2000)

9-12 Eylül 2000 tarihleri arasında "**Avrupa'da Halk Sağlığında Cinsiyet Eşitliğinin Geliştirilmesi**" kongresi, merkezi Dublin'de bulunan **Avrupa Kadın Sağlığı** Enstitüsü'nce Trinity College'de düzenlendi.

Avrupa Topluluğu ve Dünya Sağlık Örgütü'nün kadın ve çocuk sağlığı ile ilgili bölge sorumluları, danışman ve proje yöneticilerinin de bulunduğu kongrede çoğunluğu Avrupa Topluluğu üyesi ülkelerden, değişik üniversite ve hükümet dışı kuruluşlardan yaklaşık 250-300 civarında katılımcı vardı. Kongrede 18 sözlü sunum ve konferans ile 27 poster sunuldu. 6 değişik konuda yuvarlak masa toplantıları yapıldı.

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, "**Physical Violence Against Women (Kadına Karşı Fiziksel Şiddet)**" ve "**Gender Inequity in Working Adolescents & Searches for Solutions in Girls Point of View (Çalışan Yeniyetmelerde Toplumsal Kimlik Eşitsizlikleri ve Kızlar Açısından Çözüm Arayışları)**" başlıklı 2 poster bildirisi ile kongrede temsil edildi. Vakıf gönüllülerinden **Dr. Yasemin Günay** kongreye katılarak posterleri sundu.

GENÇ KIZ EVİ PROJEMİZİ
www.fisek.org
ADRESİNDE ZİYARET EDEBİLİRSİNİZ.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Sigortalı İşçinin Sağlık Sorunu

İsmail TOPUZOĞLU*

Son ayların güncel konuları arasında Sosyal Güvenlik Reformu çalışmalarının önemli yer tuttuğu gözlenmektedir. Bu bağlamda olumlu bir gelişme; işsizlik sigortası gerçekleşmiş bulunmaktadır. Emeklilik yaşı, iş güvencesi tasarıları kamuoyunda hararetle tartışılmalara konu olmaktadır. Öte yandan SSK sağlık hizmetleri ciddi biçimde sorgulanmakta ve hizmetlerin iyileştirilmesi için bir taraftan randevulu hasta muayene sistemine geçişten /bu sistemin uygulanmasından söz edilmekte, diğer taraftan İstanbul gibi sigortalıların yoğun olarak buldukları merkezlerde yeni SSK sağlık kuruluşları yapılandırılmasıyla -çok iyimser sayılacak bir tahminle hizmetlerin iki yıl gibi sürede çağdaş düzeye getirileceği savı öne sürülmektedir. Tüm çalışmaların can alıcı ögesi olan sosyal sigorta fonlarının yeterli düzeye getirilmesi için çabaların sürdürüldüğü de görülmektedir.

Böylesi kapsamlı girişimler arasında sigortalı işçinin kendisine yönelik sağlık hizmetinin teknik niteliğine ilişkin, yeni düzenlemelerde göz önünde tutulmasında yararlı olacağını umduğumuz, kimi özellikleri belirtmek istiyoruz

Kavram ve Uygulamalarda Farklılıklar

Sigortalı işçinin sağlık hizmeti kavram ve uygulamalar bakımından oldukça farklılıklar gösteren bir konudur.

Bizim iş yaşamımızda yer yer algılamalar değişmekte bu yüzden var olan potansiyelin tam olarak değerlendirilemediği görüşündeyiz. Kavram açısından bakıldığında, sigortalı işçinin sağlık hizmeti çok kere sigortalının tıbbi bakı-mı-bireysel bir sorun-biçiminde düşünülmemektedir. Konuyla çok yakın bağlantısı olan işveren bile bazen bu anlayış içinde olabilmektedir. Oysa bu görüş eksik ve yetersizdir. Gerçekte sigortalı işçinin sağlık hizmeti kavramı çok daha geniş ve kapsamlıdır. Burada sağlık hizmeti süreci koruyucu, iyileştirici ve rehabilitasyon yönleriyle ele alınan bir etkinlikler bütünüdür. Bu çalışmalarda üretimin asıl öğelerinden olan işçinin sağlığının korunması, sürdürülmesi ve geliştirilmesi amaçlanmaktadır.

Sigortalı işçiye tıbbi bakım anlamında hizmet sağlanması kuşkusuz gereklidir. Hastalık yakınması olan işçinin en kısa sürede, kolayca hekime başvurması, çağdaş tıbbin öngördüğü muayene ve tedavi yöntemleriyle tezelden etkin biçimde iyileştirilmesi kaçınılmaz zorunluluktur. Bu tür sağlık hizmeti her vatandaş gibi işçinin de doğal hakkıdır. Hatta üretken nüfus bireyi olarak, üretimde belirli bir işlevi olan hasta işçinin muayene ve tedavi işlemleri,zaman kaybı bakımından en aza indirgenerek düzenlenmesi ilke olarak benimsenmeli ve uygulanmalıdır.

Sigortalı işçinin koruyucu sağlık hizmeti konusuna gelince; sorunun oldukça değişken nitelikler içerdiği ortaya çıkmaktadır. Yürürlükteki yasal düzenlemelere göre sigortalı işçi tanımı, büyük bir kesimiyle 18-60 yaş gruplarında olan, el becerisi ve/beden gücüne dayalı olarak çalışanları kapsamaktadır. Sayı olarak bu kesim yaklaşık beş milyon kişiden oluşmaktadır. Bir başka özellik beş milyon dolayındaki sigortalı işçinin yarısı 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde, öteki yarısı 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde bulunmaktadır. Bu ayırım iki tür işyeri statüsü oluşturmaktadır; (1) küçük işyeri, (2) orta ölçekli ve büyük işyerleri. Yürürlükteki yasalarımızdan Umumi Hıfzıssıhha Kanunu, iş Kanunu ve buna dayalı olarak çıkartılan tüzükler (işçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü, Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü, Gebe ve Emzikli Kadınların Çalışma Şartlarıyla Emzirme Odaları ve Çocuk Bakım Yurtlarına Dair Tüzük, İş Güvenliği Kurulları Hk.daki Tüzük), işyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hk.daki Yönetmelik vb. sigortalı işçilerin işyerlerindeki sağlık ve güvenlik önlemleriyle korunmaları bakımından farklılıklar yaratmaktadır. Şöyle ki; 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde SSK'nun sağladığı tedavi hizmetleri (tıbbi bakım)dışındaki koruyucu sağlık hizmetleri için işyeri hekimi istihdamını, bu yoldan belli bir sağlık denetimi mekanizması yükümlülüğünü getirirken,"küçük" işyeri olarak nitelenebilecek 50'den az işçi çalıştıran işyerlerindeki sigortalı işçiler sürekli sağlık denetiminden yoksun bırakılmış olmaktadır. Her ne kadar bu sonuncu sigortalı kesim için İş Kanununda, Tüzüklerde, İşyeri Hekimleri Yönetmeliği'nde küçük işyerlerindeki sigortalılar lehine bazı hükümler varsa da, bu hükümlerin uygulamada gerçekleştirilmesi güç ve hemen hemen tümüyle kağıt üzerinde kaldıkları söylenebilir.

İyileştirici ve Koruyucu Sağlık Hizmetlerindeki Özellikler

Sigortalı işçi sağlık hizmeti konusunu biraz daha açmak gerekirse, etkinlikler üç başlık altında gözden geçirilebilir.

- (1) Hasta sigortalı işçinin sağlık bakımı,
- (2) Sigortalı işçinin işyerindeki sağlık gözetimi-tıbbi kontrol ve muayeneler. Güvenli çalışma ortamı sağlanması,
- (3) Sakat veya engelli işçinin üretime katılmasını amaçlayan tıbbi ve mesleki rehabilitasyon. Bu yazıda 1 ve 2 sayılı başlıklar üzerinde durulacaktır.

Birinci etkinlik hasta sigortalı işçinin tıbbi bakımı. Bu etkinlik toplumun en duyarlı olduğu ve sürekli gündemde tutulan konudur. Hastalık yakınması olan sigortalı işçinin SSK hekimine/sağlık kuruluşuna başvurusu, klinik ve laboratuvar muayenelerinin yapılması, tedavisi, gerekli ilaçların verilmesi, icabında ameliyatların yapılması, değişik protez,araç- gereçlerin sağlanması, aslında pahalı, yeni tıbbi teknolojik olanaklar yüzünden maliyeti hergün biraz daha artan bir hizmettir. Bu alandaki etkinlikler birçok ülkede olduğu gibi bizde de çözümlenmesi zor sorunlar yumağıdır. Şimdiki koşullarda kabul edilebilir bir sistem biçimine

dönüştürmek kendi başına bir başarı sayılmalıdır.

İkinci etkinlik türü, sigortalı işçinin işyerinde sağlık kontrolü, gözetimi, sağlıklı ve güvenli ortamda iş-görmesi, değişik nedenlerle çok kere göz ardı edilmiştir. Her insan gibi işçi organizmasının esnek uyum yeteneği mekanizmaları nedeniyle olumsuz çalışma ortamı koşullarına -genel olarak-geç reaksiyon göstermesi faktörlerden biridir. Örneğin, gürültüye,zararlı ışınlara, toza, belli toksik maddelere (kurşun,çözücü buharları gibi), kanserojen maddelere -krom bileşikleri, benzen vb. etkenlere maruz kalan işçilerde belirtiler yıllar sonra ortaya çıkar. Çalışma ortamından kaynaklanan bazı tepkiler de kısa sürede değerlendirilemez. Olumsuz etkenler ve koşulların ölçülmesindeki-nicel olarak belirlenmesindeki teknik güçlükler, etkenin patolojik belirti ve bulgulara dönüşmesindeki süre nedensel ilişki kurulmasını zorlaştırmaktadır. Ayrıca ortaya çıkan bulguların işyeri dışındaki hastalıklara yorumlanması gibi yanılgılar, işyeri sağlık gözetiminin önemini gölgelemekte, önemini kavramada gecikmeler neden olmaktadır. Sonuçta iyi bir denetimle patolojik sürecin hemen başında yakalanabilecek olumsuzluklar yersiz acılara, bazen onarımı yapılamayacak sağlık sakıncalarına, gereksiz harcamalara-hukuksal ve sosyal mağduriyetlere yol açmaktadır.

İşyerindeki sağlık sakıncalarının giderilmesi sorumluluğunun işverene ait olması. Dolayısıyla harcamalar yapılması "külteti" koruyucu girişimlerde çekincelere,savsaklamalara yol açması da ayrı bir sorun olmaktadır. Gerçekte bu hizmet, sağlıklı ve güvenli çalışma ortamı oluşturulması ve sürdürülmesi üç boyutludur. Konunun işçi, işveren ve devlet boyutları vardır. İşçi ve işveren açısından bilinçli yaklaşım sorunların çözümünde temel öğedir, işyerindeki üretimin sağlıklı işçi ile sağlıklı ve güvenli ortamda yürütülmesi çalışma barışının baş koşullarından biridir. Sonuçta işletmenin verimliliği, maliyetleri ve rekabet gücü bakımından üstünlükler sağlayacağını kavramak belli bir bilgi ve anlayış düzeyi, belli bir birikim gerektirdiği unutulmamalıdır. Çağımız koşullarında ilkel bir görüşle yalnız artı değere yönelik tutumla, çalışan kişinin sağlığını hiçe sayan işletmelere ayakta kalma olanağı tanınmamaktadır. Herhangi bir işyeri denetiminden her nasılsa uzak kalmış bir ortamda/işsizlik nedeniyle-geçim derdi sıkıntısından her türlü olumsuzluklar ortamında çalışmayı kabullenen işçilerin bulunduğu dönemde kurulmuş olsa bile bu işyerinin uzunca bir süre ayakta kalması olanak dışıdır. Türkiye artık böyle bir dönemi geride bırakmaktadır.

Konunun işçi boyutunda örgütlü işçi hareketleriyle yavaş da olsa olumlu gelişmeler görülmektedir, işçi eğitimlerinin daha düzenli ve disiplinli biçime getirilmesi işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının iyileşmesine ivme kazandıracaktır.

İşveren boyutunda giderek olumlu gelişmelere tanık olmaktadır. Büyük işyerleri yeni teknolojilere ve iş organizasyonlarına yönelirken sağlık ve güvenlik koşullarının iyileştirilmesi zorunluluğunu benimsemektedirler. Profesyonel yöneticilerin yaygınlaşması ve bunların konulara bilinçli yaklaşımları olumlu örnek işyerlerinin sayılarını arttırmaktadır.

Yeni Adımlar Atılabilir

Devlet boyutunda; sigortalı işçi sağlığı konusunun yeniden düzenlenmesi gündemde olduğu şu sırada gerçekten, kullanılacak önemli,atılım sayılacak fırsatlar vardır. Bize göre bunlardan ikisi ön planda gözükmektedir.

(1) İşyerlerindeki sağlık kontrolü ve gözetimini daha geniş bir işçi kitlesini içine alacak biçimde yaygınlaştırmak. Ülke düzeyinde sanayileşmenin güzel örneklerinden olan Organize Sanayi Bölgelerine ve Küçük Sanayi Sitelerine bu hizmet taşınabilir. Bu kuruluşlardaki küçük ve orta ölçekli işyerlerinde önemli sayıda işçi istihdam edilmekte, giderek bu kuruluşların sayıları, dolayısıyla işçi sayılarının artması da beklenmektedir. Bu yörelerdeki küçük ve orta ölçekli işyerlerinde (KOBİ lerde)işçi toplulukları bir arada bulunmaktadır.

Eskiden sağlık ve güvenlik denetimi çok güç olan dağınık, plansız, altyapıdan yoksun küçük işyerlerine karşılık şimdi planlı, altyapısı mevcut işyerlerinin bir yöreye toplanması işyeri sağlık ve güvenlik gözetimini gerçekleştirecek **ORTAK İŞYERİ SAĞLIK BİRİMİ** oluşturulmasını kolaylaştırmaktadır. Aslında bu yörelerde gereksinim çok açıktır. Kuruluşlar şimdiden kendi başlarına çare arar gibi yöntemlerle ortak işyeri sağlık birimi /benzeri birimler oluşturma çabasındalardır. Birimlerin yeterli olanları yanında yetersiz kalanları olabilecektir. Böyle bir karmaşayı gidermek yasal önlemlerle mümkündür. Bu girişimin anlamı Devlete yakışan bir öncülük misyonudur. Kaldı ki, böyle bir düzenleme Devlete herhangi bir mali külfet yüklemeyecek var olan gereksinimin KOBİ işverenleri ve çalışanları lehine rasyonel biçimde düzenlenmesi fonksiyonunu yerine getirmekten ibaret olacaktır.

Yasal düzenleme İş Kanununun ilgili maddelerine bir fıkra eklemek veya İş Hekimliği Yönetmeliğinin 8. maddesi (g) fıkrası hükmünü biraz daha açmak/genişletmek suretiyle yapılabileceği gibi başka hukuki formül de bulunabilir. Yapılacak yasal düzenlemenin demokratik biçimde gerçekleştirilmesi yönünden ilgili kuruluşların - Organize Sanayi Bölgelerinde yönetim kurulları, Küçük Sanayi Sitelerinde meslek odaları temsilcileriyle danışmalarda bulunulması,yeni önlemler hakkında düşüncelerin paylaşılması Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO'nun) tavsiyeleriyle de örtüşür.

(2) Oluşacak yeni düzenlemede işyeri Hekimliği müessesesinin de gözden geçirilmesi düşünülebilir. İşyeri Hekimliği günümüzde birinci basamak sağlık hizmetinin bir organı olarak kabul edilmektedir. Bu yönüyle koruyucu hekimlik uygulaması niteliğindeki işe giriş, aralıklı tıbbi kontrol muayeneleri, sağlık eğitimi, acil müdahale, ilk yardım organizasyonu vb. hizmetler yanı sıra halen bir karmaşa içinde olan ortak işyeri sağlık biriminde hasta muayenesi sorunu da mantıklı ve tutarlı bir çözüme kavuşturulabilir. İşyeri hekiminin işlevi SSK sağlık kuruluşlarıyla 2. ve 3.basamak sağlık hizmetleri ilişkileri bakımından uyumlu bir eşgüdümüne

kavuşturulabilir. Böylesi bir uygulama SSK sağlık kuruluşlarındaki hasta yığılımlarını bir ölçüde hafifletecektir. Ayrıca nispeten ağır olmayan hastalık durumları için SSK sağlık kuruluşlarına gidiş-gelişlerde, beklemelelerde yitirilen zamanı açısından işçi ve işveren tarafından ileri sürülen haklı şikayetler ortadan kalkacaktır. En önemlisi sigortalı işçilerin sağlığını sürekli olarak izleyecek, işçiye sahip çıkacak bir hekimin varlığı gerçekleşecektir. Diğer taraftan açıklanan fonksiyonu ile yeni bir kimlik kazanacak işyeri hekimi sürekli eğitim niteliğinde girişimler ve uygulamalarla bu alandaki meslek bilgisini yenilemek, pekiştirmek olanağı bulacaktır. Başka bir teknik üstünlük ve gelişme, işyeri sağlık birimlerine -gereken durumlarda -iş güvenliği, iş hijyeni, ergonomi hizmetleri bakımından uzmanlarla destek sağlama öngörülmesi olacaktır..

Tüm bu yeniliklerin hayata geçirilmesinde kuruluş, personel ve donanımları bakımından finansal önemli bir sorun olmayacağı görüşündeyiz. Harcamaların büyük bir bölümü halen yürütülen etkinliklerin karşılığını daha rasyonel biçime dönüştürmek olacaktır. Daha yeni ve ileri muayeneler, testler için donanım istenilen durumlarda gerekecek harcamalar hasta işçi tıbbi bakım giderleri yanında çok düşük bir oran olarak kalacaktır.

Bu makalede sigortalı işçi sağlık sorunlarının ele alınması hiçbir suretle bugün için sigortasız çalıştırılanların- çocuk işçilerin, kayıt dışı işlerde çalıştırılanların -sağlık sorunlarını küçümsemiş ya da önemsemediğimiz anlamına gelmez. Makalenin sigortalı işçilerle sınırlandırılması şimdilerde var olan koşulların sigortalı işçilerin sağlık sorunlarında bazı iyileştirmelere müsait fırsat yarattığı düşüncesinden kaynaklanmaktadır.

* Prof. Dr. Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Em. Öğretim Üyesi

VAKIF HABERLERİ

Batman'dan Gaziantep'e GAP'ın Toplum Örgütleri



"Güneydoğu Anadolu Bölgesi Kalkınma Planı Kapsamında Bölgedeki Sivil Toplum Kuruluşlarının Saptanması ve Değerlendirilmesi" ... Güneydoğu Anadolu Bölgesi Kalkınma Planı (GAP) idaresi şemsiyesi altında Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı tarafından yürütülen önemli bir proje.

GAP idaresi'nin, yeni on yıl için benimsediği, insan eksenli sosyal kalkınma yaklaşımı, bölge insanı tarafından da benimsenmektedir. İnsanı, egoizminden kurtaracak ve sosyalleşmesine olanak tanıyacak olan çalışma biçimi de paydaş örgütlenmeleridir.

Kısa Erimli Amaç : GAP bölgesindeki toplum örgütlerinin özelliklerinin ve sosyal kalkınma doğrultusunda birlikte çalışma olanaklarının ortaya çıkarılması ve

desteklenmeleri için stratejiler geliştirilmesi.

Uzun Erimli Amaç : GAP bölgesindeki toplum örgütlerinin, sosyal kalkınma doğrultusunda çalışabilmeleri ve birliktelikler kurabilmeleri için desteklenmeleri, insana dönük çalışmalarda toplum örgütlerinin en etkin biçimde kullanılması konusunda üretilecek model çalışmalarla, bölge kalkınma planlarında, GAP'tan başlayarak ülke düzeyinde örnek uygulamalar oluşturmak.

Bu amaçla, 19-26 Ocak 2001 ve 21-22 Şubat 2001 tarihleri arasında beş gönüllümüzün (U. Jale

Şengül, Nurhayat Kemerli, Naci Yaman, Oya Fişek, A. Gürhan Fişek) ve yerel toplum örgütlerinin katılımıyla 7 il ve bir bölge toplantısı düzenlenmiştir. Bu toplantılarda, 213 toplum örgütü (STK) ve 313 odak kişi ile görüşülmüş ve hedeflediğimiz ayrıntılı bilgi ve deneyim birikimine ulaşılmıştır. Çalışmamıza katılan STK'ların farklı özellikler taşımaları, ilgilendikleri konular ve tescil (resmi onaylı kimlik) bakımından geniş bir yelpazeye yayılmaları, elde edilen sonuçların temsil değerini de arttırmaktadır. Çalışmaya katılanlar örgütler arasında dernek, vakıf, meslek odası, işçi sendikalarının payı % 89'dur (sırayla %43, %16, %18 ve %12)

Bu toplantılar, bir yandan örgütlerin ve odak kişilerin özelliklerini ve yönelimlerini ortaya koyarken; öte yandan öncelikli sorunlarının ve birlikteliklerinin temellerinin de atılmasına yönelik ilk adımları oluşturmak amacıyla taşıyordu. Tüm toplantılar, illerin birbirinden çok farklı özellikler taşımasından ve toplantı çağrılarının dağıtımındaki farklılıklar, çeşit zenginliğine yol açmış ve çok öğretici olmuştur. Bazen özürülleri, bazen gençleri, bazen da kadınları kucaklayan yapılarla; bazen müzik, bazen tiyatro, bazen de doğayla uğraşan amatör gruplarla tanışmak heyecan verici olmuştur. Ancak tüm bu zenginliklerin ortasında kendisini ağırlıklı belli eden bazı ortak sorunlar da ortaya çıkmıştır. Bu sorunlar, tüm ülkede, toplum yararına çalışmalar yapan toplum örgütlerinin karşılaştıkları sorunlarla çakışmakta ama yöreye özgü koşullardan ötürü daha yakıcıdır.

Bu sorunlar arasında yasal kısıtlamalar, kaynak sınırlılıkları, katılım eksikliği, çalışmaların toplumca değerlilikle karşılanmaması, toplumsal çalışmalara katılım konusundaki korku ve korkutmalar sayılabilir. Bütün bu engellere karşın kendi içine kapanmayı, düşlerini ve özgünlüklerini ortaya döken bireylerle karşılaşmak umut verici olmuştur. Bu bireylerin bazıları bir toplum örgütü içerisinde yer alıp kendisini çoğalarak ifade etme olanağı bulmuştur (ya da seçmiştir). Bunun yanında hiç bir örgütle bağlantısı bulunmayan ve kendi başına bir duyarlılaştırma odağı olan kişiler vardır. "**Odak kişi**" adını verdiğimiz bu kişiler, bazen bir gazete çıkararak kendisini ifade etmekte; bazen de dost söyleşileri ve önerilerle toplumu yönlendirmektedir.



Çalışmamız STK'ların sosyal kalkınmaya katkılarının geliştirilmesi ve güçlendirilmeleri doğrultusundaki çalışmalarda, konularına göre üç kümede değerlendirilmelerinin uygun olacağını göstermektedir. Bu kümeleri şöylece sıralayabiliriz :

***A* "Meslek temelinde ya da amacına göre örgütlenenler" :** Sendikalar, meslek odaları, SİAD'lar, GİAD'lar

***B* "Konu temelinde örgütlenenler" :** Kadın, çocuk-geç, özürüllü, spor, doğayı

koruma, müzik, tiyatro, kooperatif, hayvancılık, tarım-sulama, bazı şirketler vb.

***C* "Sosyal devlet işlevini desteklemek amacıyla kurulanlar" :** Sosyal yardımlaşma-dayanışma vakıfları, çevre koruma vakıfları, güçlendirme vakıfları, okul-aile birlikleri vb.

Bunlardan bir bölümü merkezi bir örgütlenme çerçevesinde bölge ve ülke düzeyinde bağlantılar geliştirmişlerdir. Bir bölümü de herhangi bir şube vb bağlantısı olmayıp tek başına çalışmaktadır. Buna göre

çalışmamıza "meslek temelli örgütlenmiş STK"lardan 83'ü; "konu temelli örgütlenmiş STK"lardan ise 100'ü katılmıştır.

Ancak bu noktada ilginç bir farklılık oluşmuştur : Bağlantılı ya da şube biçiminde çalışan STK'ların payı, "meslek esasına göre örgütlenenlerde" % 88 ; "konu temelli örgütlenenlerde" % 28'dir. Bu da "konu temelli örgütlenenleri", "yalnız" bırakmakta ve "güçsüz" kılmaktadır.

Güçsüzlükle başedebilmek için bir STK'nın yapması gerekenler konusunda paydaşların düşüncelerine başvurulmuştur. Bu konuda gelen yanıtlar 4 başlık altında toplanabilir:

1. Elele vererek güçlenmek 109 (%35)

- STK'ların işbirliği yapması
- Toplumsal bilinç
- Dayanışma yardımlaşma
- Konfederasyon oluşturma
- iletişimin artırılması

2. Kendi olanaklarını geliştirerek güçlenmek 66 (% 21)

- Üye kazanımı ve aydınlatılması
- Basının kullanılması ve yeterli tanıtım

3. Bir otoritenin yardımıyla güçlenmek 69 (% 22)

- Yerel yönetim ve devlet desteği
- Uluslararası kuruluşlar
- Yeterli finans kaynağı istemi

4. STK'ları çevreleyen koşulların düzeltilmesi 39(%13)

- Demokratikleşme ve demokratik ortam
- Yasaların düzeltilmesi

KUTU No.1

Konu temelinde örgütlenmiş ve tek başına çalışan örgütler (ve bazı koşullarda şube konumunda olanların) öncelikli hedef grup olarak seçilmesinin nedenleri şöyledir:

- Çoklukla amaçları gereği üretime dönük (işe vuruk) çalışmaları,
- Sosyal devletle yakın ilişkiler kurabilme olanakları dolayısıyla sosyal devletle toplumu buluşturan öğeler olmaları,
- "Sosyal devlet işlevini desteklemek amacıyla kurulan" vakıflarla bazı konularda işbirliği oluşturmalarının olanaklı olması (bu hem kamu işlevi ile toplumun buluşması ve hem de derneklerin gelir sağlayabilmeleri açısından önemlidir.),
- Konu temelli paydaş örgütlerinin, özgüven geliştirme, kendine rol biçme, kimlik bilinci, yasalar karşısındaki durumları, insan ilişkileri ve dayanışma gereksinmesi ve toplumda duyarlılık oluşturma yöntemleri konusunda eğitime ve desteğe gereksinimleri olmaları,
- Örgütler arası işbirliği ve günübirlik + dar açılı politikalarından kurtulmaları için yönlendirilme gereksinmesi vardır.

Paydaşların, STK'ların güçsüzlükleri ile baş etme konusunda üzerinde durdukları en önde gelen konu, STK'ların güç ve eylem birliği yapmasıdır. Bu, öneriler arasında %10'luk pay ile ağırlık sıralamasında 1.sırada yer almaktadır. Bu konudaki paydaş görüşleri ayrıntılı olarak irdelenmeye çalışılmıştır. Birlikteliklerin önündeki engeller sorulduğunda ilk iki sırada yasal-bürokratik engeller ile STK'ların sağlıklı örgütlenmeleri gelmektedir. Bu iki nedenin tüm içindeki payı %32'dir. Toplum örgütlerinde

Konu temelinde örgütlenmiş ve tek başına çalışan örgütler (ve bazı koşullarda şube konumunda olanların) öncelikli hedef grup olarak seçilmesinin nedenleri şöyledir:

- Çoklukla amaçları gereği üretime dönük (işe vuruk) çalışabilmeleri
- Sosyal devletle yakın ilişkiler kurabilme olanakları dolayısıyla sosyal devletle toplumu buluşturan öğeler olmaları
- "Sosyal devlet işlevini desteklemek amacıyla kurulan" vakıflarla bazı konularda işbirliği oluşturmalarının olanaklı olması (bu hem kamu işlevi ile toplumun buluşması ve hem de derneklerin gelir sağlayabilmeleri açısından önemlidir),
- Konu temelli paydaş örgütlerinin, özgüven geliştirme, kendine rol biçme, kimlik bilinci, yasalar karşısındaki durumları, insan ilişkileri ve dayanışma gereksinmesi ve toplumda duyarlılık oluşturma yöntemleri konusunda eğitime ve desteğe gereksinimleri olmaları,
- Örgütler arası işbirliği ve günübirlik + dar açılı politikalarından kurtulmaları için yönlendirilme gereksinmesi vardır.

siyasetten uzak durulmamasını, birlikteliklerin önünde bir engel olarak tanımlayanlar, %9'luk payla ağırlık sıralamasında 4.sıraya yerleşmesi dikkat çekici ve bir o kadar da uyarıcıdır.

Toplum örgütlerinin sorunlarının çözümlenmesinde toplum yararına çalışmaların başarılabilmesi için STK'ların birliktelikler sağlanması için yapılması gerekenler arasında "diyalog, işbirliği ve iletişimin artırılması" 1.sırada yer almakta olup; bütün içindeki payı ise % 33'tür. Gelen öneriler arasında "maddi

yardımlaşmanın ortak kullanılması" önerisi dikkat çekicidir. Gerek kamu kaynaklarının ve gerekse uluslararası kaynakların kullanımında, çeşitli etmenlerle bazı STK'ların avantajlı konum yakalamaları ve bu konumlarından vazgeçmek istememeleri, özellikle konu temelli STK'ların güç ve eylem birliğinin önündeki en önemli engellerden biridir.

Çalışmamız boyunca iletişim kurduğumuz STK'ların en çok ilgilendikleri beş konu ve bunların bütün içindeki payları sırasıyla şöyledir : Meslek-özlük hakları (% 17), eğitim-gençlik (% 14), toplum kalkınması (% 13), kültür-sanat (% 12) ve sağlık-sosyal yardımdır (% 10). Bu beş konunun birlikte bütün içindeki payının % 65 olduğunu düşündüğümüzde, ilginin ne denli dağınık olduğunu daha kolay anlayabilmekteyiz. Değişik konularla ilgilenmekteki bu çeşitlilik, bir yönüyle bir zenginliktir; öte yanıyla birliktelikler kurmaktaki (güçbirliği) zorlukları da tanımlayan bir ölçüt olmaktadır.

Toplum örgütlerinin (STK), topluma dönük üretici (işe vuruk) etkinlikler gerçekleştirilmesi gerektiği konusunda çoğunluk görüşü oluşmuştur. Bu etkinliklerin tanımlanması istendiğinde ilk üç sırayı

- Eğitim ve kültürel etkinlikler 92 (% 32)
- Toplumsal duyarlılığın-bilincin yükseltilmesi 43 (% 15)
- İstihdam yaratıcı ve işsizliği önleyici çalışmalar 37 (% 13)
- Sosyal çalışmalar almaktadır. 23 (% 8)

Sözgelimi, istihdam ve işsizliği önleyici çalışmalarda sorumluluk alma isteğinin STK'lar arasında da yer bulmaya başladığı anlaşılmaktadır. Bu potansiyelin değerlendirilmesi gerekir. Çünkü bölgede, işsizlik, sosyal sorunların başında gelmektedir. Paydaş örgütlerinin üretici (işe vuruk) etkinliklerin, yeni istihdam alanları açacağı, **"teknik beceri eğitimleri"**, **"kadın girişimciliğinin desteklenmesi"** ve **"sporun ve turizmin çok-bilimli bir yaklaşımla ve sektör temelinde geliştirilmesi"** programlarını besleyebileceği düşünülmelidir. Sosyal kalkınmayı hedefleyen bu çalışmalar için en elverişli toplumsal örgütlenme biçimi, **"konu temelinde örgütlenmiş"** STK'lardır (Bakınız : Kutu No.1).



"Konu temelinde paydaş örgütlenmesi"ne eğilindiğinde, bölgede üç "konu"ya ağırlık verilebilir. Bu üç konu dezavantajlı konumları ile sosyal politikalarda öne çıkan kadın, çocuk-genç ve özürümler ile ilgili örgütlenmelerdir.

Bölgede **"konu temelinde"** çalışmalar yapan ve özgün eylemleri ile bölgesel- ulusal-uluslararası ilgi çekebilecek nitelikte örgütler vardır. Ancak güçleri sınırlı ölçekte çalışmalar sürdürmeye elverişlidir. Geniş bir finansal kaynak desteği, çalışmalarının çapını büyütse de, sürdürülebilirliği sağlamaları olanaksızdır. Bu bakımdan, mikro-finansal katkılar dışında, bu örgütlerin gereksinme duydukları en önemli destek, birlikte olmak ve ortak etkinlikler oluşturmaktır. "Meslek temelinde örgütlenmiş olan STK"ların daha güçlü görünmelerinde ve kendilerini de güçlü hissetmelerindeki temel etmen, bu değindiğimiz, iletişim ve destek mekanizmalarını oluşturmuş olmalarıdır. Aynı etmen, daha da yoğunlaştırılmış olarak **"sosyal devlet işlevini desteklemek amacıyla kurulmuş olan STK"lar** için de geçerlidir.

O halde, **"konu temelinde kurulmuş olan STK"ların** bölgesel ve ülkesel düzeydeki **"konu temelli"** STK'larla buluşmasını sağlayan bir koordinasyona gereksinme vardır. Böylesi bir destek ve dayanışma ağının örülmesi, aynı zamanda **"konu temelinde"** yeni yeni STK'ların kurulması için de özendirici olacaktır. **"Daha çok STK, daha yoğun ilişki"** belgisi bir yol gösterici olarak kullanılabilir. Bu da çalışmamıza yön veren GAP'ın on yıllık plan yaklaşımıyla da uyumludur.

Toplumsal hareketliliğin artırılmasında, **"kaybolmamış duyarlılıkların ortaya çıkarılmasında"** ve güçbirliği yoluyla iyi niyetli ama cılız örgütlerin güçlendirilmesinde, birarada ve tek tek köprüler kurulması gerekmektedir. Gerek GAP ve gerekse il sınırları içerisine kapanıp kalan örgütlerin, seslerini duyurabilmeleri ve güçlerini arttırabilmelerine olanak yoktur. Güzel insanların buluşabilmesindeki her türlü mekan vb sınırlılıkları çağdaş iletişim olanakları ile aşmak gerekmektedir.

VAKIF HABERLERİ RÜZGAR GİBİ GEÇTİ

2000 yılı "rüzgar gibi geçti". Daha kısa bir süre önce "**Binyılın Başında Perşembe Etkinlikleri**"nden söz etmiştik. Bu kez de 2001 yılının başında vakıf etkinliklerinden söz etmeye başlıyoruz. Bu "**hız**"ın farkında olmak, günleri boşuna geçirmemek için bir şans.

Genç Azarbaycan'lı ressamın sergisini Başak Soyloğlu'nun "**Sonbahara Dair**" sergisi izledi. Sonbahar renklerinin ağırlığını hissettirdiği resimler, büyük ilgiyle izlendi. Daha sonra her iki serginin resim sergisinin resimlerinden oluşturulan bir karma resim sergisi **Prof. Dr. Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat Ortamı'nı** süsledi.

Bilim ve Sanat Ortamı'na konuk olanlar arasında **Dr. Muammer Karakaş, Onur Kovancı** ve Psikolog **Nurhayat Kemerli** de vardı. **Dr. Muammer Karakaş**, meraklı bir dinleyici grubuna "**Ayurveda**" yaklaşımını anlattı; sağlıklı yaşam için geleneksel uzak-doğu tekniklerinin yararlarını sıraladı. **Psikolog Nurhayat Kemerli** ise, "**stresle başa çıkılabileceğini**" ve bunun için izlenecek yol konusunda bir grup çalışması gerçekleştirdi.

GAP'ın toplum örgütleri üzerine yapılan çalışma, Vakfımızın toplum örgütçülüğü konusundaki birikimlerini ortaya koymasına ve bu alandaki alt-yapının güçlendirilmesi konusunda stratejiler geliştirmesine olanak sağlamıştır. Bunu yaparken, kuramda ve dünya pratiğindeki son noktanın bilinmesi gerekir. Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Araştırma Görevlilerinden **Onur Kovancı'nın**, titiz bir çalışmanın ürünü olan "**Sosyal Hareketler ve Hükümet-dışı Kuruluşlar**" konulu konuşması ile **Seyhan Erdoğan**'ın bu konuşmanın ardından yaptığı katkılar aydınlatıcı olmuştur. Önceki aylarda olduğu gibi, **Fişek Enstitüsü**, yine yürüyen klinikleri aracılığı küçük ölçekli sanayi işyerlerine ve burada çalışmakta olan çocuklara sağlık-sos-yal hizmet sunmayı sürdürdü. **Çıraklık Eğitim Mer-kezleri'nde** sunduğumuz hizmetlerden daha önemlisi, işyerlerinde sunulanıdır. Çünkü, işyeri çalışma koşullarının çocuklar üzerinde etkisini en iyi çalıştıkları noktada gözleme olanağı vardır. Çocukların yalnız ve tek başlarına oldukları nokta da, çıraklık eğitim merkezleri değil, işyerleridir. Dolayısıyla Fişek Enstitüsü'nün hâlâ işyerlerinde, çalışan çocuklarla dayanışmasını sürdürmesi, "**çocuk emeğinin sona erdirilmesi mücadelesi**"nin çok önemli bir parçasıdır. Kaldı ki, çalışan çocukların ancak dörtte birlik bir bölümü çıraklık eğitimi merkezlerine gitme olanağına sahiptir.

Ocak-Şubat 2001, **Fişek Enstitüsü'nün** küçük işyerlerine yönelik eğitim çalışmalarının da yoğunlaştığı aylar olmuştur. Özellikle "**ilk yardım kurtarma kursu**" ve "**yangın seminer**"leri en ilgi çeken konular olmuştur. **Dr. Nezih Varol, Kim. Müh. Mustafa Taşyürek ve Mak. Müh. Gürbüz Yılmaz**'ın özveriyle yürüttüğü çalışmalar, katılımcılarca heyecanla karşılanmıştır.

İş Sağlığı Güvenliği alanındaki çalışmalarımızı geliştirmek amacıyla kurulan AR-GE grubu çalışmalarını yürütüyor. **Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu, Prof. Dr. A. Gürhan Fişek, Kim. Müh. Mustafa Taşyürek, Mak. Müh. Gürbüz Yılmaz, Didem Kamoy ve H. Doruk Fişek** katılıyor. Çalışmalar ağırlıklı olarak ülke çapında konuyla ilgilenen arasında köprüler kurmak ve eldeki bilgi-deneyimin paylaşılmasının yaygınlaştırılmasına yöneliyor. Bu amaçla, bir web sayfası oluşturuluyor : **www.isguvenligi.net** üzerinden güncel olarak değişen çeşitli yazı ve görsel malzemeye ulaşılabilir.

Yeni web sayfaları açılarak, konu çeşitliliği sağlanmakta ve bu sayfalara konulacak reklamlarımızla, daha geniş bir çevre tarafından tanınmamız amaçlanmaktadır.

www.isguvenligi.net ; İş sağlığı güvenliği konularıyla ilgilenenler için haber ve yazıların yer aldığı; yazışma ve buluşma olanaklarıyla donatılacak bir sayfadan sözedilmektedir.

www.fisek.com.tr : Bilişim, sağlık, güvenlik, vakıf, uzak ülke bölümlerinden oluşan sayfa, özellikle günlük değişen bilişim haberleri bölümüyle, bilişimcilerin ilgisini çeken ve çok ziyaret edilen sayfalardandır.

www.dagkecisi.net : Özgürlüğün ve doruklara tırmanın simgelerinden biri olan dağ keçisinin adından yararlanan sayfada, başarı öykülerine yer verilecektir. Özellikle, bugünlerde, ülkemizde yalnızca kendisini düşünenlerin, toplum düşmanlarının üstünlük sağlamadığını; başarısızlıktan başka bir seçeneğin de olduğu sergilenmek istenmektedir. Kendisi de bir başarı öyküsü olan Fişek Enstitüsü'nün yanında çeşitli başarılı toplum örgütleri ve önder kişiler tanıtılacaktır.

Web sayfalarını kullanım istatistikleri : Web sayfalarımıza girişler kullanım istatistikleriyle izlenebilmektedir. Eylül ayından bu yana **www.fisek.org** adresine günde ortalama 35-80 kişi girmektedir (En çok izlenen bölümler, görsel ağırlığı fazla olan sayfalardır). Bunun üçte birine yakın kısmı yurt dışındadır ve başta ABD olmak üzere Kanada, İngiltere, Hindistan, Japonya'dan girişler görülmektedir. **www.fisek.com.tr** adresinden giriş yapanların günlük sayısı ise 200-270 arasındadır. Çeşitli yabancı web sayfalarında Vakfımızın tanıtılmakta ve etkinliklerine yer verilmektedir. Bunlar arasında **www.hse.uk.gov** sayılabilir. Bu sayfada yayınlanan tanıtımımızı İngilizceye kazandıran Stanford Üniversitesi'nden **Ebru Erdem'e** teşekkür ediyoruz. Hem internetten Vakfımızı bulup bize ulaştığı: hem de çeviri yaparak uğraşımıza katkıda bulunduğu için...

Bir süredir özellikle **TRT-1 Ankara Radyosu'nun** yayınlarında bizlere yer vermesi yaklaşımlarımızı ve çalışmalarımızı topluma duyurmamız açısından yararlı olmaktadır. alışan ocuklar, iř sağlığı güvenliği ve sosyal güvenlik konusunda çeşitli programlara katilindi. Özellikle alışan kız çocukları ile ilgili yaklaşımlarımızın ve alışmalarımızın **Nurhayat Kemerli ve A. Gürhan Fişek** tarafından anlatıldığı programdan sonra, Türkiye'nin çeşitli köşelerinden aldığımız telefonlar umut vericiydi.

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Mustafa TAŞYÜREK

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

MALIN RAFTAN İNDİRİLMESİ

Durum : İşçi depo olarak kullanılan bir raftan mal indirmeye çalışıyor. İşçinin bu çalışma sırasında karşılaşılabileceği tehlikeyi tanımlayabilir misiniz ?

Neler Olabilir ?

1. Rafa tırmanırken ayağı kayıp düşebilir.
2. Malı almaya çalışırken dengesini kaybedip düşebilir.
3. Mal ile birlikte düşebilir ya da raflardan devrilecek yığın altında kalabilir.
4. İşini tamamladıktan sonra raftan atlayarak ineceği için bileğini burkabilir ya da incitebilir.

Ne Yapılmalı ?

(Yanıtı 10. sayfada).

