

ÇALIŞMA ORTAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ
ERGONOMİ
İŞ HİJYENİ
ÇEVRE
TOPLUM ÖRGÜTÇÜLÜĞÜ
ÇOCUK EMEĞİ
KADIN
SOSYAL POLİTİKA
NÜFUS
SOSYAL HEKİMLİK

Sayı: 70 Eylül - Ekim 2003

İki Ayda Bir Çıkar

- İngiltere'de Çalışan Çocuklar ve İş Kazaları
- Toplumsal Cinsiyet Açısından İntiharlara Yaklaşım
 - Görünür Işıklar ve Aydınlatma
- Japonya'da İş Sağlığı Güvenliği : Kurumlar ve Stratejiler
 - Sosyal Güvenliğin Cinsiyeti
 - Söz Baba
- Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri
- Bir Başarı Öyküsü - Tyana (Kemerhisar) ve Festivali
 - Umut Adacığı Çırakların Yaz Kampı
 - Çırakların Yaz Kampı: Gidiş – Dönüş
- 12 Ağustos Uluslararası Gençlik Günü ve Gençlik İstihdamı

İÇİNDEKİLER

ÇOCUK EMEĞİ

İngiltere'de Çalışan Çocuklar ve İş KazalarıŞenay GÖKBAYRAK

KADIN

Toplumsal Cinsiyet Açısından İntiharlara YaklaşımYasemin GÜNAY BALCI

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Görünür İşinler ve Aydınlatma.....Mustafa TAŞYÜREK

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Japonya'da İş Sağlığı Güvenliği : Kurumlar ve Stratejiler..... Can Umut ÇİNER

SOSYAL POLİTİKA

Sosyal Güvenliğin CinsiyetiA. Gürhan FİŞEK

YAŞAM

Söz Baba.....Erdoğan BOZBAY

KİTAP TANITIMI

Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri

TOPLUM

Bir Başarı Öyküsü - Tyana (Kemerhisar) ve FestivaliBülent ILGAZ

VAKIF HABERLERİ

1. Umut Adacığı Çırakların Yaz Kampı
2. Çırakların Yaz Kampı : Gidiş - Dönüş

ÖZEL GÜN

12 Ağustos Uluslararası Gençlik Günü ve Gençlik İstihdamı.....Çeviren : Berna ÖZELGÜN

ÇOCUK EMEĞİ

İngiltere'de Çalışan Çocuklar ve İş Kazaları

Şenay GÖKBAYRAK*

senay.gokbayrak at fisek nokta org nokta tr

Çocuk emeği ve sağlık araştırmaları genel olarak gelişmekte olan ülkeler üzerine yoğunlaşmaktadır. Ancak, ABD'de yapılan çalışmalar, çocuklarda iş kazalarının önemli bir yer tuttuğunu ve gelişmiş ülkelerde önemli bir halk sağlığı sorunu olarak görülmesi gerektiğinin işaretlerini vermektedir. Bu noktada, White ve O'Donnell'in İngiltere'de North Tyneside ve Norfolk şehirlerinde, 10-16 yaş arası çocuk ve ergenler üzerine yaptıkları araştırma, çocukların çalışma yaşamında karşılaştıkları riskler, çalışma ortamının çocukların sağlığı ve gelişimi üzerindeki etkilerini ortaya koymak ve bu risklere karşı uygun eylem plan ve politikaları oluşturmak amacıyla önem taşımaktadır.

İngiltere'de yapılan çalışmalar, 10-16 yaş arası okula giden çocuklarının büyük bir bölümünün okul döneminde ev dışındaki işlerde istihdam edildiğini göstermektedir. Çocuk istihdamının ağırlıklı olduğu sektör ise hizmetler sektörü olarak karşımıza çıkmaktadır, İngiltere'de yaklaşık olarak 1.5-2 milyon çocuğun çalıştığı tahmin edilmektedir. Ancak çalışan çocukların çalışma ortamında geçirdikleri kazalara ilişkin sınırlı sayıda veri bulunmaktadır. Bunun temel nedeni, iş kazalarının yasal tanımı ile çocukların çalıştıkları işlerin- büyük çoğunlukla part-time işler- yapısının uyumsuzluğudur. Bu noktada, araştırmacıların yapacağı ayrıntılı çalışmaların İngiltere'de çocuk istihdamı ve beraberinde getirdiği risklerin tablosunu ortaya çıkarmada taşıdığı önem büyüktür.

White ve O'Donnell 1996-1998 yıllarında, North Tyneside ve Norfolk şehirlerinde okul döneminde çalışan çocuklar üzerine bir önceki yılda geçirdikleri kazaları ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirdikleri çalışmalarında, 10-16 yaş arası çocukların %44'nün okul döneminde part-time işlerde çalıştıkları sonucuna ulaşmışlardır. Çocukların çalıştıkları işler açısından iki şehir arasında farklılıklar bulunmaktadır. North Tyneside'da çocukların %49'u hizmetler sektöründe çalışırken, bu oran Norfolk'da %22'dir. Buna karşın, tarım ve hayvancılık ile ilgili işlerde çalışan çocukların oranı, North Tyneside'da %2, Norfolk'da %18'dir. Bu farklılıklar iki yerleşim birimi arasında ekonomik gelişme ve iktisadi faaliyetlerin yapısındaki farklılıklardan kaynaklanmaktadır. Bir yıl önce kaza geçiren çocukların sayısı, örneklem içinde yer alan çocukların(2725 kişi) yaklaşık yarısını oluşturmaktadır (North Tyneside %44, Norfolk %48). Kazaların sayısı ve kaza sıklığının yaş arttıkça arttığı gözlenmektedir. Bunun önde gelen nedeni yaş arttıkça çocukların çalışma olasılığı ve çalışma sürelerinin artmasından dolayıyla risk faktörünün artmasından kaynaklanmaktadır. North Tyneside'da kazaların %23'ü, Norfolk'da %15'i tıbbi bakım gerektirecek önemdeki kazalardan oluşmaktadır. Her iki bölgede en fazla görülen kaza şekli kesik ve berelenmelerdir. Kazaların nedenlerine bakıldığında düşmeler en önde gelen nedeni oluşturmaktadır. North Tyneside'da kazaların %42'si düşmelerden kaynaklanırken, Norfolk'da bu oran %21.8 olarak karşımıza çıkmaktadır. North Tyneside'da, düşmeden kaynaklı kazaların yüksek olması, çocuk istihdamında dağıtım-gazete dağıtımı- gibi işlerin yoğunlaşmasından kaynaklanmaktadır. Çocukların gazete dağıtımında bisiklet kullanması özellikle buzlu havalarda kaza riskini arttıran bir olgudur. Kaza şekilleri açısından kız ve erkek çocuklarda yapılan işlerin farklılığından kaynaklı olarak önemli ayrımlar bulunmaktadır. Kız çocuklarında, yanıklar daha fazla görülürken, erkeklerde düşme ve ağır bir cisim tarafından tahrip olma daha sık gözlenmektedir. Bu noktada kız çocuklarının sıcak cisimlere temasın daha yoğun olduğu yiyecek sektöründe çalışmaları kaza şekillerini farklılaştıran önemli bir nedendir. Kaza geçiren çocuklarda yorgunluk söylemini dile getirenler, kaza geçirmeyen çocuklara göre oldukça yüksektir. Tekrarlanan kazaların bulunması ise, kazaların sadece çocukların özelliklerinden değil, çalışma ortamından da kaynaklandığının önemli bir göstergesidir.

İngiltere'de çalışan çocuklar ve iş kazaları üzerine yapılan bu çalışmanın bulguları, çalışan çocukların esnek ve ucuz işgücü olarak kabulünün yalnızca gelişmekte olan ülkeler değil gelişmiş ülkeler için de önemli bir sorun olduğunun izlerini taşımaktadır. Çalışma yaşamında çocuk olgusunun, çocuk istihdamının sağladığı esneklik göz önüne alındığında en azından kısa ve orta erimde süreceği beklenmektedir. Bu noktada kısa erimde, çalışma ortamında çocukların karşılaştıkları riskleri ortaya çıkarmak ve çalışma yaşamını olumlulaştırma çabaları ön plana çıkmaktadır. Bu çabalar, ilk olarak çalışma ortamında geçirilen kaza ve hastalıkların çocukların yaşamına görünenin ötesinde zarar vermesi, ikinci olarak ise bu kaza ve hastalıkların *önlenbilir* nitelikte olması nedeniyle önem taşımaktadır. Sosyal politikanın beşiği olan ülkelerde, çalışma yaşamında çocukları korumak, işçi sağlığı ve iş güvenliğinin hareket noktasını oluşturmuştur. Ancak günümüzde gelinen nokta, sosyal politika alanında öncü ülkelerde bile çalışma yaşamında çocuk olgusunun tekrar değerlendirilmesi gereğinin altını çizmektedir. Tüm bu çabalar ise, tek bir kişi ya da grubunun gücünün aşan niteliktedir. Bu noktada, işçi sağlığı ve güvenliğinin temel ilkesi olan multi-disipliner çabaya gereksinim bulunmaktadır. Bu güç birliği, sosyal taraflar, hükümet, hükümet dışı kuruluşlar, sağlık uzmanları, araştırmacılar, aileler, öğretmenler ve çocukların kendilerinin bu konuda ortaklaşa gösterecekleri çabayla bağlantılı olarak büyüyecektir.

Kaynak: L. White and C O'Donnell, "Working children and accident: understanding the risks", *Child: Care, Health and Development*, Vol: 27, No:1, 2001.

A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Araştırma Görevlisi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

KADIN

Toplumsal Cinsiyet Açısından İntiharlara Yaklaşım

Yasemin GÜNAY BALCI*

Toplumsal cinsiyet eşitliği, Birleşmiş Milletlerin tüm üyeleri tarafından kabul edilen, uluslararası kalkınma çalışmalarının temel yapısını oluşturacak olan, sekiz maddelik Yeni Bin Yıl Kalkınma Hedeflen arasındadır. Bu hedefler;

- 1- Yoksulluk ve açlığın ortadan kaldırılması,
- 2- Herkes için temel eğitim hedefine ulaşılmasının sağlanması,
- 3- Toplumsal cinsiyet eşitliğini özendirerek kadının durumunun güçlendirilmesi
- 4- Çocuk Ölümlerinin azaltılması,
- 5- Anne sağlığının iyileştirilmesi,
- 6- HIV-AIDS, sıtma ve diğer salgın hastalıklarla mücadele edilmesi,
- 7- Çevre ve doğal kaynaklarının sürdürülebilirliğinin sağlanması
- 8- Kalkınma için küresel işbirliğinin geliştirilmesidir.

Cinsiyete göre ayrıntı içeren veri kaynaklarının kısıtlı olması, toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki Milenyum Kalkınma Hedefine yönelik gelişmelerin sağlıklı biçimde değerlendirilmesinde zorluk yaratmaktadır. Diğer taraftan belirgin göstergelerin ve ölçülebilir verilerin bulunduğu ortamlarda ise, cinsiyetler arasında önemli farklılıklar olduğu gözlenmektedir.

Dünya Sağlık Örgütü'ne göre, intiharlar, ilk 10 ölüm nedeni arasında olup önemli bir halk sağlığı sorunudur. Türkiye genelinde 1990-2000 yılları arasındaki intihar oranları yüz binde 2,02 ile 3,19 arasında değişmekte olup en düşük kaba intihar oranı 1992 yılına, en yüksek kaba intihar oranı da 1997 yılına aittir. Kaba intihar oranı 1994 yılından 1997 yılına kadar artış göstermiş olup 1998 yılından itibaren azalış göstermiştir. Öyle ki, Türkiye'de 1994 yılında bir ekonomik kriz yaşanmıştır. Veriler ekonomik kriz dönemlerinde intiharların arttığı düşüncesini desteklemektedir.

Türkiye'de intiharların en fazla olduğu yaş grubu 15-24 yaş grubudur. Bunu sırasıyla 25-34 yaş grubu ve 35-44 yaş grubu izlemektedir. 11 yıllık intihar olgularının % 61'i erkek, % 39'u kadındır. İntihar edenlerin çoğunluğunun erkek olması, Türkiye'de ve diğer ülkelerde yapılan bir çok çalışmanın ortak bulgusudur. Yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalarda erkek ve kadınların intihar özelliklerinin farklılık gösterdiği bilinmektedir. Ülkemizde, 15 yaş altı ve 15-24 yaş gruplarında kadın intihar oranı erkeklere göre daha fazladır. 24 yaş ve altındaki grupta kadın intihar oranının diğer yaş gruplarına oranla daha fazla olması, bir çok gelişmekte olan ülkede gözlenen, kadınların düşük sosyal konumda olması ve ev içi şiddetin değişik formlarıyla karşı karşıya kalma durumundan, bu yaş grubu kadınların daha fazla etkilendiğini düşündürülebilir. 1995 yılından sonra eğitim düzeyi düşük olanların intiharlarında azalma gözlenirken, eğitim düzeyi arttıkça kadınlarda intihar oranı azalmakta erkeklerde ise artmaktadır.

intihar yöntemi olarak kendini asma ve ateşli silah kullanma Türkiye'de en çok kullanılan yöntemlerdir.

Kadınlarda kimyasal madde kullanarak intihar etme erkeklere göre oldukça yüksek orandadır.

DİE kayıtlarına göre Türkiye'de intihar nedenleri sırasıyla, hastalık (%33,8), aile içinde geçimsizlik (%26,8), ekonomik problemler (%13,4), duygusal ilişkiler ve istediği kişi ile evlenememe (%11,2), iş/ticari başarısızlık (%4,1) ve diğer nedenlerdir, intihar nedenleri açısından cinsiyetler arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılık mevcuttur. Hastalık, ekonomik sorunlar, ticari başarısızlık erkeklerde daha önemli iken aile içi geçimsizlik, duygusal nedenler ve cahillik kadınlarda daha önemli yer tutmaktadır.

Kendisinden başka bakmakla yükümlü olduğu kişi olmayanlarda intiharlar oranları artış gösterirken, bakmakla yükümlü olduğu kişi sayısı 3 ve daha fazla olanların intiharlar oranlarında azalma gözlenmektedir. Kadınlarda bakmakla yükümlü olunan kişi varsa intihar etme erkeklere göre daha düşüktür.

Son yıllarda 55 yaş ve üzerindeki intihar oranlarında azalma görülürken; çalışma hayatında daha aktif olmaları beklenen 24 yaş ve altındakiler ile 25- 54 yaş grubundakilerin intihar oranlarında artma olması; hastalık nedeniyle intiharlarda son yıllarda düşme gözlenirken ekonomik sorunlar nedeniyle intiharlarda artma gözlenmesi toplumsal olayların intihar olgularının artışında etkili olabileceğini düşündürmektedir. Ekonomik anlamda sorumluluk artışı erkekleri kadınlardan daha fazla etkilemektedir. Duygusal ve insan ilişkilerine dayalı nedenler de kadınları daha fazla etkilemektedir.

Eskişehir'de intihar eden kişilere ait adli tahkikat dosyaları üzerinde yapılan çalışmalarda, Türkiye geneli ile uyumlu bulgulara ek olarak, erkeklerde ekonomik sorunların varlığı, genç yaş grubunda ve kadınlarda aktif çalışma hayatında olmamanın daha önemli risk faktörü olduğu saptanmıştır.

intihar verilerini toplumsal cinsiyet rolleri açısından değerlendirirsek; ekonomik işler (ev geçindirme, para kazanma, kazanılan paranın nerelere harcanacağı ve bunlarla ilgili karar verme vb) ağırlıklı olarak erkek cinsiyet rolleri içinde. Kadınları ekonomi dünyasından olabildiğince uzak tutmaya çalışıyorlar. Faturası: Ekonomik kriz dönemlerinde intiharlar artıyor. Ekonomik sorunlar erkekleri kadınlardan daha fazla etkiliyor. Erkek intiharları yüksek. Kadınlar daha çok ev yaşamına ve ev işlerine hapsolmuş durumda. Üretim alanında istihdam oranları düşük. Faturası: İntihar açısından kadınlarda aktif çalışma hayatı içinde olmama (fiilen kazanç getiren bir işte ve bir işyerinde çalışmıyor olma, örn; ev hanımı, emekli vb.), erkeklere göre daha önemli risk faktörü. Demek ki, toplumsal cinsiyet rolleri bakımından eşitlikçi değişiklikler yaşanırca hem erkek intiharları hem de kadın intiharları azalacak. Kadınların, üretim sektörlerinde politika belirleme ve karar verme

süreçlerine erkeklerle eşit düzeyde katılmalarına bir gerekçe daha.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini özendirerek kadının durumunun güçlendirilmesinin, diğer yedi hedefe ulaşılabilmesi açısından da çok önemli bir rol oynadığı vurgulanmaktadır. Kadınların üretim sektörleri içindeki olanaklarını geliştirecek, toplumsal yaşama katılım düzeylerini daha da arttıracak programlar oluşturulması ve desteklenmesinin, kalkınma hedeflerinin gerçekleştirilmesi yanı sıra şimdiye kadar bu açıdan yaklaşılmamış olan toplumdaki hem erkek hem de kadın intiharlarının azalmasına da katkı sağlayacağı kanısındayım.

Kaynaklar

- 1- Çetin G., Günay B., Suicides by jumping from Bosphorus Bridge in İstanbul, Forensic Science International 2001 ;116: 157-62.
- 2- Balcı YG, Albek E. Suicide in the Province of Eskişehir, Turkey: The Approach of Forensic Medicine. Türk J Med Sci 2003; 33: 43-7.
- 3- Balcı YG. Eskişehir'de 1997-2001 Yılları Arasındaki intiharlar. Adli Tıp Dergisi 2003; 17 (1): 33-39.
- 4- Günay Y., Yenilmez Ç., Seber G., Kaptanoğlu C, Eskişehir İlinde 1997-1999 Yılları Arasındaki intihar Olgularının Değerlendirilmesi. Kriz Dergisi 2001; 9(2): 1-10.
- 5- http://www.un.org.tr/unic_tr/docs/wawc-tr.doc. Basın Duyurusu. Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ve Yeni Bin Yılın Kalkınma Hedefleri. 8 Mart 2003. Birleşmiş Milletler Ankara.
- 6- D.İ.E. intihar istatistikleri.

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

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Görünür Işıklar veya Aydınlatma

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

{MADDE 1.- Bu Kanunun amacı işverenler ile bir iş sözleşmesine dayanarak çalıştırılan işçilerin çalışma şartları ve çalışma ortamına ilişkin hak ve sorumluluklarını düzenlemektir.

İş Kanunu, Resmi Gazete: 10.06.2003, Sayı: 25134 (Asıl),

Kanun No. 4857 Kabul Tarihi: 22.5.2003 }

Görünür ışıklar, frekans ve dalga boyu tayfinin orta kısmına düşer. Bu ışıklar işyeri yöneticilerini de yakından ilgilendirir. Çünkü yapılan işin incelik ve kalitesini etkiler. İyi aydınlatma ürünü artırmaya, telefı azaltmaya ve kaliteyi yükseltmeye neden olur. Aynı zamanda, iyi aydınlatma, işlemlerin sağlıklı, temiz ve düzgün olmasına katkıda bulunur.

En iyi çalışma ortamını sağlamak için, kişilerin performansını ve verimliliğini etkileyen tüm çevre koşullarının kontrolü zorunludur. Bu koşullar arasında ışık ve aydınlatma, işçilerin çabuk, doğru, rahat ve güvenli görmesi açısından önem taşır. Gerçekten kişisel davranışlar, performanslar ve başarılar aydınlatmaya bağlı iyi görmenin sonuçlarıdır. Işık ve aydınlatma çevrenin objektif ve fiziksel durumu olduğu halde görme kişiye bağlı fizyolojik ve psikolojik bir olaydır.*

Özet olarak; iyi bir aydınlatma, görmedeki çabukluk ve doğruluk, bir yandan zaman kazancı sağlarken, yetersiz aydınlatma ise verim düşüklüğü yanında işçinin moral ve fiziksel sağlığı üzerinde kötü sonuçları olacaktır.

İyi aydınlatma nedir? İyi aydınlatma için bir çok faktör gözönünde bulundurulmalıdır (Işığın rengi, yayılması, yönü ve miktarı gibi). Aydınlatılan yüzeyin yapısı da önemlidir. Koyu gri, kirli bir yüzey, üzerine düşen ışığın ancak yüzde 10-12'sini yansıtırken, açık renkli temiz bir yüzey yüzde 90'dan fazlasını yansıtabilir.

Aydınlatma kolayca görmeyi sağlayacak derecede parlak ve yayılma yönü de göz(ü) kamaştırmayacak şekilde olmalıdır. Aynı zamanda aydınlatma düzeyi kolay görmeyi sağlayacak derecede yüksek olmalıdır.

(Göz kamaşması görmeyi güçleştirip çalışma kapasitesini düşürmekle kalmayıp kazaların artmasına da neden olur. Devamlı göz kamaştıran ışık altında çalışma ise, göz bozukluklarına yol açabilir. Bu nedenle istenmeyen göz kamaşmalarından gözü korumak gerekir.)

Aydınlatma üzerinde durulması gereken hususlardan biri de görüş alanı içinde görmeyi engelleyen ya da rahatsızlık yaratan ışığın parlaklığıdır. Bu parlaklık doğrudan ya da yansımaya olabilir. Göz kamaşmasının önlenmesi için, ışık görüş hattının yeterince yukarısına yerleştirilir veya donuk (opak) ya da yarı şeffaf bir malzeme ile kaplanır.

Işığın göz kamaştırması bir yüzeyin ışık kaynağının görüntüsünü direkt olarak görüş hattına yansıtmasından kaynaklanabilir (Örneğin: parlatılmış kontrol panoları (tabloları) veya makine göstergeleri). Parlatılmış veya düzgün yüzeyler yerine biraz daha mat yüzeyler tercih edilerek bu yansımalar önenebilir.

Yansıma olayı, görüş alanı içinde aşırı derecede aydınlatılmış bir alanın bulunması kadar kötüdür. Karanlık ve yansıtmayan bir yüzeyin ortasındaki oldukça yansıtıcı beyaz bir kağıt ve çok aydınlatılmış kontrol panosu (veya göstergesi) veya karanlık ve kirli bir makinenin parlak kısmı iki örnek teşkil edebilir.

Bu durumları önlemek için makine (vb.) yüzeyleri çok parlak yerine biraz daha açık mat veya koyu(reng) seçmek gerekir. Yüzeyler arasında renk kontrastının olması tercih edilir.

Her ne kadar bazı işlerde gölgelenmeleri önlemek için çift yönlü aydınlatma gerekirse de bazı işler için kontrastlı aydınlatma gereklidir. Bu durumlarda esas zemin ışığını iyi yayılmayı sağlayacak ve göz kamaştırmayacak şekilde muhafaza ederken, gölgelenmeleri azaltmak ya da yok etmek için de küçük bir ışık kaynağı ilave olarak kullanılır. İş ile zemin arasındaki çok fazla parlaklık kontrastı, doğrudan gelen veya göz kamaştırıcı yansımalar kadar zararlı ve dikkat dağıtıcıdır.

Işık kaynağındaki herhangi bir kirlilik, kaynağın yaydığı ışığın miktarını önemli derecede azaltır. Sanayide, ışık kaynaklarının tozlanması , aydınlatmanın altı ayda % 50 azalmasına, tozlu ortamda ise daha çok azalmasına neden olur. Bu nedenle, ışık kaynaklarının temiz oldukları zaman ölçülen aydınlatma şiddeti yapılan iş için ancak yeterli ise, kaynaklar kirlendiklerinde aydınlatma şiddeti çok düşük ve yetersiz olacaktır. Işık kaynaklarının düzenli bir şekilde temizlenmesi ve bakımı için bir program hazırlanması kaçınılmaz bir zorunluluktur.

AYDINLATMA

İYİ BİR AYDINLATMANIN ÇALIŞANLAR ÜZERİNDEKİ OLUMLU ETKİSİ ŞÖYLE ÖZETLENEBİLİR:

- 1- İYİ BİR AYDINLATMA GÖRME KESKİNLİĞİNİ (Gözün Ayırt Edebilirliğini) ARTIRIR. BAKILAN EŞYA DAHA İYİ GÖRÜLÜR.
- 2- İYİ BİR AYDINLATMA İLE İŞ KAZASI SAYISI AZALIR.
- 3- İYİ BİR AYDINLATMA İŞÇİLERİN BAŞARISINI ARTIRIR.
- 4- İYİ AYDINLATMA İŞ GÖRMEDE ÇABUKLUK SAĞLAR.

IŞIK - AYDINLATMA

Işık, öteki fiziksel olaylar gibi, belirli birimlerle ölçülebilen kendine has özelliklere sahiptir. Temel fotometril birimler aşağıda belirtilmiştir:

Işık şiddeti : (nokta şeklindeki kaynağın belirlenmiş yönde ışık yayını). Birimi: **mum**. Işığın temel birimi. Fiziksel olarak "platinin katılaşma sıcaklığındaki siyah cismin yaydığı ışık şiddetinin 1/60'ının izdüşüm alanı" diye tanımlanır.

Işık akısı: (bir kaynağın belirli bir açı içerisinde yaydığı ışık miktarı). Birimi: **lümen**.

Aydınlanma şiddeti: (bir yüzey üzerine düşen ışık akısının yoğunluğu). Birimi : **lüks**.

Üç birim arasındaki bağlantılar. Varsayılan bir kürenin merkezine yerleştirilmiş bir mum şiddetindeki nokta - kaynak bir radyanlık yüzeye 1 lümen şiddetinde ışık akısı yayar, kürenin 1 metre kare yüzeyinde 1 lüks'lük aydınlanma olur.

Parlaklık: Işığın ışıklı cisimden yayılması veya bir yüzeyden yansımaları algılama ölçüsüdür. Birimi: **apostilb** (1 apostilb = 1 lüks aydınlatmada tam beyaz yüzeyin (%100 yansıma) parlaklığı).

Kontrast: İki parlaklığın oranıdır.

AYDINLATMA ŞİDDETİNİN ÖLÇÜLMESİ

Yukarıda açıklandığı gibi aydınlatma şiddetinin birimi lüks'tür ve **lüksmetre** denilen cihazla ölçülür.

Lüksmetre, ışık enerjisini elektrik enerjisine dönüştüren bir foto elektrik pil ile, lüksel olarak kalibre edilmiş çok duyarlı bir miliampermetreden oluşmaktadır. Lüksmetrenin filtre sistemi, spektral duyarlılığı insan gözünün spektral duyarlılığının aynı olacak şekilde yapılmıştır. Lüksmetre ile çalışmak çok kolaydır: Aydınlatma şiddetini ölçmek istediğimiz yüzeye doğru lüksmetrenin dedektörünü çevirmek, bazı cihazlar için uygun aralığı seçmek) ve göstergeden lüks değerini okumak yeterlidir.

AYDINLATMA ŞİDDETİ

İşçinin iyi performans gösterebilmesi için işyeri aydınlatma şiddetinin optimum'da olması gereklidir. Gerekli aydınlatma şiddeti ile yapılan işin çeşidine bağlıdır. Tablo 1, 2 , ve 3 sıra ile gün ışığı ve yapay aydınlanma için öngörülen temel değerler verilmiştir.

Yukarıdaki iş sınıflarına göre aydınlatma şiddeti standartları Tablo 2 ve 3'de verilmiştir.

"Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik" (26.07.2002 gün & 24827 sayılı Resmi Gazete) hükümlerine (Madde 71, 72,73) göre de:

Tablo:1 İş sınıfı

İş Sınıfı	İşçiler tarafından işlenen maddelerin ve diğer eşyaların minimum büyüklükleri
I.	0,2 mm'den küçük
II.	0,2 mm - 1 mm
III.	1 mm - 10 mm
IV.	10 mm - 100 mm
V.	100 mm'den büyük
VI.	İri ve hacimce büyük maddeler

Tablo : 2 Gün ışığı için temel aydınlanma şiddeti

İş Sınıfı	Lüks olarak aydınlanma şiddeti Müsaade edilebilen minimum	Önerilen (tercih edilen)
I.	200	280
II.	150	200
III.	100	150
IV.	60	100
V.	40	60
VI.	20	40

-Kaçış yollarında, döşemelerde ve yürüme yüzeylerinde ölçülen aydınlatma düzeyi en az 10 lüks,

-Toplanma amaçlı binalarda, gösteri veya projeksiyon yapılan sürelerde bu aydınlatma en az 2 lüks,

-Aydınlatma armatürlerinin yerleştirilmesi, herhangi bir armatürün çalışamaz hale gelmesi durumunda kaçış yollarının herhangi bir noktasındaki taban ve döşeme aydınlatma düzeyinin en az 2 lüks olmalıdır.

AYDINLANMA TÜRLERİ

Gün ışığı ile aydınlanma doğrudan aydınlanma (güneş ışığının doğrudan çalışma yerine gelmesi) veya endirekt aydınlatma (yayılmış ve yansımış ışığın iş yerine gelmesi) şeklinde olur.

(Uzmanlar, en iyi ışığın beyaz ışık (gün ışığı) olduğunu belirtmektedirler. Bu nedenle beyaz ışıktan olanaklar ölçüsünde yararlanmak gerekir. Gün ışığının yetersiz olduğu durumlarda ve gece çalışmalarında gün ışığına benzeyen ışıklardan yararlanılmalıdır.)

{İşçi Sağ. İş Güv. Tüz. Madde 16: İşyerlerinin gün ışığıyla yeter derecede aydınlatılmış olması esastır. Şu kadar ki, işin konusu veya işyerinin inşaa tarzı nedeniyle gün ışığından faydalanılamayan hallerde yahut gece çalışmalarında, suni ışıkla yeterli aydınlatma sağlanacaktır... }

Yapay aydınlanma sistemi sade (sadece genel veya yerel) veya birleşik olabilir. Endüstride iyi genel aydınlanma veya birleşik aydınlanma sistemi kullanılmalıdır. Sadece yerel kaynaklarla aydınlanma, aydınlanmanın her yerde aynı olmaması nedeni ile görme zorluğuna yol açtığı için kullanılmamalıdır. Birleşik aydınlanma sistemi, aydınlatmanın şiddetli olması gereken iş yerlerinde ve genel aydınlatma sisteminin pahalı olacağı durumlarda sadece gerekli olan yerlerde kullanılmalıdır.

AYDINLATMA İLE İLGİLİ BAZI ÖNERİLER

- Gün ışığının odaya doğrudan girmesi önlenmelidir (pencerelerin uygun yerde olması, mat camlar kullanılması, açık renk ve ışık geçirme katsayısı %30'dan fazla olan perdeler kullanılması, panjur kullanılması),
- Pencerelerin, kolonların, tavanların, duvarların ve bölmelerin yüzeylerinin açık renge boyanması,
- Aynı zamanda döşemenin de açık renkte olması, ancak dışarıdan gelebilecek veya işlem anında ortaya çıkabilecek tozların renginden açık olmaması,
- Genel olarak güvenlik işaretlerinin dışında kalan, möble ve makine parçalarının, açık, mat renklere boyanması,
- Yapay ışık kaynaklarının işçilerin görüş açısının dışına yerleştirilmesi, veya gerekli gölgeliklerin kullanılması.
- Aydınlatma tekdüze olmalıdır.

Çalışılan düzeyin her tarafındaki aydınlatma seviyesi eşit olmalıdır. Tekdüzelik sağlanamazsa göz değişik aydınlatma seviyesine kendini uyumlamak için çaba harcayacak ve çabuk yorulacaktır. Tekdüzelik sağlamak için yaygın ışınlar veren ışık kaynakları kullanmak ve bunları birbirine yakın yerleştirmek gerekir.

- Aydınlatma sabit olmalıdır.

Işık kaynağı titreşme yapmamalıdır. Titreşme, ışık kaynağının parlaklığındaki hızlı değişme olduğundan, göz bu hızlı değişmelere uyabilmek için aşırı çaba harcar ve çabuk yorulur. Akkor telli lambalar titreşim yapmazlar. Flüorasan lambalar, akkor telli lambalarda olduğu gibi kızıp akkor haline gelen ve çok kısa süren sönmelerde sıcaklığını kaybetmeyerek ışık yaymaya devam eden bir tel olmadığından, bu tür lambaların ışıklarında titreşme hissedilir. Bunu ikili (ters fazlı) bağlantılarla yok etmek olanaklıdır.

Tablo: 3 Yapay aydınlatma için temel aydınlatma şiddeti standartları

İş Sınıfı	Önerilen ortalama aydınlanma şiddeti (lüks olarak)	Önerilen ortalama aydınlanma şiddeti (lüks olarak)	İşyerinde müsade edilebilen minimum aydınlanma şiddeti (lüks olarak)	İşyerinde müsade edilebilen minimum aydınlanma şiddeti (lüks olarak)
	Birleşik aydınlanma (Genel +yerel)	Sadece genel aydınlatma	Birleşik aydınlanma (Genel+yerel)	Sadece genel aydınlatma
I.	En az 1000	En az 300	500	300
II.	300 - 1000	150-300	300	125
III.	150-300	80 - 150	75	50
IV.	50-100	40-80	40	20
V.	-	20-40	-	10
VI.	-	10-20	-	5

Çeşitli Görme Şekilleri İçin Önerilen Aydınlatma Şiddetinin En Alt Değerleri

Görme Şekli	Bakılan Yerdeki Enaz Aydınlatma Şiddeti LÜX*	Tipik Örnekler
Genel görme	20	Emin olarak yürümenin sağlanması. (Örneğin: Az gidip gelme olan koridorlar).
Genel görme	100	Kazan dairesi (Kömür verme ve kül alma işleri), kaba malzeme ambarları, depoları, soyunma yerleri.
Bayağı, kaba	150	İş masalarında ve ve tezgahlarda yapılan kaba işler ve ayıklama işleri, depo edilmiş malzemelerin genel incelenmesi ve sayımı, ağır makinelerin montajı.
Oldukça kritik	300	İş masalarında ve tezgahlardaki orta derecede zor işler, ayrıca aynı derecede montaj ve kontrol işleri, genel ofis-büro işleri, okuma yazma ve kaydetme işleri.
Kritik	700	İş masalarında ve tezgahlardaki hassas işler, aynı derecede montaj ve kontrol işleri, çok hassas boyama işleri, koyu kumaşların dikilme işleri.
Çok kritik	1500	Hassas parçaların montaj ve kontrolü, takım ve mastar imali, bunların kontrolü, hassas taşlama işleri.
Çok zor veya önemli	3000	Saat imali ve tamiri, buna benzer çok hassas işler.

* Bu rakamlar, işyerlerinde elde edilen aydınlatma şiddetinin ortalama değerlerinden alınmıştır.

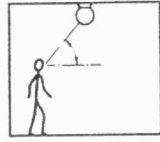
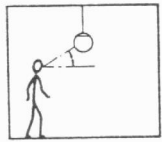
- Çalışılan yüzeye düşen gölgelerden sakınılmalıdır. *Işık kaynakları, çalışılan yüzeye gölge düşmeyecek şekilde yerleştirilmelidir.* Lambaların seçimi:
 - Lambalar mekanik ve elektrik bakımından amaca uygun bir şekilde yapılmış olmalıdır. Işık verme olanağı aydınlatma prensiplerine uygun olmalıdır.
 - İş kazalarına meydan vermeyecek şekilde yapılmış olmalıdır.
 - Sağlam, takılması, bakımı ve temizliği kolay ve basit olmalıdır.
 - Seyyar aydınlatma lambalarının (el ve tezgah lambaları) el ile temas eden kısımları elektrik – ceryan kaçaklarına karşı korunmuş olmalı ve bunlarda kullanılacak ceryan 42 V tu geçmemelidir.
 - Özellikle kazan madeni kaplar içinde kullanılan el lambalarında ceryan gerilimi 32 voltu geçmemeli (24 volt olmalı) ve voltajı düşürmek için kullanılan transformatörün bağlantısı sağlam, kendisi izole edilerek topraklanmış olmalıdır.
 - Çalışma (işyeri) ortam atmosferinde patlayıcı ve yanıcı maddelerin (gaz ve tozlar) bulunması olasılığı olan yerlerde patlama ve yangına neden olmayacak koruyucu lambalar kullanılmalıdır.
- Tesisatın kuruluşunda daima bakımı kolay, kullanılışı basit ve sağlam olan aydınlatma elemanları seçilmelidir.

İYİ BİR AYDINLATMANIN TEMEL İLKELERİ

1. AYDINLATMA DÜZEYİ YETERLİ OLMALIDIR. (Tüzükler, Yönetmelikler ve Standartlarda belirtilen değerler).
2. KULLANILAN IŞIĞIN NİTELİĞİ UYGUN OLMALIDIR. (En iyi ışık beyaz ışıktır - Gün ışığı).

Şekil : 1

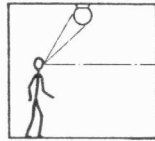
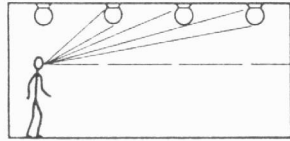
Işığı süzerek dağıtan lambalarda (veya çıplak floresan ampullerde) göz kamaşmasını etkileyen faktörler



(1) Lambanın asılma yüksekliği

Birinci ikinciden daha fazla göz kamaşmasına neden olur.

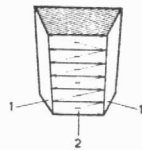
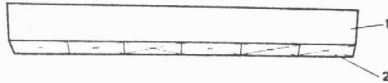
Lambaların asılma yüksekliği azaltılırsa göz kamaşması artar. Çünkü lambalar ufki görüş hattına yaklaşmış olması nedeniyle ışınların direkt göze gelme olasılığı artar.



(2) Aydınlatılan yerin büyüklüğü

Birinci ikinciden daha fazla göz kamaşmasına neden olur.

Büyük hacimli ve geniş yerlerde meydana gelen göz kamaşması küçük yerlerden daha şiddetli olur, çünkü uzakta bulunan ufki görüş yüzeyine yakın ışık veren lambalar göz kamaşmasına neden olan parlaklığı artırırlar.



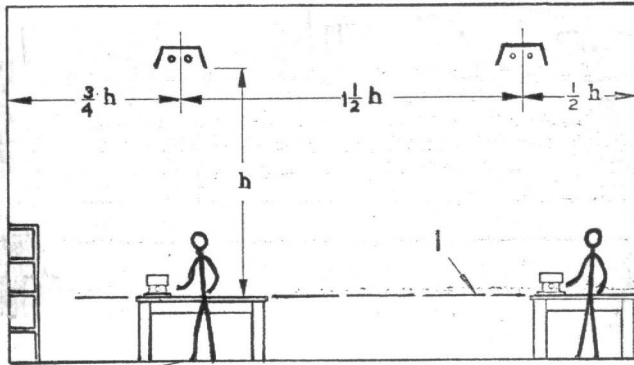
(3) Bakış yönü

Birinci ikinciden daha fazla göz kamaşmasına neden olur.

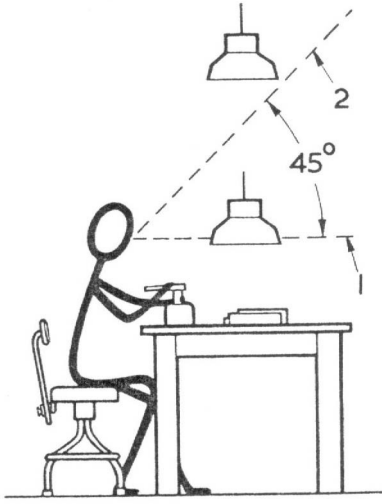
Floresan lambalar, yan taraftan fazla miktarda ışık verdikleri zaman yandan bakışta, uzunlamasına bakışa göre daha şiddetli göz kamaşması yaparlar. Buna karşın uzunlamasına bakışta, bu parlak yan yüzeyler (1) daha küçük görünürler ve ufki yüzeyler ise (2) nereden bakılırsa bakılsın aynı büyüklükte görünürler. Bu bakımdan uzunlamasına bakışta şiddetli göz kamaşması olmaz. Bu nedenle tavanın içine yerleştirilmiş ve yandan ışık vermeyen lambalara nereden bakılırsa bakılsın ışığın etkisi aynı olur.

Şekil: 2

Lambaların aralıkları

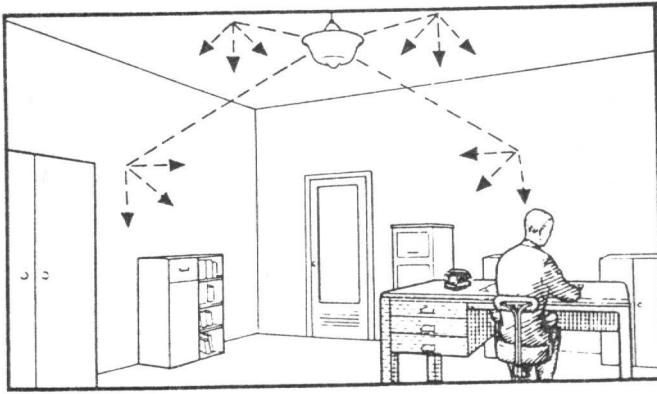


Sanayide kullanılan lambaların önerilen aralıkları şekilde gösterilmiştir. Lambaların yüksekliği lamba ile çalışma yüzeyi (h) arasındaki mesafedir. Duvar kenarındaki geçitlerin üzerinde bulunan lambaların duvara olan uzaklıkları $1/2 h$, çalışma yerinin üzerinde ise bu uzaklık $3/4 h$ olmalıdır. Işık kafesi olan lambalar arasındaki aralık $1.1/2 h$ 'den $5/4 h$ 'ye indirilmelidir.



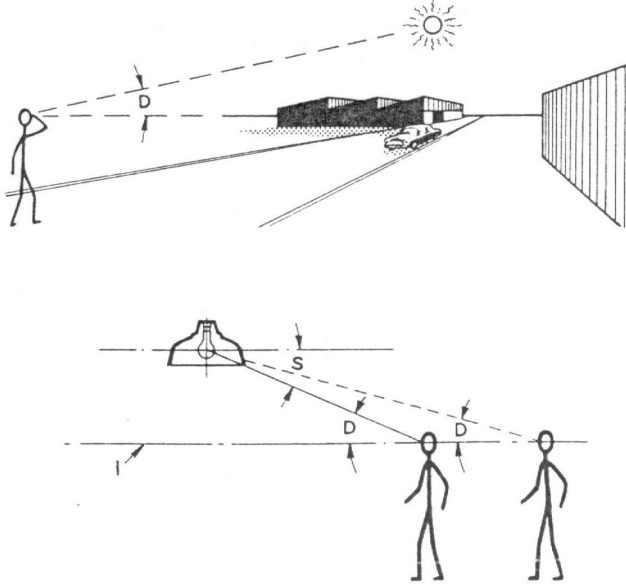
Şekil: 3

Göz kamaşmasını önlemek için, reflektörün alt kenarı çizgi "1" altında veya çizgi "2" nin üzerinde bulunmalıdır.



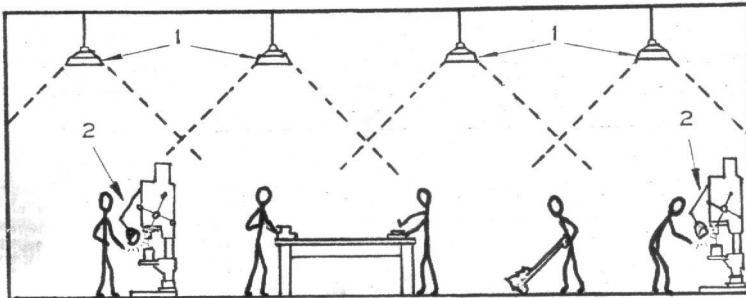
Şekil : 4

Bir işyerinin iç yüzeylerinin açık renk olması tesisatın aydınlatma etkisini artırır. Çalışma yüzeyindeki aydınlatmaya tavan ve duvarların üst kısımlarından yansıyan dağınık ışıklarda katılırlar. Bu yüzeyler koyu renk olursa, ışığın büyük bir kısmı soğularak (absorblanarak) yok olurlar.



Şekil: 5

"D" açısı ne kadar küçük olursa kamaşma da o oranda şiddetli olur. Göz hizasındaki "1" hattı ile gözle ampulden geçen yani ışık hattının arasındaki "D" açısı, önceden saptanmış ampul gizleme açısına "s" eşit veya bundan küçük olursa lamba koruyucusu (reflektör) ampülü gözden gizlemiş olur.



Şekil: 6

Genel aydınlatma ile birlikte çalışma yerini aydınlatma

- 1) Hepsini bir şekilde genel aydınlatma lambaları
- 2) Çalışma yerini aydınlatma (özel) lambalar.

3. AYDINLATMA TEKDÜZE OLMALIDIR. (Tüm çalışma alanında aynı seviyede aydınlatma).
4. AYDINLATMA SABİT OLMALIDIR. (Akkor telli lamba, ya da zıt fazda bağlanmış en az ikili floresan lambalar).
5. AYDINLATMA GÖZ KAMAŞMASINA NEDEN OLMAMALIDIR.

Dolaysız Kamaşma: Doğrudan doğruya ışık kaynağından gelen ışınların göze gelmesi sonucu oluşan kamaşma (otomobil farları)

Dolaylı kamaşma: Nedeni ışık kaynağı değildir. Yansımadır.

6. ÇALIŞILAN DÜZEYLERE DÜŞEN GÖLGELERDEN SAKINILMALIDIR.

ISİGT Madde 18: İşyerindeki., avlular, açık alanlar, dış yollar, geçitler ve benzeri yerler, en az 20 lüks (lüx) ile aydınlatılacaktır.

Kaba malzemenin taşınması, aktarılması, depolanması ve benzeri kaba işlerin yapıldığı yerler ile iç geçit, koridor, yol ve merdivenler, en az 50 lüks (lux) ile aydınlatılacaktır.

Kaba montaj ,balyaların açılması, hububat öğütülmesi

v.b. işlerin yapıldığı yerler kazan dairesi, makine dairesi., insan ve yük asansörlerinin kabinleri, malzeme stok ambarları, soyunma ve yıkanma yerleri, yemekhane ve helalar en az 100 lüks (lüx) ile aydınlatılacaktır.

Normal montaj, kaba işler yapılan tezgahlar, konserve ve kutulama ve benzeri işlerin yapıldığı yerler, en az 200 lüks (lüx) ile aydınlatılacaktır.

Ayrıntıların, yakından seçilmesi gereken işlerin yapıldığı yerler, en az 300 lüks (lüx) ile aydınlatılacaktır.

Koyu renkli dokuma, büro ve benzeri sürekli dikkati gerektiren ince işlerin yapıldığı yerler, en az 500 lüks (lüx) ile aydınlatılacaktır.

Hassas işlerin sürekli olarak yapıldığı yerler en az 1000 lüks (lüx) ile aydınlatılacaktır.

(Ayrıca ISİGT'nün 16., 17 ve 19 ncu maddelerine'de bakınız).

Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği (30.11.2000, Sayr.24246 R.G.);

Madde 23: Bütün tesis bölümleri olabildiğince gün ışığı ile iyi biçimde aydınlatılmalıdır. Ayrıca bu bölümlere yeterli ve düzgün dağılımlı elektrik aydınlatma gtesisi yapılmalıdır. Elektrik aydınlatma tesisinden yararlanılamayan durumlarda manevra ve denetleme yerlerinde tehlikesizce dolaşabilmek ve gerekli çalışmaları yapabilmek için özel aydınlatma tesisi kurulmalıdır.

Yapılan aydınlatma tesisi, YG. Hücreleri ve AG pano odalarında en az 250 lüx, transformatör odalarında en az 150 lüx aydınlık düzeyi sağlamalıdır. Transformatör merkezlerinde her bir mahalde yeterli sayıda (en az bir adet) akümülatörlü acil durum lambası veya yeterli kapasitede akümülatör var ise aküden beslenen aydınlatma lambaları bulunmalıdır. Söz konusu lambalar sürekli insan bulunan yerlerde enerji kesintilerinde otomatik devreye girecek şekilde yapılmalıdır..)

Madde 35:.. (f) Tesislerin (salt binaları!) aydınlık şiddeti en az 250 lüx olmalı.....Ayrıca acil durum aydınlatılması yapılmalıdır.

Madde 36: (Açık hava tesisleri)..(f) : Tesislerin aydınlık seviyesi en az 60 lüx olmalıdır....

"Doğal olarak bir bütün kötülüğe yönelince, parçaları da onunla birlikte kötülüğe sürüklenir; oysa parçalardan bütüne etki edebilecek olumsuzluklara sağlam bölümler engel olur, bütünü kötülüğe düşmekten korur."

(PLUTARKHOS - YAŞAMLAR XXI LYSANDROS - SULLA
Cumhuriyet Temmuz 1999)

KAYNAKLAR

1. Fridlund Lennart (Ed.), Safety-Health and VWorking Conditions, Training Manual, I.L.O. Geneva and Joint Industrial Safety Council Stockholm, 1987.
2. --, Supervisors Safety Manual, 6 th Edition, National Safety Council, Chicago, 1985.
3. Korinek, Dr.Frantisek, Endüstriyel Hijyen Saha Deney Metodları ve Önerilen Standartlar, İSGÜM, Ankara.
4. Olishifski, J.B., (Ed.), Fundamentals of Industrial Hygiene, Second Ed., National Safety Council, Chicago1985.
5. TC Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Genel Müdürlüğü, Sanayide İş Güvenliği Eğitim Rehberi, İşyerlerinde Sun'i Aydınlatma, Doğu Matbaacılık ve Tic. Ltd. Şir. Matbaası - Ankara - 1968
6. Binaların Yangından Korunması Hakkında Yönetmelik", 26 Temmuz 2002 - Sayı: 24827 Resmi Gazete, Madde. 70-73.
7. Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği, 30 Kasım 2000 -Sayı : 24246 Resmi Gazete.

Kim.Müh.;

İş Sağlığı ve İşletme Yönetimi Bilim Uzmanı;

Çalışma Bakanlığı Eski İş Güvenliği Müfettişi;

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Japonya'da İş Sağlığı Güvenliği: Kurumlar ve Stratejiler

Can Umut ÇİNER*

GİRİŞ

Japonya'da nüfusun giderek yaşlanması ve istatistikler göz önünde bulundurulduğunda 50 ile 59 yaş arası işçilerde iş kazalarının yüksek oranlarda seyretmesi, aktif nüfusun geneline yönelik bir sağlık sorunu alanına işaret etmektedir. Bu nedenler, Japonya'daki Çalışma Yönetimi'ni¹, işçilerin sağlığı konusunda Bütünsel Sağlık (*Total Health Promotion Plan - THP*) yaklaşımını ortaya atmaya ve uygulamaya yöneltmiştir. Bu politika, işçilerin kısa ve uzun vadede fiziksel ve ruhsal olarak kendi sağlıkları ile ilgili doğrudan kendilerini yetkili kılmaya yöneliktir.

Söz konusu politika, her işyerinde işçilerin çalışma ve günlük yaşamlarına yönelik olarak verilen "Sağlık Eğitimi" ve "Beden Eğitimi" ile işçilerin sağlığını koruma amacındadır.

THP'nin uygulanması işini Japonya Çalışma Bakanlığı içindeki İş Sağlığı Güvenliği Bölümü üstlenmiştir. THP'nin finansmanı Çalışma Bakanlığı bütçesinden karşılanmaktadır. İş Sağlığı Güvenliği Bölümü tarafından üstlenilmiş olan THP stratejisi iki taraftan yönetilmektedir. Stratejinin bir tarafında, Japonya İş Sağlığı Güvenliği Kurumu (JIS-HA) ve JISHA'nın çalışma hayatı konusunda şebeke düzeyinde bulunan uzman ve profesyonelleri bulunmaktadır. Varolan stratejinin diğer tarafında ise, her işyerinin doğrudan kendisi yer almaktadır.

Bu kısa yazının amacı, Japon iş sağlığı güvenliği sistemi içinde yer alan kurumları ve onların politikalarını kısaca tanıtmaktır.²

1. Rakamlarla Japonya Turu

Büyük Okyanus'un batısında volkanik bir kıvrım olan Japonya'nın yüzölçümü 377 873 km²'dir. Japonya'da dördü büyük olmak üzere (Hokkaido, Honshu, Shikoku, Kyushu) 4000'den fazla ada bulunmaktadır.³ Japonya'nın 2002 verilerine göre 62 252 000'i erkek ve 65 183 000'i kadın olmak üzere toplam nüfusu 127 435 000'dir. Yapılan resmi tahminlere göre 2030 yılında bu rakamın 117.580.000'e düşmesi beklenmektedir.⁴ Ülkedeki nüfus yoğunluğu 336 km²'dir.⁵ Japonya'nın en kalabalık beş şehri sırasıyla 12.059.000 nüfuslu başkent Tokyo, 3.426.000 nüfuslu Yokohama, 2.598.000 nüfuslu Osaka, 2.171.000 nüfuslu Nagoya ve 2.171.000 nüfuslu Sapporo'dur.⁶

Japonya'nın gayri safi milli hasılası 5,145 milyar Euro'dur. Japon ekonomisi 2001 yılında ortalama % 1.3 oranında büyüme kaydetmiştir.⁷ 2001 yılı OECD verilerine göre, kişi başına düşen milli gelir 26.634 dolardır.⁸ 2002 yılındaki 39.560.000'i erkek ve 27.330.000'i kadın olmak üzere toplam işgücü 68 900 000'dir.⁹

Japonya'da yaşam beklentisi erkeklerde 77,9, kadınlarda 84,7 yaştır. Sağlıklı yaşam beklentisi ise erkeklerde 71,4, kadınlarda 75,8 yaştır. Ülkede çocuk ölümleri, erkeklerde binde 5 kadınlarda ise binde 4 oranında gerçekleşmektedir. Erişkin ölümlerinde durum, erkeklerde binde 97, kadınlarda binde 47 oranındadır. 2000 yılı itibarıyla, Japonya'da GSMH'nin yüzdesi olarak sağlık harcamalarına ayrılan pay % 7,8'dir. Kişi başına düşen toplam sağlık harcaması ise 2.009 dolardır.¹⁰

Japonya'da hemen her yıl iş kazası geçiren işçi sayısı 2000 civarındadır.¹¹ 2002 yılında, ülkedeki işsizlik oranı % 5,4 olarak gerçekleşmiştir¹². Toplam işsiz oranı içinde uzun dönem (12 aydan fazla süren) işsizlerin oranı ise % 26,6'dır. Buna ilave olarak Japonya'da işgücünün üretkenliği % 0,9'dur.¹³ 2002 yılında, 2.190.000'i erkek, 14.00.000'i kadın olmak üzere işsiz sayısı toplam 3.590.000 kişidir.¹⁴ 2001 yılında Japonya'da işini değiştiren 2.092 000'i erkek. 1. 760 000'i kadın olmak üzere toplam 3.852.000 kişi bulunmaktadır.¹⁵ 2002 yılı itibarıyla ülkede 30.177 sendika bulunmaktadır. Mevcut sendikaların kayıtlı 10.707.978 üyesi bulunmaktadır.¹⁶

Japonya sosyal bilimler alanında 15.593 araştırmacı barındıran bir ülkedir.¹⁷ Ayrıca ülkede, 512'si özel olmak üzere toplam 686 üniversite bulunmaktadır. Eğitim alanında ise 2002 yılında 822'si özel üniversiteden olmak üzere 1337 kişi yüksek lisans derecesi almıştır.¹⁸ 2002 yılında 582'si özel üniversiteden olmak üzere 993 kişi de doktora derecesi almıştır.¹⁹

Merkez ve yerel düzeyde eğitimdeki kamu harcamalarının miktarı 2002 yılı için 10.702.671 i merkez, 13.220.187'i yerel düzeyde olmak üzere toplam 23.922.858 milyon Japon yenidir.²⁰

2000 yılı rakamlarına göre, Japonların göç ettiği ülkelerin başında 5.073.673 kişi ile ABD gelmektedir. ABD'yi sırasıyla Güney Kore, Çin, Tayland, Tayvan, Hong Kong, Avustralya, Singapur, İtalya ve Endonezya izlemektedir.²¹ Toplam 837.744 Japon 2001 verilerine göre ülkesinin dışında yaşamaktadır. Japonların en fazla olarak yaşadığı ülkeler sırasıyla ABD, Brezilya ve Çin'dir.²²

2. Sağlık Planlaması ve Japonya'daki Durum

Planlama, birden fazla alternatifin bulunduğu bir durumda, karar alınması ve bu alternatiflerden bir tanesinin seçilmesi işlevidir. Plan, karar sürecinde sonuçlara ulaşmak için tasarlanan yoldur.²³

Dünya Sağlık Örgütü, sağlık planlamasını "Belirli bir süre içinde, sağlık düzeyini yükseltmek için gerekli kıt kaynakların en uygun kullanımı" olarak tanımlamaktadır.²⁴ Sağlık planlaması, ülkenin sosyo-ekonomik kalkınmasından ayrı olarak düşünülemez. Sağlığın ülkenin sosyo-ekonomik durumunu etkilediği gibi, sosyo-ekonomik durumu da sağlığı etkilediği düşünülmektedir. Japonya'da yönetim sürecinin öğelerinden biri olan planlama hem bir kararlar sistemi hem de geleceğe yönelik olarak seçilen araçlar ve yöntemlerle ilgili bir faaliyettir.

1979 yılında Çalışma Bakanlığı, iş sağlığı güvenliği konusunda özellikle orta yaşlı ve üzerinde olanlara yönelik bir plan hazırladı. Bu plan *Silver Health Plan* (SHP) olarak adlandırıldı. Bu planın temel amacı, iş kazalarının sayısını azaltmaktır. O dönemde dünya'da aşağı yukarı 1.1 milyon iş kazası görülmekteydi. İstatistiklere göre dünyadaki eğilim, son yirmi yılda Japonya'da da sürmekteydi. Bu çerçevede karar alıcılar, söz konusu sağlık planlamasını hayata geçirmişlerdi.



Japonya'da yapılan araştırmalar sonucunda, 50-59 yaş grubu arasında iş kazası geçirenlerin oranı, o dönemde toplam iş kazası geçirenlerin %30'unu oluşturmaktaydı. Bu durum, nüfusun yaşlanması; işyerlerinde artan stresin sonucu olarak işçilerin beslenme sorunları ve hareketsizliği ile birleştiğinde işçilerin sunuk kaldığı risklerin arttığı gözlenmişti. Bu bilgilere dayanarak, Japon otoriteleri 1988 yılının Kasım ayında iş sağlığı güvenliği yasasının (*Industrial Safety and Health Act-ISHA*) iyileştirilerek işçilerin bütünsel sağlığının iyileştirilmesine yönelik çalışmalar başlattı. SHP, Bütünsel Sağlık Planı (THP) adlı yeni bir izlençe ile gözden geçirildi ve THP eskisinin yerini aldı.

Tüm işçilerin sağlığını korumayı hedefleyen THP'nin yaklaşımı, her işçinin kendi sorumluluğunu bilerek sağlığının önemini farketmesi ve fiziksel- ruhsal olarak bu tam iyilik durumunu sürdürmesidir. Buna göre, işçilerin, aktif ve dinamik şekilde adeta kendi vücutlarını yönetiyormuş gibi hareket etmeleri ve sıhhatlerini sürdürebilir kılmaları esastır. Bütünsel sağlık yaklaşımında, işçilerin topyekün şekilde sağlıklarının korunması günlük hayatlarında "kendilerine bakmaları" ilkelerinin yerleştirilmesiyle ancak gerçekleştirilir.

Bu program işçilerin günlük hayatlarına da yönelik olarak, sağlık ve beden eğitimi ile her işyerinde işçilerin sağlığının korunmasını öngören detaylı bir yapıdadır. ISHA., doğrultusunda, bu yeni yaklaşım aşağıdaki öğeleri dikkate almaktadır:

- "Sağlık Bilançosu" yaklaşımını uygulayan yeni bir yapının hayata geçirilmesi;
- İşyeri hekimlerinin formasyonu ve eğitimi;
- Sağlık çalışanlarının formasyonu ve onları yönetenlerin eğitimi (Kamu yönetimi -işletme - sosyal düzeyde)
- Bütünsel sağlığın korunması/desteklenmesi için gerekli araç - gereçlerin ve altyapıların hazırlanması.

THP'nin hayata geçmesi ISHA direktifleriyle gerçekleşmektedir. THP, özellikle Çalışma Bakanlığı'na bağlı iş sağlığı güvenliğini destekleme politikası ve planlanması konularında çalışmaktadır. THP'nin gerçekleştirilmesi konusunda çalışan Bakanlık içindeki diğer idari yapı ise Endüstriyel Sağlık Bölümü'dür (*Industrial Health Division*).

Bu bölüm THP'nin desteklenmesi için bir çok farklı politik ölçütler ve programlar hazırlamaktadır. Yönetici görevde olan merkezî birim, THP'nin faaliyetlerinin desteklenmesi ve yönetilmesini iki yapı aracılığıyla gerçekleştirmektedir. Bunlardan birincisi JISHA'dır

Japonya İş Sağlığı Güvenliği Kurumu (JISHA) 1964'de kurulmuştur. JISHA içinde doğrudan THP faaliyetlerinin desteklenmesi işini *Industrial Health Promotion Department* üstlenmiştir. İkinci yapı, THP stratejisini hayata geçirmek üzere her işyerinin kendisidir (şirketler, şantiyeler, fabrikalar vb). Buna göre, THP'nin uygulanmasında, temel aktörler kendi durumlarına uygun olarak detaylı programlar oluşturmuşlardır. Bu programlar, iş sağlığı koşullarının iyileştirilmesine yönelik olarak Çalışma Bakanlığı'nın çizdiği yasal

çerçeve tarafından belirlenmekte ve yine Bakanlık çatısı altında örgütlenmektedir.

İş Sağlığı Güvenliği Bölümü, yerleşmiş düzeyde faaliyet gösteren İl Çalışma Standartları Büroları (*Prefectural Labour Standards Offices - PLSO*) ve iş denetimini gerçekleştiren İş Denetimi Ofisleri (*Labour Standards Inspection Offices - LSIO*) ile işbirliği içinde çalışmaktadır. LSIO'lar yerel düzeyde iş sağlığı ve güvenliği'nin korumasını sağlamaktadırlar. 47 adet PLSO her ilde faaliyet göstermektedir. PLSO'lar, 343 adet LSIO tarafından denetlenmektedir. Söz konusu bu yapılanma, ülkedeki çalışma ilişkileri örgütlenmesinin doğrudan işyerleri ve tüm ülkeyle bağlantısını kolaylaştırıcı bir unsur olarak değerlendirilmektedir. Bu bölüm, 347 iş sağlığı güvenliği merkezi ile birlikte çalışmaktadır. Bölge İş Sağlığı Merkezleri (RIHC), 1993'te ortaya atılmış olup, iş sağlığı güvenliği yasaasının iyileştirilmesi konusunda çalışmış ve 1996 yılının Kasım ayında yeniden düzenlenmiştir. Bunların amacı, 50'den az işçi çalıştıran küçük işyerlerindeki işçilere yönelik iş sağlığı güvenliği hizmeti sunmak ve desteklemektir. RIHC'nin idaresi yerel düzeyde tıpla ilgili odalar tarafından yapılmaktadır. Ayrıca bunların hükümetle doğrudan bağlantısı bulunmaktadır. Çalışma Bakanlığı İşçi Sağlığı Güvenliği Bölümü il düzeyinde, 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşullarına yönelik olarak İl İşçi Sağlığı Merkezleri (PIHPC) aracılığıyla hizmet vermektedir. Ayrıca PIHPC'nin uzmanları, RIHC'nin faaliyetlerini desteklemektedir. PIHPC *Labour Welfare Corporation* adlı kamu kurumunun altında yer almakta ve her ildeki il sağlık müdürlükleriyle de işbirliği içinde işçilerin koşullarının iyileştirilmesi için çalışmaktadır. 1993 yılında faaliyetlerine başlayan PIHPC, RIHC'ye danışmanlık hizmetlerinin elde edilmesi hususunda destek vermektedir. 1999 yılının Mart ayında ülkede bunun gibi 29 merkez bulunmaktadır.

3. Çalışma Bakanlığındaki İş Sağlığı Bölümü

Bu Bölüm, işçi sağlığı konusunda normlara ve ülke düzeyinde hedeflere uygun olarak çalışma ortamının sağlık, güvenlik ve çevre açısından iyileştirilmesi hedeflerine odaklanmıştır. Ayrıca söz konusu Bölüm içinde, doğrudan çalışma ortamının geliştirilmesi hedefine yönelik çalışan *Çalışma Ortamının İyileştirilmesi Ofisi* bulunmaktadır.

4. JISHA

JISHA, iş kazalarını önleme amaçlı hareket etmekte ve üyeleri işveren örgütlerinden oluşmaktadır. JISHA, programlarıyla iş çevrelerini destekleyen bir yapıdadır.²⁵ JISHA'nın temel amaç ve faaliyetleri şunlardır:

- Sağlık ve Güvenlik Eğitimi;
- Sıfır Kaza Kampanyası;
- KOBİ'lerin Desteklenmesi;
- Sağlık Programlarına Destek;
- Güvenli İşyerlerinin Oluşturulmasına Destek,
- İş Sağlığı Güvenliği Konusunda Uluslararası Ortaklıklar;
- Zehirli Kimyasallar Araştırmaları;
- İş Sağlığı Güvenliği Konusunda Yayın ve Araştırmalar.

JISHA'nın üyeleri 5 kategori düzeyinde tanımlanmıştır. Birinci kategoride, 5 adet iş kazalarını önlemek için çalışan örgütler bulunmaktadır.²⁶ İkinci kategoride 58 adet ulusal işveren grupları bulunmaktadır.²⁷ Üçüncü kategori düzeyinde, 48 adet bölge sağlık ve güvenlik destek grupları yer almaktadır.²⁸ Dördüncü kategorinin içinde 15 iş kazalarını önleme grupları bulunmaktadır.²⁹ Beşinci kategori de ise 4960 adet JISHA hedeflerine uygun ve onun faaliyetlerini destekleyen kurum bulunmaktadır.³⁰

JISHA, işyerlerinde THP çerçevesinde sağlık önlemlerinin alınması konusunda faaliyetlerde bulunmaktadır. Ayrıca, buralarda görev yapabilecek sağlık personelinin eğitimi için formasyon sağlamaktadır. THP çerçevesinde işyerlerine sağlık hizmeti götüren kurumlara izin vermektedir.

"İşyerlerinde İşçilerin Sağlığının Korunması" adlı direktifin yedinci maddesi işyerlerinin sağlıklı kılınabilmesi için çalışan sağlık personellerinin her birini tanımlamıştır. Buna göre, işyerlerinde işyeri hekimi, bedensel faaliyetlerden sorumlu elemanlar, ruhbilimciler, işyeri diyetisyenleri, sağlık ve güvenlik sorumluları bulunmaktadır. İşyerlerindeki sağlık ve güvenlik sorumlularının görevi, işçilerin tüm etkinliklerini izleyerek sağlık bilançosunu çıkartmaktadır.

5. "Sağlık Bilançosu" Yaklaşımı

İşçilerin sağlığının korunması için her işçinin kendi sağlığı hakkında temel bazı bilgilere sahip olması ve fiziksel durumu ile ilgili olarak da işyeri hekimlerinin rehberliğindeki personellerden destek alması gerekmektedir.

Bir "Sağlık Bilançosu", her bireyin kendi hayatındaki farklı pek çok hijyenin ve bedensel koşulların farkındalığına yönelik olarak bilgilendirme faaliyeti içermektedir. Sonuçlara yönelik olarak, beden eğitimi, ruh sağlığı, hijyen, beslenme gibi konularda tavsiyelerde bulunmaktadır. Sağlık bilançosu işyerlerinde işyeri hekiminin başkanlığında yürütülmektedir. İşçiler için belirlenen tüm alanlarda tavsiye ve talimatları içeren fişler hazırlanmaktadır. Böylelikle farklı öneriler sürekli ve sistematik bir nitelik kazanmakta ve işyeri hekiminin yapacağı muayenelerde ona kolaylık sağlamaktadır.

Sağlık bilançoları ve talimat fişleri sonuçlarına göre, örneğin beden eğitmenleri her işçiye uygun olarak diğer önerileri de içeren fiziksel programlar hazırlamaktadırlar. Buna benzer nitelikte ruh sağlığı, beslenme, hijyeni gibi konularda uzmanlar THP çerçevesinde işçilere yönelik programlar uygulamaktadırlar. Bu türden programlar işçinin çalışması üzerinde olumlu etkide bulunurken işyeri açısından da işgücünü destekleyici bir nitelik getirmektedir.

Tüm bu faaliyet alanlarında JISHA, Çalışma Bakanlığı ile işbirliği yaparak tüm kurumlara THP çerçevesinde kurumsal düzeyde teknik yardım desteği sunmaktadır.

6. Yerel Düzeyde İş Sağlığı Güvenliği

47 adet PLSO altında çalışan 343 LSIO birimi, konunun yönetimi projeleriyle bağlantılı olarak işyerlerine doğrudan ülke çapında hizmet sunmaktadır. Sağlık ve güvenliğin korunması konusunda bu bürolar işveren örgütlerinin desteğiyle iş kazalarının önlenmesine yönelik olarak yardım sağlamaktadırlar.

7. Bölge İş Sağlığı Merkezleri (RIHC)

RIHC, PLSO ile etraflı bir ortaklık içinde olup, LSIO ile bilgileri sürekli olarak gözden geçirmektedirler.

RIHC'nin temel hedefi, 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde iş sağlığı güvenliğinin korunmasını gerçekleştirmektir. RIHC, bunu başarabilmek için;

- İş sağlığı güvenliği konusunda danışmanlık hizmeti vermekte;
- İşyerlerindeki işçilere iş sağlığı güvenliği konusunda önerilerde bulunmakta;
- İşyerinde sağlığı ilgilendiren tüm konularda bilgilendirme hizmeti vermektedir.

Tüm bu hizmetler, birer kamu hizmeti olarak görülmekte, iş sağlığı güvenliği konusunda işyerlerine hizmet listeleri çerçevesinde gerçekleştirilmektedir.

8. İşyerleri Düzeyinde İş Sağlığı Güvenliği

THP'nin ikinci temel uygulama birimi olarak karşımıza işyerleri gelmektedir. Her işyerinin kendi koşullarına ve gerçeklerine göre işçilerin sağlığını ve güvenliğini Çalışma Bakanlığı'nın yönergeleri doğrultusunda gerçekleştirmesi beklenmektedir. Buna göre, işyerlerinde THP'nin bir ön koşulu olarak oluşturulan ve uygulanan Sağlık Bilançoları yapısı ile hizmetler verilmektedir. Bu hizmetler, işyeri dışından uzmanlar tarafından sunulmaktadır.

Uzman istihdam edecek gücü olmayan işyerlerine Çalışma Bakanlığı çeşitli kurumlar önermektedir. JISHA bünyesinde olan bu kurumlar, işyerlerine sübvansiyonlar konusunda bilgi de vermektedir. İşyerlerinde THP'nin uygulanması ve desteklenmesi aşağıdaki beş adımda gerçekleştirilmektedir.

a) Sağlık Bilançosu b) Beden Eğitimi c) Ruh Sağlığı d) Beslenme Tavsiyeleri e) Genel Hijyen Önerileri.

Çalışma Bakanlığı, küçük işletmelere bu programları uygulamak için mali destek vermektedir. 50'den fazla işçi çalıştıran işyerlerinde:

- Sağlığın korunması ve desteklenmesi konusunda çalışan bir "Sağlık Kurulu" oluşturulması;
- İSHA çerçevesince bir işyeri hekimi bulundurma ve her işyerinde bir "Uzman Kurul" bulundurulması zorunludur.

Çalışma Bakanlığı³¹ ve JISHA'nın³² internet sitesi ilgilenenler için bu konularda etraflı bilgiler sunmaktadır. Bakanlığın sayfasında daha çok politikalar ve sunulan hizmetler ayrıntılı olarak yer alırken, JISHA'da daha pratik bilgilerle, sunulan formasyon seminerleri ve konferanslara doğrudan erişim olanağı bulunmaktadır.

SONUÇ

THP'nin evrimi ve iş sağlığı güvenliği kurumları açısından bakıldığında Japonya'da yeni bir örgütlenme pratiği getirdiği gözlenmektedir. Buna göre, bazı kurumlar doğrudan kamu yönetiminin içinden çıkarılmıştır. JISHA üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, THP'nin işyerlerindeki etkinliğini ölçmeye yönelik yapılarında, uzman ve formasyon veren çalışanların gelişiminin THP'nin uygulanmasındaki gelişimle paralel gittiği görülmüştür. Yapılan çalışmalarda, işyerlerinde gerçekleştirilen uygulamalar sonucunda iş sağlığında uzmanların ve yönetimin etkinliğinin arttığı görülmüştür. Japonya'da THP deneyimi, iş sağlığı güvenliği yönetimi konusunda çalışma ilişkilerinin ilgili tüm öğeleriyle, gerek kurumsal gerekse politika düzeyinde gerçekleştirilen ortak adımların önemini altını çizmesi bakımından ayrı bir yere sahiptir.

Kaynakça

BENLİ, Doğan; H. Özalp, Sağlık Hizmetlerinde Yönetim, Somgür Yay., Ankara, 1996.

EU STATISTICS-JAPAN, « <http://jpn.cec.eu.int/english/eurelations/e3-10-0.htm> » (05.09.2003).

LECUYER, Normand, **Les Nouvelles Administrations Du Travail: Des Acteurs du Developpement**, BIT, Geneve 2000.

JAPAN INFORMATION NETWORK- STATISTICS, « <http://www.jinjapan.org/stat/index.html> » (05.09.2003).

JISHA, « <http://www.jisha.or.jp/english/corner/organi.html> » (05.09.2003).

OECD, « <http://www.oecd.org/dataoecd/8/4/1874420.pdf> » (05.09.2003).

WHO, « <http://www.who.int/country/jpn/en/> » (05.09.2003).

¹ Bu çalışmada Çalışma Yönetimi terimi, "Labour Administration" karşılığı olarak kullanılmıştır.

² Bu çalışma büyük ölçüde, Normand Lecuyer'in "**Les Nouvelles Administrations Du Travail: Des Acteurs du Developpement**" adlı eserinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

³ J.I.N., « <http://www.into.ao.jp/ena/GJ/FJ/aeoaraphv.html> » (05.09.2003);

⁴ J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/01CEN29.html> » (05.09.2003);

⁵ J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/01CEN2A.html> » (05.09.2003);

⁶ J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/01CEN23.html> » (05.09.2003).

⁷ EU Statistics-Japan, « <http://jpn.cec.eu.int/english/eu-rela-tions/e3-10-0.htm> » (05.09.2003);

⁸ OECD, « <http://www.oecd.org/dataoecd/8/4/1874420.pdt> » (05.09.2003);

⁹ J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/09LAB11.html> » (05.09.2003);

¹⁰ WHO, « <http://www.who.int/country/jpn/en/> » (05.09.2003);

- 11 J.I.N., « <http://www.jicosh.gr.jp/english/index.html> » (05.09.2003);
- 12 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/09LAB31.html> » (05.09.2003);
- 13 OECD, « <http://www.oecd.org/dataoecd/8/4/1874420.pdf> » (05.09.2003);
- 14 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/09LAB32.html> » (05.09.2003);
- 15 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/09LAB71.html> » (05.09.2003);
- 16 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/09LAB81.html> » (05.09.2003);
- 17 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/15RED12.html> » (05.09.2003);
- 18 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/16EDU2A.html> » (05.09.2003);
- 19 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/16EDU2B.html> » (05.09.2003);
- 20 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/16EDU12.html> » (05.09.2003);
- 21 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/21MIG12.html> » (05.09.2003);
- 22 J.I.N., « <http://jin.icic.or.jp/stat/stats/21MIG33.html> »(05.09.2003);
- 23 Benli Doğan; H. Özalp, **Sağlık Hizmetlerinde Yönetim**, Somgür Yay., Ankara, 1996, s.80.
- 24 Benli Doğan; H. Özalp, **Sağlık Hizmetlerinde Yönetim**, s.80.
- 25 JISHA, « <http://www.jisha.or.jp/english/corner/task.html> » (05.09.2003).
- 26 Bu kategoride sırasıyla şu örgütler bulunmaktadır: "The Japan Construction Safety and Health Association, The Japan Land Transportation Industry Safety and Health Association, The Japan Port Labor Accident Prevention Association, The Japan Forestry and Timber Manufacturing Labor Accident Prevention Association, The Japan Mining Safety and Health Association"
- 27 Bu kategoride "The Japan Federation Of Employers' Association" bulunmaktadır.
- 28 Bu kategoride "The Federation of Hokkaido Labor Standard Associations" bulunmaktadır.
- 29 Bu kategoride "The Japan Boiler Association, The Japan Crane Association" bulunmaktadır.
- 30 JISHA, « <http://www.jisha.or.jp/english/corner/organi.html> » (05.09.2003).
- 31 Japonya Çalışma Bakanlığı'nın internet sayfası: « <http://www.mhlw.go.jp/english/index.html> » (05.09.2003);
- 32 JISHA'nın internet sayfası : « <http://www.usha.or.jp/english/> »(05.09.2003).

* A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi, Kamu Yönetimi Bölümü Araştırma Görevlisi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

SOSYAL POLİTİKA

Sosyal Güvenliğin Cinsiyeti^(**)

A. Gürhan FİŞEK*

agf at fisek nokta org nokta tr

"Gününü gün eden ağustos böceği" masalı, ya da "sakla samanı gelir zamanı", "ak akça kara gün içindir" gibi atasözleri, çocukları yarını da düşünmeleri için çok kez yinelenir. Kişinin zaten doğasında olan, "yarın ne olacağım?" kaygısını pekiştiren ve onu güvence arayışına iten bu yönlendirme, sosyal güvenlik gereksinmesini doğurur.

Bunun içindir ki, sosyal güvenlik gereksinmesinin karşılanmasında, ana eksen bireyin kendisi olup; onun dinamizminin öldürülmemesi, büyük önem taşır (Beveridge, 1945).

Ancak bireyin kendi çabasıyla, temel gereksinmelerini karşılayabilmesinin sınırları vardır. Kişi bir çok riskle karşı karşıyadır (Sel baskınlarından hastalığa, işinden olmaktan yaşlılığa kadar). Tüm bu riskler onun kurulu düzenini bozar, giderlerini arttırır, gelirlerini azaltır.

İşte bireyin boyunu aşan bu sorunlar karşısında toplumun yardımı gerekli olur. 20.yüzyıl ile yükselen insan hakları hareketi, bireyin özgürleşebilmesinin kökeninde "gereksinmelerden kurtulma" hakkını görmüştür: Birey, ailesinin ya da hemşehrilerinin desteği olmaksızın da, "hak" ettiği güvenceye toplum şemsiyesinden yararlanarak kavuşmalıdır.

Bireyin ailesinden bağımsızlaşması, toplumla birebir "hak ve yükümlülükler ilişkisi"ni kurabilmesi, çağdaş toplumun getirdiği en önemli kazanımdır. Aynı zamanda onun gelişebilmesinin de kaldıraç noktalarından biridir.

Ancak, her şeyi "para" ile ölçen, insanın varlığı ve düşüncesi ile topluma kattıklarını "kuruşlandırmayan" sistemler, sosyal güvenliği "kuruşlandırmış"lardır; yani primli hale getirmişlerdir. Çalışanların maaş-ücret-kazançlarından kesilen ya da primini kendisi yatırmak isteyenlerin "kaynağı belirsiz" gelirleri ile sosyal güvenliğin finansmanı sağlanmaya çalışılmaktadır. Bu da sosyal güvenliğin elde edilmesini, geliri elde eden kişi üzerinde sağlamayı zorunlu kılmaktadır. Geleneksel olarak gelir elde etmenin erkek rolü olarak belirlenmiş olması, sosyal güvenliği finansmanında ve bunun sonucu olarak "nimetlerin dağıtımında "erkek" egemen bir yaklaşım ortaya çıkarmaktadır.

Demek ki, sosyal güvenliğin, çalışma eksenli kurulması, cinsler açısından bir eşitsizliğe yol açmaktadır.

Buna karşın, tüm insan hakları belgelerine baktığımızda, T.C. Anayasası'nı incelediğimizde, "hak'ların "cinsiyet" farkı gözetilmeksizin eşit olarak kullanılması gerektiğinin altı çizilmiştir. "Çalışma", "sosyal güvenlik", "geniş bir büyüme ve değişme süreci içinde, ekonomik ve toplumsal kalkınmanın birbirine bağlılığını ve aynı zamanda kalkınmanın tüm toplumsal yönlerinin her aşamasını tam hesaba katan, bütünlüğe bir kalkınma stratejisine tasarımından uygulanmasına değin katılım, cins farkı gözetilmeksizin "herkes"in hakkıdır.

Tüm insan hakları belgelerine ve TC Anayasası'ndaki açık söyleme karşın, ülkemizde, kadınların sosyal güvenliği, "eğer çalışmıyorlarsa" ya babalarının ya da kocalarının üzerinden sağlanır. Bu yaşam boyu sürer. Sosyal güvenlik alanında cinsiyet temelli bu eşitsizlik, insana verilen değer diğer göstergeleri (Fişek 1992) olan sağlık, eğitim, hak arama ve örgütlenme özgürlüğü vb konularında da buna eşlik edercesine düşüktür. UNDP insani Gelişme Ölçütleri'nde toplumsal cinsiyet ölçeğinin kullanıldığı değerlendirmeler de bu çarpık tabloyu desteklemektedir. (UNDP, 2002).

Öte yandan bir bütünlük göstermeyen sosyal güvenlik sistemcilerimizin yönetim yapılarına baktığımızda da, kadınların orta-yönetim kademelerinde tek tük bulunduğunu; üst-yönetim kademelerine ise çıkmadıklarını söyleyebiliriz. Bu da sözkonusu kurumlara, "erkek egemen" bakış açısının sinmesini açıklamaktadır.

Erkek çocuğun babasının sosyal güvenlik olanaklarından yararlanması, onun öğrenim durumuna göre farklılık göstermekle birlikte, en çok 25 yaşına kadar sürer. Buna karşın kız çocuklarının babasının sosyal güvenlik olanaklarından yararlanması, öğrenim durumlarına bakılmaksızın yaşam boyu sürer (kocası ile evli olduğu süre dışında). Demek ki, kızların

a) Hem okuması önemsenmemekte,

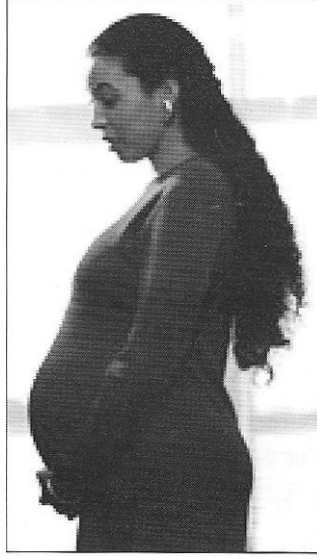
b) Hem çalışması istenmemektedir.

Görünüşte erkek çocuğa haksızlık yapılmış gibi görülen bu farklı uygulama, aslında toplumda "erkek egemen" yaşamın sürdürülmesinin araçlarından biri haline dönüşmektedir. Toplum "okuyarak nitelikli bir emek ögesi haline dönüşmesini ve ardından da çalışma yaşamında sürekli bir rol almasını istemediği" kızların, riskler karşısında, sokakta kalmasını da istememektedir. Onun için, kocasından ayrılrsa bile, babasının sosyal güvenliğinden yararlanmasına ya da hiç evlenmemişse yaşam boyu babasının güvencesi altında risklerden korunmasını sağlamaktadır.

Eğer kadın, çalışmış ve daha sonra emekli olma olanağını elde etmişse, sosyal güvenlikten sağlanan yarar basamaklarında da alt sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bunun nedeni, çalışırken elde ettikleri gelirin düşüklüğü, zaman zaman sigortasız çalıştırılmış olmaları, dolayısıyla ödedikleri primlerin düşüklüğüdür.

Kızların okumasının önemsenmediğini ve çalışmasının istenmediğini, çalışan kız çocukları ile ilgili saptamalarımız da desteklemektedir. Kızlarını küçük yaşta çalışma yaşamına gönderen aileler, kızları için altın bilezik kazanmayı düşünmekte; buna karşın oğullarını erken yaşta çalışma yaşamına gönderen aileler

"mecazi" anlamda oğullarının altın bilezik kazanmasını istemektedirler. Kızların çalıştırılmasında arkasına saklanılan bahane çeyiz elde etmesidir; evlenince de işten çekilmek istediklerini görmekteyiz. Buna karşın erkek çocukların çalıştırılmasında arkasına saklanılan bahane meslek öğrenmek bir iş sahibi olmasıdır; erkeklerin, evlenince işten çekilmesi değil tersine bir işyeri sahibi olmaları düşünülmektedir. Bu, ileride, çeşitli nedenlerle, kadınların yeniden çalışma yaşamına dönmesi sırasında da karşılaşılan adaletsizliklerin ana nedenlerinden biri haline dönüşmektedir. Yaptığımız bu araştırma, kız çocuklarının %54'ünün, erkek çocuklarının ise % 18'inin ailesine ekonomik katkıda bulunmak amacıyla çalıştığını ortaya koymaktadır. Bu olguyu destekleyen iki araştırma bulgusu daha var: Birincisi, çalışan çocukların kazandıklarından eve aktardıkları miktar ile ilgili... Kız çocuklarının %51'i, erkek çocuklarının %30'u kazandıklarının tümünü eve aktardıklarını belirtmişlerdir(Fişek, 1998). İkinci bulgu da, kız çocuklarının Mesleki Eğitim Merkezleri'ne (eski adıyla çıraklık eğitim merkezlerine) daha az oranda kaydolmalarıyla ilgilidir. "Öğrenci" niteliği kazanıp, işçi niteliğini yitirmemek; dolayısıyla evlenince kıdem tazminatı alabilmek için kızların mesleki eğitim süreçlerine soğuk baktırıldıkları, bu düşük okullulaşmayı açıklamaktadır. Ama ya yıllar sonra, çalışma yaşamına dönmek zorunda kalan kadınların, meslek becerilerinin ve eğitimlerinin olmamasının acısını ne denli ağır ödedikleri düşünülürse, "düşük okullulaşma"nın ağır faturasının da yine kadınlarca ödendiği görülür.



Erkeklerin 60 yaş, kadınların 58 yaşta emekli olmasına gelince... Bu, görünüşte, erkek aleyhine bir durum olarak anlaşılabilir, aslında sistemin kadın aleyhine işlediğinin belgesidir. Aile sorumlulukları nedeniyle kadınlara binen yüklerin onları erken yıpratmış varsayılmalıdır. Bu yıpranmayı en aza indirecek önlemler yerine, yük çeken kadına tazminat anlamı taşıyacak bir süre avantajı tanınmaktadır.

Eğer kadın, çalışmış ve daha sonra emekli olma olanağını elde etmişse, sosyal güvenlikten sağlanan yarar basamaklarında da alt sıralarda yer aldığı görülmektedir. Bunun nedeni, çalışırken elde ettikleri gelirin düşüklüğü, zaman zaman sigortasız çalıştırılmış olmaları, dolayısıyla ödedikleri primlerin düşüklüğüdür.

Kadınların çalışma yaşamında düşük ücretler elde etmeleri ise, hem onların yaptıkları işin getirisi ve kadınların mesleki-teknik eğitim düzeyleri ile; hem de, "eşit işe eşit ücretin sağlanamamış olması ile ilgilidir. Sosyal güvenlik sisteminde, cinsiyet temelinde ayrımcılık bununla da bitmemektedir. Tarımda çalışanların sosyal güvenliğin sağlanmasına ilişkin olarak 2626 sayılı "Tarımda Kendi Adına ve Hesabına Çalışanlar Sosyal Sigortalar Yasası"nın, aileleri adına sigorta yükümlülüğü getirdiği kişiler şunlardır:

(1) 22 yaşını tamamlamış erkekler,

(2) Yoksa, 22 yaşını tamamlamış ve aile reisi olan kadınlar. Eğer kadın aile reisliğini kaybederse, sigortalılık hak ve yükümlülüklerini de kaybeder.

Görüldüğü gibi, tarım kesiminde kadın "çocuk, ana, babalarla birlikte yer aldığı grup aracılığıyla genellikle ailedeki erkekler üzerinden işlem görmektedir. Bunun ayrıksı durumu, ailede bu özellikte erkek olmaması ve "isteğe bağlı sigortalılık" ile bireysel bir çıkış yaratılmış olması halidir.

Kırsal alanda, belirli bölgelerde, çok-eşliliğin ve resmi nikah yapılmamış olması olgularını da hesaba kattığımız zaman, sosyal güvenlik kapsamı dışına düşenlerin yine kadınlar olması, bu alandaki eşitsizliğin ve yanlı politikaların en belirgin kanıtı olmaktadır (imam nikahlı eşlerden olma vb. evlilik-dışı ilişkilerden doğan çocukların baba nüfusuna kaydolma olanağının bulunması dolayısıyla).

Diğer sosyal sigorta sistemleri ile 2526 sayılı yasanın getirdiği sistemin nimetleri arasındaki farklardan biri de, analık sigortasının olmamasıdır. Kırsal alanda doğumların yüksek olması, üreme sağlığına etki edebilecek faktörlerin fazlalığı ve kadının destek gereksinimi ile, bu sosyal güvenlik olanağının kadınlara sunulmamış olması da bir çelişki olarak görülmektedir. Sağlık yardımlarından yararlanabilmenin ön koşulu olarak, kocasının, 8 ay prim ödemiş olması yükümlülüğünün getirilmiş olması da, ana-çocuk sağlığının önündeki en büyük engellerden biridir. Böylece yalnızca kadın, güvencesizliğe mahkum edilmiş olmakla kalmamakta, canı da tehlikeye girmektedir.

Gelenekleri aşmak ve bireyi özgürleştirmek niyetiyle yola çıkan çağdaş sosyal güvenliğin, kadınlar sözkonusu olduğunda, ülkemizde, geleneksel çemberi aşamadığı üzülerek görülmektedir.

EYLEM ÖNERİSİ YA DA SONSÖZ :

Bu oyunun sona ermesinin iki yolu vardır:

- 1) Kadınların çalışma yaşamında nitelikli ve sürekli bir öge olarak yer almalarının sağlanması (bunun için mesleki-teknik eğitimin ve iş alanlarının v.s. önünün açılması gerekir)
- 2) Sosyal güvenliğin çalışma eksenli değil, birey (yurttan öte) eksenli kurulması.

Kaynaklar:

- BEVERIDGE W.(1945): İhtimai Emniyetin Temelleri - İktisat Fakültesi Mezunları Cemiyeti Neşriyatı No.1 İzmir.
- FİŞEK A.G.(1992): Sağlık ve Güvence, Çalışma Ortamı Dergisi Sayı:2 Mayıs-Haziran 1992.
- UNDP (2002) İnsanı Gelişme Raporu Türkiye.
- FİŞEK, A.G.(1998): Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi : Kız ve Erkek Çocuk Emeği Arasındaki Farklar - Çalışma Ortamı Dergisi Sayı: 36 Ocak-Şubat.

* Prof. Dr. Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fak. Öğr. Üyesi

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Genel Yönetmeni

** Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Cilt XXVII, Sayı: 39, Mart-Mayıs 2003'de yayımlanmıştır.

YAŞAM SÖZ BABA

Erdoğan BOZBAY*

Sizin hiç babanız öldü mü?

Benim bir kere öldü, kör oldum.

Cemal SÜREYA

Sahi; kaç gün, kaç ay, kaç yıl geçti aradan. Kaç mevsim, kaç bahar, kaç kış geçti. Ne tipiler, ne fırtınalar atlattım sensiz. Ne yağmurlara, dolulara tutuldum. Sabahları zor ettiğim, güneşi bir daha hiç göremeyeceğim dediğim, boğuşmaktan yorgun düştüğüm kabus dolu gecelerin sayısını unuttum. Kaç "Babalar Günü" geçti ellerini öpemediğim, kaç "Babalar Günü" geçti bir demet çiçek veremediğim, kaç "Babalar Günü " geçti sevgimi sözcüklere dökemediğim, duyguları bakışlara yükleyemediğim, yanağına bir öpücük konduramadığım. Şu acı gerçeği de zamanla öğreniyor insan. "Acılar olgunlaştırmış insanı." dizesini çok sevsem de "Olgunlaşmanın diyeti her zaman böylesine acılı, sancılı ve pahalı mı olmalı?!" diye sorgulamadan edemiyorum. Her yitirilenin ardından duracak sandığımız dünya, hiçbir şey olmamışcasına dönmeye devam ediyor. Yangınlarımızın harı biraz yavaşla-sa da, üstü biraz küllense de hiç sönmüyor, defalarca kabuğu düşen yaraların izi bir türlü kapanmıyor. Unutmak bir yana, özlemler sürekli kök salıyor içimde, asırlık çınarlara dönüşüyor.

Ve o gün bu gündür seninle sessizce söyleşip duruyorum. Diyorum ki; söz baba, bir gün seni de anlatacağım. Gerçi, "her ölüm erkendir", ama sen çok erken gittiğin için yaşamın nabzını birlikte tutamadık, hayatın özünü birlikte tadamadık, sevinçleri, tasaları bölüşemedik, mutluluk karelerinin içini birlikte dolduramadık. Her şey eksik, her şey yarım kaldı sanki. Çok sevdiğin İstanbulspor'un maçlarına bir kere olsun gidemedik. Şöyle kıran kırana, birbirimizi kızdıra kızdıra tavla oynayamadık. Oltayla balık tutamadık derelerde, çok sevdiğin yanık memleket havalarından söyleyemedik Başım ne zaman dara düşse ellerim hep boşluğu, yüreğim yalnızlığı, gözlerim sensizliği kucakladı. Sana koşup bir şeyler danışamadım, alçacık sorunlar aşılmaz dağlara, cılız dereler azgın ırmaklara dönüştü.

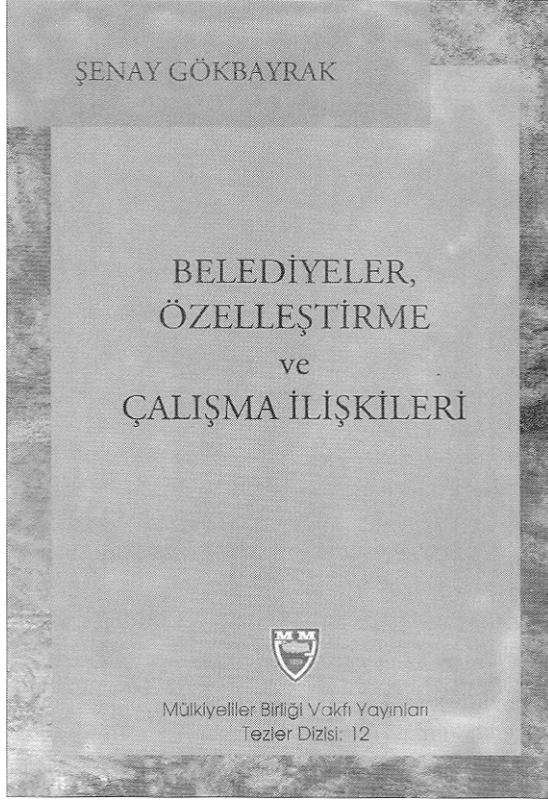
Söz baba; bir gün mutlaka senin öykünü yazacağım. Okuyanlar daha yakından tanımalı seni, dana iyi anlamalı. İnsanlar bilmeli kısacık bir yaşama neler sığdırdığını, tırnaklarıyla hayatı nasıl kazıdığını, boğaz tokluğuna hayvan güdüsünü, umudun peşine takılıp kente göçüşünü, tüm uğraşlara rağmen, yazgının öyle kolayına değişmezliğini yazacağım. Anlatacağım uzun uzun, kol gücüyle çalıştığın, alın teriyle ıslattığın, ekmeğini emeğinle yoğurduğun günleri. Acısını yürekte duyduğun, on parmağındaki on yarayı, sızım sızım on gözeyi hiç değilse sözcüklere akıtacağım. Ömür boyu düşlediğin ev bir yana, bir karış toprak edinemediğin de bilinmeli. Mutlu sona bir adım kala, tam, derinden bir "ohhh" çekme mevsimi, torunlarını sevme, kucaklama dönemi gelmişken, sevdiklerine, sevenlerine, dostlarına, canlarına elveda bile diyemeden, değirmen taşları arasında un ufak olan buğday tanesi misali, yaşam çarkının dişlileri arasından kayıp yitişini de yazacağım. Biliyorum, tüm bunları anlatmak, yaşananları, yaşanamayanları, özlemleri, ertelenmiş düşleri kağıda aktarmak kolay değil. Hüzünler, burukluklar, gururlar birbirine karışıp harman olacak. Olsun. Denemeye, acıları tekrar kanatmaya, geçmişi yeniden yaşatmaya değer.

Şöyle bir düşünüyorum da, elim kalem tutuyorsa, kazındıysa beynime insan sevgisi, dürüstlük tek sermayemse yaşamda, sana çok şey borçluyum, hem de hiç ödenmemecesine. Kalabalıklar içinde başım dik dolaşabiliyorsam, korkusuzsam yaptıklarımın yanı sıra, hiçbir şeyin hesabını vermektan çekinmiyorsam, kimselere verilecek diyetim, ödenecek minnet borcum yoksa, tüm bunlar senden bana kalan mirastır, korunması gereken en değerli armağandır. Ve bilesin ki, onlar hala emin ellerdedir. Sana ne kadar teşekkür etsem, defalarca ellerini öpsem azdır. Bu konuda sözcükleri zorlamanın, onları aciz, çaresiz bırakmanın da bir anlamı yok.

Bilmem ki seni anlatmaya, nereden başlamalı? Onurlu, düzgün bir yaşamı sözcüklere nasıl aktarmalı? Yansız, yanlışsız, eksiksiz, abartısız. Söz baba; seni de yazacağım bir gün, senin öykünü de anlatacağım. O gün gelecek baba, mutlaka gelecek; hem de çok yakında(î), bana inan...

KİTAP TANITIMI

Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri



Mülkiyeller Birliği Vakfı Yayınları Tezler Dizisi kapsamında Temmuz ayında yayımlanan Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri adlı çalışma, sosyal politika alanında tarihsel bir misyon ve önemli sorumlulukları olan belediyelerin, küreselleşme karşısında yapı ve hizmet anlayışlarında nasıl bir değişim yaşadıkları ve bu değişimin belediyelerdeki çalışma ilişkileri üzerine etkilerini ortaya koyması açısından önem taşımaktadır. Küreselleşme temelinde, gerek dünyada gerekse Türkiye'de yerel yönetim anlayış ve yapılanmasının farklılaştırılması yönünde önemli uygulamalar ortaya konulmuş, bu uygulamaların temel unsuru da özelleştirme olmuştur. Bu noktadan hareketle, Belediyeler, Özelleştirme ve Çalışma İlişkileri adlı kitap, belediyelerde yaygın bir özelleştirme yöntemi olan ve kamuoyunda taşeronlaşma olarak bilinen yöntem çerçevesinde, taşeronlaşmanın genel olarak kentsel hizmetlerin sunum anlayışında yarattığı değişimi, özel olarak ise taşeron istihdam biçiminin belediyelerdeki çalışma ilişkileri alanında ortaya çıkardığı etkileri, çalışma ilişkilerinin temel konuları olan sendikalaşma, ücret, çalışma koşulları, iş güvencesi, sosyal güvenlik, sosyal haklar, iş sağlığı ve güvenliği, sınıf bilinci gibi konular açısından irdelemektedir. Bu kapsam çerçevesinde, kitabın birinci bölümünde, özelleştirme kavramını ayrıntılı bir biçimde analiz edebilmek için, özelleştirmeye düşünsel zemini hazırlayan

neo-liberalizm ve bu bağlamda oluşturulan yapısal uyum politikaları incelenmektedir. Belediyelerde ortaya çıkan özelleştirme uygulamalarını daha iyi kavramlaştırmak amacıyla, öncelikle merkezi yönetim düzeyinde özelleştirme uygulamaları ve sonuçları KIT'lerin özelleştirilmesi bağlamında ayrıntılı bir biçimde ele alınmaktadır.

Kitabın ikinci bölümünde ise, yerel yönetim kavramı, yerel yönetimlerin sahip oldukları misyon tarihsel bir perspektifle ele alındıktan sonra, küreselleşme çerçevesinde yerel yönetim yapı ve anlayışında ortaya çıkan değişimler incelenmekte ve özelleştirmenin bu yapısal dönüşümler içinde nerede yer aldığı tartışılmaktadır. Bu değişim çerçevesinde, kentsel hizmetlerin özelleştirme uygulamaları öncelikle farklı gelişmişlik düzeylerine sahip ülke deneyimleri bağlamında incelenmekte, daha sonra Türkiye'de belediyelerdeki özelleştirmelerin gelişim süreci, uygulamalar ve ortaya çıkan sonuçlar ayrıntılı bir biçimde ortaya konulmaktadır.

Kitabın son bölümünde ise, belediyelerde özelleştirme sonucunda ortaya çıkan taşeron istihdam biçimi öncelikle teorik bir analiz yapılarak irdelenmekte, taşeronlaşmanın belediyelerdeki işçi-işveren ilişkileri üzerine etkileri alan araştırmasının özgün bulgularıyla desteklenerek ortaya konulmaktadır.

Belediyelerin sunmakla yükümlü oldukları kentsel hizmetlerin sunumunda özel sektörün payını arttırmayı hedefleyen politikaların, uygulamada gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan ülke deneyimleri göz önüne alındığında amaçlarına ulaşamadığı aksine söz konusu uygulamaların geniş sorun alanları yarattığı kitabın ortaya koyduğu temel bulgulardan birisidir. Belediyelerde ortaya çıkan bu değişim süreci ilk ve doğrudan etkisini belediyelerdeki çalışma ilişkileri üzerinde göstermektedir. Söz konusu uygulamaların sosyal boyutları dikkate alındığında, ekonomik anlamda elde edilen tasarruflara çok büyük bir maliyet artışının eşlik ettiği gözlenmektedir. Dolayısıyla, kamusal niteliğe sahip kentsel hizmetlerin sunumundan sorumlu olan belediyelerin, uygulamada ortaya çıkan sonuçları göz önüne alındığında özelleştirmeyi ve bu çerçevede oluşan taşeronlaşmayı bir kez daha düşünmesi gerekliliğinin altını çizen bu çalışmanın tüm kenttaşlar için faydalı olacağını umut ediyoruz.

TOPLUM TYANA (KEMERHISAR) VE FESTİVALİ

Dr. Bülent ILGAZ*

(Kemerhisar'da beş yıla yakın çalışmanın her aşaması ayrı bir yazı konusu olabileceksene de yazı isteğini süstimal etmemek için yazı kısa bir tanıtım olarak "yazılmıştır. B. I.)

Kemerhisar; İç Anadolu'nun güneyinde Niğde'ye 23 km. "uzaklıkta, Toros Dağları'nın kuzeyi bitiminde, Konya düzlüğünün doğu sonunda Adana'ya ve Mersin'e 200 km, Ankara'ya 330 km uzaklığında bir beldedir. İç Anadolu'dan Gülek Boğazına giden en önemli yolun üzerinde olması antik çağdan beri önemini artırmış ve bu nedenle M.Ö. 6. bin yıldan başlayarak (Köşk.Hoyük'te bu tarihli bir köy bulundu) çeşitli uygarlıklara yurtluk yapmıştır.

Hititler yine aynı coğrafi önemi nedeniyle buraya Tuvanuvva kentini kurmuşlar ve eyalet başkenti yapmışlardır. İvriz'de (Ereğli - Konya) bulunan kabartmada Tuvanuvva kralı Warpalavas ile Tanrı Teşhup canlandırılmaktadır.

Roma döneminde kentin adı Tyana olmuş ve Güney Kapadokya Krallığının başkentliğini yapmıştır. Özellikle II. ve III. Yüzyıllar Tyana'nın Anadolu'nun en önemli kentlerinden biri' olduğu dönemlerdir. Tyana aynı zamanda Hristiyanlığın da en önemli merkezlerinden biri olmuştur.

Tyana'ya Araplar çeşitli kereler saldırmış ve zaman zaman yıkımlar yapmışlardır. Ancak en büyük saldırı 702 yılında olmuş ve bölgeyi ele geçirmişlerdir. Daha sonra kenti tekrar Hristiyanlar ele geçirmiş ve 10. yüzyılda bir kilise yapma gücü de bulabilmişlerdir. Daha sonra Selçukluların eline geçen Tyana önemini yitirmiştir. Roma döneminde de zaman zaman yıkıma uğrayan Tyana'nın tahribatı son yıllara kadar sürmüştür. Öyle ki Tyana'ya ait taşlar öncelikle Kemerhisar'da olmak üzere, Konya, Niğde ve Bor'da çeşitli eserlerin inşaatında kullanılmıştır.

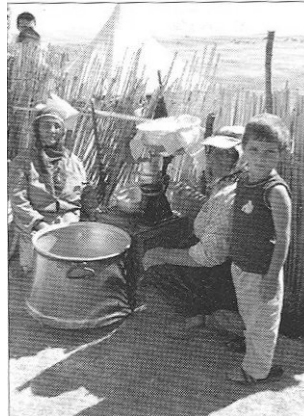
Tyana'nın bir başka önemli doğum yeri olmasıdır. Hz. İsa ile Apollonius; barış, ülke yönetimi, saptamalar yapmıştır.

"Apollonius of Tyana" adlı II. olmuştur,

1999 yılından başlayarak dağınık tarihi eserler toplanmış, girişimi başlatılmış ve kazı turizmin alt yapısı olacak, kentin hizmetlerin kalitesi yükseltilmiştir. kanalizasyon, pazar yeri, oyun alanlarının nitelik ve niceliği araçlar bakımından Kemerhisar bir yönüyle turizme önemli bir tarımsal üretim merkezi Niğde meyveciliği ve tarımsal sahiptir. Tarımsal üretimin alt üretim girdileri pahalı olmakta ve artıramamaktadırlar. Giderleri düşürerek özellikle sulama giderlerinin düşürülmesi çalışmaları yapılmıştır. Bu arada girdisi az yönelimi artırmak üzere çalışmalar

Yukarıda saydığımız iki ana konu turizm birleştirilmiş ve bu yıl üçüncüsü eğitimi önemsenmekte ve her festivalde Halk festivalin üretim (seyirlik köy .oyunu sürecine katılmakta, üretim ve turizm her yıl temmuz ayının son hafta sonunda çalışılan festivali uluslararası Turizmin geliştirilmesi amacına dönük ve yavaş yavaş Tyana ve tarihi ortaya Üniversitesi Arkeoloji Kürsüsü'nün yürüttüğü kazı çalışmalarına, Belediyemiz de kendi olanakları ile büyük katkılarda bulunmaktadır. Bu Üniversite ile bağımızı, yine bir Kemerhisar'lı olan ve İtalya'da çalışmalarını sürdürmekte olan Prof. Dr. Asım Tanış gerçekleştirmiştir. Bu yıl yapılan kazılarda tarihi Roma havuzu ve su kemerlerinin M. S. 215 - 220 yıllarında İmparator Caracalla zamanında yapıldığı belirlenmiştir. Önümüzdeki yıl yapılacak kazılarda daha çok bilgi elde edileceği şimdiden belli olmuştur. Çünkü kilise olduğu sanılan bir binanın bir yanı ortaya çıkmıştır.

Herkesi Kemerhisar'a ve festivaline bekliyoruz.



özelliği; Apollonius adlı filozofun aynı zamanda yaşayan sağlık vb. konularda çok önemli Apollonius'un yaşamı ve felsefesi Yüzyılda yazılmış bir kitaba konu

Kemerhisar'da; bir yandan bir yandan da açık hava müzesi gündeme getirilmiştir. Öte yandan günlük yaşamına ilişkin Bu kapsamda; içme suyu, tuvaletler, parklar, yol ve çocuk geliştirilmiştir. Çocuklar eğitim ve desteklenmiştir. hazırlanırken, aynı zamanda olma özelliğini de sürdürmektedir. üretiminde önemli bir yere yapısının zayıf olması nedeniyle çiftçiler gelirlerini bir türlü

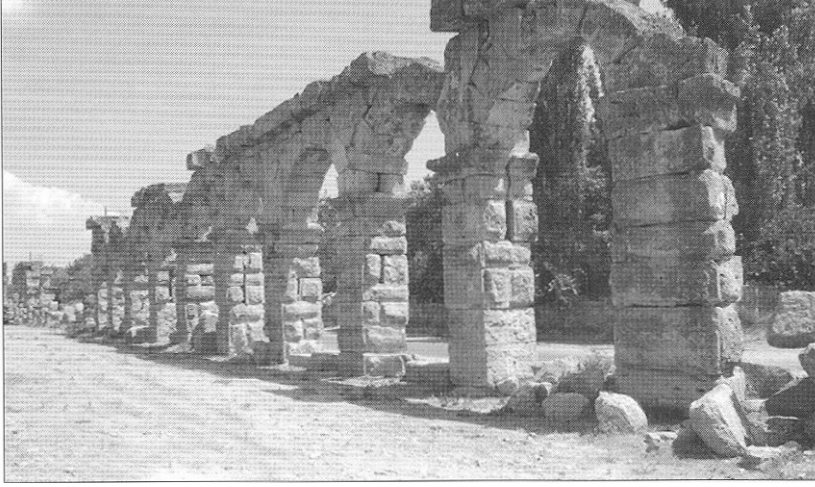
geliri artırmanın yolları aranmış, için su iletimini boruya dönüştürme ve pazarlama kolaylığı olan ürünlere sürdürülmektedir. ve üretim ile kültür; bir festivalde düzenlenmiştir. Festivalde çiftçilerin üretime dönük bir konu işlenmektedir. düzenlenmesi, üretim tartışmaları) anlamında da bilgilenmektedir. Festival yapılmaktadır. Süreklilik kazandırılmaya düzenlemeye götürmek ana hedeftir. olarak iki yıldır kazı çalışması sürmekte çıkarılmaktadır. İtalyan Padova

* Kemerhisar Belediye Başkanı, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

BİR BAŞARI ÖYKÜSÜ

Her dağkeçisi öyküsünden çıkarılacak bir çok ders vardır.

Dr. Bülent ILGAZ*



Bu yazılanlar beyin göçünü beyin gücüne dönüştüren değerli bir bilim insanının yaşam öyküsünü anlatır. Prof. Dr. Asım TANIŞ, 1942'de Kemer-hisar'da doğdu. İlkokulu Kemerhisar'da, orta okul ve liseyi Niğde'de; lise son sınıfı Antalya'da okudu. İtalyan Hükümeti'nin üniversite öğrenimi için verdiği dört burstan birini kazanarak İtalya'ya gitti. Önce Roma ve Perugia Yabancılar Üniversitesinde İtalyanca öğrendi. 1966'da Pavia Üniversitesi Edebiyat Fakültesini bitirdi. 1967 - 1970 yılları arasında İstanbul'daki "İtalyan Kültür

Merkezi'nde İtalyanca ve Türkçe öğretti 1970 sonunda Venedik Üniversitesi'nde görev alarak "Yabancı Diller ve Edebiyatlar Fakültesi"nin "Doğu Dilleri ve Edebiyatları" bölümünde, önce "Türk Dili ve Edebiyatı" kürsüsünü, 1983'te de "Türk Dili" kürsüsünü kurdu. 1 Kasım 1997 de kendi isteği ile emekliye ayrıldı. 1982'de "Türk Dili Kurumu"na, 1991 de "Dil Derneği"ne üye oldu. Her yıl iki ay süresince Kemerhisar'da kalan Prof. Tanış, 1999 yılından sonra Kemerhisar'daki tarihi eserler ve Tyana antik kenti ile yakından ilgilendi.

Padova Üniversitesi Eski Topografya Kürsüsü ve "Venedik Bölgesi, Klasik ve Doğu Uygarlıklarını İnceleme ve Araştırma Merkezi" adlı Vakıf ile Kemerhisar'ın bağıni kurdu. Önce Kemerhisar'da önce yüzey araştırması yapıldı ve sonra da kazıya başlandı. 2002 yılında kurduğu bir başka ilişki ile Niğde ile İtalya'nın Padova ili ve Kemerhisar ile Padova'nın Borgoricco beldesi arasında "kardeş kent" ilişkisi kurulmasını sağladı. Bütün bu çalışmalar arasında; Kemerhisar'da çeşitli çalışmalara destek oldu. Kemerhisar'ın "köy" görünümünden "kent" görünümüne kavuşması için fikir desteğini sundu. Kazı heyeti ile; T. C.Kültür ve Turizm Bakanlığı, Büyükelçilikler, Belediyeler arasında çevirmenlik yaptı.



Bu arada 2001 yılından başlayarak düzenlenen ve gelenekselleştirilmeye çalışılan "Tyana Kültür ve Turizm Festivaline destek oldu. Özellikle Kemerhisar'ın yaşanmış ve yaşanmakta olan kültürü ile ilgili çalışmaları festivallere renk kattı. "Tyana Kültür ve Turizm Vakfı'nın kuruluşunda maddi destekte bulundu. Sonuç olarak ortaya güzel bir çalışma ve tarihle ilgili kent kültürü ile ilgili güzel bilgiler çıktı. Yeni istihdam alanları çıktı. Ve Kemerhisar adım adım turizme hazırlanıyor. Ekonomisinde kıpırdanmalar ortaya çıkıyor.

Ev pansiyonculuğu tartışılmaya başlanıyor. Üretimde "organik tarım" tartışılıyor. Ev şarapçılığının geliştirilmesine ve bağların modern yöntemlerle geliştirilmesine çalışılıyor.

Prof. Dr. Asım Tanış, doğup büyüdüğü, ama kendisini yetiştirmek ve topluma yararını arttırmak amacı ile

* Kemerhisar Belediye Başkanı
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi
Vakfı Gönüllüsü

uzaklaştığı yöresine, olgun bir bilim insanı, yorulmak bilmez bir savaşçı olarak döndü. Kemerhisarlıların çağdaşlaşma ve kalkınma çabalarına yeni boyutlar kazandırdı ve büyük destek verdi. Böyle beyin göçüne can kurban... Çünkü o kök ülkesine tüm kazandıkları ile birlikte döndü. Beyin göçünü beyin gücüne çeviren bir örnek o... Daha nice insanlarımız var yurt dışına göç etmiş; her biri bu örnek olayda olduğu gibi davranırsa Türkiye'nin çağdaşlaşma uğraşının ve görünümünün nerelere geleceğini bir hayal edelim.

Haydi dağkeçileri işbaşına; kök-ülkeniz sizin de katkılarınızı bekliyor.

Sonuç olarak ortaya güzel bir çalışma ve tarihle ilgili kent kültürü ile ilgili güzel bilgiler çıktı. Yeni istihdam alanları çıktı. Ve Kemerhisar adım adım turizme hazırlanıyor. Ekonomisinde kıpırdanmalar ortaya çıkıyor. Ev pansiyonculuğu tartışılmaya başlanıyor. Üretimde "organik tarım" tartışılıyor. Ev şarapçılığının geliştirilmesine ve bağların modern yöntemlerle geliştirilmesine çalışılıyor.

* Kemerhisar Belediye Başkanı, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

VAKIF HABERLERİ

UMUT ADACIĞI: Çırakların Yaz Kampı

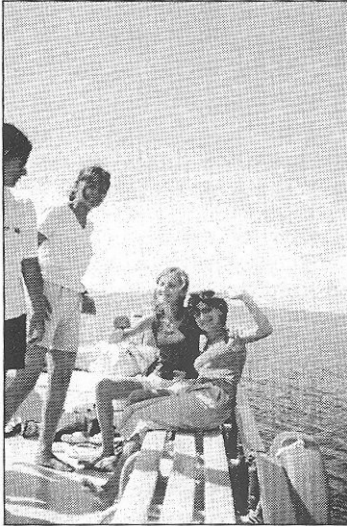
Denizi hiç görmemişlerdi. Yaşadıkları kentten hiç bu kadar uzaklaşmamalardı. Ama en önemlisi hiç bu kadar uzun kendilerine ayrılmış zamanları olmamıştı. 17 İçanadolu çocuğu, çalıştıkları işyerlerinden ve ailelerinden izin alarak, bizlerle nimetleri (deniz, kum, güneş ve serbest zaman) paylaşmak üzere yola düştüler.



Burhaniye-Ören Efem Tatil Köyü'ne vardığımızda gün yeni doğuyordu. Yeşillikler arasından denizi gördüklerinde çalışan çocuklar-geçerimiz ayrı bir dünyaya geldiklerini farkettiler.. Tatil köyünün her yerini, her köşesini öğrenmek istiyorlardı. Ama ilk öğrenecekleri yer odaları olacaktı. İkişer ikişer kalacaklardı ve kendilerine birer oda arkadaşı seçmeliydiler. Zaten otobüs yolculuğu boyunca, kendilerine birer yol arkadaşı seçmişlerdi. Genellikle yol arkadaşları, oda arkadaşları oldular. Erkek çocuklar bir blokta, kız çıraklar ayrı blokta; spor eğitimcileri ile vakıf sorumluları da koridorun başındaki odalarda.

Açık büfe kahvaltı ile başlayan tatilin ilk gününde, havuz-deniz arasında mekik dokundu. İlk gün bir öğrenme ve kendini sınaama telaşı vardı. Çocukların çoğunu inadı tatilin sonuna kadar sürdürdü. Ama erkenden havlu atan, su ile savaşıını sürdürmeyen 2 kişi oldu. Onlar anlaşılın, suyu içmek ve kullanmakla yetinecek. Kızların spor eğitimcisi **Arzu Uyar**, bir sporcu. 400 metre engelli koşuda Türkiye Şampiyonu. Bu yarışı 58,63 saniyede tamamlıyor. Ama çalışan kızlarını kalbini ve dostluğunu kazanmada da en az bu kadar hızlı. Gelecek yıl onu Olimpiyatlarda seyredebilmek için hepimiz can atıyoruz. Ona yarışlarında güç, enerji ve moral diliyoruz.

Erkeklerin spor eğitimcisi **Aktan Akiner**. O da spor geçmişı olan ve sporda yüksek öğrenim görmüş, dost canlısı bir insan. Bu özellikleri ile erkek çırakların da dostluğunu hemen kazandı. "Aktan abi aşağı, Aktan abi yukarı". Tek tek onlarla yüzebilmeleri için, hatta stil kazanarak yüzmeleri için uğraştı, %80'de başardı. Tatil köyündeki yaşantı yalnızca yüzmeye sınırlı değildi. Hergün. oynanan Bingo (tombala), kazanılan armağanlarla daha da heyecanlı ve çekici hale gelmişti. Gönüllülerimiz haftalarca önceden özenle seçtikleri armağanları, tek tek süslü kağıtlarla ve sevgiyle kaplamışlar, hazır etmişlerdi. Voleybol, yakan-top, ip atlama, satranç oynama, okey oynama en çok ilgi çeken ve eğlendiren oyunlardın. Zaman zaman birlikte oynansa da oyunlar çoklukla kız ve erkekler ayrı gruplar halinde gerçekleşti. Aile planlamasından, ev içi rol dağılımına kadar; sağlıktan, bağımsız kişilik oluşumuna kadar bir çok konuda söyleşiler yapıldı.



Tüm çocuklar uzaktan Yunanistan'ın (Sakız adası) ışıklarını görünce çok şaşırdılar. Türkiye'den başka ülkeyi uzaktan da olsa görmemişlerdi. Motora bineceklerini öğrenince çok heyecanlandılar; denizin üzerinde nasıl gidilebileceğini hayal edemediler; korktular. Ama denize açılıp, küçük küçük koyları, tavşanların kaynadığı adaları keşfettikçe

sevinçten çılgına döndüler; kendilerini sulara attılar. Bu tatil amacına ulaştı; onları hem mutlu etti, hem de ufuklarını genişletti. Şimdi onlar çok farklı çocuklar... Darısı başka çalışan çocukların başına.



VAKIF HABERLERİ ÇIRAKLARIN YAZ KAMPI: GİDİŞ - DÖNÜŞ

Oya Fişek

oyafisek at fisek nokta org nokta tr



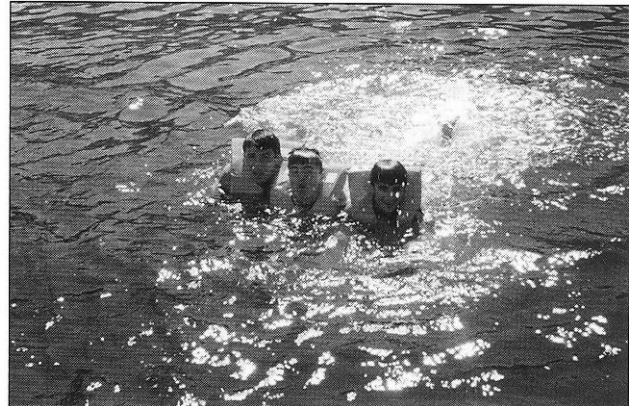
GİDİŞ

Bugün 6 Eylül Cumartesi. Akşama yolculuk var. Bu yıl da Oren'e, Efem Tatil Köyü'ne gidiyoruz. Bu güzel tatil köyünü bence herkes görmeli. Sahiplerinin ve çalışanlarının sıcacık ilgisi, çocukları sevgiyle karşılamaları bizi bu yıl da oraya çekti.

Kamil Koç Otobüsleri yetkilileri her zamanki gibi bize inanılmaz kolaylıklar sağladı, indirimler yaptı, üç çocuğumuzun bilet parasını kendileri karşıladı. Kamil Koç Otobüsleri yetkililerine çok teşekkür ediyoruz. Evet, akşama yolculuk var.

Vakıf gönüllülerimizle birlikte harıl harıl çalışıyoruz. Hazırlıklar günler öncesinden tamamlandı. Ama son bir kez gözden geçirmek gerek:

- Çocukların mayoları, havluları
- Tamam.
- Şortlar, diş macunları, diş fırçaları
- Tamam.
- Oyunlarda dağıtılacak armağanlar
- Hepsi paketlendi.
- İpler, masa tenisi topları, raketler, voleybol topları, yüzme tahtaları, basket topu, tombala
- Torbalara kondu.
- İlaçlar, yara bantları, tentürdiyot
- Kondu.
- Çocuklar işyerlerinden hepsi aç çıkıp gelecekler. Sandviç için kaşar peyniri ve salam alındı mı?
- Yarım saat sonra hepsi gelecek.



Boş sandviçler geldi. 30 peynirli, 30 salamlı sandviç yapıp, ikişer ikişer sardık, torbalara koyduk. Birlikte üretmenin güzellikleri, başarıyı paylaşmanın mutluluğuyla erkenden işleri bitirdik. Erkek çıraklarla Vakıfta, kız çıraklarla Kamil Koç'un Menekşe Sokaktaki terminalinde saat 19.00'da buluşacağız. Ama erkekler iki saat öncesinden Vakfa teker teker gelmeye başladı. Kimi tek başına geldi, kimini patronu, kimini de babası getirdi. "Biz Kızılay'ı hiç bilmiyoruz; ya bulamazsak diye erkenden geldik" dediler.

Saat ilerliyor, bir çocuk eksik. Telefon çalıyor. Açıyoruz, telaşlı bir annenin sesi:

- Oğlan ateşler içinde yatıyor. İki kez kalktı, başı döndü düştü. Gideceğim diyor. Laf dinletemiyoruz. Sen bir konuşsan.

Çocuk telefonda ağlıyor, "**beni de götürün**" diye. Ama sesi soluğu zor çıkıyor. Daha ondört yaşında; önümüzdeki yıl götüreceğimize söz veriyoruz. İçini çeke çeke "**söz ama, söz değil mi?**" diyerek kabulleniyor durumu.



Erkek çırakları Vakıfta, spor eğitmeni abileri **Aktan** ve Vakıf gönüllümüzle bırakıyoruz. Sporcu ablamız **Arzu** ve Vakıf gönüllümüz **Mürşide Mahmutoğlu** ile birlikte, kız çocuklarıyla buluşmak için Menekşe Sokağa koşuyoruz. Kız çıraklar da erkenden gelmişler. Anne babalar, abiler etrafımızı sarıyor. Biri kolumdan çekiştiriyor; "**Benim adım Sevgi. Bu da babam..**" **Sevgi'yi** çok arayıp, bulamamıştık. Sonunda bir numara elimize geçmişti. Meğer amcasının eviymiş. İş telefonunu, ev telefonunu istemiştik; vermemişlerdi. Biz de Vakfın ve ev telefonumu bırakmıştık. Ama bir gün öncesine kadar hiç ses çıkmadı. Dün gece 23.30'da telefon çaldı; "**Ben Sevgi. Amcamlar, az önce sizin telefonunuzu verdiler. Ne olur beni de götürün!**" diyen Sevgi'ydi bu. Babasına izin dilekçesini imzalattım. "Oh!" diye derin bir nefes aldı; neşeyle öteki kızların yanına gitti.

Servis gelmek üzere. Kızları sayıyorum iki eksik var: **Sümbül** ve **Telsime**. Servisi biraz bekletiyorum. Ama gelen giden yok. İçim acıyor yine. Vakıf gönüllümüz **Jale Şengül'e** telefon ediyorum. O pazartesi günü araştırıp neden gelemediklerini anlatıyor:

- **Sümbül'ün** patronu sabah Jale hanımı karşısında görünce, "*nasıl rahat gitmişler mi?*" diye soruyor.

Çocuğun gelmediğini öğrenince de ne yapacağını şaşırıyor. Araştırıyor: Tatile gidileceği gün, **Sümbül**, eşyasıyla işyerine gidiyor; patronu cebine harçlık koyuyor; **Sümbül** neşe içinde uğurlanıyor. Ama sokağa çıkınca babası karşısına dikiliyor ve onu alıp eve götürüyor. Hayatında ilk kez tatil yapacak olan **Sümbül'ün** mutluluğunu, neşesini, alıp giden babaya nalet okuyorum.

- **Telsime'ye** gelince... Telsime'nin anne ve babası, o ve dört kardeşi çok küçükken ölmüş. Kardeşlerin her birini aileden biri almış. **Telsime** de babaannesiyile kalmış. Tatile götüreceğimizi öğrendiği zaman tasalı yüzünün bir an aydınlandığını görmüştük-. Bizim de içimiz aydınlanmıştı. Hareketimizden iki gün önce, **Telsime'nin** işyerine gittik; işyeri sahibi "*Bir haftadır işe gelmiyor. Babaannesi öldü*" diyor. Telsime'yi bulamadık. 15 yaşında gözleri acı dolu küçük bir çocuk **Telsime**. Tek dayanağı babaannesi de gidince ne yapmış olabilir? Jale hanım onu da araştırıyor ve haber geliyor: **Telsime** evlendirilmiş.

DÖNÜŞ

Nefes nefese, dolu dolu yaşanan bir hafta bitti. Voleybol, yakantop maçları yapıldı; ipler atlandı; tombalalar çekildi; motor gezileri yapıldı; yüzme öğrenildi; yeni dostluklar kuruldu.

Artık dönüyoruz. Efem Tatil Köyü'nde çalışan herkesle tek tek vedalaşıldı. Sahipleri Selami Keskin ve çıraklarımıza dondurma ısmarlama inceliğini gösteren değerli eşiyile de vedalaştık. Çocukların neşeli

sesleriyle dolu tatil köyü bizden sonra kapanacak. Sessizliği gelecek yazaya kadar sürecek. Çocuklar da sessiz. Tatil boyunca hepimizi kahkahadan kırıp geçiren tornacı çırağı Hayrettin,
- "*Cenazede miyiz beyler ve dahi bayanlar*" dedi... Cevap hemen geldi:

- Pazartesi işbaşı.

• Ee.. İşbaşıysa işbaşı. Düşünsenize, kime nasip olmuş böyle bir tatil. Kızılay'a bile ilk kez geldik hepimiz. Sonra burada hızımızı alamayıp motorla az kalsın Yunanistan'a gidiyorduk.

Çocuklar canlandılar yeniden. Motordaki bayrağı sallayan tornacı çırağı Savaş;

- "Acaba oradaki çocuklar görmüşler midir bizi?"

- "Belki de biz böyle tatil yapamadık, diye bize imrenmişlerdir bile" diyordu.

Otobüse doluşuyoruz yine.

Bu **yılki** çocuklarımız hem çalışmışlar hem okumuşlar. 8 yıllık eğitim bence onlara çok şey katmış.

Konfeksiyonda çalışan Hatice ve Büşra, okulda satranç öğrenmiş; amaçları yüksek okula gitmek. **Nergiz**, ilköğretim okulunu birincilikle bitirmiş. Aile "*okutamam, onun getirdiği parayla geçiniyoruz*" demiş. Okul müdürü hem aileyi hem patronu ikna etmiş: "*Bütün masraflarını ben karşılayacağım*" demiş. **Nergiz** saat 17.00'den sonra açık liseye gidecek. O yüzden sevinçten uçuyor. **Meryem**, yüreğini kararttı. Sınavını kazandığı, Yenimahalle Fen Lisesi'nin özelliğini bile bilmiyor. Ailesi, okul tam gün olduğu, yani çalışıp eve para getiremeyeceği için Fen Lisesine gitmesine izin vermemiş.

Çocuklarımızın hepsi birbirinden güzel. Yemeğini anne köpek ve yavrularıyla paylaşan, onlardan ayrılırken "*bensiz ne yapacaklar?!*" diye gözyaşlarını tutamayan **Neslihan'ı**; arkadaşlarının tümüyle hemen kaynaşan gülyüzlü **Sevtap'ı**; bütün gazeteleri okuyan, bizimle ciddi ciddi konuşmalar yapan, kollarını kuşların kanatları gibi çırpıp uçmak ister gibi dans eden diş protez çırağı İsmail'i; "*Üstüne bir şey giy üşüyeceksin*" dediğimde, "*biz şimdiden üstümüze bir şey giyersek kışın o soğuklarda ölürüz*" diyen oto tamirci çırağı **Fatih'i**; köyünden kalkıp Ankara'ya gelen, iyi bir ahçı olmak için tek başına yaşam savaşı veren **Mikail'i** ve pazartesi işbaşı yapacak bu güzel çocukları unutabilir miyiz?! Onlar da artık birer Vakıf gönüllüsü. Tıpkı geçen yıllar tatil keyfini yaşayan öteki çırak çocuklar gibi. Kısacası, bu yıl biraz daha çoğaldık. Ankara'ya gelince herkes birbiriyle tekrar buluşmak üzere vedalaştı.

Evet, tekrar buluşacağız. Her yıl olduğu gibi bu çocuklarımız da bir gün Vakfın kapısından "**Biz geldik**" diye girecekler. Çünkü; kapımızın, yüreklerimizin onlara hep açık olduğunu biliyorlar.

ÖZEL GÜN

12 Ağustos Uluslararası Gençlik Günü ve Gençlik İstihdamı

Çeviren : Berna ÖZELGÜN

12 Ağustos ULUSLARARASI GENÇLİK GÜNÜ NEDİR?

Uluslararası Gençlik Günü Birleşmiş Milletlerin 1995 yılındaki Genel Oturumu tarafından kabul edilen 2000 Yılı ve Ötesi Dünya Gençlik Eylem Programı (karar 50/81) bilincini daha iyi pekiştirmek amacıyla 1999 yılından beri her yıl yapılan bir etkinliktir.

2000 Yılı ve Ötesi Dünya Gençlik Eylem Programı eğitim, istihdam, açlık ve yoksulluk, sağlık, çevre, uyuşturucu kullanımı, gençliğin görev ihlali, boş zaman etkinlikleri, genç kadınlar ve gençliğin toplum hayatına ve karar alma mekanizmasına tam ve etkin katılımı başlıklarında öncelikli belirlenen on bölge de dahil tüm gençlerin yaşamdaki konularını geliştirmeyi amaçlayan bir eylem planıdır.

GENÇLİK GÜNÜ NEDİR?

2000 Yılı ve Ötesi Dünya Gençlik Eylem Programı eğitim, istihdam, açlık ve yoksulluk, sağlık, çevre, uyuşturucu kullanımı, gençliğin görev ihlali, boş zaman etkinlikleri, genç kadınlar ve gençliğin toplum hayatına ve karar alma mekanizmasına tam ve etkin katılımı başlıklarında öncelikli belirlenen on bölge de dahil tüm gençlerin yaşamdaki konularını geliştirmeyi amaçlayan bir eylem planıdır.

Bu Yılın Konusu Gençlik İstihdamı

Her sene Uluslararası Gençlik Günü gençliğin ilgi alanında önem kazanan belirli bir konu işlenirken kutlanır. Bu yılın konusu "**Gençlik İstihdamı**" olarak belirlenmiştir.

Bugün dünyadaki gençlerin sayısı (15-24 yaş arası) 1.3 milyar üzerindedir. Buna göre yaklaşık olarak her beş kişiden biri 15-24 yaş arasında veya bir başka deyişle dünya nüfusunun %17 sini gençler oluşturmaktadır. (araştırma: Youth Employment Summit Website-www.yesweb.org) Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) tahminlerine göre şu anda 74 milyon genç insan işsiz ve eğer bu konuda ciddi adımlar atılmazsa gelecekte daha fazla sayıda genç de işsizlik tehlikesi ile karşı karşıya kalabilecektir..

Önemli bir sorun olan Gençlik İstihdamı ile ilgili BM Genel Sekreteri Kofi Annan, 2000 yılında Gençlik İstihdamı İletişim Ağı'nı oluşturdu. Bu iletişim ağı ile olası çözümlerin, tartışıldığı üst düzey bir panel (High Level Panel) gerçekleştirildi. 2003-2005 için önerileri her ulusal eylem planında önceliklerin arasına dahil edilmesi gereken dört ana bölümden oluşuyor:

- 1) **İstihdam Edilebilirlik** - Bilgi ve yetenekleri geliştirerek gençlerin istihdam edilebilirliğini arttırmak.
- 2) **Eşit Fırsatlar** - Genç kadın ve erkekler için eşit fırsatlar.
- 3) **Girişimcilik** - Geniş ve dinamik bir girişimcilik kavramını teşvik etmek.
- 4) **İstihdam Yaratmak** - Makro-iktisat politikaları ile istihdamı oluşturmak.

<<http://www.yesweb.org/home.html>> YES Logo

BM Genel Sekreteri'nin Gençlik İstihdam Ağı'na ek olarak Eylül 2002'de Mısır'da 120 ülkeden 1600 delegenin katılımıyla "**Gençlik İstihdam Doruğu**" toplanmıştır. Tüm ilgili bakanlıkların katılımıyla gerçekleşen bu Doruk toplantısı önemli bir görev yerine getirmiştir.

Gençlik istihdam Doruğu-GİZ en önemli hedefi 2012 yılında oluşacak 500 milyon genç işsive, özellikle de yoksullukla karşı karşıya olanlar için üretken ve sürdürülebilir yaşam alanları yaratmak amacıyla bir On Yıllık Eylem Kampanyası başlatmaktır.

Bu doruğun diğer önemli hedefi ise her ülke Gençlik İstihdam Ağları kurarak gençleri kendi sorunlarına ortak çözümler üretebilecekleri mekanizmaları güçlendirmektir. Bunun için GİZ ile bir kampanya başlatıldı. Bu kampanyaya göre:

1. Sürdürülebilir Geçim Yolları yaratmak için gençlerin kapasitesi geliştirilmelidir.
2. Gençlerin kendi istihdamlarını yaratabilmeleri için girişimcilik kültürü geliştirmelidir.

GİZ Ülke Gençlik İstihdam Ağları'nın amacı gençlik organizasyonlarının devlet, özel sektör kuruluşları, akademik kurumlarla bir araya getirerek yeni programlar, politikaları ve geçim yolları geliştirmeleridir.

GİZ Ülke Gençlik İstihdam Ağları gençlerin önderlik ettiği ulusal düzeyde yapılanmalardır ve kendi ülkelerindeki "**Gençlik İstihdam Sorununu**" masaya yatırarak konuyla ilgili projeler geliştirmeyi hedeflemektedir. Bunun için hükümet, sivil toplum kuruluşları, özel sektör işbirliği özendirilmektedir. Bu iletişim ağının Türkiye'deki sorumluluğunu Youth for Habitat sürdürmektedir.

Bu kapsamda 2002 Temmuz'da Antalya'da Ulusal bir toplantı yapılmış ve Gençlik İstihdam Zirvesi'ne katılım sağlanmıştır, 28 Nisan'da Dünya Bankası'nın Geliştirdiği "**Gençlik Strateji**" kapsamında Ankara'da Dünya Bankası, Avrupa Gençlik Forumu ortaklığı ile Uluslararası bir video-konferans düzenlenerek konuyla ilgili öneriler sunulmuştur, "**19 Mayıs'ta Gençler Geleceği Tartışıyor**" isimli toplantıda çıktılar alınmış ve mecliste okunan "**Gençlik Parlamentosu Deklerasyonu**"na Gençlik İstihdamı'na da özel bir atıf yapılarak Türkiye Büyük Millet Meclisi'nde okunmuştur. Bu çalışmaların ayrıntılarına aşağıdaki adreslerden ulaşılabilir:

<http://www.youthforhab.org.tr/etkinlikler>

<http://www.un.org/esa/socdev/unyin/iyouth-day/iyd2003.htm>

<http://www.yesweb.org/>
<http://www.ilo.org/>
<http://www.un.org/events/youth98/backinfo/ywpa2000.htm>
<http://www.ilo.org/> International Labour Organization
<http://www.un.org/youth> United Nations
<http://www.world-bank.org> World Bank
<http://www.ilo.org/yen> Secretary-General's Youth Employment Network