

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Sayı: 72 Ocak - Şubat 2004

İki Ayda Bir Çıkar

- Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı Güvenliği -1
- Termal Konfor - İşyeri Çalışma Ortamında Olağanüstü Sıcaklıklar -1
 - Toplam Kayıpların Yönetimi
- Çalışan Kadınlar ve Üreme Sağlığı Üzerindeki Riskler
 - Çıraklara Kur'an Kursu
- İnsan Denen Dünkü Çocuk (!)
 - Ankara'nın Öyküsü -1
- Muhtarlar ile Sivil Toplum Kuruluşlarının İlişkileri
 - İki Dakika Düşün
- Dünya Çocuk işçiliği İle Mücadele Günü : Dünyada Neler Oluyor?
 - Gönümüz ve Gönüllülerimiz Eskişehir'de

İÇİNDEKİLER

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı Güvenliği – I.....A. Gürhan FİŞEK

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Termal Konfor - İşyeri Çalışma Ortamında Olağanüstü Sıcaklıklar -1.....Mustafa TAŞYÜREK

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Toplam Kayıpların YönetimiOsman ÇELEBİ

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Çalışan Kadınlar ve Üreme Sağlığı Üzerindeki RisklerŞenay GÖKBAYRAK

ÇOCUK EMEĞİ

Çıraklara Kur'an KursuNezih VAROL

TOPLUM

insan Denen Dünkü Çocuk (!)Erdoğan BOZBAY

YAŞAM

Ankara'nın Öyküsü -ICihat UYSAL

TOPLUM

Muhtarlar ile Sivil Toplum Kuruluşlarının İlişkileri.....Sunia İliaz ACMAMBET

BULMACA

İki Dakika Düşün.....Mustafa TAŞYÜREK

ÖZEL GÜN

Dünya Çocuk işçiliği İle Mücadele Günü : Dünyada Neler Oluyor?Çev.: Berna ÖZELGÜN

VAKIF HABERLERİ

Gönlümüz ve Gönüllülerimiz Eskişehir'de

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı Güvenliği -1

A. Gürhan FİŞEK*

agf at fisek nokta org nokta tr

Dördüncü iş yasamız bu (3008, 931, 1475 sayılı yasalardan sonra). Tüm iş yasalarımız da büyük tartışmalara yol açmıştır. Tıpkı IV. İş Yasamız gibi. içinde yaşanan dönemin koşullarından ve güçler dengesinden soyutlanamayacak olan her yasa gibi IV. İş Yasası da, küreselleşmenin getirdiği esnek çalışma biçimleri, sendikaların gücünün azaltılması ve yöresel küçük üretimin rekabet gücünü azaltıcı öğelere taşımaktadır.

YASANIN İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ BÖLÜMÜ DIŞINDA KALAN VE İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ İLE İLGİLİ OLAN HÜKÜMLERİ

Ama diğerlerinden farklı olarak ilk kez, iş sağlığı güvenliğini, yalnızca bir bölüme yoğunlaştırmakla kalmamış; bütüne dağılmış bazı hükümlerle de anmıştır. Sözelimi :

• **"Madde 4-f: İş sağlığı ve güvenliği hükümleri saklı kalmak üzere çırakların iş ilişkileri hakkında iş yasası uygulanmaz,"** diyerek, bir yaraya parmak basmıştır. III. İş Yasası, çırakları tümüyle iş yaşamının dışında kabul etmiştir. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Yasası, çırakların işçi özelliğini hiç göz önüne almadan onları öğrenci olarak nitelmiştir. Bu kez, onların işçilerle birlikte çalıştıkları, aynı ortamı soludukları düşünülerek, iş sağlığı güvenliği yönünden korunmaları gerektiğine değinilmektedir. Böylece çıraklar, ÇSGB iş müfettişlerinin denetimlerinden de yararlanabilecek konuma gelmektedirler.

• **"İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz,"** (Madde 5). Çalışma yaşamında kadın-erkek eşitsizliğinin önlenmesine yönelik bir ayırım yapılmaması gerektiğine değinen maddelerden biri bu. Uygulamada yakınma konusu olan ve yine bu yasada getirilen doğum öncesi-sonrası izin sürelerinin uzatılması ile işten atılma tehlikeleri çoğalan çalışırken hamile kalan kadın işçileri korumaya yönelik bir adım.

• **"Madde 7 -... Geçici iş ilişkisi kurulan işveren işçiye talimat verme hakkına sahip olup, işçiye sağlık ve güvenlik risklerine karşı gerekli eğitimi vermekle yükümlüdür. Geçici iş ilişkisi altı ayı geçmemek üzere yazılı olarak yapılır, gerektiğinde de en fazla iki defa yinelenir."** Daha açık bir deyimle, bir başka işverene kiralanan işçinin, yapacağı yeni işinin gerektirdiği sağlık güvenlik tehlikelerinin kendisine öğretilmesi gerektiğini belirten bir madde bu. Nasıl asıl işine başlarken asıl işverenin benzer bir ödevi varsa, geçici olarak onun emeğini satın alacak işverenin de benzer bir yükümlülüğünün olması doğal. Ama eksik.. Çünkü hemen bunun yanı başında, yeni işinin onun sağlığına elverişli olup olmadığının araştırılması ve bir sağlık raporu ile belgelenmesi de istenmeliydi. Ancak IV. İş Yasamız'ın getirdiği **"hayati tehlike karşısında işi yapmayı reddetme hakkı"** (Madde 24-I-a) dolayısıyla, işçi, geçici olarak gönderildiği işyerinde, bu eğitimden sonra, işi yapmama hakkına sahiptir. Uygulamada bunun üzerinde önemle durulmalıdır.

Feshin geçerli bir sebebe dayandırılması gerektiğini dile getiren 18. maddede, bazı noktalar özellikle vurgulanmıştır. Ancak **"hayati tehlike karşısında işi yapmayı reddetme hakkı"**nı (Madde 24-I-a) kullanan işçinin iş güvencesi de tek tek belirtilen noktalar arasına katılmıyordu.

Madde 24-I ve Madde 25-I işçi ve işverenlerin bildirimsiz fesih nedenleri arasında **"sağlık sebepleri"**ni ayrıntılı olarak belirtmektedir.

Madde 30'da 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde çalıştırılması zorunlu olan **"özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurları"**nın oranlarına değinilmektedir. Bu konumdaki işçilerin işe alınmasında

a) İşyerinin işçisi iken sakatlanan, eski hükümlü ya da terör mağduru olanlara öncelik tanınır.

b) İş Kurumu'nun aracılığı zorunludur.

c) Bir işyerinde malulen ayrılmak zorunda kalıp da sonradan maluliyeti ortadan kalkan işçiler, eski işyerlerinde tekrar işe alınmalarını istedikleri takdirde, işveren bunları eski işleri veya benzer işlerde boş yer varsa, derhal, yoksa boşalacak ilk işe başka isteklilere tercih ederek, o andaki şartlarla işe almak zorundadır. Madde 30, daha önceki iş yasalarından çok farklı olarak, yükümlülüğü olmayan ya da zorunlu olarak gösterilen oranların üstünde **"özürlü, eski hükümlü ve terör mağdurları"** çalıştıran işverenler için özendirici bir hüküm getirmiştir. Bu konumdaki her bir işçi işveren ödemesi gereken sigorta primlerinin, işveren payının yarısı Hazine tarafından ödenmektedir.

Hemen bu hükmün ardından gelen, ceza paralarının özürlü ve eski hükümlülerin mesleki eğitimlerinde kullanılmak üzere İş Kurumu'na (Maliye Bakanlığı aracılığı ile aktarılması) ile birlikte değerlendirildiğinde bu risk gruplarının istihdamı için ileri adımlar atılmıştır. Ancak risk gruplarına yönelik atılan her ileri adımın, bu gruplar içerisinde yer almayanların aleyhine istenmeyen ölçülerde sonuçlar ortaya çıkarabileceği de unutulmamalıdır. Bu noktada uygulayıcıların ve denetleyicilerin dikkatli olması gerekir. Bu bakımdan bu ceza paralarının dağıtımından sorumlu İş Kurumu'nun koordinatörlüğündeki **"katılımcı"** komisyonun sorumluluğu büyüktür.

Fazla mesai süresi, III. İş Yasası'ndan farklı olarak, bu kez, yıllık 90 saatten 270 saate çıkarılmıştır. Burada işçinin onayı aranmaktadır, işçinin onayının aranmadığı fazla mesai uygulaması ise, zorlayıcı nedenlerin

ortaya çıkması ve olağanüstü hallerdir. Günde 7,5 saat ve daha kısa süreli çalıştırma zorunluluğu olan işler ile gece çalıştırılmalarında, fazla mesai uygulaması yapılamaz. (Madde 41-42-43)

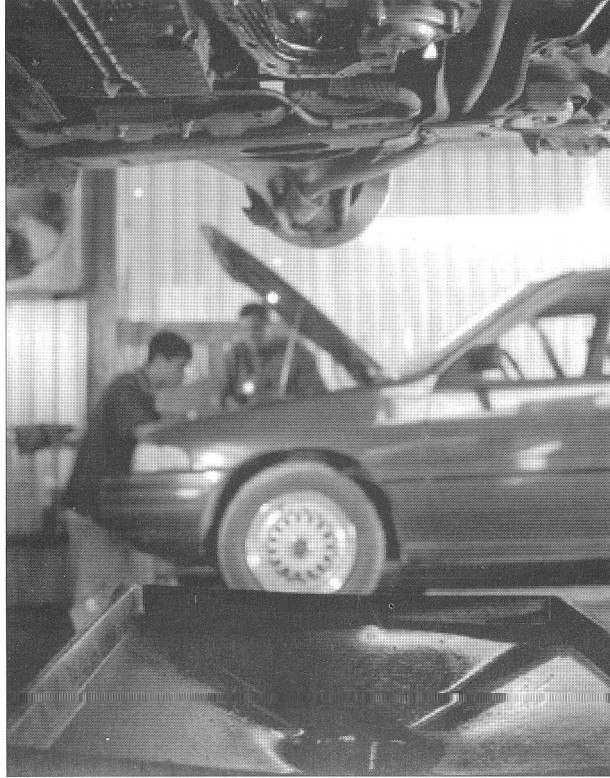
Yıllık ücretli izin, işçinin vazgeçemeyeceği bir hakkıdır. Kişinin sigortasız çalışmasına, sağlığından vazgeçmesine ya da intihar etmesine izin verilemeyeceğine göre, yıllık ücretli iznini kullanmaması da düşünülemez. Bunun izlenmesi tıpkı günlük-haftalık çalışma süresinin titizlikle izlenmesine eş önemdedir. O kadar ki, başka bir ücretli-işte çalışması da hoş görülmez (Tıpkı günlük mesaisine ek olarak ücretli-işte çalışmasına göz yumulamayacağı gibi). Demek ki, yıllık ücretli izin hakkında vazgeçilemeyeceğini düzenleyen 53.maddenin bir tamamlayıcısı vardır; o da 57.maddedir.

İzinde çalışma yasağını düzenleyen 57.maddenin yaptırımı oldukça hafiftir. Madde aynen şöyledir: **"Yıllık ücretli izin kullanmakta olan işçinin izin süresi içinde ücret karşılığında bir işte çalıştığı anlaşılırsa, bu izin süresi içinde kendisine ödenen ücret işveren tarafından geri alınabilir"**. Bir işveren anlaşmalı olarak işçisini bir başka işverene ödünç verebilir ve kendisi için ya da başkası için çalışmasının sürmesini sağlayabilir. Halbuki, yıllık izin mantığı gereği işçinin yıpranmasını önlemek için, mutlaka dinlenmesi gereken süredir. Tersine yasanın ücretli olmasa da işçinin çalışmasını engellemeye yönelmesi gerekirdi.

Sözgelimi, kendi köylerine dönen işçiler, yorucu tarım çalışmalarına katılmakta ve tazelenmiş olarak işe dönememektedirler. Bu da kaza risklerini arttırmakta ve işte verimi etkilemektedir.

Çalışma sürelerinin düzenlenmesinde 63.madde haftalık çalışma (toplam) süresine uyulmak koşulu günde bir işçinin 11 saat çalışmasına olanak vermektedir. Bu çeşitli araştırmaların gösterdiği, ülkemizde fiilen oluşan günlük ortalama çalışma süresidir (ve bu yasa çıkana kadar da yasadışı idi. Sağlık koşulları bakımından 7,5 saatten daha fazla çalışılmaması gereken işlerle ilgili sınırlamalar hala sürmektedir), işverenin günlük çalışma süresini arttırabilmesi için "fazla çalışma" olanağını da kullanabilir. 1475 sayılı yasadaki farklı olarak bu olanağın da sınırları genişletilmiştir. Şöyle ki :

• Fazla çalışma kavramı, eski yasadaki günlük çalışma süresinin aşılması, yeni yasadaki ise haftalık çalışma süresinin aşılması hali olarak tanımlanmıştır.



• Haftalık çalışma süresini aşmış olsa bile, denkleştirme yapılabilir. Bu denkleştirme süresi 2 ay olup; toplu iş sözleşmeleri ile 4 aya kadar çıkarılabilir. Bu fazla çalıştırma sayılmaz.

• Bütün bu kolaylıklara karşın, işveren, daha da uzun süre işçi çalıştırmak isterse, fazla çalışmaya başvurur. Bu süre yılda 270 saati (36 işgünü) aşamaz; bu eski yasadaki 90 saattir.

İşsizliğin yaygın olduğu ve genç nüfusun gitgide daha çok yeni işlere gereksinme duyduğu bir ülkede, böylesi bir değişikliği akıl havsala almıyor. Tersine kuralların katılaştırılması ve uygulamanın sıkı izlenmesi gerekirken, işsizliği artırıcı bir düzenleme kabul edilmiştir. Bunun işçilerin sağlığını da olumsuz yönde etkileyeceğini öngörmek zor değildir. Çünkü, dinlenememenin, sosyal yaşamdan kopartılmanın ve tükenmenin sonuçları, önümüzdeki dönemde karşımıza çıkacaktır. Kaldı ki, yasanın dilinde **"fazla çalışma"** olgunun yumuşatılmasına yardımcı olmaktadır. Her ne kadar işçinin onayı alınarak da yapılsa, bu uzayan sürelerde çalışmanın sürdürülmesi, işverenin gereksinmesi doğrultusunda olduğu için **"fazla çalıştırma"** diye adlandırılmıyordu.

Yeni iş yasası, işçilerin yıllık ücretli izin sürelerini aşamalı olarak 2'şer gün uzatmıştır.

II

YASANIN İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ BÖLÜMÜNDE YER ALAN HÜKÜMLER

4857 sayılı yeni İş Yasası'nın 5.Bölümünde yer alan 77-89.maddeler doğrudan iş sağlığı güvenliği ile ilgili hükümlerdir. Kısaca özetlemek gerekirse bu hükümler şu konuları kapsamaktadır:

1. İşverenlerin ve işçilerin yükümlülükleri
2. Sağlık güvenlik tüzük ve yönetmelikleri
3. İşin durdurulması ve işyerinin kapatılması
4. İş sağlığı ve güvenliği kurulları
5. İşyeri hekimleri
6. İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik elemanlar
7. İşçilerin hakları
8. İçki ve uyuşturucu madde kullanma yasağı
9. Ağır ve tehlikeli işler
10. Ağır ve tehlikeli işlerde rapor
11. Onsekiz yaşından küçük işçiler için rapor
12. Gebe veya çocuk emziren kadınlar için yönetmelik.
13. Çeşitli yönetmelikler

İşverenlerin ve İşçilerin Yükümlülükleri :

İş sağlığı güvenliği alanındaki her tüzük değişikliğinde eğitim konusuna giderek daha çok önem verildiğini görmekteyiz. Bu kez, eski yasanın değiştirilmiş son halinde, işverenin "**makinelere kullanılmadan yapılacak tehlikeler ve bu konuda alınabilecek önlemlerden işçilerin bilgilendirilmesi**" öngörülmüştü. Son iş yasasında bu kapsam genişletilmiştir. Yeni yasanın 77.maddesi, işverene "**işçileri karşı karşıya buldukları mesleki riskler, alınması gerekli önlemler, yasal hak ve sorumlulukları konusunda bilgilendirmek ve gerekli iş sağlığı ve güvenlik eğitimini vermek**" zorunluluğu getirmiştir. Yasaya göre, yalnızca eğitim vermek yeterli değildir; işveren, gerekli önlemleri aldığı, bilgileri verdiği gibi, uygulamayı izlemekle de yükümlüdür. Bu zaten böyleydi. Ancak bu kez İş Yasası düzeyinde, bir kez daha işveren yükümlülüğünün bu üç evresinin altı çizilmiş olmaktadır.

Yine 77.maddeye eklenen bir fıkra ile iş sağlığı güvenliği ile ilgili işveren yükümlülükleri ve yasa-yönetmeliklerden kaynaklanan kazanımların "**işyerindeki çırak ve stajyerlere**" de uygulanması hükmü getirilmiştir. Bu zaten böyleydi. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun yorumuna göre, "**işyerindeki çırak ve stajyerler**", Mesleki Eğitim Yasası'na göre öğrendikleri için, iş sağlığı güvenliği hükümlerinden yararlanamıyorlardı. Kanımca bu hatalı bir yorumdu. Bu sorunun yasa düzeyinde çözümlenmiş olması da uygulamadaki büyük bir haksızlığı gidermiş olmaktadır.

Sağlık Güvenlik Tüzük ve Yönetmelikleri

Eski iş yasalarında sağlık ve güvenlik alanlarında tüzük ve yönetmelikler çıkarılmasında, 1930 tarihli Genel Sağlık Koruma Yasası dayanak olarak kullanılırdı. Bu kez bu dayanaktan vazgeçilmiştir. Bunun bir uzantısı olarak yeni yasanın 78.maddesinin (a) fıkrası (eski yasanın 74.maddesinin a fıkrası) farklı içeriklerle düzenlenmiştir. Eski yasa "**işyerlerinde ve işçilerin yatma kalkma yerlerinde bulunması gereken sağlık koşullarının sağlanması**", yeni yasa ise "**iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması**" hedefini ortaya koymaktadır. Her ne kadar ikincinin birinciyi kapsayacağı varsayılsa bile, özellikle işyerlerinin dışındaki "**işçilerin yatma kalkma yerlerinin sağlık koşulları**" tartışma konusu olabilecektir. Neden böyle bir değişikliğe başvurulduğunu anlamak için (a) fıkrasının son tümcesine bakmak gerekir : Düzenlemelerin yapılmasında Sağlık Bakanlığının görüşünün alınması hükmü kaldırılmıştır.

Eski yasanın 74.maddesinde (ve önceki yasalarda) çıkarılması öngörülen tüzüklerde Sağlık Bakanlığı'nın görüşünün alınması ön koşuldü. Bu ön koşulun konulmasında, bu konuda özellikle uç sağlık örgütleriyle (ve gayri sıhhi müesseselere ilişkin uygulamalarıyla) Sağlık Bakanlığının bu alanda yetkinleşebileceği ve bir çekim merkezi oluşturabileceği düşünülmüştü. Ancak bu gerçekleşmemiştir. Pratikte Sağlık Bakanlığının deneyimlerinin ve uzman ekiplerinin, ÇSGB çalışmalarına bir desteği söz konusu değildir. Gitgide "**sosyalleşme**" pratiğinde uzaklaşan Sağlık Bakanlığının bu tüzük ve yönetmelik oluşturulmasına da katkısı olamazdı, iki bakanlık arasındaki bu alandaki köprülerin atılması yanlıştır; ama bunun sorumlusu ÇSGB değildir.

Yukarıda belirtilenler dışında, iş kazası ve meslek hastalıklarına neden olan etmenlerin hedef alınması her iki yasada da benzerlik taşımaktadır.

İşin Durdurulması ve İşyerinin Kapatılması

Bu hükümlerde 1475 sayılı yasa ile 4857 sayılı yasa arasında fark bulunmamaktadır. Ama işin durdurulmasına ilişkin karar verici konumdaki komisyon daha önceki düzenlemelerde, işyerinde denetimi gerçekleştiren ÇSGB iş müfettişi, işveren ve işçi temsilcisinin (varsa sendika temsilcisi) oluşturulmaktaydı. Her ne kadar uygulamada işin durdurulması gerektiğini söyleyen iş müfettişine karşın, işçi-işveren temsilcilerinin birlikte hareket ettiği görülmüş bile olsa; en uygun bileşim buydu. Ancak yukarıda işaret edilen yürürlükteki düzenlemede hükümet kanadının kesin egemenliğini taşıyan bir üçlü yapı görülmektedir. Bu da hükümetin, çalışma yaşamının iki vazgeçilmez ögesi olan sosyal taraflara kuşku ile yaklaştığının bir kanıtıdır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kurulları

4857 sayılı Yeni İş Yasası'nın 80.maddesi, hangi işyerlerinde iş sağlığı güvenliği kurulları kurulacağını ve bunların yetkilerinin sınırlarını belirlemektedir. Eski iş yasasının getirdiği hükümlerden tek farkı, **"bu kurulun mevzuata uygun kararlarının işverence yerine getirilmek zorunda olması"** hükmüdür. Ancak bu hükmün pek bir anlamı yoktur; çünkü işveren zaten mevzuatın öngördüğü hükümleri, bu kurul karar almamış bile olsa, bilmek ve uygulamakla yükümlüdür. Yoksa yeni yasa, toplu iş sözleşmesi düzeninde olduğu gibi, mevzuatı geliştirmeye yönelik ve onu taban kabul eden bir yaklaşım getirmemiştir. Kaldı ki, uygulamada, gereksinme duyulan tıkanıklıklara çözüm getirmemiştir. Şöyle ki:

- 50'den az işçi çalıştıran işyerleri, eğer isterlerse, ortak iş sağlığı güvenliği kurullarını nasıl oluşturacaklardır? İş kazalarının yaklaşım 2/3'sinin bu ölçekteki işyerlerinde meydana geldiği, araştırmalara göre iş koşullarının göreceli olarak kötü olduğu bu ölçekteki işyerlerinde denetim mekanizmalarına destek olabilecek oto-kontrol ağı desteklenmeliydi.

- Aynı işkolunda ya da aynı coğrafi bölgede bulunan iş sağlığı güvenliği kurulları arasındaki bağları geliştirecek **"ulusal"** veya **"bölgesel"** düzeyde kurullar oluşturulması öngörülmeliydi. Bunu yapmayarak Bakanlık 25 yıl önce kendi oluşturmaya çalıştığı ama yeterli desteği bulamadığı **"ulusal düzeyde işçi sağlığı iş güvenliği kurulu"** fikrini de sahiplenmiş olurdu.

- 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel ihtisas Komisyonu'nda tüm sosyal taraflarca ısrarla dile getirilen ve ulusal düzeyde kurumsal bir odağa gereksinme olduğu vurgusuna karşın, yasa koyucu, demokratik biçimde işyerlerinin oto kontrol ağlarının (iş sağlığı güvenliği kurullarından) aralarındaki bağları geliştirerek, **"ulusal bir ağ"** oluşmasını da düşünmemiştir.

Bu konuda bir yönetmelik çıkarılması öngörüldüğüne göre, yukarıda saydıklarımız gibi, ancak yasayla düzenlenebilecek konular dışında kalanların tartışmasını zamana bırakmak gerekmektedir. (Sürecek)

* Prof. Dr. Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fak. Öğr. Üyesi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Genel Yönetmeni

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Termal Konfor - İşyeri Çalışma Ortamında Olağanüstü Sıcaklıklar -1

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

İş Sağlığı Güvenliği sözlüklerinde olmaması gerekenlerden biri de herhalde "**boşver**" sözcüğüdür.

"Çalışma Ortamı" dergisi de varoluşuna uygun olarak çalışanları ilgilendiren her konuda okurları ile bilgi paylaşımını sürdürmektedir.

"İşyeri yönetiminin, kuruluşun performansını artırmak için, çalışma ortamının motivasyon, tatmin ve çalışanların performansı üzerinde pozitif bir etkiye sahip olmasını sağlaması gerekir, insani ve fiziksel faktörlerin bir bileşimi olarak uygun bir çalışma ortamının yaratılması ısı, sıcaklık, rutubet, ışık, hava akımı, hijyen, temizlik, ses, titreşim ve kirlenme vb. gibi hususların da dikkate alınması ile sağlanır (Bkz: TS EN ISO 9004/Nisan 2001)"

Özellikle kış ve yaz aylarında inşaat, makine montajı, borulama, kaynak gibi dışarıda yapılan ve çoğu kez kısıtlı süre içerisinde bitirilmesi gereken işler önemli iş sağlığı ve güvenliği risklerini de beraberinde getirir ve çoğu kez "arka sokaklarda neler oluyor !" şarkısında betimlendiği gibi buralardaki koşulların üzerine pek de gidilmez, **boşverilir**.

İşyerlerinde kışın buzlardan sarkıtlar ve dikişlerin olduğu görülür ya da 1800°C sıcaklıkta 10-50 barg basınçta kızgın buharın olduğu vana ve sisteme veya 34500 Voltluk gerilimin olduğu elektrik sistemlerine müdahale etme gereği ortaya çıkabilir.

Ayrıca aşırı nemli ortamlar veya damlamalar elektrik tesislerine çok önemli zararlar verebilir, arızalara yol açabilir.

İş Güvenliği Uzmanları Elektrik Tesislerinde çalışanların (sıcak günlerde bile) uzun kollu alev almaz iş elbiseleri giymeleri giymelerini önerir, yaz aylarında yakınma ve itirazlarla karşılaşılır. Tabii ki boşver, ne giyerlerse giysinler, ne yaparlarsa yapsınlar diyemezler.

Bu nedenle, bu yazıda ortamın termal konfor koşulları değerlendirilecektir.

Bir kişi ve onu kuşatan çevre arasındaki net ısı alış-verişi şu şekilde tanımlanabilir:

$$H = M \pm R \pm C - E \pm D$$

H = Vücut ısı depolama yükü

M = Metabolik ısı kazancı

R = Radyant veya enfraruj (kızılötesi ışın) ısı yükü

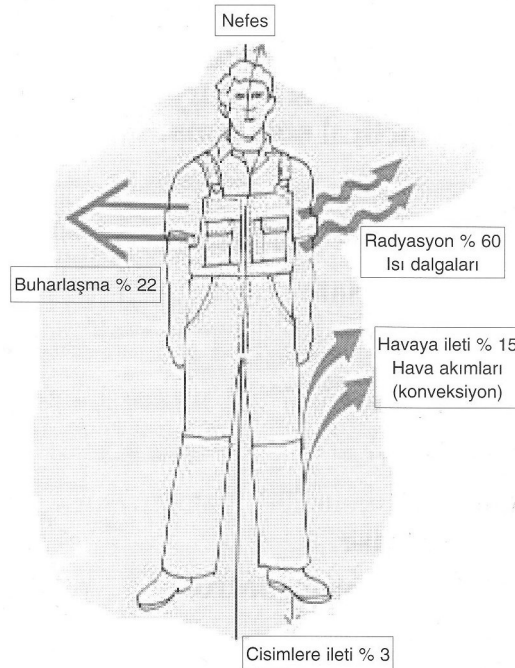
C = Konvektif ısı yükü

E = Evaporatif (buharlaşma - terleme) ısı kaybı

D = Kondaktif ISI yükü (direk temas) { yüzme ve dalma v.b.}

Radyasyon % 60 Isı dalgaları

Havaya iletisi % 15 Hava akımları (konveksiyon)



Şekil : 1 Vücut Isı Dengesi

Şekil 1: Vücut Isı Dengesi

İŞYERİNDE ORTAM ATMOSFERİ KOŞULLARI

İşyerleri ortam iklim koşulları, çevrenin termal durumu ve atmosferik basıncı ile saptanır. Barometrik basınç sadece su altı çalışmalarında veya deniz düzeyinden çok yükseklerde çalışma gibi özel durumlarda önemli rol oynar.

ORTAMIN TERMAL DURUMU (TERMAL KONFOR)

insan organizmasının vücut sıcaklığını çok kısa bir zaman için (kısıtlı olarak) hemen hemen değişmez bir düzeyde tutma yeteneği vardır. Bu termoregülasyon iki mekanizmaya dayanır: • **Kimyasal**

termoregülasyon : Dinlenme ve çalışma durumunda vücudun metabolik çalışma sonucu ısı üretimi, • **Fiziksel termoregülasyon**: iletim (kondüksiyon), konveksiyon, ışıma (radyasyon), terin buharlaşması ve solunum gibi işlemler ile ortam ile vücut arasında negatif ve pozitif ısı alışverişi.

İnsan vücudunun iyi çalışması, sağlığı ve yaşamı için gerekli temel koşul vücut sıcaklığının normal düzeyde tutulmasıyla sağlanır. Kişinin **termal rahatlığı** olmalı, çevre ile **termal denge** içerisinde yaşamalıdır. Bu demektir ki: Dinlenme ve çalışma durumundaki metabolik çalışmada veya organizmanın çevreden absorbe ettiği ısıdan oluşan vücut sıcaklığını yükselten **fazla ısı** vücut yüzeyinden (deriden) yok edilmelidir.

1. Havanın sıcaklığı,
2. Havanın nemi,
3. Hava akım hızı,

4. Termal radyasyon (cisim ve çevresini saran sıcaklığın fonksiyonu olan radyant ısı) ile belirlenen ortamın termal durumu, insan organizmasındaki ısı değişikliğini olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilir (vücut ısı verir veya alır). Buna ortamın **termal etkisi** denebilir. Ortamın termal durumunu oluşturan dört bileşenin değişik oranlardaki bileşimleri aynı termal etkiyi oluşturabilir. Bu nedenle etkiyi tek bir sayısal değerle göstermeye gidilmemelidir.

Endüstride daha çok yüksek sıcaklıklara maruz kalmaktan sorunlar doğar. Vücut kendi metabolik prosesi ile sürekli olarak ısı üretir. Vücut prosesi öyle dizayn edilmiştir ki sıcaklığın çok dar bir limitinde çalışır (35°C-38°C). Isının üretilir üretilmez kaybedilmesi gerekir ki vücut fonksiyonunu etkin ve iyi bir şekilde yapabilsin. Vücuttaki çok hassas ve çok hızlı hareket edebilir bir dizi termostatik araç aynı zamanda sıcaklık düzenleyici prosenin hızını kontrol eder. **Terleme** en önemli sıcaklık düzenleyici ve ısı kaybedici prostestir.

Dinlenen ve stres altında olmayan bir insanda terleme hızı yaklaşık **günde bir litredir**. Bu oluşur oluşmaz kaybolur. Ağır işin stresi altında veya yüksek sıcaklıkta terleme hızı 4 saat'te 4 litreye yükselir. Ayrıca günde 10-12 gram tuz su ile birlikte kaybolur.

Hava sıcaklığı optimal değerden dayanılabilir en yüksek değere doğru yükseldikçe ortaya çıkabilecek bozukluklar aşağıdaki şekilde gösterilebilir:

20°C Optimal sıcaklık (çalışma kapasitesi tam)

- Bıkkınlık
- Tez kızmak
- Dikkatsizlik

Bağıl Hata sayısında artış

nem Düşünsel çalışmada randıman düşüklüğü

% Beceri isteyen işlerde randıman düşüklüğü

50 İş kazası sayısında artış

- Ağır fiziksel işlerde randıman düşüklüğü
- Vücutta su ve asit baz dengesinin bozulması
- Kan dolaşımının zorlanması
- Yüksek düzeyde yorgunluk

35 – 40°C Dayanılabilir en yüksek sıcaklık.

Ortamdaki sıcaklık tek bir değışkenden ibaret değildir. Sıcaklığın derece olarak artması veya azalması yanında, nemin ve hava akım hızının durumu da sıcaklığın etkisini artırır veya hafifletir. Bu üç değışkenin çeşitli bileşimleri sonucu, kişi aynı sıcaklık duygusunu ve psikolojik etkiyi duyabilir. Örneğin 37°C sıcaklık, % 10 nem ve 3 m/s hava akım hızı ile, 27°C sıcaklık, % 75 nem ve 0,1 m/s hava akım hızı, sıcaklık duygusu bakımından eşdeğer olabilir. Yani bu iki durumun kişi üzerine sıcaklık etkisi aynıdır. Hava sıcaklığı, hava nemi ve hava akım hızının beraberce kişi üzerinde oluşturduğu sıcaklık etkisine **effektif ısı** denilmektedir. Kişi üzerinde eşit sıcaklık etkisi yapan, hava sıcaklığı, hava nemi ve hava akım hızının çeşitli bileşimlerine de **eşdeğer efektif ısı** değerleri denilmektedir.

Radyasyon, vücudun çevre ile olan termal dengesini birazcık açıklar. Çevrede herhangi bir obje, vücut sıcaklığından çok farklı sıcaklıktaysa örneğin; sıcaklığın sıfırın altında olduğu bir günde, çok büyük bir cam, insandan çok büyük bir miktar ısı radyasyonu yayımına neden olur ve kişinin bulunduğu çevrede hava oldukça ılık olsa bile kişi üşüdüğünü hisseder. Eğer çevrede bir obje, fırın , duvar gibi vücut sıcaklığının çok üstündeyse insan radyasyon yoluyla çok miktarda ısı alır ve kişiyi diğer yollarla serin tutmak, ve vücut sıcaklığını sabit tutmak çok zordur.

Radyasyon ısı, bir elektromanyetik enerjidir, insan gibi bir objeye çarpıpta orada absorblanmadıkça sıcaklık yaratmaz. Yani hava akımının, (hava esmesinin) yararı olmaz.

Kondüksiyon yoluyla elbiselerden havaya ısı kaybı vücudun soğuma kaynaklarından biridir. Bu genellikle önemli bir soğuma yolu değildir. Çünkü elbiselerin iletim ve havanın ısı kapasitesi genellikle düşüktür.

Kondüksiyon ve **konveksiyon** (dem yoluyla vücut ısısının havaya iletilmesi), vücut iyi bir soğutma maddesi (su gibi) ile temasa geldiği zaman önemli bir ısı kaybı yolu olur. Bu nedenle insanlar soğuk suya maruz kaldıkları zaman aynı sıcaklıktaki havaya maruz kalmaktan daha çabuk ve daha etkin üşürler. Yüksek sıcaklık gibi düşük sıcaklığın da çalışma başarısı üzerine olumsuz etkileri vardır. Düşük sıcaklıkta algılama ve reaksiyon süresi azalır. Ellerin becerisi azalır. Ancak, düşük sıcaklığın başarıya olan etkisi yüksek sıcaklığın etkisi kadar önemli olmamaktadır. Düşük sıcaklığın kötü etkileri daha fazla giyinmekle önemli ölçüde azaltılabilir.

Yüksek sıcaklığın etkileri: Yüksek sıcaklığın etkisiyle, vücudun iç sıcaklığını düşük tutmak için kalp atışları hızlanır. Derideki kılcallar daha çok kan taşır, böylece hem soğuma hızı hem de vücut sıcaklığı yavaş yavaş artar. Eğer termal çevre dayanabilecek gibiyse bu ölçüler bir süre sonra kalp hızı ve vücut sıcaklıklarının sabit kaldığı bir dengeye erişirler. Eğer vücut sıcaklığı 102-F (38.8°C) oluncaya kadar dengeye erişilmezse buna karşılık gelen 2 litre olan terleme hızı sıcak çarpması tehlikesi yaratır.

Aşırı sığağa maruz kalma zorunda olan insanlara ara dinlenme periyodları tehlikeyi azaltır.

Sıcak çarpması aynı zamanda güneş çarpması olarak da bilinir. Bunun mutlaka güneşe maruz kalarak olması gerekmez. Bu olay vücudun kendini yeteri kadar soğutamayacağı bir ortama maruz kalmasıyla olur. Sonuç olarak vücut sıcaklığı yükselir ve ısı düzenleyici mekanizmanın tamamen bozulduğu noktaya erişilir. Bundan sonra vücut sıcaklığı süratle yükselir.

Semptomlar sıcak kuru cilt, şiddetli baş ağrısı, görme bozuklukları, hızlı sıcaklık artışları ve bilinç kaybıdır. Bu şartlar yüzün sıcaklığa ani maruz kalmasıyla fark edilir. Kazazede hemen sıcaktan çıkarılmalı ve vücut mümkün olduğu kadar süratle soğutulmalıdır. Bu genellikle suyu sıkılmış serin ıslak bezlerle yapılır.

Isı krampları bu yüksek sıcaklığa uzun süre maruz kalmanın sonucu olur ve özellikle bir ağırlık baskısıyla birlikte ve fazlaca su ve vücudun nem kaybı ile olur.

İŞYERİ ORTAMI İKLİM KOŞULLARI İÇİN ÖNERİLEN STANDARTLAR - İŞYERİ SICAKLIĞI VE NEMİ

Tablo : 1 Konveksiyon Isısının (eğer varsa) Oluştugu İşyerlerinde Önerilen Standartlar *

İşin Cinsi	Yılın soğuk dönemi (dış sıcaklık +10°C altında)		Yılın ılık dönemi (dış sıcaklık+10°C veya daha fazla)	
	Endüstriyel işlemler sonucu oluşan ısıya bağlı olarak önerilen ortam sıcaklığı		Endüstriyel işlemler sonucu oluşan ısıya bağlı olarak önerilen ortam sıcaklığı	
	20 Kcal/m ³ h den az	Bundan fazla	20 Kcal/m ³ h den az	Bundan fazla
Çok hafif	Max. 22°C	Max. 25°C	Maximum dış sıcaklıktan 3°C fazla	Maximum dış sıcaklıktan 5°C fazla
Hafif	18-21°C	21 -24°C		
Orta	14-18°C	18-21°C		
Ağır	10-14°C	14-18°C		
Çok ağır	Min. 10°C	10-14°C		

(Not: Bağıl nem standardı yok)

Tablo : 2 Havada Yüksek Bağıl Nem Bulunması Gereken İşyerlerinde Önerilen Standartlar *

Yılın soğuk dönemi (dış sıcaklık+10°C altında)		Yılın ılık dönemi (dış sıcaklık +10°C veya daha fazla)	
Bağıl nem %	Önerilen en yüksek sıcaklık	Bağıl nem %	Önerilen en yüksek sıcaklık
80-75	22.0-22.5°C	80-75	23 - 24°C
70-65	22.5-23.0°C	70-75	25-26°C
60-55	23.0-23.5°C	60-55	27-28°C

Tablo : 3 Genellikle Radyant Isı Oluşan İşyerlerinde Önerilen Standartlar*

İşin Cinsi	Yılın Soğuk Dönemi (dış sıcaklık +10°C altında)		Yılın ılık dönemi (dış sıcaklık +10°C veya daha fazla)	
	Dahili sıcaklık	Sonuç sıcaklık*	Dahili Sıcaklık	Sonuç Sıcaklık*
Çok hafif	Min.18°C	Max.26°C	En çok dış sıcaklıktan 5°C fazla	Max.30°C
Hafif	14-18°C	Max.24°C		Max.30°C
Orta	10-14°C	Max.22°C		Max.30°C
Ağır	7-10°C	Max.20°C		Max.30°C

(* :Glob. Sıcaklık)

1, 2, 3 ve 4 no'lu tablolarındaki verilerin durgun hava için olduğu göz önünde tutulmalıdır. İşyerlerinde hava akımı varsa, sıcaklık Tablo 5 de gösterildiği gibi artırılmalıdır.

Tablo: 4 Büyük Miktarda Su Buharı Üretilen İşyerlerinde Önerilen Standartlar *

İşin Cinsi	Yılın Soğuk Dönemi (dış sıcaklık +10°C altında)			Yılın ılık dönemi (dış sıcaklık +10°C veya daha fazla)	
	Bağıl Nem %	Endüstriyel işlemler sonucu oluşan ısıya bağlı ortam sıcaklığı		Endüstriyel işlemler sonucu oluşan ısıya bağlı ortam sıcaklığı	
		20 Kcal/m ³ /h 'den az	Bundan fazla	20 Kcal/m ³ /h den az	Bundan fazla
Çok hafif	Max. 80	Max.21°C	Max.23°C	En çok dış sıcaklıktan 3°C fazla	En çok dış sıcaklıktan 5°C fazla
Hafif	Max. 80	18-20°C	20-22°C		
Orta	Max. 80	15-18°C	18-20°C		
Ağır	Max. 80	12-15°C	15-18°C		

(Yılın ılık dönemi için bağıl nem standardı yok.)

Tablo 5 : Termal Standartlar

Hava akım hızı	Durgun hava koşullarında önerilen standart sıcaklıklara katılacak miktarlar
0 -0.2 m /sec	0°C
0.25-0.3 m/sec	2°C
0.4-0.6 "	4°C
0.7-1.0 "	6°C
1.1-1.4 "	8°C
1.5-2.0 "	9-10°C
2.1-3.0 "	10-12°C

Tablo 6 : Termal Standartlar

İşin Türü	Bağıl Nem %	Hava Akım Hızı					
		4.5-7.5m/dak		30 m/dak		90 m/dak	
		Kuru Hazne	Yaş Hazne	Kuru Hazne	Yaş hazne	Kuru Hazne	Yaş hazne
Yaz mevsimi oturarak hafif çalışma (efektif ısı) 29.4 °C	80	31.6	28.9	32.8	29.4	33.9	31.5
	60	34.4	27.8	35.5	28.9	36.7	29.4
	40	37.8	26.1	38.3	27.2	39.4	27.8
	5	48.3	20.5	47.8	20.5	47.2	20.0
	20	42.8	23.9	43.3	23.9	43.3	23.9
Yaz mevsimi ağır iş (efektif ısı) 26.6°C	80	28.3	25.5	30.0	27.2	31.6	28.3
	60	31.1	24.4	32.2	25.5	33.9	26.7
	40	33.9	22.7	35.0	23.9	36.1	24.4
	20	37.8	20.5	38.3	21.1	38.9	21.1
	5	41.7	17.8	41.7	17.8	41.1	17.2
Kış mevsimi hafif veya ağır iş (efektif ısı) 23.9°C	80	25.5	22.8	27.2	25.0	29.4	26.1
	60	27.2	21.7	29.4	23.3	31.1	24.4
	40	30.0	20.0	31.6	21.1	32.8	22.2
	20	32.8	17.2	33.9	18.3	34.4	18.9
	5	36.1	13.3	36.1	14.4	36.1	15.0

(Sağlıklı, çevreye alışmış, ılık havaya uygun giyinmiş bir kişinin rahatça dayanabileceği kuru ve yaş hazne °C sıcaklıkları (radyasyon etkisi dahil).)

Kaynaklar

1. Fridlund Lennart (Ed.), Safety-Health and Working Conditions, Training Manual. İL O. Geneva and Joint Industrial Safety Council Stockholm, 1987.
2. Thurman J.E., Louzine A.E., Kogi K., Higher Productivity and a Better Place to Work., Action Manual., I.L.O, Geneva 1988.
3. - - Supervisors Safety Manual, 6 th Edition. National Safety Council, Chicago, 1985.
4. Korinek, Dr.Frantisek, Endüstriyel Hijyen Saha Deney Yöntemleri ve Önerilen Standartlar, İSGÜM, Ankara,
5. Olishifski. J.B.. (Ed.), Fundamentals of Industrial Hygiene. Second Ed., National Safety Council, Chicago 1985.
6. Erkan, Cahit., İş Sağlığı ve Meslek Hastalıkları, Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Yayınları Sayı 441, A.Ü.Basımevi Ankara 1984.
7. Stellman. Jeanne Mager. PrD (Ed.-in-Chief). Encyclopedia Of Occupational Health and Safety . 4 th Ed., - Volume 2 -, Part VI, 42 ,ILO. Geneva 1998,
8. Elektrik Kuvvetli Akım Tesisleri Yönetmeliği. Resmi Gazete: 30 Kasım 2000 - Sayı:24246
9. TS EN ISO 9004/Nisan 2001, Kalite Yönetim Sistemleri, Performans iyileştirmeleri için Kılavuz.

(Sürecek)

* 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

Toplam Kayıpların Yönetimi

Osman ÇELEBİ*

Dünyada her yıl 250.000.000 iş kazası olmakta ve 1.100.000 kişi yaşamını kaybetmektedir. Bu kazalar küresel gelirin %4'ünün kaybına yol açmaktadır. Buna ek olarak dünyadaki akarsuların %10'nu kirli durumdadır ve her yıl 650.000.000 ton atık bu nehirlere dökülmektedir.

Türkiye özelinde baktığımızda 2002 yılı SSK istatistiklerine göre; toplam 72344 iş kazası meydana gelmiş, 878 çalışan yaşamını yitirmiş ve 2087 çalışan da sürekli işgöremez şekilde yaralanmıştır. Yine sadece Türkiye'de saatte 3000 dönüm, dakikada 50 dönüm orman çeşitli şekillerde yok olmaktadır.

Son yıllarda dünyada ve ülkemizde iş sağlığı güvenliği ve çevre anlamında sürekli yatırımlar yapılmakta, sistem yaklaşımları ön plana çıkmakta ve kalite, iş sağlığı güvenliği ve çevre yönetim sistemleri bir üçgenin birbirini tamamlayan kenarları gibi görülmektedir. Toplam Kalite Yönetimi açısından değerlendirilecek olursak; hataları ortaya çıkaran unsurları yok etme. kayıpların engellenmesi için önleyici tedbirler alma vs. bakış açısıyla, iş sağlığı güvenliği ve çevre yönetim yönetimi sistem yaklaşımı birebir örtüşmektedir.

Sağlıklı, güvenli ve çevreye duyarlı bir çalışma ortamı; çalışanların işletmeye bağlılığını artırmakta, devamsızlıkların azaltılmasını sağlamakta, kayıpların önlenmesi sayesinde finansal iyileşmeler sağlamakta, operasyon maliyetlerini indirilmesinde önemli bir etken olmakta, verimliliğin artmasını sağlamaktadır. Ayrıca özellikle gelişmiş ülkelerde başarılı mezunların tercihinde, sağlıklı, güvenli ve çevreye duyarlı bir şirket kriteri önemli bir faktör olmaktadır.

Bu bağlamda iş sağlığı, güvenliği ve çevre konularını, sadece sosyal bir olgu ve yasaların öngördüğü kuralların uygulanması olarak algılama yaklaşımı dünyada yapılan araştırmalarla değişmeye başlamış ve bunların uygulanmaması durumunda işletmelerde yol açabileceği ekonomik kayıplar da ön plana çıkmaya başlamıştır. Nitekim dünyada meydana gelen Kazalar ve kayıplar küresel brüt gelirin %4 ünün kaybına yol açmaktadır. Türkiye'de ise SSK istatistiklerinin sadece SSK'lı çalışanları kapsaması ki (kayıt dışı ekonomi resmi rakamlara göre %40'a ulaşmıştır) ve burada da İşletmelerin raporlama konusunda yetersiz olması nedeniyle kayıplarımızın ne boyutta olduğunu anlamamızı zorlaştırmaktadır.

Ama gelişmiş ülkelerde yapılan araştırmalar göstermektedir ki; ekonomik kayıplar işletmelerinin hayatlarında oldukça önemlidir. Ekonomik kayıpların belirlenmesi ve önlenmesi anlamında yapılan çalışmalar da toplam kayıpların önlenmesi modeli olarak değerlendirilmektedir.

Toplam kayıpların önlenmesi yaklaşımında kazanın (kayıp) tanımı çalışan, çevre, proses ve şirket malı (bina, ekipman, malzeme, ürün vs) kayıpları olarak yapılmakta ve bunların her birinin potansiyel olarak Heinrich Üçgeni'nde belirtildiği gibi tedbir alınmadığı takdirde daha büyük iş kazalarına yol açtığı varsayılmaktadır. Dolayısıyla iş sağlığı güvenliği ve çevre uygulamaları, sadece sosyal bir olgu değil, ekonomik olarak ta çok büyük kayıpların oluşmasını engelleyen bir yöntem olarak algılanmaktadır.

Bu kapsamda İngiltere ve Amerika'da değişik yıllarda yapılan araştırmalar sonucunda;

- 297 işletme (21 değişik endüstri kolunda faaliyet göstermekte ve 1.750.000 çalışan 3 milyar saat süren bir periyot) da raporlanan 1.753.498 kaza araştırılmıştır.
- Her raporlanan önemli 1 iş kazası ve yaralanmadan önce (yani bunlar ölüm, sakatlıkla ve önemli iş gücü kaybı ile sonuçlanan), 9,8 küçük yaralanmalar mevcuttu. (Yani sadece ilk yardım gerektiren). 95 işletmede daha detaylı yapılan çalışmalarda ise 1 iş kazası için 15 ilk yardım olayı tespit edilmiştir.
- Araştırmaya katılan şirketlerin %47'si, şirket malı hasarı ile sonuçlanan kayıpların, genel kayıpların (çalışan, çevre, şirket malı ve proses kayıplarının tamamı) içinde % 84'lük bir kısmını oluşturduğunu belirtmişlerdir. Sonuç olarak yapılan değerlendirmelerde her ciddi kayıplı iş kazasından önce 30.2 şirket malı hasarı ile sonuçlanan kaza raporlandığı tespit edilmiştir. Çalışmanın bir kısmında eğitilmiş giderler ile 4.000 saatlik gizli görüşmeler yapılarak her raporlanan 600 kılıpayının ardından ciddi bir kaza raporlandığı tespit edilmiştir.

• Her ciddi bir iş kazası olmadan önce 30 şirket malı, ekipman, proses ve çevre kazası raporlandığı tespit edilmiştir. Şirket malı, ekipman, ve proses ve çevre kazaları milyarlarca dolara mal olmakta ve bunlar bu zamana kadar yanlış adlandırılarak "kılıpayları" olarak değerlendirilmiştir.

Bu yapılan çalışma sonucunda aşağıdaki parametreler elde edilmiştir. Örneğin; kayıpların maliyeti:

- Bir organizasyonun yıllık karının %37'si kadar
- Bir diğerinin borsa ederinin %8.5'u
- Üçüncü bir organizasyonun operasyon maliyetinin %5

Kazaların %80'inin detaylı değerlendirilmesi sonucunda % 8'inin ölüm, birden fazla yaralanma ve çok ciddi kayıplara yol açma potansiyelinin olduğu tespit edilmiştir.

Sadece raporlanan çalışan kazaları ve yaralanmalarına odaklanmak yeterli olmamaktadır. Bununla birlikte potansiyel kayıp kaynaklarını yok edecek proaktif kontrol programları uygulanmalıdır.

Yukarıdaki bilgileri maliyet odaklı liderler çok dikkat çekici olarak değerlendirmektedir. Sadece çalışan yaralanmaları maliyetleri buzdağının tepesi olarak görülmektedir; buzdağının altı (şirket malı, ekipman, proses, çevre kazaları) en az 53 katı veya daha fazla maliyete yol açmaktadır.)

Risk Yönetme Adımları

Yukarıda belirtilen çok ciddi kayıplara yolaçan olayların yönetilebilmesi ve minimize edilmesi için tanımlanmış, sürekli gelişime açık, takip edilen bir Risk Yönetimi Sistemi uygulanmalıdır.

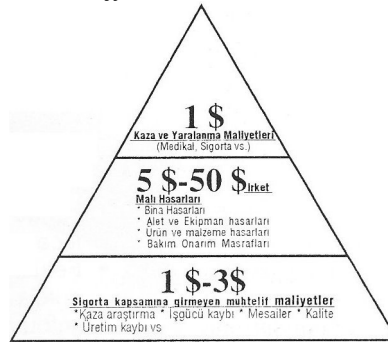
Bu 5 aşamadan oluşmaktadır:

1. Bütün kayıp olasılıklarını tanımlama
2. Her olasılığın oluşma riskini değerlendirme.
3. Planlama.
4. Planın uygulanması
5. Sistemin takip ve kontrolü

1- Bütün Kayıp Olasılıklarını Tanımlama

Risk yönetiminde ilk ve en önemli adım bütün kayıp olasılıklarının tanımlanmasıdır. Sistem yaklaşımı uygulanan bütün modeller kayıp olasılıklarının tanımlanması konusunu proaktif ve reaktif yaklaşımla aşağıdaki şekilde tanımlamaktadır. Bu proaktif ve reaktif veriler kayıp olasılıklarının tanımlanmasında önemli bir yer tutmaktadır.

Önleyici Faaliyetler (Herhangi bir olay olmadan önce yapılan tespitlerdir): Risk Analizleri, HAZOP, Durum Tesbit Tutanakları, Denetleme Raporları, Güvenli Davranış Geliştirme Gözlemleri, Görev Güvenlik Analizleri, Tahliye Tatbikatları, Günlük Kontrollerde yapılan tesbitler, Periyodik Kontrollerde elde edilen tesbitler, İlyardım Dolabı ve Koruyucu Malzeme Dolabı, Gözduşları vs. Kontrollerinde yapılan tesbitler, Yemekhane, Sosyal Tesisler, Su sebilleri vs. Hijyen Denetlemelerinde yapılan tesbitler vs...



İş Kazalarını Maliyeti
International Loss Control Institute



Düzeltilici Faaliyetler (Olan bir olay sonrasında yapılan tespitlerdir): Kaza araştırma raporları, ilk yardım raporları, yangın, patlama, döküntü, sızıntı tutanakları, vs...

2. Her Olasılığın Oluşma Riskini Değerlendirme

Risklerin değerlendirilmesi konusu önceliklerin belirlenmesi aşamasında kritik önem taşımaktadır.

Bu amaçla genellikle 3 değişken terim kullanılmaktadır:

Sigorta kapsamına girmeyen

Zarara (kazaya) ait Büyüklük — Eğer kayıp olasılığı tedbir alınmaz ise ne kadar büyük ve ciddi sonuçlara yol açabilir?

Oluşma Sıklığı — Bu olasılık ne kadar sıklıkla oluşabilir? (Daha önceki veriler, çalışan görüşleri ve önerileri, MSDS'ler, ekipman özellikleri vs.)

Olabilirlik (Olasılık) — Çalışanlar, ekipman, materyaller, çevre şartlarını gözönüne alarak kayıp nasıl oluşabilir?

3. Planlama

Planlama aşamasında öncelikle riskin yok edilmesi riskten korunması hedeflenmelidir. Ama riskin yok edilmesi genellikle ekonomik veya fizible olmamaktadır. Bu yüzden sistemli kontrol ve denetlemeler mühendislik kontrolleri ve son yaklaşım olarak da kişisel koruyucu ekipman kullanımı tedbirleri düşünülmelidir.

4. Planların Uygulanması

Planlar sadece uygulamaya geçirildiği takdirde anlam kazanır. Bu amaçla prosedürlerin oluşturulması, ekipmanların alımı, çalışanların eğitilmesi, kaynak kullanımı vs. oluşturulması gerekmektedir.

5. Sistemin Takip ve Kontrolü

Planların uygulanması demek; ölçme, değerlendirme, bireysel ve organizasyonel performansın geliştirilmesi

için önerme ve düzeltme işlemlerini uygulama anlamı taşımaktadır.

OLASI KAYIPLARA ÖRNEKLER

1. İşyerinde meydana gelen iş kazası ve meslek hastalıkları
2. İşyeri dışında meydana gelen kazalar ve hastalıklar
3. Yangın ve patlama
4. Şirket malı hasarları, proses kayıpları
5. Fireler, hırsızlık vs. olayları
6. Devamsızlık (sağlık, iş kazası, disiplinsizlik, vs) nedeni ile oluşabilecek kayıplar
7. Yönetim zaafiyeti (yükümlülüklerin yerine getirilememesi)
8. Ürün güvenilirliği ve güvenliği kapsamında oluşabilecek kayıplar
9. İşletme içinde alkol ve uyuşturucu kullanımı
10. Doğal felaketler neticesi oluşabilecek kayıplar
11. Yasaların uygulanmaması neticesinde oluşabilecek- kayıplar
12. Çevre kapsamında yaşanabilecek kayıplar
13. Güvenlik sorunları (işletme içinde yaşanabilecek kavgalar, çekişmeler vs)
14. Kontrol edilebilir atık, firelerin oluşturabileceği kayıplar vs.
15. İşletme içinde uygulanan sistemlerin (kalite,iş sağlığı güvenliği ve çevre v.s) etkinliklerinin yetersiz olması sonucu oluşabilecek kayıplar.

"Kayıpların minimize edilmesi kârın maksimize edilmesi kadar gelişme sağlamaktadır." Louis Ailen

"Kontrol edilebilir atıkların kontrolü maksimum karlılık sağlamakta kritik yer tutmaktadır." "Eğer istediğimiz geleceği oluşturabilmek için çalışmaz isek,bize verilen geleceğe razı oluruz."

Sonuç olarak iş sağlığı,güvenliği ve çevre kapsamında yapılan çalışmalar sadece sosyal problemleri bertaraf etmekle kalmamakta ayrıca işletmelerin ekonomik kayıplarının da minimize edilmesinde etkin bir rol oynamaktadır. Bu kapsamda dünyada ve ülkemizde, sağlıklı ve mutlu Toplumlar yaratmanın ancak Sağlıklı, güvenli ve çevreye duyarlı organizasyonlar oluşturmakla mümkün olacağı bilinci, mutluluk vericidir ki, giderek daha da artmaktadır. Sürdürülebilir kalkınmanın, gelişmelerin sürekli,etkin olabilmesinin ve Kayıpların en aza indirilebilmesinin açıkça tanımlanmış ve be-, lirlenmiş "Sistem ve Süreç" yaklaşımlarıyla \ mümkün olabileceği açıktır.

Kaynaklar

1. Conway, William E. The Quality Secret. Nashua. NH: Conway Quality. Inc. 1992.
2. Grimaldi. John V. and Rolün H. Simonds. Safety Management (5th,Edition). New York: Irwin. 1994.
3. Guarnieri, Michael. "Landmarks in the History of Safety." Journal of Safety Research. Fall. 1992. Vol. 23. pp. 151-158.
4. Haddon. William, Jr. "The Basic Strategies for Reducing Damage From Hazards of All Kinds." Hazard Prevention. Septem-ber-October. 1980. pp. 8-12.
5. Johnson. W, G. MORT: The Management Oversight and Risk Tree. Washington. DC: U.S. Government Printing Office. 1973.
6. Krause. Thomas R.. John H. Hidley and Stanley J. Hodson. The Behavior-Based Safety Process. New York: Van Nostrand Reinhold. 1990.
7. Manuele, Fred A. On the Practice of Safety. New York: Van Nostrand Reinhold, 1993.
8. National Safety Council. Accident Prevention Manual for Business and Industry. (Administration & Programs, 10th Edition). Itasca, IL: National Safety Council. 1992.
9. Petersen. Dan. Techniques of Safety Management. (Third Edition). Goshen, NY: Aloray, Inc., 1989.
10. Stephenson, Joe, Jr. System Safety 2000. New York: Van Nostrand Reinhold. 1991.
11. Thomen, James R. Leadership in Safety Management. New York: John Wiley & Sons. Inc.. 1991.
12. ILO Yayınları.
13. SSK Verileri.

* İnsan Kaynakları Direktörlüğü İş Sağlığı & Güvenliği Şefi Marsa Kraft Foods A.Ş.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Çalışan Kadınlar ve Üreme Sağlığı Üzerindeki Riskler

Şenay GÖKBAYRAK*

senay.gokbayrak at fisek nokta org nokta tr

Geçtiğimiz yirmi yıllık süreçte, tüm dünyada çalışma yaşamına katılan kadın sayısı artmıştır. Bu gelişme özellikle, yapısal uyum politikalarını uygulayan gelişmekte olan ülkelerde işgücünün feminizasyonu olarak adlandırılmaktadır. Çalışma yaşamına katılan kadın sayısındaki bu nicel gelişme, ne yazık ki nitelik açısından bir iyileşmeyi beraberinde getirmemiştir. Çalışma yaşamına katılımda, kadın ve erkekler arasında sayısal anlamda daralan açığın, nitelik açısından değerlendirildiğinde, kadınların işgücü piyasalarındaki konumlarının iyileşmesinden çok, erkeklerin işgücü piyasalarındaki konumlarının zayıflamasından bir başka deyişle yukarı doğru uyum sürecinden çok, aşağıya doğru uyumundan kaynaklandığı belirtilmektedir. Genel olarak toplumsal yaşamda, özel olarak çalışma yaşamında kadını etkileyen ve kadınları bir risk grubu olarak değerlendirmemize yol açan temel etken, toplumsal cinsiyetçi işbölümü çerçevesinde şekillen toplumsal cinsiyet rolleridir. Bu roller çerçevesinde, kadının öncelikli sorumluluk alanı, yeniden üretim faaliyetleri olarak adlandırılan çocuk doğurma, bakımı ve ev içi işlerinin yapımıdır. Bu sorumluluklar, kadının çalışma yaşamına girişini zorlaştırmakta, ekonomik güçlükler nedeniyle bir şekilde çalışma yaşamına giren kadın ise, hem üretim hem yeniden üretim faaliyetleri kaynaklı sorumluluklar nedeniyle çalışma yaşamında bir risk grubu olarak ortaya çıkmaktadır. Kadınların bu şekilde bir toplumsal kurgu tarafından değerlendirilmesi, çalışma yaşamında kadın emeğinin ikincil olarak kabulüne yol açmakta, dolayısıyla düşük ücret ve olumsuz çalışma koşullarında çalışması bir anlamda meşruiyet kazanmaktadır.

Çalışma yaşamında çeşitli risklerle karşı karşıya kalan kadının, doğurganlıkla simgelenmesi nedeniyle, üreme sistemi üzerindeki riskler öncelikli olarak değerlendirilmektedir. Çünkü, kadının üreme sistemini etkileyen mesleki riskler sadece kadını sınırlı kalmamakta, etkileri gelecek kuşaklara aktarılmaktadır. Bu nedenle, söz konusu riskler, sağlıklı toplumun geleceğine konulan bir ipotek anlamına gelmektedir. Bu bildirinin ana eksenini de buradan hareketle, kadınların üreme sağlığı üzerindeki mesleki riskler ve bunlarla baş etme yolları oluşturmaktadır.

I. ÜREME SAĞLIĞI AÇISINDAN KADINLAR ÇALIŞMA ORTAMINDA NEDEN BİR RİSK GRUBUDUR?

Çalışma ortamında, fiziksel, biyolojik, kimyasal, ergonomik nitelikteki çok sayıda etmen, hem kadın hem erkek çalışanın üreme sağlığı üzerinde olumsuz etkiye sahiptir. Bu noktada, riske sunuk kalma (maruziyet) açısından kadın ve erkek çalışan arasında ayırım yapmanın olanağı yoktur. Ancak, çeşitli nedenlerden dolayı bu risklerin üreme sistemi üzerinde yol açtığı olumsuzluklar kadınlarda farklılaşmaktadır. Bunlar;

- Kadınlar, doğuştan germ hücrelerine sahiptir ve bu hücreler, bazı toksit etmenlere karşı, vücudun geri kalan hücrelerine oranla çok daha duyarlıdır.

- Kadınlarda üreme mekanizması ve sağlığı, oldukça karışık bir hormonal dengelyi içermektedir ve bu denge dışsal aktörler tarafından kolayca etkilenebilecek özelliktedir.

- Fetus, bu çevresel ve mesleki aktörlere karşı oldukça duyarlı bir yapı sergilemektedir.

Tüm bu nedenlerden dolayı, üreme sağlığı ve bunun gelecek kuşaklara aktarımı açısından kadınlar çalışma yaşamında öncelikli bir risk grubudur.

II. ÜREME SAĞLIĞI ÜZERİNDE

ÇALIŞMA ORTAMINDAN KAYNAKLI RİSKLER

Çalışma yaşamında kadınların üreme sürecinde, mesleki faktörlerden kaynaklı çok sayıda risk bulunmaktadır. Ancak bu konuda yapılan çalışmalar oldukça az sayıdadır. Bu riskleri görünebilir kılmak için, daha fazla sayıda araştırmaya gereksinim bulunmaktadır. Bir bütün olarak üreme sürecindeki riskleri şu şekilde tanımlamak olanaklıdır:

Gebelik öncesi dönem: Genetik hücrelerde değişiklik meydana getiren çeşitli maddelere-mutagen- sunuk kalma, adet bozuklukları, cinsel fonksiyonlarda azalma, gebe kalmada güçlükler, kadın ve erkek üreme organlarında kanser ve çeşitli rahatsızlıklara yol açabilmektedir.

Gebelik Dönemi: Gebelik döneminde fetusun normal gelişimini engelleyen teratojen olarak adlandırılan maddeler, plasenta(eş)aracılığıyla anneden bebeğe geçerek,

- Fetusda fiziksel anormallikler, kemik ve organ bozuklukları, ilerideki dönemlerde çocukta davranış ve öğrenme bozukluklarına yol açmaktadır. Özellikle gebeliğin ilk 14-60 günü- bu bebeğin temel organlarının oluştuğu dönemdir.- çeşitli mesleki tehlikelere sunuk kalma, fetusda kalıcı ve ciddi rahatsızlıklara yol açmaktadır.

- işten kaynaklı çeşitli risk faktörleri- işin tekrarı, stress gibi erken doğum riskini arttırmaktadır.

- işten kaynaklı riskler ile ÇEVRESEL faktörler- ev ortamında stress, alkol, ilaç, sigara kullanımı, sağlıksız koşullarda yaşama ve beslenme- ile birleştiğinde, fetusun zarar görme riski artmaktadır.

- Bazı kimyasallara ve radyasyona sunuk kalma, düşük kilolu doğum riskinin arttırmaktadır.

Doğum Sonrası Dönem:

- Çalışma ortamında, mesleki zararlara sunuk kalma, anne sütünden çocuğa geçerek, bebeğin gelişiminde çeşitli riskler ortaya çıkarmaktadır. • Ayrıca direkt üreme sağlığı ile ilgili olmamakla beraber, anne ve babanın çalışma ortamından, giysi, ayakkabı ve ten yolu ile ev ortamına taşıdıkları çeşitli maddeler, çocuğun gelişimi üzerinde olumsuz etkiye sahiptir.

Tüm bu risklerin ana kaynağı çalışma ortamı olmakla birlikte, gözden kaçırılmaması gerekli nokta, çalışma ortamı kadar, çevresel faktörlerin de anne ve çocuğun sağlığı üzerinde önemli etkilere sahip olduğudur.



III. RİSKİN OLUMSUZ SONUÇLARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Genel kural, çalışma yaşamında, hem erkekler ve hem de kadınlar için, çeşitli mesleki etmenlere sunuk kalmak, genel olarak sağlık özel olarak ise üreme sağlığı için çeşitli olumsuz sonuçları içinde barındırır. Ama bu olumsuzlukların derecesi, şu faktörlere bağlı olarak değişmektedir:

- **Sunuk kalma süresi:** Ne zaman ve ne kadar süre ile sunuk kalındığı.
 - **Doz:** Maddeye ne miktarda sunuk kalındığı
 - **Sinerji:** Sunuk kalma etkilerinin aynı zamanda başka çevresel faktörler ile birleşmesi.
 - **Bireysel farklılıklar:** Bazı çalışanlarının diğerlerine göre bazı maddelere daha duyarlı olması.
 - Beslenme, ortopedik özrürlük, madde bağımlılığı, akciğer fonksiyonlarında düşüklük vb diğer etmenler.
- Tüm bu faktörler, mesleki sunuk kalmanın sonuçlarını değiştirebilmektedir.

IV. ÇALIŞMA ORTAMINDA ÜREME SİSTEMİ ÜZERİNDE RİSK YARATAN MESLEKSEL FAKTÖRLER

1. Çözücüler (Solventler) ve Organik Atıklar:

Toksik maddeler arasında yer alan birçok çözücü, ev ve çalışma ortamında kullanılmaktadır. Bu maddeler, solunum ve deri yoluyla hızlı bir biçimde organizmaya girmekte ve plasenta aracılığıyla fetusa zarar vermektedir. Laboratuvar çalışanları, ilaç firmalarında çalışanlar, imalat sanayii işyerlerinde, kuru temizleme işlerinde çalışanların bu maddelere sunuk kalma riski yüksektir. Bu nedenle bu sektörlerde çalışan kadınlarda düşük riski, bu maddelere sunuk kalmayan kadınlara oranla yüksektir. Benzer şekilde organik atıklarda, düşük kilolu doğum ve erken doğum riskini arttırmaktadır.

2. Tarımsal Böcek İlaçları (Pestisitler):

Bu ilaçlar, tarımsal işgücünün toplam işgücü içinde, tarımsal işgücü içinde de kadınların geniş yer tuttuğu ülkemiz gibi ülkelerde önemli bir risk faktörüdür. Hindistan'da yapılan bir araştırma, bu tür böcek ilaçları ve tarımsal zararlılara karşı kullanılan çeşitli maddelere sunuk kalan kadınlarda, düşük riskinin (%44), kalmayanlara (%8) göre oldukça yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

3. İyonize Olan ve Olmayan Işınım (Radyasyon) : Özellikle sağlık uzmanları için bir risk faktörüdür. Uluslararası Radyasyondan Korunma Komisyonu (ICRP), gebelik sırasında, maksimum izin verilebilir doz oranını çok daha düşük bir düzeyde belirlemektedir.

4. Ağır İş Yükü ve Duruşsal Faktörler:

Ağır iş yükü ve çalışma ortamında ayakta durarak iş yapma gibi faktörler, düşük kilolu doğum ve erken doğum riskini arttırmaktadır. Montreal'da Mc. Donald ve arkadaşlarının 30.000 kadın üzerinde yaptığı çalışmada, düşüklere ve düşük kilolu doğumlara yol açan faktörleri, uzun çalışma saatleri (haftada 40 saatten fazla), fiziksel güç kullanımı ve ağır yük kaldırma olarak belirlemişlerdir. Bu çalışmada, gebelik üzerinde risk yaratan mesleki ergonomik faktörler için ise bir ölçek geliştirilmiştir. Buradaki ergonomik faktörler,

- Duruş
- Makine ile çalışma
- Fiziksel güç sarf etme
- Mental stress
- Genel çevresel stressdir.

Her parametre için, 0'dan 1 'e kadar (1 en yüksek) puanlama yapıp, 5 parametrenin puan toplamını, kadınların erken doğum ya da düşük kilolu doğum riskini tahmin etmede kullanılmaktadır.

Sonuçta, çalışma yaşamında kadınların sağlık ve üreme sağlığına etkileri yapılan çalışmalar ile bilinebilen çok sayıda etmen bulunmaktadır. Bu etmenlerin etkilerini ortaya koyabilmek, risk yaratan bu etmenleri önlemeye yönelik program ve politikalar için önemlidir.

V. ÖNLEM ve POLİTİKALAR

Çalışma yaşamında kadınların ve erkeklerin üreme sağlığını etkileyen tüm bu faktörlerin, en önemli özelliği ÖNLENEBİLİR nitelikte olmalarıdır. Bu riskleri önlemek, tazmin etmekten çok daha kolay ve maliyet-etkin bir yaklaşımdır, insan ile riski hiç karşılaştırmamak ana amaçtır. Ana amaç olan "sıfır risk"e ulaşmayı engelleyen bir çok etmen vardır:

1. İnsan düşüncesinin sınırları,

2. Bilimin sınırları,

- Pazara katılan yeni ürünlerle ilgili "sağlık-güvenlik-çevre" araştırmalarının yeterince yapılmamış olması,
- Yerine koyamama : Toksik maddeyi daha az toksik olanla değiştirmeyi başaramama,
- Kaynaktan yayılımı önleyememe,
- Toplu ve kişisel önlemler etkin bir sonuç alamama.

3. Ekonominin sınırları,

- Sıfır riske ulaşmanın ve sürdürülebilirliğin maliyetinin karşılanamaması,
- Sıfır riske ulaşmak isteyenler ile isteyenler arasında oluşan rekabet eşitsizliği,
- Üretim zincirinin bütününün "sıfır risk" yaklaşımına ayak uydurmaması.

4. Kültürel engeller ve bilinçsizlik,

5. Bireysel varyasyon.

Bu nedenlerle, öncelikli amacın riskin minimize edilmesine yönelik politikalar olduğu görülmektedir.

Kadınların gebelik ve doğum sürecinde, işyerlerinde uygulanan geleneksel politikalar, genellikle kadınları bu iş ve endüstriden dışlamak şeklinde biçimlenmektedir. Oysa yapılan araştırmalar, işyerlerinde mesleki sunuk kalmanın, üreme sistemi açısından hem kadın hem de erkek üzerinde benzer olumsuzluklara neden olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla, kadınları bu alanlardan dışlamak yerine, çalışma ortamını her iki cins açısından sağlıklı ve güvenilir hale getirmek önemlidir. Böylesi bir yaklaşım, 1996'da, WHO'nun 49. Dünya Sağlık Assemblesinde, HERKESE İŞ- MESLEK SAĞLIĞI yaklaşımında ve ILO'nun 1985'deki Genel Konferansı'nda, kadınlar için koruyucu mevzuatın teknolojik değişim ve bilimin ilerleme mantığı içinde tekrar düşünülmesi gerektiği ve üreme sağlığı açısından her iki cinsin bir tutulması gerektiği yaklaşımında da ortaya çıkmaktadır. Böylesi bir bakış açısı kadın-erkek ayrımı yapmaksızın, tüm işyerlerinde çalışanlara sağlıklı ve güvenli bir çalışma ortamı sunmaktadır.

Ancak, bugün tartıştığımız KOBİ'ler çerçevesinde, bu işletmelerin kısıtlı finansman kaynakları nedeniyle bu politika ve uygulamaları yaşama geçirmede ciddi sıkıntılara sahip olduğu kabul edilmelidir. Bu durum, bir yarıyla, KOBİ'leri iş sağlığı güvenliği açısından riskli işletmeler yaparken, bir yönüyle bu işletmelere yönelik işçi sağlığı ve iş güvenliği hizmetlerine daha özgün bir karakteristik kazandırmaktadır. Bu tür işletmelerin özgün yapısı dikkate alınarak örgütlenmiş, işyeri ortak sağlık-güvenlik birimleri aracılığı ile çalışma ortamını daha sağlıklı ve güvenli hale gelmesini sağlayan "en iyi uygulama" örnekleri bulunmaktadır. Fişek Enstitüsü tarafından geliştirilen ve uygulanan model çalışma, 1996 İnsan Yerleşimleri Konferansı'nda (Habitat) en iyi uygulamalar sergisine seçilerek büyük bir başarı kazanmıştır.

Bu çerçevede, üreme sağlığı açısından çalışma ortamının güvenli hale getirilmesindeki öncelikli önerimiz PLANLI GEBELİK KAVRAMI'nda somutlaşan, kadın ve erkek çalışanın çocuk sahibi olma isteğini ve bunun zamanını işverene bildirerek, bu dönemde ve sürece özgün önlemlerin alınmasını sağlayan yaklaşımdır. Bu bir yönüyle üreme sürecinde çalışma ortamına özel önem verilmesini gerektirirken, diğer bir yönüyle nüfus planlamasına da katkıda bulunmaktadır.

İşyerlerinde iş sağlığı güvenliğine ilişkin oto-kontrol mekanizmaları çerçevesinde, kadınların üreme sağlığına ilişkin yapılması gerekenler ise şu şekilde sıralanmaktadır:

- Sürekli ve gelişen risk analizlerinin yapılması
- Tehlike odaklarının belirlenmesi
- Bu tehlike odaklarına yönelik öncelikle koruyucu nitelikli önlemlerin alınması
- Tehlikelere karşı sürekli olarak risk gruplarının ve işletme sahiplerinin eğitilmesi, bu eğitimde kadın işçilerin sorunlarını rahatlıkla anlatabilecekleri ve tartışabilecekleri ortamlar yaratılması
- Bu çalışmaların tek bir işyeri ve sadece işyeri düzeyi ile sınırlı kalmaması
- Etkin bir denetim mekanizmasını devrede bulunması gerekir.

Tüm bu çabalar, farklı disiplinlerden gelen uzmanların, bir arada ve eşgüdüm içinde takım ruhu ile çalışmasını gerekli kılmaktadır, işçi sağlığı ve iş güvenliği birtakım oyundur. Ulusal düzlemde politikaların oluşum uygulama ve denetiminde sosyal taraflar, devlet ve hükümet dışı kuruluşlar bu takım oyununun temel aktörleridir.

Kaynaklar

1. Standing. G., (1999), "Global feminization through flexible labour: A theme revisited ",
2. World Development. Vol:27, No:3. pp:583-602.
3. Elson, D., (1999), "Labor Market as Gendered Institutions: Equality. Efficiency and
4. Empoverment Issues". World Development, **Vol:27**, No:3. **p:611-613**.
5. Figa. İrene. "Reproductive Health and Occupational Hazards Among Women Workers".

Women and Occupational Health. WHO , Geneva. 1999,60^68.

6. ILO. Male and Female Reproductive Health Hazards in The Workplace, Bureau for workers activities. International Labour Office. 1996.

7. Kane, Penny, "Women and work in a changing environment". Women and Occupational Health. WHO . Geneva. 1999,p:1-7

8. A.D Mc. Donald vd.. " Prematurity and work in pregnancy ". British Journal Of Industrial Medicine. Vol:45. No:1. 1988. p:56-62.

9. Fişek, A. Gürhan. Risk Grupları Ve Mesleksel Toksikoloji Çalışma Ortamı Dergisi Kasım-Aralık 2003 Sayı: 71.

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

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

(Sayfa 19'un yanıtı)

Ne yapmalı?

- 1- Tüm elektrikli teçhizatlar, kabloları dahil yılda en az bir yetkili elektrikçi tarafından gözden geçirilmelidir.
- 2- Arızalı ve hasarlı olanlar derhal onarılmalıdır.
- 3- Açma kapama düğmeleri (siviçleri) daima panelin dışına, oradan gelip-geçenlerin kazara çarpmasıyla açılıp kapanmayacak ergonomik koşulda yerleştirilmelidir.
- 4- Elektrik teçhizatının olduğu bölgede zemin asla ıslak bırakılmamalı, gerekli izolasyon halısı bulundurulmalıdır.
- 5- Elektrikli teçhizatlara müdahale eden yetkili elektrikçiler uzun kollu, kolay alev almayan – ısıya dayanıklı kumaştan yapılmış iş elbisesi, tabanı elektrik akımını iletmeyen iş ayakkabısı ve iş güvenliği gözlüğü kullanmalıdırlar.

ÇOCUK EMEĞİ

Çıraklara Kur'an Kursu

Nezih VAROL*

"Diyanet İşleri Başkanlığı'nın Kuran Kursları Yönetmeliği'nde yaptığı değişiklik büyük tepki çekti. Konuyu ilk kez kamuoyu gündemine taşıyan Denetleme Kurulu üyemiz Dr. Nezih Varol'un kişisel girişimiyle başlattığı kampanya kapsamındaki iki çağrısını yayınlıyoruz."

Bu değişikliğin amacı, gündüz çalışmak zorunda olan ve kursa devam edemeyen vatandaşlarımızdan Kur'an-ı Kerim'i yüzünden okumayı öğrenmek isteyenler için olduğu ifade edilmiştir. Bilindiği gibi, ülkemizde ilköğretimi bitiren ve çalışmak zorunda olan 18 yaş altındaki çocuklarımız/vatandaşlarımız ancak Mesleki Eğitim Merkezlerine devam etmek koşulu ile çalışma hayatı içinde olabilirler. Bu nedenle bu yönetmelik değişikliğini "Çırak Çocuklara Kuran Kursu" adı ile de tanımlayabiliriz.

Tüm dünyada olduğu gibi çocuk işçiliğinin önüne geçebilmek için alınan önlemlerin yeterli olup olmadığı her zaman tartışmalı bir konudur. Ülkemizde çocuk işçiliğinin en önemli nedeni ekonomik güçsüzlüktür. Çocuk, aile içinde geçime katkı sağlayan bir ferttir. Çocuğun erken yaşta çalışması, önemli bir sosyal problem olarak ele alınırken, hemen bütün ülkelerde yaşanmakta olan evrensel bir olgudur. Bölgelerin gelişmişliğine bağlı olarak dünya genelinde ortalama üç ile beş çocuktan biri ekonomik olarak faaldir ve bu çocukların büyük kısmı, gelişmekte olan ülkelerde yaşamaktadır. Çocuk işçiliğinin, çocuğun gelişimi açısından yarattığı sakıncalar açıktır, ancak Türkiye ve benzeri ülkelerin sahip olduğu sosyo-ekonomik yapı ve kültürel değerler bu sorunun kısa vadede çözümlenmenin olanaksız olduğunu da göstermektedir.

Çocuk işçiliğinin tamamen ortadan kalkması, nihai ve uzun dönemli hedef olmasına karşın, ülkelerdeki sosyal ve ekonomik gelişmelere bağlıdır. Bu nedenle bir yandan çocuk işçiliği yaratan yapısal faktörleri gidermeye çalışırken, diğer yandan kısa ve orta dönemde çalışan çocukların korunması, konu ile ilgili olarak tüm kesimlerin duyarlılıklarının artırılması, çocuklara; sağlık, eğitim ve danışmanlık hizmetlerinin sunulması önemli bir görevdir. Yıllardır tekrarladığımız, 4 yıldır gerçekleştirdiğimiz ve geliştirilmesini önerdiğimiz, çocukların çalışma hayatı içinde bulunduğu yerlerde sağlık, eğitim ve rehberlik hizmetlerinin verildiği "çalışan çocuk büroları" açılması gerekirken, çocukların kuran kurslarına yöneltilmesi yeni bir sosyal problemi doğuracaktır. Yasal düzenlemeler ışığında, çalışmak zorunda kalan çocuğun, korunması, geleceğe hazırlanması, bulunduğu ortamdan olumsuz etkilenmemesi, yaşamı doğru algılaması (Zihinsel ve Duygusal Sağlığın Desteklenmesi ve Geliştirilmesi) ve örselenmemesi için çalışma ortamında yanında olacak güvенеceği birimlerin varlığı kuskusuz önem taşımaktadır. Bu bağlamda, ülkemizde örnek olarak ele alınacak çalışmalar vardır ve bunların üzerinde titizlikle durulmalıdır. Çalışan çocuklara sunulan sağlık eğitim ve rehberlik hizmetleri sonrası, çocuğun doğru karar vermesi sağlanacak, yeteneklerinin keşfi ile çalışma hayatından uzaklaşmasına olanak sağlanacak, bir meslek dalında okuyarak çalışan çocukların da geleceğin iyi bir işvereni, iyi bir esnafı, çağdaş bir bireyi olmasına katkı verilebilmektedir.

24.11.2003 gün ve 25299 sayılı Resmi Gazete de yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an Kursları ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönetmeliğinde Değişiklik Yapılmasına Dair Yönetmelik ile 03.03.2000 gün ve 23982 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan Diyanet İşleri Başkanlığı Kur'an Kursları ile Öğrenci Yurt ve Pansiyonları Yönetmeliğine akşam kursları ilave edilmiştir.

Bu çocuklar için tasarlanan akşam kuran kurslarıyla, çalışma yaşamındaki koşulların zorluğu, uzayan günlük iş süreleri ile iş risklerinin, çocuğun gelişmesine verdiği olumsuz katkılar göz ardı edilmektedir. Yine bu girişimle, aileden uzakta pansiyonlarda kalarak yeni bir dinsel baskı içine çekilen çocuklarda uygulamaya sokulan bu yaklaşım, değiştirilmesi zor olacak bir davranış bozukluğuna neden olacaktır.

Dinsel temalarla yetişen çocuk, sorgulamayı öğrenemeyecek, kadercilik ile olaylara bakmaya başlayacak ve çevresindeki olumsuz koşullardan korunmaya çaba göstermeyecektir. Ulus kavramı ile ümmet kavramı içine sıkışacak, çağdaş hizmet vermeye çalışan birimlerden uzaklaşacak hatta zaman zaman onlarla çatışabilecektir.

Bu nedenle örgün eğitimde aldığı din derslerinin dışında, İslami rejim amaçları ile çocukların örselenmesini kabul edilmez buluyor, bunu devlet eliyle yapılmış bir çocuk istismarı olarak kabul ediyorum.

Diyanet İşleri Başkanlığının 24 Kasım 2003 günü yayınladığı ve "çırak çocuklara kuran kursu" adını verdiğim yönetmelik ile getirilen hükümler, bugün (23.12.2003) Resmi Gazete'de yayınlanan yeni bir yönetmelikle iptal edildi. Bu yönetmeliğine önemli tepki göstererek, geri çekilmesini sağlayan, başta İstanbul Milletvekili Sn. Güldal OKUTUCU olmak üzere, CHP ve diğer siyasi partilere, tüm sivil toplum kuruluşlarına, yine başta NTV olmak üzere yazılı ve görsel diğer basın kuruluşlarına, bu tepkilere duyarlı kalarak inisiyatif kullanan Sn. Cumhurbaşkanımıza teşekkür etmeliyiz.

Bu girişimi sağlayan tepkiler ne kadar önemli oldu ise, şimdi 2000 yılında yürürlüğe giren ve yaz kuran kursları adı altında 8 yıllık kesintisiz temel eğitimi delen yönetmeliğin değiştirilmesi için verilecek mücadele de o kadar önemli olacaktır. Henüz zihinsel olgunluğa erişmemiş, farik ve mümeyyizlik için hekim muayenesine tabi olan, mantıklı karar verme, içinde bulunduğu koşulları anlama ve sonuç çıkarmak için

zihinsel ve duygusal eğitim desteğine ihtiyaç duyan çocuklarımızın, ümmet ve ulus kavramları arasında sıkıştırılmasına, kaderci yaklaşım ile geleceği sorgulayamamasına izin vermemek içinde mücadele etmek gerek. Bu bağlamda başta eğitimciler, pedagoglar, psikologlar, psikiyatrisler, çocuk gelişimcileri, ilahiyatçılar v.b gibi meslek adamlarının biraraya gelerek konuyu tartışmaları gerekmektedir. Bu alana öncülük edecek sivil toplum kuruluşunu/kuruluşlarını göreve çağırıyorum. Her türlü katkıyı vermeye de hazırım. Gelecek kuşakların iyi yetişmiş, çağdaş, aydın, Cumhuriyete bağlı, kurtuluş savaşının kazanımlarını özümsemiş kuşaklardan oluşması dileğiyle...

*** Yrd. Doç. Dr. Marmara Üniversitesi Sağlık Eğitimi Fakültesi Öğretim Üyesi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Denetim Kurulu Üyesi**

TOPLUM

İnsan Denen Dünkü Çocuk (!)

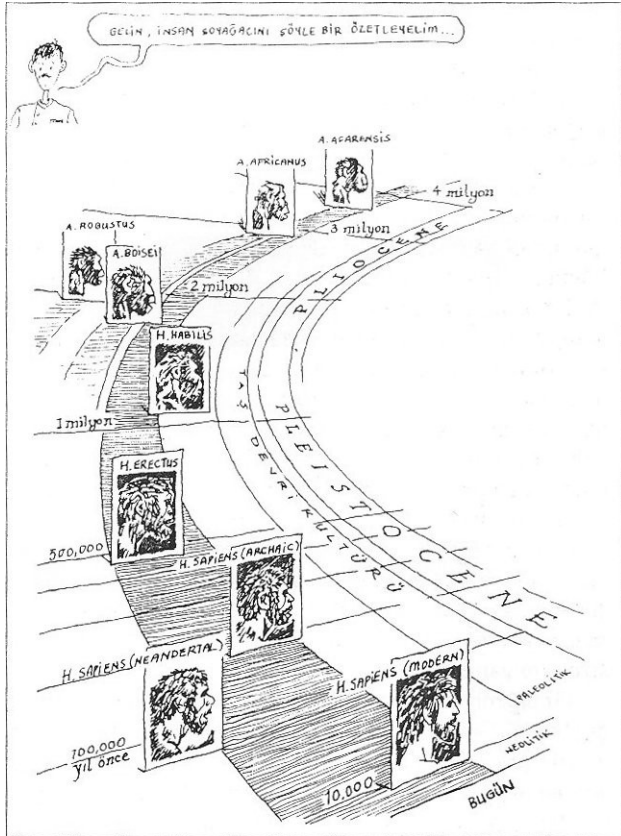
Erdoğan BOZBAY*

İnsan gerçeğine geçmeden önce, onun evrendeki yerini daha anlamlı/anlaşılır kılabilmek için "Kozmik Takvim" e şöyle bir göz atmakta sanırım yarar var. Anlatılanları daha bir somutlaştırabilmek ve kolay algılayabilmek için "Büyük Patlama"dan günümüze kadar geçen sürenin, "kozmetik takvim"de bir yıl olarak gösterildiğini anımsatırım. On beş milyar yıl kadar önce, rengarenk havai fişek gösterileri eşliğinde "Büyük Patlama (Big Bang)" başladığında, takvimler 1 Ocak'ı gösteriyormuş. Yaklaşık dokuz ay gibi uzunca bir süre(kozmik takvimde yolculuk yaptığımızı lütfen anımsayalım), patlamanın şiddetiyle dört bir yana saçılan irili ufaklı parçaların soğuması dışında önemli bir olay yaşanmamış. Acaba bu sessizlik nelere gebeymiş. suskunluk dönemi bize ne gibi sürprizler ha-zırlıyormuş, görelim.

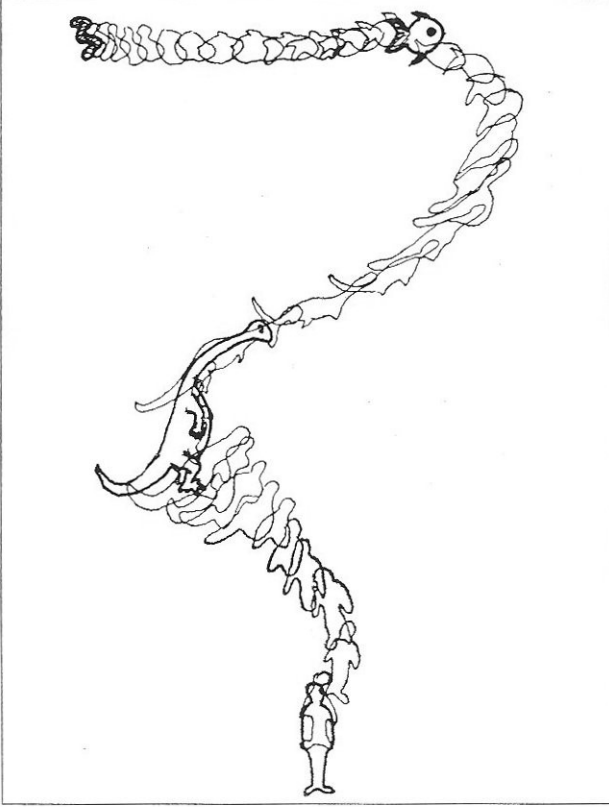
Sırasıyla, 9 Eylül'de Güneş Sistemi'nin, 14 Eylül'de üzerinde yaşayacağımız yeryuvarının, 1 Aralıkla da canlılar için hayati önem taşıyan atmosferin oluşmasıyla birlikte, yaşam sahnesini görkemli bir gösterinin heyecanı sarmaya başlamış. Beklenen gün sonunda gelmiş; 16 Aralıkta, yani yılın bitimine sadece on beş gün kala, öncülüğünü ilk kurtçukların çektiği görsel şölene, 23 Aralıkta ağaçlar. 24 Aralık'ta dinazorlar. 26 Aralık'ta memeliler. 27 Aralık'ta da 'evrenin dilini oluşturan kuşlar katılmış. Kuşlar dedim de aklıma geldi, dinazorlarla kuşların akraba olduklarını duymuş muydunuz? Ve sonunda, yılın bitimine sadece bir buçuk saat kala, 31 Aralık saat 22.30 sularında da ilk insanlar podyumun ucunda arz-ı endam eylemiş. Eylemesiyle birlikte, diğerlerinin yanında daha dünkü çocuk(!) olmalarına karşın, dünyayı ele geçirmekte ve bildiği gibi çekip çevirmekte hiç zaman yitirtmemiş. Nedense işi hep aceleymiş. Kafasının içinde sayısız tilki cirit atmakta, tasarladığı muzırlıklar düşünceden gerçeğe dönüşebilmek için birbiriyle çalgınca yarışmaktaymış. Gelelim "köklerimizle ilgili bulgulara. Çin ve Afrika'daki kazılardan çıkarılan kafataslarından elde edilen yaşlara göre, yaklaşık 4 milyon yıl kadar önce, atalarımız garip ses ve homurtularla yaşama merhaba demiş. Ürkek, çaresiz, masum, şaşkın misafirlik evresinin ardından, diğer canlılarınkinden daha okkalı oluşuyla övündüğü bir kilo bilmem kaç yüz küsur gram çeken, ama kaçta kaçının kullanıldığı hala tartışılan beyniyle, kısa sayılabilecek bir süreye neler sığdırmış neler. Toplayıcılıktan uzayı ele geçirme düşlerine kadar uzanan bu serüvene kısaca bir göz atmaya ne dersiniz?

Öncelikle beslenme gibi en doğal ve masum bir gereksinimden yola çıkan atalarımız, ağaçlardaki meyveleri toplamayı ve hayvanları öldürmeyi kolaylaştıracak alet edevat yapımıyla işe girişmiş. Ardından örtünmeyi, süslenmeyi, sevgiyi, nefreti, üremeyi, üretmeyi, diğer canlıların yanı sıra birbirini tepelemeyi becermiş, ateşi, tekerleği, elektriği.....bulmuş, kafasına düşen elmayı dahice yorumlamış, uzaydan bile görünebilin diye(!) büyük emeklerle gerçekleştirdiği Çin Seddi'yle, piramitlerle öğünmüş, "atom" la "bomba" yı yan yana getirip,

bir daha asla "Hiroşimalar Olmasın" dedirtmiş, yeryuvarı yetmiyormuş gibi giderek uzayı komşu kapısına, daha doğrusu tekno çöplüğe çevirmiş. Peki, bunca şeyin altına fiyakalı imzalar atan, yaşadığı dünyayı yap boza çeviren, tüm canlıların efendisi olmakla övünen bu garip memeli, acaba kendi bilinmeyenini, gizemli, gizemliden de öte karma(karışık iç dünyasını, özünü, yani "insan"ı çözümlenebilmiş, anlayabilmiş midir? Sizi bilmem ama benim bu konuda ciddi kuşkularım var. Şöyle arada bir yalnız kalıp, kendimize flört etmeye görelim. Ne açmazlar, ne sürprizler, ne yedi çengelli sorular çıkar karşımıza. Labirentteki şaşkın kobaylardan, çapariye takılmış alık balıklardan farkımız kalmaz, isterseniz konuyu birkaç çarpıcı örnekle biraz daha aralayalım.



Yazıyla - Çiziyile DARWİN ve Evrim Kuramı - Yoksun Bırakılanlar İçin
İldeniz KURTULAN - Ümit KARTOĞLU



Evrenin Masalı - Oya SAVAŞÇI. Çizen: Uğur OKMAN

Genellikle, "kibirli", "kendini beğenmiş" görünmekle birlikte, ölünceye değin "kuşku" ve "güvensizlik kompleksi" yle cebelleşir dururuz; "özgür olmak", en azından "özgür görünmek" ister, şımarık iç/öz denetimimiz marifetiyle özgürlüğümüze öylesine dar bir yaşam alanı bırakırız ki. nefes almakta bile zorlanır, mucizevi bir atakla, son anda boğulmaktan kurtuluruz, insanlara "çok yakın" ya da "çok uzak" durmamak gerektiğini kendimize sürekli telkin eder, ama anlaşılmasız bir biçimde, bazen "utangaçlık" bazen de "saldırganlık" zırhının ardına sığınarak, kendimizi insanlardan ya da insanları kendimizden uzaklaştırarak yalnızlığımızın tek mimarı oluveririz. Bir yandan "anlaşılacak", "fark edilmek" gibi akla gelebilecek tüm insani duygularla yanıp tutuşur, öte yandan kendimizi "gizlemek/saklamak, ele vermemek" için çok daha fazla enerji harcama bonkörlüğünden bir türlü vazgeçmeyiz. "Beğenilmek, hoşla gitmek" bizim de en doğal hakkımız diye düşünür, üstüne üstlük oyunun önemli hamlesi olan 'kur yapma' atağını da gerçekleştiririz. Ama ne hazindir ki; yaptığımız "kur'un sonucunu sabırla beklemek bir yana, o güne değin ilgi oltamıza takılmayı beceremeyen, aklımızın, gözümüzün ucundan bile geçmeyen birileri tarafından keşfedilir, sevilir, hatta aşık bile olunabiliriz. Yoksa mutluluk denen şey, radarımıza yakalanmamak için çoğunlukla yandan, sessizce mi yanaşıyor acaba?! Girdiğimiz ortamlarda, çok özel birisiymiş gibi ilgi odağı olmayı düşler, buna karşın bizi özel yapabilecek

yanlarımızı, yeteneklerimizi kutsal bir sır gibi saklar, asla ele vermemek için aslanlar gibi savaşıyoruz. Bir yandan "değerli" olmak düşünce kenetlenir, diğer yandan da "önemli" maskesi takma alışkanlığımızdan bir türlü vazgeçemeyiz. Yalnızken, en yalın, en gerçek "benliğimizle yaşar, toplumsal yaşamla yüzleşme sözü konusu olduğunda, "cılalı benlik imajından kartvizit bastırırız. Tüm bu ikilemlerin yanılması sonucu, bize çok yakışacağı ve şık düşeceğinden hareketle, 'özne' olmak ister, 'nesne' gibi davranmaktan bir türlü kendimizi alıkoyamayız. Yaşamı çok sevmemize karşın, günlerin ümüğüne çöküp, usul usul ve acı çektirerek boğarken, asıl boğulmakta olanın kendimiz olduğunun ayırdına bile varmayız. Adını koyup da tanımlayamadığımız bir takım bilinmezlerin telaşıyla cebelleşirken, somut olan sevgileri, mutlulukları, renkleri, tınları, kısacası yaşamı güzelleştiren hemen her şeyi erteler, ıskalarız; günlerimizi monotonlaştırır, körleştirir, yoksullaştırır, kendimize ağlama duvarları yaratır, sonra da yarattığımız duvarın karşısında iki gözü iki çeşme korkuluk gibi dineliriz. Üstüne üstlük yaptığımız saçmalıklar yetmiyormuş gibi bir de yarattığımız ucube duvarı eşsiz yaratıcısına, yani kendimize şikayet etmekten geri durmayız. Her zaman mutlaka bir şeyler bekler, beklenenler tükense de beklenecek bir şeyler yaratmak için fırsatlar bekleriz; yemek saatini bekleriz, televizyonda program bekleriz, postacıyı bekleriz, telefonda dost bir ses bekleriz, güzel sözler bekleriz, birilerinin bizi sevmesini bekleriz. Peki, bizi de bekleyenlerin olabileceğini, varlığımızla, sevgimizle, paylaşacağımız güzel anlarla, onların dünyasına eşsiz güzellikler katabileceğimizi, yaşamlarının vazgeçilmezi olabileceğimizi aklımızın uzak ucundan da olsa geçirir miyiz acaba? Sahi, hangimiz zaman zaman bu ve benzeri olaylar ve açmazlar karşısında ikilemlerle, hatta daha çok bilinmeyenli çözümsüzlüklerle boğuşmuyor, gerçek "ben'imizin, peşine düşmüyor, "kimliklerimizi keşif yolculuğu"na çıkmıyoruz...

Değinilen Belgeler:

Yeryuvarı ve insan. Türkiye Jeoloji Kurumu Yayını. Ankara, (Mayıs 1978).

Eugene Kennedy. "Beni Gerçekten Tanıysaydın Yine de Sever Miydin?", İmge Yayınları.

arayış
deniz yıldızıyım,
 kızgın güneş altında
 can çekişen
beyaz bir yelkenliyim
 açık denizlerde,
 rüzgara hasret
kavrulmuş toprağım
 dört mevsim,
 dudaklarım çatlak

salyangozum,
yıllar ötesinde bıraktığı
kabuğunu arayan
ve insanım,
yitirilen dostlukların
boşluğunda kaybolan
Erdoğan Bozbay

* Jeomorfoloğ

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

YAŞAM

Ankara'nın Öyküsü -1

Cihat UYSAL*

Cumhuriyet ile birlikte başkent olarak seçilen Ankara günümüzde giderek yoğunlaşan bir ulaşım sorununun eşliğine geldi. Öyle ki, örneğin önemli bir merkez olan Kızılay Meydanının ulaşım ağındaki yükü giderek artıyor, çoğunluğu memnun etmesi olanaksız geçici çözüm önerileri üzücü bir çatışmaya neden oluyor. Bu yazının amacı, soruna çözüm önermek yerine, sorunların başlangıçtaki konumunu dile getirmektir. Bu konuda kuşkusuz bir çok kaynak taranabilir. Ancak, konu birinci elden Falih Rıfki Atay tarafından kaleme alınmıştır. Çankaya adlı eserin büyük bir bölümünü oluşturan tanıklık, gözlem ve görüşler bugüne kalan önemli bir bilgi kaynağıdır. Yazma geleneği olmayan bir toplum olduğumuz dikkate alınır, yazılanların önemi artmaktadır. Ankara'nın başkent olmasından başlayarak, ilk yıllarda imar Komisyonu Başkanlığı yaptığını belirten yazar Falih Rıfki Atay'ın bu kitabı bugüne bakarken, yarına ilişkin görüşlerimizi etkileyecek, değiştirecek derslerle dolu. Yazmanın en önemli işlevi de bu olmalı.

Yazıyı derginin boyutlarına uygun hale getirmek için parçalar halinde sunmak gerekti, ilk yazıda. Ankara'yı başkent yapma kararının hangi koşullarda alındığına ilişkin yazarın verdiği bilgileri ve düşüncelerini ayıklayacağım.

Yazar önce, Ankara'nın 1923 yılında ne durumda olduğunu, özetliyor.

Vaktiyle Hristiyanlar Ankara'nın bütün iyi geçim ve kazanç kaynakları üstünde kurulmuşlar, kalenin istasyona bakan sırtını konakları, otelleri, lokanta ve hanları ile donatmışlar. Çankaya ve Keçiören semtlerine de asma, yemiş ve gölge ağacı dikerek yaz için serince bir köşe edinmişler. Biz Türkler efendiliğimizle kalmışız ama, onlar, çorbacımız kesilmişler. 1923'te Ankara'ya geldiğimiz vakit, bağ evleri müstesna, Hristiyan mahallesinden eser yoktu...



Daha sonra, Ankara başkent olmaya uygun mu? tartışması dile getiriliyor. Bazıları: Sıfırın üzerinde medeniyet kurulmaz, diyorlardı. Şüphesiz İsviçre'nin deniz kıyısında olmadığını unutuyorlardı. Eşek, yerli halkın başlıca nakil vasıtası olmakta devam ediyordu. Sık sık sokaklarda tellallar: Eşek bulaan...Eşek bulaan... diye haykırarak kaybolmuşları arardı. Yerli halk, devletin kalkıp gitmeyişinden memnun da değildi. Hayat

pahalılaşacaktı. Kendileri, dışarıdan akın edenler arasında eriyip gideceklerdi. Bir avuç arsası olanın birkaç yıl içinde zengin olacağını tahmin etmiyorlardı.

"Ankara'daki Kızılay trafiği tartışmasından sonra, kentin kuruluşu aşamasında neler düşünüldüğü, planlandığı, neler olduğu üzerine iyi bir belge olan Falih Rıfki Atay'ın Çankaya adlı kitabında yazılanları anımsamak gerekti. Bunu yapmak en azından kendimizi, yaşamı ciddiye almanın, geliştirmenin bir yolu. Atay'ın gazeteci ve imar işleri ile ilgili yönetici olması yazdıklarının değerini artırıyor."

Ankara'lı bir dostum anlattı: Şimdi Atatürk Bulvarının üstündeki büyük apartmanlardan birinin arsası satılmış. Galiba, 200 liraya kadar bir şey. Almak için haber yollamış. Bir ses çıkmamış. Sonradan öğrenmiş ki, sahibi bir yabancıya satmış.

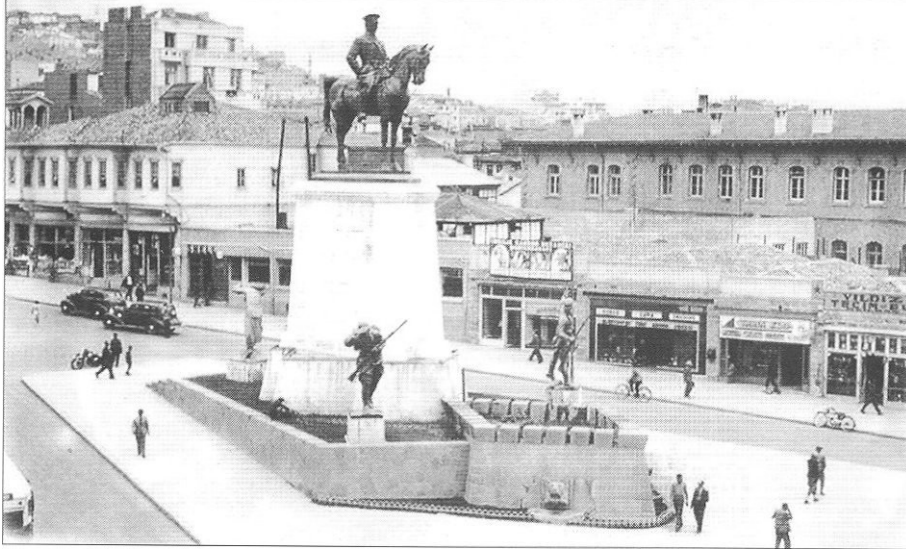
-Yahu, niçin bana vermedin? diye sormuş. -Vallahi burasını babam da ekti, ben de ektim. Bir hayrını görmedik. Ne diye seni zarara sokayım? Bir yabancıya verdim demiş.

Cumhuriyetin ilan edilmesine daha iki ay var. Ankara'nın başkentliğine bile karar vermemiştik, İstanbul'a dönmek istemeyen kaç kişi var idi. bilmiyorum, fakat hiç olmazsa Eskişehir'e doğru, yeşil ve sulak yerlere gitmek istemeyen hemen hemen yoktu. Mustafa Kemal:

-Ankara kendisi merkez olmuştur, istila onun kapısında durmuştur, diyordu.

Yer seçmek bahsi açılrsa, Ankara'nın bir çok rakipleri vardı. Garba doğru Eskişehir, Bursa, merkeze doğru Konya belli başlıları arasında idi.

Ankara susuzdu. Ağaçsızdı. Kuru ve yabani idi. Fakat Büyük Millet Meclisi orada kurulmuş, orada toplanmış, bütün savaş oradan idare edilmişti. Yeni idarenin uluslar arası edebiyatta adı "**Ankara Hükümeti**" idi. Meclis toplandıktan iki ay kadar sonra Malatya Milletvekili ismet Paşa, Ankara'nın başkent olması için Meclis Reisine takrir verdi. Bazı duraksamalar gösterilmekle beraber, sonunda herkes en kestirme yolun, bulunduğu yerde kalmak olduğunda birleşti.



Atay'ın "belge"si, büyük ve önemli projelerin değerlendirilmesinde, dönemine dışarıdan bakabilen bir aydının yazdığı benzersiz bir örnektir. Yeryüzünde nerede ise sıfırdan başlayarak kurulmuş bir başkent in öyküsüne sahip olmak her ülkeye nasip olmaz. Ayrıca, o günden günümüze dünyada meydana gelen değişim, bu gözlemleri daha da değerli kılmaktadır. Benzer biçimde örneğin, GAP projelerine ait başlangıç gözlemlerinin derlenmesi de böylesine öyküleştirilmeyi beklemektedir. Bu çalışmalar, zaman içinde yeniden değerlendirilerek, başta mühendislik olmak üzere, bütün toplum örgütlenmelerinin yararlanacağı bir veri olarak ele alınmalıdır. Ne yazık ki, ülkemizde tasarım ile uygulama süreçlerinin bütünlüğünün, büyük ya da küçük, hemen hemen hiçbir projede gereğince önemsenmemiş olması, böylesi çalışmaların değerlendirilmesine de olanak vermemiştir.

Şimdi de, Ankara'nın başkent olmasına karar verildikten sonra, yöre ile ilgili verilerin hangi düzeyde olduğunu anlatan satırları görelim. Evet, bu konuda Falih Rıfkı Atay şöyle devam ediyor.

Ben insan iradesinin yaratıcılığından hiç şüphe etmemişimdir. Şevk ve iyimserliğimi en güç şartlar içinde kaybetmeyişimin sebebi budur. Ankara'nın modern bir merkezi olması için aylarca, hatta yıllarca edebiyatımı seferber ettim. Şehir plancılığı fikrini yaymak için birkaç yüz yazı yazdım. Eğer Frenk uzmanları çabuk kovulmasaydı ve son defa İstanbul'da olduğu gibi, spekülasyoncular ve arsa tüccarları plana musallat olmasaydılar, Ankara bugün şimdikinden birkaç misli daha ileri bir şehir olurdu. ...

Ankara için bir rapordan bazı parçalar sunuyorum:

Şehirlerin kuruluşu, büyüüşü ve yapılışı, mücerred manada almak şartıyla, rakımla hiç ilgili değildir, iç harpten önce dünyanın en bayındır şehirlerinden biri sayılan Madrid'in denizden yüksekliği 655 m. idi. Münih'in rakımı 526'dır. Buna karşı Berlin, Londra'nın, Paris'in, Newyork'un, Oslo'nun, Hamburg'un rakımları 30-200 m. arasındadır.

Fakat biz, Ankara'nın 655 m. yüksekliğini ne Berlin'in 70, ne de koca bir yeni zaman şehri olan San Salvador'un 682 m. olan rakımı ile kıyaslayarak bir hüküm çıkaramayız. Çünkü, Ankara, üzerinde 13 vilayet bulunan ve Türkiye'nin en geniş parçası olan iklim özellikleri kendine has Orta Anadolu'nun bir toprak parçası üzerinde kuruludur.

Burası bir yayladır ve bu yüksek platformda dünyanın en engin medeniyetleri doğmuş ve gelişme imkanı bulmuştur. Çünkü, bu yaylada iklim, erkek bir iklimdir. Yıllık ısı ortalamaları büyük farklar göstermez.

...iç şehirler salgın hastalıkların yerleşmesine imkan vermez.

... Ağaç, rutubetin hazinesidir. Havada rutubet derecesi azaldıkça ona rutubet verir. Fakat toplu halde ağaç, yani orman, bir taraftan rutubeti korurken, diğer taraftan da bulutları toplar. Bol ağaç ki, bizim Orta Anadolu için büyük davamızdır, elde ettiğimiz zaman Ankara'nın rutubet varlığı için en büyük faktörü sağlamış olacağız.

Eksiklerimiz, bol ağaç ve modern ısıtmadır. Bunları yalnız Ankara için değil bütün Türkiye ölçüsünde istiyoruz. Biz ki, yerden fışkırır gibi şehir kurmuş ve dünyanın en zengin kömür ve linyit yataklarına sahip bir milletiz.

Mustafa Kemal acaba neden Ankara'yı seçti? Meselenin böyle konusu doğru değildir. Mustafa Kemal sadece Ankara'da kalmaya karar vermişti? Ankara ilk zamanları milli kurtuluş savaşının karargahı idi. ...

Bundan başka demiryolu Ankara'da sona ermekte idi. ... Mustafa Kemal Ankara'yı kendine merkez seçmiş değildir. ...

Onun için Ankara başkent olabilir mi, olamaz mı? iklimi buna elverişli midir? İleride birkaç yüz bin nüfusu idare edebilecek su bulunabilecek midir? Bu çıplak toprak bir gün yeşerebilecek midir? Bu sualler sorulmamıştır. İhtisas tetkikleri yapılmamıştır. ...

Bilhassa ilk on yıllık tecrübeler bizi Ankara'ya daha inandırmıştı. Teknik teferruat ile okurlarımı yormak istemiyorum. Bir iki nokta üstünde durup geçeyim. Ankara bozkır mıdır? 100 rutubet miyasına göre 55-75 orta derece sayılmaktadır. Bulutla kapalı havayı 10 farz ederseniz, Ankara'nın ortalaması 4,7'dir. Bir yılda Ankara havası 115 gün açık, 86 gün kapalı, 164 gün az çok bulutlu geçer. Yıllık yağışın m²'ye 427 kilograma çıktığı vardır. 220' den aşağıya hiç düşmemiştir. Ankara'da bütün mesele ağaçlamada, sıhhi ısıtmada ve iklim hususiyetlerine göre yemektir. Ankara'da oturanların ağır yemekten sakınmaları lazımdır. Bütün bu meseleler için etüdler vardır. Ankara Belediyesinin, hala neden hepsini bir broşürde toplamamış olmasına şaşıyorum.

Falih Rıfki Atay'ın Ankara Belediyesinden beklentisi bugün bizler için de önemi artarak sürüyor.

(sürecek)

* Mim. Müh.

TOPLUM

Muhtarlar İle Sivil Toplum Kuruluşlarının İlişkileri

Sunia İliaz ACMAMBET*

Araştırmama başlamadan önce nedense bilmem **"Acaba sivil toplum örgütleriyle işbirliği yapan bir muhtara rastlayacak mıyım?"** diye sordum kendi kendime. Şimdi bu sorunun yanıtını bulmuş durumdayım. Önce size kısaca muhtarla görüşmelerimi anlatayım. Nasıl olsa konuşmalarımız da çok kısa olmuştu. Ben Cebeci'de (Ankara) oturuyorum; o yüzden oturduğum semtin muhtarına gideyim dedim. Muhtarlığı ararken PTT'nin yanında olduğunu öğrendim. PTT'yi buldum ve yanındaki kırtasiyeye muhtarlığın nerede olduğunu sormak için girdim. Soruma kırtasiyeci, **"muhtar benim"** diye yanıt verdi. Bunun üzerine kendimi tanıttım ve bir araştırma yaptığımı anlattım. **"Söyle"** dedi ve çalışmamın konusunu söyleyince, bana, **"Benim zamanım yok, ama biraz ileride pideci bir muhtar var"** dedi ve beni oraya gönderdi. Çıktım oradan pideci muhtarı aramaya. Onu da buldum ve ona da niye geldiğimi anlattım. Yanıt çok kısa oldu: **"Benim sivil toplum örgütleriyle hiçbir işim yok. Her şeyi tek başımıza yapıyoruz:"** Ama böyle bir ilişki kurmayı hiç düşündünüz mü? diye sorduğum yanıt yine çok kısa oldu: **"Hayır hiç düşünmedim ve düşünmüyorum."** dedi.

Buradan da çıktıktan sonra, şansımı bir defa daha deneyeyim diye düşündüm. Ama bu kez mutlaka semti değiştirmeliyim diyerek Tandoğan'a gittim. Orada Anıttepe Mahallesi muhtarı ile konuştum. Bu defa yanıtlar o kadar kısa olmamasına karşın, sonuç olarak buradaki muhtarın da sivil toplum örgütleri ile birlikte yaptığı bir çalışması yoktu. Aslında görevini yaklaşık 1 yıl önce teslim almış. "Benden önce böyle bir temas kurulmuşsa bilmiyorum. Ama şimdilik mahallemiz için sivil toplum örgütleriyle hiçbir ilişki kurmadık. Ne onlardan bize bir talep geldi; ne de bizden böyle bir, talep gitti. Ama bu, sivil toplum örgütleriyle hiç bir zaman ilişki kurmayacağız anlamına gelmiyor, ileride" bizim onlara başvurabileceğimiz gibi onlar-danda bir talep gelirse tabii ki böyle bir ilişki kurarak birlikte bir şeyler yapabiliriz. Örneğin, şimdi "Giymediğimizi giydirelim; kullanmadığımızı kullandıralım" diye bir kampanya başlattık. Eğer gelen eşyalar çok fazlaysa bunları dağıtmak için bir sivil toplum örgütüne başvurabiliriz dedi. Aslında benim temasta bulunduğum bir dernek vardır. Bu da Çankaya Muhtarlar Derneği'dir. Fakat bu dernekte muhtarların sorunların dile getirilmemesinde. Bu dernek arasına piknik vb. sosyal faaliyetler düzenler. Temas kurduğum tek sivil toplum örgütü de budur" dedi.

Benim muhtarlarla yaptığım konuşmalardan çıkardığım sonuç, günümüzde muhtarlar ile sivil toplum örgütleri arası da ilişkinin az gelişmiş olduğu ya da gelişmemiş olduğudur. **"Bu neden böyle?"** diye sorarsak, bence bu ilk olarak muhtarlardan kaynaklanmaktadır. Çünkü onlar sivil toplum örgütleriyle bir bağlantı kurmayı bugüne değin denememişler bile. Ama bazıları bunu gelecekte de yapmayı düşünmüyorlar. Belki iki sene sonra aynı muhtarlara aynı konuyla gidersek, örneklerle dolu bir yanıt verebilirler. Çünkü düşünüyorum ki, bizim çalışma konumuz bu muhtarlar için güzel bir fikir olabilir. Fakat tabii ki ileride sivil toplum örgütleriyle bağlantı kurup kurmayacaklarına karar verecek olan yine onlardır.

* A.Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi öğrencisi

BİZDEN SİZE

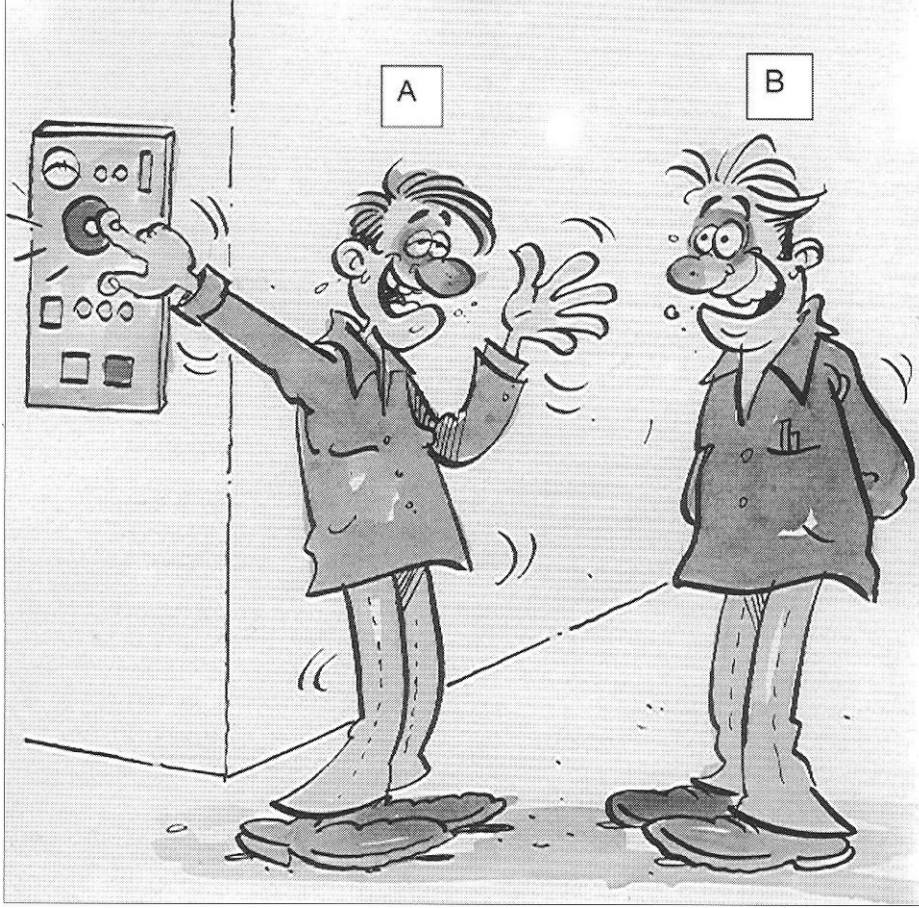
Muhtarlar, Vakfımızın çalışmalarını üzerjnde yoğunlaştırdığı yerel yöneticilerdir. Köy ya da mahalle halkı tarafından doğrudan seçilirler; herhangi bir siyasal parti tarafından aday olarak gösterilemezler. Farklı yasaları olması dolayısıyla köy muhtarları ile mahalle muhtarları arasında işlev-görev farklılıkları vardır. Ama sonuçta hepsi de toplum önderidirler. Ama köy muhtarları daha bir başka... 7.4.1924 tarih ve 68 sayılı Köy Kanunu, muhtarları, köy derneğinin başkanı olarak tanımlıyor; muhtar ve ihtiyar heyeti, köy derneğinin doğal üyesi olan köy seçmenleri tarafından seçiliyor işte size bir sivil toplum örgütü ve bu örgütü yöneten toplum önderleri... Muhtarlar toplum önderi rolünü yerine getirdikçe; sivil toplum örgütleri de toplumun sesini dillendirdikçe, buluşmaları ve birlikte çalışmaları kaçınılmaz olacaktır. Bize düşen, bu süreci kolaylaştırmak; direnmek yerine taşların yerine oturmasını sağlamak olmalıdır.

BULMACA
Tehlikeyi tanıyalım
Elektrik Düğmesinin (siviçinin) Açılması

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Durum: A, B ile konuşurken elektrik düğmesini (siviçini) açmaya çalışıyor. İşçinin bu çalışma sırasında karşılaşılabileceği tehlikeyi tanımlayabilir misiniz ?



Neler Olabilir ?

1. Siviç panelinin kapağı çıkartılmış olabilir. Bu nedenle A hem B ile konuşup hem de bakmadan siviçi açmaya çalışırken cereyana kapılabilir.
2. Siviçin tam ön tarafı ıslak bırakılmış. Bu nedenle siviçi açmak için kişi uzanmak zorunda kalıyor. Sonuç olarak siviçin açılması ya da kapatılması sırasında elektrik çarpmasına maruz kalınabilir.
3. Oradaki temizlik yapacak olan kişi kazara siviçe değebilir ve cereyana kapılabilir.
4. Köşeden çıkacak herhangi bir şahıs oradaki ıslaklıktan kayabilir, siviçe değebilir ve cereyana kapılabilir.
5. A cereyana kapılacak olursa ve B de ona yardım etmeye çalışırsa ikisi birlikte elektrik şokuna maruz kalabilir.

Ne Yapmalı ?

(Yanıtı 13. sayfada)

* 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

ÖZEL GÜN

Dünya Çocuk İşçiliği İle Mücadele Günü

Dünyada Neler Oluyor?

Çeviren : **Berna ÖZELGÜN**

Tüm dünyada 246 milyon çocuk, yani her altı çocuktan biri, çocuk işçi olarak çalışmaktadır. Bu çalışan çocukların 73 milyonu, 10 yaşından küçük olmakla birlikte, çalışan çocukların neredeyse dörtte üçü "çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri" olarak tanımlanan işlerde çalıştırılmaktadır. Bunlardan bazılarını sıralayacak olursak, çocuk kaçakçılığı (alınıp satılma), silahlı çatışmalarda kullanılma, kölelik, cinsel sömürü ve tehlikeli işlerde kullanılmanın en ön sıralarda yer aldığını görürüz.

Geçtiğimiz yıl, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), IPEC (Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı) programı dahilinde, 12 Haziran tarihini, Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü olarak ilan etmiştir. Bu sene ikincisi kutlanan bu gün çerçevesinde, bizler de, Fişek Enstitüsü-Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı olarak, sizlere, dünyanın çeşitli ülkelerinden çocuk işçiliği ile ilgili haberler ve bu gün çerçevesinde düzenlenen etkinlik ve yayınlardan özetler sunmayı amaçlıyoruz.

Ana Gündem Maddesi :

Çalışan Kız Çocukları ve Çocuk Ticareti

144 ülkede binlerce ortak örgütle beraber Çocuk İşçiliğine Karşı Küresel Güç, kız çocuklarının ekonomik, sosyal ve kültürel istismarını sonlandırmak için acil eylem çağrısı yaptı. Bu açıdan Küresel Güç 12 Haziran 2003'te Dünya Çocuk İşçiliğine Karşı Günü, "Çalışan Kız Çocuk" merkezli kutluyor.

Küresel Güç'e göre kız çocuklarının büyük bir kısmı "**sistemik olarak okula yollanmıyor.**" 115 milyon okula gitmeyen çocuktan 65 milyonu kız.

Eş zamanlı olarak geçen yıl aynı tarihte resmen kurulan, Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) bu yıl tartışmalı çocuk ticareti konusuna dikkat çekiyor. Kız çocuklar, 1999 ILO En Kötü Çocuk Çalışma Biçimleri Toplantısı'nın, en kötü çocuk çalışma biçimlerinden bin olarak sınıflandırdığı, sosyal felaket, çocuk ticaretine av olmak konusunda erkeklere oranla daha büyük bir risk altındalar.

Aynı zamanda, 1998 ILO Çalışan Çocuk ve En Kötü Çocuk İşleri İstatistikleri'ne göre bakıcı ya da ebeveynlerinin işe gidebilmesi ya da evdeki hasta ya da sakat bireylerin bakımı için tam zamanlı, parasız, kendi evlerinde çalışan kız çocuklarının sayısı erkeklere oranla daha fazla.

Böylece erkeklere kıyasla kız çocuklarının daha iyi bir eğitim almak ya da temel insan haklarına ulaşmak için daha çok engel aşmak zorunda kaldıklarını görülmektedir.. En göze çarpanı, özellikle ev-içi işlerde alarm verici düzeyde "**çalışan kız çocuk**" olgusuyla bütünleşmişler.

Dünyadan Haberler:

Bangladeş: Bangladeş'te, giyim-kuşam endüstrisinde yaşanan çocuk emeği problemin neredeyse çözülmüş durumda olduğu bildirildi. Buna ilaveten, bu sektörde çalışan işverenler, daha önceden fabrikalarında çalışan yaklaşık 10.000 çocuğu okula yollamışlardır. Ülkenin % 85'inin eğitimini tamamlamayı başaramadığı düşünülürse, bu durum oldukça önemli bir gelişmedir. Ancak, ülkede yaşayan pek çok insana göre, program büyük bir başarı sağlayamamıştır.

Brezilya: Brezilya'da yaklaşık 500 bin kız çocuğu başkalarının evlerinde ev işi yapmaktadır. Bu durum, çocukların ev işlerinde kullanılmasında, Brezilya'yı, Latin Amerika ülkeleri arasında üçüncü sıraya koymaktadır (Honduras ve Guatemala 1, ve 2. sırada yer almaktadır). Bu problemle mücadele etmek için 30 Nisan tarihinde bir kampanya başlatılmıştır. Kampanya, ILO, Abrinq Vakfı ve Brezilya Çocuk Hakları Haber Ajansı'nın bir girişimi olup, Mc Cann-Erickson tarafından desteklenmektedir.

Çin: Çin'de, çocuk kaçakçılığı yaparak küçük kızları alıp satan bir adam ölüm cezasına çarptırılmış ve eşi de 10 yıl hapis cezası almıştır. UNICEF'in 2001 yılı raporunda bildirildiği üzere, geçmiş son on yılda, 250.000'den fazla kadın ve çocuk Çin içinde gerçekleşen kaçakçılık faaliyetlerinin kurbanı olmuştur.

Etiyopya: ILO'nun bildirdiğine göre, Etiyopya, ülkedeki çocuk emeği problemiyle savaşıyor. Etiyopya parlamentosu, çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerine son vermek amacıyla imzalanmış olan ILO sözleşmesini desteklemiştir. Bununla ilgili olarak, çocuk işçi çalıştıran işyerleri aleyhinde hapis cezası verileceği bildirmiştir.

Filipinler: İnsan kaçakçılığını durdurmak adına yapılan girişimler kapsamında, Filipin başbakanı, kadın ve çocuk kaçakçılığı yapan kişilere sert cezalarla gözdağı veren bir kanun imzalamıştır.

Hindistan: İngiltere merkezli Save the Children Fund (Çocukları Koruyalım Fonu) tarafından gerçekleştirilen ankete göre, Kaşmir'in iki merkez bölgesinde, Budgam ve Sri-nagar'da, hah dokuma işinde çalışan çocukların sayısı, sırayla, 18.749 ve 4.004'tür. Kaşmir 6 bölgeden oluşmakta ve burada halı dokuma işinde çalışan çocukların sayısı her zaman yetişkinlerin sayısını geçmektedir. Ayrıca, sadece Sri-nagar'da, otomobil tamir atölyelerinde çalışan çocukların sayısı 3000'dir.

Hollanda: Anglo-Alman yiyecek üreticisi Unilever şirketi, şirketin Hindistan tarlalarında on binlerce çocuğu çalıştırarak kar yaptığı iddiasıyla, çalışma müfettişliği örgütleri ile görüşmek durumunda kalmıştır.

Irak: Japonya, Irak'ta sürdürülen kurtarma çalışmaları için UNICEF'in baş donörü olmuş ve okulların ülke çapında yeniden açılabilmesi için, bu hafta 10.2 milyon Amerikan Doları yardımda bulunmuştur.

Kenya: Kenya'da ücretsiz bir ilköğretim programı başlatılmasına rağmen, son istatistiklerin bildirdiğine göre, ülkede çalışan 1.9 milyon çocuğunun 1.3 milyonu hala okula gidememekte, ve geri kalanı ise çalışarak

okumaktadır.

Nijerya: Nijeryalı çocuklar, Nijerya Federal Hükümeti'ne, Çocuk Hakları Yasa Tasarısının uygulanması konusunda gündem oluşturmaları için başvurmuştur. Çocuklar, hükümetten, Ekim ayına kadar acil olarak çocuklar için bir komisyon ve şikayet ofisi oluşturmalarını istemişlerdir.

Orta Asya: Özbekistan ve Tacikistan'daki pek çok genç insan marketlerde ve sokak köşelerinde satıcılık yapmak için okulu bırakmaktadır. Rusya'da Çalışma Yasası 16 yaşının altındaki çocukların düzenli bir işte çalışmasını yasaklarken, Özbekistan ve Tacikistan'da, sadece insanların gözünü korkutmakla yetinilmiştir. Ülkedeki sosyal güvenlik sis

teminin daha başka bir alternatif sunacak durumda olmamasından dolayı, sosyal hizmet görevleri, bu durumu kontrol edemediklerini bildirmişlerdir.

Suriye: Suriye şehir ve köylerinde, 20.000 aile üzerinde, Merkez İstatistik Bürosu, Damascus Üniversitesi, Norveç FAFO Enstitüsü ve UNICEF Damascus Bürosu tarafından yürütülen bir çalışmaya göre, Suriye'de 10-17 yaşları arasında çalışan çocukların sayısı 621 binlere ulaşmış durumdadır. Araştırmaya göre, çocukların % 56'sı tarım, % 18'i imalat sektöründe çalışırken, tarım sektöründe çalışan kızların oranı % 94'e ulaşmaktadır.

Türkiye: Türk hükümetinin bildirdiğine göre, Türkiye'de 6-17 yaşları arasında ücretli olarak çalışan 1.6 milyon çocuk bulunmakta ve bunların üçte ikisi kırsal kesimde yer almaktadır.

12 Haziran 2003'e Özel Açıklamalar:

ILO-Cenevre (toplantı): ILO/IPEC programı çerçevesinde bu senenin gündemini "**çocuk kaçakçılığı**" problemi oluşturmaktadır. Dolayısıyla, bu gün nedeniyle ILO'nun 12 Haziran Perşembe günü, Cenevre'de düzenlediği toplantıda, ağırlıklı bu konu tartışılmış ve Ürdün Haşemi Krallığı Kraliçesi Kraliçe Rania da açılış konuşması yapmıştır. Çocuk kaçakçılığı, her yıl yaklaşık 1.2 milyon çocuğun, tehlikeli işlerde ve zorla çalıştırıldığı veya ticari cinsel sömürüye maruz kaldığı cezai bir pratiktir. ILO Direktörü General Juan Somavia, toplantıda çocuk kaçakçılığını tanıtmış, 4 bölgede yürütülen kaçakçılık karşıtı faaliyetlerden ve programlardan bahsetmiştir: Filipinler; Arjantin, Brezilya ve Paraguay'ın üç sınır bölgesi; Asya'da Mekong Nehri bölgesi; ve Afrika.

UNICEF (basın açıklaması): UNICEF, 12 Haziran tarihine özel olarak, "**Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimlerinin Sona Ermesi İçin, Ülkeler Çocuk Kaçakçılığı ile Mücadele Etmeli**" başlıklı bir basın açıklaması yayımlamıştır. UNICEF, ulusal sınırlar içinde ve arasında çocuk ve kadın kaçakçılığı ile mücadele etmek adına ortak çabalara girilmediği takdirde, çocuk emeğinin en kötü biçimlerini sona erdirmek için girişilen çabaların da başarısız olacağını bildirmiştir. Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü'nde, insanların küresel boyuttaki ticaretinin, yasadışı silah ve uyuşturucu ticareti ile yarışmaya başladığı tahmininde bulunulmuş, ve bunun, 2003 ILO raporlarına göre, tahminen yıllık 12 milyar \$ getirişi olduğu bildirilmiştir.

Global March Against Child Labour (basın açıklaması): Global March Against Child Labour (Çocuk Emeğine Karşı Küresel Yürüyüş)'un 12 Haziran tarihine özel olarak yayımladığı basın açıklaması şöyle: Küresel Yürüyüş, STÖ'ler, sendikalar, öğretmenler ve çocukların, 1998 yılında başlattığı dünya çapında bir harekettir, ve şimdiye kadar görülmemiş bir şekilde, dünya üzerinde milyonlarca insanın desteğini almıştır. Çocuk emeği ile mücadele için böylesi büyük bir hareket, ILO sözleşmesini imzalamak ve uygulamak konusunda 140'dan fazla ülkede hükümetleri zorlayan Küresel Yürüyüş ortakları olmasaydı gerçekleştirilip sürdürülemezdi. Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü, hala 246 milyon çocuğun çocuk işçi olarak çalıştığını bizlere hatırlatmaktadır. 179 milyon çocuk, yani dünyada her 8 çocuktan 1'i, çocuk emeğinin en kötü biçimlerinde çalıştırılmaktadır.

Anti-Slavery International (basın açıklaması): Anti-Slavery International, "Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü, Çocuk Kaçakçılığına Maruz kalan Çocukların Kötü Durumuna İşaret Ediyor" başlıklı yayımladığı basın açıklamasına göre, kaçakçılık, İngiltere de dahil olmak üzere dünyanın hemen hemen bütün ülkelerinde görülmektedir. Sonuç olarak, 1.2 milyondan fazla çocuk evlerinden ve ailelerinden uzakta, onları çalışmaya zorlayan kişilerle beraber yaşamaktadır. Dünyanın en eski uluslararası insan hakları örgütü olan Anti-Slavery International'ın tahminlerine göre, sadece Afrika'da her yıl on binlerce çocuk kaçırılmaktadır.

Kaçakçılıkla mücadele, 1999 yılından beri ILO'nun Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi (182) ile desteklenmektedir. Bu sözleşme, çocuk kaçakçılığını kölelik benzeri bir pratik olarak ele almaktadır. ILO tahminlerine göre, 8.4 milyon çocuk, kaçakçılık, kölelik, borçlu esaret, diğer zorunlu çalışma biçimleri, zorunlu askere alınma, fuhuş, pornografi ve diğer yasadışı işlerde kullanılmaktadır.

Save The Children, UK (rapor): 12 Haziran tarihine özel olarak Save the Children UK, "**İş İçin Doğru Araçları Bulma: Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri 182 No'lu ILO Sözleşmesi'nden Çıkartılan Dersler**" başlıklı bir rapor yayımlamıştır. Rapor, çocuk emeğinin sona erdirilmesi ile ilgili küresel bir anlaşma olan ve 175 müttefik ülkenin kabul ettiği, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri ile ilgili 182 No'lu Sözleşmesi dahilinde Honduras, Bangladeş ve Burkina Faso'da gerçekleştirilen çalışmalar boyunca çıkartılan dersleri sunmaktadır. Çalışma, 182 No'lu ILO Sözleşmesinin uygulanmasına katılan, kilit karar verici ve aktivistlerle çalışılarak hazırlanmıştır. Bunlar, ILO/IPEC çalışanları, ulusal çalışma bakanlığı görevlileri, diğer ulusal hükümet çalışanları, donörleri, sendikaları, işverenleri çocuk emeği üzerinde çalışan STÖ çalışanlarını içermektedir.

ILO/IPEC (rapor): ILO/IPEC'in "**Çocuk Kaçakçılığı, İnsan Yüreği Dayanmaz: Çocuk Kaçakçılığı ve Sona**

Erdirme Eylemi" başlıklı kısa raporu, çocuk emeğinin tek bir çözümü olmayan, oldukça karmaşık bir sorun olduğunu göstermektedir. Rapor, problemin bugününe dair pek çok bilgi edinilmiş olsa da, hem problemin analizi açısından hem de etkili sonuçlar bulmak açısından büyük bir bilgi eksikliği yaşanmakta olduğunu ortaya koymaktadır. Rapora göre, çocuk kaçakçılığı küresel bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır ve çocuk hakları ihlalinin hemen hemen tüm ülkeler etkilenmektedir. Bu problem, bazı ülkelerde ulusal sınırlar içinde gerçekleşse de, pek çok ülke için bu sınırları ve bölgeleri aşan bir problemdir. Ailelerinden ve yaşadıkları toplumdan ayrılan mağdurlar, fuhuş, tarım, madencilik, imalat, balıkçılık, dilencilik ve hizmetçilik gibi işlerde çalıştırılmaktadırlar.

ILO-Türkiye Temsilciliği (toplantı): 12 Haziran tarihinin ILO tarafından Dünya Çocuk işçiliği ile Mücadele Günü olarak ilan edilmesi nedeniyle, ILO Türkiye Temsilciliği Ankara'da bir toplantı düzenlemiştir. Sivil toplum örgütleri, işçi/işveren sendikaları temsilcileri, bakanlık ve okul temsilcilerinin katıldığı bu toplantıda, çocuk emeğinin en kötü biçimleri tartışılmış ve slayt gösterisi yapılmıştır. Ayrıca, ILO/IPEC'in yeni başlatmış olduğu SCREAM (Supporting Children's Rights through Education, the Arts and the Media) kampanyası tanıtılmıştır. Fişek Enstitüsü-Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı'nın da davetli olarak katıldığı bu toplantının ikinci bölümünde, SCREAM kampanyası dahilinde, toplum içinde duyarlılık ve bilinçlilik artırma adına ne gibi çalışmalar yapılabileceği konusunda katılımcılar önerilerde bulunup tartışmışlardır.

Kaynaklar:

CRIN Newsletter: 12 Haziran 2003

Global March Against Child Labour, Child Labour News Service, 11 Haziran 2003

VAKIF HABERLERİ

Gönlümüz ve Gönüllülerimiz Eskişehir'de



Prof.Dr. Nusret H.Fişek'i anma etkinlikleri, ilk kez Ankara dışında da yapıldı. Vakfımız ile Eskişehir-Tepebaşı Belediyesi'nin işbirliği ile "**Sağlıkçı Sanatçılar Sergisi**" ve "**Beyin Göçü Üzerine Panel**" birlikte ve "**Anma Etkinlikleri**" kapsamında gerçekleştirildi.

Coşkulu ve nitelikli bir katılım ile yaşanan etkinliklerde birlikte olmaktan onur duyduğumuz insanlar ve bu birlikteliğin ortaya çıkarılmasından kotarılmaya kadar teşekkür ettiğimiz dostlarımız oldu. Herşeyden önce katılımları ile bu etkinlikleri onurlandıran Büyükşehir Belediye Başkanı **Yılmaz Büyüker-şen**, Vali Yardımcısı **Sinan Acar**, Tepebaşı Belediye Başkanı **Ahmet Ataç** ve Osmangazi Üniversitesi Rektör Yardımcısı **Atilla Yıldırım'a** çok teşekkür ederiz. Etkinliklerin kotarılmasında büyük emekleri geçen gönüllülerimiz **Sevinç Ünal, Yasemin Günay Balcı ve Hasan Yılmaz'a;**

Tepebaşı Belediyesi'nden **Rahmi Emeç'e** teşekkür borçluyuz. Bu etkinliklerin içerisinde sanatçı ve konuşmacı olarak yer alanlara da teşekkür borcumuzu tek tek adlarını sayarak yerine getirmek istiyoruz : 6-13 Aralık 2003 tarihleri arasında açılan sergide yapıtları sergilenen sağlıkçı ressamlar :

Eskişehir'den Katılanlar:

1. Ayşe Koygun- Yağlı boya resim
2. Işın Gürkan- Yağlı boya resim
3. Meral Egüz- Yağlı boya resim
4. Arif Akşit- Karakalem resim
5. ilbiz Çolak- Yağlı boya resim + fotoğraf
6. Serap Işıksoy- Fotoğraf
7. Onur Torun- Seramik
8. Erinç Aral- Yağlı boya resim
9. Sinan Gürsoy- Fotoğraf
10. Hale Ayderman- Karma teknik resim
11. Ayhan Gürsoy- Fotoğraf
12. Tamer Kaya- Fotoğraf
13. Atilla Yıldırım- Fotoğraf
14. Nilgün Yıldırım- Fotoğraf
15. Orhan Güven- Suluboya resim
16. Ahmet Öcal- Yağlı boya resim
17. Cemal Cingi- Seramik + cam çalışmaları
18. Ezgi Çetinkuş- Yağlı boya resim

Ankara'dan "yağlı boya resim çalışmaları" ile Katılanlar:

19. Gürsel Koç
20. Şebnem Eren
21. Başak Soyloğlu
22. Zeliha Akdemir
23. Sevgi Sönmezer
24. Rana Güven
25. Alper Çanga

26. Arzu Odabaşoğlu
27. Semih Baykara
28. Őema Efe
29. Őmür Demirezer



"Beyin G" konulu paneli Doç. Dr. Yasemin Günay yönetti. Panelde Prof. Dr. Cem Kaptanoğlu, Prof. Dr. A. Gürhan Fişek ve Şenay Gökbayrak'ın konuŐmalarının ardından dinleyiciler, soruları ve katkılarıyla panelin amacına ulaŐmasını sağladılar. Onun için hem panelin yönetici-konuŐmacılarına ve hem de dinleyicilere teşekkür borçluyuz. Panel konuŐmalarını içeren bir kitabın çıkarılması planlanıyor. Aldığımız haberlere göre, Eskişehir'deki sağlıkçı sanatçı dostlarımız, gelecek yılın hazırlıklarına bugünden baŐlamıŐlar. Ne güzel! Bu bizim sırtımıza bir sorumluluk daha yüklüyor demektir. Üretim onlardan, paylaŐma-orta- mını hazırlamak da bizden.

AçılıŐta Gnllmz Sevinç nal'ın Vakıf Adına Yaptığı KonuŐma

Değerli konuklar,

Sayın Belediye Başkanı,

Sayın Vali Yardımcısı ve Sayın Rektör Yardımcısı

Fişek Enstitüsü alıŐan ocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı adına hoŐgeldiniz diyorum..

Herşeyden önce böyle bir günde sizlerle ve Tepe-baŐı Belediyesi ile birlikte bir etkinlik ortaya koymaktan mutluyuz.

Prof. Dr. Nusret H. Fişek, Vakfımız için çok önemli bir kiŐiliktir. Onun ülkemize kazandırdığı sosyal hekimlik yaklaşımı çalıŐmalarımızın kılavuzu olmuştur. Özellikle

- "herkes"i kucaklayan,
- "insan"ı temel alan,
- "eŐitsiz" konumdaki risk gruplarını ncelikleyen
- "her iş olup bittikten sonra yardıma koŐmayı değil de önlemeyi" amaçlayan
- "insanın sağlığını sosyal çevresinden ayrılmaz" gören bu yaklaşımı zenginleŐtirerek yaŐamın tüm alanlarında uygulamaya çalıŐıyoruz.

Onu anma amacıyla, hem Vakfımızca hem de çeşitli kurumlarca, 1991'den bu yana Kasım ayı boyunca çeşitli etkinlikler yapılmaktadır. Bu yıl ilk kez bu etkinliklerden biri Ankara dışında yapılmaktadır. Onun için bu duyarlılığı gösteren ve bize böyle bir "birlikte anma"yı öneren Tepebaşı Belediye Başkanı Sayın Dt. Ahmet Ataç'a ve katılımınızdan dolayı sizlere teşekkür ederiz.



Tepebaşı Belediye Başkanı Dt. Ahmet Ataç'ın AçılıŐta Yaptığı KonuŐma

Tepebaşı Belediyesi, Sağlıklı Şehirler yeliği ile birlikte, kentteki sağlığa farklı bakmak zorundadır ve bu toplantılar hep bunun paralelinde yürüyor.

Ben biraz olayın tarihsel sürecine bakarak konuŐmak istiyorum.

1960'lı yıllara gittiğimizde Türkiye'den Avrupa'ya işçi göçünün baŐladıđını görüyoruz.

Dış hekimlerinin ve tıp hekimlerinin Avrupa'ya çalışmaya gittiklerini görmekteyiz.

Mezun olduğumuzda bir çok meslektaŐımız Avrupa'ya çalışmaya gitmiŐlerdi, hala onlar oralarda. Yine tıp hekimleri İsviçre'de ve Avrupa'nın çeşitli kentlerinde hekim olarak bulunmaktalar.

1970- 80 yılları arasına baktığımızda, o dönemde siyasi baskılar, anarŐı, bazı insanların yurt dışına çıkmasına neden olmuştur.

Tabi bu glerde, bazen istekli, bazen isteksiz olarak yurt dışına ıkıŐlar izlenebilir.

Özellikle 12 Eylül sonrası, aydınların yurt dışına sığınması, çok farklı olarak irdelenmesi gerekir.

Tabi beyin göçünde veya bu konuda, Türkiye'deki nüfusun aşırı artıŐından bazı ipuçları yakalayabiliriz.

Türkiye'de sağ iktidarlar nüfus artıŐını pompalamıŐlardır. zal'ın 1980'den sonra, "İkibinli yıllarda yüz milyonluk Türkiye gümbür gümbür geliyor" diye söylediği lafları hala kulaklarımızdadır.

Tabi bu neyi getirdi? Türkiye altyapı, eğitim, sağlık, kentleşme, ulaşım ve yatırımlarda sabit kalırken, nüfusta ikiye katlandı. Kaliteli insan yetişmişliği minimum seviyelere inmeye başladı, iyi yetişen insanlar da ülkede kalmamaya başladı.

Tabi ki bu göçün bence en büyük etkenlerinden biri, ülkenin siyasi ve ekonomik istikrarsızlığı, güvenliği de bu ortamı hazırladı.

Birleşmiş Milletler kaynaklarına göre, Türkiye beyin göçü veren 34 ülke içinde 24 sırada. Nitelikli eğitim gören 100 kişiden 59'u yurtdışına gidiyor.

YÖK kaynaklarına göre, Türkiye dış ülkelere öğrenci gönderen ülkeler arasında 11. sırada. Dışarıdaki sayısı ise, 24 bin Almanya'da, 15 bin ABD'de eğitim görüyor.

Eskişehir Osmangazi Üniversitesi'ne bağlı Teknoloji Araştırma Merkezi (TEKAM)'ne göre yurt dışına çıkarak lisans ve lisansüstü eğitim gören öğrencilerden % 59'u ülkeye dönüş yapmıyor.

Peki beyin göçü ülkeden neler götürüyor?

Ekonomik ve sosyal dengelerde bozulmalara neden oluyor.

Kısıtlı olanaklarla yetiştirilen dinamik beyinlerin göçü, Türkiye'nin geleceğini olumsuz olarak etkiliyor.

Yine biyonik beyinleri ülke içinde bulundurmamız için, devletin uygun istihdam olanakları hazırlaması gerekiyor.