

ÇALIŞMA ORTAMI

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

Sayı: 74 Mayıs - Haziran 2004

İki Ayda Bir Çıkar

- İş Kazalarının Hukuksal Boyutu -1
- İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İşletmelerce Düzenlenmesi : Norveç Örneği
 - Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı Güvenliği – II
 - Çalışma İzin Sistemleri
 - Kunduralarını Beykoz İş
- Çağdaş Hekimlik Yaklaşımında Sosyal Hizmet ve Toplum Katılımının Önemi
 - Bu Bir Yardım Çağrısıdır: Gönül Verenler İş Başına!
 - Çalışan Çocuklara Bir Ödül
 - Fotoğraf Karelerinde Çalışan Çocuklar
 - Troya Masalları

İÇİNDEKİLER

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

İş Kazalarının Hukuksal Boyutu -1Gürbüz YILMAZ

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İşletmelerce Düzenlenmesi : Norveç Örneği
.....Çev.: Can Umut ÇİNER

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı GüvenliğiA. Gürhan FİŞEK

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Çalışma İzin SistemleriMustafa TAŞYÜREK

- **TOPLUM**

Kundurularım Beykoz İşi.....Erdoğan BOZBAY

- **SOSYAL POLİTİKA**

Çağdaş Hekimlik Yaklaşımında Sosyal Hizmet ve Toplum Katılımının Önemi
.....Şenay GÖKBAYRAK - A. Gürhan FİŞEK

- **VAKIF HABERLERİ**

Bu Bir Yardım Çağrısıdır: Gönül Verenler İş Başına !
Çalışan Çocuklara Bir Ödül

- **VAKIF HABERLERİ**

Fotoğraf Karelerinde Çalışan Çocuklar

- **KİTAP TANITIMI**

Troya Masalları

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

İş Kazalarının Hukuksal Boyutu - I

Gürbüz YILMAZ*

I

İşçi ve işveren sendikaları ile konunun uzmanları ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yetkilileri tarafından uzun süre tartışılan ve TBMM'de 22.05.2003 tarihinde kabul edilen **4857 sayılı İş Yasası**, 10.06.2003 tarih ve 25134 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girdi. İşveren kesimi tarafından günümüz rekabet koşullarının ve çağdaş iş ilişkilerinin gereği, işçi kesimi tarafından ise kazanılmış hakların kaybedilmesi ve "**kölelik**" yasası olarak nitelendirilen yeni İş Yasası tüm tartışmalara karşın yeni tanım ve uygulamalar öngörmesi nedeniyle üretim ilişkilerinin daha iyi kavranması açısından gereken ilginin gösterilmesini hak ediyor.

1475 sayılı eski İş Yasasında yer alan ve 4857 sayılı yeni İş Yasasının 81. Maddesinde hükme bağlanan "**işyeri hekimleri**" ile ilgili düzenleme bu konudaki çalışmaların gelişmesine önemli katkılar sağlamıştır. Ancak, 1475 sayılı iş yasasında yer almayan ve bu konuda önemli bir yasal boşluk doğuran "**iş güvenliği mühendisleri**" ile ilgili düzenleme 4857 sayılı İş Yasasında yer almıştır. Bu nedenle konuya mühendisler ve iş kazalarının önlenmesi açısından baktığımızda ise İş Yasası'nın en önemli düzenlemelerinden **birini 82. maddesi** oluşturuyor. Bu madde ile uzun yıllar boyunca çeşitli etkinliklerde ve yayınlarda sürekli olarak gündeme getirdiğimiz **İş Güvenliği Mühendisi** uygulaması yasal dayanağa kavuşmuş bulunuyor. Her ne kadar yasanın sözkonusu maddesinin içeriği yeterli olmasa da bu konuda önemli bir kazanımdır.

İş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanlar başlığı altında hükme bağlanan 4857 sayılı İş Yasasının **82. Maddesi** şu şekilde düzenlenmiştir. "Bu Kanuna göre sanayiden sayılan, devamlı olarak en az elli işçi çalıştıran ve altı aydan fazla sürekli işlerin yapıldığı işyerlerinde işverenler, işyerinin iş güvenliği önlemlerinin sağlanması, iş kazalarının ve meslek hastalıklarının önlenmesi için alınacak önlemlerin belirlenmesi ve uygulanmasının izlenmesi hizmetlerini yürütmek üzere işyerindeki işçi sayısına, işyerinin niteliğine ve tehlikelilik derecesine göre bir veya daha fazla mühendis veya teknik elemanı görevlendirmekle yükümlüdür, iş güvenliği ile görevli mühendis ve teknik elemanların nitelikleri, sayısı, görev, yetki ve sorumlulukları, eğitimleri, çalışma şartları, görevlerini nasıl yürütecekleri, Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği (TMMOB)'nin görüşü alınarak Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca çıkarılacak bir yönetmelikle düzenlenir."

İş Yasasının 82. Maddesinde belirtilen, "**İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanların Görev, Yetki ve Sorumlulukları ile Çalışma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik**" ise, 20 Ocak 2004 tarih ve 25352 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe girmiştir. Ancak, İş Yasasının ilgili maddesinde hükme bağlandığı halde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görüşlerine yer vermediği ve üyelerini doğrudan ilgilendiren bu konuda TMMOB'ni dışladığı gerekçeleri ile söz konusu **yönetmeliğin iptali** amacıyla TMMOB tarafından **dava** açılmıştır. Benzer şekilde Türk Tabipler Birliği de işyeri hekimleri ile ilgili 16.12.2003 tarih ve 25318 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren "**İşyeri Sağlık Birimleri ve İşyeri Hekimlerinin Görevleri ile Çalışma Usulü ve Esasları Hakkında Yönetmeliğin**" iptali için dava açmış bulunmaktadır.

Gerek sözkonusu bu yönetmelikler gerekse AB uyum yasaları kapsamında çıkarılan ve işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda önemli düzenlemeleri içeren çeşitli yönetmelikler ve diğer yasal düzenlemeler ile uygulamadaki gelişmeleri düzenli olarak izlemek, değerlendirmek ve gelişmeler konusundaki bilgileri paylaşmak büyük önem kazanmaktadır. Bu açıdan "**Çalışma Ortamı Dergisi**" önemli bir işlev üstlenmiş bulunmaktadır. Buna katkı sağlamak bu konuda bilgi birikimi olan tüm uzmanların kaçınılmaz görevleri arasında bulunmalıdır.

Bu kapsamda, **İş Kazalarının Hukuksal Boyutu** konusunda değerlendirme yapmak kaçınılmaz olmuştur. İş kazalarının hukuksal boyutunu tartışmaya başlamadan önce konuya açıklık getirmek amacıyla **kaza** kavramı üzerinde durulacaktır.

Aniden ve istenilmeden bir zararın doğumuna neden olan nedenler bütününe **geniş anlamda kaza** denir. Kaza kavramı burada, vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm ile birlikte eşyaya gelen zararları da kapsar. **Dar anlamda kaza** ise, yalnız vücut bütünlüğünün ihlali ve ölüm hallerini içerir. Bir olayın hukuksal bir boyut kazanması ve kaza olarak nitelendirilebilmesi için aşağıda belirtilen 5 öge taşınması gerekir.

KAZANIN UNSURLARI

1. VÜCUT BÜTÜNLÜĞÜNÜN İHLALI VEYA ÖLÜM

Bir kazanın hukuksal bir boyut kazanması ve sorumluluk yaratması için **zarar oluşturması** gerekir. Kaza geçiren insanda zarar iki şekilde gerçekleşebilir. Vücut bütünlüğünün zarar görmesi ve ruhsal hasara uğraması. Vücut bütünlüğünün zarar görmesi, organ kopması, iş yapma gücünün azalması, güzelliğin zarar görmesi şeklinde olabilir. Ruhsal hasar ise, korku sonucu kalp hastalığı, erken doğum, sinir bozukluğu şeklinde ortaya çıkabilir. Kaza sonucunda vücutta meydana gelen zararın, kazadan hemen sonra oluşması gerekmez. Zarar, kazadan bir süre sonra da ortaya çıkabilir.

2. DIŞARDAN GELEN OLA Y (DIŞSALLIK)

Zarara sebep olan olayın kaza olarak nitelendirilebilmesi için mağdur (kurban)un organik yapısına yabancı, **dışardan gelen** bir etkinlik sonucu olması gerekir. **Örneğin**, verem hastası bir kişinin basit bir iş, herhangi bir

hareket veya efor sarfi akciğerinde kanamaya neden olabilir. Ancak bu kanamanın gerçek nedeni yapılan iş, hareket ve efor değil, bünyesel zayıflık yani kişinin kendisinden kaynaklanan içsel bir etkidir. Dışsal etken, düşme, vurma, çarpma gibi doğrudan maddi bir temas şeklinde gerçekleşebileceği gibi ortamdaki sıcaklık, nem, duman, ışın gibi etmenlerden çeşitli yöntemlerle etkilenme şeklinde de olabilir.

3. İSTENMEYEN OLAY

Zarara neden olan olayın genel anlamda bir kaza olarak nitelendirilebilmesi için doğurduğu sonuçların mağdur (kurban) tarafından istenilmemiş olması gerekir. **Örneğin**, kişinin ameliyat olması ya da kendi isteği ile intihar etmesi kaza değildir. Ancak, ileride daha ayrıntılı olarak açıklanacağı üzere "**istenilmeyen olay**" SSK hukuku anlamında iş kazası için zorunlu bir öge olarak görülmez. Ancak bireysel iş hukuku anlamında bir tazminata konu olabilmesi için zorunlu bir ögedir.

4. ANİ OLAY

Zarar doğuran olay **aniden** ortaya çıkmalıdır. Anilik, olayın bir anda değil, bütün olarak bir kerede doğmasını ifade eder. O nedenle zararı doğuran olayın kabul edilebilir bir süre devam etmesine engel yoktur. Örneğin, elektrikli ekipmanlarla çalışılan bir işyerinde bir elektrik kaçağı ya da arızası nedeniyle elektrik çarpmasına maruz kalınması ya da bir patlama olayında zararın ortaya çıkması için saniyeler yeterli olabilirken, aşırı soğuktan etkilenme yada ortama yayılan gazdan zehirlenme olaylarında zararın gerçekleşmesi birkaç saat sürebilir. Anilik, bir süreci belirtmektedir. Alman hukukunda en fazla bir vardiya süresi anilik için kabul edilmektedir.

5. UYGUN İLLİYET BAĞI

Zarar ile kaza arasında **uygun illiyet bağı** (neden sonuç ilişkisi) bulunmalıdır. Buna göre ortaya çıkan zararın, kaza olarak adlandırılan olaydan kaynaklanmış olması gerekir.

II

iş kazalarının hukuksal boyutunun incelenmesinde SSK Mevzuatı ve Bireysel İş Hukuku açısından değerlendirilmesi gereklidir. Çünkü oluşan bir iş kazasının SSK Mevzuatı açısından kapsamı ve sonuçları ile Bireysel İş Kazası açısından kapsamı ve sonuçları farklılık göstermektedir. Bir iş kazasının SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılması ile Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası sayılmasında belli unsurların gerçekleşmiş olması gereklidir.



TAZMİNAT DAVASI

Yukarıdaki şekilde de görüleceği gibi Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olan her olay, SSK Mevzuatı açısından da iş kazasıdır. Yani, B kümesi (Bireysel İş Hukuku) S kümesinin (SSK Mevzuatı) alt kümesidir ve S kümesi B kümesini kapsar. Aynı anlama gelmek üzere SSK Mevzuatı açısından iş kazası olan her olay Bireysel İş Hukuku açısından iş kazası olmayabilir.

Bir olayın SSK Mevzuatı açısından iş kazası olmasının sonuçları ile Bireysel İş Hukuku anlamında iş kazası olmasının sonuçları da farklıdır. SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılan bir olayda, kazaya uğrayan işçiye SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) her türlü sağlık yardımı ile iş göremezlik durumunda gerekli ödenekleri sağlar; Bireysel İş Hukuku açısından iş kazası sayılan olayda kazaya uğrayan işçi işverenden maddi ve manevi tazminat isteyebilmektedir. Bu nedenle SSK Mevzuatı ve Bireysel İş Hukuku açısından iş kazasının değerlendirilmesi ayrı ayrı yapılacaktır.

SSK MEVZUATI AÇISINDAN İŞ KAZASININ ÖGELERİ

Bir olayın SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılması ve kurum tarafından gerekli yardımların yapılması için aşağıda belirtilen ögelerin gerçekleşmesi gereklidir. SSK Mevzuatının temelini ise 29.07.1964 tarih ve 11766 sayılı Resmi Gazete yayınlanarak yürürlüğe giren 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanunu oluşturmaktadır. Çeşitli tarihlerde değişiklik yapılan 506 sayılı SSK'nun bazı maddeleri en son 06.09.2003 tarih ve 25191 sayılı Resmi Gazetede yayınlanarak yürürlüğe giren 4958 sayılı Sosyal Sigortalar Kurumu Yasası ile değiştirilmiştir.

iş kazası ile ilgili bir çok konu ve SSK yardımlarının kapsamı 506 sayılı Sosyal Sigortalar Kanununun değişik

maddelerinde hükme bağlanmıştır. Buna göre bir olayın SSK Mevzuatı anlamında iş kazası sayılabilmesi için şu unsurları içermesi gerekmektedir.

1) İŞ KAZASININ VARLIĞI

İş, kazasının tanımı SSK'nun 11. Maddesinin A

Bendinde yapılmıştır. Buna göre; "aşağıda belirtilen hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve sigortalıyı hemen veya sonradan bedence veya ruhça arızaya uğratan olay" iş kazasıdır. Beş bölümden oluşan bu hal ve durumlardan birinde gerçekleşen bir olay iş kazası kabul edilmektedir. Bu hal ve durumlar aşağıda belirtilmiştir.

- , Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada, meydana gelen her türlü kaza iş kazası sayılmaktadır. Bu kapsamda dinlenme süresi içinde dahi olsa işçiyi zarara uğratan her olay, işyerinde olmak koşuluyla, iş kazası olarak değerlendirilip SSK (Sosyal Sigortalar Kurumu) tarafından gerekli yardımlar yapılır. *Örneğin;* işçinin işyerinde intihar etmesi olayı ya da bir hasmı tarafından işyerinde tabanca ile vurulması olayı ya da ücretli izinli olarak bulunduğu sırada işçinin, arkadaşlarını ziyaret amacıyla geldiği işyerinde, ayağının kayarak düşmesi sonucunda bacağının kırılması olayı, iş kazasıdır.
- İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla, meydana gelen her türlü kaza iş kazası kabul edilmektedir. Belirleyici unsur, kazanın iş görülürken meydana gelmesidir. Kaza olayı işyeri dışında da gerçekleşebilir. Kazanın oluş şeklinin ve nedeninin önemi yoktur, işçi işveren tarafından yürütülen iş dolayısıyla kazaya uğradığında bu olay SSK Mevzuatı açısından iş kazası sayılır ve kazaya uğrayan işçiye gerekli yardımlar yapılır. *Örneğin;* oto tamirhanesinde çalışan bir işçinin yolda kalan müşterinin arabasını tamir ederken işyeri dışında bir kazaya uğraması olayı ya da kereste fabrikasında çalışan bir işçinin elinin daire testere tezgahında kesilmesi olayı ya da bir fabrikada elektrikçi olarak çalışan bir işçinin meydana gelen bir arızayı giderme işlemi sırasında elektrik akımına kapılması olayı, iş kazasıdır.
- Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda, meydana gelen her türlü kaza iş kazası olarak kabul edilmektedir. "Başka bir yer" ölçütü herhangi bir sınırlanmamıştır, işyeri dışındaki çok yakın bir yer kadar, başka bir ülke de anılan ölçüte girer. Görevlendirilen işçinin bu sırada uğradığı kazanın iş kazası sayılabilmesi için kaza anında görevlendirildiği işle ilgileniyor olması da şart değildir. Görevli bulunduğu zaman boyunca tiyatroya, konsere, restoranta gidebilir, ayrıldığı işyerine dönünceye kadar normal yaşantı içerisinde kalmak koşuluyla, boş zamanlar da dahil, tüm risklere karşı sigortalı sayılır. Aranan temel unsur, " işverence görevlendirme" olduğundan, bu tür bir otorite ilişkisinin bulunmadığı olayları ise iş kazası saymak mümkün değildir. *Örneğin;* iş kazası nedeniyle hastaneye kaldırılan ve burada tedavi edildikten sonra taburcu edilip evine gönderilen sigortalının yolda uğradığı trafik kazası iş kazası sayılmamıştır. Ancak, işveren tarafından görevlendirildiği zaman içinde veya işveren otoritesi altında bulunduğu sırada meydana gelen bu tür kaza iş kazası sayılmaktadır. *Örneğin;* işçinin çalıştığı işyerinin bulunduğu kentten başka bir kentte bulunan şubesi yada satış mağazasına hesapları kontrol için gönderilen bir işçinin yolda uğradığı trafik kazası olayı ya da başka bir ülkedeki fuara katılmak üzere işverence gönderilen işçinin uçağının düşmesi sonucu ölmesi olayı, iş kazasıdır.
- Emzikli kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda, meydana gelen herhangi bir kaza iş kazası kabul edilmektedir. 4857 sayılı İş Yasasının 74. Maddesine göre, "*kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam 1,5 saat süt izni verilir.*" Bu sürelerde meydana gelen kaza olayları iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. Kazanın işyerinde veya bağlantılı bir yerde olması şart değildir. *Örneğin;* emzirme süresi içinde evinde çocuğunu emzirip işyerine dönerken yoldan karşıya geçtiği sırada uğradığı trafik kazası olayı ya da çocuğuna süt vermeye giderken düşüp bacağını kırması olayı, iş kazasıdır.
- Sigortalıların, işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülüp getirilmeleri sırasında, meydana gelen kazalar iş kazası sayılmakta ve SSK tarafından gerekli yardımlar yapılmaktadır. ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) 121 nolu Tasviye Kararı'nda; çalışanların işleriyle ikamet ettikleri, yemek yedikleri ve ücretlerini aldıkları yerler arasındaki doğrudan yollar üzerinde uğradıkları kazaların iş kazası olarak değerlendirilmesi gerektiği belirtilmiştir. Olayın iş kazası olması için hizmetin işverence sağlanması gereklidir, işine kendi olanakları ile giden işçinin uğradığı kaza, iş kazası değildir. Yargıtay 10. Hukuk Dairesi, üst düzey görev yapan sigortalının makam aracı ile bireysel taşınması sırasında uğradığı zararla ilgili olayı iş kazası saymıştır. Olayın taşınma sırasında gerçekleşmesi şart değildir. *Örneğin;* işçi, servis aracına binmek için işverence belirlenen yerde beklediği sırada üçüncü bir şahsın eylemi ile yaralanması olayı ya da işçinin servis aracından inerken düşmesi olayı, iş kazasıdır.

2) ZARAR GÖRME

Sigortalının iş kazası sonucunda sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için hemen veya sonradan bir zarara uğraması gereklidir. Sözkonusu zarar kapsamına gelir kaybı yanı sıra, vücut bütünlüğünde ve ruhta ortaya çıkan zararlarla ölümden girmektedir. Vücut bütünlüğünde gerçekleşen çok küçük zararlar SSK'nun sağlık yarımalarını harekete geçirmeye yeterli olsa da parasal yardımlara olanak vermemektedir. Kazaya uğrayan işçinin zararının vücut yüzeyinden görülmesi şart değildir. Vücut içinde gerçekleşen kanama ve kırılmalar da zarar olarak değerlendirilmektedir.

3) ZARAR GÖRENİN SİGORTALI OLMASI

Bir hizmet akdine dayanarak bir veya birkaç işveren tarafından çalıştırılanlar SSK'na göre sigortalı sayılırlar. SSK (Sosyal Sigortalar Kanunu) Mevzuatına göre, işçiler işe alınmaları ile kendiliğinden sigortalı olurlar. Bu

kimselerin Kuruma bildirilmemeleri sigortalı olmalarına engel oluşturmaz. Kazaya uğrayan sigortalının sigorta yardımlarına hak kazanabilmesi için yaş ya da prim ödemiş olma koşulu yoktur. Bu nedenle SSK'na bildirilmemiş ve sigorta primi yatırılmamış işçiler de sigortalı işçiler gibi iş kazası olayının Kuruma (SSK) yansması ile her türlü sağlık yardımlarından ve işgöremezlik durumunda gerekli ödeneklerden yararlanır. Ancak, bu durumda SSK tarafından yapılan sağlık yardımlarının bedeli ile iş göremezlik ödeneklerinin peşin değeri kusur oranına bakılmaksızın **rücu** (yansıtma) **tazminat** davası ile işverenden geri alınır.

4) UYGUN İLLİYET BAĞININ VARLIĞI

Bir olayın SSK Mevzuatı açısından iş kazası olabilmesi ve böylelikle çalışanların sigorta yardımlarına hak kazanabilmeleri, öncelikle **kaza** ile meydana gelen **zarar** arasında uygun **illiyet bağı** (neden-sonuç ilişkisi) olmasını gerektirir. Sosyal Sigortalar Kanununun 11/A maddesinde sayılan hallerden birinde gerçekleşmiş olması iş kazasının varlığı için yeterlidir. İşle ilgisi olup olmadığına bakılmaz. Ancak, gerçekleşen kazanın neden olduğu ilk zararın, sonul (nihai) zarar ile bir bağlantısının olmaması halinde, kazayla zarar arasındaki uygun illiyet bağı kesilebilir. **Örneğin;** iş kazası sonucu kolu kırılan bir işçinin kaldırıldığı hastanede böbrek yetmezliğinden ölmesi olayında, iş kazası ile gerçekleşen ölüm arasında uygun illiyet bağı olmadığından, böyle bir durumda SSK kusurlu işverene ancak ölüm anına kadar yaptığı sigorta yardımları için rücu davası açabilir.

5) KURUMA BAŞVURMA VE SORUŞTURMA

SSK yardımlarından yararlanılabilmesi için olayın Kuruma (Sosyal Sigortalar Kurumu) bildirilmesi gereklidir. Sosyal Sigortalar Kanununun **17. Maddesi** gereğince; kazalanan işçi veya diğer ilgililer iş kazasını "*en geç kazadan sonraki iki gün içinde işverene ya da doğrudan kuruma bildirirler.*" SSK'nun **27. Maddesine** göre de; "*işveren iş kazasını, o yerin yetkili zabıtasına derhal ve Kuruma da en geç kazadan sonraki iki gün içinde yazı ile bildirmekle yükümlüdür.*" işveren, Kurumca olaya el konuncaya kadar iş kazası geçiren işçinin sağlık durumunun gerektirdiği sağlık yardımlarını yapmakla yükümlüdür.

İş kazasının SSK'na bildirilmesi, o andan itibaren bu kazaya bağlanabilen sigorta yardımlarının alınabileceği anlamına gelmez. Bunun mümkün olabilmesi için, Kurum müfettişlerince yapılan incelemeler sonucunda olayın yukarıda belirtilen unsurları taşıması ve yasal anlamda iş kazası sayılması gereklidir. Aksi halde, iş kazası olduğu iddia edilen olaya yönelik araştırma harcamaları işverenden talep edilir. Sosyal Sigortalar Kurumu, genel olarak kuşkulu görülen olaylarla, işveren ya da üçüncü kişilerin sorumluluğunu gerektiren iş kazası olayları hakkında soruşturmaya gitmekte ve olayın **SSK Mevzuatı** açısından **iş kazası** olup olmadığını belirlemektedir.

İş kazalarının **Bireysel İş Hukuku** açısından unsurlarına ve hukuksal boyutunun değerlendirilmesine bir sonraki yazıda yer verilecektir.

(Devam edecek)

* Makine Mühendisi;

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Eski İş Müfettişi;

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

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

İşyerlerinde Sağlık ve Güvenlik Koşullarının İşletmelerce Düzenlenmesi: Norveç Örneği

Çeviren : Can Umut ÇİNER*

Norveç yasalarının çalışma ortamına ilişkin hükümleri, işyerlerindeki çalışma ortamının geliştirilmesi için sistematik adımların atılması görevini işverenin sorumluluğuna vermiştir.

Ülkede yapılan 1992 tarihli düzenlemelerle işyerlerindeki sağlık ve güvenlik koşullarının iç denetimi firmaların kendilerine bırakılmıştır. Bu yeni ölçütler, iş teftiş kurulunun işyerlerinin teftişine dayanan geleneksel yaklaşımının aksine, işyerlerindeki sağlık ve güvenliğin sistematik bir yaklaşımla uygulanmasına öncelik vermektedir. 1992 Yasası bu yaklaşımı işverenler için zorunlu kılmaktadır.

Söz konusu düzenleme, büyük firmaların aksine bu alanda daha dezavantajlı olan küçük ve orta ölçekli firmaların iç denetimlerinin yerine getirilmesini kolaylaştırmak amacıyla 1 Ocak 1997'de yeniden gözden geçirilmiştir. Bu metinler sırayla, AELE normları ile uyumlu ve Avrupa ekonomik alanı çerçevesinde, Avrupa Birliği direktifleriyle uyumlu, işyerlerinde sağlık ve güvenlik için verilen yönergeleri kapsamaktadır. Aşağıdaki nedenler yeni düzenlemelerin temelini oluşturmuştur:

- İşverenlerin sorumluluklarının önemi;
- Sürecin çalışanlarla demokratik bir diyalog gerektirmesi.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik konularının firmalar tarafından düzenlenmesi kavramının temelinde bu konuların firmanın iç organizasyonuna entegre edilmesi, firmanın toplam verimliliğini artırıcı bir katkıya çevrilmesi ve fazladan bir maliyet unsuru olarak değil bir yönetim konusu olarak ele alınması yatmaktadır. Temel amacı teknolojik karmaşalar yüzünden gittikçe teferruatlı hale gelen ve ağır bir yüke dönüşen iş teftişinin yerine firmanın sorumluluğu üzerine alması şeklinde gerçekleşen, işyerlerindeki sağlık ve güvenliği kendi kendine düzenlemesidir.

Bu aynı zamanda aşağıdaki maddeleri içeren bir dizi metnin hazırlanması gereğini de gündeme getirmektedir

- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik politikası olarak amaçlananın tanımı;
- İşyerlerinde sağlık ve güvenliğe ilişkin rollerin ve sorumlulukların tanımı;
- Risk değerlendirmesi temelinde kurulacak koruma mekanizmaları;
- Kendi içindeki öz-denetim sistemi için rutin yöntemler;
- Düzeltici ölçütleri yüklenilemek için rutin yöntemler.

Bu program Teftiş Kurulu tarafından başlatılır ancak firmaların kendileri tarafından uygulanır.

Firmaların bir çıktı üretmek için zorunlu olduğu söylenebilir. Bu çıktıyı ürettikleri nokta anlamında kendi tanımlamalarını yapmaları; yani açık bir şekilde iç denetim için gereken referans kaynaklarını ortaya koymaları gerekmektedir.

Sonuç olarak, iş teftişi ve firmalar arasındaki ilişki derin bir değişime uğrar: Teftiş kurulu artık makineleri kontrol etmez, bunun yerine işyerlerindeki sağlık ve güvenlik politikalarını denetler.

Makinelerin denetiminden firmaların sağlık ve güvenlik politikalarının izlenmesine

Bu yöntemin yürürlüğe konması iş denetimi yöntemlerinde belirgin bir değişimi de beraberinde getirmektedir: Özel olarak tanımlamak gerekirse denetim süreci, firma tarafından hazırlanan belgelerin değerlendirilmesiyle başlar. Böylelikle, örneğin kimya sektöründe, diğer sektörlerde de olduğu gibi işyerlerindeki düzen, işvereni sağlık ve güvenlik politikasından sorumlu kılar. Bu durumda işveren:

- Her bir işyerinde risk faktörlerini değerlendirebilmeyi olanaklı kılmalıdır;
- Riski değerlendirerek bunlara karşılık gelen koruyucu teknik önlemleri almalıdır;
- Karşı karşıya kaldıkları riskler ve alacakları önlemler konusunda çalışanları ve işçi temsilcilerini bilgilendirmelidir;

- Tehlikeli kimyasal ürünlerin herhangi bir işyerinde kullanımı sınırlandırılmalıdır; ve
- Özellikle işyerlerinde sağlık ve güvenlik konusunda eğitimler sağlamalıdır.

İş müfettişi ise, belgeler üzerinden sistematik bir denetim yaparak şu maddeleri içeren sorular sorabilmelidir:

- Tehlikeli kimyasalların listesi (Firmada bir belge var mı? Çalışanların güvenlik temsilcisi bunun varlığından haberdar mı? vb.);
- İç denetim sistemi (Firma böyle bir sistem kurmuş mu? Bir güncelleme usulü var mı? Çalışanlara yeterli düzeyde bir risk eğitimi verilmiş mi?).

Böylelikle iş müfettişi, işyerlerinin çalışanlar tarafından tanımlanmış olan işyerlerinde sağlık ve güvenlik politikaları hakkındaki belgeleri öncelik sırasına göre inceleyecektir.

Bu yeni kurulan denetim sisteminin yerleştirilmesi için bir miktar zaman gerekmektedir, ancak firmalar ka demeli olarak söz konusu sisteme katılım sağlamaktadırlar.

İş teftişinin görevlerinin yeni düzenlemesi ...

Bu değişim sürecinin,

- İş müfettişinin denetleme çalışmalarını planlamalarına,
- Firmaların oluşturdukları sağlık ve güvenlik politikaları kapsamında yapacakları müdahaleleri belirleyebilmelerine

olanak vermek gibi bazı sonuçları vardır. Firmalar, bu yeni mekanizmaya uyum sağlama kapsamında değerlendirilerek dört gruba ayrılır ve her grup için özel bir müdahale yaklaşımı belirlenir.

- Yeterliliğe sahip olan, yeni yönergelere prensipte etkili bir katılım gösterebilen ve teknik denetlemeye artık gereksinimi olmayan firmalar;
- Katılıma istekli olan ancak özellikle de küçük ölçekli olmaları nedeniyle bunu yapacak kaynaktan yoksun olan ve bu nedenle işyerlerinde sağlık ve güvenlik politikalarını denetimi hizmetlerinden tavsiye ve yardımlar alan firmalar;
- Yeterliliğe sahip olmadıkları gibi katılıma da istekli olmayan firmalar;
- Gerekli kaynaklara sahip olan ancak süreç açısından daha yeni olan firmalar.

Bu son kategorideki firmalar, iç teknik denetimin asıl konusunu oluşturmakta ve bir öz denetleme sistemi için öngörülen maliyetin iki katına çıkabilecek risk ceza maliyeti ile karşı karşıya kalma durumundadırlar.

İş müfettişinin izlediği yöntem şu adımlardan oluşmaktadır: Eğer firmaya yapılan bir denetim sonucunda, iç denetim sisteminin olmadığı görülürse ya da mevcut sistemde sistematik denetim eksiklikler göstermekteyse, iş müfettişi bir sistem kurulması ya da varolan hataların düzeltilmesi için firmayı uyarır. Her denetimden sonra firmaya yapılan gözlemlerin sıralandığı bir liste verilir ve altı ay süresinde her türlü eksikliğin giderilmesi konusunda uyarı yapılır. Burada, uygunsuzluk halinde verilecek para cezası, yeni bir sistemin oluşturulması için gereken maliyetin en az iki katı olarak hesaplanmaktadır.

Bununla birlikte, müfettişlerin eğitiminin, denetim yöntemlerini değiştirmeye elverişli bir hale getirilmiş olsa da, İş Teftiş Kurulu'nun yapısında herhangi bir farklılık olmamıştır.

... ama aynı zamanda firmalarda da

Sağlık ve güvenliğin öz denetimi büyük firmalarda örgütsel etkiler yaratmıştır, çünkü onların her bir bölüm için içsel bir hedef oluşturmaları gerekmiştir.

Küçük ve orta ölçekli firmalar yararına ise sağlık ve güvenlik konularında firmalar arası (ortaklaşa) teknisyen istihdam etme fırsatı sağlanmıştır.

Firmalar tarafından alınan bilgiler değiştirilmiştir.

Firmalarda başarılı bir sağlık ve güvenlik öz denetim sisteminin oluşturulması, sosyal tarafların aktif katılımıyla mümkün olmaktadır: Çalışanlar karşı karşıya oldukları riskler ve bu riskleri azaltmalarını ya da önlemelerini sağlayan usuller konusunda bilgilendirilmelidir. Onlar da yapmaları gerektiği üzere bu yöntemlere aktif bir şekilde bağlı kalmalı ve bir ölçüde de olsa bunu uygulamaya geçirmelidirler.

Firmalar bu politikaların uygulanabilmesi için kaynaklarını kullanmak zorunda kalmışlardır. Ancak denetim yöntemlerinin içselleştirilmesinin sağladığı tasarrufun (özellikle de iş stopajlarının düşüşü sonucu) iç maliyetlerdeki artıştan daha fazla olduğuna inanılmaktadır: 1996'da sistemi kuran firmaların yüzde 69'u işyerlerinde sağlık ve güvenlik politikalarının belirgin miktarlarda tasarrufa katkı sağladığını hesaplamış ve bu konulara sistematik yaklaşımla olumlu ekonomik getirilere ulaşmayı beklediklerini ifade etmişlerdir.

Tanımlayıcı sonuçlar

Bu içselleştirilmiş denetim yönteminin kurulmasının firmaların faaliyetlerine getirdiği sonuçlar, ilke olarak iki gösterge temelinde değerlendirilebilir:

- İşyerlerinde sağlık ve güvenlik alanında önleyici yöntemlerinin ve çalışma koşulları ile ilgili konuların geliştirilmesi: 1993 - 1996 yılları arasında bu yönetime geçişi tamamlayan firmaların oranı yüzde 8'den yüzde 45'e çıkmıştır.
- İş kazalarının oranı yeni yönetime geçiş oranıyla yakından ilintili görünmektedir: 1988'den beri bu usulü uygulayan bir firmada, iş kazaları nedeniyle yaşanan atıl gün sayısı 1981- 1987 arasında 80 gün civarından 1997'e kadar olan sürede 20 gün civarına düşmüştür. Son yıllarda yaşanan çok az bir artış da, bu politikanın daha az girişkenlikle izlendiğinin şüphesiz bir göstergesidir.

İşyerlerinde sağlık ve güvenlik risklerinin iç denetiminin geniş ölçüde büyük firmalar tarafından uygulanmış olması, otoritelerin sürecin uygulama mekanizmalarını yeniden incelemesine neden olmuştur: Ocak 1997'de yapılan değişiklikler yöntemin firmanın büyüklüğüne göre uygulanabilir olması prensibine dayanmaktadır.

Böylelikle küçük ve orta ölçekli işletmelerin göstermeleri gereken çaba gerçekten gerekli olan ölçüler çerçevesinde kalarak daha geniş kapsamdaki durumlara uygun olan kısımları içermemektedir.

Özdenetim sistemini uygulamayı reddetme konusunda ısrarlı davranan bazı katı tavırlı firmaların varlığı Teftiş Kurulu'nun belli bir hoşgörü süresinin sonunda onlar üzerinde uygulanan geleneksel denetim yöntemlerini katılaştırmasına neden olmuştur.

Burada tanımlanan yaklaşım büyük ölçüde yenilikçidir, işveren taraflarının güçlü bağlılığı ve aynı zamanda Teftiş Kurulu çalışanlarının sürekli katılımı üzerine temellendirilmiştir.

¹ 4 Şubat 1977 tarihli işyerlerinde işçilerin korunması ile ilgili 4 numaralı yasa

Kaynak: LECUYER, Normand, **Les Nouvelles Administrati-ons Du Travail: Des Acteurs du Developpement**, BİT, Geneve 2000, s.227-231.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Yeni İş Yasası ve İş Sağlığı Güvenliği - II

A. Gürhan FİŞEK*

agf at fisek nokta org nokta tr

İşyeri Hekimleri ve İşyeri Sağlık Örgütü

Yeni İş Yasası çıkana değin, işyerlerinde hekim istihdamını öngören bir tek yasa vardı: 1930 tarihli Genel Sağlık Koruma Yasası... "Herkes sağlıksızlığı kendilerine amaç seçenlerin hedefindeki "eski" yasalardan biri. Ama onu aşabilene aşkolsun. Yeni İş Yasası da, onun koyduğu kuralları aşamayan hatta gerisine düşenlerden. Şöyle ki:

Genel Sağlık Koruma Yasası'nın 180.maddesi, 4857 sayılı İş Yasası gibi sürekli olarak 50 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini kapsama almıştır. Ama fazlası var: "Kaza olasılığı yüksek olan işyerlerinin de işyeri hekimi bulundurma yükümlülüğünü dile getirmiştir. Bu hükümlerle, işyeri hekimi bulundurmada öngörülen 50 işçi çalıştırma sınırının altına inilmiş olmaktadır. Bununla da kalmamış, işyeri hekimlerinin işyerlerinin yakınında bulunmasını öngörerek, aldığı rolün sürekliliğini vurgulamıştır.

Yeni İş Yasası, işyeri hekimleri konusunda bu inceliği dikkate almamış; 15 yılı aşan Türk Tabipleri Birliği uygulamasından örnek çıkarmamıştır. İş kazalarının %73'ünün meydana geldiği; araştırmalara göre, çalışma koşullarının göreceli olarak daha kötü olduğu küçük ölçekli işyerleri de kapsama alınmamıştır. Hala bu işyerlerinde gönüllü olarak işyeri ortak sağlık birimleri kurmaları beklenmektedir.

İşyerlerinin, işyeri hekiminin yanı sıra işyeri sağlık birimleri oluşturması gerektiği hüküm altına alınmışsa da; bu birimde işyeri hemşiresinin bulunması gerektiği yasaya konulmaktan kaçınılmıştır.

Dolayısıyla ilk kez iş yasasından, işyeri hekiminin adı anılmış olmasına karşın; getirilen hükümler, ülkemizde yakaladığımız ivmenin çok gerisine düşmektedir.

İş Güvenliği ile Görevli Mühendis veya Teknik Elemanlar

Bugüne değin, işçi sağlığı iş güvenliği mevzuatının odak noktasında işyeri hekimi olmuştur.

TBMM+Cumhuriyet döneminde ve özellikle 1930'dan sonra bu böyledir. Onun ekip arkadaşları ya hiç anılmamıştır; ya da bir cümle ile geçiştirilmiş ve uygulamada unutulmuştur. Yeni İş Yasası, bu büyük yanlış ortadan kaldırmaktadır. Eski İş Yasası'nda ve buna dayalı çıkarılan tüzüklerde yer almayan iş güvenliği mühendisi ya da teknisyeni, 50 ve daha çok işçi çalıştıran işyerleri için istihdamı zorunlu elemanlar arasında sayılmıştır. Bu çok yerinde bir adımdır. Böylece alan uygulamasında farklı disiplinlerin birarada çalışmasına olanak verecek bir ekip çalışması ortaya konulabileceği; iş kazalarının önlenmesi ve iş hijyeni alanında ileri adımlar atılabilecektir.



İşçilerin Hakları

"İşçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati tehlike" kavramına dayanan uygulamaları düzenlemektedir. Böyle bir durumla karşılaşan işçinin ne yapacağı önceden iş yasaları ya da tüzüklerle düzenlenmemiştir. Yalnızca 111 No.lu "Makine Koruyucuları hk. ILO Sözleşmesi'nde işçinin tehlikeli makineden çalışmaktan kaçınabileceği yazılmıştı, ilk kez iş yasası, işçinin yazılı isteminden hareketle caydırıcı bir mekanizmayı devreye sokmaktadır. "İşçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati tehlike" ile karşı karşıya kalan işçi, varsa işyeri İş Sağlığı Güvenliği Kurulu'na yoksa işveren'e yazıyla başvuruyor; yazıyla yanıt bekliyor. Eğer Kurul, işçinin istemini haklı bulursa, işçi "çalışmaktan kaçınabilir" (ücret almayı sürdürür). "Çalışmaktan kaçınma"nın 6.gününde ise işçi haklı nedenlerle iş akdini feshedebilir (tüm haklarını alarak, Madde 24/1). Uygulamada, ne işverenin ne de iş sağlığı güvenliği kurulunun işçiye hak vermeyeceği öne sürülebilir. Ancak yanıtların yazılı verilmesi, hem yazıyı veren bir kez daha düşünmeye itmektedir; hem de işçinin eline her hangi bir kaza durumunda, karşısındakine ağır yaptırımlar uygulatabilecek bir silah vermektedir. Yine işçinin, iş güvencesinin yetersizliği nedeniyle bu yolu kullanamayacağı söylenebilir. Ama zaten sözü

edilen durum, sıradan ya da olağan bir durum değil; "acil ve hayati tehlike" gibi kişinin yaşam hakkıyla ilgili olağan-dışı bir durumdur. Bu durum iş güvencesini bile anlamsız kılacak önemdedir.

İçki ve Uyuşturucu Madde Kullanma Yasağı

İlke olarak işyerlerinde içki ve uyuşturucu kullanımının yasaklanması; hangi koşullar altında işçilerin, işyerinde-içki kullanabileceğini belirtmek amacıyla 84.madde kaleme alınmıştır. Tümüyle eski yasanın aynı hükümleri taşımaktadır.

Ağır ve tehlikeli işler

Eski ve yeni iş yasaları arasındaki bu konudaki ilk benzerlik, "çocuk" ve "genç" kavramlarında ortaya çıkmaktadır. "Genç" kavramı ile yeni iş yasasının ne kastettiği tam olarak anlaşılmamaktadır. Eski iş yasası, iç hukukumuzla uyumlu olarak 18 yaşını bitirmemiş kişileri çocuk saymaktadır. Bu aynı zamanda Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi ile de uyumludur. Buna karşın yeni yasa, "16 yaşını doldurmamış genç işçiler ve çocuklar" ve "onaltı yaşını bitirmiş ama onsekiz yaşını bitirmemiş genç işçiler" diyerek bir kavram kargaşasına yol açmıştır. 85.maddede görülen bu kavram kargaşası, 87.maddede de varlığını sürdürmektedir.

Ancak özünde eski iş yasası gibi yenisi de, kadınların ve 18 yaşın altında çalışanların, çalışabilecekleri işleri sınırlama çabasındadır. Bu koruma kaygısının kadınlar için ne denli gerekli olduğu tartışılmalıdır. Çünkü kadını erkekten ayıran gebelik-emzirme dönemi için ayrı bir düzenleme yapılmıştır. Bunun dışında kalan dönemlerde üzerinde durulması gereken cinsiyet değil, bünyesel farklılıklardır. Bünyesel farklılıklar ise kişiden kişiye göre değişir. Anlaşıldığı kadarıyla yeni yasa da, bu noktada statükoyu aşamamıştır.

Ağır ve Tehlikeli İşlerde Rapor

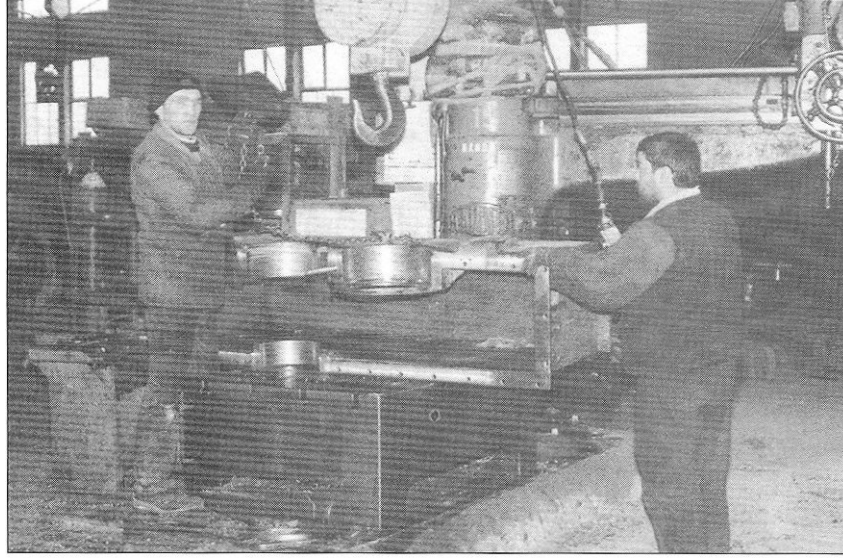
Yeni iş Yasası'nın 86.maddesi, eski yasadaki olduğu gibi, "ağır ve tehlikeli işlerde rapor" verebilecekleri sıralamaktadır: Önce işyeri hekimi gelmektedir. Bu doğrudur. Çünkü 50 ve daha çok işçi çalıştıran işyerlerinde hekim bulunması zaten zorunludur. İşçilerin çalışacakları ortamı ve yapacakları işin tehlikelerini en iyi işyeri hekimi bilebilir. İşin ve işyerinin işçinin sağlığını nasıl etkileyeceğini; hangi hedef organlarda olası hasarlara yol açabileceğini en iyi işyeri hekimi bilebilir. SSK'da çalışan bir hekimin (Meslek hastalıkları hastaneleri dışında) aynı derecede yetkin ve sorumluluğunun bilincinde olması beklenmemelidir. Çünkü yaşadıkları tıp eğitim süreçleri gereği, SSK hastanelerinden çalışan doktorlarla, Sağlık Bakanlığı hastanelerinde çalışanlar arasında bir fark bulunmamaktadır.

Bir diğer kargaşa, SSK'nın ve işverenin yükümlülükleri konusunda yaşanmaktadır. Yeni iş yasası, eskisinden farklı olarak "SSK işe ilk giriş muayenesini yapmaktan kaçınmaz" ve "işyeri hekiminin verdiği rapora itiraz mercii en yakın SSK hastanesidir" hükümleri öz yönünden yanlıştır. Yukarıda açıkladığımız yetkinlik sorunlarına ek olarak, SSK'nın yapması gereken "sigortalılığa giriş muayenesi" ile işverenin yaptırmayı gereken "işe giriş muayenesi" ölçütler ve beklentiler bakımından farklıdır. Sözgelimi, SSK için işe girecek işçinin sağlam/sakat diye ayrılması yeterli; işveren için belirlenen işi yapıp yapamayacağı önemlidir. Yine işe giriş muayenesini yapacak hekimin, SSK personeli olması, işverene karşı hiçbir sorumluluğu olmamasını getirmektedir. Bu uygulamada, neme lazımcılığa ve göz yummalara neden olabilecektir. Aynı olgu sağlık ocağı ve belediye hekimleri için de geçerlidir.

Yasayı öneren hükümetler, sağlık muayenelerinin ne denli önemli olduğu konusunda yeterli bilgi ve titizliği taşımamaktadır. Gerçekten de, tüzüklerde önceleri 6 ayda bir periyodik muayene öngörülürken (ve bu hüküm çok yerindeyken), daha sonra bilinmeyen bir gerekçeyle yılda bir çıkarılmıştır. Bu değişiklik sözgelimi, tozlu işlerde çalışan işçilere çekirtilen akciğer filmleri ile bu işçilerin sağlık muayeneleri arasındaki tamamlayıcı ilişkiyi koparmış bulunmaktadır.

Bir başka özensizlik noktası, sağlık raporunun, müfettişler istediğinde işveren tarafından gösterilmesi zorunluluğuna işaret eden 86.maddede kendini göstermektedir. Sağlık raporu, bir yönüyle işverenin tutmakla yükümlü olduğu belge, ama bir yanıyla da hekimle hastası (işçi) arasındaki güven ve sır perdesi gerektiren bir belgedir. İşyeri hekimi(yokluğunda sırayla diğer hekimler) işverene yalnızca "işçi için öngörülen işe elverişli olup olmadığını" bildirmekle yükümlüdürler. Bunun dışında kalan işçinin sağlık bilgileri işvereni de hekim olmayan iş müfettişlerini de ilgilendirmemektedir. Hekimin sağlık raporunu görme hakkı olması gereken tek müfettiş hekim olanıdır. Nitekim 4.7.1980 tarihli İşyeri Hekimlerinin Görev ve Yetkileri Hakkındaki Yönetmelik'de işyeri hekiminin denetiminin yalnızca hekim iş müfettişlerince yapılacağı hükmüne yer verilerek yukarıdaki yaklaşımımız doğrulanmıştır.





Onsekiz Yaşından Küçük İşçiler İçin Rapor

Eski iş yasasından tek farkı, eskisinin 13-18 yaş, yenisinin ise 14-18 yaş çocuklar için sağlık raporu öngörmüş olması; SSK hastanelerinin bu muayeneleri yapmaktan kaçınamayacağı hükmünün getirilmesidir. Yukarıda tanımlanan "ağır ve tehlikeli işlerde sağlık raporu (Madde 86) hükmünden farkları ise şunlardır:

- a. Yalnızca ağır ve tehlikeli işleri değil, bir ücret karşılığı yapılan tüm işleri kapsamaktadır.
- b. Periyodik olarak 6 ayda bir yenilenmesi gerekmektedir.

Ancak bu hüküm, konulduğundan bu yana uygulamada yaşam şansı bulamamıştır. Bu hükümlerin 1983 yılında kabul edilen 77 No.lu "Çocukların ve Gençlerin işe Elverişlilikleri Yönünden Sağlık Muayenesine Tabi Tutulmaları" hakkında ILO Sözleşmesi'nde yer alması da bu gerçeği değiştirememiştir. Çünkü,

- a. Yeni yasanın (eskiden de vardı) 89.maddesinin a.fıkrasında öngörülen yönetmelik uygulamaya konulmadan; yani "ağır ve tehlikeli işler dışındaki işlerde çalışan" yetişkinlerin işe başlamadan ve periyodik sağlık kontrolleri gerçekleştirilmeden; aynı işte çalışan çocuğun muayenesinin gerçekleştirilmesi pratik olarak olanaklı değildir.

- b. Bir işyerinde yetişkinler 12 ayda bir muayene edilirken, oransal olarak daha az sayıda olan çocukların 6 ayda bir muayene ettirilmesi, pratikte olanaklı değildir.

Yasa maddesinin yaşama geçirilebilmesi için bu iki önemli noktada, statükoyu aşan adımlar atılması gerektiği açıktır.



Gebe veya Çocuk Emziren Kadınlar İçin Yönetmelik

Çalışan kadını çalışan erkekten ayıran ve üzerinde dikk'atle durulması gereken dönem, gebelik ve bunu izleyen emzirme dönemidir. Eski yasada olduğu gibi, yeni yasada da bu dönemde kadınların yapabilecekleri işler belirlenmeye ve sınırlandırmaya çalışılmıştır, iki yasa arasında en önemli fark, eskisinin bir tüzük aracılığıyla, yenisinin ise bir yönetmelik aracılığıyla bu düzenlemeyi yapmaya yönelmesidir. Çünkü uygulama, güncel gelişmelere ayak uydurmaya Danıştay incelemesi de içinde olmak üzere uzun bir süreç isteyen tüzük değişikliklerinin yanıt veremediğini ortaya koymuştur. Yönetmelik, Bakan imzası ile çıktığı için kolayca değiştirilebilmektedir.

Çeşitli Yönetmelikler

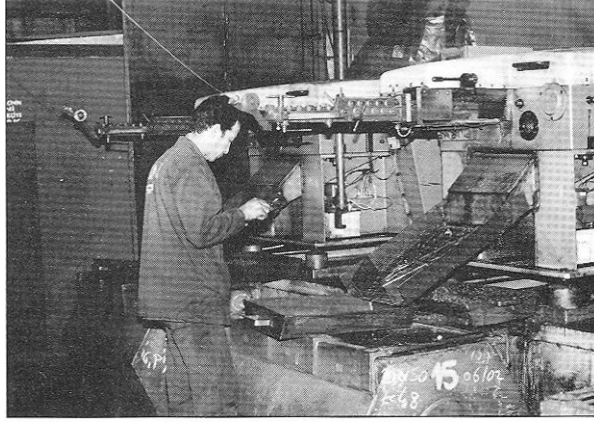
IV .(yeni) iş yasasının 89.maddesi bazı yönetmeliklerin çıkarılmasını öngörmüştür. Önceki üç iş yasasında da, aynı konularda tüzükler çıkarılması istemi ile vardı. Ancak bugüne değin gerçekleşmemiştir. Umarız bu kez bu

önemli boşluk doldurulur. Çıkarılması istenilen yönetmelikler şunlardır:

- a. Ağır ve tehlikeli işlerden başka işler için de işçilerin işe başlamadan hekim muayenesinden geçirilmeleri,
- b. Bazı işlerde çalışan işçilerin belirli sürelerde genel olarak sağlık muayenelerinden geçirilmeleri,

c. Çeşitli veya bir kısım işlerde çalışan işçilerin sağlık durumlarının aksamaması, yaptıkları işin ürünlerine ve genel sağlığa yahut birlikte çalıştıkları öteki işçilere zararlı olursa, bu gibilerin o işlerden çıkarılmaları,
d. Ne durumda ve ne gibi şartlar haiz olan işyerlerinde banyo, uyku, dinlenme ve yemek yerleri ile işçi evleri ve işçi eğitimi yerleri yapılması.

Daha önceki iş yasalarında da aynı konularda tüzükler çıkarılması öngörülmüş, ama bir türlü gerçekleştirilememiştir. Umarız bu kez "yönetmelik" düzeyine indirilmesinin getirdiği kolaylıkla bir an önce gün ışığına çıkarılır.



Ceza Yaptırımları

Eski ve yeni yasalar arasında yalnızca aradaki zaman diliminde değer yitiren paraya bağlı bir farklılık yoktur; aynı zamanda, yasa koyucu önem verdiği eylemlere karşı cezaları ağırlaştırmıştır.

Paranın değer yitirmesine bağlı olarak, her bir alınmayan önlemi yapılmadan geçirilen bir ayı için 50 milyon TL ceza getirilmiştir. Bu eski yasada 1 milyon TL idi.

Aşağıda belirtilen eylemler her saptandıklarında 500'er milyon TL cezaya çarptırılacaklardır:

- İş sağlığı güvenliği önlemlerini almamak ve alınan önlemlere uymamak,
- Kurma izni ve işletme belgesi almadan işyeri açmak,
- Durdurulan işi izin almadan sürdürmek, kapatılan işyerini izin almadan açmak,
- İşyeri İş Sağlığı Güvenliği Kurulları'nın kurulması ve çalıştırılması ile ilgili kurallara aykırı hareket etmek; bu kurulların aldığı kararları uygulamamak,
- İşyeri hekimi çalıştırmamak, işyeri sağlık birimi kurmamak,
- İş güvenliği ile görevli mühendis veya teknik eleman görevlendirmemek,
- Ağır ve tehlikeli işlerde, onaiti yaşından küçük çocuk çalıştırmak ya da bu konuda çıkarılmış yönetmelikteki yaş kurallarına uymamak,
- Gebe veya emziren kadınlarla ilgili yönetmelik hükümlerine uymamak,
- 89 madde uyarınca çıkarılacak olan yönetmeliklere uymamak.

Eski iş yasasında bu suçların cezası da diğerleri gibi 1'er milyon TL idi.

Yetişkinlerin ya da 18 yaşından küçüklerin, doktor raporu alınmadan işe başlatılmaları ve periyodik muayenelerinin yapılmamaları durumunda ceza, her birey için 100 milyon TL'dir. Eski iş yasasında bu suçların cezası da diğerleri gibi 1'er milyon TL idi.

Hükümetin, göreceli olarak önem verdiği maddeleri öne çıkarması, bunlara farklı cezai yaptırımlar getirmesi yerinde bir yaklaşımdır. Göreceli olarak öne çıkarılan bu maddelerin çoğu, işyerinde oto-kontrol mekanizmasının geliştirilmesine yönelik eylemleri içermektedir. Bu bakımdan da yerinde bir seçimdir.

Sonuç

IV. (yeni) İş Yasası, iş sağlığı güvenliği alanında statükoyu değiştiren yürekli adımlar atamamıştır. Ancak, Bakanlık İş Müfettişlerinin sık sık yakındıkları bazı konularda yenilikler yapılabilmektedir. Bu da yasa çalışmalarının dar bir çerçevede ve farklı bilimsel disiplinlerin katılımından uzak ortaya konulduğunu göstermektedir.

Tanımladığımız sınırlar içerisinde yürekli olarak nitelenebilecek dört adım,

- İş güvenliği ile ilgili mühendis veya teknik kişi istihdamının 50 ve daha çok işyerleri için zorunlu kılınması,
- İş Sağlığı Güvenliği Kurulları'nın kararlarının öneri düzeyinden buyurucu düzeye çıkarılması,
- "İşçinin sağlığını bozacak veya vücut bütünlüğünü tehlikeye sokacak yakın, acil ve hayati tehlike" durumunda işçinin iş bırakabilme hakkının -belirli adımlardan sonra- tanınması,
- Bu konudaki yasa-tüzük-yönetmeliklerde öngörülen yükümlülükleri yerine getirmenin cezalarının, yürütücünün tercihlerine göre farklı ağırlıklarda konulmasıdır.

Statükoyu bozan ve ortamı olumlu ya da olumsuz etkileyen değişikliklerin, daha çok yönetmelikler düzeyinde ortaya konulacağına kanıtları da birer birer kendisini göstermeye başlamıştır.

Yasanın altında yapılacak düzenlemelerin tüzükler yerine yönetmeliklere bırakılması, üzerinde iki kez düşünülmesi gereken bir konudur. Yönetmelik, tüzüğe oranla gücü daha az ve değiştirilebilirliği kolay bir yasal dayanaktır. Bu yolu, ancak sık sık değiştirilmesi gereken listeler vb için kullanmak gerekir. Bu anlamda

yararlı olabilir, içinde bulunduğumuz dönem yürütülen uygulamalarda olduğu gibi her şeyi yönetmeliklerle düzenlemek, ertesi gün Bakan emri ile değiştirilebileceği için keyfiliği artırma tehlikesini taşır. Yine statükoyu bozan ve bizim Türkiye Modeli olarak nitelediğimiz yaklaşımdan kopmayı keskinleştiren bir adım olarak Sağlık Bakanlığı ile köprülerin büyük ölçüde atılmasıdır (Bu 1945'te başlatılan bir süreçtir). Bu pratikte bir şey değiştirmeyecek olmakla birlikte, kuramsal düzeyde ve gelişme hayallerinde sığlaşmaya neden olacaktır.

Yaklaşımlardaki tekdüzeliği aşmanın yolu, hem yasaların hazırlanması ve hem de uygulanması aşamalarında, işbirliklerinin kurumsallaştırılmasıdır. Türkiye'de iş sağlığı güvenliği alanında, konuyla ilgilenen geniş kesimlerin düşü, bu işbirliklerin kurumsallaştırılması olmuştur. 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı hazırlıkları içerisinde yer alan İş Sağlığı Güvenliği Çalışma Grubu Raporu'nda da oybirliği ile bu istem dile getirilmiştir. Ama ne yazık ki, IV. İş Yasası bu isteği görmezden gelmiştir. Tekdüzeliğin ve keyfiliğin panzehiri olan "takım oyunu" ve "kurumsallaşma" başka bir bahara kalmıştır.

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

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

Çalışma İzin Sistemleri

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)

Yeterli denetim sağlanmadan, montajı yapılmış cihazlarda, fabrikalarda, binalarda çalışmak ya da denetim, yıkım vb. çalışmaları yapmak, güvenli olmayan durumlar yaratabilir. Bunun nedeni; yapılan çalışmaların "üretim hattı" • üstündeki cihazlara yakın olması, çalışmanın tehlikeli bölgede yer alması veya önerilen çalışmanın cinsi ile ilgilidir.

Bu çalışmaların tümü etkin bir şekilde denetlenmelidir. Bu yazının amacı da, denetim mekanizması olarak düşünülen "Çalışma İzin Sistemini" tanımlamaktır. Burada belirtilenler, bir tesisin işletme aşamasında işyeri ve personelinin güvenliğini sağlayacak denetim mekanizması olabilir.

Gereksinimler ve Sorumluluklar:

Bu yazıda anlatılanların öğrenilmesi ve denetimleri altındaki personelin belirtilen işlemlere ve standartlara uygun olarak çalışmalarının sağlanması tüm yöneticilerin görevi olmalıdır.

Çalışma İzin Sisteminin İlkeleri:

Dünyadaki tüm şantiyeler; mekanik, elektrik ve fabrika proses ünitelerinin ve ilgili Denetim Mekanizmalarının birbirleriyle birleştirildiği unsurlardan oluşmaktadır.

Bu fabrikalar, cihazlar ve mekanizmalar normal çalışma koşulları altında doğru işletme yöntemleri - işlemleri uygulandığında, işletme personeline herhangi bir tehlike yaratmayacak şekilde dizayn edilmiş ve yapılmış olmalıdır.

Ancak; işletme ile ilgili olmayan bakım, denetim, düzeltme, temizleme vb. çalışmalar yapıldığında, bazı belirli denetimleri gerektiren tehlikeli durumlar ortaya çıkabilir. Bu denetimler güvenlik işlemlerinin uygulanması ve / veya "**Çalışma İzin Sistemleri**" ile sağlanır.

Çalışma İzin Sisteminin temel ilkeleri aşağıdaki unsurları sağlamayı amaçlar:

- Fabrika, cihaz veya denetim mekanizmalarında bilinen tehlikeler, işlemlerin doğru uygulanması sonucunda giderilir.
 - Çalışma süresi boyunca, çalışma alanları, sınırlar ve denetim mekanizmaları açıkça belirtilir. Bu bölgede çalışanlar bu alanlara / sınırlara kesin olarak uyar.
 - Çalışma izini çıkarılmadan önce tüm mekanik izolasyon işleri ve gerekli drenaj, temizlik işleri tanımlanır.
 - Çalışma izini çıkarılmadan önce başlamadan önce düşük voltajlı elektrikli cihazlar ya da denetim mekanizmaları yalıtılır veya gerekirse topraklanır.
 - Çalışma izini çıkarılmadan önce, çalışma bölgesindeki veya o bölgeyi etkileyecek yüksek voltajlı elektrikli cihazlar *yalıtılır, kilitletir* ve düzgün bir şekilde topraklanır.
 - Çalışma başlamadan önce, fabrikadaki cihazların izolasyonları ya da testleri doğru olarak yapılır, kaydedilir ve imzalanır. Bu testlerin ve izolasyonların getirdiği sınırlamalar tüm ilgili taraflarca kabul edilir.
 - Uygun olduğu durumlarda, mekanik ve / veya elektrik izolasyonlar "**Kilitleme**" ve "**Uyarı**" etiketleri ile sağlanır. Bu izolasyonlar kaydedilir, sonra çıkarılacak çalışma izinleriyle bağlantıları kurulur ve tesadüfen tekrar harekete geçirilmemeleri için gerekli önlemler alınır.
- Çalışma izin sisteminin bu temel ilkelerine ilave olarak, aşağıdaki güvenlik önlemleri alınabilir:
- Yapılan çalışma ile ilgili olarak daha sonra yapılacak herhangi bir iş açıkça tanımlanır ve gerektiğinde çalışma alanları, izolasyonlar ve denetimler işe başlamadan önce doğrulanır ve gerekirse güncelleştirilir
 - Çalışma başlamadan önce çalışma alanı ve sınırları resmi olarak "devredilir". Çalışma tamamlandıktan sonra, çalışma alanı tekrar güvenli olarak "geri teslim edilir".
 - Çalışmanın tamamlanmadığı ya da izolasyonların yerinde kalması gerekliliği gibi nedenlerle çalışma alanlarının "geri teslim edilememesi" durumunda gerekli iletişim sağlanır.

Yazılı Güvenlik Belgeleri Olmadan Yapılan İşlerin Onaylı İşlemleri;

Normal koşullar altında, Güvenli Çalışma işlemlerinden HİÇBİR sapma olmamalıdır. Ancak, olağanüstü durumlarda, işyerinin kıdemli yetkilisinin, yazılı güvenlik belgeleri yerine yazılı belge gerektirmeyen ancak yine de sistemin güvenliğini sağlayan bir sisteme geçebileceği kabul edilmelidir.

Uygulanacak İşlemler;

İşyerinin kıdemli yetkilisi, ancak Denetim Görevlisinin tam onayını aldıktan sonra prosedür ve talimatlardaki bazı yazılı işlemlere uymadan mekanik / elektrik izolasyon işleri yapabilir.

Tatbik edilecek işlemler şu şekilde sıralanabilir:

- Bu işlemin uygulanması için Denetim Görevlisinin tam onayı alınmalıdır.
- Sistemin izole edilmesi ancak işyerinin kıdemli yetkilisinin tüm izolasyon işlemlerini görebilmesi durumunda gerçekleştirilmelidir.
- Söz konusu izolasyon, tüm izolasyon işlemlerine uygun olarak yapılacak, ancak izolasyon bölgesi anahtarları kıdemli yetkilide kalacaktır.
- İzole edilen bölgeler işyerinin Kıdemli Yetkilileri arasında birbirine devredilmeyecektir.
- Kıdemli yetkili, sistemi bu işlem yapılmadan önceki durumuna getirmeden önce, hiçbir koşulda izolasyon bölgesinden ayrılmamalıdır.

Çalışma İzin Sistemi Kapsamındaki İşlemler;

Çalışma İzini sistemi, denetimle ilgili birçok işlemin harekete geçirilmesini sağlayan bir mekanizmadır.

Yapılan çalışmanın türüne göre ilgili işlemlere ve bunların referanslarına uyulması gerekmektedir. Bu işlemler aşağıda belirtilmiştir:

- Elektrik İzolasyon işlemleri
- Mekanik İzolasyon İşlemleri
- Yangın ve Gaz Dedektör Sistemleri
- Engelleri, İzolasyonları ve Sistemin Kapatılması
- İzolasyon Sisteminin Güvenliği
- Yasaklanmış Belirli Bölgelere Giriş / Denetim
- Tank ve Kazanların Temizliği
- Boru İşlerinin alıştırılması
- Kaynak / Ateşli - alevli kesme işlemleri
- Kıvılcım çıkartma olasılığı olan işler
- Kazılar
- Hareketli Vinçler
- Köprülü Gezer vinçlerin Üstünde ya da Yakınında yapılan Çalışmalar
- Basınç Testleri
- Atmosferik Örnekleme ve Testleri
- Personelin Yetkilendirilmesi

Çalışma İzininin Geçerlilik Süresi;

izin geçerlilik süresi ve yenilenme süreleri, izinin çıkarıldığı tarihte İşyerinin Kıdemli Yetkilisi tarafından belirlenecektir. Bu kararı verirken, kıdemli yetkili aşağıdaki noktaları göz önüne almalıdır.

- Yapılan işin özellikleri
 - Yakında yapılmakta olan proses işlemleri ya da aktivitelerinin özellikleri
 - Yapılan işin ve yakınındaki işlerin yaratacağı tehlike potansiyeli
- Ayrıca, işlerin doğrudan işyerinin kıdemli yetkilisi tarafından denetlendiği durumlarda aşağıdaki etkenler de dikkate alınmalıdır:
- işin tamamlanması için kaynakların ve zamanın yeterliliği
 - Ekipman ve yedek parçanın mevcudiyeti
 - İşyerinin yakındaki fabrikalardan çıkabilecek durumlar ya da hava koşulları gibi olumsuz çevre faktörleri.

Çalışma İzini Sorumlulukları:

Çalışma izin sistemi kapsamında bireysel sorumluluk seviyelerini tanımlamak için çeşitli terimler kullanılmaktadır. Bu terimler şu şekilde açıklanabilir.

Denetim Görevlisi:

Yerinde yapılan çalışmalarını, çalışma izin denetimlerinin yönetimi ve personel ve işyeri güvenliğinden sorumlu olarak yönetim tarafından belirlenen ve atanan kişidir. Ancak özel koşullarda , örneğin fabrikanın - işyerinin herhangi bir bölümünün - ünitesinin bakım, onarım veya değişiklik yapılması amacıyla devre dışı bırakılması gibi durumlarda, yönetim tarafından belirli süreler için geçici denetim görevlileri atanabilir.

Kıdemli Yetkili

Bu yazıda söz konusu olan kıdemli yetkili; yönetim tarafından İşyerinin Kıdemli Yetkilisi olarak uygun görülen ve atanan kişi, aynı zamanda güvenlik ile ilgili tüm belgeleri çıkarmak ve denetlemekle yükümlü olmalıdır.

Yetkili Görevliler:

Mekanik izolasyon, elektrik izolasyonu, yangın ve gaz kaçağlarının önlenmesi, gaz testleri veya çalışma yerlerinin denetlenmesi gibi bir dizi özel görevleri yerine getirebilecek yeterlilik, eğitim ve deneyime sahip olduğu onaylanan ve atanan kişilerdir.

Uzman Görevli:

Yönetim tarafından onaylanan, güvenlik belgeleri kapsamında çalışmaya ya da kabul etmeye yetkili, deneyimli ve bulunduğu işyerinin Güvenli Çalışma işlemlerini yeterli derecede bilen kişidir.

Çalışma İzin Formlarının Çeşitleri:

Çalışma izin formlarının "o işyeri" için geçerli tek bir formatı olabileceği gibi, yapılacak işin ya da görevini açık olarak tanımlanabilmesi için, değişik renklerde kodlanarak, izin türünü belirten başlıklarla da basılabilir . Bir örnek olarak;

Kırmızı İzinler:

Bu izinler yakma, kaynak işleri ve öğütme gibi içinde hidrokarbonları yer aldığı proseslerdeki en tehlikeli işleri kapsar.

Sarı İzinler:

Bu izinler elektrik test ekipmanları ve cihazları, iğneli ateşlemeli, kartuşla çalışan perçin tezgahları gibi kıvılcım yaratabilecek işlerle ilgilidir.

Yeşil İzinler:

Bu izinler doğrudan çıplak alevle ya da kıvılcımla karşılaşılmayan, ancak yasaklanmış belirli bölgelere veya hidrokarbon hatlarının bulunduğu bölgelere giriş gibi değişik tehlike potansiyeli taşıyan işleri kapsar.

Beyaz İzinler:

Bu izinler, içinde ilk üç renkteki formatlarda belirtilen tehlike veya rizikoların bulunmadığı işlerin güvenlik denetimini kapsar.

*** 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

TOPLUM

Kunduralarım Beykoz İşi

Erdoğan BOZBAY*

Bu havalara da ne olmuştu böyle?. Sözüm ona, **"temmuz ayının ortasını bulduk, yazı yarılacak"** derken hemen her akşamüstü indiriveren yağmur çekilmez olmuştu. Bundan yirmi beş otuz sene kadar önce böyle miydi Ankara? Yoo. Nisan mayıs aylarında yağın kırk ikinci yağmurlarının iyiden iyiye ayarı şaşmıştı. **"Yaz ortasında şemsiye mi alınmış"** dendiğinde de olacağı buydu işte. iri birkaç damlanın ardından indiriveren yağmurla birlikte insan ne yapacağını şaşırır, kısa bir panikleminin ardından en yakın saçak altına kendini zor atardı. Telgraf tellerine dizilmiş sığırıkları anımsatan sığınmacıların görüntüsü de görülmeye değerdi hani. Islak, şaşkın, ürkek...

#

O gün de aniden bastırırveren yağmura hazırlıksız yakalanmış, sırlıslık olmaya ramak kala kendimi binalardan birinin saçak altına zor atmıştım. Büyük uğraşlar sonrası, diğer insanların arasında ancak iki ayağımın üzerinde kıpırdamadan durabilecek kadar bir yer açabilmişim. Daracık korunağımda ne kadar çabalarsam çabalayayım, yere çarptıktan sonra etrafa sıçrayan iri yağmur damlacıklarının, pantolonumun paçalarını, özellikle de ayakkabılarımı ıslatmasına bir türlü engel olamamıştım. Aradan çok geçmeden pabuçlarımın cilalı yüzeyine irili ufaklı sayısız su damlacığı dolmuştu. Bakışlarım, bir kaç kez kara bulutlarla kaplı gökyüzü ile ıslak zemin arasında gidip geldikten sonra ayakkabılarımın üzerindeki taneciklere takılıp kalmıştı. Şaşkındım, ne yapacağımı, ne düşüneceğimi bilemez haldeydim. Kısa bir süre sonra, usulca, **"olamaz"** diye mırıldandığımı fark ettim. Belki birden çok **"olamaz"** çıkmıştı ağızımdan da ben yalnızca sonuncusunu duymuştum. Düşüğüm durumdan doğrusu çok utanmıştım. Kendi kendine söylenen ıslak bir adam. Dışardan bakınca beni bile güldürebilirdi. Olabildiğince alçak sesle söylediğime emin olmakla birlikte yinede, **"duyan olmuş mudur acaba?"** diye çevreme şöyle bir bakınmadan edemedim. Oysa herkes kendi ıslanmışlığının derdine düşmüştü, kimsenin kimseye aldıracağı bile yoktu. Dudaklarımdan dökülürveren sözcüklerin etraftan duyulmadığına emin olunca biraz rahatlamıştım, ama şaşkınlığım hemen geçeceğe benzemiyordu. Yediği yağmur sonrası üzeri sayısız yağmur damlacığıyla kaplı-veren pabuçlarım, yıllar öncesine götürmüştü beni. Kaygılı anlarımın, hüzünlü anılarımın sessiz tanığına. Hani şu altları kalın, üstleri şekilsiz, burunları sivrice hantal görümlü Beykoz işi kunduralarıma... Ayağımdaki yağmur mağduru şu pabuçlar, seneler önce giydiğim Sümerbank ayakkabılarına öyle çok benziyordu ki, yirmi beş otuz yıl arayla doğmuş ikizdiler sanki. Karmaşık duygular içindeydim. Giderek artan şaşkınlığımı, heyecanımı bundandı. Hafiften içimi ürperten yağmura inat, tüm bedenim fırın harında kalmışçasına yanıyordu. Bir an gözlerimi kapadım, kendimi anılara, daha doğrusu ayakkabılarımın götüreceği yerlere, yollara, yıllara bırakıverdim.

#

Anımsadığım kadarıyla anlatılması zor sıkıntılı bir dönemden geçiyordum o günlerde. Çözümü olanaksız matematik soruları gibiydim. Ne istediğimi bilmez, ne yana gideceğimi kestiremez haldeydim. Hiçbir şeyden hoşnut olmadığım gibi hemen herkesle didişir dururdum. Arada bir kendime bile küserdim. Kavgalıydım yaşamla, annemle, babamla, kardeşlerimle, çoğu arkadaşımınla. Anlamsız bir geçişimsizlik üzerime yapışıp kalmıştı. Kurtulamıyordum. Karmaşık duygular içinde bocalayıp duruyordum. En çok da okul hayatıma yansiyordu bu yalpalamalar. Biraz önce gördüğünüz gibi, son anda imdadıma yetişiveren teneffüs ziliyle birlikte, kendimi okul dışına zor atmıştım. Aslında mevsim kıştı. Böyle havalarda, kısacık ders aralarını sınıflarda, koridorlarda arkadaşlarla laflayarak geçirmeyi yeğledim. Ama o gün durum farklıydı. Açık havaya çıkmasaydım belki de sıkıntıdan boğulabilirdim. Dışarıda, soğuk havanın da yardımıyla bir yandan utancımın baş etmeyi deneyecek, bir yandan da üzüntümü, kaygılarımı göz yaşlarıyla soğutmaya çalışacaktım. Bu karışık duygularla daha iyi boğuşabilmek için yalnızlığı seçmişim. Düşüğüm çaresizlik döngüsünde kıvranıp duruşuma arkadaşlarım daha fazla tanık olmamalıydı. Bir süre gözlerden, gözaltılardan uzak kalmalıydım. Epeydir yağmakta olan sulu kar, okul bahçesindeki bayatlamaya yüz tutmuş eski karları eritmiş, hala direnişlerini sürdürenleri ise yamalı bohçaya dönüştürmüştü. Sınıfta fazlasıyla depoladığım enerjinin giderek azalmasıyla birlikte biraz ürpermeye başlamıştım. Ceketimin yakasını hafiften kaldırarak kendimi fir döndü düşüncelerin akışına bırakıvermişim. Başım öne doğru eğik, gözlerimse, saçaklardan süzülen damlaların, yere çarptıktan sonra kunduralarıma kadar sıçrayan parçacıklarını izlemeye koyulmuştu. Öyle biran gelmişti ki, siyah renkli derinin cilalı yüzeyinde oluşan, irili ufaklı sayısız saydam kabarcığın dünyasına dalıp gitmişim. Bedenimle kunduralarım amansız bir terleme yarışına girişmişti sanki. Bir yanım üşüyor, diğer yanım alabildiğine yanıyordu. Tam o sırada ayakkabılarımla tanıştığım ilk gün geldi aklıma. Babama, çalıştığı fabrikadan giyecek yardımı olarak verilmişlerdi. Son birkaç yıldır, özellikle en küçük numaralardan seçilmeye çalışılrsa da ilk kez bu senekiler, annemin yada babaannemin beş şişle ördüğü yün çoraplar ve keçe desteğiyle ayağıma birazcık uyar gibi olmuşlardı. Kim bilir, belki de seneye ayaklarım biraz daha büyük, ayakkabıların içini tümünden doldururdu. Ne de olsa koca adam oluyordum artık. Büyümeyi dört gözle beklemek, o hilkat garibesi şeyleri severek giymeme yetmiyordu ne yazık ki. Sağlam görünümüne karşın altları kalın, hantal, kaba sabaydılar. Üstelik sevimsizdiler. Oysa, ayakkabı dediğin biraz zarif, delikli melikli, üzerinde de güzel desenler olmalıydı. Ama babamın, **"Bu sene senin ayağına uygununu bulabildim galiba."** diyerek büyük bir şevkle getirdiği kaba yaratıkları, ne yalan söylemeli pek beğenmemiştim. Ama

duygularımı belli etmeden onları giymeli, evdekileri mutlu etmeliydim.

Derse giriş ziliyle kendime geldiğimde gözlerim hala, üzeri sayısız çiğ tanesiyle bezenmiş ayakkabılarımdaydı. O an utancımın giderek katmerlendiğini, içimin daha bir daraldığını hissettim, iki yıllıktım. Daha önceleri, her yönüyle örnek gösterilen ben, son iki yıldır resmen çuvalı-yordum. Zilin el uzatmasıyla boğulmaktan son anda kurtulduğum sözlü sınavda, iki yıllıklara özel, çok basit soruları dahi bilememiştim. Hele de öğretmenim tarafından geleceğim konusunda balyoz gibi sözcüklerle uyarılmam beni, yerin dibine geçirmeye yetmişti. O an öğretmenim, arkadaşlarım, sınıfım, okulum, hatta kendim bir yana, yaşananların en yakın tanığı kunduralarımdan, dahası onları kazanabilmek için yıllardır didinip duran, tek sermayesi emek olan babamdan öyle çok utanmışım ki. On dakikalık teneffüs süresince oluşturduğum tek kişilik duruşmada, **"Bak aslanım, bir lütuf muş gibi zoraki giydiğin Beykoz işi ayakkabıları bile hak etmediğinin farkında mısın?"**somsu beni kahretmeye yetmiş, geçmişimi yeniden gözden geçirmeye itmişti. Ne yapmışım şimdiye kadar? Hiç. Ne üretmişim? Hiç. Kime ne faydam dokunmuştu? Hiç. Ne için yaşamışım bu güne kadar? Hiç. Sonuç, kocaman bir hiç. Oysa annem babam, onca parasal sıkıntılarına rağmen, yeter ki daha iyi ders çalışabileyim diye beni, çırak vermeye, herhangi bir işe göndermeye bile kıyamamıştı. Ya ben ne yapmışım tüm bu özverilere karşı? Kıymetlerini bilmiş miydim bari? Yoo. Bir türlü dinmek bilmeyen kavak yellerinin peşine takılan kıt akıllı yapraklar gibi oradan oraya savrulup duruyordum. Artık aklımı başıma devşirmenin, Lale Devri'ne son vermenin zamanı çoktan gelmiş de geçiyordu. Bu böyle sürüp gidemezdi. Hazıra ne dayanırdı? Kaldı ki, hazırımız neydi bizim? Varımız yoğunuz babamın sağlığı, kol gücü, alın teri. Başka?!

#

Sulu kar yağışlı, insanı hafiften ürperten o kış günü, düşüncelerimin ateşleyicisi olmuştu adeta. Ağır dozajlı eleştirilerin itici gücüyle, ne sınavlar atlatmış, ne engeller aşmış, ne diplomalara ulaşmış, ne okullar bitirmiştim. Aradan onca zaman geçmesine rağmen, şimdilerde yüz yaşını çoktan devirmiş emektar lisemi hiç unutamadım. Fırsat buldukça ziyaretine giderim. O günkü görkemiyle hala dimdik ayakta duran bina, yeni gençler yetiştirmek için inatla, inançla zamana karşı direnip durur. Her şey yerli yerindedir. Taşlar, merdivenler biraz daha yaşlanmış, olgunlaşmış, bahçedeki ağaçlar birkaç misli boy atmıştır. Teneffüslerde yine öğrenciler volta atmakta, gözüne, gönlüne kestirdiği karşı cinsle konuşabilme heyecanıyla kıvrınmaktadır. Her şey bıraktığım yerden devam ediyor gibidir. Ama bir farkla... Yıllar önce, başarısız geçmekte olan bir sınavdan teneffüs zilinın yardımıyla kurtulan o genci gözlerim boşuna aranıp durur. İki ders arasına sıkıştıran zaman diliminde utancı ve kaygılarıyla hesaplaşmak için kendisini okul kapısına zor atan, saçak altında, kunduralarına vuran su damlacıklarıyla birlikte geleceğini arayan o sarışın genç, yıllar ötesinde bıraktığım 'ben' kim bilir nerelerdedir şimdi?! Zaten o günden bu yana, ne, nefretle dostluk duygularını birlikte yaşatan o hercai gençle karşılaştım bir daha, ne de başarı fitilini ateşleyen sevgili öğretmenimle...

#

Hayatımı kazanmaya başladıktan sonra, işte şu yağmurlu havada da tanık olduğunuz gibi ayaklarımı, markaları göz alıcı, kulak okşayıcı olmasa da çok güzel ayakkabılarla tanıştırdım. Süet, deri, mokesen, spor, klasik. Nedendir bilinmez hangi ayakkabıyla göz göze gelsem, hangi ayakkabıyı giymeye kalksam, babamın, **"Bu sene senin ayağına uygununu bulabildim galiba."** diye özenerek getirdiği, ama her giyişten önce nefretle süzdüğüm, bir türlü benimseyemediğim, sürekli küçümsediğini, Beykoz işi o mütevazı kunduralar ve onları getiren onurlu işçi gelir aklıma, ikisini de hiç unutamadım, hep özlemle aradım, andım. Her anımsayıştta utanç bulutuyla kaplandı yüzüm, nasıl gizleneceğimi bilemeden köşe bucak saklandım onlardan, sayısız özür diledim içimden, af diledim .

#

Yağmurun hızı kesilir gibi olmuş saçak altı sığınmacıları birer ikişer ayrılmaya başlamıştı. **"Vaktidir"** deyip ben de hızlı adımlarla koşuşturan kalabalığın arasına karışverdim. Yüreğim buruk, düşüncelerim bulanık, gözlerim hala hüznü yüklüydü. Birkaç adım atmamışım ki bir takım sesler kulağıma çalınır gibi oldu. Derinlerden, çok uzaklardan gelen sesler. **"N'olur, bizi buralarda bırakıp gitmeeee"**. Heyecanlanmışım Durdum, başımı umarsızca geriye, seslerin geldi yöne çevirdim. Yağmur süresince sığındığım saçak altında unuttuğum bir şeyler mi kalmıştı acaba? Seslerin, kaçarcasına terk ettiğim, geride bıraktıklarımın geldiği sanısına kapılmışım. Onlardan gelmediği ne malumdu?! Yürek çarpıntılarım giderek hızlanmaya başlamıştı. Geçmişimle yüzleşmekten, göz göze, gelmekten korkuyordum. Son bir gayretle cesaretimi topladım, bakışlarımı kaçışlarıma, korkularıma, hasretlerime odakladım. Fakat o da ne! Tam karşımdaydılar işte. Hemen hepsi orada bekliyorlardı. Bizim yağmurdan kaçıp sığındığımız yeri şimdi onlar doldurmuştu. Hafif uzamış sakalı, eğik kasketiyle babam, güneşi korkutan cilasıyla pırıl pırıl Beykoz işi kunduralarım, sevgili öğretmenim, arkadaşlarım, iki ders zili arasını, gelecek sancısıyla kıvrınarak geçiren ben. Sis perdesinin ardından gülümseyen hüznü gözlerle el sallıyorlardı. Bense damarlarımdan kanım çekilmiş, şaşkın bir haldeydim. Elimi sallayacak gücüm, adım atacak halim yoktu. Kaçmak istiyordum kaçamıyordum, yanlarına gitmek istiyordum gidemiyordum. Olduğum yerde dikilip duruyordum. Yorgundum. Kararsızdım. Dünle gelecek arasına sıkışıp kalmışım. Onca kalabalığın içinde duyumsadığım tek şey yalnızlıktı sadece, yalnızlığın ürkütücü sessizliği. Azgın bir nehirdi sanki yalnızlık. Beni geçmişe doğru sürükleyip duruyordu. Epeydir cebelleştığım yağmur bulutlan yetmiyormuş gibi bir de özlem bulutları kaplamıştı ortalığı; kısa sürede geçmişimi tutuklayan, tüm bedenimi, benliğimi esir alan bulutlar. Kabaran, kararın, giderek ağırlaşan...

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

SOSYAL POLİTİKA

Çağdaş Hekimlik Yaklaşımında Sosyal Hizmet ve Toplum Katılımının Önemi

Şenay GÖKBAYRAK** - A.Gürhan FİŞEK*

senay.nokta@gokbayrak.at.fisek.nokta.org.tr - agf@at.fisek.nokta.org.tr

Giriş:

Yaşadığımız dönemde, hangi alanda olursa olsun yapılan tartışmaların başlangıç noktalarını küreselleşme ve etkileri oluşturmaktadır. Küreselleşmeyi ister kabul edelim, ister etmeyelim, küreselleşmenin yaşamımızın her alanını etkileyen bir süreç haline aldığı görülmektedir. Ancak, küreselleşme ile birlikte, giderek büyüyen bir kitlenin yaşam koşulları bozulmakta ve yoksulluk küresel bir hal almaktadır. Bu küresel sorunun çözümüne yönelik geliştirilen yaklaşımlar, soruna nereden ve nasıl bakıldığına bağlı değişmektedir. Artan işsizlik ve yoksulluk riskine karşı, sosyal güvenceye olan gereksinimi artırırken, paradoksal olarak bu güvenceye en fazla gereksinimi olan grupların, güvence sisteminin dışında kaldığı görülmektedir. Bu sosyal dışlanmışlık durumu, gerek gelişmiş gerekse de gelişmekte olan toplumlarda sosyal hizmetlere olan gereksinimleri arttırmaktadır. Ancak burada da küreselleşme, bu hizmetleri karşılayacak olan sosyal devletin finansal kaynaklarını eritmekte ve meşruiyetine saldırıda bulunmaktadır.

Küreselleşme ve beraberinde getirdiği eşitsizlikler, en belirgin ve öncelikli etkisini insan ve toplum sağlığı üzerinde göstermektedir. Dolayısıyla, artan eşitsizliklere karşı çözüm yollarının geliştirilmesinde, sosyal sağlık göstergelerinin iyileştirilmesi öncelikli eylem alanları olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu çalışmada, küreselleşme ve beraberinde getirdiği sosyal eşitsizliklere karşı çözüm yolu arayışlarında, sosyal hizmetlerin çağdaş sağlık anlayışı içindeki yeri, bu temelde kurumsallaşmanın önemi analiz edilmeye çalışılacaktır. Bu analiz içinde, Türkiye için model bir kurumsallaşma önerisi geliştirilecektir.

1. Sosyal Hizmetlerin Kurumsallaşmasında

Değişimler: Kuzey- Güney Farkı

Yaşanan gelişmeler karşısında, gerek gelişmiş gerekse gelişmekte olan toplumlarda, geniş nüfus gruplarının yaşam koşulları üzerinde, sosyal hizmetler her geçen gün artan bir etkiye sahip olmaktadır. Özellikle batılı toplumlarda, sosyal hizmetlere olan gereksinim, nüfusun yaşlanması ve değişen aile yapısı- tek ebeveynli aile sayısında artış- gibi nedenlerden dolayı önemli ölçüde artmaktadır. Sosyal-kültürel çoğulculuk ve bireyselleşen yaşam koşulları, artmakta olan hizmet gereksinimini diğer yandan farklılaştırmaktadır. Bu aynı zamanda hizmetlerin sunum kapasitesini de sınırlandıran bir gelişme olarak karşımıza çıkmaktadır. Sosyal hizmetlerin, tarihsel gelişimi içinde önemli aktörler olan aile, sosyal devlet ve gönüllü kuruluşların, kaynaklarını akışkan hale getirmede önemli güçlükler ile karşılaşmış oldukları görülmektedir (Taylor-Gobby 2001; Bahle, 2003). Zor zamanlarda, temel dayanışmacı aktör olan aile artan aile yükleri karşılığında etkisiz kalmakta, sosyal devletin finansal ve politik baskılar karşısında etkinliği yitirmek istenmekte, gönüllü kuruluşlar ise gönüllü kapasitelerini geliştirilmesinde güçlükler ile karşılaşmaktadırlar. Dolayısıyla, sosyal hizmet sistemleri artan talep ve bu talebi karşılayacak sınırlı kaynaklar arasında sıkışmış durumdadırlar. Bu sorunlara nasıl bir çözüm geliştirilmek istendiği, çözümlerin farklı ya da benzer eğilimler eğilimler mi taşıdığı, bu noktada sosyal hizmetlerin kurumsallaşmasının nasıl bir değişim içinde olduğu yanıt aranması gerekli önemli sorular olarak karşımızda durmaktadır.

Avrupa Birliği (AB) ülkeleri düzeyinde, ilk bakışta sorunların benzerliği, sosyal hizmet politikalarının değişiminde de bir benzerliğe işaret etmektedir. Bu gelişmelerin bir yorumu, sosyal devletin sosyal hizmetler alanından "geri çekilmesi", bir başka deyişle özelleştirme, dezantalarizasyon ve sosyal devlet karması yani farklı aktörlerin bu alanda yer alması olarak tanımlanmaktadır. Dolayısıyla, sosyal hizmetlerin kurumsallaşmasının daha düşük düzeyde gerçekleşme eğiliminde olduğu gibi bir yoruma gidildiği belirtilmektedir (Fin, 2001; Bahle, 2003).

Bu noktada, öncelikli olarak tartışılması gerekli unsur, sosyal hizmetlerin kurumsallaşmasının ne anlama geldiğidir. Kurumsallaşmayı en genel anlamda, sosyal hizmetin sosyal olarak düzenlenme ve kontrol biçimi şeklinde tanımlamak olanaklıdır. Kurumsallaşma şunları gerektirmektedir (Bahle, 2003):

- Sosyal alana ilişkin bir sorunun tanımı
- Bu soruna çözüm üretebilecek aktörlerin sisteme entegrasyonun, rollerinin ve birbirleri ile olan ilişkilerinin tanımlanması
- Finansman kaynaklarının dağılımı
- Yasal temelin oluşturulması
- Denetim mekanizmalarının oluşturulması

Bu kurumsallaşma basamaklandırılması içinde, sosyal devletin geri çekilmesi tezin savunuların işaret ettikleri değişimler, kendini en fazla aktörlerin sisteme entegrasyonu, rolleri, finansman kaynakları ve kontrol mekanizmalarında göstermektedir. Çeşitli AB üyesi ülkelerde gerçekleştirilen değişimler, ilk bakışta bu yöndeki bir yorumu haklı çıkarmakla birlikte, farklı tarihsel gelişim ve sosyal yapılarla sahip olan ülkelerde, ortaya çıkan uygulamaların istenenin aksine daha yüksek bir kurumsallaşma ve hizmetlerde standartlaşmaya varıldığı görülmektedir. Bunun en belirgin örneklerini, Batı Avrupa'da, sosyal devlet geleneği açısından üç farklı iklimi temsil eden İngiltere, Fransa ve Almanya uygulamalarında görülmektedir. En radikal dezantalarizasyon ve beraberinde özelleştirmenin gerçekleştirildiği İngiltere'de bile, sosyal hizmetlerin finansman ve kontrolünün merkezi yönetimde kaldığı, bu alandaki gücün merkezileştirildiği görülmektedir.

Burada olan, hizmetin sadece sunumunun özel ve gönüllü kuruluşlara bırakılması, sistemin temel belirleyicileri olan finansman ve kontrol mekanizmalarının kamunun elinde kalmasıdır, İngiltere dışında, Fransa ve Almanya'da da gerçekleştirilen düzenlemelerde, sosyal devletin bu alandan geri çekilmesi değil, tam aksine daha fazla belirleyiciliğe sahip olması durumu söz konusudur (Fin,2001; Bahle, 2003). Gelişmiş Batı Avrupa ülkelerinde yaşanan sorunlar karşısında sosyal güvence sistemlerinde yaşanan artan kurumsallaşmaya karşı, gelişmekte olan ülkelerde, bu hizmetlere gereksinim duyan nüfusun daha fazla olmasına karşın, önerilen ve uygulamaya konulan modellerin tam tersi yönde bir gelişim gösterdiği görülmektedir. Bu modellerin ortak özelliklerine bakıldığında, kurumsal alt-yapıdan yoksun, en fazla gereksinim olanlara, en temel, gereksinimlerini karşılamak üzere, yerel düzeyde örgütlenmiş, sosyal devletin boşluğunu kapatacak şekilde çok farklı aktörün uygulamada yer alması istenilen, hizmetin sosyal niteliği itibarıyla tartışılması gerekli model çalışmaları olduğu görülmektedir (Lund ve Srivinas, 2001; Barrientos, 2002).

Yaşanan sorunların gelişmekte olan ülkelerdeki etkilerine karşın, gerçekleştirilmeye çalışılan uygulamaların kurumsallaşma açısından, Batılı ülkelerin tersine çok daha düşük kurumsallaşma düzeylerinde, adeta hizmete gereksinimi olanların kendi kaderi ile baş başa bırakacak şekilde olması, üzerinde dikkatle düşünülmesi gerekli bir konudur. Bu noktada, sosyal hizmetlere gereksinimi fazla olan ülkelerin çok daha bütüncül ve kurumsallaşma düzeyi yüksek modellere ve bu modellerin teorik alt-yapısını sağlamlaştıracak yaklaşımlara gereksinimi bulunmaktadır.

Çalışmamamızın bundan sonraki bölümlerinde, Türkiye açısından böyle bir modele temel oluşturacak çağdaş hekimlik yaklaşımı tartışılmaya çalışılacaktır.

2. Çağdaş Hekimlik Yaklaşımı ve Sosyal Hizmetler:

Dünya Sağlık Örgütü'nün Anayasası, sağlığı, yalnızca hastalık ya da sakatlıkların olmayışı değil, bedensel, ruhsal ve sosyal yönden tam bir iyilik hali olarak tanımlamaktadır. Bu tanımın çağdaş olarak nitelendirilmesini olanaklı kılan en önemli özelliği, bir hak olarak tanımlanmasıdır. Yirminci yüzyılın benimsediği sağlık anlayışı, bireyi sosyal çevresi ile bir bütün olarak ele almakta ve sağlığı etkileyen etmenlere karşı çok boyutlu bir bakış açısı geliştirmektedir. Sağlığın sosyal boyutunu iki yönlü düşünmek olanaklıdır. Birincisi, toplumun tüm bireylerine sağlıklı yaşam hakkı sunmak yani "*Herkese Sağlık*" boyutudur. Bu anlayış doğrultusunda, sağlık düzeyini koruyucu ve geliştirici nitelikteki politika ve uygulamalarda, hastalığı yalnızca hasta olan kişinin sorunu olmadığını anlayarak, sağlam-hasta ayrımı yapmaksızın tüm topluma yönelmek gerekmektedir. Sağlığa sosyal yönünü veren ikinci boyut ise, bir bireyin ya da toplumun sağlık düzeyini belirleyen etmenleri, sosyo-kültürel ve ekonomik çevreden bağımsız olarak ele alma olanağının olmamasıdır. Bu noktada, çağdaş sağlık anlayışının çok bilimli özelliği ortaya çıkmaktadır. Çağdaş sağlık anlayışının bir diğer önemli özelliği, koruyucu hekimlik politikalarını ön plana çıkarmasıdır. Bu noktada, hastalıklar bir başka deyişle sorunlar ortaya çıkmadan önce, bu olgulara karşı koruyucu ve önleyici uygulamalar önem kazanmaktadır.

Sağlığı, çok boyutlu bir bakış açısı ile değerlendirmek, toplum sağlığını etkileyen temel faktörleri çok yönlü düşünmek gereğini ortaya koymaktadır. Bu faktörleri genel olarak şu şekilde sıralayabiliriz(Samuel-Scott, A,2001:141).

Biyolojik Faktörler: Yaş, cinsiyet, genetik faktörler

Bireysel/ailevi durumlar ve yaşam tarzı:

Aile yapısı, eğitim, meslek, işsizlik, gelir, risk algılama düzeyi, beslenme, içki, sigara tüketimi, spor, kendini gerçekleştirme, ulaşım

Sosyal Çevre: Kültür, ayrımcılık, sosyal destek ağları, toplum/kültür katılımı.

Fiziksel Çevre:Hava, su, konut durumu, çalışma koşulları, gürültü, duman, kamu güvenliği, sivil dizayn, alışveriş yapılan yerler(yerleşim/oran/nitelik), iletişim ve ulaşım, alan kullanımı, katı atıklar, yerel çevre özellikleri

Kamu Hizmetleri: Sağlık hizmetlerine erişim ve sağlık hizmetlerinin niteliği, çocuk bakımı

Sosyal hizmetler, konut yardımı/ boş-zaman/ istihdam/ sosyal güvenlik hizmetleri, kamu ulaştırma hizmetleri, diğer sağlıkla ilgili hizmetler, sivil kuruluş ve hizmetler

Kamu Politikası: Ekonomik/sosyal/çevre/sağlık gelişmeleri, yerel ve ulusal öncelikler, politikalar, programlar, projeler

Sağlığa, tıbbın ötesine geçilerek bakılması, insan sağlığını belirleyen etmenlerin sadece biyolojik ve fiziksel çevrenin ürünü olmadığını, çok daha geniş olarak sosyal yaşamın niteliğine bağlı olduğu kabulünü gerektirmektedir. Hastalıkların ortaya çıkışları, biyolojik ve fiziksel etmenlerin yanında ekonomik ve sosyal koşullara, kültüre ve diğer çevresel faktörlere bağlı olarak şekillenmektedir(Marmot, Michael,2001).

Günümüzde, çağdaş sağlık anlayışı çerçevesinde, tıp bilimleri ile sosyal bilimler arasındaki keskin ayrım çizgilerinin ortadan kalkması yönündeki ivmenin hızlandığı ve tıp bilimleri ile sosyal bilimlerin kesiştikleri alanlarda daha fazla

çalışmaların yapıldığı görülmektedir. Bunun temel nedeni ise, küreselleşme ile birlikte artan ekonomik, sosyal adaletsizlik ve yoksulluk ortamında, tıpkı sosyal hekimlik felsefesinin ortaya çıktığı Sanayi Devrimi'ndeki gibi olumsuz sağlık koşullarında yaşayan insan sayısının hızla artması ve neredeyse tüm yerküreyi kapsamasıdır.

Örneğin, Marc Miringoff ve Marque- Luisa Miringoff'un Amerika'da, bebek ölüm oranları, yüksek okullardan

ayrılma oranı, 65 ve üstü yaştaki yoksulluk oranı, 65 yaşında yaşam beklentisi, çocuk istismarı, çocuk yoksulluğu, genç intiharları, sağlık bakım kapsamında olanlar- ya da sigortasızlar, ortalama haftalık ücretler, eşitsizlik, şiddet cinayetleri, gençlerde uyuşturucu kullanımı, genç yaşlarda doğum oranı, alkole bağlı trafik kazaları, ulaşılabilir konut durumu ve işsizlik oranlarını gösterge olarak kullanarak, Amerikan ulusunun sosyal sağlık düzeyini ortaya koymaya çalıştıkları çalışmada da bu çok boyutlu sağlık anlayışı açık bir biçimde görmek olanaklıdır, (aktaran, Fielding, L. Stephen,2001).

Sağlığa sosyal bir renk kazandıran sosyal hekimlik felsefesi, toplumsal yaşam içinde insan sağlığına etki eden, belki her biri ayrı bir disiplin ve uğraş konusu olan çeşitli etmenlere yönelik, herkese sağlık hedefi doğrultusunda politikalar üretmemiz gereğini ortaya çıkarmaktadır. Biz bu politikalara **SOSYAL HEKİMLİK POLİTİKALARI** adını veriyoruz. Sosyal hekimlik politikaları, sosyal güvenlik ve sosyal hizmetlerden çalışma koşullarının olumlulaştırılması (iş sağlığı - güvenliği) çalışmalarına; nüfus, yerel yönetimler, kentleşme, konut, teknoloji, çevre, gıda ve beslenme sorunlarından, sağlık örgütlenmesi ve finansmanına; sağlık eğitiminden, bir toplumun sağlık davranış düzeyini belirleyen sosyokültürel, ekonomik ve etik değerlere kadar bir çok alanda, herkese sağlık temel hedefi doğrultusunda politikalar oluşturmayı amaçlamaktadır. Sosyal hekimlik politikaları, N. Fişek'in deyişiyle, sağlığı bir politikalar mozayığı olarak değerlendirmektedir(Fişek, Nusret ; 1985).

Bu bakış açısından hareketle, sosyal hekimlik politikaları, herkese sağlık hedefi doğrultusunda, sağlığa etki eden çok sayıda fiziksel, ruhsal, sosyal ve ekonomik etmene yönelik farklı alanlarda ortak çalışmalar yaparak, toplumun sağlık düzeyini ve kalitesini yükseltmeyi amaçlamaktadır.

Bir toplumun sosyal sağlık göstergelerinin birbirinden etkilenen ve etkileyen değişkenler çerçevesinde bütüncül bir bakış açısı ile kavranması, bize sosyal sağlık göstergelerinin ulusal düzeyde olumlu hale getirilmesi için, sosyal hizmetlerde dahil olmak üzere, çok boyutlu eylem alanlarını, yerel düzeyden başlayarak, ulusal düzeye kadar yükselen kurumsal mekanizmaların önemine dikkat çekmektedir.

KAYNAKÇA:

- Bahle,(2003)., " The changing institutionalization of social services in England and VVales,
- France and Germany: is welfare state on retreat?", *Journal of European Social Policy*, Vol:13, No:1
- Barrientos, A, (2002), "Social Protection and Infor,mal Employment in Latin America: From
- The Weak to The Strong", *Cornell Conference on Rethinking Labour Market and Informalization: Precarious Jobs, Poverty and Social Protection*, 18-19 October,2002
- Fielding, L. Stephen,(2001)., "The Social Health of Nation: How Americans Really Doing?",Books in Review, *Society*, January/February 2001, p:86-88.
- Finn, D(2000)., "VVelfare to VVork: The Local Dimension", *Journal of European Social Policy*, Vol:10, No:1
- Fişek, H. Nusret(1985), *Halk Sağlığına Giriş*, Hacettepe Üniversitesi- Dünya Sağlık Örgütü Hizmet Araştırma ve Geliştirme Merkezi Yayını No:2
- Geray Cevat : Sağlık hizmetlerinin sosyalleştirilmesi ve Toplum Kalkınması, *Çalışma Ortamı Dergisi*, Kasım-Aralık 1996 Sayı : 29 s.40
- Lund, F; Srinivas, S.,(2000J, *Learning from experience: A gendered approach to social protection for workers in the infor-mal economy*, Geneva.
- Marmot, Michael(2001),"A Social View of Health and Disease", *VVorking for Health*, (eds:Tom Heller, Rosemary Muston, Mayra Sidelland, Caty Lloyd), Sage Publications.
- Peter Taylor - GOOBY,¹ "Sustaining statewelfare in hard times", *Journal of European Social Policy*, Vol:11, No:2 May 2001.
- Samuel-Scott, A(2001)., "Health Impact Assessment", *VVorking for Health*, (eds: Tom Heller, Rosemary Muston, Mayra Sidelland, Caty Lloyd), Sage Publications.

* Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fakültesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı

VAKIF HABERLERİ

Bu Bir Yardım Çağrısıdır: Gönül Verenler İş Başına!

Gönül, dilimizde en çok türetilmiş sözcüklerden... Gönül ve ondan türetilen sözcükler deyimlerimiz arasında sıklıkla yer alıyor:

Gönlü bol
Gönlü çekmek
Gönlü gani
Gönlünden geçirmek
Gönlünden kopmak
Gönlüne doğmak
Gönlünü almak
Gönlünü çelmek
Gönlünü etmek (yapmak)
Gönlünü hoş etmek
Gönlünü kaptırmak
Gönlünü kırmak
Gönlü olmak
Gönlü tok
Gönül adamı (dostu)
Gönül bağı
Gönül hoşluğuyla (rızasıyla)
Gönül kırmak
Gönül vermek
Gönül zenginliği.

Bu toplumumuzun sosyal dayanışmaya verdiği önemi ve sevgi-saygı temelli beraberliklerin vazgeçilmezliğinin bilincinde olduğunu gösteriyor. Özünde bu sıcak ilişkilere önem veren kültürümüze karşın, insanları gönüllü çalışmalardan soğutmak; gönüllü örgütlerin bir çekim merkezi oluşturmasını önlemek için her şey yapılıyor. Bu uğursuz girişimler başarıya da ulaşıyor ve insanları evlerine-kabuklarına kapatıyor. Biz şanslıyız. Sınırlı da olsa inançlı ve bilinçli gönüllülerimizle doğru bildiğimizi, toplum yararına gördüğümüzü gerçekleştirmeye çalışıyoruz. Ama kabuklarına çekilenlerin yükleri de sırtımıza biniyor; toplumdaki artan yoksulluk ve adaletsizlik sırtımızdaki yükü de artırıyor.

Bu bir yardım çağrısıdır. Toplumumuzu oluşturan tek tek her bireyi, yaşı, gücü ne olursa olsun, herkesi "bir başkası için" bir eylem ortaya koymaya çağırıyoruz.

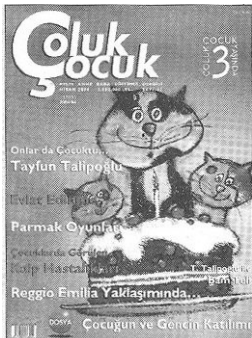
Her ay olduğu gibi, bu ay da Yürüyen Kliniklerimiz sanayi sitelerindeydi... Sağlığa erişim olanakları gittikçe sınırlanan çıraklar ve yetişkinlere sağlık hizmeti götürmeye, onların daha olumlu çalışma ortamlarında görev yapmaları için uğraşyoruz.

Her ay olduğu gibi, web sitelerimizin en az 25 ülkeden ziyaretçileri var. Mart ayında ortalama 1509, Nisan ayında ise 1371 ziyaretçimiz her gün web sitelerimize uğramış. Bıraktıkları notlar, gönderdikleri mesajlarla bizi yüreklendiriyor ve sayfalarımızı daha da zenginleştirmemize yol açıyor bu dostlarımız.

Her ay olduğu gibi, resim sergileri gönüllülerimizi buluşturmayı, gönüllerimizi zenginleştirmeyi sürdürüyor. Mart ayında Mert Şener'in suluboya resimlerini, Nisan ayında da Ufuk Esemeli'nin resimlerini konuk ettik. Resim sergileri hem gönüllülerimizi, hem de sanata gönül verenleri buluşturan hoş bir ortam oluşturuyor.

Yine her ay olduğu gibi, gönüllülerimizin üretim günleri ve Vakıf merkezimizdeki sürekli kermeslerimiz sürüyor. Ürettikçe çoğalıyoruz, ürettikçe zenginleşiyoruz. Bu duyguyu herkesle paylaşmak istiyoruz. Onun için de herkesi gönül birlikliklerine çağırıyoruz

ÇALIŞAN ÇOCUKLARA BİR ÖDÜL



Çocuk Çocuk Dergisi, çocukların insan hakları alanında uğraş veren bir oluşum ... Kök Yayıncılık tarafından yayınlanıyor .. 3 yaşında. Özenle çıkardıkları gözalcı dergi, düzenli olarak okuruyla buluşuyor ve okurunu hem estetik ve hem de içerik olarak doyuruyor.

"Önce Çocuk Her Zaman Çocuk" kampanyası içinde, "Çocuk Hakları Hizmet Ödülleri" çok daha kapsamlı ve kutlanacak bir adım attı. Çocukların yaşam kalitelerini belirleyen "Sağlık", "Eğitim", "Kültür - Sanat" ve "Medya" alanlarında ödül vermeyi kararlaştırdı. Bu alanlarda hizmet üreten kişi ve kuruluşlardan ödüllendirilenler arasında Vakfımız da var.

Bizi coşkulandıran, çalışmalarımızın izlendiğinin ve ödüle değer bulunduğunun bilinmesi heyecan verici... Gönüllü çalışmaların yakıtı, tetikleyicisi ve sürdürülebilirliğinin anahtarlarından biri bu... Çocuk çocuk dergisi çevresinde büyük bir özveri ve iyi niyetle

çalışmalarını sürdüren ve bu arada aynı alanda çalışanlara da el vermeye çalışan değerli dostlarımıza teşekkür ediyoruz. Soluklarının güçlü, eylemlerinin etkili olmasını diliyoruz.

Sağlık	Eğitim	Kültür-Sanat	Medya
<p>KURUM</p> <p>Çocuk Ruh Sağlığı Derneği Çocuk ruh sağlığı alanında gerçekleştirdikleri çalışmalarını nedeniyle</p> <p>Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Çalışan çocukların sağlığı ve güvenliğine ilişkin gerçekleştirdikleri tüm çalışmalarını nedeniyle</p> <p>Lisanslı Çocuklar Vakfı (LÖSEV) Lisanslı çocuklara ilişkin verdiği sağlık hizmetleri nedeniyle</p> <p>KİŞİ</p> <p>Prof. Dr. Atalay Yörükoğlu Çocuk ruh sağlığı alanında uzun yıllardır verdiği hizmetleri nedeniyle</p> <p>Prof. Dr. Oğuz Polat Çocuk ihmali ve ihmalininme ilişkin gerçekleştirdiği çalışmalarını nedeniyle</p> <p>Prof. Dr. Şükri Hatun "Yoksulluk ve Çocuklar Üzerine Etkileri" adlı çalışması nedeniyle</p>	<p>KURUM</p> <p>GAP İdaresi Başkanlığı GAP Bölgesinde gerçekleştirilen çocuklara yönelik "Okuma Odaları" projesi nedeniyle</p> <p>Tarih Vakfı Ders Kitaplarında İnan Hakkında projesi ve TEMPER Tarihçesi Eğitim projesi nedeniyle</p> <p>Türkiye Çocuklara Yeniden Özgürleşme Vakfı Elindeki Çocuk Tutukları'nda gerçekleştiren çalışmalarını nedeniyle</p> <p>KİŞİ</p> <p>Prof. Dr. Doğan Cüceloğlu Çocuk eğitimi ve psikolojisi konusunda uzun yıllardır verdiği hizmetleri nedeniyle</p> <p>Prof. Dr. İbano Küçüoğlu İnsan hakları ve fenlerle eğitimine ilişkin gerçekleştirdiği tüm çalışmalarını nedeniyle</p> <p>Prof. Dr. Üstün Dökmen "Mankuluğun Anahtarı Küçük Seyler" adlı atalelere yönelik programı nedeniyle</p>	<p>KURUM</p> <p>ASSİTEJ (Uluslararası Gençlik ve Çocuk Tiyatoları Birliği Türkiye Merkezi) Uzun yıllardır gerçekleştirdiği Uluslararası Bursa Çocuk ve Gençlik Tiyatoları Festivali nedeniyle</p> <p>TMMOB Mimarlar Odası Ankara Şubesi Çocuklara yönelik gerçekleştirdiği "Çocuk ve Mimarlık" çalışması nedeniyle</p> <p>TRT Ankara Radyosu "Çocuklarla Baş Başa" adlı programı nedeniyle</p> <p>KİŞİ</p> <p>Marif Akoğlu Engelli çocuklarla birlikte gerçekleştirdiği "Bağar-mak" ve "İki Dünya Arasında" adlı fotoğraf çalışmalarını nedeniyle</p> <p>Yalvac Ural Uzun yıllardır gerçekleştirdiği çocuklara yönelik yayıncılık çalışmalarını nedeniyle</p> <p>Yıldız İbrahimova Annesi, kızı ve yeğeniyle birlikte gerçekleştirdiği "Çocukça Şarkılar" adlı çalışması nedeniyle</p>	<p>KURUM</p> <p>Cumhuriyet Gazetesi Kitap Eki Nilay Yılmaz tarafından hazırlanan "Şiirli Değnek" adlı çocuk kitaplarına ilişkin bölüm nedeniyle</p> <p>Kanal D Çocuklara yönelik "Duma Duma Düdü" adlı programı nedeniyle</p> <p>NTV Gerçekleştirdiği 10 Aralık İnsan Hakları Günü'nde İnsan Haklarına İlişkin Özel Yayın ve Çocuk, Sağlık, Kültür, Eğitime önem veren nitelikli yayın politikası nedeniyle</p> <p>KİŞİ</p> <p>Abbas Güçlü Milliyet Gazetesi'nde "Diyalog" adlı köşesindeki yazıları nedeniyle</p> <p>Can Dündar Milliyet Gazetesi'nde "Ada" adlı köşesindeki yazıları nedeniyle</p> <p>Tayfun Talıpoğlu NTV'de gerçekleştirdiği "Bam Teli" ve "Türkiye'nin Çocukları" adlı programı nedeniyle</p>

Fotoğraf Karelerinde Çalışan Çocuklar

Vakıf Özel Ödülü (Renkli) Yılmaz Sönmez



Çalışan çocukları fotoğraflamak... Onları karelere hapsedmek mi; yoksa onlar gibiler için yeni bir ufuk mu? Çalışma yaşamının çocukların özgürlüklerine vurulmuş bir gem; küçük yaşta sırtlarına yüklenen büyük bir sorumluluk olduğu bir gerçek... Başka gerçekler de var: Yoksulluk gibi, gelecek kaygısı gibi, yaşamı tek başına omuzlama gibi... Çocukların çalışma yaşamında karşılaştıkları zorluklar bunlardan ayrı düşünülemez; bunlardan bağımsız çözülemez.

Çalışan çocukları fotoğraflamak... O zaman yakalanan kareler, büyük bir anlam kazanıyor. Toplumun bu

karelerden yola çıkarak, çocukların karşı karşıya kaldıkları insan hakları sorunlarını sorgulamalarına olanak veriyor. Sokakta her gün karşılaştığımız çocuklardan farklı boyutlar kazanıyor çalışan çocuklar olgusu... Tarlada, pazarda, oto tamirhanelerinde, torna-matkap başında, çömlek atölyesinde farklı bakışlar, farklı ifadeler...

Bize yeni açılımlar, yeni ivmeler kazandırdıkları için fotoğraf sanatçılarımıza teşekkür ediyoruz. Bu yıl ikincisini gerçekleştirdiğimiz Çalışan Çocuklar Fotoğraf Yarışması, yine fotoğraf derneklerimizin ve fotoğraf sanatçılarımızın ilgisi ile zenginleşti.

Geçen yıl olduğu gibi bu yıl da jürimizi oluşturan **Ozan Sağdıç, Sıtkı Fırat, Mehmet Aslan Güven, Erol Karaca ve vakıf temsilcimize** teşekkür borçluyuz. Onların varlıkları ve seçimleri, elde edilen başarı düzeyinin belirleyicilerinden ...

Bu yıl da siyah-beyaz ve renkli olmak üzere iki dalda ödüller verdik. Bu kez ilk kez çalışan kızları konu alan fotoğrafların yarışmaya katılımı özendirildi. Her katılımcıdan mutlaka birer çalışan kız fotoğrafı istendi ve bunlar arasından her iki dalda birer Vakıf Özel Ödülü'ne değer görülen yapıt seçildi.. Böylesi bir özendirmenin ne kadar gerekli ve doğru bir adım olduğu da, yarışmaya katılan fotoğraflarda kendisini gösterdi. Çalışan çocuk arşivimiz, çok değerli çalışan kız fotoğrafları kazandı.

Ödül kazananlar şöyle :

Renkli fotoğraf dalında:

Birincilik: Özer Kamburoğlu

İkincilik: A. Fatih Sönmez

Üçüncülük: Habib Yanç

Mansiyon: Hasan Metin Soner

Özer Kamburoğlu

Hasan Hulki Muradi

Vakıf Özel Ödülü (Çalışan Kız Fotoğrafı) Yılmaz Sönmez

Jüri Özel Ödülü (Mehmet Aslan Güven Armağanı) Faruk Ertunç



Birincilik Ödülü: Özer Kamburoğlu

Siyah beyaz fotoğraf dalında:

Birincilik : İrem Kalenderoğlu

İkincilik : Tekin Ertuğ

Üçüncülük: Mustafa Ertekin

Mansiyon : Özer Kamburoğlu

Hasan Metin Soner

İrem Kalenderoğlu

Vakıf Özel Ödülü (Siyah-beyaz) Mustafa Ertekin

Vakıf Özel Ödülü (Çalışan Kız Fotoğrafı) Mustafa Ertekin

Fotoğrafları Sergilenme İle Ödüllendirilen Sanatçılar :

Siyah-beyaz fotoğraf dalında:

A.Serdar Kürkbabaoğlu

Celal Gezici

Fehmi içyer

Hasan Metin Soner

İbrahim Aysıl

İrem Kalenderoğlu

Mustafa Demirbaş

Nejla Osseiran

Ömer Yağlıdere

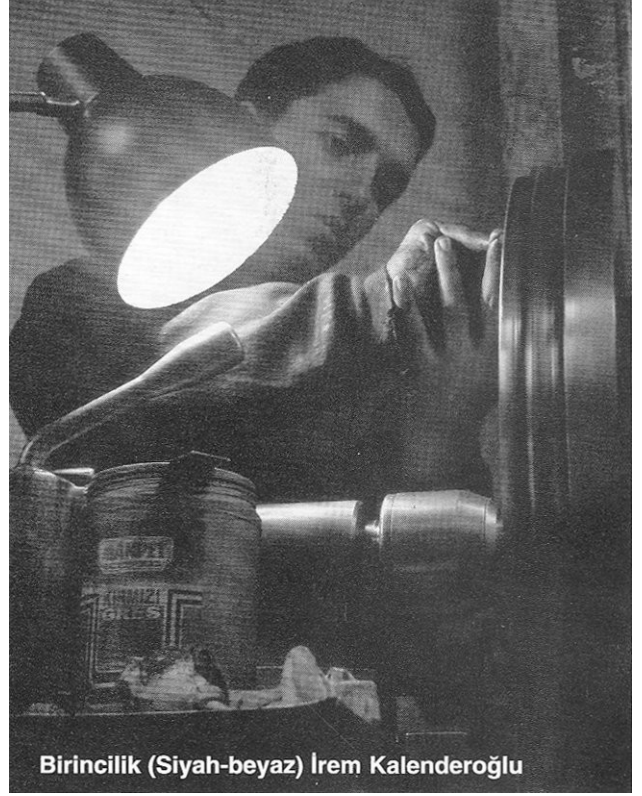
Özer Kamburoğlu

Reha Bilir

Tekin Ertuğ



Vakıf Özel Ödülü (Siyah-beyaz) Mustafa Ertekin



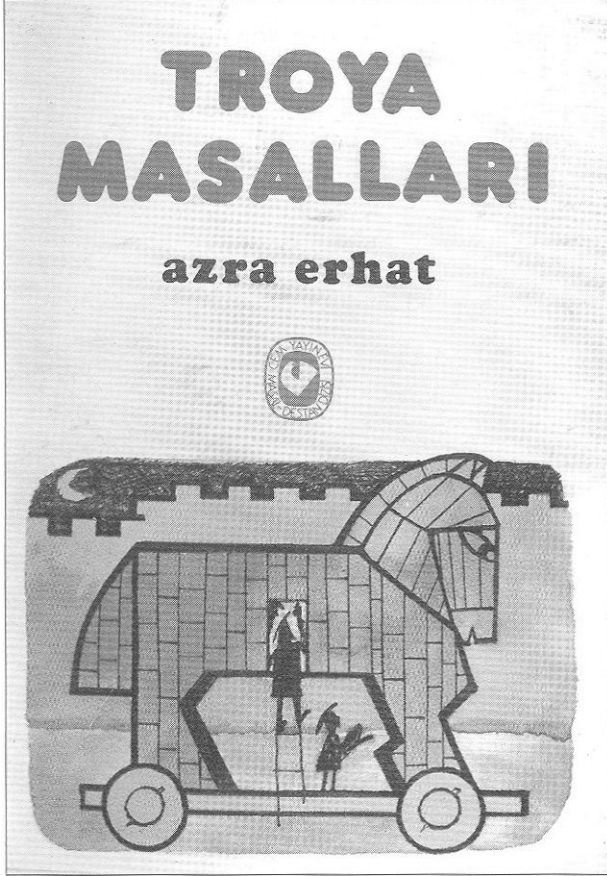
Birincilik (Siyah-beyaz) İrem Kalenderoğlu

Renkli fotoğraf dalında:

A.Serdar Kürkbabaoğlu
Abdullah Eker
Aslıhan Ece Paköz
Atilla Kantay
Birgöl Erken
Birol Kıraç
Celal Gezici
Faruk Ertunç
Habib Yanç
Hasan Hulki Muradi
Hasan Metin Soner
Hatip Güven
İbrahim Ayšıl

İrfan Celal Aksoy
Leyla Alpaslan
M.Bölent Piriñçi
M.Sema Soykut
Melih İnanlı
Mustafa Demirbaş
Mustafa Ertekin
Ömer Yağlıdere
Özer Kamburoğlu
Reha Bilir
Suat Çelik
Tekin Ertuğ
Yılmaz Sönmez

KİTAP TANITIMI
TROYA MASALLARI



Bir varmış bir yokmuş ... diye başlar ya masallar, bu sana anlatacağım masalda, sevgili okuyucum, var olanlar yok olanlardan daha çok. Demek isterim ki, seninle Çanakkale Boğazına gittik mi bugün geçmişten kalma anıtlar, eski surlar, kulelerle uzak geçmişlerin olaylarını bir bir canlandırabiliriz gözümüzün önünde. Onun için gel seninle bir gezi yapalım oralara ve ne görüyorsak onun öyküsünü anlatalım.

Dünyamızın iki büyük anakarası Avrupa ile Asya'yı birbirinden ayıran iki su geçidi vardır, bilirsin, biri Çanakkale Boğazı, öbürü Boğaziçi dediğimiz İstanbul Boğazı. Bizim ülkemiz Türkiye bu iki Boğazı iki yanının kaplar, iki büyük su yolu, Marmara denizi ile birlikte ikiye böler Türkiyemizi. Avrupa yakasındaki topraklarımız küçük, Anadolumuz ise ta uzak doğulara dek uzanır, kendi başına bir zamanlar Küçük Asya dedikleri bir anakara olarak Boğazlara biz egemeniz, Boğazlar bizindir, ama her zaman öyle değil. Anadolu her zaman bereketli, zengin insanı bol bir topraktı, onun için de dışarıdakilerin gözü vardı bu topraklarda, yeraltı, yerüstü varlıklarını ele geçirmek için nice nice

soylar boylar Boğazları geçmeye, Anadolu'ya yerleşmeye uğraşmışlar. Yüzyıllar boyu gelen giden çok olmuş, göçler, savaşlar birbirini izlemiş. İki büyük Kıtayı birleştirmek için köprüler kurmaya girişmiş insanlar, gemilerle bir yakadan öbür yakaya geçmeye çalışmışlar, kimi başarmış, kimi başaramamış. Ama nerede hareket orada bereket derler ya, tüm bu olup bitenlerin anısı kalmış bize masallar, öyküler, söylenceler halinde. O kadar çok öykü ve söylence ki, neresinden başlayayım bilemiyorum.

Gel şu Çanakkale Boğazının adından başlayalım, okuyucum. Adlar en eski tarihlerden kalma izlerdir, olaylara tanıklık ederler. Şu bizim Boğazın da iki adı var tarihte, ikisi de birer öyküden gelme. "Hellespontos" demişler Boğaza, Helle'nin denizi anlamına gelir. Neden Helle'nin denizi? Çünkü bir zamanlar bu kıyılarda bir kral yaşarmış, masal ya, bu kral bulut tanrıçasını eş edinmiş kendine. Bulut tanrıçası olur mu demeyin, masal bu, her şey olur. Adı Nefele imiş bu bulutlar ecesinin. Krala iki çocuk doğurmuş, biri kız, biri erkek. Kızın adı Helle, erkeğin Friksos. Ama Nefele bulut ya, uzun zaman kalmamış kocasının yanında, kral da bıkmış olacak ele avuca sığmaz bulut eşinden ki, boşamış onu, bir başka eş almış.

Almış ama üvey anaları bela olmuş Friksos ile Helle'nin başına. Ülkede kuraklık varmış, yağmur yağmaz olmuş, kral falcıları bilicileri çağırmış, ne yapalım diye sormuş, herbiri bir şey söylemiş ama yeni kraliçe başka bir öğüt vermiş: Bu çocukların annesi, demiş, onları istiyor, verelim de yağmur yağdırsın. Koydurmuş çocukları bir çuvala, kapatmış ağzını, attırmış Boğazın akıntılı sularına. Bulutların ecesi Nefele hemen koşmuş, çuvalı yakaladığı gibi, kurtarmış çocuklarını boğulmaktan. Üvey ananın elinden almak için Friksos ile Helle'yi, kanatlı bir koçun sırtına bindirmiş. Üstelik de altın postlu bir koçmuş bu. Uçmuşlar mı havalara, Boğazın üstünde. Yeller sert eser Boğazlarda, koçun sırtında Friksos, arkasında kardeşine sıkı sıkı tutunan Helle. Gelgör ki yel sert esmiş, Helle kaymış, kaymış da düşmüş Boğazın mavi sularına. Ondan Helle denizi

demişler Boğaza.

Ne acı bir öykü! Hep acı söylenceler estirir Boğazın yelleri. Onlara bir gittin mi, denizin altında kalmış Dumlupınar denizaltısının karar bahtlı yiğitlerini de anarsın, hani Boğazdan geçen bir gemiye çarpıp da batan Dumlupınar'ı. Çanakkale toprakları kanla yoğrulmuştur. Mustafa Kemal, Gelibolu yarımadasına korkunç bir çıkartma yapan İngiliz, Fransız, Avustralyalı ve Yeni Zelanda'lı koca bir düşman ordusunu durdurmuştu. 1915 yıllarında Boğaz kıyılarında. Binlerce, on-binlerce genç askerin mezarlarını görürsün Çanakkale karşısında. Bir de büyük Türk utkusunun anısına dikilmiş koca bir anıt görürsün. Karşısında da en yüksek kayaya oyulmuş Atatürk'ün kafasını. Ne isterdi bu dünyanın uç bucaklarından gelen düşman askerleri? Boğazları alıp İstanbul'a kadar yürümek. Düşmanlar hep göz dikmişlerdir her nedense Boğazların girişine. Bu sana anlatacağım Troya savaşı da Boğazın kilit noktasını ele geçirmek için tarihte ilk kez rastladığımız bir savaştır. Ama savaşa gelmeden Troya'nın nasıl kurulduğunu da anlatmak gerekir. Dinle bak, bu çok ünlü ve de çok uğursuz kent nasıl kurulmuş. (...)

