

ISBN 1302-3519



ÇALIŞMA ORTAMI

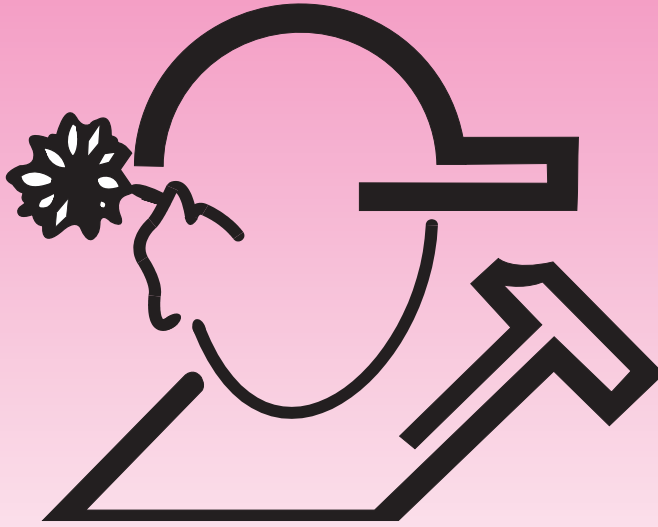
İki Ayda Bir Çıkar / Sayı : 93

Temmuz-Ağustos 2007

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

- Omuzlarında Dünyayı Taşıyan Çocuklar
- Fişek Enstitüsü'nün 25. Yılı: Sürdürülebilirlik Sınavı
- Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan Balıkçılara Koruma
- Post-Modern Dünyamızın Yeni Ruh Hali: Rengi Kırmızı, Adı Şiddet
 - Şiddet İçerikli Davranışlarda Medyadaki Şiddetin Rolü
- Malezya'da Mesleksel Sağlık ve Güvenlik Açısından İşyerinde Şiddet
 - İşyerinde Fiziksel Şiddetin Önlenmesi
 - Küreselleşme ve Tarım Politikaları
 - İşyerinde Psikolojik Şiddet: Yıldırma
 - Düşünmeyi Öğreten Adam
- Ulusal Düzeyde İş Sağlığı Güvenliği Kurumu
 - Ankyra
- İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım
Konveyör Svicinin Açılması

www.fisek.org.tr



*Çalışan Çocuklara "Vefa Borcu" nuzu
Ödemek İster misiniz?*

15. Yıl

Omuzlarında Dünyayı Taşıyan Çocuklar

Derleyen: Yasemin ALPAN*

Çocuklara yapılan en büyük haksızlıklardan biri, onların kendilerini çalışma yaşamında bulmalarıdır. Çocuklar, yoksulluk, göçler, geleneksel bakış, ailenin yönlendirmesi ve çocuk işgücüne olan talep nedeniyle çalışma yaşamına sürükleniyorlar. Çocuklara yapılan haksızlık, sadece çocukluklarını yaşayamamaları, eğitim olanaklarından yararlanamamaları, yaptıkları işler nedeniyle taşıdıkları sağlık riskleriyle sınırlı kalmıyor. Bugünlerindeki kayıpları bir tarafa, bu çocukların gelecekteki de ne yazık ki kararıyor. Çocuk işçiliği, çocuğun zihinsel, bedensel, ruhsal ve genel olarak sosyal gelişimini olumsuz yönde etkileyerek gelecekteki yaşantısını adeta karartıyor. Çocuklar çoğu zaman okula devam edememekte veya zorunlu eğitimlerini yarım bırakmakta ve dolayısıyla, ileriki yaşamları için gerekli olan donanımdan yoksun kalmaktadırlar. Çocuğa yapılan en büyük kötülüklerden biri de, uzun vadede üretken bireyler olmaları yerine yardım ve desteğe muhtaç kişilere dönüşmelerine neden olmaktadır. Çocuk işçiliğinin altında yatan hangi gerekçe, çocuklara yapılan bu haksızlıkları açıklayabilir? Elbetteki çocukların bugün ve yarınlarını ellerinden almayı hiçbir gerekçe aklayamaz.

1976'da Güney Afrika Soweto'da binlerce siyahı çocuk, kendi dillerinde öğrenim görme hakkı kazanmak için sokaklara dökülerek protesto yürüyüşleri yapmıştır. İki haftalık protesto yürüyüşü sonrası, yüzden fazla kişi öldürülmüş, binden fazla kişi yaralanmıştır. Öldürülenlerin anısına ve yürüyüşe katılanların cesareti adına 1991'den bu yana her 16 Haziran, Afrikalı Çocuk günü olarak kutlanmaktadır (1).

Afrika Birliği (The African Union), Afrikalı Çocuk günü kutlamalarında belirli bir sorun hakkında kişileri bilgilendirmek amacıyla her yıl bir konu belirlemektedir. Bu yıl için belirlenen konu ise, çocuk ticareti ile savaşımdır. Dünyada her yıl yaklaşık 1,2 milyon çocuk kaçırılmaktadır. Kaçırılan çocuklar, evliliğe, yasa dışı evlat edinilmeye zorlanmakta; ucuz ya da karşılıksız işgücü olarak çalıştırılmaktadır. Çocuk ticareti ile çocuklar şiddet, cinsel istismar ve AIDS'in kucağında ve koruyucu bir aile ortamından yoksun kalmaktadırlar (2).

Çocuk ticaretinin utandırıcılığı, bizi çocuk emeğinin kabul edilemez biçimlerini görmekten alıkoymamalı. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) bu yılki Dünya Çocuk Emeğine Karşı Çıkma Günü(12 Haziran 2007), tarımda çocuk emeğinin ortadan kaldırılması konusuna ağırlık vermiştir. Çalışan çocukların % 70'i tarım sektöründe yer almaktadır. 5-14 yaşlarında 132 milyonun üzerinde kız ve erkek çocuğu tarlalarda ve çiftliklerde gün doğuşundan batımına kadar çalışmaktadırlar. Dünya Çocuk Emeğine Karşı Çıkma Günü, çocuk emeğine dikkat çekmeyi, kamu, medya ve sivil toplum kuruluşlarını konu ile ilgili harekete geçirmeyi hedeflemektedir (3).

Cenevre merkezli, on sekiz bağımsız insan hakları uzmanından oluşan Çocuk Hakları Komitesi, silahlı çatışmalara çocukların katılımı, çocuk fahişeliği ve çocuk pornografisi amacıyla çocukların satışı konularında Çocuk Hakları Konseyinin protokollerinin yürütülmesi ile ilgilenmektedir. Üç haftalık oturumlar boyunca komite tarafından, Monaco, Norveç, İsviçre, Ukrayna, Bangladeş, Sudan, Guatemala, Uruguay, Kazakistan, Slovakya ve Maldivler'deki çocukların durumu araştırılmıştır. Komitenin ilgilendiği diğer konular arasında göçmen çocukların yaşadığı zorluklar ve çocuğa

karşı şiddet yer almaktadır (4).

Güney Afrika'da çocuk ölüm oranları artmaktadır. AIDS, çocuk ölümlerinin arkasındaki en belirgin nedenler arasındadır. Durban'da gerçekleşen AIDS konferansında, Kwazulu-Natal Üniversitesi Pediatri ve Çocuk Sağlığı bölüm başkanı Prof. Nigel Rollins, Güney Afrika'da yaşanan çocuk ölüm oranı artışına dikkat çekmiştir. Rollins, 11 farklı klinikte 2470 bebek arasında yürütülen bir çalışmada bebeklerin % 70'inden fazlasının kliniğe ulaşıncaya kadar AIDS virüsü kapmış olduklarını göstermiştir. Bebeklerin farklı kişiler tarafından emzirilmesi ve kadınlara sunulan danışmanlığın niteliğinin yetersiz olması da bu tabloyu kötüleştirilmektedir (5).

Evini ya da aile üyelerinden birini kaybetme riski, yasadışı alkonulma, kronik ve kötü beslenme İsrail işgalinin Filistinli çocuklara yaşattığı can acıtıcı deneyimlerdir. Son dönemlerde Gazze'de yaşanan İsrail saldırıları, beş filistinli çocuğun ölümüne, 113 çocuğun yaralanmasına neden olmuştur. Çocukları Koruma Kuruluşu (Save the Children), İsrail ve Uluslararası Kuruluşları Birleşmiş Milletler'in çocuklara ilişkin kararlarını uygulamaya çağırılmaktadır (6).

Endüstrileşmiş sekiz ülkeden gençler, küresel sorunlarla ilgili seslerini duyurabilmek adına 6 Haziran'da başlayan G8 Doruk Toplantısı için bir araya gelmiştir. G8 katılımcıları, Kanada, Fransa, Almanya, İtalya, Japonya, Rusya, İngiltere, ABD gibi G8 ülkelerinden gelen 13-17 yaşlarındaki sekiz gençten oluşmaktadır. Gençler, Doruk Toplantısı'na paralel olarak, HIV ve AIDS, iklim değişikliği ve enerji etkinliği, global değişiklikler başlıkları altındaki konuları tartışmışlardır. Katılımcılar, basın açıklamaları da düzenlemişlerdir (7).

Nijerya'da, Trovan Floxacin isimli ilacı test etmek amacıyla 200 çocuğu kobay olarak kullandığı gerekçesiyle Amerikan Pfizer ilaç şirketine 2,75 milyon dolarlık dava açılmıştır. Şirketin ilacı 200 menenjitli çocuğa dağıttığı, çocukların % 11'inin öldüğü, geri kalanının sağırılık, körlük, beyin hasarı ve felç gibi rahatsızlıklar geçirdiği öne sürülmektedir (8).

Türk Sineması ve Altın Koza Film Festivali "Çocuklar insan soyunun devamıdır, geleceğidir. İstismar ediliyorlar, işgücü olarak kullanılıyorlar, taciz ediliyorlar, haksız işgallerin ve terörün kurbanı oluyorlar; geleceğimizi tüketiyoruz, çocuklarımızı koruyalım" gerekçesiyle 14. Altın Koza Film Festivali Teması'nı "Çocuk Hakları" olarak belirledi. Festival, bu amaçla Adana'dan Türkiye'ye, Türkiye'den Dünya'ya barış ve dayanışma çağrısı yapıyor. Proje çerçevesinde SİNE-SEN (Sinema Emekçileri Sendikası) tarafından hazırlanan film, festival salonlarında gösterilerek, kamuoyunun ve medyanın dikkati festival teması olan "Çocuk Hakları"na çekilmeye çalışılacak. Filmde "Çocuklar Geleceğimizdir" mesajı Hülya Koçyiğit, Rutkay Aziz, Nur Sürer, Tarık Akan, Yusuf Sezgin, Selda Alkor, Selma Güneri, Halil Ergün, Aytaç Arman, Mustafa Alabora ve Benu Yıldırımlar gibi değerli sanatçılarımızın sözleri ile verildi.

Bu amaçla festival boyunca gösterilecek çocuk temalı filmler ise; sokak çocuklarının zorlu yaşam mücadelelerini anlatan Aydın Sayman ve Ümit Cin Güven'in yönettiği "Sır Çocukları", beş yaşındaki bir çocuğun gözüyle kadınlar hapisanesini ve sevginin öyküsünü anlatan Tunç Başaran'ın yönettiği "Uçurtmayı Vurmasınlar", iki çocuğun sinema tutkusunu samimi bir dille anlatan Ahmet Uluçay'ın yönettiği "Karpuz Kabuğundan Gemiler Yapmak", eziyet gören dünya çocuklarına dikkat çekecek bir sinema projesi olarak yaratılan, aynı zamanda festivalin açılış filmi olan "All The Invisible Children Görünmez Çoc-

* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı Gönüllüsü

çocuklar". Ayrıca Festival, "Okullar Sinemada, Sinema Okullarda" bölümü ile ilköğretim öğrencilerine, görme ve duyma engelli çocuklara film gösterimleriyle ulaşacak. Boğaziçi Üniversitesi Mithat Alam Film Merkezi tarafından sesli betimle yöntemi ile hazırlanan Derviş Zaim'in yönettiği "Cenneti Beklerken" filmi görme engellilerin beğenisine sunulacak (9).

Unicef, Afrika'da önlenemez bir rahatsızlık olan sıtma- dan her 30 dakikada bir çocuğun öldüğünü bildirmektedir. Her yıl, sıtma ile sonuçlanan bir milyon ölümden % 80'i Alt Sahra'da gerçekleşmektedir. 5 yaş altındaki ölümlerin % 18'inin nedeni bu rahatsızlıktır. Unicef, Afrika'daki çocuk ölümlerinin en önemlilerinden biri olan sıtmayı engellemek adına büyük bir çaba göstermektedir (10).

Unicef tarafından hazırlanan Meksika şiddet raporu- na göre; Meksika'da binlerce çocuk ve genç insan kalıcı etkileri olan ve her yıl binlerce insanın ölümüne neden olan şiddet ortamında büyümektedirler. Pek çok boyutuyla yaşanan şiddet saklanmaktadır. Meksika, Latin Amerika ve Karayip adalarında yaşanan yoğun şiddet, ekonomik ve sosyal eşitsizliklerle bağlantılıdır. Rapora göre; Latin Ame- rika ve Karayip adaları dünyada şiddetin en yoğun olarak görüldüğü bölgelerdir (11).

Ebeveynlerin çocuklarını dövmelemlerini yasaklayan tar- tışmalı yasa, Yeni Zelanda parlamentosu tarafından kabul edilmiştir. Ayrıca yeni yasa polise ebeveyn hakkında so- ruşturma açma yetkisi verir. Ancak birçok kişi, yeni yasa- nın aile yaşamına çok fazla karışmak anlamına geldiğini savunmaktadır (12).

Birleşmiş Milletler'in açıklamalarına göre, yüzlerce çoc- uk batı Afrika ülkelerinden Kongo Cumhuriyeti'ne kaçırıl- mıştır. Ne yazık ki, kaçırılan çocuklar ucuz iş gücü ola- rak sömürülmekte, on iki yaşın üstündeki kızlar fahişeliğe sürüklenmektedir. Bu çocuklar, günde on beş on altı saat çalışmakta, fiziksel ve psikolojik olarak kötü davranışlarla karşılaşmaktadırlar. 2005'te Kongo Hükümeti, 2500'den fazla sokak çocuğunun alkolizm, uyuşturucu ve pornografi ile tanıştığını açıklamıştır (13).

Keeping Children Alive sivil toplum kuruluşunun başkanı Ali Mussawi, geçen yıla oranla bu yıl Irak'ta orta sınıf aileler- den gelen çocuk ve gençler arasında madde kullanımının % 20 oranında arttığını söylüyor. UNICEF, bölgede çocuk ba-

ğınıllarda artış olduğuna dikkat çekiyor. Savaş nedeniyle yer- lerinden göç edenler, sokakta yaşamaya başlayanlar, ana- babasını yitirenler, yakınlarının ölümüne şahit olanlar, artık şiddeti duymaya daha fazla katlanamayanlar, geleceğe olan umutlarını yitirenler, kara mayınlarının patlamasıyla sakat ka- lanlar arasında, madde bağımlılığı hızla yaygınlaşıyor (14).

Sırbistan'da yapılan araştırmalara göre, Sırbistan'da ya- şayan pek çok fakir ve Romen çocuk; eğitim, sağlık ve koruma hizmetlerinin dışında bırakılmaktadır. Beş yaş altı Romen çocuklar arasındaki ölüm oranı, ulusal ortalama- dan üç kat daha fazla, yetersiz beslenme oranı ise ulusal ortalamadan yedi kat daha fazladır. Sırbistanlı çocukların % 33'ü okul öncesi kurumlara devam ederken, Romen çocuklarda okul öncesi kurumlara devam etme oranı ise % 4'e kadar düşmektedir. Sırbistan'da yaşayan gençlerin % 50'sinden azı AIDS'ten korunma hakkında kapsamlı bir bilgiye sahiptir. Bu sonuçlar, ülkede var olan ayrılıkları yan- sıtmaktadır (15).

Ne yazık ki dünyanın pek çok yerinde, çocukların alı- mı satımı ve ticareti, borç karşılığı veya bağımlı olarak çalıştırılmaları, askeri çatışmalarda yer almaları, cinsellik sektöründe çalıştırılmaları, yasal olmayan faaliyetlerde kul- lanılmaları, sağlık, güvenlik ve ahlaki gelişimleri açısından zararlı işlerde çalıştırılmaları yaygın biçimde sürüyor. Bu gidişe dur diyebilmek için öncelikle çocukların yaşadıkları gerçeklerin farkında olmak gerekiyor. Bu çocuklar aslında çok uzakta değil, hemen yanıbaşımızda. Belki de tek istek- leri onların da çocuk olduğunu fark edip biraz umut biraz destekle onlara omuz verebilecek insanlar. Çocuk yaşta çalışma tercihi yapan kendileri değil, onlar kendileri dışın- daki faktörlerin etkisiyle şekillenen bir yaşam senaryosunu oynamak zorunda bırakılıyor. Bir yetişkin gibi davranması, ağır sorumlulukları taşıması beklenen, kendilerine biçilen rolü oynamaya çalışan bu çocuklar, çocukça coşkularını, heyecanlarını, ümitlerini, isteklerini kalplerinde bir köşeye hapsediyorlar. Oysaki gözlerinden ruhlarındaki tüm çalkan- tıları, hayal kırıklıklarını ya da tertemiz duygularla hiç kay- betmedikleri umutlarını okumak olanaklı. Bu konuda duyar- lılık ve farkındalığımızı arttırmamız ve onların dünyalarını güzelleştirmek adına elimizden gelen hiçbir katkıyı esirge- mememiz gerekli.

Kaynaklar

1. Afrika: Day of The African Child 2007: Child Trafficking (Event)
2. Trafficking: African Union Calls for Action- Some Real life Stories (News)
3. World Day Against Child Labour: News and Reports from around the World (News)
4. Committee On The Rights Of The Child: Eleven Countries Under The Spotlight (News)
5. South Africa : Child Mortality Rate Increasing (News)
6. Israel-Opt : 40 Years on-Call for Greater Protection for Palestinian Children (News)
7. Participation : Young People Gather at The J8 Summit (News)
8. Nigeria: Drug Company Pfizer Sued for Alleged Experiments on Children (News)
9. 14. Altın Koza Film Festivali : <http://kultur.sabah.com.tr/dosya/dosya-3785.html>
10. Africa Malaria Day : Disease is Preven- table, says UNICEF (News)
11. Violence Study: Recommendations Pre- sented in Mexico. (News)
12. New Zealand : Smacking Law Passed (News)
13. Congo: Child Trafficking on The Rise (News)
14. Irak'ta Madde Bağımlısı Çocuklar: www.0-18.org
15. Serbia: Study Shows Poor and Roman Children Excluded (News)



Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı
6. Çalışan Çocuklar Fotoğraf Yarışması Arşivi'nden, 2006

Fişek Enstitüsü'nün 25 Yılı: Sürdürülebilirlik Sınavı

Fişek Enstitüsü, bu yıl 25.yılıni kutluyor. Geçen bunca yılda, gelip geçici heveslerle, temelsiz projelerle ve umut kırıklıklarına yol açmakla anılmamak için çok çabalandı. Her başlanılan işte, sonuç almak ama sonlandırmamak için çok uğraşıldı.

12 Kasım 1982'de, ortak işyeri hekimliği ile başlayan çalışmalarımız (Bakınız: Kutu No.1), ilk on yılında iş sağlığı güvenliği ağırlıklı bir yol izledi. Yine bu dönemde, 1983-86 yılları arasında yapılan çocuk emeği araştırmaları ile çocuk emeği alanında önemli bir birikime ve ilklere imza atıldı. 1992 yılından sonra Enstitü'nün çalışmaları, çocuk emeği alanında daha da yoğunluk kazandı.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO/IPEC) tarafından desteklenen ve üç ilde gerçekleştirilen (Ankara, İstanbul, Denizli), "Çocuk Çalıştıran Küçük İşyerlerine Yönelik Sağlık Sosyal Hizmet Sunumu" ve "Çocuk Çalıştıran Küçük İşyerlerinin Çalışma Ortamlarının İyileştirilmesi İçin Sergievi" projeleri bu alanda büyük birikimler yaratmıştır. ILO/IPEC desteği kesildikten sonra da varlığını sürdüren bu çalışmalar, bugün Fişek Enstitüsü'nün yüz akı çalışmalarından biridir.

Fişek Enstitüsü bu model çalışması ile 1996 yılında Birleşmiş Milletler İnsan Yerleşimleri Konferansı'nda (Habitat-2) "En İyi Uygulamalar Sergisi"ne seçilmiş; T.C. Cumhurbaşkanlığı Takdir Belgesi ödüllendirilmiştir.

Çocuk emeğinin son erdirilmesinin başarısı, onların okula yönlendirilmesine bağlıdır. Tüm çocukları, hele kızları okulda tutabilmek, başarılı kılmak ve meslek yaşamına yönlendirmek çok zordur. Bunun bir nedeni, çırak kızlar ve erkekler arasında gördüğümüz adaletsizliğin yansımasıdır. İkincisi ise, eğitim sistemimizden gelen aksaklıklardır. Bu bilinçle, elimizden geleni, yapıyoruz; başarılıyız da. Ankara'da Boztepe Mahallesi'ndeki Genç Kız Evimizde, hem genç kızlarımız ve hem de anneleri üretken. Kızlar sınıfta başarılarını yükseltip, "iftihar" belgeleri alırken; anneleri de ürettikleri tutağ, eldiven, örgü işleri ile hem bir şeyler yaratmanın kıvancını yaşıyor, hem de evlerine ekonomik katkıda bulunuyorlar. Bu çalışmamız da, dördüncü kısmı tamamlıyor.

Kamuoyu oluşturma ve aydınlatma, uzmanlar arasında köprü kurma düşünceleri ile yayın yaşamına başlayan Çalışma Ortamı dergisi, Mart 1992 yılından beri iki ayda bir düzenli olarak yayınlanmaktadır. Kasım 2007 yılında 95.sayı yayınlanmıştır. Geniş bir okur kitlesince izlenen ve katkı verilen dergi, iş sağlığı güvenliği alanında Türkiye'nin en uzun soluklu dergisidir; iki ayda bir ve hiç aksatılmadan çıkarılmıştır. İş sağlığı güvenliğinden, sosyal hekimliğe; çocuk emeğinden sosyal politikaya kadar geniş ilgi alanlarına seslenmektedir.

1997 yılına gelindiğinde, öncelikle çocuğu temel alan ama tüm eşitsiz konumdakileri kapsayan bir sosyal politika yaklaşımı ile Enstitü şemsiyesi altında Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı kurulmuştur. Böylece gönüllü emeğinin coşkusu ve enerjisi, yapılan çalışmaların çok geniş bir yelpazede verilmesini; daha geniş topluluklara ulaşılmasını olanaklı kılmıştır.

2007 yılı bir çok açıdan Enstitü için çok önemli bir yıldır. Her şeyden önce ortak işyeri hekimliği çalışmalarının başlamanın 25.yılıdır. Enstitü'nün sürdürülebilirlik sınavının başarısı olarak gördüğü ve övündüğü Çalışma Ortamı dergisinin 15.yılı ve çalışmalarını durmadan yenileyerek sürdüren Vakfın 10. yılıdır.

Fişek Enstitüsü'nün yine 15.yılıni dolduran ve sürdürülebilirlik sınavından geçen çalışmalarından biri de "düşünce ortamı" toplantılarıdır. 1992 yılı kasım ayında ilk gerçekleştirilen ve o zaman "okur semineri" adını taşıyan çalışmaların, o dönemde benzeri, ülke çapında, bir-iki taneydi. Son iki düşünce ortamı ile ilgili bu dergide yazılar bulacaksınız.

Enstitü'ye akademik kimliğini veren ögeler arasında bütün bu saydıklarımızın payı var. Ama yalnızca onlar değil; kütüphane, kitap yayını, araştırmalar, eğitim seminerleri, çalışan çocuklar fotoğraf yarışmaları, Dünya'da çocuk emeğinin coğrafya atlası, Türkiye çocuk emeği kaynakçası, web sayfaları da sayılmalıdır. Bilimsel çalışmanın, temeli, özgün ve öncü çalışma yapmaktır; bu da Enstitü'müzün en çok önem verdiği ilkelere biridir. Sözelimi, "Çalışan Çocukların Mediko-Sosyal Sorunları (1985)", "Türkiye'de Çalışma Yaşamında Çocuk (1985)", "13-15 Yaş Diliminde Çırakların Sigara İçmesini Etkileyen Etmenler Üzerine Bir Araştırma (1995)", "Küçük İşyerlerinde Çalışma Koşulları Üzerine Bir Araştırma (1995)",



"Batman'dan Gaziantep'e GAP'ın Toplum Örgütleri (2000)", "İşçilerle Görüşme (2003)" bunlar arasında sayılabilir.

Bütün Vakıf çalışmaları, web sayfasında, İngilizce olarak da izlenebilmekte; ortalama 2.635 olan günlük ziyaretçilerin %40'ını yabancılar oluşturmaktadır. Son ay içerisinde 118 ülkeden, web sayfamıza giriş gerçekleşmiştir.

Dördüncüsü hazırlanmakta olan Cumhuriyet'in Anıt Kurumları Dizisi, kendi alanındaki öncü yaklaşımlardandır. Çoğu SEKA'ya gönderilerek yok edilmeye çalışılmış belgeler arasında, araştırmacılar, KİT'lerin Çırak Okullarını, Sağlık Sosyal Yardım Bakanlığı'nın Hıfzıssıhha Okulu'nu, Çocuk Esirgeme Kurumu, Zonguldak Amele Birliği'ni araştırıyor ve bizlerin değerlendirmesine sunuyor. Yayınladığımız kitaplar arasında, Mustafa Taşyürek'in iki önemli çalışması var: Kimyasal Maddelerin Güvenli Depolanma Kuralları ile İş Güvenliğinde Etiketler ve İşaretler.

Fişek Enstitüsü'nün, yalnızca bir akademik çalışma, uzman bir kuruluş olarak düşünülmesi doğru değildir. Biz onu, herkesin katkılarıyla yürüyen, bilim ve eylem alanı olarak görüyoruz. Her türlü katılıma açığız. Her türlü zorluğa katlanıriz. En az parasal destek, en yüksek gönüllü gücü ile bağımsızlığımızı korumaya çalışıyoruz. Bu yolda, geçen 25 yıl içinde, emek veren herkese gönül dolusu teşekkür ediyoruz.

Kutu No: 1 Ortak İşyeri Hekimliği

İlk gününden başlayarak çalışmaya egemen olan temel ilkeler, başarının ve bugün ulaşılan noktanın değerlendirilmesinde de önemli ipuçları arasında yer almalıdır:

1. İşçi ve işverenler eşit uzaklıkta duruş
2. Yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesinde kolaylaştırıcı rol oynama çabası
3. Gülümseyen söylem
4. Gereksinmesinin farkında olmayana erişilebilir hizmet
5. Hizmete erişimi kolaylaştırmak için özveri sınırlarının zorlanması
6. Ekip çalışması
7. Sürdürülebilirlik
8. Hizmet yelpazesinin geliştirilmesi.

İlk bakışta yadırganabilecek olan bazı ilkelerimiz açıkladıkça, ne denli önemli bir boşluğu doldurduğu anlaşılacaktır.

"İşçi ve işverenler eşit uzaklıkta duruş", özellikle çalışma yaşamı gibi, iki sosyal tarafın oluşturduğu dengelere dayanan bir yapıda, sağlık birimlerinin herhangi bir tarafı tutmaması çok önemlidir. Hizmetin gereklerini ve bilimsel nesnellığı, ne ölçüde kararlılıkla benimserse, o ölçüde kabul ettirebilir. Bu ortak işyeri hekimliğinin başta gelen avantajlarından biridir.

"Yasal yükümlülüklerin yerine getirilmesinde kolaylaştırıcı rol oynama çabası", sisteme işveren katkısını sağlamanın en kestirme yoludur. Yasalarca öngörülen işveren yükümlülüklerinin -en az işgünü kaybıyla- yerine getirilmesi, tüm diğer hizmetler için anahtar rol oynamaktadır. Bu işyerinde yapılacak çalışmalar için, bir performans ölçütü özelliği de taşımaktadır. Bu aynı zamanda, yasaların kağıtta kalmaması, kişilerin sağlıklı güvenli çalışma hakkına kavuşabilmesi anlamına gelmektedir.

"Gülümseyen söylem", hem işçiyi, hem de işvereni, sağlık birimine bağlamanın en önemli aracıdır. "İyi hekimlik" in ne olduğu konusunda, işçiler arasında yaptığımız soruşturma, "güleryüzlü ve sevecen" yaklaşımın her şeyin üstünde olduğunu göstermiştir. Bu baştan beri izlediğimiz yolun, ne denli benimsendiğinin de bir kanıtı olmuştur.

"Gereksinmesinin farkında olmayana erişilebilir hizmet"... Sağlam kişilere götürülen hizmet, ilk anda yadırganmaktadır. "Ben hasta değilimki..." itirazı, özellikle yeni işçiler tarafından sıklıkla söylenmektedir. Ama deneyimli işçiler, yıllardır, periyodik sağlık kontrollerinden geçtikleri, hasta olmadıkları halde akciğer filmleri çekildiği için onları şöyle uyarmaktadırlar: "Burada sağlam kişilere sağlık hizmeti götürmenin çeşitli avantajları vardır; bunların başında, eğitim ve yönlendirme kolaylığı ile diyalog kurabilme olanakları gelmektedir. Böylece, hasta olmadan da sağlık hizmetlerinden yararlanmanın bir gereksinme olduğunun bilincine varmaktadırlar.

Hizmete erişimi kolaylaştırmak için özveri sınırları zorlanmalıdır. Ortak işyeri hekimliği hizmetleri, doğası gereği, işyerinde verilmelidir. Küçük işyerlerinde sağlık odası vb olanaklar bulunmadığı için; standart bir çalışma ortamına kavuşabilmek için, kendi muayene odamızı yanımızda götürmekteyiz. Biz buna Yürüyen Klinik diyoruz. Yalnızca işyerinde işçiye - işverene ulaşmak değil; ama ulaşılan saat de önemlidir. Sözgelimi, vardiyalı çalışma yapanlar, şantiyelere giden ve gelenler için değişik zamanlarda işyerine ulaşmak zorunda kalınabilmektedir.

Ekip çalışması, Fişek Modeli olarak adlandırdığımız, model çalışmamızın başta gelen halkalarından biridir. Herkes rolünü

bilmeli ve bunu birbirine destek olarak yapmalıdır. Başarının anahtarı, iyi bir planlama, kendisinden bekleneni, elinden gelen en iyisi ile yapmak ve bunu sonlandırmaktır. Ekipte tek bir aksayana bile izin verilmemekte; zaten bu yaklaşımla böylesi bir aksama da ortaya çıkmamaktadır.

Sürdürülebilirlik, Fişek Enstitüsü'nün kuruluşundan bu yana ısrarla üzerinde durduğu bir ilkedir. "Başladığı işi yarım bırakmamak gerekir". Çünkü tek tek insanlara umut veren onları iyi hekimliğe alıştırdıktan sonra yarı yolda bırakmak kabul edilemez. Böylesi bir tutum, hiç yapmamaktan da kötüdür. Onun için biz, bir işe başlarken çok düşünüyoruz, ayrıntılı planlar yapıyoruz, onun için de başladıkdan sonra peşini bırakmıyoruz.

Hizmet yelpazesinin geliştirilmesi, işçileri de işverenleri de çevremizi de merakta bırakıyor; acaba yeni ne eklenecek? Gereksinmelerin sonu olmadığı gibi, gelişmelerin de sonu yok. Onun için, olanaklar ölçüsünde, daha iyi hizmet sunabilmek için, hizmetleri çeşitlendirmek ve insana verdiğimiz değeri davranışlarımızla da anlatmak zorunda hissediyoruz kendimizi. Tüm yaptıklarımız, hem hizmeti sunanların, hem de hizmetten yararlananların, elele vermesiyle ortaya çıkıyor.

Ortak işyeri hekimliği, aslında bir güçbirliği projesidir. Tek başına bir sağlık servisi kurma gücünde olmayan küçük işyerlerinin, kaynaklarını bir havuzda toplayarak, nitelikli bir iş sağlığı güvenliği hizmeti elde etmesi düşüncesine dayanır.

12 Kasım 1982'de, ilk kez, Enstitü öncülükleri olarak bu projeyi başlattığımızda, ülkemizdeki ilk "işyeri hekimleri yönetmeliği" çıkışı iki yıl olmuştu ve Türkiye'de ortak sağlık merkezi adına hiçbir çalışma yoktu. Önce bu düşüncüyü anlatmak, olabirliğini göstermek ve sürdürülebilirliğini kanıtlamak gerekirdi. Hepsini yaptık ve 1986 yılına ulaştığımızda,

bugün de, hizmet sistemine abone olan işyerlerinin neredeyse üçte biri, o gün de abone olmuşlardı. Güçbirliğine abone olan işyerinin sayısı 220 idi; bugün 700.

Güçbirliği düşüncesi, Ankara'dan başka İstanbul (Doğu Sanaayi Sitesi), İzmir (Işıkkent-Ayakkabıcılar Sitesi) ve Denizli'de denenmiştir. Tümünde yürüyen kliniklerle işyerlerine ulaşılmış ve aynı nitelikteki (standart) hizmet paketi sunulmaya çalışılmıştır. 2000'li yılların başlarında, ekonomik yıkım ve sosyal sorunlar, abone işyerlerini olduğu gibi, bunların katkılarıyla ayakta duran sağlık birimlerimizi de etkilemiştir. Burada yaşanan yol ayrımında, güçbirliğinin yaygınlaştırılmasından çok derinleştirilmesi yolu benimsenmiş ve küçülmeye gidilmiştir.

1992 yılından sonra, ortak işyeri hekimliği (güçbirliği) düşüncesinin, bu yatay gelişmesinin yanısıra, dikey gelişme de yaşanmıştır. Dikey gelişme, 1997 yılında "Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı"nın kurulmasından; 2000 yılından sonra Ankara'da yoğunlaşılmasının ardından daha büyük bir ivme kazanmıştır.

Abonelere, yalnızca işyeri hekimliği hizmetleri değil, iş güvenliği uzmanlığı ve iş sağlığı güvenliği destek hizmet sistemi (röntgen, odyometri, spirometri, gürültü ölçümü, aydınlatma ölçümü, portör muayeneleri, laboratuvar incelemeleri, risk analizi, iş sağlığı güvenliği eğitim hizmetleri vb) sunulmaya başlamıştır.

Bugün, Fişek Enstitüsü, üç yürüyen klinik (biri odyometri testi için özel donanımlı oda içeriyor), iki yürüyen röntgen (biri dijital röntgen) ve iki sanayiye sağlık merkezi (İvedik, Sincan organize sanayi bölgeleri) ile "ortak sağlık-güvenlik birimi" modelini sürdürmektedir.



Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan Balıkçılara Koruma

Derleyen: Onur SUNAL*

ILO'nun (Uluslararası Çalışma Örgütü) her yıl düzenlediği konferans, bu yıl 96. kez toplandı. Hükümetlerin 2 delege, işçi ve işveren temsilcilerinin 1'er delegeyle katıldığı ve her delegenin eşit oy hakkına sahip olduğu konferans, 30 Mayıs-15 Haziran 2007 tarihleri arasında yapıldı.

Bu yılki toplantıda, balıkçılık işkolunda çalışma konusunda yeni standartlar getiren 188 sayılı yeni ILO sözleşmesi ve bunu tamamlayıcı nitelikte olan 199 sayılı tavsiye kararı, ILO üyesi olan 180 ülkenin delegeleri tarafından yapılan oylama sonucunda kabul edildi.

Delegeler, dünyada yaklaşık 30 milyon kadın-erkek çalışana ilgilendiren ve balıkçılık sektörü ile ilgili yeni standartlar getiren 188 sayılı sözleşmeyi, son derece olumlu karşıladılar. Bu yeni standartlara göre;

- Balıkçıların iş sağlığı ve güvenliği konusunda durumları iyileştirilecek,
- Kaza geçirdiklerinde veya hastalandıklarında karada da tıbbi yardım almaları sağlanacak,
- Bir İş sözleşmesinin getirdiği korumadan yararlanacaklar,
- Diğer işçilerle aynı sosyal güvenlik haklarına sahip olacaklar.



Balıkçılık işkolunda çalışma olarak adlandırılacak olan yeni sözleşme, 8 tane kıyı ülkesi olmak üzere 10 üye devlet tarafından onaylandıktan sonra resmen yürürlüğe girmiş olacak.

Konferansta yaptığı konuşmasında, **Düzenli İş** (Decent Work) kavramının sürdürülebilir kalkınma konusunda sahip olduğu öneme dikkat çeken ve ILO'nun konu ile ilgili kapasitesinin artırılması

gerektiğini söyleyen BM Genel Sekreteri Juan Somavia, yeni bir '**Yeşil İş Girişimi**' konusunda da delegelerin düşünmesi gerektiğini söyledi.

Şili Devlet Başkanı Michelle Bachelet, Gana Devlet Başkanı John Kufuor, Bahreyn Prensi Şeyh Salman bin Halad Al Khalifa, Jamaika Başbakanı Portia Simpson-Mille, Senegal Devlet Başkanı Abdoulaye Wade, Asturias

'Yeşil İş Girişimi' (Green Job Initiative)

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 30 Mayıs-15 Haziran 2007 tarihleri arasında 96'ncısını düzenlediği yıllık konferansta konuşan ILO Genel Direktörü (Müdürü) Juan Somavia, bütün delegelere çevresel açıdan sürdürülebilir bir kalkınma programı geliştirilebilmesi için gereken politika araçlarının belirlenmesi konusunda çalışmalara başlanmalarını söyledi.

Üretim ve çalışmanın enerji ve diğer kaynakları tükettiğini, sera etkisi yapan ve çevremiz için son derece tehlikeli olan gazlar ortaya çıkardığını ve atıklar yarattığını söyleyen Somavia, doğal kaynakların kullanımı ve korunması konusunda yeni modellere uyum sağlanması gerektiğinin önemine de dikkat çekti.

Fakirliği yok etmek konusunda, sürdürülebilir kalkınmanın önemini farkında olduklarını belirten Somavia, çevreye zarar vermeden aynı kalkınmanın sürdürülebilmesi için gereken teknik çalışmaların, ILO'nun Yönetim Organı'nın bu yıl kasım ayında yapacağı Küresel İşmenin Sosyal Boyutları hakkındaki Çalışma Grubu'nda ortaya konabileceğini dile getirdi.

Somavia, Birleşmiş Milletler Çevre Programının tahminlerine göre temiz enerji teknolojileri için yaratılan pazar büyüklüğünün 2020 yılına kadar 1,9 trilyon dolara ulaşacak olmasının birçok yeni yatırım ve iş imkanı sağlayacağını söyledi.



* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi gönüllüsü



Prensi Felipe de Borbon ve Sri Lanka Devlet Başkanı Mahinda Rajapaksa şeref konuşmacıları olarak konferansa katıldılar.

12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği İle Mücadele Günü'nde yapılan toplantıya, tarımla ilgili 5 tane uluslararası örgütten temsilciler de katıldı. Çalışan çocukların

12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü

ILO'nun 138 sayılı En Düşük Yaş Sözleşmesi'nde ve 182 sayılı Çocuk İşçiliğinin En Kötü Biçimleri Sözleşmesi'nde yer alan ölçütler göz önünde bulundurulduğunda ILO'nun verilerine göre dünyada yaklaşık 217 milyon çocuk işçi vardır ve bunların 126 milyonu tehlikeli, 8 milyonu ise çocuk işçiliğinin en kötü biçimleri olarak sayılan işlerde çalışmaktadırlar. Bu gerçekler göz önünde tutularak 90'lı yıllardan itibaren çocuk işçiliğini ortadan kaldırmak için yapılan çalışmalara (ILO/IPEC) ışık tutmak ve dünya kamuoyunun dikkatini yoğun olarak çekmek için 2002 yılında 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele günü olarak kabul edilmiştir. Buna göre;

- 2002 yılında 'Çocuk İşçiliğinin Olmadığı Bir Gelecek' raporu açıklanmış,
- 2003 yılında 'Çocuk Kaçırılması ve Ticareti' konusu gündeme getirilmiş,
- 2004 yılında 'Evlerde Hizmetçilik Yapan Çocuklar' ön plana çıkarılmış,
- 2005 yılında 'Ağır Yük: Madencilik ve Taş Ocaklarında Çocuk İşçiliği' başlık edilmiş,
- 2006 yılında 'Çocuk İşçiliğinin sonu: Birlikte Başarabiliriz' sloganı yaratılmış,
- 2007 yılında 'Çocuk İşçiliği ve Tarım' konulu başlık seçilmiştir.

Bu yıl, 12 Haziran Dünya Çocuk İşçiliği İle Mücadele Günü'nde, ILO konferansı kapsamında yapılan toplantıya, tarımla ilgili 5 tane uluslararası örgütten temsilciler de katıldı. Çalışan çocukların yaklaşık %70'nin faaliyet gösterdiği ve 130 milyon 5-14 yaş arasındaki çocuğu ilgilendiren tarım sektöründe, çocuk işçiliğini bitirme konusunda ortak çaba gösterme kararı alındı. Yukarıda adı geçen 5 tarım örgütü şunlardır:

- Birleşmiş Milletler Gıda ve Tarım Örgütü (FAO)
- Uluslararası Tarımsal Kalkınma Fonu (IFAD)
- Uluslararası Gıda Araştırmaları Enstitüsü (IGP-RI)
- Dünya Çiftçiler Birliği Örgütü (IFAP)
- Gıda Tarım Otel-Lokanta Tütün ve ilgili işkolları işçileri Uluslararası Birliği (IUF)

yaklaşık %70'nin faaliyet gösterdiği ve 130 milyon 5-14 yaş arasındaki çocuğu ilgilendiren tarım sektöründe, çocuk işçiliğini bitirme konusunda ortak çaba gösterme kararı alındı.

Standartların Uygulanması Komitesi, Myanmar'ın 29 sayılı Zorla Çalıştırma sözleşmesini ihlali konusunda özel bir oturum yaptı. Uzmanlar Komitesi'nin verdiği bilgiler doğrultusunda, ülkede devam ettiği bilinen zorla çalıştırma konusunda, sözleşme gereklerinin yerine getirilmesi istendi.

Konferansın son gününde yapılan bir seramoni ile, Nobel barış ödülü sahibi olan Güney Afrika Cumhuriyeti devleti eski başkanı Nelson Mandela ile Profesör Carmelo Mesa-Lago'ya Düzgün İş Araştırma Ödülü bu yıl ilk kez verildi.

Düzgün İş (Decent Work)

'Düzgün İş' (Decent Work) kavramını, 1999 yılında yapılan 87. Uluslararası Çalışma Konferansında ilk kez Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) Genel Direktörü(Müdürü) Juan Somavia dile getirmiştir. Düzgün iş kavramı, aslında bütün insanların çalışma yaşamlarına ilişkin bazı temel ölçümleri biraraya getirmektedir. İş bulmak konusunda fırsat eşitliği, gelir dağılımından hakça pay, aile yaşamında huzur ve kişisel gelişimi için olanaklar, adaletsizlik ve cinsiyet ayrımcılığının olmadığı bir ortam, düzgün iş kavramının kapsadığı olgulardır.

ILO, bütün insanlara düzgün iş sağlanabilmesi için, 4 tane temel hedefin hayata geçirilmesi gerektiğini belirtmiştir. Bunlar;

- iş yerinde temel ilkeler ve haklar ile uluslararası çalışma standartları,
- istihdam ve gelir elde etme fırsatlarında eşitlik,
- herkes için sosyal koruma ve sosyal güvenlik,
- sosyal diyalog ve 'tripartism' yani devlet, işçi ve işveren uzlaşmasıdır.

Ölkelerin bu 4 hedefe ulaşmak konusunda dikkate almaları gereken ILO bildirgeleri, sözleşmeleri ve tavsiye kararları vardır. Bu temelde hareket eden ülkeler, düzgün iş kavramının hayata geçirilmesi konusunda, mutlaka ilerleme kaydedeceklerdir. ILO, ülkelere yapılan programlar yoluyla destek vermekte ve hedefe ulaşılması konusunda yol gösterici olmaktadır.

Düzgün iş kavramı, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi çerçevesinde, insan onuruna yaraşır bir yaşamı simgeler. Ayrıca dünyada fakirliğin ortadan yok edilmesi konusunda gösterilen çabaların merkezinde yer alırken, sürdürülebilir, eşitlikçi ve katılımcı bir kalkınmanın sağlanmasında da kilit rol oynamaktadır.

Düzgün iş kavramı çerçevesinde, dünyanın değişik coğrafyalarındaki durumun saptanması ve ölçümler yapılabilmesi için, genel olarak kabul görmüş bir nesnel ölçüt bulunmamakla birlikte bazı çalışmalar yapılmıştır. Bescond vd. 2003 yılında yaptıkları çalışmada 7 tane gösterge seçmiş ve 'düzgün iş açıkları' (decent work deficit) adını verdikleri olguyu ölçerek karşılaştırmalar yapmışlardır. Düzgün iş açıklarını ölçen göstergeler; çalışma saatleri, işsizlik oranı, işsizlik içinde genç işsizlik oranı, kadın ve erkek iş gücüne katılım oranları, okullaşma oranları, sosyal güvenlik kapsamı dışında kalan yaşlı nüfus ve saat başına ücrettir.

Post-Modern Dünyamızın Yeni Ruh Hali : Rengi Kırmızı, Adı Şiddet

Umur AŞKIN*

İnsanlar birbirlerini yalnızca yararlı nesnelere gibi görüyorlar; her biri ötekini sömürüyor ve sonuç şu ki, güçlü güçsüzü ayağının altında eziyor. (...) zayıf çoğunluğa, yoksullara, varlığını sürdürmesi için çok az şey kalıyor.¹

Yaşanan ve yaşadığımız yüzyıllara bir renk verseydik, hiç kuşkusuz post-fordist üretim biçimi ve birikim rejiminin egemen olduğu, liberal iktisat politikalarının uygulandığı; hızlı sosyal, kültürel ve ekonomik dönüşümlerin ve değişimlerin gerçekleştiği; yoksulluğun, adaletsizliğin ve dışlanmışlığın hiç olmadığı kadar arttığı; küreselleşme çağı olarak nitelenen 20. ve 21. yüzyıllara, tehlikenin ve tahribatin simgesi, iştah açıcı, tansiyonu yükselten, trafik ışıklarında 'dur' sinyali olarak kullanılan ve akıtılan kanların rengi kırmızı uygun düşerdi.

Tıpkı tarım toplumundan sanayi toplumuna geçişte olduğu gibi, sanayi toplumundan sanayi ötesi toplumuna geçerken –biz ülke olarak birinci aşamayı geçmeden ikinci aşamaya geçmeye çalışmamıza rağmen- ekonomik ve sosyal bunalımlar yaşanmakta ve gelişen iletişim araçlarıyla küresel bir köy halini alan dünya diğer kültürel yapılarından ve toplumlardan etkilenilmektedir. Göç, kentleşme (kentleşememe), aşırı nüfus artışı sorunu, eğitim, işsizlik ve yoksulluk sorunu ve benzeri sorunlar yoğun olarak yaşanmaktadır. Bu durum, bir bütün olarak yaşadığımız toplumu "normsuz", "kuralsız" ve "yabancılaşmış" davranışların yol açtığı insan ilişkilerinin normal, uygar, akılcı kalıplarının kırıldığı bir duruma nefret ya da panikte bir araya toplanmış bir kalabalığa dönüştürmektedir. Bu dönüşüm, beraberinde çağımızın "sosyal vebaları"ndan biri, amacı (bir amacı var ise), belirli bir kategoriye yok etmek olan "şiddet"² de ortaya çıkarmaktadır.

Özellikle kırsal alandan yoğun göçün yaşandığı kentlerde sosyal ve ekonomik yapı ile kültürel yapı arasındaki uyumsuzluklar ve çatışmalar ortaya çıkmaktadır. Bireylerin gereksinimlerine karşı olan kayıtsızlıklar, kuralların eksikliği, hedeflerin gerçekleşmesi yerine gerilediğine ilişkin inanca eklenen çaresizlik ve hiçlik duygusu hemen hemen tüm toplumsal yapılardaki bireyler tarafından hissedilmektedir. İnsan, kendi özünden, doğal ve toplumsal çevresinden kopmakta ve onların egemenliği altına girmesi ile birlikte insanlar arasındaki ilişkiler, artık "şey"ler arası ilişkilere dönüşmektedir. Marx bu durumu "meta fetişizmi"³ olarak nitelendirmektedir. İnsanlar, kendilerini ve çevrelerini anlayamamakta ve çevreler ile kolayca iletişim kuramamaktadırlar. Alishın oldukları ve bildik tarzda davranış kalıpları içerisinde hareket edeceğini sanadıkları "insanlar" ile karşılaştıklarında huzursuzluk, rahatsızlık ve gerginlik yaşamaktadırlar.

* Arş. Gör. AÜ, Siyasal Bilgiler Fakültesi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

- Engels, F. (1997), İngiltere'de Emekçi Sınıfın Durumu, Ankara, s.70
- Çok yönlü bir olgu olan şiddet, değişik açılardan ele alınabilir. Şiddeti: psikolojik, ahlaki, siyasi, ekonomik ve hukuksal yönlerden incelemek mümkündür. Dar anlamı ile şiddet insanın malına, canına, bireysel özgürlüğüne, bedensel bütünlüğüne karşı bir tehdit oluşturan, dışarıdan yöneltilen, sert ve acı verici bir eylem olarak tanımlamak mümkündür. Sağlıksız kentleşme, enflasyon, işsizlik, ekonomik şiddet, medya terörü gibi insan üzerindeki fiziksel ve ruhsal etkileri açıkça ölçülemeyen, dolaylı ve somut bir biçimde hissedilen şiddeti geniş anlamda şiddet olarak tanımlayabiliriz.
- Marx, kapitalist toplumda değişim değerinin kullanım değeri üzerindeki egemenliğini ve parasal ilişkilerin yüceltilmesi yoluyla insani ilişkilerin ve kullanımın doğan yararını yok olması olgusunu "meta fetişizmi" olarak nitelendirmektedir.

Yaşanan ruhsal ve düşünsel gelgitler ve gerilimler, toplumun işleyişini, birlikte yaşama biçimi ve arzusunu bozmaktadır. Toplumsal düzen ortadan kalktığında, insanlar, –sosyal kurallardan bağımsız olarak- başkalarına zarar verme olasılığını düşünmeksizin tepki verebilir ve vermektedirler. Yabancılaşma, kendini boşlukta hissetme veya değersizleşme duyguları ile beslenen toplu öfke, özellikle, toplumun alt kesimlerinde, insanlar arası ilişkilerde ani ve uzun dönemli çalkantılara yol açan şiddete dönüşebilmektedir.

Post-modern dünyamızda, var olan sosyal enerji yapıcı ve yaratıcı hedeflere yöneltilmemektedir. İnsanların kendilerini dışa vurabilecekleri alanlar ve ortamlar yaratılmamakta ve toplumda yaşayan her birey, farklı boyutlarda da olsa engellenmişlik duygusunun yoğun olarak yaşamaktadır. Toplumlar, alkol, uyuşturucu bağımlılığı ve intihar gibi kendine karşı şiddet ile çocuk ve eşin dövülmesi gibi aile içi şiddet artmaktadır. Uysal ve namuslu rolünü zorlayan kızlara ve kadınlara karşı gerçekleştirilen bir şiddet türü olarak namus ve töre cinayetleri ve trafik kurallarının çiğnenmesi ile gerçekleşen ölümlü ve büyük fiziksel, ruhsal ve maddi kayıplara yol açan trafik kazaları, eskiden olmadığı kadar yoğunlukta yazılı ve görsel basında yer almaktadır. Kaba güç ve bazı erkeklik özelliklerinin abartılması ile –özellikle spor müsabakalarında tribünlerde- ortaya çıkan şiddet ile gasp, hırsızlık, kapkaç gibi başkasının malına zaman zaman canına kasteden şiddet gibi türleri günlük yaşam pratiklerinin rutinleri arasına girmektedir.

Şiddeti, düzensiz ve kendi başına bir sorun olarak ele almak yanıltıcı bir durumu ortaya çıkarır. Şiddet, kökleri çok daha geniş bir tabana yayılan, sosyal, ekonomik, örgütsel, sosyolojik, psikolojik ve kültürel etmenleri de içeren yapısal ve toplumsal bir sorundur.

Şiddet olgusu, kendisini çok farklı biçimlerde göstermektedir. Toplumsal ve bireysel boyutta sürekli olarak evde, işyerinde, okulda, hastanede, yolda yürürken ve ekranlarda kısaca insanın ve yaşamın olduğu her yerde karşımıza farklı derece ve biçimlerde çıkmaktadır. Zaman zaman örtük zaman zaman ise apaçık bir şekilde yaşanmaktadır. Eziyet, korkutma, sindirme, yaralama, öldürme ve cezalandırma gibi şiddet türlerine her toplumda farklı derecede rastlarız. Gerek şiddetin yöneltildiği kişi ve gruplarda gerekse toplumun genelinde yaralama gibi bedensel bütünlüğü bozacak durumlar içermese de (kızgınlık, asabiyet, çaresizlik, korku, sürekli tedirginlik gibi) ruhsal sarsıntı veya strese yol açarak kolay onarılamayacak izler bırakmaktadır. Önlenemeyen şiddet evde, işyerinde, okulda ve diğer toplumsal yaşamın var olduğu organizasyonlarda verimliliği önlemekte, başarıyı engellemekte, huzur, barış ve güven ortamını zedelemektedir. Özellikle, insanla yoğun etkileşim halindeki mesleki faaliyetlere yönelik uygulanan fiziksel saldırı, tehdit, aşağılama ve taciz benzeri şiddet içeren davranışlarla birlikte işçi sağlığı, güvenliği ve refahına yöneltilmiş tehditler bireyler ve ekonomi üzerinde zararlılara yol açmaktadır. Bu noktada şiddetin içgüdüsel mi yoksa öğrenilmiş bir davranış mı olduğu tartışılmaktadır.

Diğer tüm insan davranışlarında olduğu gibi, insandaki saldırganlık ve bunun şiddete dönüşmesi, kişinin ruhsal ve toplumsal gelişiminin, nörolojik ve hormonal yapısının etkileşimiyle ortaya çıktığına inanılmaktadır. Bazı sosyal öğrenme kuramlarına ve sosyalleşme sürecinin ilk aşamalarına göre çocuklar, bazı durumlarda nasıl davranacakla-

rını çevresindekileri gözlemleyerek ve onları taklit ederek belirlemektedir. Bu noktada çocukların ve gençlerin nasıl ve hangi kanallardan bilgilendikleri ve öğrendikleri önem kazanmaktadır.

Eğitim ve öğretim etkinlikleri aileden başlayarak okulda devam etmektedir. Eğitim ve öğretimin ana kaynağı olan okullarımızda var olan sistemin (sistemsizliğin) şiddet ve saldırganlığın oluşmasında ve gelişmesinde etkileri bulunmaktadır. Okullarımız, -eğitim sistemimizdeki eşitsizliklerle birlikte- yıllardan beri sadece dersliklerde bilgi aktarılan taş binalar olma durumundan kurtulamamaktadır. Genç ve çocuklarımıza kendilerini yetiştirip hayata hazırlayacakları; hırslarını, enerjilerini, öfkelerini sınırlayabilecekleri; özgüvenlerini geliştirebilecekleri spor, müzik ve kültürel etkinliklerin yoğun olarak hazırlanıp sunulduğu "akılcı" ve "gerçekçi" okul ortamları sunamadır. Bu durum, çocuklarımızın ve gençlerimizin, kendilerini okul ve aile ortamında baskı altında hissetmelerine yol açmaktadır.

Eğitim, öğretim ve bilgilendirme, sadece taş binaların olduğu okullarda gerçekleşmemektedir. Amaçları arasında bilgilendirme ile birlikte kamuoyu oluşturmak ve eğitmek olan televizyon, radyo, gazete gibi kitle iletişim araçları ve yaşamdaki diğer etkileşim araçları ile de devam etmektedir. Özellikle görsel etkilere araçları, çocuklar ve gençler tarafından ne olup bittiğine yönelik bir "farkındalık" oluşmadan izlenmekte, göstergeler akıl süzgecinden geçirilmeden ve düşünmeden algılanmaktadır. Filmler, diziler, haber programları, reality şovları ve hatta çizgi filmler tarafından işlenen fiziksel şiddet çoğunlukla "gizlenerek", "kibarlaştırılarak" ve "inceltilecek" toplumsal yaşam biçimlerine çok iyi bir eğlence aracı olarak sokulmaktadır. Farkına varılmadan ve düşünmeden algılanılan kareler -ki genellikle bu karelerde şiddet ödüllendirilmekte, çekici gösterilmekte, eleştirilmekte, şiddet kurbanını incitmeyi ve aşağılamayı normal bir eylemiş gibi göstermektedir - bireyler üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır.

Freud, şiddet eğilimini insandaki yıkıcı içgüdüye dayandırsa da, yaşanan şiddeti tek bir nedenle açıklayamamaktayız. Buna rağmen insanın saldırgan doğasının yıkıcılığının toplumdan ve çevreden kaynaklanan nedenlerinin uysallaştırılarak önlenmesi mümkündür. Günümüz (post) modern dünyasında çocuklarımız nerede ise kundaklandıkları andan itibaren - daha birçok akrabası ile tanışmadan- televizyonun "büyülü" ortamı ile tanışıp samimi olmaktadır. Çocuklarımızı emanet ettiğimiz bu "büyülü" ortamda; insanların ızdırapları, acıları, yaşadıkları felaketler, ölüm anları ve benzeri duygu sömürsüne yol açan, korku yaratan ve izleyicileri dehşete düşüren görüntüler, çocuklarımızın boş levha halindeki zihinlerine kazanmaktadır. Ve bu ortam, günde en az 1-2 saatinin şiddetin çeşitli boyutları ile "şenlendirilmekte"dir. Tüm bu olumsuzlukları göz önüne getirdiğimizde, "uysallaştırma"nın en başta - kapitalizmin içine düştüğü iflas çukurundan kurtulmayı sadece şiddet aracılığıyla ilişki kurarak gerçekleştiren - medya üzerinde yapılmasının gerekliliğini ortaya koymaktadır.

İyi para kazandıran, bir nesne ya da kişiye doğru yönlendirilen, yönlendirildiği kişiyi tahrik eden, yıpratıcı şiddet içerikli yayınlara; insanları birer "arzu nesnesi" ve "arzu makinesi" yapan farklı bir "sömürü aracı olan reklamları da eklemek gerekmektedir. Çocukların "çocuklukları" nedeniyle büyük ticari potansiyel güce sahiptir. Bu gücün reklamlar aracılığıyla sömürülmesi; toplumsal gelir adaletsizliği ve yaşanan geniş çaplı yoksulluk ve yoksullukla birleşerek "tüketememe" yönünde hem maddi, hem cismani hem de ruhsal şiddeti ortaya çıkarmaktadır. Reklamlar, çoğunlukla tekrar eden bir yapıda olan ruhsal şiddeti ortaya çıkarmaktadır. Tek başına önemsiz de olsa, "nesneleşen" tüketme arzusunun "tüketememektir" kaynaklanan engellenmesi ile

oluşan daha az hoşgörülük, daha tahammülsüzlük ve duyumsuzluk yinelenen etkisi artarak daha ciddi bir duruma geçmektedir.

Çocuklar, eğlendirici bir "şey" olarak gördükleri televizyonu, dünyayı ve çevrelerini anlamak ve tanımak için izlemektedirler. Fakat zihinsel süreçlerindeki özellikler nedeni ile "kurmaca" ve "gerçek" arasındaki farkı kolaylıkla algılayamazlar. Medya, ilgi çeken kişi veya yarattığı "sanal kahramanlar" aracılığı ile şiddeti bir "arzu nesnesi" haline getirerek çocuk ve gençlerin duygusal, ahlaki ve sosyal gelişmelerini olumsuz yönde etkilemektedir. Şiddeti "sorun çözme aracı" haline getirerek, şiddetin normal bir "şey"miş algısı oluşturularak (bilerek ya da bilmeyerek) şiddet ile eğitilen insanlar yaratılmaktadır. Toplumsallaşma sürecinde gerek taklit ederek öğrenmenin temel olduğu çocukluk döneminde, çocuklardaki "özdeşleme" ve "benzemeye" çalışma duygusu ile gerekse yetişkinlik döneminde kitle iletişim araçlarının etkisiyle kolay öğrenilebilen saldırganlık davranışları ortaya çıkmaktadır. Bu noktada şiddetin toplum tarafından nasıl sunulduğu ve nasıl kabul gördüğü önemlidir. Şiddet içeren yayınların kâr oranlarının yüksek olması; ticari mantığın ve izlenme (reyting) kaygısının televizyonların kamuoyunu bilgilendirme ve eğitime görevlerinin önüne geçmesine yol açmaktadır. Bir yaşam biçimi olarak benimsenen şiddet bu yolla bir sorun olarak görülmemek, "sorun çözmenin bir aracı" olarak onay görür hale getirilmektedir.

Yapısallaşarak gittikçe artan ve toplumsal "cinnet" haline gelen şiddetin sona erdirilmesi için otoriter ya da geleneksel aile, cemaat ve devlet yapılarının dönüştürülmesi olmazsa olmazlar arasında yer almaktadır. Sosyal davranışları yönlendiren "maçoluk" kültürü ve "vatanseverlik" olarak sunumu yapılan aşırı milliyetçilik gibi yerleşik değerlerin, yumsatılarak toplumsal barış ve adaleti sağlayacak tarzda toplum yaşamına uyumunun gerçekleştirilmesi gerekir. Özellikle görsel medyamızın yapacağı yayın ve sunumlarda temel değerlerin uzlaşmacı ve barışçı olmasına özen gösterilerek adaletin toplum için önemli olduğuna vurgu yapılmalıdır. Toplum, en küçük yapı taşı olan aileden devlete kadar demokratikleştirilerek ve hukukun üstünlüğüne göre düzenlenmesi sağlanarak kapitalist sistemin yol açtığı yıkım giderilmeye çalışılmalıdır.

Yararlanılan Kaynaklar

- AKKAYA, Yüksel (2002), "Göç, Yoksulluk ve Kentel Şiddet", Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları, TODAI, s.203-215
- ARCHER, Dane- GARTNER, Rosemary (1996), "Barış Dönemi Kayıpları: Savaş Katılmayanların Şiddet İçeren Davranışlarında Savaşın Etkisi", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.237-251
- ARENDT, Hannah (1996), "Şiddet Üzerine", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.7-21
- BAUMAN, Zygmunt (1995), Modernite ve Holocaust, Sarmal Yayınevi
- BAYHAN, Vehbi (1997) Üniversite Gençliğinde Anomi ve Yabancılaşma, Kültür Bakanlığı Kültür Eserleri
- DÖNMEZER, Sulhi (1996), "Çağdaş Toplumda Şiddet ve Mafya Suçları", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.215-220.
- DÜNDAR, Can (1996), "Televizyon ve Şiddet", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.385-389
- EKEN, Ahmet (1996), "Bir Olgu Olarak Türkiye'de Şiddet", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.407-410.
- ERĞİL, Doğu (2001), "Şiddetin Kültürel Kökenleri", Bilim ve Teknik. Sayı 399. Şubat. s.40-41.
- ERMAN, Tahire (2002), "Kent Yoksulu ve Şiddet", Yoksulluk, Şiddet ve İnsan Hakları, TODAI, s.193-202
- ERTEN, Yavuz- ARDALI, Cahit (1996), "Saldırganlık Şiddet ve Terörün Psikososyal Yapıları", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.143-164.
- KASKUN, Ahu- ÖZTUNÇ, Selen (Tarihsiz), "Çocuk, Televizyon ve Şiddet", Erişim <http://ilef.ankara.edu.tr/id/yazi.php?yad=799>
- KELEŞ Ruşen-UNSAI Artun (1996), "Kent ve Siyasal Şiddet", Cogito, Sayı 6-7, Kış-Bahar. s.91-104.
- LORENZ, Konrad (1996), "Saldırganlığın Spontanlığı", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.165-168.
- SCOGNAMILLO, Giovanni (1996), "Şiddet, Toplum, Birey ve Kan", Cogito, Sayı 6-7, Kış-Bahar. s.357-361
- TEZCAN, Mahmut (1996), "Bir Şiddet Ortamı Olarak Okul", Cogito, Sayı 6-7, Kış-Bahar. s.105-108
- TURAM, Emir (1996), "TV'deki Şiddetin Çocuklara Etkileri Üzerine Farklı Bir Bakış", Cogito, Sayı 6-7, Kış-Bahar. s.391-406
- UNSAI, Artun (1996), "Genişletilmiş Bir Şiddet Tipolojisi", Cogito. Sayı 6-7. Kış-Bahar. s.29-36.

Şiddet İçerikli Davranışlarda Medyadaki Şiddetin Rolü

R. Lowell HUESMAN ile Laramie D. TAYLOR'ın yazısını Bade DARBAZ tanıtıyor

Yazarlar, medyadaki şiddet öğeleri, kamu sağlığında büyük bir tehdit yaratmasıyla birlikte aynı zamanda gerçek dünyada şiddet ve asabiyetin de artmasına neden olduğunu düşünmektedirler. Son yapılan araştırmalar gösteriyor ki, televizyon ve filmlerdeki şiddet, genç ve çocuk izleyicilerde uzun ve kısa vadeli şiddet ve asabiyetin artmasına katkıda bulunmaktadır. Medya şiddeti ve gerçek dünyadaki asabiyet ve şiddet arasındaki ilişki, kişinin karakter özellikleri ve kişi üzerindeki sosyal etkiler tarafından hafiflese de, ortalama etki boyutunun genişliği bu sorunu kamu sağlığı için bir tehdit unsuru kategorisine koymaya yetiyor.

20. yüzyılda medyanın yaşamımıza girmesiyle sosyal çevremiz büyük boyutlarda değişti. Bu yeni çevrede radyo, televizyon, filmler, videolar, video oyunları ve bilgisayarlar günlük hayatımızda merkezi birer rol oynamaya başladılar. İyi ya da kötü, değerlerimizi, inançlarımızı ve davranışlarımızı büyük ölçülerde etkilemeye başladılar. Araştırma kanıtları, uzun yıllar izlenen televizyon ve oynanan video oyunlarının, izleyicide şiddet içerikli davranışları arttırdığını hatta gerçek hayatta şiddet içeren bir ortamda yetişen kişiyle davranışlarını aynı derecede kötü yönde etkilediğini göstermeye çalıştı.

Huesmann ve Taylor yazılarında, kısaca bu sonuca nasıl gelindiğinden ve şiddetin kişi üzerindeki uzun ve kısa vadeli etkilerini açıklayan psikolojik kuramdan söz etmektedirler. Ve son olarak da, sorunun ciddiyetini gösterebilmek adına, medyadaki şiddetin etkilerinin boyutunu diğer bazı sivil toplum sağlığını etkileyen tehditlerle karşılaştırmasını yaparak bitirmektedirler.

Bu noktada iki terimi tanımlamak çok önemli: bunlar 'medya şiddeti' ve 'şiddet içerikli davranış'tır. Her iki terimde farklı zamanlarda farklı şekillerde tanımlanmıştır. Yazarlar, konuyu şu şekilde tanımlamaktadırlar: Medya, fiziksel asabiyet eyleminin bir insandan diğer insana görsel olarak aktarılmasıdır. Şiddet içerikli davranış ise, diğer insanı incitmek, zarar vermek ve rahatsız etmek amacıyla yapılan eylemdir.

Televizyon ve Filmlerdeki Şiddet

Birçok araştırma gösteriyor ki, şiddet ve asabiyet içerikli davranışlarda televizyon ve filmlerin etkisi çok büyük. Amerika'da çocuklar hayatlarını günde ortalama 3-4 saatlerini televizyon izleyerek geçiriyorlar. Yapılan deneylerde, özellikle çocuk ve gençler, TV ya da filmde şiddet içerikli görüntüler izledikten hemen sonra asabi davranmaya başlıyorlar. Rastgele seçilen bireylerden oluşan bir deneyde, bireylere şiddet içerikli ve şiddet unsuru içermeyen kısa filmler izletiliyor ve sonrasında şiddet içerikli filmler izleyen grubun diğer gruptan daha asabi davrandığı gözleniyor. Diğer bir araştırmaya göre ise, her gün şiddet içerikli programlar izleyen bireyin günlük asabi davranma olasılığı oldukça yüksektir. Böylece, medyada veya başka bir ortamda şiddete maruz kalma, uzun ya da kısa vadede ciddi asabi davranışlar gösterme bakımından büyük bir risk oluşturuyor.

Televizyon Haberlerindeki Şiddet Üzerine Yapılan Çalışmalar

Televizyon haberleri sıklıkla şiddet tanımlayıcı öğeler içermektedir. Bu konuda yeterli araştırma yapılmamıştır; fakat en iyi kanıtlar, 'Marilyn Monroe Etkisi' olarak bilinen çalışma üzerine toplanmıştır. Bu çalışmaya göre, haberler aracılığı ile halk önüne sunulan intihar olaylarının halk arasında intihar eğilimi % 2,5 arttırdığı bildirilmiştir.

Şiddet Unsurları İçeren Video Oyunları Üzerine Çalışmalar

Televizyon ve filmlerde şiddet üzerinde en çok durulan konular olsa da video oyunlarındaki şiddet unsurlarının da asabi davranışlara neden olduğu ve arttırdığı gözlemlenmiştir. Bunun en büyük sebeplerinden biri, çocukların video oyunlarına çok fazla zaman ayırmaları ve bu video oyunlarının da birçoğunun şiddet unsuru içermesidir. 2004 yılında yapılan bir araştırmada, çocuklar günde 49 dakikalarını video oyunu oynayarak geçirmişler ve bu çocukların %52 si 8-18 yaş arasında olarak belirlenmiştir. Bu video oyunlarının % 94'ü video oyunları endüstrisi tarafından şiddet içeren oyunlar olarak tanımlanmıştır. Araştırmacılara göre bu oranın çok daha fazla olma olasılığı yüksektir.

Yapılan deneyler gösteriyor ki, televizyon gibi video oyunları da saldırgan davranışların kısa erimde artmasına neden oluyor.

Medyadaki Şiddetin Etkilerinin Kurumsal Açıklamaları

DeneySEL veriler, medyadaki şiddetin, saldırgan ve şiddet içerikli davranışlara sebep olduğunu göstermektedir. Bu ilişkinin kamu sağlığına olan rolünü anlamak için öncelikle medyadaki şiddetin neden ve nasıl saldırgan davranışlara sebep olduğunu anlamak gereklidir. Bu ilişkiyi açıklayan kuramların, gerçek hayattaki şiddet gözlemlerinin aile arasındaki, arkadaşlar arasındaki ve toplum arasındaki etkilerine başvurması gerekmektedir.

Uzun Erimli Etkileri

Uzun erimli (vadeli) etkilerin artması, medyanın ve video oyunlarının duyguları etkileyiş şekline bağlıdır. Eğer duyguları korku, asabiyet ve şiddet ağırlıklı etkiliyor ise çocuk da başka bir olaya aynı duyguların ağırlıklı olduğu şekilde tepki verebilir. İlk seferde belki de çok fazla ciddiye alınmayan bu tarz davranışlar, birkaç kez tekrarlandıktan sonra olayın ciddiyeti göze çarpar. Aynı davranışlar tekrarlandıkça çocukta "uyuşma" başlar. Buradaki uyuşmanın karşılığı çocuğun kendi asabi davranışlarının negatifiğinden etkilenmeme sürecine girmesi demektir. Bu yüzden aynı davranışları rahatlıkla tekrarlamaya başlar ve saldırgan davranışlar sıklaşır. Medyada olan birçok şiddet içerikli davranışların da çocuk tarafından ne olduğu ya da ne derece zararlı olduğu anlaşılmaz.

Sosyal Çevre

Medyadaki şiddetin saldırgan davranışlara etkisi sosyo ekonomik statüsü düşük ve statüsü yüksek çocukları aynı derecede etkiler. Sosyo ekonomik statüsü düşük çocukların daha sık televizyon izlediği gözlenmiş olmasına karşın etkileme oranı aynıdır ve de ileriki yaşlarında gösterdikleri şiddet içerikli davranışları (özellikle de genç yaşlarda) tamamen bu nedenden kaynaklanmaktadır.

Kuramsal olarak, aile medyanın çocuklardaki olumsuz etkilerini bastırabilecek potansiyele sahip çocuğun en önemli çevresidir.

Yapılan araştırmalarda medyanın kötü etkilerini çocuklarıyla konuşan ve televizyon izleme süresini kısıtlayan ailelerin çocukları, şiddet içerikli davranışlara daha az yatkın olarak görülmüştür.

Sonuç

Medya kamu sağlığını tehdit eden bir unsurdur. Kamu sağlığı ve medya arasındaki ilişkiyi şu şekilde açıklayabiliriz. Sigara gırtlak kanserine yol açan bir unsurdur fakat her sigara içen gırtlak kanserine yakalanmadığı gibi her gırtlak kanseri olanın sigarayla bir geçmişi var diye bir şey de yoktur. Aynı şekilde televizyon izleyen herkes saldırgan davranışlar göstermediği gibi televizyon izlemek saldırgan davranışların tek faktörü değildir ama en önemli faktörlerinden birisidir.

* Annu.Rev. Public Health 2006. No.27

Malezya'da Mesleksel Sağlık ve Güvenlik Açısından İşyerinde Şiddet*

Mohtar MUSRI ile Rabayah DAUD'un yazısını Yasemin ÜNAL tanıtıyor.

İşyerlerindeki şiddet ve stres Malezya'daki şirketler ve toplum için başlıca tehlike haline gelmiştir. Devlet örgütleri, işçi ve işveren sendikaları, sivil kuruluşlar ve medya işyerlerinde giderek artan stres ve şiddet kaynaklı olay bildirmektedir. Yerel medyanın 12 Aralık 2001 de duyurduğu benzer bir olayda bir şirkette görevli iki muhasebe memuru işverenleri tarafından bir bankaya gönderilerek yıl sonu tatili için şirket çalışanlarına ödenecek avansı çekmeleri istenmiştir. Ama iki muhasebeci şirkete geri dönmemiştir. Arabalarının içinde yanmış olarak bulunmuşlar ve yapılan otopside göğüs bölgelerinde bıçak yaralarına rastlanmıştır.

İşyerlerindeki stres ve şiddet gibi sorunlar, özellikle hükümetlerden her geçen gün artan bir ilgi görmeye başlamıştır. Daha önceleri bu olaylar sadece suç içerikleri bakımından ele alınıyordu. Ancak, medya tarafından duruma çekilen ilgi, uluslararası seminerlerde üzerinde durulması ve Amerika ve Avrupa'daki ülkelerin deneyimlerinden çıkarılan dersler bizleri bu yeni sorunun önemi ve acilen ele alınması konusunda uyarmıştır.

Yukarıda belirtildiği üzere, geçmişte işyerindeki şiddet sorunları sürekli olarak adli olgular şeklinde görülmüş, fail veya failer (o da eğer suçlu görülürlerse) kanun tarafından cezalandırılmışlardır. Bu durum, yeni yönelimler ve toplum ilgisi ile, işyeri güvenliği ve sağlık açılarından ele alınacaktır. Bu bakış açısına göre, şiddet olayının failine ek olarak, çalışanını koruyamayan ya da buna yönelik önlemler almayan her işveren de eşit derecede suçlu tutulacaktır. Malezya hükümeti İşyeri Güvenliği ve İş Sağlığı Dairesi (DOSH) aracılığıyla bu duruma ilgi çekmek için adımlar atmıştır. İşyerinde şiddet durumu halen "Kurumsal İşyeri Güvenliği ve Sağlık Kapasitesi Dairesi", DOSH ve Birleşmiş Milletler Gelişim Programı (UNDP) tarafından ortaklaşa yürütülen programda öncelik verilen konulardandır.

Malezya'da işyerinde şiddet olguları

1997 – Mayıs 2001 arasında, işyerinde şiddet olguları hakkında Malezya Polisi tarafından yürütülen çalışmaya göre; bu zaman aralığında işyerlerinde 11.851 tecavüz ve taciz (6.082 tecavüz, 5.769 taciz) olayı gerçekleşmiştir (1). 6.082 tecavüz olgusundan 14 ünde kurbanlar fabrika çalışanı, 2 si sağlık sektör çalışanı, 2 si eğitim sektörü çalışanıdır. 5.769 taciz olgusundan 58'i fabrika çalışanı, 9'u sağlık sektör çalışanı ve 5'i de ticarethane, 1'i banka ve 1'i de eğitim sektörü çalışanıdır. Yıllara dayalı olgu sayısı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: İşyerinde tecavüz ve taciz olguları, 1997-2001 (Mayıs)

Yıl	Tecavüz	Taciz
2001 (Mayıs)	584	590
2000	1,217	1,234
1999	1,469	1,316
1998	1,489	1,318
1997	1,323	1,311

Çalışma ayrıca endüstriyel aktiviteleri daha yoğun olan kentsel bölgelerde tecavüz ve cinsel taciz olgularının daha fazla olduğunu ortaya koymuştur. Tablo 1, 1995 – Mart 2001 arasında işyerlerinde meslektaş yada işveren tarafından uygulanan cinsel taciz istatistiklerini göstermektedir. İstatistiklere göre, rapor edilen olguların %567'sinde failerin kurbanların iş arkadaşları ve kalan %44'ünde ise kurbanların işverenleri olduğunu görüyoruz.

Karşılaştırmalı olarak gelişmiş ülkelerde daha çok olgu rapor edilmiştir. İstatistikler, ABD'de işe bağlı ölüm olgularında, ortalamada cinayetin ikinci büyük sebep haline geldiğini göstermektedir (2). İngiliz Perakendeciler Konsorsiyumu, düzenlediği 'perakende satış sektörü ve suç' konulu bir ankette 11,000 den fazla çalışanın fiziksel şiddete ve 350,000 çalışanın da tehdit ve sözlü tacize sunuk (maruz) kaldığını saptamıştır (2). İki aylık bir süre içinde (haziran ve ekim 1996) Tokyo İdareciler Birliği ve Danışmanları 'kabadayılık şikayet hattı' 1,700 görüşme talebi almıştır (2). Yazarlar adı geçen ülkelerde Malezya'dakine oranla kamu bilincinin daha yüksek olması yüzünden daha fazla olgunun bildirildiğine inanmaktadır.

1. Yasal Durum

Mesleksel Sağlık Güvenlik Yasası(1994), iş kazalarını ve hastalıklarını önleme hedefiyle Malezya'daki mesleksel sağlık güvenlik uygulamalarının özendirme, eşgüdüm, yönetim ve yürütmesini sağlamaktadır. Yasa, işverenlere, çalışanlara, kişilere, tasarımcılara, üreticilere ve kaynak sağlayıcılara çeşitli yükümlülükler vermektedir. Yasanın sağladığı geniş kapsamlı yükümlülükler ek olarak bu mevzuat, 'kurallar' başlığı altında, tüzükler, uygulama ve yönergeler gibi 'özel maddeler' ile de desteklenmektedir.

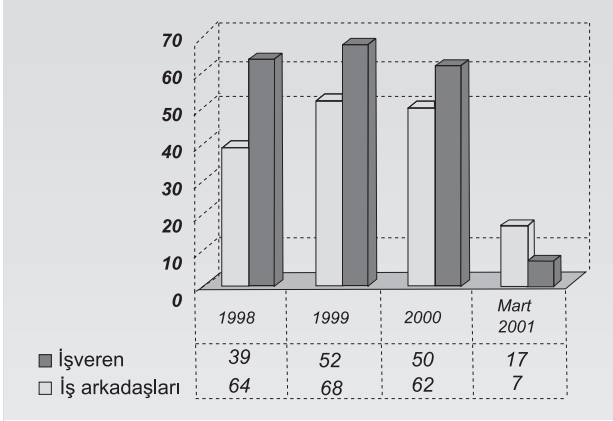
İşverenler, çalışanların tehlikeye sunuk kalmayacakları çalışma ortamları yaratmak ve sürdürmekle yükümlüdür. Genel olarak işverenler 'uygulanabilir' her önlemlerle yükümlüdür; yani işverenden, çalışanlarını riske atmadan önce pratik olarak hemen harekete geçilmesi beklenmemelidir.

İş sağlığı güvenliği mevzuatında işyerinde şiddete yönelik bir atfı yoktur; fakat, çalışanların zarar görebileceği ya da yaralanabileceği her tür durum için geçerlidir. İşyeri şiddeti belirtilen uygulamalar kapsamına alınmıştır. Belirgin işyeri koşulları ve iş ortamında işverenler, olası şiddet ve saldırı karşısında, durumu tanımlama ve riskleri önleme adımlarını atmalıdır. Riskler bir kere tanımlandığında, işverenler bu riskleri azaltma, sürekli olarak durumu gözleme ve gerekli önlem uygulamalarının verimliliğini sağlama konusunda adımlar atmalıdır.

DOSH tarafından farkındalık yaratma ve uzmanlığı geliştirme yönünde alınan önlemler

DOSH, Birleşmiş Milletler Gelişim Programı (UNDP) desteğiyle, "Kurumsal İşyeri Güvenliği ve Sağlık Kapasitesi Dairesi" adlı projeyi uygulamaya koymuştur. Proje DOSH un Mesleksel Sağlık Güvenlik Yasası kapsamında, sağlık ve güvenlik koşullarını ve uygulama kapasitesini güçlendirmeyi ve iş sağlığı güvenliği konularında önerilerde bulunma konularını hedeflemektedir.

Projenin parçalarından biri de DOSH memurlarını kıdemli birinin yardımı alınarak işyerindeki şiddet ve stres



Şekil 1. İşveren ya da İş Arkadaşlarının Uyguladığı Bildirilen Cinsel Şiddet Olgularının İstatistikleri

hakkında bilgilendirmektedir. Projenin sonucu olarak "işyerinde şiddet ve stresi önlemeye yönelik rehberlik" (3) isimli belge çıkmıştır. Bir Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) uzmanının da yardımı ile işyerinde stres ve şiddete yönelik bir eğitim kitapçığı hazırlanmıştır. DOSH da bu kitapçığa dayanan pilot bir eğitimi 11-12 ekim 2001 tarihlerinde DOSH çalışanları, Malezya Sağlık Bakanlığı, Malezya Kadın ve Aile Gelişimi Bakanlığı, Ulusal Mesleki Sağlık Güvenlik Enstitüsü (NIOSH), işveren kuruluşları ve işçi sendikalarından 15 katılımcı ile gerçekleştirmiştir.

DOSH, NIOSH ve Malezya Bilim Üniversitesi işbirliği ile ILO Cenevre ofisi, 'iş yerinde ortaya çıkan sağlık problemlerinin (stres, şiddet, HIV/AIDS, uyuşturucu, alkol ve tütün kullanımı) kontrolü' konularında ayrıca iki çalıştay da düzenlemiştir. Çalıştaylar "SOLVE" metodolojisini kullanarak Bay Di Martino, Dr. David Gold ve ILO dan bayan Anette Schaap tarafından yürütülmüştür. Çalıştayların ilki ulusal olarak NIOSH da 16-20 Temmuz 2001 de gerçekleştirilmiştir. İkinci bölgesel çalıştay Malezya, Tayland, Vietnam, Laos ve Filipinlerden gelen katılımcılarla 29 Ocak-2 Şubat 2002 arasında Penang da yapılmıştır. Çalıştaylar katılımcıları stres, şiddet, HIV/AIDS, uyuşturucu, alkol ve tütün sorunlarının psiko-sosyal etkileri hakkında bilgilendirmek, bu bilgileri kapsamlı şirket politikalarına katılmalarını sağlamak ve bunu takiben bu problemlerin üstesinden gelmeye yönelik hareket programları yaratmayı amaçlamıştır.

Gelecekteki eğilimler ve önlemler

Artan endüstrileşme ve globalleşmeyle birlikte, Malezya'da işyeri şiddet olaylarının artacağı öngörülmüştür. Bunun iş dünyası üzerindeki etkisini hafifletmek için işyerindeki stres ve şiddetin DOSH çalışma programı ile bütünleşmesi yolunda geliştirilen çerçeve politika, bir dizi eylem planından oluşmaktadır. Eylem planları altında, şiddet probleminin kapsamı ve bunun endüstrilere olan maliyetinin araştırılması önermiştir. Sanayi kollarında bilincin artırılması için eğitim kitapçıkları ve basılı kılavuzlar dağıtılacaktır. DOSH altında konuya adanmış yeni bir web sitesi oluşturulacak; stres ve şiddetin engellenmesi, kapasite artırımı ve eğitim tüm DOSH elemanlarına yayılacak ve DOSH çalışanlarından bu konularla ilgili danışman rollerini daha da geliştirmeleri beklenecektir. DOSH ayrıca diğer kuruluşlarla bağlantı kurarak ASEAN üyelerinde de insiyatif alınmasına ve geliştirilmesine önyak olacaktır. Gelecekte yapılacak çalışmalar ise, özel mesleklerdeki özel riskler için tüzükler oluşturulmasını içerecektir.

* Asian-Pacific Newsletter on Occupational Health and Safety Vol. 9, No: 1, March 2002

Referanslar

1. Police department of Malaysia: Study on Violence Cases at the Workplace 2001
2. Chappell D. Di Martino V. Violence at Work. ILO, Geneva, second edition, 2000:8-9
3. Di Martino V, Musri M, Guidance for the prevention of Stress and Violence at the Workplace. Department of Occupational Safety and Health Malaysia, Ministry of Human Resources, 2002, ISBN:983-2014-18-2



alınmalıdır.
6. Uzun saçları kapama olasılığı olan makinelerin yanındaki çalışmalarda, saçlar ya kısa kesilmeli ya da uygun şapka, sac filesi, baret gibi koruyucuların içine alınmalıdır.
5. Bakım ve onarım başlamadan önce etraf (tehlikeli bölge) uygun bariyerlerle – engellerle çevrilmelidir.
4. Bir operatör makine ve sistemleri çalıştırmaya başlamadan önce etrafı kontrol etmeli, tüm koruyucuların yerinde olduğundan emin olmalı, makine ve sistemler (anlamı çalışmaları önceden bilinen) sesli ve ışıklı alarm vermelidir.
3. Tüm çalışanlara bu konuda eğitim verilmelidir.
2. EKED – LockOut – TagOut sistemi ile ilgili işlerde prosedür ve talimat oluşturulmalıdır. Sistem için gerekli olacak etiket, kilit, zincir gibi uyarı ve yalıtım araç-gereçleri sağlanmalıdır.
1. Böyle bir sistemde, kontrol, bakım ve onarım başlamadan önce "Etiketle, Kilitte, Emniyete Al, Dene (EKED) " sistemi (Enerji kontrolü – Gücü Kilitleme, LockOut – TagOut) uygulanmalıdır.

(Tehlike – Çalıştırma, Ekipman Kilitlendi etiketi)



Kout – TagOut) uygulanmalıdır.
1. Böyle bir sistemde, kontrol, bakım ve onarım başlamadan önce "Etiketle, Kilitte, Emniyete Al, Dene (EKED) " sistemi (Enerji kontrolü – Gücü Kilitleme, LockOut – TagOut) uygulanmalıdır.

> Sayfa 23'ün yanıtı

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

İşyerinde Fiziksel Şiddetin Önlenmesi*

Nina ISOTALUS'un yazısını Yasemin ÜNAL tanıtıyor.

Giriş

Diğer bir çok ülkede olduğu gibi, Finlandiya'da da, işyerlerinde gittikçe artan oranlarda şiddet ve tehdit karşımıza güvenlik ve sağlık riski olarak çıkmaktadır. Finlandiya'da işyerinde şiddet alanında araştırmaları ilk kez 1995'te, Finlandiya Mesleki Sağlık Enstitüsü (FIOH), Mesleki Güvenlik Departmanı tarafından, öncelikli olarak tehdit ve taciz konularında başlatıldı. Amaç, işyerinde şiddet konusunda detaylı veri toplamak ve şiddeti önlemektir.

AB'nin bu konuda yaptığı tanıma göre: "Bir iş yerinde çalışan insanların, sağlık, güvenlik veya refahlarını açık veya dolaylı yollarla tehdit eden saldırı, taciz veya kötü muameleye maruz kalmalarıdır." Bu tarif hem sözel hem de fiziksel saldırıyı içermektedir. İşyerinde şiddete örnek olarak; cinayet, hırsızlık, fiziksel saldırı, tekmeleme, ısırma, tehdit ve bağırma sayabiliriz. (1)

2000 yılında, Avrupa Vakfı tarafından gerçekleştirilen "Üçüncü İş Şartları Araştırması" na göre; tüm çalışanların %4 ü, iş yeri dışında kişiler tarafından fiziksel şiddet gördüklerini söylemiştir. Finlandiya'da yapılan anketlere göre, şiddet ve taciz görme oranı 1997 de %4.1den, 2000 yılında %5.1e çıkmıştır. (3,4). Bu demektir ki, AB ülkelerinde 6 milyon, Finlandiya'da ise 111.000 kişi her yıl işyerinde şiddete maruz kalmaktadır.

Olayların çoğunun tehdit düzeyinde kalmasına ve az sayıda yaralanma meydana gelmesine rağmen, risk içeren meslekler ve şiddet olaylarının ciddiyeti ortaya çıkmıştır. Finlandiya'da her yıl, 500 şiddet içeren işyeri kazası, "mesleki kaza veri tabanı"na ulaşmıştır. Yıllık ortalama işyerinde şiddet sonucu ölüm sayısı 2 dir.(5)

Şiddet içeren durumlarda sonuç yaralanma olmasa da, psikolojik sarsıntı veya strese yol açmaktadır. Ayrıca fiziksel veya psikolojik travma, şiddet veya şiddet tehdidi sonuçta işten ayrılmalara ve iş tatmininde düşüşe yol açmaktadır.

Risk Durumları ve Meslekler

Bazı durum ve meslekler diğerlerine oranla daha fazla şiddet riski içerir. İşçi ve kamunun doğrudan ilişkide olduğu durumlar her zaman şiddet içeren olaylar potansiyeline sahiptir. İşyerinde şiddet riskine yol açan belirli işyeri faktörleri şöyle sıralanabilir (6) :

- Hizmet, bakım veya eğitim sunumu
- Sarhoş, zihinsel özürü veya uyuşturucu kullananlarla çalışma
- Para, ilaç veya diğer değerli malzeme ile çalışma
- Bir otorite temsilcisi, hukuk veya güvenlik görevlileri
- Yalnız başına veya az sayıda kişi ile çalışma
- Gecenin çok geç veya sabahın çok erken saatlerinde çalışma
- Suç oranının yüksek olduğu bölgelerde çalışma.

Kaza Sigortası Kuruluşları Federasyonu tarafından tutulan Finlandiya mesleki kaza veritabanı ve 1994-1999 yıllarını kapsayan bir analize göre, toplam 3103 mesleki kaza şiddet sonucu meydana gelmiştir. Kayıt altına alınmış toplam mesleki kazaların sadece %0.4 lük bir oranı şid-

det sonucudur. Mesleki şiddet riskiyle özellikle kadın işçiler karşılaşmaktadır. İşyerinde şiddet sonucu yaralanmaların %42 si kadınları kapsarken, tüm mesleki kazaların sadece %29 u kadınların başına gelmiştir. Şiddet sonucu yaralanma oranları mesleklere göre şöyle sıralanmıştır :

- Hizmet sektörü %38
- Sağlık ve sosyal hizmetler %24
- Taşımacılık % 13
- Perakende satış % 12

Her 1000 çalışan arasında en tehlikeli işler; otel ön büro görevlileri, restoranlarda hizmet sunanlar, polisler ve güvenlik görevlileridir.

Finlandiya'da 1990-1998 yılları arasında; 4 tanesi kadın, 17 adet şiddet sonucu ölümcül mesleki kaza meydana gelmiştir. Aynı yıllarda, ortalama yıllık işyeri cinayet oranı 100.000 işçide 0.10, 100.000 poliste, 5.42 olarak kaydedilmiştir.

Ölümlerle sonuçlanan iş kazalarının meydana geldiği diğer iş kolları şöyle sıralanmıştır: şoförler, güvenlik görevlileri, satış elemanları, otel ön büro görevlileri, hemşireler ve banka çalışanları (5). 2001 de, en riskli meslek dalı, 2 kayıpla taksi şoförlüğü olmuştur.

Şiddetin Önlenmesi

İşyerinde şiddet tesadüfi görünse de çoğu zaman olaylar önceden tahmin edilerek önüne geçilebilir. Şiddete yol açabilecek bir durum veya davranışın tırmanması, yaralanma veya ölümlerle sonuçlanması uygun ve iyi zamanlanmış bir cevapla önlenbilir.

1995-96 yıllarında gerçekleştirilen bir pilot çalışma ile Finlandiya Mesleki Sağlık Enstitüsü (FIOH) ta, işyerinde şiddetin değerlendirilip yönetimi için bir model geliştirildi. (Şekil 1) Bu modele göre, şiddetin önlenmesi ve olaydan sonra yaralanan veya şiddete maruz kalan işçinin destek alabilmesi yönünde geliştirilen yöntemler, başta eğitim ve önlem alınmasıyla ilgili çeşitli adımları içeriyor. (7)

1) Politika

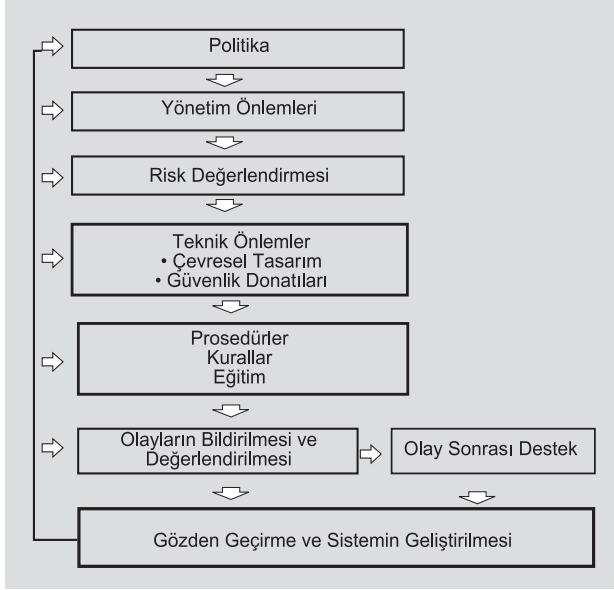
Etkin bir sağlık ve güvenlik programının uygulanması hem yönetim hem de çalışanların konuyu ciddiye almalarıyla gerçekleşir. Yönetim, işyerinde şiddetle başa çıkabilmek için kaynak ve motivasyon sağlar. Başarıya ulaşmak ancak yönetimin konuyu ciddiye alarak çalışmasıyla sağlanır. Çalışanlar da eğitime katılarak ve fikir üretmek katkıda bulunabilir. İşyerinde şiddeti önleme politikası aşağıdaki konuları içermelidir:

- İşyerinde şiddetin açık bir tarif
- Tehdit ve şiddet içeren her olayın ciddiye alınarak, soruşturma ve düzeltilme faaliyetlerinin yerine getirilmesi
- İşyerinde güvenliğin sürdürülebilmesi için detaylı bir plan hazırlanması
- İşçilere, şiddeti önleme konusunda sorumluluk almaları için gerekli otorite ve kaynak sağlanması
- Şiddet olaylarının rapor edilmesi için yöntem geliştirme
- İşçilerin risk azaltma yolunda fikir üretmeleri için yönlendirilmeleri

* Asian-Pacific Newsletter On Occupational Health and Safety Vol. 9, number 1, March 2002

2) Yönetim Önlemleri

İşyerinde güvenliğin sağlanması en başta üst yönetimin sorumluluğudur. Şirkette güvenliği sağlamanın en iyi yolu bu sorumluluğu bir kişiye delege etmektir. Fakat aslında her düzeyde, hem çalışanlar hem de yönetim olarak davranışların güvenli olması ve hizmet sunulan kesimlerin, örneğin hastalar veya müşterilerin de güvenliği için dikkat etmeleri gerekir.



Şekil 1: İşyerinde şiddet riskini saptamak ve yönetmek için bir model

Diğer yöntemler

Yalnız çalışmamak veya adaletli bir sorumluluk dağılımı olabilir.

3) Risk Değerlendirmesi

Risk değerlendirilmesinde, tüm şiddete yol açması muhtemel durumlar, operasyonlar, şartlar ve tehlikeler sıralanır. Varolan güvenlik ve sağlık sisteminin yeterli olup olmadığı gözden geçirilir. Tehlikelerin ortadan kaldırılması veya azaltılması için gerekli olan önlemler ortaya konur.

4) Teknik Önlemler

Tehlikeler saptandıktan sonra, ortaya çıkması muhtemel şiddetin kontrol edilmesi için bir yöntem geliştirilir. İşyerinde şiddete ilişik risklerin azaltılması farklı güvenlik teçhizatları ve çevresel tasarımlarla mümkün olabilir. Çevresel tasarıma örnek, iyi görüş şartları, iyi ışıklandırma, acil çıkış noktalarını sayabiliriz. Teknik aletlere örnek ise, TV ve video ile kontrol, acil durum haber düğmeleri ve zaman ayarlı kapanan kasalar olabilir. Güvenlik ve sağlık sistemlerinin her işyerinin kendi ihtiyaçlarına uygun şekilde kurulması çok önemlidir.

5) Prosedürler, Kurallar ve Eğitim

Bazı yöntemlerle, şiddet ve tehdit içeren durumların gelişmesi önceden önlenir. Kurallar ya şiddete maruz kalmayı azaltacak, veya şiddet meydana geldiğinde uygun davranışı teşvik edecek, ya da şiddet oluştuğunda ne yapılması gerektiğini anlatacaktır. Her işyeri aşağıdaki durumlar için kural koymak zorundadır:

- İşyerine giriş ve çıkış
- Anahtarların güvenliği
- Teknik aletlerin kullanımı

- Paranın kullanımı
- Hırsızlık veya diğer şiddet durumlarında acil durum prosedürleri
- Rapor tutma
- Olay ertesi destek.

Kurallar, ancak tüm personel tarafından düzgün bir şekilde uygulanırsa etkili olur. Şiddeti önlemenin en iyi yolu personelin iyi eğitimidir. Bu şekilde çalışanlar şirket politikaları, kurallar ve yöntemler konusunda bilgilendirilmiş olur.

6) Olayların Bildirilmesi ve Değerlendirilmesi

İyi bir rapor sistemi, işverenlere risklerin ciddiyeti, tehlikenin kontrol edilebilmesinin yöntemleri ve eğitim ihtiyaçlarının saptanması konularında yardımcı olur. Daha önce meydana gelen olaylar hakkında bilgi, sözü geçen olay ve sonuçları, ayrıca olaydan sonra alınan önlemler de raporda yer almalıdır.

7) Olay Sonrası Destek

İşyerinde şiddete maruz kalan kurbanlar psikolojik veya fiziksel sorunlar yaşayabilir, bu nedenle, olay sonrası alacakları destek ve uygulanacak takip programı bu sorunları en aza indirmelerine yardımcı olur. Acil müdahale ve acil tıbbi yardım, olayın hemen polis ve diğer otoritelere bildirilmesi, olaydan sonra kurbanı verecek çözümleme danışman yardımları bu desteklerin başında gelir.

8) Gözden geçirme ve Sistemin Geliştirilmesi

İşyerinde şiddete mani olmak için kurulmuş sistemin yeterli olup olmadığı sürekli gözden geçirilmelidir, çünkü davranışların etkisi kontrol edilirse, sonuçlar analiz edilirse ve gereken yenilikler zamanında yapılırsa ancak o zaman iyi çalışan bir sistemden söz edilebilir.

KAURIS Metodu

Kelime anlamı Fince (perakende ticaret sektöründe riskler anlamına gelen) "kaupan riskit" kelimesinden türetilmiş ve Finlandiya Mesleki Sağlık Enstitüsü tarafından geliştirilmiş bir işyerinde şiddet riskini önleme metodudur.

KAURIS metodu, her işyerine kendi ihtiyaçlarına uygun bir şiddet riskini önleme ve bu durumla baş etme yöntemleri, araçları ve böyle durumlara karşılaşmamak için alınabilecek önlemleri anlatır.

Bu metoda göre, işyerlerinde formen ve işçilerden oluşan bir komiteyle birlikte çalışarak, sorumlulukların birlikte paylaşımı ve herkesin eğitimi sağlanır. Böylece bütün personel bu işlemin içinde yer almış olur. Her departman kendi arasında durum değerlendirmesi, risk olasılıkları ve önlemler konusunda anket yaparak kendi ihtiyacını belirlemiş olur. Bir şiddet olayı meydana geldiğinde, KAURIS Metoduyla elde edilmiş olan bilgi hemen müdahale edilmesini ve zararın en az düzeyde atlatılmasını sağlar. Çalışanların sürekli eğitimi işyerinde güvenliğin gelişmesi için çok gereklidir.

SONUÇ

İşyerinde şiddet çok karmaşık bir konu olduğundan; araştırmacılar, işverenler, işçi kuruluşları, şirketler ve konunun uzmanları ancak beraber çalışarak ve işbirliği yaparak üstesinden gelebilirler. Sistemli bir çalışmayla önlenilecek işyerinde şiddet, hem işyerinin verimli çalışmasını hem de müşteri tatmini sağlayacaktır.

KAURIS Metodu, işyerlerinin şiddeti önleme çalışmalarında kolayca kullanılabileceği bir araçtır. İyi çalışan bir güvenlik sistemi, işyerinde huzurlu bir ortam sağlayacak ve işçilerin zihinsel stresleri azalacaktır.

Küreselleşme ve Tarım Politikaları*

Konuşmacı : Bülent GÜLÇUBUK**
Özetleyen : Taner AKPINAR ***

Uluslararası güç odakları tarafından dayatılan neo-liberal piyasa politikalarının en ağır sonuçları, bu politikalara karşı pasif bir tutum takınan ve söylenen her şeyi harfi harfine yerine getirme çabasında olan, Türkiye gibi ülkelerde ortaya çıkmaktadır. Türkiye, küresel kapitalizme eklemlenme uğruna söz konusu politikaları hayata geçirme yönünde harcanan özverili çabaların ender örneklerinden birini göstermektedir. Tarım kesimi de bu çabalardan payına düşeni almıştır. Büyük çoğunluğu tarımda bulunan Türkiye nüfusunun bu alandan tasfiye edilmesi temel amaç olarak belirlenmiştir. Tarım kesimi, bütün olumsuz yönlerine karşın, insanların karınlarını doyurabildikleri ve en düşük düzeyde de olsa geçimlerini sağlayabildikleri bir üretim alanıdır. Yerine daha ideal bir geçim kaynağı konulmadan insanların bu alandan sürülmesi -Gülçubuk'un ifadesiyle- ihanettir.

Küreselleşme ve Tarım Politikaları konulu Düşünce Ortamı'nda konuşmacı olarak bulunan Gülçubuk, Tarım Politikası alanında öğretim üyesi olmasına rağmen bu konunun kendisini en fazla zorlayan ve düşündürülen konuların başında geldiğini belirtmektedir. Bunun nedenini ise Türkiye'nin bir tarım politikası olmamasına bağlamakta ve Türkiye'nin tarım politikasının politikasızlık olduğunu söylemektedir.

Birçok kavram gibi "küreselleşme" kavramının da sorgulanmadan kullanıldığını vurgulayan Gülçubuk, kavramı eleştirel bir gözle değerlendirmekte, Birleşmiş Milletler (BM), Uluslararası Para Fonu(IMF), Dünya Bankası (WB) ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO) gibi uluslararası kuruluşların küreselleşme sürecine yön verdiğini belirtmektedir. WTO'nun kurulmasıyla küresel ekonomi politikalarının tarım alanına yönelik olarak da uygulanmaya başladığını belirtmektedir.

Gülçubuk küresel ekonomiye eklemlenme ve Avrupa Birliği(AB)'ne uyum çabaları çerçevesinde Türkiye'nin de uluslararası kuruluşlarca dayatılan politikaların pasif bir uygulayıcısı konumuna düştüğü görüşündedir. 9.Kalkınma Planını bunun en açık kanıtı olarak göstermektedir. Gülçubuk, 9.Beş Yıllık Kalkınma Planı için, "AB ve uluslararası kuruluşlar tarafından verilen ev ödevlerinin ne kadar yerine getirildiğinin bir raporu niteliğinde" değerlendirmesini yapmaktadır. Gülçubuk, ulusal önceliklerin yerini uluslararası taahhütlerin aldığı ve bu durumun açıkça 9.Beş Yıllık Kalkınma Planında da yansıdığına dikkat çekmektedir. 2006 yılında çıkartılan Tarım Kanunu'nun bu eğilimin bir uzantısı olduğunu vurgulamakta ve şu değerlendirmeyi yapmaktadır; "2006 yılında çıkartılan Tarım Kanunu tarımla yakından ilgilenen çevrelerde bir devrim olarak algılandı. Tarım Kanunu hem uluslararası taahhütlere uyulmasına ilişkin düzenlemelere hem de kırsal halkın refah düzeyinin yükseltilmesine ilişkin düzenlemelere yer vermektedir. Bu iki amacın birarada bulunması söz konusu olamaz. Uluslararası taahhütlere öncelik verilecekse kırsal halkın refahı yükseltilemez, kırsal halkın refahını yükseltmek için uluslararası taahhütlerin reddedilmesi gerekir."

Gülçubuk'a göre, asıl niyet uluslararası taahhütleri yerine getirmek, kırsal halkın refah düzeyini yükseltmeye yönelik düzenlemeler ise popülizm amaçlı; Tarım Kanunu'nun ardından çıkartılan Tohum Yasası tercihin uluslararası taahhütleri yerine getirmeden yana kullanıldığını göstermektedir.

Türkiye'nin 2006 yılında tarım ürünlerinde ithalatının ilk kez ihracatını geçtiğine dikkat çeken Gülçubuk, WTO'nun gümrük duvarlarını sıfıra doğru çekmeyi amaçladığını belirtmektedir. Gülçubuk bu konudaki gelişmelerin olası sonuçlarını bir örnekle daha da anlaşılır kılmaktadır: "Örneğin Türkiye şu anda kırmızı ette % 225 gümrük uyguluyor. Bunun % 50 oranında azaltılması, yani % 112,5 yapılması Türkiye'de hayvancılıkla uğraşanların % 80'ini tasfiye edecektir. Şu anda okyanuslarda 10 binlerce ton et taşıyan gemiler dolaşmakta ve bunlar Türkiye'nin gümrük duvarlarını kaldırmasını beklemektedir. Türkiye'de yapılacak genel seçimden sonra bu konuda düzenleme yapılacaktır."

Gülçubuk, Küreselleşme olarak adlandırılan süreçte uluslararası kuruluşlarca Türkiye'ye dayatılan politikaları ve bunların sonuçlarını ana hatlarıyla şu başlıklar altında toplamaktadır:

Doğrudan gelir desteği: Gülçubuk doğrudan gelir desteği uygulamasını eleştirmekte ve bunun yerine ürünün desteklenmesi gerektiğini savunmaktadır. 2006 verileriyle tarıma aktarılan toplam desteğin % 80'inin doğrudan gelir desteği olduğunu, bu desteğin tarım dışı alanlarda kullanıldığını ve bu durumun tarımsal üretimi azalttığı tespitini yapmaktadır.

Tekel'in ticari varlıklarının satışı ve alkollü içki üretimindeki tekelin kaldırılması; tekelin içki, tuz ve tütün ürünleri üreten tesislerinin özelleştirilmesi: Gülçubuk bu alanda yapılanların sonuçlarına çarpıcı bir örnek olarak tuz üretimini vermekte ve şunları söylemektedir: "Tuz gölünde üç tane tuz üreten tuzla var. Bu üç tuzla 40 trilyona satıldı. Ancak, bunların yalnızca içindeki malzemeler yaklaşık 100 trilyon değerinde, bazı yerlere değer bile biçilemiyor, fakat acımasızca satıldı. Daha önce yılda 500 bin ton olan tuz üretimi yılda 2 milyon tona çıktı. İşçi sayısı 6000'den 600-700'e düştü. Daha önce sendikali olarak çalışıp, yaklaşık 1,5 milyar lira maaş alan işçilerin maaşları 400-500 milyon liraya düştü. Son bir yılda bölgeden 3600 kişi göç etti."

Tütün yasaasının çıkartılması, daha sonra TEKEL'in tamamen özelleştirilmesi ve girdi sübvansiyonlarının kademeli olarak kaldırılması; şeker pancarında kota azaltılmasına gidilmesi ve şeker fabrikalarının özelleştirmesine hız verilmesi: Gülçubuk Türkiye'de toplumsal dengeleri bozan iki tane yasa olduğunu ifade etmektedir: Şeker Yasası ve Tütün Yasası. Örneğin Şeker Yasası çıkartıldıktan sonra bu alanda faaliyet gösteren nüfusun yarı yarıya azaldığını ve geriye kalan nüfusun da gelirinin yarı yarıya azaldığını ifade etmektedir.

Tahıl destekleme alımlarının hacminin daha da azaltılması: Gülçubuk'a göre, tarım alanında uygulanan politikalar arasında tahıla ilişkin olanlar en kötü sonuçlara yol açacaktır. Gülçubuk, temel gıda maddesi olan tahılın piyasa koşullarına bırakılmasının halka ihanet olduğu yönünde bir değerlendirme yapmaktadır.

Tarım Satış Kooperatifleri Birlikleri Kanunu'nun çıkartılması ve T.C. Ziraat Bankası'nın verdiği tarım kredilerinin kademeli olarak kaldırılması da Türkiye'den istenenler arasında yer almaktadır.

Gülçubuk, bütün bunların bir sonucu olarak Türkiye'nin, tarımda kendine yeten bir ülke konumundayken, tarımsal ürünlerde iğneden ipliğe ithal eden bir ülke konumuna geldiğini ve tarım topraklarının terk edildiği bir sürecin yaşanmakta olduğunu vurgulamaktadır.

* Bu yazı 29 Mart 2007 tarihinde Vakfımızca düzenlenen Küreselleşme ve Tarım Politikaları konulu Düşünce Ortamı'nda yapılan konuşmanın kısa bir özeti'dir.

** Doç. Dr. Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi Tarım Ekonomisi Bölümü Öğretim Üyesi

*** Arş. Gör. AÜ, Siyasal Bilgiler Fakültesi
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı gönüllüsü

İşyerinde Psikolojik Şiddet: Yıldırma

Emine DURMUŞ

Giriş

İnsan hayatında iki mekan vardır ki kişinin mutluluğunun ya da mutsuzluğunun bir anlamda göstergesidir: İş ortamı ve ev ortamı. İnsanların hayalleri çoğunlukla bu ikisi üstüne kuruludur. İş ve eş seçimi belirli yaşam dönemlerinde alınmış iki önemli kararın sonucudur. Bu iki ortam hayatın çoğu döneminde hem birbirini etkiler, hem birbirinden etkilenir, hem de pek çok seçimi etkiler. Bir ev ortamının huzuru ne kadar bireyin başarı ve mutluluğunda etkili ise; iş ortamındaki huzuru da en az o kadar önemlidir. Dört elle sarılıp, huzurla çalışabileceği bir işe sahip olmak büyük bir şanstır insan için. Çünkü işimiz, mesleğimiz yalnızca para kazanmak amacıyla yaptığımız bir uğraş değil, aynı zamanda bizim psikososyal ihtiyaçlarımızı da karşılayan bir kaynaktır. Yaptığımız iş, sahip olduğumuz meslek bizim toplum içinde yer alma, kabul görme, sevme, sevilme, itibar ve saygı görme gibi pek çok ihtiyacımızı da karşılar. Bu nedenle yaşamak için paraya ihtiyacı olmayan insanların da bir meslek edinip çalıştıklarını, bazı kimselerin az gelir getiren bir mesleği daha çok gelir sağlayabilecek bir mesleğe tercih ettiklerini görmekteyiz. O halde meslek para kazanmanın ötesinde, kapasiteyi kullanma ve kendini gerçekleştirme yoludur (Kuzgun, 2000). Ancak günümüzde kurumlar, kişinin bu kendini gerçekleştirme ihtiyacını gözardı ederek, kendi ihtiyaçlarını öncelikli görebilmektedirler. Bu bakış açısı bireyde psikolojik baskılar oluşturmaktadır, zamanla bu baskılar iş ortamında stresin kaynağı haline dönüşmektedir.

Son yıllarda, işyerlerinde çalışanlar arasında stresi de aşan yoğun psikolojik baskılar yaşandığı gözlenmektedir (Leymann, 2007). Leymann'ın "işyerinde psikolojik terör" diye nitelendirdiği bu psikolojik baskıları, üstler astlar üzerinde oluşturabileceği gibi, astların da üstler üzerinde oluşturduğu ya da aynı düzey çalışanların da birbirleri üzerinde oluşturduğu baskılar da söz konusu olabilir ve bunlar kuşkusuz çalışana, yıpratıcı, yıldırıcı, yaşam kalitesini ve iş başarısını düşüren duygusal saldırılardır.

Yeni Bir Şiddet Biçimi Olarak Yıldırma

Gelişmiş ülkelerde bir hastalık olarak kabul edilen, yaygın kullanımı ile "mobbing" olarak bilinen, Türkçe karşılığı olarak da "yıldırma", "iş yerinde psikolojik şiddet", "iş yerinde zorbalık" kavramları kullanılan bu olguyu, Leymann; "bir veya bir kaç kişinin, bir veya daha fazla kişi tarafından, her gün ve bir kaç ay süre ile sistematik olarak duygusal yönden zarar verici davranışlara maruz bırakılması" olarak tanımlamaktadır (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Tanıma göre, mobbing sürekli ve ısrarlı davranışlardır. Bu davranışlar, mağdura zarar vericidir ve bireyi işyerinde yıldırma amacı taşıyan çoğunlukla pasif saldırganlıkları içerir.

İşyerindeki psikolojik şiddet, 1980'li yıllara kadar bilimsel olarak ele alınmamışsa da "mobbing" kavramının ilk kez 1960'lı yıllarda Avusturyalı bilim adamı Lorenz tarafından kullanıldığı bilinmektedir. Lorenz, bu terimi, küçük hayvan gruplarının, büyük bir hayvana karşı toplu şekilde атаğa kalkma durumu için kullanmıştır. Heinemann (1972) ise çocukların grup olarak "yalnız" bir çocuğa tavır alıp zarar vermesini mobbing olarak tanımlamıştır. İki kullanımda da ortak olan şey, grup oluşturan bireylerin tek kalmış bir

bireye zarar vermesidir. Bu kötü davranışlar, kimi zaman da mobbing yerine "bullying" (zorbalık) kavramıyla anlatılmıştır. Ancak zamanla "mobbing", işyerlerindeki olumsuz olayları işaret etmeye başlamış; okullardaki şiddet olayları için ise "bullying" terimi kullanılmıştır. Bullyingde fiziksel şiddet de yer alırken; mobbing, daha çok psikolojik baskı ve yıldırma eylemleri nedeniyle işyerinde yaşanan psikolojik sıkıntılara karşılık gelmiştir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003). Dolayısıyla mobbing; yıldırma, işyerinde zorbalık, işyerinde duygusal saldırı, psikolojik baskı, işyeri travması, psikolojik terör ve duygusal taciz gibi pek çok psikolojik olgu ve durumu da kapsayan daha geniş bir kavram olarak kullanılmaktadır.

Her ne kadar mobbing hakkındaki bilgilerimiz henüz sınırlıysa da çalışma yaşamındaki etkileri küçümsenemeyecek düzeydedir. Gelişmiş batı ülkelerinde, milyonlarca kişinin uğradığı bu saldırılar nedeniyle profesyonel yardım gördüğü ve mobbingin pek çok ülkede, psikolojik yardım alma nedenleri arasında ilk sıralarda yer aldığı bilinmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO)'nun yayınladığı "işyerinde şiddet" başlıklı raporda, mobbing ve zorbalığın, adam öldürme ve bilinen diğer şiddet türleriyle birlikte ele alındığı rapor edilmektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003; Gökçe, 2006; Tınaz, 2006).



Ayrıca pek çok ülkede Mobbing danışma merkezleri açılmakta, mobbing kurbanlarını bilgilendirmek ve destek vermek amacıyla vakıflar kurulmakta, telefon danışma hattı açılmakta ve İnternet siteleri oluşturulmaktadır. Çünkü, mobbing ve bireyin yaşamı üzerindeki etkileri göz ardı edilemez bir yoğunluğa erişmiş durumdadır.

Mobbing bireyi işini yapamaz hale bile getirebilir. Çalışma arkadaşları, üstleri veya astları tarafından sürekli olarak yeterliklerine, saygınlıklarına ya da kişiliklerine yönelik saldırılara maruz kalmaları ve bu saldırıların aylar boyu sürmesi ya kendi istekleriyle istifa etmelerine, ya işten çıkarılmalarına ya da erken emekli olmalarına yol açmaktadır. Gerçekten araştırmalar en kısa mobbing süresinin 6 ay olduğunu ancak en yaygın görülen mobbing süresinin 15 ayı bulunduğunu göstermiştir. Kalıcı ve ağır etkilerin ortaya çıktığı dönem ise, 29 ile 46 ay boyunca süren yıldırma eylemleridir (Hockley, 2004; Tınaz, 2006).

Mobbing verimliliği azaltan ve çalışma huzurunu bozan bir sorundur ve çoğu kez işyerindeki pek çok çatışmanın da göstergesidir. Mobbingin ekonomik ve sosyal zararlarından belki de en şiddetlisi, bireyin ruh sağlığı üzerinde yarattığı olumsuz etkilerdir. Belli bir süre devam eden mobbing bireyin, ancak profesyonel yardımla tedavi edilebilecek ciddi psikosomatik ve patolojik belirtiler sergilemesine yol açmaktadır. Field'e göre (2007), mobbingde duygusal saldırılar sürekli ve acımasızdır ve genellikle bu saldırılar bireyin özgüvenine ve özsaygısına yöneliktir (www.bullyonline.org). Bu saldırılar karşısında birey öz güvenini yitirir, temel yaşam gereksinimlerini karşılamakta zorlanır, ruhsal olarak tükenir. Uykusuzluk, sıkıntı, hareketsizlik, bunalım, iştahsızlık, mutsuzluk, güvensizlik, şüphe ve panik atak sendromu gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşar. Bir süre sonra mağdur suçlu kendinde aramaya başlar. "Neden ben?", "bende yanlış olan ne?" gibi sorgulamalar son derece acı vericidir (Randall, 2001). Bu süreç yaşam kalitesini düşürmekle kalmaz, bireyi

işyerinde başarısız da kılar. Eş ve arkadaşlarla paylaşılan etkinlikler azalır; kişi daha sabırsız ve sinirli olmaya başlar. Kuşkusuz bu durumdan en az iş ilişkileri kadar aile ilişkileri de zarar görmeye başlar. Sonuçta kişinin akıl ve beden sağlığı ciddi anlamda zarar görür (Randall, 2001).

İşyerinde mobbingi belirlemek sanılanın aksine kolay değildir; çünkü mobbinge maruz kalanlar, başarılarına gelenleri anlatmaya isteksizdirler. Ayrıca yıldırıcı davranışlar gösterenler çoğu kez bunu bilinçli yapmazlar. Bu mobbingin nedenini de tam olarak saptamayı zorlaştırır. Yine de yapılan çalışmalarda bazı gerekçeler öne sürülmüştür: psikolojik baskı uygulayanların kişilik özellikleri, duygu durumları, saldırıya maruz kalanların sosyal ve psikolojik durumları, örgüt iklimi ve işyeri yönetimine ait özellikler gibi. Son yıllarda toplumsal yapının özellikleri de mobbingin önemli bir nedeni olarak gösterilmektedir. Bir toplumun değerleri ve normları, ekonomik yapısı ve felsefesi, o ülkede yer alan işyerlerinin de kültürünü etkilemektedir (Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003).

Yıldırma Etkisinin Oluşmasında Yeni Kültürel İklimin Etkisi

Günümüzde, Internet, cep telefonu, elektronik posta gibi pek çok teknolojik olanak, kültürel öğeleri karmaşıklaştırmakta ve bu da bireylerde baskı yaratmaktadır. Bu kültürel iklim, pek çok şeyin daha hızlı, daha karmaşık, daha güçlü ve daha fazla çeşitlilik içinde gerçekleşmesine neden olmaktadır. "Yüksek kültür" diye sunulan bu kültürel iklimde, her şeyin çok daha çabuk olmasına alışan kişiler birbirlerine karşı daha tahammülsüzlükteymişlerdir (Carducci, 2000). Öyle ki giderek daha bireyci, daha yalnız, kişisel hedefleri ağır basan, tümüyle başarıya odaklanmış, büyük miktarda para kazanmayı hedefleyen bireyler yaygınlaşmaktadır. Sanki insanlar bireysel taleplerini gerçekleştirmek için giderek daha da saldırganlaşmaktadır. Bu kültürel iklim, yaşamın her alanında kendi önceliklerini gözetme zorunluluğunu yaratmaktadır. Bu kültürel iklimin çalışma hayatının kurallarını da büyük oranda değiştirmesi söz konusudur. Örneğin işyerine eleman seçiminde kullanılmaya başlanan ölçütler kimin işe alınacağı, kimin gözden çıkarılabileceği ya da kimin elden geçirilmemesi gerektiği belirlenirken gittikçe daha fazla kullanılmaktadır. Hatta işinde yıldızlaşmaya aday olanlar ile tökezlemeye yatkın olanlar da tahmin edilebilmektedir. Ne yazık ki çoğu zaman bunlar akademik yetilerle bağdaşmayan ölçütler olmaktadır (Goleman, 1998). Kişiden beklenen ve okulda öğretilmeyen bu yetilere sahip olma çabası, kişi üzerinde ciddi psikolojik baskılar oluşturmakta, zamanla bu baskılar işyerinde yaşamın stresin temel kaynağına dönüşmektedir.

Bu kültürel iklimin çalışanları yoğun stres altında, başarı güdüsü yüksek, üst düzey performans gösterebilen, hedeflerinden şaşmayan, lider ve iş anlamında "mükemmel" olan kişiler olmaya çalışmakta ve bunu yaparken de sadece yeterince akıllı ve çalışkan olmakla yetinmeyip, aynı zamanda kendini ve başkalarını da idare etmekte de başarılı olmak zorunda bırakmaktadır. Bu başarılması güç bir hedeftir. Bu hedefe ulaşmak; daha iyi kazanmak, işyerinde daha çok tercih edilmek, daha çok takdir toplamak, daha başarılı ve yaratıcı işler yapmak, bu özellikleri ile kurum kültür ve standardını etkilemek, hatta belirlemek demektir. Bu yüksek standarda ulaşmak hızlı bir tempoyu gerektirdiğinden insanlar kendilerini tükenmiş ve özel hayatlarından koparılmış hissetmektedirler (Goleman, 1998). Bu beklentiler oldukça kapsamlı bilgi, beceri, eğitim ve deneyim gerektirdiğinden, kişinin tüm enerji ve zamanını almaktadır. Modern iş örgütlerinde formal ve enformel iletişimler, çoğunlukla bilgisayar yoluyla kurulduğundan, insanlar kendilerini gerçekten dinleyen kişilere ge-

reksinmekte ve yakın sosyal ilişkiler ve empatik yaklaşımlara ihtiyaç duymaktadırlar. Oysa rekabetçi kültürel ortam, böylece yakın ilişkileri geliştirmeyi güçleştirmektedir. Bunun sonucu da, giderek daha akıllı, daha başarılı ama daha yalnız, daha öfkeli, daha endişeli ve daha saldırgan çalışanlardır.

Çok çalışan, işinde hırslı ve başarılı olan birey; çalışma arkadaşları ile işbirliği yapmayı başaramadığı, sağlıklı iletişim kuramadığı, kişiler arası ilişkilerde iyi olmadığı ve inisiyatif kullanmadığı sürece (Goleman, 1998) gerçek başarıya ulaşamayacaktır. Araştırmacılara göre, (Goleman, 1998; Davenport, Schwartz ve Elliott, 2003) ancak "duygusal zeka" göstergesi becerilere sahip bireyler, duygularını yönetebilecek, kendini başkalarının yerine koyabilecek, etkili kişiler arası ilişkiler kurup sürdürebilecek ve çalışma arkadaşlarıyla işbirliği yapabilecektir. Dolayısıyla bu kişiler başkalarına psikolojik baskı uygulamayı akıllarına bile getirmeyeceklerdir.

O halde mobbingi azaltacak ve hatta yok edecek bir unsur olarak "duygusal zeka" ön plana çıkmaktadır. Son yıllarda yapılan araştırmalar, çocuklarda entelektüel zekanın (IQ) artmasına karşın, duygusal zekâ ölçümlerinin kötleştiğine işaret etmektedir. (Lazarus, 1999; Shapiro, 1998; Goleman, 1998). Bilindiği gibi zeka "öğrenebilme yeteneği" olarak tanımlanmaktadır (Özgüven, 1994). O halde çocuklar gittikçe, daha erken yaşlarda daha çok şeyi daha hızlı öğrenmektedirler fakat kendini tanımayı, kendi duygularının farkında olmayı, iç görü kazanmayı, duygularını yönetebilme ve denetleyebilmeyi başaramamaktadırlar. Dolayısıyla pek çok duygusal denge sağlayıcı yetenekten yoksundurlar. Bu yoksunluk, zihinsel işlevlerde çok başarılı olmaya ama duygusal ve sosyal süreçlerde oldukça yetersiz kalmaya yol açmaktadır. Carducci'ye (2000) göre bu durum insanları gittikçe ya daha saldırgan ya da daha utangaç kılmaktadır. O nedenle fiziksel ve duygusal saldırganlık ister aktif ister pasif bir biçimde olsun hayatımızda daha çok yer etmeye başlamaktadır.

Özetle, yeni kültürel iklim insanların farklı yetenek ve becerilere sahip olmalarını ve bunu çok hızlı bir şekilde başarımlarını beklemektedir. Bu çeşitlilik ve hız, birey üzerinde gerilim yaratmaktadır. Bu rahatsız edici duygulara verilen tepkiler de son derece çeşitlidir. Aynı işyerini paylaştığımız insanların duygusal saldırılarına maruz kalmak ya da onları duygusal olarak incitmek de bu çeşitliliğin bir sonucu olsa gerekir.

Kaynaklar

1. Carducci, B. (2000), "Shyness: The new solution". Psychology Today. Jan/Feb, Vol33. issue 1
2. Davenport, N. , Schwartz, R.D. & Elliott, G.P (2003). Mobbing: işyerinde duygusal taciz. (çev. ÖnerToy, O.C). İstanbul: Sistem yayıncılık.
3. Field, T. (2007) www.bullyonline.org (ayrıntılı yazılacak)???
4. Goleman, D. (1999). İşbaşında Duygusal Zekâ 3. Basım. Varlık yayınları. İstanbul.
5. Gökçe, A.T. (2006) İş yerinde Yıldırma: özel ve resmi ilköğretim okulu öğretmen ve yöneticileri üzerinde yapılan bir araştırma. Yayınlanmamış doktora tezi. Ankara: Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enst. Eğitim bilimleri Anabilim dalı.
6. Hockely, C. (2004), Children the unlikely cistims, http:// auseinet.flinders.edu.au/
7. Kuzgun, Y. (2000). Meslek Danışmanlığı, Kuramlar/Uygulamalar. Ankara: Nobel yayın dağıtım.
8. Lazarus, P. (1999). "Emotional Intelligence: A Paradigm for Education in the Hev Millennium" (22. Uluslar arası Okul Psikolojisi yıllık toplantısında sunulan bildiri metni) Kreuzlingen, İsviçre.
9. Leymann, H. "The Definition of Mobbing at Workplaces" The Mobbing Encyclopedia., http://www.leyman.se (2007).
10. Randal (2001) Bullying in adulthood: Assessing the bullies and their victims. New York: Brunner-Routledge. http://www.bullyinginstitute.org/
11. Shapiro, L.E (1998). Yüksek EQ'lu Bir Çocuk Yetiştirmek (çev. Ü. Kartal) İstanbul: Varlık Yayınları.
12. Özgüven, I.E. (1994) Psikolojik Testler. Ankara: PDREM Yayınları.
13. Tınaz, P (2006) İşyerinde Psikolojik Taciz (mobbing). İstanbul: Beta yayım dağıtım.

Düşünmeyi Öğreten Adam

Erdoğan BOZBAY
ebozbay@fisek.org.tr

Esen ARPAT'a saygıyla...

Sabırsızlıkla beklediğim haber geliyor sonunda. Ankara'ya görevli giden bir arkadaş selamlarla birlikte elim küçük bir pusula tutuşturuyor. **"Sevgili arkadaşım, daire değiştirmek için verdiğin dilekçe onaylanmış. Pazartesi günü Esen Bey seni bekliyor. Selamlar..."** Küçük bir şaşkınlığın ardından tüm bedenimi tarifsiz bir titreme kaplıyor. Kendimi kiş ortasında üstü açık yatmış gibi hissediyorum. Dile kolay. Yıllarca bu günü hayallemişim. Sonunda eğitim aldığım alanda bir şeyler üretme fırsatı bulmuşum. Daha da önemlisi adı daha şimdiden efsanelenen bir yöneticinin başkanlığında çalışma olanağı yakalamışım. Şu an "Efsane" sözcüğünü yinelerken bile ürperdiğimi hissediyorum. Merak, çekingelik, özlem birbirine karışıyor. Pazartesiyle ipe çekiyorum.

#

Son aylarda hiçbir hafta başını böylesine heyecanlı beklediğimi anımsamıyorum. Saat tam dokuzda **"Temel Araştırmalar Dairesi"**nin bulunduğu kattayım. Ürkek adımlarla koridorda ilerliyorum. Daire başkanının odasını bir türlü bulamıyorum. Heyecandan olmalı diyorum. Kat görevlisinden yardım istiyorum. Önünden geçtiğim odalardan birisiymiş meğerse. Gerçekten de fark edemediğim kadar varmış. Kapıda, siyah kenarlı plastik bir çerçevenin içinde küçük harflerle, **"Esen ARPAT Temel Araştırmalar Dairesi Başkanı"**. Altındaki küçük çerçevede de yardımcısının kimliği bulunuyor sadece. Şaşıyorum haliyle. Diğer daire başkanlıklarının girişine hiç mi hiç benzemiyor. Kocaman pirinç bir levhanın üzerinde manda gözü harflerle yazılmış Daire Başkanı yazısı olmadığı, girişinde özel sekreter bulunmadığı gibi, sekreterlik odasından da üzeri pirinç raptiyeli deri kapıdan başkanın odasına geçilmiyor. Heyecanımı biraz yatıştırdığın ardından kapıyı tıklatmamla

"gel" sesini duymadan, belki de yeterince beklemeden- Esen Beyi tanıdıktan sonra daha iyi anlıyorum ki o, kesinlikle **"gel"** demeyecek kadar incedir- içeri dalıyorum. Hafiften tebessümlü bir yüzün, keskin bakışlı bir çift gözün sahibi beni ayakta karşılıyor. Hal hatırın ardından asıl konuya geçiyoruz. Ağzından tane tane çıkan sözcüklere dikkat kesiliyorum. **"Başvuru dilekçeniz bize ulaştıktan sonra, gerekli yerlerden sizi soruşturduk."** Daha sonraları hakkımda görüş belirtenler durumu doğruluyor. **"Dairemizde çalışmanız için her hangi bir sakınca yok. Hemen projedeki görevinize başlayabilirsiniz. Lütfen büro şefimiz Hülya Hanımla görüşün. O gerekli kolaylığı size gösterecektir. Aramız hoş geldiniz."** Teşekkür edip, karşılıklı "iyi günler" dilekçelerimizi iletişimimizin ardından önündeki haritaları incelemeye koyuluyor. Ayrılırken, kaçamak bakışlarla odayı şöyle bir süzüyorum. Doğrusu içi dışından daha sade görünüyor. Biri yardımcısına ait sıradan iki masa, uzunca bir toplantı masası, birkaç sandalye, duvarlarda sayısız harita, hava ve uydu fotoğraflarından ha-

zırlanmış mozayikler, içleri ağzına kadar kitap,dergi,dosya dolu camlı dolaplar.

□

Karmaşık duygular içindeyim. Mutluyum, çünkü yıllardır bu anı bekliyorum. Heyecanlıyım, çünkü yeni bir dairede, yeni bir projede, yeni arkadaşlarla çalışacağım. Çekiniyorum, makam masası dahil, odasının her yanına yoğun çalışma temposu sinmiş bir başkana nasıl ayak uydurabileceğim? **"Madem ki yola koyulduk dönüş yok"** diye tedirginliğimi yatıştırmaya çalışıyorum. Nitekim de öyle oluyor, çalışma yaşamım yıllar sonra yine bu binada noktalanıyor. Ama sandığım ve de sandığınız gibi Esen Arpat'lı yıllar fazla uzun sürmeyecektir. İlk bakışta insanın içine ürküntü veren keskin bakışlı ve o bakışları daha bir görkemleştiren kızılımtırak kahverengi sakalın sahibi o değerli insan, çalışanların pek de yürekte onaylamadığı bir kararlar daha üst görevler üstlenecek, tahmin edeceğimiz gibi kısa süre sonra da hüzünlü, küskün, biraz da buruk bir veda ile devlet memurluğunu noktalamak zorunda kalacaktır.

□

Onu, bu yazının konusu yapacak kadar ayrıcalıklı kılan neydi? sorusunun yanıtını doğrusu ben de tam olarak bilmiyorum. İtiraf etmem gerekirse, bunca yıldan sonra onu eksiksiz anlatacağımdan da pek emin değilim.Yine de denemeliyim diye düşünüyorum. Onu mutlaka yazmalıyım, dilimin döndüğünce anlatmalıyım.

Öncelikle olaya insan gerçeği penceresinden göz atmak daha yerinde olacak kanısındayım. Onun aklıma geliveren en belirgin özelliği elemanlarla ilişkilerinde kat görevlileri ve telefon dahil hiçbir zaman aracı kullanmayıştıydı. Kime ne aktaracaksa o çalışanın odasına kadar gelir, nazikçe odasına buyur eder ya da ayak üstü aktarıverirdi. Çalışanlara olan uzaklığı yada yakınlığı demek daha doğru olur, milimetrik. Kat görevlisinden, başkana kadar yapılması gereken görevler vardı ona göre. Her şeyden önce herkes üstlendiği görevin bilincinde olmalı, hakkıyla yapmalıydı. Daire çalışanlarının kaynaşması, birbirlerini daha derinlemesine tanıyabilmesi de kaçınılmazdı. İnsanların böylesi bir ortamı yakalayabilmesi için çay içme odası düşünüyü hayata geçiren de oydu. Doğum günleri, vedalar, uğurlamalar, hoş geldinler, göz aydınlar hep bu odada kutlanı, günlük bilgilenmeler, dertleşmeler hep bu odada gerçekleştirilirdi. Fotoğraf albümüne şöyle bir göz atıyorum da o yıllara ait ne çok anı karemiş olmuş, hemen tüm çalışanların mutlu yüzlerle katıldığı donuk ama hâlâ tazeliğini koruyan ne çok zaman dilimi paylaşılmış.

□

Yönetici kimliğine gelince, anımsadığım en belirgin özelliği, **"dairenin her hangi bir sorunu tüm çalışanları ilgilendirir"** gerçeğini hepimize benimsetmiş oluşuydu. Tüm çalışanların katıldığı **"Ana Birim"** toplantılarında öncelikle gündemdeki konulara ilişkin bilgiler aktarır, sonra da çözüm önerilerimizi beklerdi. Kimlerin ne şartlarda derece, kademe alacakları, kimlerin büyük proje zammından yararlanacağı, proje sunumları, arazi çalışma takvimi, Genel

* Jeomorfoloğ

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı Gönüllüsü

Müdürlük veya diğer önemli görüşmelerde projeleri kimlerin savunacağı bu toplantılarda saptanırdı. Zaman zaman, başkana vekalet edecek yardımcının seçimi bile gündem maddesi olarak önümüze gelebilirdi. İnanmayacaksınız ama yöneticilerle elemanlar, yine bu geniş tabanlı katılımlarda birbirlerini, **“sonradan başıma ne iş açılır kuşkusuna kapılmadan”** rahatlıkla eleştirebilirdi.

Gelelim bilim adamı kimliğine. İşte işin en zor yanı. Kişiliğindeki zenginlik, derinlik, farklı renkler sanırım en iyi bu kimlikte gizliydi. Onun açısından bilimsel çalışmanın zaman, mekan, meslek, akademik ünvan sınırlaması olmazdı. Günlerce daireye gel(e)meseniz bile sorun değildi bu. Ama çalışma takvimine göre rapor yazım yada sunumunuzu iyi hazırlayamadıysanız yandınız demektir. Gazete, dergi veya herhangi bir şey okumak da asla boş vakit doldurmak anlamına gelmezdi Esen Bey için. Yeter ki bir şekilde bilgiye ulaşılmalı, güncel yakalanmalı, zaman boşa harcanmamalıydı. İkili ya da çoklu görüşmelerde genellikle soruyu, sorunu ortaya atarak açılımı yapar, geçici bir süre sanki orada yokmuşçasına kendisini unuttururdu. Beyin fırtınasının getirdiği mutluluğu anlayabilmek için yüzüne özellikle de gözlerine bakmak yeterliydi. Konu tıkanır gibi olduğunda araya girerek saptamalar yapma gereğini duyar, düşüncelerin yeniden şevkle akabilmesi için vadiye ilk kazmayı vurur, tekrar sakince köşesine çekilirdi. Bu renkli düşünce ortamında zamanın nasıl geçtiğini anlamazdık. Hele de cesurca düşüncelerini sergileyenler, kim bilir nasıl keyif alırlardı bu durumdan. İtiraf etmeliyim ki, o günlerde yaşadığım ürkek, çekingen ve suskun halimi hala utanarak anımsarım. Düşünce üretmemekten ötürü değildi suskunluğum, düşüncelerimi özgün bulmadığımdan, bazılarının yaptığı gibi, o ana kadar dinlediklerinden “kes yapıştır” yöntemini de kendime yediremediğimden. İşte o yıllarda kafama koymuştum. İleride elime fırsat geçtiğinde öyle bir ortam oluşturmalydım ki, herkes çekinmeden kendini ifade edecek rahatlığı bulabilmeliydi. Zaman içerisinde o fırsatları yarattım/yakaladım yakalamasına ama yine de istenenler, düşlenenler yaşama geçmekte zorlandı. Arzulanan tam anlamıyla gerçekleşemedi. Çünkü içinde bulunduğum ya da oluşturduğum gruplarda her yaşta öylesine çok sosyal fobik insanla yüzleştim ki, sayının çokluğu ben bile şaşırttı. Yıllar önce, **“ana birim”** toplantılarındaki o genç insanın suskunluğunu, çekingenliğini, pişmanlığını biraz olsun hoş görmeye, hatta tümünden affetmeye karar verdim.

Konudan iyice saptığımızın farkındayım. Gelelim konduğumuza. Her bilim dalına yaklaşımı da insanlara yaklaşımına benzerdi. Hepsini önemliydi onun için, birbirlerinden asla ayrılamazdı. Hele, kendi uğraş alanı dışındaki başka bilim dallarını önemsemeyen, küçümseyen, hatta gereksiz gören, bilgi sahibi olmadığı halde tezler üreten, fikirler ileri sürenlere dayanamaz, **“okumuyorsunuz, okumalı, her konuda bilgilenebilir, ondan sonra sağlam görüş sunabilmelisiniz. Bilimsel düşüncenin gereği budur. Okumalısınız!”** diye uyardırmadan edemezdi. Esen Beyin en büyük özlemi, yerbilimlerine ilişkin tüm konuları (jeo ile başlayan ne kadar bilim dalı varsa) tek şemsiye altında toplayabilmektir.

Aradan uzun yıllar geçti. Esen Arpat'la yollarımız bir daha hiç kesişmedi. Onca emek verdiği, özenle büyüttüğü

Dairesi'ne bir daha hiç uğra(ya)madı. Bilimsel kurultaylar sırasında selam ve yayın göndermeler dışında bağlantımız olmadı. Ama ona olan saygım giderek arttı, aramızdaki düşünce zinciri tek yönlü de olsa daha bir pekişti, daha bir güçlendi. Katıldığım toplantılarda konuyu bir şekilde onun zengin düşünce dünyasıyla ilişkilendirip, örnekleme vermeden edemez oldum. Her tartışmayı, her olayı, her insanı irdeleyişte onu anımsarım. Her hangi bir konuda tam karar aşamasına geldiğimde kendimi mutlak uyarırım. **“Acele etme, biraz daha düşün. Sakın eksik bir yan, eksik bir olasılık bırakma. Unutma ki, “Bir ihtimal daha var” yalnızca şarkı sözü değildir.”**

Bazı arkadaşların hava atarcasına kullandığı **“Ağbi”** sözcüğünü gıyabında bile olsa söyleyemedim. Hoş görüşüne sığınarak yıllarca içimde büyüttüğüm özlemi, şu satırlarda hayata geçirme cesaretini gösterebildim. **“Sevgili Esen Bey, pardon Esen Ağbi, o günlerde beyin fırtınasına giremediğim için geç de olsa sizden özür diliyorum. Ama itiraf etmeliyim ki düşünceleriniz, uyarılarınız meşale gibi hala yolumu aydınlatıyor. Yaşı ne olursa olsun her insandan öğrenilecek bir şeyler olduğuna inanıyorum.. Önyargılara asla yüz vermiyorum. Her çözümden, her “son”dan, “sonuç”tan, yargıya son noktayı koymadan önce, bir olasılık daha olabileceği kuşkusunu içimden atamıyorum. Konu her ne olursa olsun, farklı zamanlarda, farklı açılardan sayısız gözlem yapmadan sağlıklı çözümlere ulaşamayacağımı kendime ilke edindim. Bu yüzden evime giderken bile her gün aynı yolu, aynı sokakları, aynı zamanları kullanmadım. Hayatı tek düze yaşamamak, daha renkli, daha ilginç, daha gizemli hale dönüştürebilmek için elimden geleni yaptım, yapacağım da.”** Yalnız son satırlarda aklıma takılıveren şu soruyu da bir türlü yanıtlayamadığımı size itiraf etmeliyim. **“Acaba bu yazıyı başka türlü yazamaz mıydım, sizi, daha boyutlu, daha derinlikli, daha eksiksiz, daha yalın anlatamaz mıydım?!... ”**

KATKILARINIZ İÇİN

VAKIFLAR BANKASI

- 1- OSTİM Şb. (YTL. Hesabı) No: 201 48 18
- 2- Çankaya Şb. (YTL. Hesabı) No: 202 58 08
- 3- Çankaya Şb. (USD Hesabı) No: 281-402 58 09
- 4- Çankaya Şb. (Euro Hesabı) No: 281-4032406

PTT YOLU

- 5- Posta Çeki : 102965 (Fişek Enstitüsü)

KREDİ KARTI

Kredi kartınızla katkıda bulunarak **“çocuk dostları”**mız arasına katılabilirsiniz.

Kredi kartı numaranızı, **“CVC2 (kartınızın arkasındaki son üç rakam)”** ve son kullanma tarihini bildirmeniz yeterli.

Lütfen katkılarınız sonrası adresinizi bize bildiriniz.

Faks : (0312) 425 28 01 ve

e-posta : cocukdostumuz@fisek.org.tr

Ulusal Düzeyde İş Sağlığı Güvenliği Kurumu

İş sağlığı güvenliği, çok bilimli ve çok yönlü bir konudur. Bir çok bilim dalını ilgilendirir; bir çok toplumsal kesimi ilgilendirir. Ama her şeyden önce, bunun sağlanmamasından canı yananları ilgilendirir. Canı yananlar arttıkça, can yakmanın etki alanı genişledikçe, sorun toplumsal boyutlara ulaşır.

Sosyal devletin bu toplumsal soruna el atması doğrudur; ama bu konudan doğrudan etkilenenleri edilgen (pasif) bir konuma itmesi doğru değildir. Aslıolan kişilerin, birlikte (güçbirliği içinde) sorunlarını çözmeye çalışmalarıdır. Devlet, bunu başaramadıklarında, ya da çözüm onların çabalarını aştığında devreye girmelidir.

Ne yazık ki, "en az ücret düzeyi"nin belirlenmesi dışında, katılımlı kurul adına oluşturulmuş ne varsa, tümünde, sivil toplum adına edilgenlik sözkonusudur. Örneğin, sosyal güvenliğin finansmanında egemen rol oynayan işçi-işverenler, sosyal güvenlik kurumlarının yönetiminde egemen rol oynayamamaktadırlar. İş sağlığı güvenliği konusunda, işyerinde hem karar verici ve hem de sorumlu konumda olan işverenlerin, ulusal-bölgesel düzeydeki karar denetim süreçlerinde hiçbir rolü yoktur.

İşçilere gelince, işyerinde sağlık güvenlik tehlikeleri ile yüzyüze olan, bunlardan ötürü canı yanan, hatta yaşamını yitiren işçilerin, sorumlulukları çok sınırlıdır; karar denetim süreçlerinde (hem işyerinde, hem ülke düzeyinde) hiç rolleri yoktur.

Bu düşüncelerle, Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi'nin Yasa Hazırlığı Çalışma Grubu'na "idari-mali yönden özerk kurumsallaşma" konusunda bir öneri sunulmuştur : Örgütlerini temsilen Konsey'e katılan Özcan Karabulut (Türk-İş), Tevfik Güneş (DİSK), Bedri Tekin (KESK) , Dr.Haluk Başçıl (TTB), Av.Nurten Çağlar Yakış (TMMOB), Prof. Dr.A.Gürhan Fişek'in (Fişek Enstitüsü) imzaladığı bu öneriye, TESK temsilcisi destek vermiş; TİSK temsilcisi karşı çıkmamıştır. Örgütler kendi aralarında ve birlikte bu konuyu incelemeyi sürdürecekler ve Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi'nin gündemine getireceklerdir. (Kutu No: 1)

Bu girişim çok önemlidir. 3. ve 4.Beş Yıllık Kalkınma Planları'nda bu yana, 1978 Ulusal Düzeyde İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu ve 2000 yılında 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı Çalışma Hayatı Özel İhtisas Komisyonu Raporu'nda dile getirilen "idari ve mali yönden özerk bir İş Sağlığı Güvenliği Kurumu" sorunları çözmeye başlamanın tek yoludur.

Doğrudan toplum yaşamını (sağlık, üretim) ilgilendiren bir konuda, bugüne kadar toplum ve örgütleri edilgen (pasif) bırakılmışlardır. Sonuç ortadadır. SSK 2005 istatistiklerine göre,

- Bir yılda iş kazası olmuştur. Bu kazalardan ölümler ya da sürekli işgöremezlikle sonuçlanmıştır.
- Bir yılda meslek hastalığı olmuştur. Bu rakkam, Türkiye'de gözlemlerle ve araştırmalarla saptanan rakkamın çok altındadır. Bir çok meslek hastalığının tanı bile konulmadan, diğer hastalıkların arasında kaybolduğu anlaşılmaktadır.
- Ölenler ve sürekli işgöremez duruma düşenler de içine katıldığında, bir yılda, işgünü yitirilmiş ve bunun maliyeti YTL'yi aşmıştır. Bu büyük karadeliği kapatmaya, işçi ve işverenler, primlerini ödemeye çalışarak kapatmaktadırlar.

- İşyerlerinin, atıkları ile kirlattikleri, hava, su, toprağın, toplum yaşantısına getirdiği yük akıl almaz boyutlardadır.

Konuyu tek bir bakanlığın (Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı) sahiplenmesi, insanların yaşamlarındaki riskler ile çalışma yaşamlarındaki riskler arasında bağ kurmalarını engellemekte; tarım alanlarında, kendi adına çalışmalarda ya da tüketicilerin karşı karşıya kaldığı "sağlık güvenlik çevre" sorunlarına müdahalede yetkisiz kalmaktadır. Bütün bunları kavrayacak engin (süper) güce gereksinme vardır. O da sivil toplumdur.



Kutu No: 1

**ULUSAL İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ KONSEYİ
İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ YASASI ÇALIŞMA GRUBU İÇİN ÖNERİ**

1. Sunuş
2. Öneri
3. Gerekçe

Sunuş

İş sağlığı güvenliği giderek önemi daha iyi anlaşılan ve daha geniş bir kesimi ilgilendiren alan haline dönüşmüştür. İnsan yaşamıyla ve toplumun geleceği ile derin bağı dolayısıyla, sivil toplumun iş sağlığı güvenliği ile yakından ilgilenmesi bir zorunluluktur. Sağlıklı ve güvenli çalışma koşullarında çalışmak bir insan hakkıysa, bunun sağlanması da devletin sorumluluğundadır. Hak sahibi ile bunu sağlamakla yükümlü olanlar arasındaki ilişki, hiçbir zaman, hak sahibinin edilgen olduğu ve kendine sunulanlarla yetindiği bir ilişki olarak kabul edilemez.

İş sağlığı güvenliği öte yandan çok bilimli bir konu olması dolayısıyla, bilim ve meslek çevrelerinin de yakından ilgilenmekle yükümlü oldukları bir alandır. Bu bakımdan, işçi – memur - işveren sendikalarının, meslek odalarının, üniversitelerin ve gönüllü kuruluşlarının, karar süreçlerinden dışlanması da kabul edilemez.

Her ne kadar ulusal politikalar benimsenmesi için ülkemizde 1920 yılından beri çalışmalar yapılmaktaysa da, bunların işyeri ve işçi düzeyine indirilmesinde, hala, önemli güçlükler yaşanmaktadır. Her gün, her dakika, sağlık ve güvenlik olgusuyla içiçe yaşayan, işçi -memur - işveren ve teknik elemanların edilgen bırakıldığı; buna karşın devletin denetim elemanlarıyla ancak işyerlerinin % 6'sını -iş sağlığı güvenliği yönünden- yılda bir kez denetleyebildiği, bir süreç de kabul edilemez.

Başta işçi – memur - işveren sendikaları ve meslek odaları olmak üzere, sivil toplum, iş sağlığı güvenliği karar süreçlerinde ve uygulamalarında egemen olmak istemektedirler.

Öneri

Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Konseyi'ni oluşturan kurumların, iş sağlığı güvenliği alanıyla ilgili istek ve eleştirilerini sıraladıkları, çeşitli konuşmalar ve yazışmalarda istenenlerin, gerçekleştirilmesinin tek yolu, onların yönetiminde egemen oldukları, "idari ve mali yönden bağımsız, demokratik işleyişe sahip bir iş sağlığı güvenliği kurumu"nun kurulmasıdır. Önerimiz, çıkarılması düşünülen "İş Sağlığı Güvenliği Yasası"nın bu kurumsal yapılanmayı, aşağıdaki koşullarda gerçekleştirmesidir.

Bu kurumun finansman kaynaklarını, işçi ve işveren ceza paraları ile "iş kazalarıyla meslek hastalıkları sigortasının fazlalık veren bölümü" oluşturmalıdır.

Bu kurum, ulusal politikaları çizip, kendi üyelerinin özgür iradeleri ile bunu yaşama geçirebilecek güce sahip olacaktır. Kabul edilirse Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişlerini, işyeri denetimlerinde,

- a) İş Sağlığı Güvenliği Kuruluna
- b) İşyeri Sağlık Hizmetlerine (ortak sağlık birimleri de içinde)
- c) İş Güvenliği Uzmanlarına (ortak güvenlik birimleri de içinde)

yönelik incelemeleriyle, bu ulusal politikalara destek vererek, ulusal düzey ve işletme düzeyindeki köprüleri kurabileceklerdir. İş müfettişlerinin bu çalışmalarının karşılıklılandırılması, Kurum bütçesinden sağlanabilir.

Benzer biçimde, işçi - memur – işveren sendikaları ve ilgili meslek odaları da işyerlerindeki üyeleri aracılığıyla, bu ulusal politikalara destek vererek, ulusal düzey ve işletme düzeyi arasında köprüler kurulabileceklerdir.

İşyeri düzeyinde iş sağlığı güvenliğinin sağlanabilmesi için olmazsa olmaz koşullardan biri de, iş sağlığı güvenliği destek hizmetlerinin (laboratuvar çalışmaları da içinde), tüm tarafların güvendiği, bağımsız ve akademik kimlik taşıyan, saygın bir kurum tarafından yürütülmesi ve yurdun her köşesine ulaştırılmasıdır. Ulusal İş Sağlığı Güvenliği Kurumu, bunun için en uygun adrestir. Kabul edilirse, Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın ilgili birimlerinin bu Kurum'a devri sağlanmalıdır.

İşçi temsilcilerinin süreçlere katılımları ve güvenceleri; işçilerin alınan iş sağlığı güvenliği önlemlerine uyma sorumlulukları; hayati tehlike karşısında kalan işçinin işi yapmaktan çekilme hakkının kullanım koşulları; memurların iş sağlığı güvenliği mevzuatının koruyucu şemsiyesinin altına alınmalarının sağlanması; iş sağlığı güvenliği alanında çalışan meslek elemanlarının (hekim, hemşire, iş güvenliği, sosyal görevli vb) görev,yetki ve güvenceleri; işveren yükümlülüklerinin (50 ve daha çok işçi çalıştıran işyerleri için getirilmiş olan) geride kalan büyük kesime nasıl genişletileceğinin belirlenmesi; ortak sağlık-güvenlik birimlerinin çalışma ilke ve koşulları; 50'den az işçi çalıştıran işyerlerinde ve bölge-il-ilçe düzeyinde iş sağlığı güvenliği kurullarının örgütlenmesi; dar bir kesime sıkışmış olan iş sağlığı güvenliği mevzuatının tüm çalışanları nasıl ve ne ölçüde kapsayacağı bu Kurum çerçevesinde gerçekleştirilecek uzlaşılarda ortaya çıkacaktır. Bu konularda, Kuruma, kanun dışındaki diğer alt düzenlemeleri hazırlama ve yürürlüğe koyma yetkileri tanınmalıdır.

Görüldüğü gibi Kurum'un, işlevleri bugün de görülebilen uzman bir kurum; bağımsızlığı ise Cumhuriyet'in ilk çeyrek yüzyıllık döneminde görülmüş bir anıt kurum olarak yapılandırılması tasarlanmaktadır.

Gerekçe

Aşağıdaki uluslararası sözleşme, direktif ve ulusal yasa, kararları yaşama geçirmek istiyoruz:

1. Ulusal İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu İlke Kararları (1978)
2. Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı İş Gücü Piyasası (Çalışma Hayatı) Özel İhtisas Komisyonu Raporu (2000)
3. 4857 Sayılı İş Yasası
4. 155 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi
5. 161 Sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü Sözleşmesi
6. 89/391 Sayılı Avrupa Birliği Çerçeve Direktifi.

Yukarıda belirttiğimiz, uluslararası sözleşme, direktif ve ulusal yasa, kurul kararları ile Cumhuriyet'in ilk yıllarında başlayan bu alandaki süreç, bizi birlikte çalışmaya zorlamaktadır. "İdari, mali yönden özerk ve demokratik işleyişe sahip bir kurum", 30 yılı aşkın bir süredir, konunun sahipleri tarafından ısrarla belirtilen ve karşılanmayan bir istektir. Bu reddediş, ülkemizde, iş sağlığı güvenliğinin yaşama geçirilememesine, hem kaza-hastalıklarla karşılaşan işçileri ve hem de onları çalıştıranları büyük acı ve kayıplara uğratmaktadır. Bunu reddedenleri de büyük bir manevi sorumluluk altına sokmaktadır. Artık bizim yeni acı ve kayıpları görmeye tahammülümüz yoktur. Bunun için de bugüne kadarki, edilgen konumumuzunuzu terketmek kararındayız.

Ankyra

Cihat UYSAL*

Tarih, tekerrürden ibaret sandığımız, toplumumuzda dünden günümüze uzanan, arada olan biteni pek iyi anlayamadan geçiştirdiğimiz; dinamik, giderek görece daha gelişmiş toplumların belirlediği bir süreç. Tarih içindeki yerimiz ise, geçmişe ilişkin şişinip, övünmemize karşın, içi boş ve de doldurulmayı bekleyen kitapları anımsatıyor. En azından Orta Asya'dan 1071'de geldiğimiz söylemi üzerine kurmuş olduğumuz geçmişimizi bugün artık böyle görmek zorundayız.

Yerleşik düzene geçmeye karar vermiş toplumlar için ise, tarih vazgeçilmez bir ortak payda, birleştirici temel öge olarak algılanıyor. Devletler gelecekleri ile ilgili yaşamsal hedefleri tarih bilgisi ve bilinci ile biçimlendiriyor. Mimarlık öğrenimim sırasında Avrupa'dan gelen bir akademisyen profesör bize "buradan sonra niyetiniz nereye gitmek, doğrusu merak ediyorum?" diye sorduğunda bu sözlere sınıfça pek bir anlam verememiştik. O bize, bu ülkede kalmaya niyetimiz olmadığımızın göstergesi olarak, evlerimizdeki yüklerde dürüdü duran yatak ve yorganı kanıt olarak ileri sürmüştü. Okul yıllarının üzerinden otuzaltı yıl geçti. Bugün hala ülkemizde bu topraklarda yaşama kararlılığı, tarihine sahip çıkma kararlılığını gösterecek düzeye erişemedi. Bunun en çok dikkatimi çeken göstergesi ise üçyüz yıldan daha uzun süre gah dövüşerek, gah dayanışma içinde yaşadığımız Bizans kültürü. Rivayet odur ki, Konya Belediyesinin kendine amblem olarak seçtiği Selçuklu bayrağı aynı zamanda Bizans'ın bayrağı olan çift başlı kartaldır. Bizans konusundaki bilgi fakirliğimiz ne yazık ki ülkemizde çok az insan tarafından düşündürücü bulunuyor. Oysa, dünyayı talan kültürü ile birlikte özellikle Avrupa ülkeleri, kendi ülkeleri dışında kalan neredeyse bütün dünyaya ait bilgiyi günü



birlik izleme düzenlerini kurdular bile. Bunu isterseniz onların bilgi kuvveti savsözleriyle, isterseniz kültürel hegemonya siyasetleri ile ilişkilendirebilirsiniz. Her ikisi de aynı kapıya çıkıyor aslında.

Gelin biz daha da gerilere gidelim, antik dönemde yaşamış olan yurttaşımız Amasya'lı Coğrafyacı **Strabon**'un yazdığı 17 kitaplık **Coğrafya** adlı eserinin Anadolu'yu anlatan üç cildi dilimize çevrilmiş, Avrupa'yı anlatan diğer kitaplar çeviri yapılmayı beklemektedir. Üstelik, kitapta adigeçen birçok yerleşim haritalarda bulamazsınız. Bugün biliyoruz ki, Marsilya'yı, Giresun'u, Samsun'u kuranlar Foçalı'lardır. Karadeniz kıyılarındaki Sinop, Trabzon, Rize-Pazar da Milet'liler tarafından kurulmuştur. Ancak, genel eğilim, "bunlardan bize ne" biçiminde bir ilgisizlik olarak ken-

dini göstermektedir.

Sıra Ankyra'ya geldi. M.Ö.278 yılında barbar Kelt (Galat) kavmi bir söylenceye göre İznik kralı tarafından Orta Anadolu'ya bir isyanı bastırmaya davet edilir. Aslen denizci



olan ve Asterix'teki Galyalılar'dan başka bir kavim olmayan Galat'lar bugün Ankara dediğimiz, Beypazarı ile Yozgat arasındaki bölgeyi beğenir ve yerleşmeye karar verirler. Üstelik burada ikiyüzyıl yaşam sürerler. Yerleşim merkezlerine de Ankyra adını verirler. Benim yorumum, bu yörede kalmaya niyetlerini pekiştirmek için demir atarlar. Bu yüzden, antik dönemde bu yörenin adı Galatya, kentin adı da Ankyra olarak tarih sayfalarına geçer. Kimi yorumcular için Ankyra aynı zamanda yol kesmek anlamına da gelir. Ve de bu isim, barbar ve paralı asker Galat'lara yakıştırılır. Ondokuzuncu yüzyılda, yani, tarih ölçütleriyle "daha dün" diyebileceğimiz 1850'lerde Fransız Donanması mimarı Charles Texier Midas, Ankyra bölgesini dolaşarak, kalıntıların o yıllardaki durumunun resimlerini çizmiştir. Size daha acıklısını söyleyeyim, Haçlı seferleri dönemindeki Anadolu'yu, buralara ölmeye gelmiş haçlıların dilimize çevrilmiş günlük ve anılarından öğreniyoruz.



* Mimar Y.Müh.

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi tanıyalım

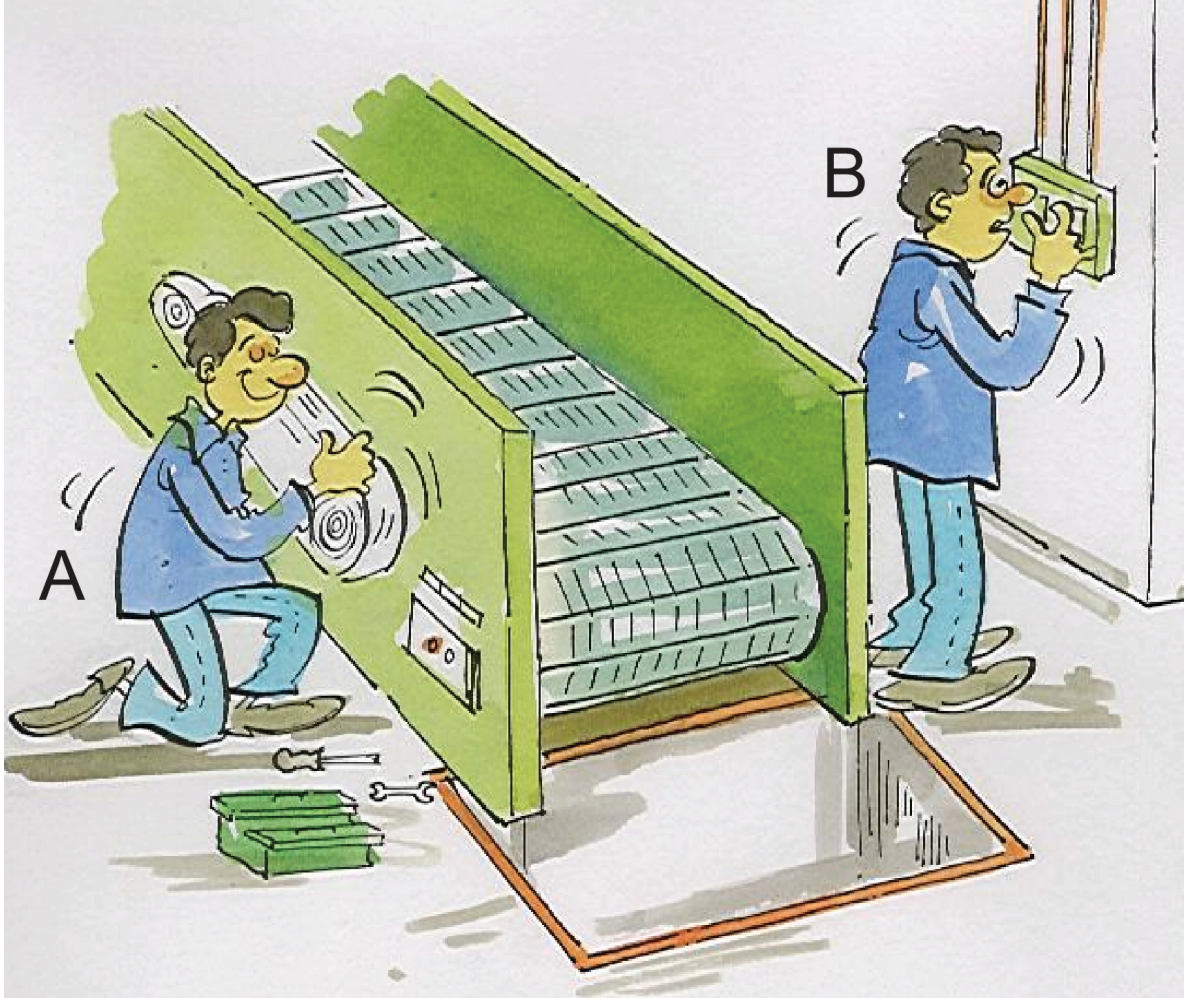
Konveyör Svcinin Açılması

Mustafa TAŞYÜREK*

Durum: Öğleden sonraki start-up öncesinde **A**, konveyörün tahrik zincirinde herhangi bir aksaklık olup olmadığını kontrol ediyor. Kontrolü gerçekleştirmek üzere zincir koruyucusunu çıkartmış.

B ise her gün yaptığı gibi öğle yemeği tatilinden dönmüş ve öğleden sonraki çalışma için konveyör svcini açmak üzere.

İşçilerin bu çalışma sırasında karşılaşılabileceği tehlikeyi tanımlayabilir misiniz?



Neler Olabilir ?

1. B konveyörü çalıştıracak olursa A tahrik zincirine kapılabilir.
2. Konveyör ağızına ızgara konmadığı için A ve B ve civardan geçenler kanala – öndeki boşluğa düşebilir.
3. A'nın başı açık, saçları uzun, başında emniyet bareti yok, başından yaralanabilir.

> Yanıtı 12. sayfada

* Kim. Müh., İş Sağlığı+İşletme Yönetimi Bilim Uzmanı
Çalışma Bakanlığı Eski İş Güvenliği Müfettişi (1978-1985)
İş Güvenliği Uzmanı (A Sınıfı Sertifikalı)
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

ÇALIŞMA ORTAMI DERGİSİ BİLİMSEL DANIŞMA KURULU

Prof. Dr. Şeyda AKSEL
End. Müh. Müfit AKYOS
Prof. Dr. Okan ATAY
Prof. Dr. Yasemin GÜNAY BALCI
Jeom. Erdoğan BOZBAY
Prof. Dr. Ayşen BULUT
Ecz. Dr. Ayçe ÇELİKER
Prof. Dr. Murat DEMİRCİOĞLU
Prof. Dr. Necati DEDEOĞLU
Dr. Seyhan ERDOĞDU
Mak. Y. Müh. Aykut GÖKER
Prof. Dr. Bahar GÖKLER
Dr. Uğur GÖNÜL
Prof. Dr. Güler Okman FİŞEK
Prof. Dr. A. Gürhan FİŞEK
Prof. Dr. Hamit FİŞEK
Prof. Dr. Kurthan FİŞEK
Oya FİŞEK
Prof. Dr. Alpaslan IŞIKLI
Prof. Dr. Ali Esat KARAKAYA
Prof. Dr. Muammer KAYAHAN
Prof. Dr. Zeki KILIÇARSLAN
İsmail Hakkı KURT
Prof. Dr. Ahmet MAKAL
Prof. Dr. Oğuz OYAN
Prof. Dr. Ferhunde ÖZBAY
Prof. Dr. Nevzat ÖZGÜVEN
Prof. Dr. Şerife Türcan ÖZŞUCA
Prof. Dr. Mümtaz PEKER
Prof. Dr. Sarper SÜZEK
Kim. Müh. Mustafa TAŞYÜREK
Dr. Engin TONGUÇ
Prof. Dr. İsmail TOPUZOĞLU
Mim. Y. Müh. Cihat UYSAL
Prof. Dr. İsmail ÜSTEL
Dr. Ecz. Leyla ÜSTEL

İÇİNDEKİLER

- **ÇOCUK HABER**
Omuzlarında Dünyayı Taşıyan Çocuklar..... 2
Der.: Yasemin ALPAN
- **VAKIF HABERLERİ**
Fişek Enstitüsü'nün 25. Yılı: Sürdürülebilirlik Sınavı 4
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Uluslararası Çalışma Konferansı'ndan Balıkçılara Koruma 6
Der.: Onur SUNAL
- **YAŞAM**
Post-Modern Dünyamızın Yeni Ruh Hali:
Rengi Kırmızı, Adı Şiddet 8
Umur AŞKIN
- **YAŞAM**
Şiddet İçerikli Davranışlarda Medyadaki Şiddetin Rolü 10
Bade DARBAZ
- **YAŞAM**
Malezya'da Mesleki Sağlık ve Güvenlik Açısından
İşyerinde Şiddet 11
Yasemin ÜNAL
- **YAŞAM**
İşyerinde Fiziksel Şiddetin Önlenmesi 13
Yasemin ÜNAL
- **VAKIF HABERLERİ**
Küreselleşme ve Tarım Politikaları 15
Taner AKPINAR
- **YAŞAM**
İşyerinde Psikolojik Şiddet: Yıldırma 16
Emine DURMUŞ
- **TOPLUM**
Düşünmeyi Öğreten Adam 18
Erdoğan BOZBAY
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Ulusal Düzeyde İş Sağlığı Güvenliği Kurumu 20
- **YAŞAM**
Ankyra 22
Cihat UYSAL
- **BULMACA**
İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım
Konveyör Svicinin Açılması 23
Mustafa TAŞYÜREK

GENÇ KIZ EN
Kadınlar Eliyle Toplumla Sunulan Can Simidi

- **Sahibi:** Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Adına
A. Gürhan FİŞEK (e-posta: agf@fisek.org.tr)
- **Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:**
A. Gürhan FİŞEK (e-posta: agf@fisek.org.tr)
- **Yönetim Yeri:** Selanik Cad. Ali Taha Apt. 52/4
Kızılay 06650 ANKARA (e-posta: bilgi@fisek.org.tr)
- **Tel:** (312) 419 78 11 • **Faks:** (312) 425 28 01 - 395 22 71
- **Web sayfası:** www.fisek.org.tr Çalışma Ortamı Dergisi'nde çıkan yazılar kaynak gösterilerek yayınlanabilir.

Bu bir HAKEMLİ dergidir.

- Çocuk Dostu'muz olanlara dergi ve kitaplarımız düzenli olarak gönderilmektedir. Sizleri de **Çocuk Dostu'muz** olarak görmek isteriz.
- Çalışma Ortamı Dergisi iki ayda bir yayımlanır.
(Yerel Süreli Yayın)
• ISSN 1302-3519
• **Sayı:** 93, Temmuz - Ağustos 2007
• **Ücretsizdir**
- **Tasarım ve Baskı:** Yücel Ofset Matbaacılık
Turizm San. Ltd. Şti. Kazım Karabekir Cad. Kültür Çarşısı 7/12
06060 İskitler/ANKARA Tel: (312) 342 31 11 - 12
e-posta: yucelofsetank@superonline.com
Baskın Tarihi: 10 Ağustos 2007