

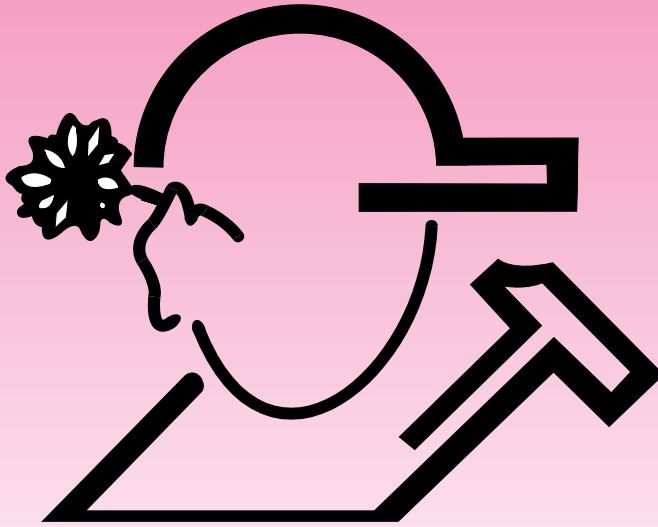
ÇALIŞMA ORTAMI

İki Ayda Bir Çıkar / Sayı : 95

Kasım - Aralık 2007

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

- 20 Kasım Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 18. Yıldönümünde Dünya Çocuklarının Durumuna Bir Kuşbakışı
 - Sosyal Politikayı Böl ve Yönet
 - Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi
 - Beyin Göçünü Anlamak
- Kalite ve Verimlilikte İnsan İlişkilerinin Etkisi
 - Hocamız Prof.Dr. Cahit Talas
- İşyerinde Şiddete Emek ve Cinsiyet Açısından Bir Bakış
- Strasbourg St-Denis ve Seçilmiş Göçmenlik Üzerine
 - Hey Gidi Günler
 - Yeşil Bina
 - 50. Yıla da Var mısınız?
 - Karşıt Duyguların Birlikteliği
- İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım
Baskı Makinesindeki Silindirin Temizlenmesi



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

15. Yıl

20 Kasım Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 18. Yıldönümünde Dünya Çocuklarının Durumuna Bir Kuşbakışı

Onur SUNAL*

Bugün yaşadığımız dünyada 18 yaşın altındaki bütün bireyler, çocuk olarak kabul ediliyor. Çocukların özel olarak korunmaları gerektiği konusunda, bütün ülkeler aynı düşüncede. Ne var ki, uygulamada bunun aynıını görmek olası değil. 20 Kasım 1989 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Konseyi Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeyi kabul ettiğinden beri, çocuklar da kendilerine verilmiş olan haklardan faydalanmaya başladılar. Bugün 193 devlet, bu sözleşmeyi onayladı. Dünyada sadece iki ülke-Somali ve Amerika Birleşik Devletleri- sözleşmeyi imzaladıkları halde, yasal açıdan ülkelerinde bunun gereklerini yerine getirmemiştir.

Sözleşme, bugüne kadar en fazla sayıda devlet tarafından onaylanan belge durumundadır. Çocuklara verilen haklar, 54 madde halinde sıralanmıştır. Bu önemli belge, çocukların yetiştirilmesi ve topluma kazandırılması konusunda en önemli rolün ebeveynlere düştüğünü kabul eder. Çocukların gelişimine koşul olarak, bu hakların çocuklara verilmesi, öğretilmesi ve gerektiği zaman anlama düzeyine uygun olarak aktarılması da yine 5.madde gereği anne ve babanın görevleri ve sorumluluğu arasındadır. Çocukların yaşına uygun olarak bu haklardan çocukların faydalanmalarını ve onların bu hakların varlığının bilincinde olarak olgunlaşmalarını sağlamak da yine de aileye düşmektedir.

Sözleşme; ırk, cinsiyet, din, köken ve dil gözetmeksizin bütün dünya çocuklarının aynı haklardan faydalanmaları gerektiği üzerine temellendirilmiştir. Çocuklar, bütün dünya toplumlarının korunmaya en muhtaç olan ve en kırılgan bireyleridir. Bu nedenle, özel haklar çerçevesinde korunmalıdır.

Bütün çocuklar, haklarını öğrenmelidirler.

Peki bu haklardan çocuklar ne kadar yararlanabilmektedir?. Bunun yanıtını, dünyada çocukların farklı ülkelerde karşı karşıya buldukları durumları, kuşbakışı bir şekilde sunarak verelim.

Birinci durak Botswana. Afrika kıtasında yer alan ülkelerden biri olan Botswana, tıpkı diğer Afrika ülkeleri gibi anneden çocuğa geçen HIV/AIDS ile başı dertte olan ülkelere biriydi. Sağlıklı olan çocukların bile temel ihtiyaçları olan temiz su, yiyecek ve barınma gibi ihtiyaçlarının zor karşılandığı bir ülkede, elbette çağımızın çocuklar için en büyük tehlikelerinden biri olan HIV ile mücadele etmek oldukça zor görünüyordu.

Botswana'da, 15-49 yaş arasında yer alan nüfusun % 25 gibi dev olarak kabul edilebilecek bir oranı, HIV taşımaktadır. Bu, hamile kadınların çocuklarına aynı virüsü bulaştırma oranını, %40 gibi kabul edilmesi olanaksız noktalara çıkarıyordu. African Comprehensive HIV/AIDS Partnership (ACHAP), yani Afrika Kapsamlı HIV/AIDS Ortaklığı oluşturulduktan sonra, Bill ve Melinda Clinton Vakfı ve Merck ilaç firması ile birlikte ortak hareket eden ve konunun üstüne ısrarla giden Botswana hükümeti, anneden çocuğa HIV/AIDS bulaşma oranını %5 gibi eskisi ile kıyaslanamayacak

oranlara geri çekmeyi başardı.

HIV/AIDS bugün için de, özellikle Afrika'da yer alan çocuklar için büyük bir risk oluşturmaya devam etmektedir. Doğumdan sonra tahmini ortalama yaşam süresi, zengin OECD ülkelerinde 78 iken, bu Afrika'da ne yazık ki 48'dir. Zimbabve ve Zaire gibi ülkelerde bu beklenti, 33'e kadar düşmektedir. Bu konuda en önemli etkenlerin başında, HIV/AIDS gelmektedir. Zaten bu iki ülkede de, 15-49 yaş arası nüfusun bu virüsü taşıma oranı, %25'lerin üstündedir.

İkinci durak Sudan. OMCT, (World Organisation Against Torture- İşkenceye Karşı Dünya Organizasyonu) Sudan'da yer alan SOAT (Sudan Organisation Against Torture- İşkenceye Karşı Sudan Organizasyonu) tarafından yardıma çağrıldı. Hartum Mahkemesi tarafından bir gazetecinin öldürülmesi nedeniyle yapılan mahkemede, 16 yaşında bir çocuk da idama mahkum edildi.

Verilen bilgilere göre, gazeteci Muhammed Taha Muhammed Ahmed'in öldürülmesi ile ilgili olarak yargılananlar arasında 16 yaşında bir çocuk bulunuyor. Gazetecinin son zamanlarda yazdığı konular ve araştırmalar, toplumun bazı kesimlerini sinirlendirmiş ve tepki çekmişti. Darfur bölgesinden olduğu bilinen onlarca kişinin, gazetecinin cinayeti ile ilgili olarak alıkonulduğu yargılama sürecinde sonunda, 10 kişi idama mahkum edildi. Savunma avukatının iddiasına göre, 16 yaşında bulunan çocuk, ağır işkence altında kaldıktan sonra olayı itiraf etti. Zorla suçlanan ve masum olduğu halde şiddet uygulanarak suçu kabul etmeye zorlanan çocuk da, eğer karar değişmezse idam edilecek.

"Hiçbir çocuk, işkence veya diğer zalimce, insanlık dışı veya aşağılayıcı muamele ve cezaya tâbi tutulmayacaktır. Onsekiz yaşından küçük olanlara, işledikleri suçlar nedeniyle idam cezası verilemeyeceği gibi salıverilme koşulu bulunmayan ömür boyu hapis cezası da verilmeyecektir. " (Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Madde 37/a)

Sudan, Çocuk Haklarına Dair Sözleşmeyi imzalayan ülkelerden biridir. Bu sözleşmenin 37. maddesinde yer alan hükümlerin gereği yerine getirilmelidir.

3. durak Yeni Zelanda. Bir baba, çocuğuna vurduğu için yeni yasa uyarınca mahkemeye gönderildi. Yeni çıkartılan yasa gereğince, büyük olasılıkla cezalandırılacak. Yeni Zelanda'da çocukların aileleri tarafından ne nedenle olursa olsun fiziksel şiddete maruz bırakılmaları, yeni çıkartılan bir kanun ile yasaklandı. Buna göre tek bir tokat ya da itme-kakma bile, cezalandırılmak için yeterli bir neden olacak.

Okulda gösterdiği davranışlarından ötürü babası tarafından poposuna birkaç kere vurulan ve bu sırada kolu moraran bir çocuğun annesi, fotoğraflar çekerek polise başvuruda bulundu. Yeni yasa gereği babayı mahkemeye çıkartan hakim, çocuğun birkaç tokat yemiş olmasının ve kolunun morarmasının yeni yasa gereğince suç oluşturduğunu söyledi.

* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı Gönüllüsü

Ülkede bu karar ve yeni yasa karşısında, toplumdan farklı sesler yükseliyor. Yasanın çıkartılmasından son derece memnun olan insan haklarına duyarlı örgütler, bu yeni düzenleme ile toplumsal şiddetin önleneyeceğini söylüyorlar. Çocukların doğdukları andan itibaren ne şekilde olursa olsun fiziksel şiddete maruz kalmadan büyümelerinin ileride insan haklarına duyarlı nesiller yaratılmasına çok önemli katkılarda bulunacağı konusunda birçok insan aynı düşüncede.

Diğer taraftan daha tutucu çevreler bu yeni yasayı saçma buluyor. Aile içinde bazen çocukların terbiye edilebilmeleri için çocuğa zarar vermeden uygulanan ve disiplin amaçlı olan bazı fiziksel hareketlerin bu kadar ağır cezalandırılmaması gerektiğini söyleyen tutucu grupların görüşleri, bu uygulamanın akılcı olmadığı yönünde.

"Taraflar Devletler, çocuğun yetiştirilmesinde ve gelişmesinin sağlanmasında ana-babanın birlikte sorumluluk taşıdıkları ilkesinin tanınması için her türlü çabayı gösterirler. Çocuğun yetiştirilmesi ve geliştirilmesi sorumluluğu ilk önce ana-babaya ya da durum gerektiriyorsa yasal vasilelere düşer. Bu kişiler her şeyden önce çocuğun yüksek yararını göz önünde tutarak hareket ederler." (Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Madde 18/1)

Yukarıda görüldüğü gibi elbette çocuğun yetiştirilmesi ve geliştirilmesinde ana-babaya birçok hak verilmiştir ancak çocuğun en yüksek yararının gözetilmesi de zorunludur.

"Bu Sözleşme'ye Taraflar Devletler, çocuğun ana-babasının ya da onlardan yalnızca birinin, yasal vasi veya vasilerinin ya da bakımını üstlenen herhangi bir kişinin yanında iken bedensel veya zihinsel saldırı, şiddet veya suistimale, ihmal ya da ihmalkâr muameleye, ırza geçme dahil her türlü istismar ve kötü muameleye karşı korunması için; yasal, idari, toplumsal, eğitimsel bütün önlemleri alırlar." (Çocuk Haklarına Dair Sözleşme Madde 19/1)

Ne var ki, ana-babaya çocuğu yetiştirmek konusunda verilen hak ve ayrıcalıklarla birlikte büyük sorumluluklarda yüklenmiştir. Çocuğa karşı işlenen suç ne olursa olsun ve kimin tarafından yapılırsa yapılsın, devletler buna engel olmakla yükümlüdür.

4. ve son durak ise bütün dünya ülkeleri. Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'den söz ettikten sonra, bugün, dünya çocuklarının karşı karşıya olduğu en büyük tehdit olan yoksulluk konusuna değinmek gerekmektedir. Çocukların kendilerine verilen haklardan eşit koşullar altında yararlanabilmeleri için yoksulluğun ortadan kaldırılması gerekmektedir. Çağdaş sağlık hizmetlerinden, eğitimin ve temel gereksinimlerinden yoksun büyüyen bir çocuk, ne yazık ki en temel insancıl olanaklar kendine sağlanamadığı için, büyürken kendine verilmiş olan uluslararası imzalarla onaylanmış haklarından da haberdar olamayacaktır.

2003 yılında UNICEF'in tahminlerine göre 121 milyon ilkokul çağındaki çocuk hiç okulla tanışmamıştır, gelişmekte olan ülkelerde yaşayan çocukların ise 1/3'ü 5 yıllık eğitimini tamamlamamıştır.

Eğitim, yiyecek ve içecek gibi gereksinimlerin zor karşılandığı ülkeler için bir lüks tüketim gibi görülmektedir. Bu ise yoksulluk-eğitimsizlik-yoksulluk sarmalından çıkılmasını olanaksız hale getirmektedir. Afrika ülkelerinde ortalama eğitime yıllık 38\$ harcanırken, bu rakam OECD ülkeleri için 7,372\$'ı bulmaktadır. Dünya silahlanmak için her yıl yaklaşık 956 milyar \$ gibi dev bir para harcamaktadır. Bu harcamada sadece %1'lik bir azalma bile sağlamak -ki bu sadece 1 yıl için- dünyada okuma-yazma bilmeyen çocuğun kalmamasını sağlayacak eğitime ayrılacak bir fon oluşturmak için yeterli olacaktır.

Her şeyden önce çocukları bilinçlendirmeliyiz. Onlara haklarını öğretmeliyiz. Onlara bu haklarını kullandırmayan büyüklerinin "hak"sız olduğunu benimsetmeliyiz. Bunu başarırızsa, onlar büyüdükçe, çocuğa yapılan "hak"sızlıklar da azalacaktır.

Bu haklar konusunda bütün çocuklar şu temel ilkeleri bilmeli ve öğrenmelidirler. Onlara şöyle demeliyiz :

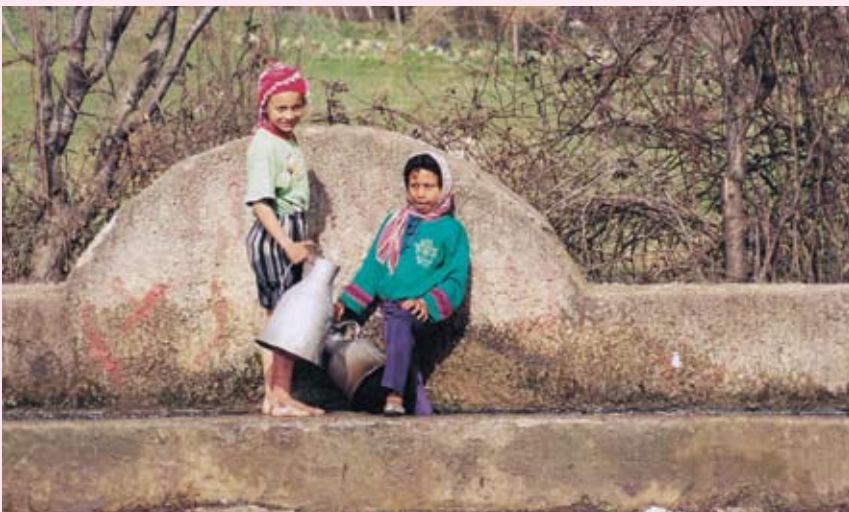
- Ayrımcılık Konusu (madde 2): Hiçbiriniz renginiz, dininiz, etnik kökeniniz, dini inançlarınız, cinsiyetiniz, doğumda elde ettiğiniz maddi ve manevi varlıklarınızdan ötürü ayrı tutulamazsınız ve bunlar sizin için bir avantaj sağlayamaz ya da aleyhinize de kullanılamaz.
- Çocuğun En Yüksek Çıkarı (madde 3): Bütün kanunlar ve uygulamalar sizin çıkarlarınızı ve haklarınızı en üst düzeyde korumalı ve gözetmelidir.
- Yaşam Mücadelesi, Gelişme ve Korunma (madde 6):

Ülkenizdeki yasal yaptırım gücüne sahip olanlar, sizin haklarınızı korumalı, en ufak bir ihlal durumunda sizi güvence altına almalı; sosyal, bedensel ve ruhi gelişiminizi tamamlayabilmenizi sağlamalıdır.

- Katılım (madde 12): Sizi ilgilendiren konularda alınan bütün kararlarda sizin de görüşünüzü belirtme hakkınız vardır ve görüşleriniz mutlaka dikkate alınmalıdır.

*Yukarıda ülkelere ait verilen haberler Child Rights Information Network (CRIN) adlı organizasyonun, www.crin.org adlı web sitesinden alınmıştır.

**Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'den yapılan alıntılar ise United Nations Children's Fund (UNICEF), www.unicef.org adlı web sitesinden alınmıştır.



Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı

5. Çalışan Çocuklar Fotoğraf Yarışması Arşivi'nden (Ahmet ŞAHİN / Su doldururken / Renkli Baskı, 2006)

Sosyal Politikayı Böl ve Yönet

A.Gürhan FİŞEK*

“Türkiye Cumhuriyeti demokratik, laik ve sosyal bir hukuk devletidir”. Anayasamızın olmazsa olmaz, değişmez ve kilit değerdeki bu maddesi, devletin birbirinden ayrılmaz dört niteliğini belirtmiştir; biri olmazsa diğeri de anlamını yitirir. Onun için sosyal devlet dediğimiz zaman yalnızca tek bir boyuttan söz etmiyoruz; sosyal yardım gibi tek bir hizmet kalemiyle de bu maddenin gereklerini karşılamak olanağımız yok.

“Demokratik, laik ve sosyal hukuk devleti”ne ulaşma ve onu sürdürebilmek amacıyla yapılan tüm çalışmalar da “sosyal politika” şemsiyesi altında toplanmıştır. Sosyal politika, eğitimden istihdama, çalışma ilişkilerinden sosyal güvenliğe, sağlıktan sosyal hizmetlere kadar bir çok bağımsız politikanın bileşkesidir. Ne yazık ki, küreselleşme aşamasına ulaşan ve dünyanın dengesini bozmaya kararlı olan kapitalizm, tekelci sermayedarlar dışında kalanlara tek tip hapisane giysisi giydirmekte kararlıdır. Böylece insan hakkı olarak kabul edilen ve herkese sunulması gereken “eğitimden istihdama, çalışma ilişkilerinden sosyal güvenliğe, sağlıktan sosyal hizmetlere kadar” sosyal devletin yapmakla yükümlü olduğu ne varsa hepsini söndürmekle kendini görevli saymaktadır.

Bunu yapabilmek için, kapitalizmin, çok eski ve ama hala bayatlamamış bir yöntemini kullanmaktadır: “Böl ve yönet”. İşte bugün sosyal devlet alanında bu oyun sahnelenmektedir; sosyal devletin aracı olan politikalar tek başlarına bırakılmakta (yalnızlaştırılmakta) ve sanki birbirleriyle ilişkileri yokmuşçasına yönetilmektedir.

“Böl ve Yönet”in, günümüzdeki en etkin uygulama araçlarından biri de “özelleştirme” ve “yerle devretme”dir. Böylece “tek tek bırakılmış” hizmetler de bin parça edilmektedir.

Sağlık hizmetlerinde “böl ve yönet” ...

Sağlık hizmetlerinin, aşama aşama gittiği nokta, sosyal politikanın sağlık alanında bin parçaya bölündüğünün kanıtıdır. Önce, SSK'nın kendi hastanecilik ve hizmetlerini üretme işlevi yok edilmiştir. Sonra aile hekimliği adı altında “sözde pilot” uygulamayla, özelleştirme, aşama aşama yurt yüzeyine yayılmaktadır. Koruyucu hizmetler ve ekip çalışması, uzunca bir süredir sağlık ocaklarında da askıya alınmış olup; aile hekimliği uygulamasıyla iyice silinecektir. SSK, hizmet satın almalarıyla zaten 2004 öncesinde özelleştirilmekteydi. Ama hastaneleri elinden gidince, tümüyle hizmeti satın almaya başlamıştır. Parayı o verdiği göre, ister Sağlık Bakanlığı hastanelerinden alır; ister özel hastanelerden, isterse yabancılardan.

1960'lı yıllar, Prof.Dr. Cahit Talas da Çalışma Bakanı olarak damgasını vurduğu, sosyal politika tarihimizin çok özel dönemlerinden biriydi. 1961 yılında kabul edilen Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Yasası (6 Ocak 1961 tarih 224 sayılı), sağlığı, yalnızca hastalığın ve sakatlığın olmayışı değil; bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik hali olarak ele alıyordu. Bu insan hakları belgeleri ile de uyumluydu; gerçekten de, bu yasa, ülkemizde insan hakları sözleşünün ilk kullanıldığı yasa olarak tarihteki yerini almıştır. Sağlığı, sosyal iyilik halinin bir parçası olarak ele alan yak-

laşım, sosyal adaletten, sosyal kalkınmaya; eğitimde fırsat eşitliğinde, çalışma barışına kadar tüm konuları bir yumak içerisinde ele almak zorundaydı.

Bu geniş sosyal politika yelpazesini bireye indirebilmenin aracı olarak “sağlık ve sosyal” hizmet görülmüştür. Burada da ikinci bir yumak meydana gelmektedir; sosyal hekimlik politikaları olarak andığımız bu yumak, bu politika öğelerini tek tek bırakmamakta, bütünleştirmektedir. Onun içindir ki, 1963 yılında sosyal hizmet politikası, genel sağlık politikasının bir parçası olarak ele alınmıştır.

1982 yılı bir çok bakımdan önemlidir. Prof.Dr. Cahit Talas'ın büyük emekler verdiği “sosyal politika” bölümü ile Prof.Dr.Nusret H.Fişek'in büyük emeklerle kurduğu Toplum Hekimliği Enstitüsü, adları içinde olmak üzere büyük bir başkalaşıma uğratılmışlardır. 1982 yılı sonbaharı, yalnızca akademik yaprak dökümünü değil, sosyal devlet kurumlarının da yaprak dökümünü yansıtmaktadır.



Sosyal hizmete gelince...

“Genel”i “yerel”e indirebilmenin, eşitsiz konumdaki kişi ve grupları yakalayabilmenin en önemli aracı olan sosyal hizmetler, ülkemizin kuruluş günlerine kadar dayanan geniş bir deneyimin üzerinde yükselmektedir.

Cumhuriyetin en önemli anıt kurumlarından biri “Çocuk Esirgeme Kurumu”dur. Kurtuluş Savaşı'nın en zor günlerinde, anasız babasız ve kimsesiz kalan çocukların korunması gereksinmesinden doğan (1921) bir toplum örgütü, zamanla çocuklara yönelik sosyal politikanın temel taşı olmuştu. Ne zamana kadar? 12 Eylül yönetiminin 1981-1983 yılları arasındaki müdahalesine kadar.

1963 yılında Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı'na bağlı olarak Sosyal Hizmetler Genel Müdürlüğü kurulduğunda

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

bile, Çocuk Esirgeme Kurumu'nun işlevi yadsınmamış ve "yapılacaksa devlet yapar" denilmemiştir. Bu Cumhuriyet'in ilk yıllarından beri sürdürülen, dev gibi sorunlarda, devletin, toplumun yardımına başvurma geleneğinin sürdüğünün bir göstergesiydi.

1982 yılında, Cumhuriyet'in anıt kurumlarının devletleştirilmesi furyası başlatılmıştı. En temel insan haklarına ve Anayasal ilkelere aykırı olsa da, bir sivil toplum örgütü olan Çocuk Esirgeme Kurumu devletleştirilmiş ve SEHÇK adıyla Sağlık Bakanlığı'ndan bağımsız, tek başına bir genel müdürlük kurulmuştur. Sosyal politika ile bağı koparılmıştır. Kendi politikasını kendisinin üretmesi istenmiş; böylece dış etkilere karşı savunmasız bırakılmıştır.

Sosyal yardımlara gelince ...

Bir çok kurum tarafından ve öteden beri sosyal yardımlar verilir. Sosyal sigortalar sisteminin kapsayıcılığında çıkan boşlukları örtbas etmek kadar, devlet için çalışanların ödüllendirme ve özendirme çabası da sosyal yardım politikasına yön verirdi.

Ama 1986 yılından sonra, Sosyal Yardımlaşma ve Dayanışmayı Teşvik Fonu (Fak-Fuk Fonu) uygulaması, küre-

miktarı, 2006 yılında 5,7 milyar YTL'ye yükseldi. Böylece sosyal yardımların mali gelire oranı yüzde 0,45'ten yüzde 1,5'a çıktı (AKP Seçim Beyannamesi, 2007).

Bütün bunlar, Türkiye'nin kendi kendine yeten, yurttaşıyla barışık bir konuma erişmesini engelleme planının yansımalarıdır. Yurttaşıyla barışık olmayan yani sosyal politikanın yüceltilmediği toplumlarda, hem kar daha fazladır ve hem de rekabet kıyasıya yürümektedir. Türkiye'nin götürülmek istendiği nokta budur. AKP Seçim Beyannamesi'nde ve Hükümet Programı'nda söylenildiği gibi "insan odaklı" değil, "para-küre" odaklı bir yaklaşım söz konusudur.

Böyle bir ortamda ne sosyal yardımlaşma kalır, ne sosyal dayanışma... O zaman, ortada söz ve eylemin çeliştiği bir içtensizlik de söz konusudur. Bu kısır döngüden çıkabilmenin tek yolu, ithal reçetelerin yerine ulusal gereksinmelerimize uygun yol haritaları çizmek ve "kar" odaklı piyasacı mantığın yerine, sosyal politikaların yön verdiği bütünleştirilmiş hizmet modellerinin konulmasıdır. "Koşullu sosyal yardım"larla uyuşturulmuş bireyleri, iş yaşamına kazanarak rehabilite etmek en önemli hedef olarak konulmalıdır. Bunu başarabilmek için, soyut "işsizlikle mücadele stratejileri" yerine, somut "tam istihdam" hedefini koyup gereklerini yerine getirmeliyiz.



Prof.Dr. Nusret H. Fişek, Prof.Dr. Sadun Aren ve Prof.Dr. Cahit Talas eşleriyle birlikte Siyasal Bilgiler Fakültesi'nin kuruluş yıldönümünde (4 Aralık 1989)

selleşmenin zorunlu bir sonucu olarak ortaya çıktı. Artan yoksulluğu, sosyal yardımlarla hafifletme gereksinmesi, yine sosyal politikadan bağımsız bir kurumun doğmasına neden oldu. "Nakit para transferleri", dünya çapında, Dünya Bankası politikalarının öyle ayrılmaz bir parçası oldu ki, sosyal yardımların hacmi de gitgide büyümeye başladı. Bunda, sosyal sigortalar sisteminin, hem normstandartlarının düşürülmesi, hem kayıt dışı çalışma ile kapsamın daralması ve hem de işsizliğin artmasının belirleyici rolü oldu.

Sonuçta, 2002'de 1,4 milyar YTL olan sosyal yardım

Ne yapmalı ?
İş güvenciliği temel kurallardan biri temizlik
öncesinde makinenin tamamıyla durdurulmasıdır.
İşçiler koruyucuların yerine konup komadığını kontrol
etmemelidir. Döner parçalar mutlak bir koruyucu
-
muhafaza ile kapatılmalıdır. Makinelerin temizlenmesi
sırasında standart çalışma prosedürleri takip
edilmelidir.

> Sayfa 23'ün yanıtı

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

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

e-posta : cocukdostumuz@fisek.org.tr

Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek@fisek.org.tr)

Sosyal Sigortalar Kurumunun her yıl yayınladığı iş kazaları ve meslek hastalıkları ile ilgili istatistikleri incelendiğinde, iş kazalarının en çok ilk iş saatinde meydana geldiği görülür. İş kazası geçirenlerin yaşı ya da işyerindeki kıdemi incelendiğinde de ölümlü olmayan iş kazalarına en çok 24 yaşın altındaki genç işçiler maruz kalmaktadır. Örneğin 2006 yılında SSK'ya bildirilen iş kazalarından (79 027), %29'unu (22 754) 24 ve altındaki yaşlarda olan işçiler geçirmiştir. Bu 79 027 iş kazasının 19 965'ini 18-24 yaşlarındaki genç, diğer bir ifade ile yeni işçiler geçirmiştir. Hatta bu kazalar ilk iş günü veya işe başlamasının ilk ayı içinde olmaktadır.

Eurostat verilerine göre ölümlü olmayan iş kazalarının oranı, 18-24 yaş grubunda diğer yaş kategorilerine göre en az %50 daha fazladır. Bunun en önemli nedenleri:

Eğitim, tecrübe, iş sağlığı ve güvenliği (İSG) bilincinin eksikliği ve

Genç çalışanların içinde bulunduğu iş ve istihdam koşullarıdır.

İşyerinde iş güvenliği bilincini geliştirmek, iyi bir iş güvenliği tutum ve davranış göstermesini bekleyebilmek ancak daha işin başında , dikkatli bir şekilde hazırlanmış etkili bir iş güvenliği eğitim programı ile olasıdır. Bu da iş verilirken , hatta işçinin çalışmaya başlamadan önce başlatılan iş sağlığı ve güvenliği eğitimi ile olmalıdır.

Etkili bir güvenlik eğitim programı, dikkatli bir şekilde hazırlanmış olan şirketinin tanıtımının sunulmasını da içermelidir. Yeni bir işçi işyerine geldiğinde derhal öğrenme/öğretme süreci başlamalı; şirketin, görevin, patronun ve benzer işçilerin davranış biçimleri hakkında öncelikle işin başında bilgi sahibi olmalıdır.

Her bir çalışan iş sağlığı ve güvenliği eğitimine iyi bir başlangıç yaparken genellikle aşağıda belirtilen konuları öğrenmeye gereksinim duyar. Fiilen çalışmaya başlamadan önce, ilk öğrenmesi gereken şirketin/kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği (İSİG) politikasıdır. Örneğin bu İSİG politikası şöyle olabilir:

1. Yönetim iş kazalarının önlenmesi konusunda içtenlikle ilgili ve karardır.
2. Kazalar olabilir, fakat onların önlenmesi mümkündür.
3. İşyerinde koruyucu ekipman eksiksiz sağlanır ve yönetim daha iyi yöntemleri bulmak ve uygulamak konusunda daima isteklidir.
4. Her bir işçiden/çalışandan, iş'de karşılaştığı tüm güvensiz koşulları yöneticisine raporlaması beklenmektedir.
5. İlk amir (şef, uzman, mühendis, süpervizör vb.) yapacağın iş ile ilgili gerekli talimatları verecektir. İş öğretecektir. Hiçbir çalışandan ; işin nasıl yapılacağı konusunda önceden eğitilmeden ve yöneticisi konusunda onu yapması konusunda yetkilendirmeden bir iş yapması beklenmemektedir.
6. Bir iş güvensiz görülürse, çalışan o işi yapmadan önce, gerekli yardımı almak için amirine durumu bildirecektir.

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

7. Eğer bir çalışan herhangi bir iş kazası geçirir veya yaralanırsa, hatta çok hafif – küçük bir kaza bile olsa, derhal raporlamalıdır.
8. Yukarıdaki konulara ilave olarak, her bir çalışma koşulunun her bir iş güvenliği kuralını, örneğin göz koruyucusu ve/veya baretini giymesi, çalışmanın ilk günü anlaşılmalı olmalıdır.

"İlk İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimi"nin konu başlıkları (en az) şunlar olmalıdır:

Genel Konular

Kuruluşun/ Şirketin İş Sağlığı & Güvenliği program & Politikası

Organizasyon

Sorumlu saha yöneticileri

Sorumluluklar (çalışanların / işçilerin ve amirlerin)

Belirli konular

Çalışma sahalarına özgü belirli tehlikeler

- Elektrik güvenliği
- Yüksekte çalışma / düşmeden korunma
- Merdiven güvenliği
- El aletleri güvenliği
- Makina koruyucuları
- Makine güvenliği
- Malzeme taşıma vb.

Yangın güvenliği

Yangın ve acil durum & tahliye (boşaltma) prosedür ve talimatları

Yangın ve acil durum toplanma yerleri

Kaçış / Tahliye yolları

Yangınla mücadele teçhizatları, ilk yardım istasyonları'nın yerleri ve acil durum telefon numaraları

Sigara ve diğer yangın tehlikeleri

Olaylar ve kazaların raporlanması ve araştırılması

Doğrudan etki

Dolaylı etki

Raporlama

Araştırma

Kayıt

İlk yardım /CPR

Koruyucu giysiler ve kişisel koruyucu donanımların kullanılması

Hangi koruyucu donanım?

Sağlanması ve değiştirilmesi?

Çalışmasına izin verilen sahada kullanılacak koruyucular ?

Kişisel koruyucu donanımın bakımı ve muhafazası ?

Kişisel hijyen – temizlik önlemleri

Yıkanma, yeme – içme ve sigara içme yerleri vb.

Kimyasal Maddeler

Tehlikeleri belirleme ve raporlama prosedürleri

Sağlık riskleri

Boğulma / zehirlenme

Malzeme Güvenlik Bilgi formları'nın nerede bulunabileceği

Döküntü, sızıntı, saçıntı vb. ne yapılacak?

İşyerinde (en yaygın) kullanılan kimyasallar ?

Acil duş ve göz duşlarının yerleri

Atık yönetimi / işlemler ve bertaraf edilmesi

Kilitleme /Etiketleme /Emniyete Alma Prosedürü – işlemler

Sınırlandırılmış / Kapalı alanlarda Çalışma Prose-

dürü / Yöntemleri

Genel İş Sağlığı ve İl Güvenliği Kuralları

Şirketin / kuruluşun iş güvenliği kuralları
Çalışılacak saha ile ilgili özel iş sağlığı ve iş güvenliği kurallarının gözden geçirilmesi

Kapalı alanlara giriş ve çalışma prosedürü/talimatı

Trafik kuralları (sürücü güvenliği)

Çalışma izin sistemi

Verilecek / Gösterilecek / Okutulacak Dokümanlar

Şirketin / kuruluşun iş sağlığı ve güvenliği prosedürü, talimatı

Diğer konular

ISO 9001:2000, ISO 14001, OHSAS 18001 vb. hakkında ön bilgi.

Saha turu veya uygunsa harita üzerinde tanımlama

Başlangıçta "iş sağlığı ve güvenliği genel bilgileri" verilirken en az şu konulara da değinilmelidir.

İş Güvenliği Kavramı ve Tanımı:

İnsanlığın son yüzyıllarda içine girdiği makinalaşma ve sanayileşme akımı, çalışanların yaşamlarının büyük bir bölümünü, hızla çoğalan ve genişleyen fabrikalarda sürdürmelerine, buna paralel olarak da önceden rastlanmayan bir takım yeni tehlikelerle karşı karşıya kalmalarına neden olmuştur.

Bu tehlikelerden bilinçli olarak savaşım gereksinimlerinin duyulması ve yayılması "iş sağlığı ve iş güvenliği" kavramının da doğması ve gelişmesinin, hatta bir bilim dalı haline gelmesinin temel nedenidir.

İş Güvenliği şu şekilde tanımlanabilir:

"İş yerinde işin yapılması ve yürütümü ile ilgili oluşan tehlikelerden ve sağlığa zarar verebilecek koşullardan korunmak ve daha iyi çalışma ortamı sağlamak için yapılan metotlu çalışmalara **iş güvenliği** denir. Kısaca, **iş kazası, meslek hastalığı** meydana getiren şartların incelenmesi ve önlenmesi demektir.

İş kazası ve meslek hastalıklarının azaltılabilmesi için kuşkusuz bunların ne olduklarının, nasıl oluştukları ve hangi etkenler sonucu ortaya çıktıkları gibi konuların incelenmesi gerekir.

"Kaza ne demektir ? İş Kazası ne demektir ?"

Toplumsal bir düzen (oluşum) içinde;

a) Önceden planlanmayan, bilinmeyen,

b) Kontrol dışına çıkan,

c) Zarar verebilecek niteliği bulunan her olaya **kaza** denir.

Bu tanım görüldüğü gibi tüm kazaları içermektedir. Kazalar tanımında belirtilen oluşumla ilgisine göre isim alırlar. Spor kazası, trafik kazası, maden kazası gibi. İş kazasının tanımı her ülkenin yasalarına göre başka şekillerde yapılmıştır.

Ülkemizde iş kazasının tanımı Sosyal Sigortalar Kanunu'nda yapılmıştır.

İş kazası, aşağıdaki hal ve durumlardan birinde meydana gelen ve çalışanı (sigortalıyı) hemen veya sonradan bence veya ruhça arızaya uğratan olaydır.

a) Sigortalının işyerinde bulunduğu sırada,

b) İşveren tarafından yürütülmekte olan iş dolayısıyla,

c) Sigortalının, işveren tarafından görev ile başka bir yere gönderilmesi yüzünden asıl işini yapmaksızın geçen zamanlarda,

d) Emzikli (emziren) kadın sigortalının çocuğuna süt vermek için ayrılan zamanlarda,

e) Sigortalının işverence sağlanan bir taşıtla işin yapıldığı yere toplu olarak götürülmesi getirilmesi sırasında.

Meslek Hastalığı Nedir ?

Bir insanın sağlığının yaptığı işten zarar görmesi sonucu meydana gelen hastalığa "**meslek hastalığı**" denir.

Genel anlamda bir iş kazası da yaralanma ile sonuçlandığına göre sağlığa zarar vermektedir. Burada kaza ile meslek hastalığının sağlığa zarar verme biçimindeki farklılığa dikkat etmek gerekir.



Kazanın Temel Nedenleri konusunda değişik teoriler, kabuller ya da yaklaşımlar vardır. Bunlardan en eski ve en çok kabul görenlerden biri **Kaza Nedenleri Zinciri'**dir. Bu yaklaşım şu şekilde özetlenmektedir:

Her iş kazası beş tane temel nedenin arka arkaya dizilmesi sonucu meydana gelir.

1- İnsanın Doğa yada Sosyal Evrim Karşısındaki Zayıflığı:

İnsanın doğa karşısındaki bünyevi zayıflığı olmasaydı kaza olmazdı. Kanın ilk nedeni budur. Doğada kaza yapısal bir olaydır, kesinlikle önlenemez.

2- Kişisel özürler:

Dikkatsizlik, pervasızlık, önemsememe, sinirlilik, ihmalkarlık gibi kişisel özürler kazaların ikinci nedenidir. Her kazada bu faktörün bulunması da zorunludur.

3- Güvensiz Hareketler ve Şartlar / Koşullar:

Bir insanın, örneğin dikkatsiz çalışma alışkanlığının / huyunun bir kazaya neden sayılabilmesi için çalışması sırasında dikkatsiz bir hareket yapmış olması gerekir. İş yerinde güvensiz bir durum olmazsa, çalışanın dikkatsiz tabiatı olması, bir kazanın oluşması için yeterli olmaz.

4- Kaza olayı:

Yaralanma yada zararın meydana gelmesi, yani kazanın bütün unsurları ile gerçekleşmesi için "Kaza Olayı" da mevcut olmalıdır.

5- Yaralanma (Zarar veya Hasar) :

Kaza zincirinin sonuncu halkasıdır. Kaza olayının yasal kaza tanımındaki duruma gelmesi için bu aşamanın da tamamlanması gereklidir.



İş Güvenliğinin Temel İlkeleri:

- Kaza nedenleri dizisinin beş halkasından ancak üçüncüsüne etki edilebilir. İş güvenliğinin sağlanması, çalışmalarını güvensiz koşulların ve hareketlerin ortadan kaldırılması konusunda yoğunlaşır. Bu yaklaşımda;

- İş kazalarının nedenlerinin %88'i güvensiz hareketler (ancak bu ifadeden kusur büyük oranda işçiye aittir anlamı çıkartılmamalıdır), %10'u güvensiz koşullardır. %2 oranı nedeni bulunmayan kazaları oluşturur.

- Kaza sonucu meydana gelebilecek zararın büyüklüğü önceden kestirilemez. Bu tamamen şansa ve rastlantıya bağlıdır.

- Çok ağır veya ölümlü sonuçlanan her bir kazanın temelinde, 29 uzuv kaybı ile sonuçlanan ağır ve 300 yaralanma meydana gelmeyen olay vardır. (1-29-300 oranı).

Bu yaklaşıma göre; kazaların %2'si önlenemez, %50'si pratik olarak önlenebilir, %98'i de önlenebilir tipte'dir.

- Çalışanların güvensiz davranışlarının nedenleri;

- Bünyeden, doğadan gelen kişisel özürler,
 - Bilgi ve ustalık yoksunluğu,
 - Fiziksel uygunsuzluk,
 - Kötü çevre koşulları (aşırı gürültü, zayıf aydınlatma, kötü hava koşulları vb.),
- şeklinde dört ana guruba ayrılabilir.



-İş kazalarını önleyebilmek için yapılması gereken çalışma(ların) alanları sırasıyla;

- Makine ve tesisatta mühendislik revizyonu, diğer ifade ile özellikle ve öncelikle teknik önlemleri almak,
- İnandırma ve özendirme (ikna ve teşvik) dahil bir takım idari önlemler,

c) Ergonomiden yararlanma,

(Ergonomi: Çalışmanın yöntemli bir şekilde düzenlenmesi ve hem makinelerin hem de donanımın, çalışan insanın yatkınlıklarına göre hesaplanması amacıyla yapılan inceleme ve araştırmaların tümü.)

d) (Son çare olan) Disiplin önlemlerine başvurma.

-Kazalardan korunma yöntemleri ile üretim kontrolü

(kalite kontrolü, fiyat kontrolü ve üretimin artırılması) metotları her zaman birbirinin paralelindedir, çatışmaz.

- İş sağlığı ve güvenliği ile ilgili işyeri prosedür ve talimatları, iç yönetmelikleri üst düzeydeki yönetim tarafından çıkarılırsa ve ödünsüz desteklenirse etkili olur. Üst kademe yöneticisi daima sorumluluğa katılmalıdır.

-Formen (ustabaşı) yani ilk yönetici kazalardan korunmada başta gelen en etkili kişidir.

-İnsancıl duygu yanında iş güvenliğinin sağlanmasında itici iki paralel faktör vardır:

a) Güvenli çalışan işletmelerde üretim artar, maliyet düşer,

b) Kazada görünen kayıpların (en az) beş katı kadar görünmeyen zarar meydana gelir.

Güvensiz Hareketler

Evden işyerine; Yaya da olsanız trafik kurallarına ve işaretlerine kesinlikle riayet ediniz; işyerinize bisiklet, motosiklet veya özel otonuzla gidiyorsanız, aracınızın daima trafik güvenliği içinde olmasını kontrol ediniz.

İşyerinde Güvenli Davranışlar:

Daima sağdan gidiniz. İşaretili yaya yürüyüş yolları ve geçitleri kullanınız. Motorlu araçların geçtiği kapılara dikkat ediniz. Tehlike (acil çıkış) kapıları, yangın alarm düğmeleri ve yangın söndürücülerin önleri kapatılmamalıdır. İş güvenliği ve kurtarma araçlarını kötü kullanmak ve yetkisi olmadan aletlere müdahale etmek kesinlikle yasaktır. Sabit olmayan yüklerin altında durmak ve yürümekten kaçınınız. Meyve kabuklarını hiçbir zaman yerlere atmayınız. İtişmeden, el şakalarından ve her çeşit kavgadan sakınınız. İşyerine sarhoş gelme ve işyerinde alkollü içki kullanma yasağını da hatırlatalım.



Tehlikeli Maddeler:

Bu gibi maddeleri kullanan kişi tehlikeleri hakkında bir bilgiye sahip değilse en iyi koruyucu önlem dahi bir işe yaramaz.

İş Elbiseleri:

Yaptığınız işe uygun şekilde giyiniz. Makinalardaki çalışmalarda saçlar uygun şekilde örtülü olmalıdır. Çalışma esnasında yüzük, bilezik ve kol saati taşımayınız. İşe gelirken sağlam ve düzgün ayakkabı giyiniz. Ağır ve tehlikeli işlerin yapıldığı yerlerde standartlara uygun iş güvenliği ayakkabısı giyiniz.

Kişisel Koruyucular:

Zararlı gazlardan, buharlardan ve tozlardan korunmak için filtreli veya temiz hava verici maskeler kullanılır. Işınlardan, asit sıçramalarından, buharlardan, taşlama ve polisajdan fırlayan parçacıklardan korunmak için çeşitli nitelikte gözlükler vardır. Keskin kenarlı malzemeden, tahriş edici veya sıcak maddelerden ellerin zarar görmesini

önlemek için lastik, asbest, deri ve sun'i deri maddelerden yapılmış eldivenler kullanılmaktadır. Çalışma esnasında derinizi etkileyen sıvılar veya maddelerle temas etmeniz gerektiğinde cilt koruyucu kremler kullanınız. Kaynak işlerinde, sertleştirmede, asitle çalışmada ve benzeri işlerde deri olmayan, örneğin sun'i maddeden yapılmış önlükler kullanınız. Ayaklara yönelik tehlikelerin bulunduğu yerlerde size verilecek olan güvenlik ayakkabılarını, tozluklarını ve lastik çizmeleri giymek zorundasınız.



İlk İş Güvenliği Eğitiminin Gerçekleştirilmesi

İşe yeni giren personelin iş güvenliği kavramı ile ilk tanışmaları çoğu zaman personel/insan kaynakları bölümünün tek tek ya da küçük gruplar halinde verdiği ilk eğitimlerde olmaktadır. Bazen de iş güvenliği uzmanı ya da bir yönetici ilk eğitimi vermektedir. Bu yöntem işçiler üzerinde son derece olumlu bir etki yaratabilir. Ancak bu kişilerin vereceği eğitim işyerindeki yoğun iş baskısından dolayı sürekli olmayabilir.



Aslında eğitimin nasıl verildiği, kim tarafından verilmesinden daha önemlidir. Konuşmanın son derece iyi hazırlanması, özellikle görsel araç, gereç veya örneklerle iyi bir şekilde sunulması (hatta eğitim gruplarının 20 kişiyi aşmaması, eğitimin gerçekleştirildiği yerin konfor şartlarının uygun olması vb.) yeni işçi üzerinde iyi bir başlangıç etkisi yaratır.



Şifahi (yüz yüze) eğitim olaya bir ciddiyet kazandırır ve katılımcılarda arkadaşça bir işbirliğinin oluşturulmasına önemli katkıda bulunur.

Her bir yeni işçiye anlatılan konularda eksiklik oluşturmamak, eğitim sürecini aksatmamak, mevcut görevlilerden etkin yararlanmak için işyerine özgü hazırlanmış / hazırlanmış (örneğin bir saatlik) bir "iş sağlığı, güvenliği ve çevre eğitimi" filminden yararlanılabilir. Türkiye'de de bazı büyük kuruluşların bu yöntemi başarı ile uygulamaktadır.

- Yeni işçinin işe başlamadan önce verilecek eğitim (*in yani sıra*),
- Bir işçide iş sağlığı ve güvenliği bilincinde eksiklik görülmesi durumunda,
- Bir işçinin başka bir işe veya göreve transfer olmasında,
- Üretim yöntemlerinde değişiklik olduğunda,
- İşçi belirli bir süre işten uzak kaldığında,

iş sağlığı ve güvenliği eğitimi yinelenmeli, diğer bir ifade ile yenilenmelidir.

İşyeri hekimi ve hemşiresinin, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinde yararlanılacak en önemli kişilerin başında geldiği de unutulmamalıdır.

Kaynaklar

Reese, Charles D., Occupational Health and Safety Management A Practical Approach, Lewis Publishes, Washington, 2003
-, -, Accident Prevention Manual for Industrial Operations, Seventh Edition, National Safety Council, 1977, Chicago.

www.ssk.gov.tr

Laing, Patricia M. (Project Editor), Accident on Manual for Industrial Operations, Administration and Programs, Ninth Edition, Volume I. National Safety Council, Chicago 1993.

Heinrich, H.W., Industrial Accident Prevention A Scientific Approach, Fourth Edition, McGraw-Hill Book Company, London 1959

Beyin Göçünü Anlamak

Şenay GÖKBAYRAK*

(senay.gokbayrak@fisek.org.tr)

Genel anlamda, yüksek eğitim ve buna bağlı olarak niteliğe sahip kişilerin, yetiştikleri ülkeler dışında, başka bir ülkede çalışmak ve yaşamak amacı ile kalıcı yerleşik hale gelmeleri, beyin göçü olarak kabul edilmektedir (Adams,1968; Lowell ve Findlay, 2001; Iradele,2001; IOM,2005). Bu tanımda, göç, yüksek eğitim ve nitelik düzeyine sahip işgücünün, gönüllü bir eylemi bir başka deyişle, yaşamak ve çalışmak için alternatifler arasında en uygun yeri seçme yönünde verdiği kararı yansıtmaktadır. Beyin göçünün, en son aşamada, bireyin verdiği karar sonucunda ortaya çıktığı kabul edilmekle birlikte, bu kararın ötesine geçerek olguya baktığımızda, beyin göçünün yapısal değişkenlerin sonucunda ortaya çıktığını görürüz.

Literatürde, beyin göçünü konu alan ilk çalışmalar, neo-klasik iktisat ekolünün etkisiyle, analizlerini, göç kararı veren rasyonel birey üzerine odaklamışlardır. Rasyonel ve tam bilgi sahibi olduğu kabul edilen bireyler, maliyet-fayda hesapları çerçevesinde, parasal olarak net kazanım elde edecekleri sonucuna ulaştıkları noktada, göç etmeye karar vereceklerdir (Borjas,1989). Bireyler, yatırım yaptıkları nitelik düzeyini en verimli olarak değerlendirebilecekleri yerlere, bir başka deyişle insan sermayesine yapılan yatırımdan en yüksek geri dönüşü (ücreti) alabilecekleri yerlere göç etmektedirler (Sjaastad,1962:86-87). Göçü, bütünüyle, birey ve ekonomik



değişkenler çerçevesinde açıklayan, neo-klasik yaklaşımlar, indirgemeci anlayışları nedeniyle, eleştiriye uğramışlardır. Her şeyden önce, göçmenlerin tam bilgiye sahip olmaları, kuram içerisinde kalan ve gerçekte ortaya çıkmayan bir durumdur. İkinci olarak, kuramın varsayımları çerçevesinde, dünyanın gelir düzeyi en düşük ülkelerinden, en yüksek ülkelere doğru göç hareketlerinin olması gerekirdi. Bugün, başlıca göç alan ülkeler, dünyanın en gelişmiş ülkeleri olmakla birlikte, en fazla göç veren ülkelerin en düşük gelir düzeyine sahip ülkeler olmadığı, göç alan ve veren ülkeler arasındaki ilişkinin, tarihsel bir takım deneyimlerden etkilenen sürecin sonucunda ortaya çıktığı görülmektedir. Neo-klasik yaklaşımlar çerçevesinde, hükümetlerin göçü düzenleme isteği ile piyasalara karışmaması gerektiği öngörüsüne karşın, günümüzde, en fazla göç alan Amerika, Kanada ve Avustralya gibi ülkelerin, kendi işgücü gereksinimleri doğrultusunda, seçici nitelikli politikalara sahip olduğu bilinmektedir (Salt ve McLaughan,2002;

Christian,2003). Bunun yanı sıra, mikro kuramlar olarak nitelendirdiğimiz yaklaşımlar, neden bazı belli ülkelere kişiler öncelikle belli ülkelere göç etme olgusunu açıklayamamaktadır (Faist,2003). Ücret ve istihdama ilişkin, ülkeler arasındaki farklılıklar, beyin göçünde önemli bir belirleyici olmakla birlikte, göç nedenlerine ilişkin resmin sadece bir parçasını oluşturmaktadırlar. Dolayısıyla, bir adım daha öteye giderek, ülkeler arasındaki bu farklılıkların nereden kaynaklandığını ortaya koymak gerekmektedir.

Genel olarak göç hareketleri, özel olarak beyin göçünü açıklamada, küresel birikim rejimlerinin özelliğini ön plana çıkaran, makro düzey kuramlar ise, göç analizleri-

nin merkezine, küresel birikim rejiminin özelliklerini ve sonuçlarını koymaktadırlar. Wallerstein(1974), dünya ekonomisini, farklı işlevlerin üstlenildiği merkez ve çevre diye ayırmakta ve bu bölünmenin mesleki hiyerarşiyi de içerdiğini belirtmektedir. Buna göre; yüksek düzeyde niteliğe bağlı olarak büyük oranda sermaye birikimini gerektiren işler, dünya ekonomilerinin merkez bölgelerinde toplanmaktadır. Çünkü, kapitalist dünya ekonomisi, insan sermayesi de dahil olmak üzere sermaye birikimini, çevre ülkelerin işbölümünde kendine düşen vasıfsız işçilerin işlerine göre, daha yüksek bir oranda ödüllendirmektedir. Bu mesleki niteliklerin coğrafi anlamda dengesiz dağılımı, kendi kendini sürdürme yönünde güçlü bir eğilime sahiptir. Bu varsayımdan yola çıkan makro kuramlar, kapitalist ekonomik ilişkilerin, çevre ülkelerin içine nüfuz

ederek, bu toplumlarda akışkan bir nüfus yarattığını ileri sürmektedirler (Portes, 1976; Massey vd,1993; Castles ve Miller, 2003).Uluslararası göç, gelişmekte olan dünyadaki kapitalist piyasa formlarının doğal bir sonucudur ve küresel ekonominin merkezden çevreye yayılması, göç için bir katalizör görevi görmektedir (Massey vd, 1993:444-445). Bu çerçevede, uluslararası işgücü akımları, mal ve sermaye akımlarının tersi yönünde gelişmektedir. Kapitalist yatırım dalgaları, çevre ülkelerde, köklerinden kopmuş nüfus grupları yaratırken, aynı zamanda uluslararası harekete neden olan merkez ülkeler ile güçlü maddi ve kültürel bağlar kurulmasına neden olmaktadır. Özellikle, gelişmekte olan ülkelere gelişmiş ülkelere olan göçün eski sömürgeci devletlere yöneliyor olması, bu kuram bağlamında rastlantısal bir sonuç değildir. Sömürgecilik döneminde bu ülkeler ile kurulan kültür, eğitim, yönetim, yatırım, ulaşım ve iletişim alanındaki bağlar, ulus ötesi spesifik piyasaların ve kültürel sistemlerin oluşmasına neden olmaktadır. Bu çerçevede, örneğin İngiltere Ulusal Sağlık Sistemi içinde yer alan tıp personelinin yarıya yakın bir bölümünün Eski İngiliz Devletler Topluluğu'nun bir üyesi olan Hindistan geliyor olması

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

şaşırtıcı karşılanmamalıdır (Robinson ve Carey,2001). Bu noktada, dünya ekonomisi temelde bankacılık, finans, yönetim ve profesyonel hizmetlerin yoğunlaştığı çok az sayıda kent merkezi tarafından yönetilmektedir. Bu küresel şehirlerde yoğunlaşan faaliyetler, yüksek bir refah düzeyi yaratırken, diğer yandan bu refahın yaratılmasında önemli ölçüde etkide bulunan yüksek nitelikli insan gücünü de bu merkezlere çekmektedir (Salt,1997). Dolayısıyla, beyin göçünün, açıklaması, bu yaklaşımlar çerçevesinde küresel ekonominin gelişim dinamikleri ve bunun politikası içerisinde yer almaktadır.

Genel olarak hem mikro hem makro düzey analizler, uluslararası göç olgusunun belli bir zaman kesitindeki, nedenleri üzerine yoğunlaşmaktadır. Oysa, uluslararası göç olgusu, geçmişten bu yana, süreklilik kazanan bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır. Literatürde, bu süreklilik, son yıllarda hızlı bir gelişim sergileyen, ağ kuramları ile açıklanmaktadır. Bu yaklaşım, göç alan ve veren ülkelerde, göçmenler, eski göçmenler ya da henüz göçmen olmayanlar arasındaki, arkadaşlık, akrabalık, aynı köken ve meslek temeline bağlı olarak kurulan kişisel bağ setlerinin göç ve göçün süreklilik kazanmasına etkilerini incelemektedir(Massey,1986). Ağ teorileri, söz konusu bağların göçün ortaya çıkardığı maliyet unsurlarını dolayısıyla riskleri azaltma yönünde göç olasılığını artırdığını ve göçte, ekonomik nedenlerin ötesinde, sosyal yapının özelliklerinin ön plana çıktığını belirtmektedir. Göç alan ülkelerde göçmenlerin sayısı kritik bir eşiğe ulaştığında, bu ağlar ortaya çıkmakta ve sonraki göçlerin neden olduğu maliyet unsurlarını azaltarak, süreklilik kazanmasına etkide bulunmaktadırlar. Günümüzde, Türkiye'den beyin göçünün en fazla yoğunlaştığı ABD'deki üniversitelerde, çalışan bilim insanlarının belli üniversitelerde ve bölümlerde toplandığı görülmektedir. Bu noktada, ağ kuramlarının varsayımlarına uygun olarak, ilk giden göçmenlerin orada belli bir yer ve statü kazandıktan sonra, sonradan gelenlere hem referans hem de çeşitli açılardan yardımcı olma anlamında, göçün sürekliliğinin sağlanmasında önemli bir rol üstlendikleri görülmektedir. Göçmenlerin arasında oluşan bağlar, göçmenlerin sosyal konumu, güç ve sınıf profiline göre değişebilmektedir. Örneğin, beyin göçü kategorisinde yer alan göçmen grupları, daha çok meslektaş ve meslek örgütleri bağlamında ortaya çıkan ağ yapıları kullanırken, niteliksiz işgücü kategorisindeki göçmenlerin, arkadaşlık, akrabalık, tanıdık temellerine dayanan ağları kullandıkları görülmektedir (Vertovec,2002). Hangi yapı kullanılırsa kullanılsın, kurama göre; göçmenler ile potansiyel göçmenler arasında kurulan ağlar içinde geliştirilen ilişkiler, göçün süreklilik kazanmasında etkili olmaktadır.

Yukarıda özetlemeye çalıştığımız yaklaşımlar çerçevesinde, beyin göçünün tek bir düzleme indirgeyerek inceleme olanağının bulunmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu noktada, söz konusu yaklaşımları, birbirine karşıt görmek yerine, olgunun farklı boyutlarını anlamamıza yardımcı olacak çeşitli araçlar olarak algılamak daha etkin bir yaklaşım olacaktır. Bu çerçevede, beyin göçüne neden olan unsurları öncelikle makro düzey yaklaşımların öngördüğü gibi küresel sermaye birikim rejimlerinin özelliklerine uygun olarak şekillenen yapısal bir takım değişkenler –sosyal, kültürel, meslek ve eğitim sistemleri gibi– etrafında analiz etmeye başlamak gerekmektedir. Ancak, analizi bu düzey-

de bırakmak yeterli değildir. Küreselleşme, neden olduğu eşitsizlikle, gelişmiş ve gelişmekte olan ülkeler arasında, aynı eğitim ve nitelik düzeyine sahip işgücünün, başta ücret olmak üzere, çalışma koşulları arasındaki mesleki farklılıkları önemli ölçüde açmaktadır. Dolayısıyla mikro düzey yaklaşımların göçün temel nedeni olarak öngördüğü ücret farklılıkları, aslında makro düzeyde ortaya çıkan bir takım değişimlerin sonucudur. Günümüzde artan iletişim ve ulaşım teknolojileri, uzak mesafeleri çok yakın hale getirmekte, insanlar arasındaki fiziki mesafeler anlamını yitirmekte, özellikle göçmenler ile potansiyel göçmenler arasında oluşan ağlar, göçü kolaylaştırma açısından önemli bir belirleyici olmaktadır. Bu açıdan yaklaşıldığında, söz konusu ağlar, göçün yönünü belirlemek ve sürekliliğini sağlamak işlevi açısından önemli birer belirleyici konumundadırlar.

Sonuç olarak beyin göçünü, bireyin kişisel bir eylemi olarak görmek olanaksızlaşmaktadır. Beyin göçü, küresel üretim ve birikim rejiminin özelliklerinden etkilenen, söz konusu sistemi etkileyen ve belli bir süre sonra, çeşitli araçlar ile süreklilik kazanmasına neden olan çok boyutlu bir olgu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kaynakça:

- Adams, W.(1968), *The Brain Drain*, The Mcmillan Company, New York.
- Borjas, G.(1989), "Economic Theory and International Migration", *International Migration Review*, Vol:23, No:7, s:457- 485.
- Castels, S ve Miller, M.J. (2003.), *The Age of Migration*, Palgrave Mac Millan, Third Edition, England.
- Christian, B.P. (2000), *Facilitating High-Skilled Migration to Advanced Industrial Countries: Comparative Policies*, Institute for Study of International Migration
- Faist, T.(2003)., *Uluslararası Göç ve Ulaşımı Toplumsal Alanlar*, çev: Azat Gündoğan, Can Nazar, Bağlam Yayınları, İstanbul.
- IOM(2005)., *World Migration 2005*, Cenevre.
- Iradele, R.(2001)., "The Migration of Professionals : Theories and Typologies", *International Migration*, Vol:39(5), s:7-26.
- Lowell, L ve Findlay, A(2002)., *Migration of Highly Skilled Persons from Developing Countries, Impact and Policy Responses, Synthesis Report*, ILO International Migration Papers No:44, Geneva.
- Massey, D(1986)., "The Settlement Process among Mexican Migrants to The United States", *American Sociological Review*, No:51, s:670-684.
- Massey, D vd(1993)., "Theories of International Migration: A Review and Appraisal", *Population and Development Review*, Vol:19, No:3, s:431-466.
- Portes, A(1976)., "Determinants of The Brain Drain", *International Migration*
- Robinson, V ve Carey, M. (2000)., "Peopling Skilled International Migration: Indian Doctors
- Salt, J. (1997)., *International Movement of Highly Skilled*, Directorate For Education, Employment, Labour and Social Affairs-International Migration Unit- Occasional Paper No:3, OECD.
- Salt, J ve McLaughan, G (2002)., *Migration Policies Towards Highly Skilled Foreign Workers*, University of College London, Migration Research Unit Report. Goergetown University.
- Sjaastad, L(1962)., " The Costs and Returns of Human Migration", *Journal of Political Economy*, 70(S), s:80-93.
- Vertovec, S (2000)., *Transnational Networks and Skilled Labour Migration*, Laden Burger iskurs "Migration", 14-15 February Ladenburg.
- Wallerstein, I.(1974)., *The Modern World System: Capitalist Agriculture and Origins of The European World Economy in The Sixteen Century*, Academic Press. *Review*, Vol:10,No:4, s:489-508. in The UK", *International Migration*, Vol:38(1), s:89-108.

Kalite ve Verimlilikte İnsan İlişkilerinin Etkisi

Servet ŞENGÜL

Üretim araçlarında, ileri teknoloji, makinaların baş döndürücü gelişmesinin her gün yeni bir örneğinin yaşandığı günümüzde, her şeye karşın üretimde insan etkisi gözardı edilemeyecek boyutta önem taşımaya devam ediyor. Bizim küçük ölçekli bir işyerimiz var. Kuruluş tarihi 1983. Şu anda, üçü mühendis, toplam 14 kişi ile çalışmalarımızı sürdürüyoruz. 24 yıllık bu süreçte kendi işyerimizde ve ilişkide olduğumuz işyerlerindeki gözlemlerimden çıkardığım sonuçları sizlerle paylaşmak istedim.

OSTİM sanayi sitesinde günün koşullarında iyi sayılabilecek bir mekanda başladı çalışmalarımız. Ama yaşadıkça ortamın ne kadar yetersiz ve kötü olduğunu gözlemlemeye başladık. Genelde, İskitler ve Büyük Sanayi Siteleri'nin kötü koşullarından gelen esnaf için çalışma ortamları yeterli hatta lüks sayılabilecek yerlerdi. Bu yerlerin çatıları, "eternit" ticari adıyla anılan, çimento-asbest karışımı bir malzeme yapılmıştı. Çalışanların oturabileceği bir oda yoktu.

Hâlâ, yaz mevsiminde sıcaktan, kış mevsiminde soğuktan içinde yaşayanları perişan eden bu tasarımlarda onbinlerce insan yaşam kavgası vermeye devam ediyor.

2000 yılında yeni işyerimize taşındık. Betonarme, yalıtılmış, çalışanların yaşam ve çalışma koşulları dikkate alınarak düzenlenmiş çalışma ortamlarının ne kadar önemli olduğu, içinde yaşayınca biraz daha ortaya çıktı.

Eğitimi, kültürü ne olursa olsun her insan kendisine değer verildiğini, önemsendiğini duyumsamak ister. Bir işyerinde çalışan insanlar, eve davet edilen konukları andırır. Konuklara sunduklarımız yanında, evin düzeni ve görünümü de, ona verdiğiniz değer göstergesidir. İşyerlerinde farklı olarak, bir de, sizden mal veya hizmet alacak müşterinize de değer verdiğinizi göstermeniz sizin konumuzunu yükselten veya düşüren bir etkidir.

Yeni işyerimizde yerleşim tamamlandığında hemen bir toplantı yaptık ve bundan sonraki iş yaşamımıza ilişkin yeni kararlar aldık. Birinci kural olarak, temiz bir ortamda çalışmak istiyorsak, kirletmemeliyiz. Kirlettiysek bunu kanıksamamalı, derhal temizlemeliyiz. Sabah çalışma ortamınıza girerken kapıdan başlayarak mekanın temizliği insanı ferahlatan, kendini değerli hissettiren bir başlangıçtır. Bunun bir ayrıcalık olduğunu başkaları da farkeder ve size söylese, daha bir gururlanırsınız. O zaman üretim sırasında

çıkan atıkların yere düşmeden atık deposuna gönderilmesine daha bir özen gösterirsiniz. artık yaşam biçiminiz değişmiştir ve gittiğiniz işyerlerini kendinizle karşılaştırmaya hatta eleştirmeye başlıyorsunuz. Göz zevkiniz, güzellik anlayışınız değişmeye başlamıştır. Ortamdaki her çalışan ve ziyaretçi sizin oluşturduğunuz ortama saygı duymaktadır.

Her çalışan o sistem için gerekli ve önemlidir. Önemi ve değerini duyumsadığı ölçüde özenli ve verimlidir. Üretirken onu üreten, kendinden bir şey katmıyor ya da katamıyorsa, ya teknik ya da estetik olarak bir şeyler eksiktir. Üreten mutlu ise ve yaptığı işi seviyorsa o ürün tamdır.

Küçük mutluluklar yaratmak, mutlu insanların becerisidir. 2000 yılından bu yana her bireyin doğumgününde yarım saat önce paydos edilir; ortaklaşa alınan bir pasta eşliğinde o gün doğumgünü kutlanır. Güzel sözler ve küçük şakalarla gün tamamlanır. Bu küçük ama hoş tören, insanlara mutluluk veren anlardır.

Çalışmamızın amacı, beslenme, barınma ve sevdiğimiz insanlara daha iyi bir yaşam sağlamaktır. Maşamızın düzenli ve gününde ödenmesi, o işyerine olan güven duygumuzu arttıran bir etkidir.

İşyerindeki verimlilik, sisteme olduğu kadar çalışanlara da yansmalıdır. Prim sistemleri çalışanlara ek gelir sağlarken, üretimde de kalite ve sayının artırılmasını amaçlar. Sistemin kazançlarından yararlanamayan bireyler bir süre sonra yaptıkları işi sıradan ve önemsiz görmeye başlarlar. 2003 yılında bir maaş tutarında prim dağıttığımızda, gelecek yıllarda, aynı hatta daha iyi kalitede ve daha çok üretebilirsek, primin iki, üç, dört maaş olabileceğini söylediğimizde, fazla bir heyecan yaratmamıştı. İzleyen yıllarda, üç maaş prim dağıtıldı. Bu süreçte, üretim hatalarımız %1'lere düşerken, her birey, kendi alanında daha iyisini yapmak için özveriyle çalıştı ve çalışıyor.

Bireylerin ürüne kattıkları bir yenilik, estetik de ödüllendirilmelidir. Yaptığı katkının ödüllendirileceğini bilmek, bireyi yeni arayışlara, zihinsel çabalara yönlendirir. Yaptığının boşa gitmediğini bilmek, kimi mutlu etmez ki.

Eğitimimiz, kültürümüz, yaşımız ne olursa olsun hepimiz, aslında birer çocuğuz. Güzel ortamlarda yaşamak, üretmek, sevmek, önemsenmek, takdir edilmek, haksızlığa uğramamak, dostlarla, arkadaşlarla yaşamı paylaşmak isteriz. Çok mu zor? Bence değil, Yeter ki, içimizdeki çocuğa kulak verelim.

Hocamız Prof.Dr. Cahit Talas

Alpaslan IŞIKLI*

Hocamız Prof. Dr. Cahit Talas'ı 2006 yılının Ekim ayında sonsuzluğa yolcu ettik. Bir sosyal politikacı olarak toplumsal hayatımızın değişik alanlarında derin izler bırakarak bu dünyadan ayrıldı.

Yalnızca mesleğinin gereği olarak değil, doğuştan sosyal politikacıydı. Her zaman zayıfın, ezilmişin, kimsesizin sorunlarına ilgi duymak, çözüm bulmaya çalışmak, onun karakterinin temel özelliği olmuştur.

Prof. Dr. Cahit Talas 1917'de Trabzon'da orta halli bir ailenin bireyi olarak doğdu. İlkokulu ve Ortaokulu Ordu'da okumuş, Lise öğrenimini Trabzon'da tamamlamıştır. 1935 yılında o zamanki adıyla Mülkiye'ye girmiş, Mülkiye öğrenimini tam da Atatürk'ün sonsuzluğa geçtiği 1938 yılında tamamlamıştır. Cahit hocanın yaşamı boyunca eksik olmayan Atatürkçü heyecanının kaynağını o yıllardaki edimlerinde aramak yanlış olmaz.

Yüksek öğrenimini bitirdikten sonra İsviçre'ye giden Prof.Dr. Talas'ın, Cenevre Üniversitesinde *Türkiye'de Çalışma İlişkileri Mevzuatı* konusunda sunduğu doktora tezi kabul edilmiş ve Fransızca olarak yayınlanmıştır.

Yurda dönünce, zorunlu hizmet bağlantısı nedeniyle Maliye Bakanlığına giren Prof. Dr. Cahit Talas kısa süre sonra yeni kurulan Çalışma Bakanlığına geçmiştir. Böylece asıl ilgi duyduğu alanda çalışma fırsatı doğmuştur.

Daha sonra, akademik kariyeri seçen Prof. Dr. Talas, 1953 yılında mezun olduğu SBF'ye doçent olarak girdi. SBF'de uzunca bir süre İçtimai İktisat dersini okuttu. Bu ders daha sonra 60'lı yıllarda Sosyal Politika ve İş Hukuku kürsüsüne dönüştü. Böylece, İstanbul'da Prof. Gerhard Kesler'in öncülüğünde temelleri atılmış bulunan akademik yapılanmaya koşut bir gelişme, Ankara Üniversitesi bünyesinde de gerçekleştirilmiş oldu. SBF'de 1958'de profesörlüğe yükselen Prof. Dr. Talas, 60'lı yılların başında iki dönem aynı fakültenin dekanlık görevini de yürüttü.

Talas hoca, 1960-61 yıllarında 27 Mayıs hükümetlerinde Çalışma Bakanlığı yaptı. Bu dönemde, sosyal politika alanında bazı önemli adımların gerçekleştirilmesine katkılar sağladığını görüyoruz. Onun pek de uzun sürmeyen Çalışma Bakanlığı döneminde gerçekleştirilen başarılarından bazılarını şöyle sıralayabiliriz: 27 Mayıs sonrasının ilk kararlarından birisi olarak, başta Türkîş olmak üzere, sendikal örgütlerin uluslararası örgütlere üye olmalarını engelleyen yasaklar kaldırıldı. Kapatılmış olan pek çok sendika ve birliğin açılmasına olanak tanındı. Bugün henüz çekince konulmadan onaylanması sağlanamamış olan Avrupa Sosyal Şartı'nı 1961 yılında Torino'da Avrupa Konseyinin diğer üyelerinin temsilcileri arasında Türkiye adına imzalayan da Cahit Talas olmuştur. Ayrıca, gerek



1961 Anayasasının sosyal haklarla ilgili maddelerini, gerekse 1963 yılında yürürlüğe giren Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt yasalarını biçimlendiren birikimin oluşumunda da Talas hocanın önemli katkıları vardır.

1961'de Cahit hocaya TİP'in kurucularından sendikacı Avni Erakalın tarafından TİP'in genel başkanlığı önerilmişti. SODEP'le SHP ile birlikteliği oldu. Ne var ki hiçbir parti ile yoğun ve sürekli ilişki içinde olmadı. Ancak, her zaman emekten ve ezilenden yana bir arayış içinde olmuştur. Emekliliğinden sonra ise Milli Birlikçi dostu Suphi Karaman'ın da içinde yer aldığı İP'nin üyesi oldu.

Hoca, ayrıca, 196166 yıllarında Merkez Bankası İdare Meclisi Üyeliğinde de bulundu.

Bununla birlikte, Prof. Dr. Talas'ın kendisi için öncelikli seçimi hocalık olmuştur. 1961 yılında seçimlerin yapılması üzerine bakanlık döneminin sona ermesiyle birlikte, Talas hoca, SBF'deki görevine dönmüştür.

Prof. Dr. Talas, hoca olarak verdiği derslerle ve yayınladığı çok sayıda kitapla bugün toplumsal yaşamın değişik alanlarında görev yapan pek çok insanın yetişmesine çok önemli katkılar sağlamıştır. Özellikle, *Toplumsal Ekonomi, Toplumsal Siyaset ve İktisadi Sistemler* gibi konulara ilişkin yapıtları, ilgililerin öncelikle başvurma gereğini duydukları temel nitelikte kaynaklar olarak işlevlerini sürdürmektedir. Dostoyevski, Gogol'un ünlü Palto isimli eserini kastederek "biz hepimiz Gogol'un paltosundan çıktık" dermiş. Bu anlamda, günümüzde sosyal politika alanındaki pek çok bilim adamının ve uygulamacının Cahit Talas'ın "İçtimai İktisat"ından çıktığını söylemek yanlış olmaz.

Ülkemizde genel olarak demokrasinin ve özellikle de bilimsel yaşamın ağır baskılar altına sokulduğu dönemlerde, Cahit Talas hocanın karşılaştığı muameleler hepimizi derinden üzmüştür. Hocamız, 12 Mart 1971'de tamamen uydurma nedenlerle ve hukukla bağdaştırılması mümkün olmayan bir biçimde gözaltına alındı. Onun gibi yurtsever bir Atatürkçüye bunlar nasıl yapılabildi!

12 Eylül ve YÖK, hocamızın bizim kürsüyü Sosyal Politika bölümüne dönüştürerek içeriğini zenginleştirip büyüttüğü bir sırada geldi çattı. Talas hoca Bölüm Başkanlığından alındı. Meslektaşlarından bazıları, sorgusuz sualsiz ve savunmasız bir biçimde kamuda çalışmaktan men edildiler. Talas hoca için üniversite ortamı, dayanılır olmaktan çıkmıştı. Birkaç yıl dayandıktan sonra emekliliğini isteyerek ayrıldı.

Öğrencileri olarak, Cahit Talas hocaya çok şey borçluyuz.

Onun bize kazandırdıklarına layık olmak, başlıca sorumluluğumuzdur.

* Prof.Dr. AÜ, Siyasal Bilgiler Fakültesi Öğretim Üyesi

Düşünceden Eyleme:

İşyerinde Şiddete Emek ve Cinsiyet Açısından Bir Bakış

Aanchal KAPUR (Çeviren : Yasemin ÜNAL)

Bu çalışma, işyerinde şiddeti, özellikle cinsel taciz açısından incelemek üzere hazırlanmıştır. Hindistan'da, hem kadın hareketleri içinde, hem de emekçi destek gruplarında uzun yıllar çalışmış bir insan olarak, "şiddet" ve "işyerinde şiddet" terimleri benim açımdan farklı anlamlar taşır:

- Biri; sosyal farklılıklar ve ayrımcılık sonucu, özellikle kadına karşı şiddetle ilgili, edindiğim anlayış ve deneyimlerim,
- Diğeri; güvenli bir işyerinde olması gereken fakat sürekli kadın işçilerden esirgenen, takdir, koruma ve terfi konularındaki eksikliğe tanıklığım.

Bu yazımda, yukarıda sözünü ettiğim her iki konuyu bir araya getirmek, tartışma ve eyleme dönüştürmek için fikirler üretmeye çalışacağım.

"İşyerinde şiddet" deyimine, aşağıda sıralanan şekilde, cinsel taciz açısından bakacağız:

- Kurban kadındır (1)¹
- Fail erkektir
- Ortaya çıkan olay cinsel tacizdir
- Kullanılan yöntem veya nedenler sosyal sınıf, işten atma tehdidi, yükselme veya maaş artışı
- Taciz süreklidir
- Taciz fiziksel, duygusal, psikolojik, sözel veya zihinsel olabilir
- Taciz işyerinde gerçekleşir.

Bu tanımlar, kadına karşı geniş çaplı tacizi önleme çalışmalarının sonucunda ortaya çıkmıştır. Bu hareket sonunda, uzun yıllar görmezden gelinen ve duyulmayan, ülke çapında yaşanan kadına karşı tacizin farkedilmesi sağlanmıştır.

İşte bu çabalar sonucunda, iş dünyası da, kadın işçilere yapılan tacize karşı sessizliğini ve eylemsizliğini bozmaya, işyerinde tacizin önlenmesi için çerçeve yasalar geliştirmeye başlamıştır. Yasal mücadele kazanılmış olsa da, gerçek anlamda uygulama ve kadını işyerinde tacizden korumaya yönelik önlemlere daha uzun bir yol görünmektedir.

İşyerinde tacizin özellikle kadın çalışanlara yönelik bir cinsel taciz eylemi olduğunu tespit ettikten sonra, soruna bütünsel bir şekilde yaklaşım benimsenirse, işyerinde tacizin biçimi, türü ve yok edilmesi için geliştirilmesi gereken yöntemleri bulmamız kolaylaşacaktır.

Sadece sosyal hayatta değil, işyerlerinde ortaya çıkan kadına karşı cinsel tacizin sebeplerini bulmak bu çalışmada ilk adım olmalıdır. Kadınlar halen, ekonomik olarak zayıf konumda olduklarından, tacize ve sömürüye açık işlerde çalışmak zorunda kalmaktadır. İkinci adım ise, cinsel tacizin yanı sıra, örneğin, ücret eşitsizliği veya annelik haklarının verilmemesi gibi, en az taciz kadar önemli diğer konuların da ortaya konulması gereğidir.

İşyerinde sağlık ve güvenlik konularını ön plana alan işçi hakları savunucusu gruplar, tartışmalarında, kadınların her gün karşılaştığı güvensiz ve garantisiz ortamları da en az, zehirli kimyasal maddeler taşınırken gerekli olan, eldivenler kadar önemsemelidir. Bu gruplar, işyerlerinde

kadınların maruz kaldığı cinsel tacizin, işyeri sağlık ve güvenliğine ilişkin yönetmeliklerde yer alması gerektiğini de saptamalıdır.

Aynı konuları irdelerken, kadın gruplarının işçi kuruluşları ve sendikalarıyla işbirliği yapmaları gereklidir. İşyerinde cinsel taciz, sadece sosyal açıdan kadına karşı bir şiddet gösterisi değil, aynı zamanda kadının ekonomik kimliğine yapılmış bir aşağılama olarak kabul edilmelidir. Ayrıca, işyerinde şiddete cinsel kimlik açısından yaklaşan bir analiz yapılmalı ve şiddetin sosyal yapısının ötesinde, ekonomik ve politik açılardan, kadın işçi haklarını birden fazla yönden tehdit ettiği ispatlanmalıdır.

Bu konuda ilerleme kaydedebilmek, ancak kadın hakları ve işçi hareketi için çalışanlar kendi aralarında bir işbirliği köprüsü oluşturabilirse gerçekleşecektir. Bu sorumluluk hem kadın, hem işçi hareketine düşmektedir. Her iki taraf da, konuya ilişkin, sınıf, kast ve cinsiyet analizi yapmak zorundadır. Örneğin, işyeri dendiğinde, akla hemen masandalyeli ofisler ve orada çalışan belli bir sınıfa ait beyaz yakalı çalışanlar gelmektedir. Oysa, düzenli olmayan ve herhangi bir yer veya ortamda iş yapılan sektörler unutulmaktadır.

Bir diğer gerçek ise, kurbanın hemen hep kadın ve failin erkek olduğu söylenmekte ve erkek işçilerin de taciz ve şiddete maruz kalma olasılığı göz ardı edilmektedir. Aslında işyerinde şiddetle, hem erkek hem kadın işçiler karşılaşmaktadır.

Bunun yanı sıra, en fazla alt sınıf ve kastlardan gelen kadın işçiler şiddet ve tacizle karşılaşmakta ve onları korumaya yönelik geliştirilen destek stratejileri bu gerçeği kabul etmekte zorlanmaktadır.

Oysa, işyerinde şiddet sorununa çözüm arayan işçi hakları savunucuları, konuyu kadın açısından değil, sadece işçi sorunu olarak gördüklerinden, ciddiye almamakta, kadının ekonomik ve üretme rolü göz ardı edilerek yalnız sosyal açıdan, doğurganlık rolü ön plana çıkmaktadır.

Sorunun çözülmesi, ancak çok yönlü; sosyal, kültürel, politik ve ekonomik çalışmalar sonunda gerçekleşecektir. Sadece sosyo-kültürel etmenlerin işyerinde kadına tacize yol açtığını savunan dar bakışlar, uzun dönemde çözümden uzaklaştıracaktır.

Şimdiye dek işyerinde şiddet ve taciz sorununun çözülebilmesi için yol alabilmek için, tecrübelerime dayanarak inanıyorum ki, yukarıda saydığım eksiklikleri aşmak en gerekli adımdır.

Çalışmamın bu kısmında, karşılık vermenizi umduğum ufak bir etkileşim faktörü ekleyeceğim.

İşe, kadın olarak gündelik hayatta sürekli karşılaştığımız sinsi taciz biçimlerini sayarak başlayacağım:

- Evde, sokakta yürürken, araba kullanırken veya toplu taşıma araçlarında, benliğimizi soyan erkek bakışları, ruhumuzu inciten, saygısızca dillendirilen sözleri,
- Erkek cinsel zevkinin tatmini için içimize enjekte edilen doğum kontrol gereçleri,
- Haklarımıza tecavüz eden mahkeme duruşmaları,
- Erkek zevkine ve fantezilerine hizmet eden moda gösterilerinde podyumlarda vücut gösterileri,

1 Dikkat çeken nokta kurbanlar 6 yaşında kız çocuk işçiden 60 yaşında kadın işçiye kadar değişmesidir.

- Erkek tıraş kremlerini satabilmek için kameraların karşısında sahte tebessümler,
- Bunlar her gün sorgusuz karşılaştığımız, sessiz ölümlere sadece birkaç örnek, kulağa şairane geliyor ama gerçeğin ta kendisi.

Sonra da sanıyoruz ki, işyerleri tüm yukarıda saydığımız koşullardan uzak, evden gidilen ve en az ev kadar güvenli bir dört duvar.. Ne yazık ki doğru değil. Şiddet, hiç farkına bile varılmayan, anlaşılmayan ve görülemeyen şekillerde her yerde kadının karşısında.

İşyerinde şiddeti saptayabilmek için size yardımcı olacak basit bir çalışma:

Seçenek 1

Tek başınızdayken yanıtlayın:

- *İşyerinde şiddet* sözcükleri aklınıza ilk nasıl bir görüntü getiriyor?
- Kendiniz için bunu çizebilir misiniz, kimi görüyorsunuz?
- Nedenini sorun, bu görüntü kendiniz veya başkasına ait bir deneyim mi?
- Aile, arkadaş ve iş arkadaşlarınıza sorun, benzer veya farklı görüntüler bulun
- Görüntüleri tartışın, nedenlerini arayın, çözümlenmeye çalışın
- Sizce, *işyerinde şiddet*'in tanımı nedir?
- *İşyerinde Şiddet* önleyecek veya savaşılan yöntemleri bulun

Şiddetin Tanımı – Çok Kolay ama Çok da Zor:

Aşağıda anlatacağım diyalog, sizin de Seçenek-1'e alacağınız yanıtlardan biri olabilir. Burada önemli olan, *işyerinde şiddet*'i cinsel kapsamından soyutlayarak ve her iki tarafı da haklı çıkarmadan nasıl tanımlayabilirsiniz?

Bir erkek arkadaşına, işyerinde şiddetle ilgili aklına gelen ilk 3 imgelemi anlatmasını rica ettim. Önce, "hiçbir şey" dedi. Arkasından, "arada 1-2 taciz olayı olabiliyor" dedi. "Peki bu şiddet değil mi?" diye sorduğumda, "Hayır, şiddet fiziksel bir saldırdır" dedi. Fakat zaman zaman bezdirmek, taciz etmek de fiziksel bir davranış değil mi, hatta şiddet içeriyor mu" diye düşündüm. Yanıt, elbette bezdirmek, rahatsız etmek de fiziksel bir tacizdir ve şiddet içerir.

Bir diğer örnek olarak sordum, "İşyerinde bir kadın veya erkek çalışanın elinde pornografik bir dergi görsen ne düşünürsün?" "Bu kabul edilemez bir olay; ya kadın erkeği ayartmaya veya kızdırmaya çalışıyor, ya da erkek kadını taciz ediyor, diye düşünürüm" dedi.

Bu konuda fikrimi O'na şöyle açıkladım: Benliğime saldıran her davranış şiddettir, işyerinde veya sokakta hiç fark etmez. Arkadaşım bu tanıma fazla subjektif ve genel buldu. Oysa, başkalarının haklarına saygı gösterirken kendi sınırlarınız nerede, bana saldırı gibi gözükün, onlar için hak olabilir. Acaba bu konuşma sırasında bile, arkadaşımın şiddetin tanımını isterken O'nun bu konudaki fikir sahibi olma hakkını da ben taciz etmiş olabilir miyim?

Seçenek 2

Bu çalışma tek başınızdayken yapılmalı.

- Aşağıdaki olaylardan hangisi sizce işyerinde şiddeti anlatır, seçin
- Seçtiğiniz olayları 1-10 arasında sınıflandırın, en ağır olay için 1 verin.
- Erkek patron, erkek çalışana kızar ve tokatlar
- Kadın patron, erkek çalışana kızar ve tokatlar
- Erkek patron, kadın çalışandan fazla mesaiye kalmasını ister
- Kadın patron, kocası geç gelip onu alacağı için, erkek çalışandan ofiste birlikte kalmasını ister

- Erkek patron, kadın çalışana çok seksi görüldüğünü söyler
- Kadın çalışan erkek iş arkadaşına çok şık olduğunu söyler
- Kadın patron /çalışan, iş arkadaşıyla flört eder
- Erkek patron/çalışan, birlikte çalışırken, kadın iş arkadaşının omzuna elini koyar
- Erkek çalışan, erkek/kadın iş arkadaşlarıyla iş konusunda kaba ve ağzı bozuk şekilde konuşur
- Erkek çalışan, masasının üstündeki "Playboy" dergisinin sayfalarını, her sefer bir kadın iş arkadaşı geçerken karıştırmaya başlar

- Yukarıdaki olayları sınıflandırdıktan sonra, her birinde sizin açınızdan şiddeti ne anlatıyor, tanımlayın. Örneğin: Niyet, sözel dil, sözel olmayan davranış biçimleri, sahip olunan pozisyon, çalışanın cinsiyeti.. vs.
- Bu konuları not edin ve ortaya çıkış ve kullanılış nedenlerini anlamaya çalışın
- Bu konuları, aileniz, dostlarınız ve iş arkadaşlarınızla tartışın
- Kendinize, şiddet olaylarının çoğunun kadına karşı olup olmadığını ve nedenlerini sorun
- "İşyerinde şiddet" sözcüklerini duyduğunuzda, hemen aklınıza kadın gelmesi doğru mu, kendinize sorun
- Yukarıdaki örneklerle dayanarak, şiddetin ortak bir tanımına varmaya çalışın

Şimdi bir başka çalışmaya hazırsınız:

- Aşağıda sıralanan işyerleri arasında "işyerinde şiddet"i en çok sürdüren örnekler hangileridir seçin
- En ağır örnek için 1 kullanarak, 1-10 arası sınıflandırın
- Ücretli annelik izni vermeyen işyeri
- Erkek çalışanlara "babalık izni" vermeyen işyeri
- "İşte çocuk bakım ünitesi" olmayan işyeri
- Kadın ve erkek çalışanlar için ayrı tuvaleti olmayan işyeri
- Tuvaletlerde çöp kovası bulundurmeyen işyeri
- Bilgisayar ekran koruyucusu veya çalışma masalarında çıplak/yarı çıplak kadın resimleri kullanan çalışanlara mani olmayan işyeri
- İşyerinde cinsel şiddete karşı yasal sınırlama ve cezalarla çalışanlarını korumayan işyeri
- Kadın çalışana karşı, fiziksel, ruhsal veya duygusal olarak tacizle suçlu bulunmuş bir çalışanın işine son vermeyen veya geçici olarak uzaklaştırmayan işyeri (aynı tavır erkek çalışan için de geçerli olur muydu?)
- İşten geç saatlerde çıkan kadınlar için evlere servis sağlamayan işyeri
- Şimdi, kendi çalıştığınız işyerinin, yukarıda seçtiğiniz konularla ilgili nasıl bir tavır sergilediğini saptamaya çalışın.

Bu çalışmaların sonunda şimdi kendinize şu soruları sorun:

- İşyerinizde şiddetin ya kurbanı veya faili olduğunuz farkında mısınız?
- Sizi işyerinde şiddetten koruyacak kanun veya yönetmeliklerin farkında mısınız? Bunların içinde özellikle kadın işçi haklarını koruyan kanunlar veya genel işçi haklarını koruyan diğer kanunlar olabilir.
- İşyerinde karşılaştığınız şiddetin önlenemez oluşu aşağıdaki nedenlerden birine mi bağlı?
- Mesleki bir tehlike,
- Sosyal bir sorun.

Strasbourg St-Denis ve Seçilmiş Göçmenlik Üzerine

Can Umut ÇİNER*

Fransa'da günlük konuşma dilinde sıkça kullanılan bir deyim vardır: "İrkçi değilim ama Arapları sevmiyorum!". Burada "Araplar", Afrikalıları, Arapları, Orta Doğuluları ve Türkleri anlatmak için söylenir. Paris'in 10. bölgesinde, yani merkezinde, Strasbourg-St Denis, o "sevilmeyenlerin" yaşadığı mahallelerden biridir. Türk Mahallesi olarak da bilinen bu bölge, Türkler, Kürtler, Araplar, Afrikalılar, Hintliler, Pakistanlılar, Çinliler ve çeşitli Fransız sömürgelerinden olanların, kısacası yabancıların mekânı. Mekânın ana eksenini Faubourg St Denis Sokağı ile ona paralel ve dik kesen sokaklar oluşturmaktadır. Bu sokak ve çevresinde yok yok! Kuru nandeden² turşuya kadar her şeyi bulabileceğiniz marketleri, manavları, siyasal ve sınıfsal olarak ayrılmış kebabçıları, çorbacıları, dürümcüleri, kitapçıları, kahvehaneleri, klüpleri, seks shopları ile bir başka Paris. Sokakta daha çok bizimkilerin dükkânları çoğunlukta olsa da, Hint lokantalarından, Afrika müzikleri satan dükkânlara kadar her türlü zenginlik mevcuttur. Burada, hazır giyim atölyeleri, altın ve elmas işleme yerleri genellikle, sokağın pek dik kat çekmeyen köşelerinde veya dükkânların ikinci katlarında yer almaktadır.

Göç edenlerin siyasal kimlikleri, duvarlardaki siyasi afişler, zaman zaman gerçekleştirilen eylemler, kahvehanedeki sohbetler, tartışmalar aracılığıyla mekâna damgasını vurmaya çalışsa da, buradaki hava ondan çok öte. St-Denis'deki sihir, bir arada yaşama kültüründen ileri geliyor. Normal olanı, yani toleransı, işbölümünü, birlik ve bütünlüğün gücünü anlatıyor. Kısaca, St-Denis, öyle bir yer ki, bir arada yaşama kültürünün Batı'da değil Doğu'da gelişmiş olduğunun, bu gelişmişliğin de, Paris'te bir şekilde göçmen olma paydasında buluşarak kurulabileceğinin güzel bir örneği.

Burada kafalardaki Paris imgesinden farklı bir Paris görmek mümkün. Gaziantep'li bir lahmacuncunun deyişiyle "Paris içinde bir batak!"; kimine göre, yaşamın zorluğunun, göçmen olmanın ağırlığının aynası. Kısaca burası Amélie Poulain'in³ Paris'i değil! Ayrıca, kimin Paris'i ya da hangisi Paris diye sormak abesle iştigal olur. Bugünün Fransa'sında göçmenlik en önemli gerçekliklerden biri olduğuna göre asıl Paris burasıdır. Göçmenlerin temsil ettikleri Paris, tarihinin her ayrıntısını ustalıklı satmayı başaran türlü mekânsal güzellikleri ve ayrıntıları, şık bulvarları, entelektüel havasını yansıtan kahvelerinde görebileceğiniz, kısaca üç gece dört günlük yurtdışı turlarının parıldayan Paris'inden çok farklı. Fransa'da, bu gerçekçi görenlerden biri de yeni başkan seçilen Nicolas Sarkozy.

Fransa her açıdan, bir gerileme içinde.⁴ Bunun sosyal boyuttaki göstergelerinden biri, 2005 yılından beri çeşitli zamanlarda alevlenen banliyö eylemleri. Temelinde işsizlik ve yoksulluğun olduğu eylemlerin en şiddetli olduğu 2005 yılında, eylemcilere "pislik" sıfatını yakıştıran zamanın İçişleri Bakanı Sarkozy, başkanlık seçimlerinde seçim bürosunu Strasbourg-St Denis'e kurmuştur.⁵ Kabaca, Sarkozy'nin göçmenlere ne kadar yakın olduğunu anlatmak, hatta onların gönüllerini almak için buraya mevzilediği düşünülebilir. Bu yorum, doğru da olabilir. Ancak, semtteki geniş güvenlik önlemleri, köşe başlarında, metro (yeraltı treni) giriş ve çıkışlarındaki polis kontrolleri, semt sakinlerinin daha önce pek alışık olmadığı bir durumdur. Fransa'nın genel olarak yabancıları kontrol altına alma emelinin hem onlara yakın olmak, hem de onların her nefesini kontrol etmek suretiyle mekândaki izdüşümünü, anlatması bakımından oldukça önemlidir. Söz konusu kontrol mekanizması ve abartılı güvenlik takıntısı, Fransa'da başkanlık seçimi sürecinde semt sakinlerinin maruz kaldığı bir durum olmuştur.



Sarkozy, sadece seçim bürosu ile değil, uygulamak istediği önemli bir politika ile de yabancılar tarafından tepkiyle karşılanmıştır. İçişleri Bakanı iken, kaçak göçmenlerin ülkeye girişini engellemek için bir yasa çıkarmıştır. Bu yasanın ve ona bağlı alt politikaların, işgücü piyasasında esnekliği ve güvencesizliği belirginleştirdiği zaten bilinmektedir. Ancak, burada kritik olan, Fransa'da sosyal tarafların da üzerinde halen tartıştığı, yeni kamu politikalarından biri "seçilmiş göçmenlik" konusudur. "Atılabilir Göçmenliğe Karşı" sosyal hareketler Fransa'da destek bulmuş, kamuoyunda sert toplumsal mücadelelerin ve tartışmaların öznesi olmuştur. Bu konuya ülkemiz basınından "Atılabilir genç, atılabilir yabancı" başlıklı yazısı ile Prof. Dr. Ahmet Insel dikkati çekmiştir.⁶

26 Kasım 2003 tarihli Fransa'da yabancıların ikameti

* Arş. Gör. AÜ, SBF, Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Bölümü
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Gönüllüsü



ve göçün yönetimine ilişkin Yasası'nın⁷ daha iyi uygulanmasını sağlamak amacıyla, 12 Mayıs 2005'de Fransız İçişleri Bakanlığı tarafından, kaçakların çalıştırılmasına karşı bir mücadele planı yürürlüğe konulmuştur. Söz konusu planın beş ana eksenini, Bakanlıkların kendi arasındaki işbirliğinin güçlendirilmesi, göç polisinin oluşturulması, kaçak göçmenliğe ilişkin önlemlerin artırılması (özellikle, anlaşmalı evlilikler konusunda), kaçak göçmenlikle mücadele ile ilgili bir birimin kurulması ve son olarak kaçaklara karşı Avrupa ölçeğinde işbirliklerinin geliştirilmesidir. Bu plan, 26 Mayıs 2005'de "Göçmenliğin Kontrolü Bakanlıklararası Komitesi'nin kurulması ile somutlaşmıştır. Komitenin, ilk toplantılarından çıkan, en önemli sonuçlardan biri, göçmenlerin Fransa'nın yeni ekonomik gereklerine uyumunun sağlanmasına ilişkin politikaların geliştirilmesi ve önlemlerin alınması yönünde olmuştur. Bunun anlamı, Fransa'nın göç politikasındaki "günün gereği" olarak sunulan "seçilmiş göçmenlik" politikasına doğru bir yönelimi anlatmasından ileri gelir. Buradaki seçimin herhangi dil, din, etnik mezhep ayrımından değil de, Fransız ekonomisinin ihtiyaçlarına göre olması gerekliliği tartışılmış, bunun ölçütlerinin belirlenmesi çalışmalarına başlanmıştır. 2005 yılında, dönemin Başbakanı Dominique de Villepin, "Katlanılan bir göçmenlikten seçilmiş bir göçmenliğe geçme"nin gerekliliğini belirtmiş, ayrıca dönemin İçişleri Bakanı Sarkozy, her yıl kategorilere göre, Fransa'da ikamet edebilecek göçmenle-



rin seçilmesi politikasının uygulanmasının yaşamsallığını belirtmiş⁸, özellikle gelişmiş demokrasilerin hepsinde bu politikanın varlığını vurgulamıştır.⁹

Seçilmiş göçmenlik tartışmasının birkaç önemli ayağı bulunmaktadır. Bunlardan birincisi, yabancı öğrenciler arasından yapılacak seçimler aracılığıyla, onların çalışmalarını kolaylaştırıcı önlemler almak. İkincisi, yeteneklere göre bir oturma izni düzeni belirlenerek, Fransa'nın ekonomik, entelektüel, kültürel ve sportif ihtiyaçlarını karşılama yoluna gidilmesi düşünülmektedir. Üçüncüsü, coğrafi ve sektörel durumlar göz önünde tutularak işgücü piyasasının ihtiyaçlarına göre eleman istihdam etmektedir. Bu önlemlerden de açıkça görüleceği üzere, kabaca Fransa kendi ekonomisinin ihtiyaçlarına yönelik faydacı bir politikayı benimsemiştir.¹⁰

Fransa'nın bu politikası şaşırtıcı ya da bilinmeyen bir durum değildir. Küreselleşme, istihdam ve göç ilişkisinde sürekli karşımıza çıkan, gelişmiş ülkelerdeki göç politikasının değişimiyle ilgilidir. Göç konusuna bakışın, konunun kavranışının değişimi ile ilgilidir. Seçilmiş göçmenlik, bir beyin göçü politikasıdır ve beyin göçünün desteklenmesi demektir. Fransa'nın kendi ihtiyaç alanlarında belirleyeceği "beyin"leri ülkeye kabul etmesi, kendi işine yaramayacak olanların ise sınırdan içeri alınmaması ve var olanların da başkaldırırsa sert müdahalelere maruz kalması, belki de sınır dışı edilmesi anlamına gelmektedir. Bir tür "ya sev ya da terk et" den de öte, sevsen de sevmesen de eğer, niteliksizsen hiçsin anlamına gelmektedir.

Fransa'da göçmenler ve onları ilgilendiren her türlü politika demeti nazik konulardan biri. Seçilmiş göçmenlik tartışmalarının nazikliği de, işin sadece ekonomik boyutuyla değil, milliyetçilik, ırkçılık ve toplumsal dışlanma perspektifleri açısından düşünüldüğünde anlaşılabilir türdendir. Bu bağlamda, göçmenlerin seçilmesi, hukuk aracılığıyla, niteliksizlerin dışlanabilmesi yolunu açabilme tehdidi nedeniyle oldukça kritik bir politikadır. Kısaca, gelişmiş ülkelerin göçmen seçme tavrının, aynı zamanda ötekilerin ayıklanması olduğunun kavranılması gerekir.

Dipnotlar

1. "Je ne suis pas raciste mais je n'aime pas les arabes!"

2. Önemli Not: Fransız mutfağında kuru nane pek bilinen ve kullanılan bir baharat değildir, onun için Fransa'da kuru nane bulmak bir sorundur.

3. Paris'te mutluluk oyunu oynayan sempatik Fransız kıza Amélie'nin öyküsünü anlatan film. Türkiye'de çok moda olan filmin gösterime giren adı: Amélie. (Fabuleux Destin d'Amélie Poulain, 2001).

4. Bu gerileme, neye göre, kime göre sorularını beraberinde getirecektir. Yazının kapsamı ve konusu nedeniyle, söz konusu gerileme olgusunun neoliberalizmle ilişkilendirilmesi yerinde olacaktır.

5. << <http://www.haberler.com/fransa-da-cumhurbaskanligi-secimi-haber/> >> , (02.08.2007).

6. Ahmet İnel, "Atılabilir genç, atılabilir yabancı", *Radikal* 2, 30.04.2006.

7. Loi no 2003-1119, 26 novembre 2003, relative a la maîtrise de l'immigration, au séjour des étrangers en France et à la nationalité.

8. Cécile Veyrinaud, "La politique de l'immigration rupture, transition ou continuité?", *La France en 2006: Chronique Politique Economique et Sociale*, La documentation française, 2006, s.131.

9. Sarkozy justifie l'immigration «choisie», 28 avril 2006, << http://www.lefigaro.fr/france/20060428.FIG000000036_sarkozy_justifie_l_immigration_choisie.html >>

10. Contrôle de l'immigration : vers une immigration « choisie » ?, 23 juin 2005.

11. <http://www.vie-publique.fr/actualite/dossier/controle-immigration/controle-immigration-vers-immigration-choisie.html> >>, (02.03.2007)

Hey Gidi Günler...

Erdoğan BOZBAY
ebozbay@fisek.org.tr

Yeni evime gelişimi görmenizi isterdim. O ne candan karşılayıştı öyle. Uzun zamandır dört gözle beklendiğim, beni bağırlarına basışlarından belliydi. Yerimi hiç yadırgamadığım gibi, uykuyu mayalandıran tatlı sıcaklığı da, yaşamım boyunca unutamam. Oysa ilk gecemin, en huzurlu, en sessiz son gecem olacağını nereden bilebilirdim ki?

Ertesi sabah ev halkı, erkenden ayaklanmıştı. Anlaşılan ben ne kadar derin uykulara daldıysam, onlar da o kadar sığ sularda gezinip durmuşlardı. Kahvaltının ardından beni hem okşadılar, hem de sabunlu sularla bir güzel temizleyip pakladılar. Rahatlamış, gözleri ışıl ışıl parlayan bayram çocuklarına dönmüştüm. Sonra da ne allah verdiyse, bir güzel karnımı doyurdular. Doğrusu uzun yıllar, pek öyle açlık maçlık çekmedim. Babayla annenin konuşmalarından duyabildiğim kadarıyla enfilyasyon muymuş, hayat pahallılığı mıymış neymiş, işte onun yüzünden, zaman zaman bazı şeyleri az aldığımız oluyormuş.

Yine de haklarını ödeyemem. Bana ne verdilerse, kendileri de onu yediler. Beni hep aileden saydılar. Yalnız küçük bey yesin diye aldıklarına kendileri bile dokunmazlardı. Ben nasıl el, göz sürebilirdim ki.

Küçük bey dedim de aklıma geldi. Uslu çocuğu neme lazım. Pek öyle tutturma mutturma huyları yoktu, ya da ben hiç görmedim. Belki de annesine, babasına gizliden gizliye yapardı nazını. Kafasına koyduğu şeyleri, sessiz sedasız hallettiğini söyleyebilirim. Beni de öyle hoş tutardı ki, çocuksu yaramazlıklarını kimselere söylemek ne mümkün. Laf aramızda, kakaolu kremaya, kremalı pastaya bayılırdı. Hele yaş günlerinde ya da konuklarımızın geleceği günlerde, ne eder eder gönlüme girer, belli olmayacak şekilde pastaların kenarından mıncıklayarak, el çabukluğuyla midesine indiriverirdi. Dudağının kenarına bulaşanları yaladıktan, ağızının suyunun sessizce aktığını hissedirdim. Akşam olup da bu masum kaçamakları annemiz fark ettiğinde ne diyeceğimi bilemez, öylece susar kalırdım. Tabii annenin kızgınlığı bir süre sonra geçer, küçük beyi azarladığına üzülür, tekrar yapacağına söz vererek gönlünü alırdı.

#

Anlayacağınız, iyi kötü yanlarıyla mutlu bir şekilde yaşayıp gidiyorduk. Keşke hep öyle gitseydi diyorum geriye bakıp düşündükçe. Neler görmedik, neler yaşamadık ki kardeş. Bir sabah, garip müziklerle uyandık. Bir telaş, bir heyecan sormayın. Benden bile soğuk ortalık. Bu ordunun el koymasın işi de ne ola ki? Sonra, acı olaylar peşe gelmeye başladı. Önce babaanne, pençesine düşen herkesi Kurtdereli gibi yere seren hastalığa yenik düştü. Ardından dede, ona yakışır biçimde (sporcu muymuş neymiş), kısa süre için de çekip gitti. Zaman içinde, küçük bey de büyük bey olmaya, olgunlaşmaya başladı. Seneler yaşlandıkça boy attı, okulları da büyüdü. Bu arada evden



sıklımaya başlamıştık. Zaten annemiz ilk gördüğünden beri nedense, bu eve pek ısınmamış. Derken, bir gün babamız beklenen müjdeyi verdi. Yeni kurulmakta olan bir semtteki ev işi tamamı. Valla kulaklarımla duyduğumda ben bile heyecanlandım. Karoliferi neyim bile varmış. Neydi bu pasaklı sobadan çektiğimiz. Pıspışlarsın olmaz, dürtüklersin olmaz, kulağını bükürsün olmaz. Bir naz, bir eda. Hele, ara sıra efkarlanıp, bir kaç paket sigara birden tütürmez mi, allaah. En çok da babamız adına sevindim bu işe. Hafta içi kömürçülük, hafta sonu odunculuk oynamaktan kurtulacak adamcağız.

#

Beklenen gün geldi. Acı, tatlı tüm anılar da eşyalarla birlikte derlendi, paketlenildi. Soba hariç, oh ya. Üç beş işçi, bir kaç saat içinde yıllarımızın geçtiği evi tamtakir bırakıverdi. Ayrılırken, ya komşularımızın ilkbahar yağmuru gözlerinde ıslanırsak korkusuyla, arkamıza dönüp

bakamamıştık bile.

Övünmek gibi olmasın, artık yeni evimizdeydik. Alışmak kolay olmasa da sevmiştik burayı. Her şey gıcır gıcırdaydı. İlk günler bakmaya doyamıyorduk. Tek kötü yanı, eskisine göre biraz küçük oluşuydu. Tuvaletle banyo da bir aradaydı. Benim için pek sorun değildi, ama sabahları evin içinde sıkışan trafiği gördüğünüzde sanırım siz de hak verirdiniz. İstanbul caddeleri bile kıskanırdı bu durumu. Tuvalet kapının elinde... Her şeye rağmen keyfimize diyecek yoktu. Yine benim için pek önemli olmasa da kışlar, sobayı çatlatırcasına sıcak geçiyordu. Yalnız kışlar mı? Ya ilkbahar. Her yer yeşile bürünüyordu bir anda. Aradaki boşluklara ekilen renk renk çiçekler, cennette gibiydik inan olsun.

#

Her şey yolunda gidiyordu gitmesine ya, evin darlığı içten içe ev halkını olduğu gibi, beni de huzursuz ediyordu. Doludan boşa, boştan doluya aktara aktara bir gün baktım ki, bizim evin de aktarılması kapıya gelmiş dayanmış. Bu arada, tek dayanağımız, sevgilerimizi cömertçe sunduğumuz, pamuk ninemiz, anneannemiz de bizi yaşam kavgasında yalnız bırakmıştı. Ev değiştirmenin bir nedeni de anılardan kaçma, onları silme çabası mıydı acaba? O günlerde babamız emekli mi olmuş, emeklemeye mi başlamış, ne olduysa olmuş, biraz paralanınca, yeni bir evin peşine düşmüştü. Bu seferki daha büyük, tuvaleti de illaki iki tane olmalıymış. Sonunda o da oldu. Herkese birer oda düşen, iki tuvaleti olan, önü açık kartpostal manzaralı bir ev alındı. Bir süre sonra gene toplanmalar, taşınmalar, sıkıntılar, yerleşmeler, alışmalar... Her şeye rağmen evden ayrılmak, inanın bize çok zor geldi. Çünkü o, hepimizin ufak tefek, vefalı, kalender, şirin sevgilisiydi. Yerim dar olmasına rağmen, ben bile yakınmamıştım. Kaderde ayrılık varmış, ne diyelim.

Yeşil Bina

Cihat UYSAL*

Cevre sorunları dünya gündeminde yerini alınca, sürdürülebilirlik kavramı ile birlikte yeşil kavramı da örneğin ABD’de çevre ile ilgili bir çok kavramın adlandırılmasında kullanılır oldu; yeşil bina, yeşil ev, yeşil uygulama (green application) gibi... Sürdürülebilirlik ile ilgili olarak bazı ön bilgileri ve genel yaklaşımı daha önceki bir yazıda özetlemeye çalışmıştım. Aşağıda özetlemeye çalışacağım bilgileri, ABD’de hazırlanmış ve de daha çok **pazarlamaya yönelik** bir çalışmadan aldım. Tüketiciyi bilinçlendirmeye yönelikmiş gibi görünen bu tanıtım çalışması, konunun yapım sektöründe ileride büyük ölçekte bir dönüşümün habercisi olabilir.

Yapı ve yerleşim bölgeleri için öngörülenler aslında bugüne değin zaten dikkate alınması gereken ve de okullarda öğretilen ancak, insanoğlunun meydana boş bularak rasgele uygulamaya giriştiği konular. Örneğin:

- 1- Yerleşim bölgelerinde yapıların (yakıt tüketimini azaltmak amacı ile) en uygun güneş ışığından yararlanmak üzere konumlandırılması,
- 2- Sel ve benzeri afetlere karşı doğru yerleşim ve peyzaj kararları verilmesi,
- 3- Yapı konstrüksiyonunun daha iyi düzenlenmesi ve geliştirilmesi,
- 4- Daha sağlıklı yapıların tasarlanmasında toksik malzeme üretmesi, iç mekan hava kalitesinin bozulması, toz, rutubet, çürüme gibi oluşumların dikkate alınması,
- 5- Yapı konstrüksiyonunun tasarımında daha az enerji tüketen seçeneklerin geliştirilmesi, rüzgar, güneş gibi alternatif enerji kaynaklarından yararlanan sis-

temlerin seçilmesiyle ısıtma, havalandırmanın sağlanması,

- 6- Daha sağlam ve az bakım gerektiren yapılar tasarlanması.

Betonarme yapıların çevre dostu olarak önerildiği bu çalışma betonu sürdürülebilir bir malzeme olarak öngörüyor. Bu konu, ABD koşullarına göre, yaygın olarak üretilen ve kullanılan ahşap evlerin (her bir evin kırk ağacın kesilip tüketilmesine neden olduğu vurgulanarak) ormanlara verdiği zarar dile getirilerek, betonun sürdürülebilir olma gerekçelerini şöyle sıralıyor,

- 1- Girdi malzemelerinin teminindeki kolaylık,

- 2- Sağlamlık,

- 3- Yansıtıcılığı (ısı, ışık)

- 4- Su taşkınlarına karşı durdurucu karakterde olması.

Yukarıda adı geçen girdi malzemelerinden özellikle betonarmeyi oluşturan tüm girdiler kastediliyor. Kum, çakıllardan (agrega) başlayarak, çimento üretimine kadar türetilen bir dizi girdinin denetim süreci de bu kapsamda ele alınıyor.

Yukarıda ana çizgileri ile özetlemeye çalıştığım konular ışığında konular denetim firmaları tarafından denetlenerek sertifikasyon konusu edilecek. Diğer yandan, sertifikalı konutlar, tüketici için bir denetlenmiş ürün olarak değerlendirileceği için tüketiciyi koruma kapsamına eklenecektir. Ancak, sanırım ortaya konan koşullar bir süre daha tartışmaya açık kalacak ve de koşullar ağırlaştıkça, yazının başında belirttiğim gibi yapı sektörünün tasarımdan üretime kadar bütün yapım süreci yepyeni bir kimliğe dönüşeceğe benziyor. Bu son düşüncelerin işaretleri ABD’de sunulan tanıtımının sonunda yer alıyor. ABD nasıl olsa oldukça uzakta... Konu kulaktan kulağa buraya gelinceye kadar beklessek mi acaba? Ya son anda düşüncelerini değiştirirlerse, biz de boşuna yormayalım kendimizi.

* Mimar Y.Müh.

> Baştarafı 18. sayfada

#

Yeni eve taşındık taşınmasına ya, uzun süre dertler bir türlü bitmek bilmedi. Uğursuzluk mu vardı ne? Sular yapılsa, elektrikler arızalı, fırın çalışsa, çamaşır makinesi kudurma krizine girmiş ağzı burnu köpük içinde, bulaşık makinesi yediğini bir türlü hazmedememiş habire kusar, gömme dolabın kapağı dalında duramayan meyve misali sürekli yerde. Off. Çıldırılmak işten değil. Neyse ki, babamız birazcık becerikli de işleri zaman içinde halledebildi, bizler de rahat birer nefes alabildik. Her şey yoluna girince fark ettik ki; evin keyfine diyecek yokmuş. Gerçi bulunduğum yerden pek görülme de, söylendiğine göre, güneşin batışı bir harikaymış

Taşınmamızın üstünden çok geçmedi ki, son günlerde bana bir haller olmaya başlamıştı. Öksürürken bir hayli ses çıkarır olmuştum. Sanki ciğerlerim sökülüyor, elim ayağım buz gibi yanıyor(!). Nerde o yüreğimi serin tuttuğum günler? Yaşlandııkça çekilmez mi oluyordum ne? Kendimi iyiden iyiye güçsüz, bitkin hissetmeye başlamıştım. Bu yorgunluğumu evdekiler fark etmekte, düşündüklerim de başıma gelmekte gecikmedi. Fısıltıyla konuştukları halde, her şeyi bir bir duyduğum an yüreğime ine yazdı. Benim yerime daha alımlı, boylu poslu, daha güçlü, genç birini getirmenin zamanı gelmişmiş. Birliktelik bu kadarmış, onlar da çok üzülüyorlarmış. Ama

ne yapsınlarmış. Bağırıp, isyan edesim geldi. Ama hiç birini yapamadığım gibi, gıkımı bile çıkaramadım. Çaresiz, kendini beğenmiş tazenin geleceği günü beklemeye başladım.

Nihayet o gün de gelip çattı. Evdeki telaş, aynen benim yıllar önce geldiğim ilk güne benziyordu. Demek birimizin mutluluğu için diğerimizin kurban edilmesi gerekiyormuş. Onu, beni kapıdan çıkarırlarken yan gözle şöyle bir süzdüm. Gerçekten alımlı görünüyordu haspa. Hakkında söylenmedik şey kalmamıştı. Yok iki kapılıymış. Yok derin donduruculuyummuş. Yok karlanma, buzlanma yapmazmış. Sessizmiş, miş, miş. Kıskansam da kıskanmasam da benden daha marifetli olduğuna hiç kuşku yok ama... Acaba bu aileyi benim kadar sevip benimseyebilecek miydi? İyi günde, kötü günde onlarla kader birliği edebilecek miydi? Tanık olduğu tüm sırlarını saklayabilecek miydi? İşte bunda kuşkuluydum.

Olsun. Yine de huzurluyum. Şimdilik, gün yüzü görmeyen karanlık bir köşede, aklıktan gün kıyısı da, sessiz, ılık, sakın, insan yüzüne hasret, kendi halinde yaşayıp gidiyorum. Duyduğuma göre beni, durumu pek iyi olmayan, yeni evli bir çifte göndereceklermiş. İçime buz serpildi valla. Ne sevindim, bilemezsiniz. Hiç olmazsa, bir süre daha yaşama, yeni sahiplerimle küçük mutluluklar paylaşma şansım olacak. Aksi halde azman bir presin altında pastirmaya dönmek de vardı, n’aber?

50. Yıla da Var mısınız?

Erdoğan BOZBAY



Eşimle birlikte salona girdiğimizde hemen herkes yerini almış. Ortalığı sarıp sarmalayan huzur, daha ilk bakışta insanın yüreğini rahatlatmaya yetiyor. Dile kolay, Fişek Enstitüsü'nün kuruluşundan, Varlık Mahallesi'nde maraton benzeri Düşünce Atölyelerinden -ne yazık ki benim için kayıp yıllar- bu güne tam 25 koca yıl geçmiş. Sadece geçmekle kalmamış devasa adımlarla yol almış, serpilmiş, yeni katılımcılarla gönüllü ailesi giderek büyümüş, yapılan çalışmalar daha bir çeşitlenmiş. İşte bu gece, yorucu olmasına yorucu, ama bir şeyler ortaya koymanın huzuruyla bir araya gelen bu kocaman aile başarılarını kutlayacak, toplumsal sorumluluklarını yerine getirmenin gururunu yaşayacak, bir araya gelişin keyfini doyasıya çıkaracak.

Gece, genel koordinatör A.Gürhan FİŞEK'in, yüzünden hiç eksik etmediği gülümsemeye süslediği içten konuşmasıyla başladı. Başkan Oya FİŞEK'in özlü sözlerle vakıf etkinliklerini özetleyişinin ardından sıra, "Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı"na on yıl ve üzeri katkı ve destek sağlayan gönüllülere verilecek plaket törenine geldi. Birkaç arkadaşa



ödül sunumunun peşinden adım anons edildiğinde şaşırmadım desem yalan olur. Yerimden kalkışımı, karmaşık duygular eşliğinde plaketi alışıma, tekrar yerime dönüşümü düşünle gerçek gelgitinde yaşadığımı itiraf etmeliyim. Plaket sunulurken benimle ilgili, çalışmalarım ile ilgili neler söylendi, inanın hiç yaşamamış gibiyim. Bir an zaman durdu sanki. Yerime dönerken duygularım giderkenkinden çok daha karmaşıktı. Biraz nefeslenip rahatladığımda, gözümü mavi renkli kutudan ayıramadığımı fark ettim. Sağlığında tanışma şansını yakalayamadığım, dostlardan, öğrencilerinden ve yakınlarından dinledikçe, kişiliğine, ülke için yaptıklarına hayranlığım artan, kendisine çok şeyler borçlu olduğumuz, sayın Prof. Dr. Nusret Fişek'in, o değerli, o saygın cumhuriyet aydınının izinden yürümek, adını taşıyan vakfın ödülünü almak anlatılmaz bir onurdu benim için. Bu ödülle birlikte sorumluluğumun giderek arttığı gerçeğinin de bilincindeydim. Gurur, huzur, sorumluluk bakalım daha ne kadar kol kola yürüyecek, beni, dolayısıyla yurdumu yeni umutlara, yeni sevinçlere taşıyacaktı. Böylesine yoğun duyguların yaşandığı bir ortamda hızla zaman tüneline sürüklenmem kaçınılmazdı elbet.



On yıl kadar önceydi. Sevgili dost Leyla Üstel'den bir yazı teklifi almıştım. Konusu "Gönüllülük Üstüne" olacaktı. Kitaplığımı altüst ettim. Sözlükleri karıştırdım, deyimlere, atasözlerine göz attım. Deneme yazan düşünürleri şöyle bir taradım. Dişe dokunur bir şeyler bulamadım. Doğrusu moralim de hayli bozuldu. Sevgili Üstel'e durumu aktardım. O da her zaman ki hazır cevaplığıyla sorunumu çözümleriverdi. **"Madem bu konuda bir şeyler bulamadınız, yaptıklarınızı anlatın o zaman!"** Gerçi ben yaptıklarım pek değinmedim o yazıda, ama yine de ortaya bir şeyler çıkarıp, 1998 martında "ÇALIŞMA ORTAMI" nda yayımladım. Başta sayın A.Gürhan FİŞEK olmak üzere dostların desteği ve yüreklendirmesiyle yazılar birbirini kovaladı. Bugüne değin ellinin üzerinde anı, anlatı, öykü, deneme, değinme türü diyebileceğimiz yazılar okurla buluştu. Umarım amacına ulaşmış, sayfa doldurmanın ötesinde bir işlev yüklenmiştir.

Ürettiklerimi paylaşmanın ötesinde, bir çok güzelikler de yaşadım vakıf ortamında. Atölye çalışmaları, Perşembe Buluşmaları, sergiler, tiyatro etkinlikleri, arkadaşlarımızın sonsuz sabır, bitmeyen enerjiyle ürettiklerini sergiledikleri kermesler, Genç Kız Evi çalışmaları, Çırac çocuklarla ilgili etkinlikler, sağlık taramaları, yaz tatilleri, fotoğraf yarışmaları vb. Özellikle de kazanılan dostlar, pekiştirilen dostluklar...

Tekrar 25. Kasım 2007 gerçeğine dönecek olursak, her anı yudum yudum yaşanan, sözcüklerle tanımlana-

mayan bir geceydi doğrusu. Hani, hiç bitmesin diyeceğimiz türden. Ama zaman durmamakta kararlıydı. Şarkıların, türkülerin, oyunların, halayların, keyifli söyleşilerin, anıların, kahkahaların birbirine karıştığı buluşma, hızlı adımlarla sona doğru yaklaşırken teker teker dostlarla vedalaşma zamanı gelmişti. Salonun çıkışında ışılıtlı bakışları, huzur dolu yüzüyle bizleri uğurlama inceliği gösteren, salonumuzun en genci! saygıdeğer büyüğümüz, sevgili Hediye GÜRTUNA'nın, (hepimizin sevgili Hedişi O) coşkusuna katılmamak, yüreктen dileğini **"evet"**ilememek mümkün değildi. **"50. yıla da var mısınız?"** Hiç zaman yitirmeden, sıcağı sıcağına **"evet"** diyerek yanıtladığım o güzelim dileği, şu sözcüklerle bir kez daha yanıtlama gereğini duyuyorum. **"Varız sevgili Hediş, 50. yıla da, 100. yıla da varız. Hem de tüm kalbimizle, umudumuzla, inanmışlığımızla."**



Karşıt Duyguların Birlikteliği

Cumhuriyet'in anıt kurumlarını araştırdıkça, Cumhuriyet'i kuranların ve onun gelişimine emek verenlerin yaşamlarını inceledikçe, içimizi bir korku sarıyor. "Biz ne yapıyoruz?", "Bayrak yarışında onların devrettiğini ne ölçüde taşıyabiliyoruz?"

Nusret Fişek'i anma etkinlikleri de, böyle bir kendi kendine hesaplaşmanın yaşandığı yerler oluyor. Hem mezarbaşında, hem de ödül törenindeki anma konuşmalarında buna tanık oluyoruz. Türk Tabipleri Birliği Başkanı Prof.Dr. Gencay Gürsoy, sağlık alanındaki yoğun gerici saldırıları anlatırken, aynı zamanda, başarısızlıkların altını da çiziyordu. Yine TTB'de yapılan "Sağlıkta Dönüşüm" başlıklı forumda, genç doktorlar, "aile hekimliği"ni yaşama geçirmek için Sağlık Bakanlığının uyguladığı baskıları ve sağlık çalışanlarının nasıl adım adım gerilediğinden söz ediyorlardı. Bu geri gidişe karşı neler yapılması gerektiğini tartışıyorlardı.

Bütün bu karamsar ve ezik tablonun ortasında öyle dinamik, öyle kararlı gençler var ki, insan onları kıvançla izlemeden edemiyor. Eğer karamsarsanız, geleceği göre-



Barış Dinletisi'nden

miyorsanız, Nusret Fişek Halk Sağlığı Ödüllerini kazanan sağlık ocağı çalışanlarını izleyin.

Bu yıl ödül kazanan üç sağlık ocağının çalışanları da yaptıklarına inanmış, Nusret Fişek'in sosyal hekimlik alanında yaptığı meşaleyi taşımanın bilinciyle dipdiri ayakta. Bu kararlılıklarını, yalnızca duruşlarıyla ve söylemleriyle ortaya koymamışlar; sağlık ocağı uygulamalarıyla da tüm topluma örnek oluyorlar. Toplum hekimliği ilkelerini, günlük çalışmalarıyla birleştiriyorlar ve hizmet sundukları halkla paylaşmaya çalışıyorlar. Bunları görmek gerek.

Aynı heyecanı, her yıl olduğu gibi, düzenlenen Barış Dinletisi'nde de yaşayabilirsiniz. Genç müzıkçiler, çağdaş müziğin en güzel örneklerini sunarak size birer başarı öyküsü sergiliyorlar. Onların kendilerini aşma savaşımını ve başarıma istemlerini gördükçe, karamsarlık ve yılgnlık bulutlarının dağıldığını görüyorsunuz.

Nusret Fişek'in 93.Doğumgünü ve 17. Ölüm Yıldönümü etkinlikleri, işte yılgnlık içine düşen ve karamsarlığına teslim olanlar için bir ilaç gibi. Gelecek yıl sizi de bekliyoruz.

2007 Kasım – Prof.Dr.Nusret H.Fişek'i 93. Doğumgünü ve 17.Ölüm Yıldönümünde Anma Etkinlikleri

Mezarbaşı Konuşması: Prof.Dr.Zafer Öztekin

Anma Konuşmaları :

Düzenleyenler : Türk Tabipleri Birliği, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı

Prof.Dr.Nusret H.Fişek Halk Sağlığı Ödülleri

Düzenleyen : Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi

Sağlık Ocağı Ödülünü Kazananlar:

- Muğla-Ovakışlacık Sağlık Ocağı,
- Aydın-Koçarlı Sağlık Ocağı,
- Balıkesir 3 No.lu Merkez Sağlık Ocağı

Bilim Ödülünü Kazananlar: Doç.Dr.İlker Belek - Doç. Dr.Ender Ergönül

Hizmet Ödülünü Kazananlar: Aile Hekimliğine Geçmeleri için Sağlık Bakanlığının Dayatmasına Boyun Eğmeyen Tüm Hekimler

Barış Dinletisi

3 Kasım 2007 Cumartesi Saat 19:00

Düzenleyenler : Sevda Cenap And Vakfı, Çankaya Belediyesi, Nükleer Tehlikeye Karşı Barış ve Çevre İçin Sağlıkçılar Derneği (NÜSED).

Katılımcılar:

- Ayça Nur Kip (soprano)
- Çiçek Cihan Tek (piyano)
- Gülnihal Cihan (obua)

9. Sağlıkçılar Sergisi

1) Yer, Zaman : Büyük Anadolu Oteli (22-26 Ekim 2007)*

"Uluslararası Katılımlı 3.Acil Sağlık Hizmetleri Kongresi ve Ambulans Rallisi"* kapsamında

Düzenleyenler: Sağlık Bakanlığı, Ankara Valiliği İl Sağlık Müdürlüğü, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar

Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı

2) Yer, Zaman : Prof.Dr.Nusret H.Fişek Bilim ve Sanat Ortamı (5-30 Kasım 2007)

Düzenleyen : Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı

- Alper Çanga
- Arzu Odabaşoğlu
- Aysu Koçak
- Ayşe Saray
- Başak Soyloğlu
- Bilge Heper
- Bülent Aytaç
- İclal Karaçete
- Neslihan Eroğlu
- Ömür Demirezer
- Rana Güven
- Sema Efe
- Zeliha Akdemir
- Zeynep Erdem



Barış Dinletisi'nden

Konferans

Düzenleyen : Türk Tabipleri Birliği
Konu : Çevre Sorunları ve Kapitalizm

Konuşmacı : Prof.Dr.Göksel Demirez

Tartışma Forumu

- Sağlıkta Dönüşüm
- Neredeyiz ? Bizi Neler Bekliyor ?
- Nasıl Bir Mücadele ?

(Forum Yöneticileri : Doç.Dr.Muzaffer Eskiocak, Prof.Dr.Feride Aksu,

Yer : Türk Tabipleri Birliği Toplantı Salonu)

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi tanıyalım

Baskı Makinesindeki Silindirin Temizlenmesi

Mustafa TAŞYÜREK*

Durum: İşçi bir bez ile çalışır durumdaki makinada bir silindiri temizliyor. İşçilerin bu çalışma sırasında karşılaşılabileceği tehlikeyi tanımlayabilir misiniz ?



Neler Olabilir ?

1. Silindir bezle birlikte işçinin elini kapabilir.
2. İşçi elini kaptrabilir çünkü durmakta olduğu pozisyondan silindiri iyi göremiyor.

> Yanıtı 5. 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**
20 Kasım Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 18. Yıldönümünde Dünya Çocuklarının Durumuna Bir Kuşbakışı 2
Onur SUNAL
- **SOSYAL POLİTİKA**
Sosyal Politikayı Böl ve Yönet 4
A. Gürhan FİŞEK
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Yeni İşçinin Güvenlik Eğitimi 6
Mustafa TAŞYÜREK
- **TOPLUM**
Beyin Göçünü Anlamak 11
Şenay GÖKBAYRAK
- **OKUR MEKTUBU**
Kalite ve Verimlilikte İnsan İlişkilerinin Etkisi 12
Servet ŞENGÜL
- **ANIMSA**
Hocamız Prof.Dr. Cahit Talas 13
Alpaslan IŞIKLI
- **TOPLUM**
İşyerinde Şiddete Emek ve Cinsiyet Açısından Bir Bakış 14
Aanchal KAPUR (Çev.: Yasemin ÜNAL)
- **SOSYAL POLİTİKA**
Strasbourg St-Denis ve Seçilmiş Göçmenlik Üzerine 16
Can Umut ÇİNER
- **TOPLUM**
Hey Gidi Günler 18
Erdoğan BOZBAY
- **YAŞAM**
Yeşil Bina 19
Cihat UYSAL
- **VAKIF HABERLERİ**
50. Yıla da Var mısınız? 20
Erdoğan BOZBAY
- **ANIMSA**
Karşıt Duyguların Birlikteliği 22
Erdoğan BOZBAY
- **BULMACA**
İki Dakika Düşün: Tehlikeyi Tanıyalım
Baskı Makinesindeki Silindirin Temizlenmesi 23
Mustafa TAŞYÜREK

GENÇ KIZ EN

Kadınlar Eliyle Topluma 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 yayınlanan yazılar, resimler kaynak gösterilerek kullanılabilir.
 - Bu dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.
- 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 yayınlanır.
(Yerel Süreli Yayın)
 - ISSN 1302-3519
 - **Sayı:** 95, Kasım - Aralık 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
- Basım Tarihi :** 25 Eylül 2007