

ÇALIŞMA ORTAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI

İŞ GÜVENLİĞİ

ERGONOMİ

İŞ HİJYENİ

ÇEVRE

VERİMLİLİK

ÇOCUK EMEĞİ

İŞ HUKUKU

SOSYAL POLİTİKA

KALİTE

TOPLUM HEKİMLİĞİ

Ocak - Şubat 1998

İki Ayda Bir Çıkar / Sayı: 36

- Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi : Kız ve Erkek Çocuk Arasındaki Farklar
- İş Yaşamında Kalite
- İşyeri Sağlığı İşyerlerinde Tertip-Düzen-Temizlik (5S Kuralı)
- Ergonominin Ekonomik Boyutu Mesleğe Bağlı El Ekzamalarından Korunma
- Türkiye'de Vira! Hepatitler Harb-İş 2000 Projesi : Yeni Katılım Modeli Arayışı
- İşyerlerinde İkyardım Organizasyonu ve Sağlıklı İşçi Eğitimi

İÇİNDEKİLER

• Damla

Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi:

Kız ve Erkek Çocuk Emeği Arasındaki Farklar.....2

Doç. Dr. A.. Gürhan Fişek

• Kalite

İş Yaşamında Kalite..... 5

Doç. Dr. Canan Ergin

• İşyeri Hekimliği

İşyeri Sağlığı6

Dr. Sedat karabulut

• İşçi Sağlığı

İşyeri Ortamının İyileştirilmesiyle İlgili Önemli Bir Adım:

Tertip-Düzen-Temizlik (5S Kuralı).....8

Kim. Y. Müh. Mustafa Taşyürek

• Ergonomi

Ergonominin Ekonomik Boyutu.....10

Arş. Gör. S. Burak Arzova

• İşçi Sağlığı

Mesleğe Bağlı El Ekzamalarında Korunma.....12

Uzm. Dr. Esen Özkaya-Bayazıt

Prof. Dr. Güzün Özarmağan

• İşyeri Ortamı

Türkiye'de Viral Hepatitler.....16

Doç. Dr. A. Mithat Bozdayı

• İşçi Sağlığı

Daha Az Eyvah! Daha Az Keşke.....17

Dr. Murat Fırat

• Kalite

Bir kalite Dostu Gözüyle 6. Kalite kongresi.....18

Yard. Doç. Dr. Neşe Songür

• İşçi Sağlığı

İşyerlerinde İkyardım Organizasyon ve Sağlıklı İşçi Eğitimi.....19

• Sendikal Yaşam

HARB-İŞ 2000 Projesi: Yeni katılım Modelleri Arayışı.....20

İsmail Hakkı Kurt

• **Sendikal Eğitim**

Türk Harb-İř karpında gençler de Vardı!.....22
Doç. Dr. Nevin Eracar Başar

• **Kalite**

“İř Hayatının Kalitesi” Üzerine.....23
Prof. Dr. Mukarrem Varol
Çalışma Kalitesi Yaşam Kalitesi.....23
Hayrettin Çöngö

DAMLA

Çocuk Emeğinin Sona Erdirilmesi: Kız ve Erkek Çocuk Emeği Arasındaki Farklar

Doç. Dr. A. Gürhan Fişek

"Her koyun kendi bacağından asılır";

tıpkı çalışan çocuklar gibi.

Her koyun kendi bacağından asılmamalı;

çalışan çocuklar da öyle.

Çocuk emeği, aynı anda hem "yoksulluğun" hem de "umudun" ifadesidir. Bir yanılla "çaresizliği" bir yanılla da "çıkışı arayışı"nı gösterir. Bu listeyi uzatmak yerine bunu tek bir başlık altında toplamak daha yerinde olacaktır: Çocuk emeği, sosyal güvenlik sistemlerindeki yetmezliğin en önemli göstergelerinden biridir.

Çünkü, çocuk ve ailesi, bugüne ve yarına ilişkin güvencelerini yetersiz bularak, kendi "bireysel kurtuluş"larını aramaktadırlar. Buna göre, çocuk emeğinin sona erdirilebilmesinin ön koşulu, çocuğun "gönülsüz" çalışmasının yaygınlaşması ya da onları çalışmaya iten gereksinmelerin ortadan kalkmasıdır.

Ülkemizde, 15 yaşın altında çalışan çocuklara, on yıllardır, sıklıkla rastlanmakta oluşu da bunu desteklemektedir. DİE¹ verilerine göre, ülkemizde 6-15 yaş arasında çalışan çocukların sayısı 1.008.019'dur. Bunların 597.646'ı (%59,3) erkek; 410.373'ü (%40,7) kızdır.

Yine aynı kaynağa göre, okula devam etmeyenlerden, kızların en büyük bölümü tarımda çalışmaktadır, (%83,8); erkeklerin de en büyük bölümü tarımda çalışmakla birlikte bu oran %55,7'ye düşmektedir.

Çocukluğunda tarım sektöründe çalışanlar üzerinde yaptığımız bir araştırmada, işe başlama yaşının, ürünün çeşidine göre farklılık gösterdiği ve erkek çocuklarının ortalama 14 yaşında mevsimlik işçi olarak gurbete çıktığı saptanmıştır.² Öte yandan, ortalama 12,6 yaşında çalışmaya başlayan erkek çocukları, genellikle kırsal köken göstermektedir.³ Erkek çocukları, özellikle kırsal yaşamdaki monotonluktan ve gelecek beklentilerinin sınırlı - yetersiz olmasından ötürü, kentsel alana kaydıklarını belirtmektedirler. Kızlar için ise böyle bir fırsattan sözetmeye olanak yoktur. Onlar ancak, babalarının ya da kocalarının izinden kentsel alana kayabilmekte; o tarihe kadar da tarım işlerinde çalışmaktadırlar.

Çocukların çalışma yaşamındaki güçlüklerle katlanmaları, küçücük yaşta, büyüklerin dünyasında ayakta durabilmek için çeşitli savunma mekanizmaları geliştirmeleri boşuna değildir.

Çalışma Yaşamında Cinsiyet Ayırmacılığının İlk İşaretleri, ana karnındayken başlamaktadır. Toplumda cinsiyete yöneltilen önem ve geleneksel roller, doğuştan "yetki" beklentisini etkilemektedir. Bu beklenti, çocuğu yönlendiren aile çevresinin öğütleri ve tutumları ile sürmektedir.

Kızlara geleneksel olarak verilen rol, bağımsız bir kişilik oluşumundan çok, bağımlı ve ikincil bir roldür. Bu "örgün eğitim" ve "meslek eğitimi" konularında da kendini belli etmektedir.

Öğrenimini sürdürmeyen küçük kızların çalışma yaşamına katılmalarında kullanılan egemen eğilim, onların ev işlerinde ve aile işletmelerinde çalışmalarıdır. Bu, onların evlendikten sonra da yapmalarının planlandığı işlerdir.

Bu, kişinin sosyalleşmesinin bir aracı olarak gördüğümüz "iş" kavramının dışında, tersine kişinin "sosyalleşmemesini (sosyal izolasyonunu)" getirene bir yönlendirme.

Kızların, bir kadın ve bir insan olmanın bilincine varmasına ve özgüvenini kazanmasına konulan bu engeller, "geniş aile" motifi ile işlenmiş geleneksel tutumun bir yansımasıdır.

Erkek çocuklarının tam zamanlı olarak sanat (meslek) öğrenmeye gönderildiği yerlerde; kız çocuk çoğunlukla geçerli meslekler edinmekten ve çevre edinmekten alıkonmaktadır. Bugün erken yaşta çalışma yaşamına giren erkek çocuklarının en önemli avantajlarından biri, iş çevresiyle kurdukları ilişkilere sahiptir. Bu onlara, örgün eğitimden gelenlere oranla, iş bulma kolaylıkları ve işveren-usta seçme özgürlüğü vermektedir. Kurulan bu ilişkiler, bir ömür boyu sürdürülebilecek biçimde kurulmaktadır. Buna karşın, çalışma şansına kavuşan kızlar için, bir ömür boyu ilişkiden, çevresel ilişkiler sözetmek olası değildir. Herşeyden önce, geleneksel davranış örgüsü onu işyerinde de bırakmamakta; sıkı disiplin ve taşıt servisi yoluyla, sosyal izolasyon sürdürülmeye çalışılmaktadır.

Çocukların çalışmalarına aile büyüklerince karar verilirken, genellikle, görüşlerine başvurulmamış-tır (Kızlarda %85 ; erkeklerde % 67). Kızlar ve erkeklerin arasında istatistiksel yönden önemli fark vardır (Ki kare=6,16 p=0,0131). "İş"e başlatma ya da seçilen iş, çocuklar tarafından "isteklerine uygun" bulunurken, cinsiyet yönünden farklılığa rastlanmamıştır (Tablo: 1). isteğine uygun davranılmayan kızların oranı, % 18; erkeklerin oranı ise % 15'dir.

Çocukların "iş"le barışık olduklarının bir diğer göstergesi, ya da istemlerine uygun işe yerleştirildiklerine doğrulayan bir başka gösterge de, "Sana iş bulduk" dendiğindeki duygularıdır. Tablo 3'te görüldüğü gibi çocukların %85'i bu noktada "sevinç, kıvanç" duyduklarından söz etmektedir. Kızların %21'i, erkeklerin % 8'i "üzüntü veya ürküntü" duymuştur. Aradaki fark istatistiksel yönden anlamlıdır.

TABLO: 1

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN İLK İŞ BULUNDUĞUNDAKİ DUYGULANIMLARININ CİNSLERE GÖRE DAĞILIMI

Duygulanım	Kız	Erkek	Toplam
Sevinç, Kıvanç	71 (%79)	77 (%92)	148 (%85)
Üzüntü, Ürküntü	19 (%21)	7 (%8)	26 (%15)

Genel Toplam	90	84	174
--------------	----	----	-----

(Ki kare= 4,62 p=0,0316 önemli)

Çocukları "iş"le barışık olmaya; "çocukluklarını yaşama, oynama" çağındayken, gönüllü olarak çalışma yaşamına iten etmenlerin irdelenmesi, çocukların çalışma yaşamından uzaklaştırılmasında da anahtar olgulardan biridir. Bunu ortaya koymak için, çocukların ve ailelerinin bu konudaki gerekçeleri soruşturulmuştur.

TABLO: 2

ÇOCUKLARIN ÇALIŞMA NEDENLERİ KONUSUNDA AİLENİN YAKLAŞIMI

Çalışma Nedeni	Kız	Erkek	Toplam
Aileye ekon. katkı	48 (%54)	15 (%18)	63
Meslek öğrenmek	41 (%46)	67 (%82)	108
Toplam	89	82	171

*(Önde gelen iki nedenin, tüm çalışma nedenleri içindeki payı: 94)

(Kikare=43,19 p=0,000001 çok önemli)

Çocukların edindiği izlenimlere göre, ailelerinin onları çalışma yaşamına iten (ya da çeken) temel iki neden konusundaki görüşleri, göre, "ailenin onların ekonomik katkısına gereksinme duyması" ve "meslek öğrenmelerinin istenmesidir. Bu iki temel gerekçenin, tüm nedenler içindeki payı %94'dir. Bu iki temel neden, cinsiyet değişkeninden önemli ölçüde etkilenmektedir. Tablo 4'ten de görüldüğü gibi, kızların çalışmaya başlamalarında "ekonomik katkı" önde gelen bir rol oynamaktadır. Buna karşın, erkeklerin çalışma yaşamına atılmasında meslek öğrenme kaygısı çok baskındır; onlardan yaşam boyu yapacakları bir işi öğrenmeleri beklenmektedir. Bu öyle bir meslek öğrenmedir ki, örgün eğitim eyleminden farklı olarak, iş bulabilme güvencesini de beraberinde taşımaktadır. Çünkü iş çevresinin tanınması, kurulan arkadaşlık ilişkileri, yeni ve daha "istenen" işler bulunabilmesini kolaylaştırmaktadır. Bu erkeklerin daha sık iş değiştirmelerini de açıklamaktadır (%55). Buna karşın kızlar, %77 oranla iş değiştirmemektedir. Aradaki fark istatistiksel yönden çok anlamlıdır (Ki kare = 11,87 p=0,00057).

Özenle seçilen işyerlerinde, kızların iş değiştirme oranları düşüktür. Çalışmaya başlamalarında ekonomik motifi ağırlıklı yer tuttuğu düşünüldüğünde, daha yüksek ücret verebilecek bir başka işverene yönelmemeleri düşündürücüdür. Burada egemen motifi ailece iyi bilinen ve güvenilen işverenin yanında kızın "namus" vb nedenlerle güvenlik altında tutulmasıdır. Ancak özellikle kötü davranışlar ve olumsuz çalışma koşulları karşısında, bu güvenli ilişkinin sürdürülmeye çalışması, zararı arttırmaktadır. Aynı direnç, erkek çocukları için gösterilmemektedir.

Çocukların çalışma yaşamındaki güçlükler katlanmaları, küçücük yaşta, büyüklerin dünyasında ayakta durabilmek için çeşitli savunma mekanizmaları geliştirmeleri boşuna değildir. Bu savunma mekanizmalarından biri, erken yaşta sigara içmeye başlamadır. Madde bağımlılığının ilk adımı olan sigaraya 15 yaşına kadar başladığını söyleyen çocukların oranı, %39'dur. Çocuklar, gelecekteki güvence altına alabilmek için çabalamaktadırlar. Bu onların gelecek beklentilerinde de kendisini ele vermektedir (Tablo: 6). Çocukların en egemen beklentilerinden biri, ileride "kendi işini kurma"dır. Bu düş, cinsler arasında ayırım göstermektedir. Erkeklerin %88'i kendi işini kurmak isterken; aynı düşü paylaşan kızların oranı %23'tür. (Ki kare = 80,74 p= 0,00001 çok önemli)

Ancak üzerinde titizlikle durulması gereken önemli bir olgu, bu düşün yaşlara göre dağılımı yapıldığında ortaya çıkmaktadır. 14 yaşındakilerde %9 gibi çok düşük bir düzeyde olan "kendi işini kurma" isteminin, 15-16 yaşlarda yükselmeye başlamış olmasıdır (Tablo: 7). Bu yükseliş istatistiksel yönden de anlam taşımaktadır.

TABLO 3: ÇALIŞAN KIZLARIN İLERİDE KENDİ İŞİNİ KURMA BEKLENTİSİNİN YAŞA GÖRE DAĞILIMI

Kendi İşini Kurma beklentisi	14 yaş	15-16 yaş	Toplam
....beklentisi olan	4(% 9)	16 (%39)	20(%23)
....beklentisi olmayan	41 (%91)	25(%61)	66 (%70)
Genel Toplam	45	41	86

• (Gelecek beklentisi olarak önde gelen bu nedenin, tüm çalışma nedenleri içindeki payı: %24)

• (Fisher's p=0,000969 çok önemli)

Aynı dönemde dikkat çeken bir başka olgu da, kızlarda "ev hanımı" olma beklentisindeki artıştır. İstatistiksel yönden anlamlı olan bu farkın üzerinde de özellikle durulmalıdır. Kızların "evlenince işi bırakma eğilimleri" de üzerinde durulması gereken bir olgudur. Onlara toplumca telkin edilen "çeyiz için çalıştığı", "evlenince evinin hanımı olması gerektiğidir. Çalışma yaşamının çarkları, bu düşüncede olmayanları da bu noktaya getirecek tarzda işlemektedir.

Küçük "kız"lar için "iş işkenceye çeviren" ve "çalışmaktan caydırıcı" koşullar irdelenmelidir. Bunların başında, çalışma yaşamında zenginleştirici bir psikolojik yaklaşım yerine katı disiplinin yeğ tutulmasıdır. Bir diğeri yaş

ilerledikçe artan ve evlenmek istediği gençlerce de vurgulanan, geleneksel "çalışmaktan alıkoyucu" yaklaşımdır.

Bir başka önemli etmen, çalışma koşullarının ağırlığı ve sağlıksızlığının yanında, kızlara yönelik cinsel taciz olgularının varlığıdır, "işyerinden atılabileceği" ya da "ailesi tarafından çekilebileceği" kaygılarıyla gizlenen ve böylece de gittikçe derinleşen bu işkence, çalışmayı bir yaşam boyu sürdürmenin olanaksızlığını küçük kıza düşündürmektedir.

Kız çocuğunu çalışma yaşamından uzaklaştıran etmenlerden bir başkası da, aldığı ücretin bölüşümü ile ilgilidir. Ücretlerinin bölüşümü yönünden erkek-kız çocuklar arasında anlamlı farklar bulunmaktadır. Elde ettiği gelirin tümünü ailesine bırakan kızların oranı %51 iken; erkek çocukların oranı %30'dur. Tam bunun tersi, elde ettiği gelirden hiç eve vermeyen ya da gerektiğinde verenlerin oranı kızlarda %18, erkeklerde %21 olup, fark istatistiksel olarak önemsizdir. Ücretinin hepsini eve vermek zorunda kalan kız bir gerçeğin daha ayırına varmaktadır: Bugün babasına ve yarın kocasına. Çileli çalışma yaşamının kendine getirmesini beklediği, "ekonomik özgürlüğe" hiç bir zaman ulaşamayacağı kaygısına kapılmaktadır. (Tablo: 4)

TABLO: 4

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN (14-15 YAŞ) ALDIKLARI ÜCRETLERDEN EVE AKTARDIKLARININ CİNSİYETE GÖRE DAĞILIMI

Eve aktarılan bölüm	Kız	Erkek	Toplam
Hepsi	45(%51)	24(%30)	69(%41)
Diğer	43(%49)	57(%70)	100(%59)
Genel Toplam	88	81	169

(Ki kare = 7,21 p= 0,00725 önemli)

Çalışan Çocuklar İçin Yürütülen İvedi Müdahale Programlarında Kız Çalışanlara Özgü yaklaşım farklılıklar taşımaktadır. Kadınların çalışması tartışılmaz bir uygarlık ve sosyalleşme göstergesidir. Kadının çalışma yaşamında tutulması ve kariyer yapmasının **üç önemli sonucu şudur:**

1. Kadının toplumsal konumunun yükseltilmesi,
2. Evlenme yaşının gecikmesi ya da çalışma yaşamından uzak kalmamak için çocuk sayısının düşük tutulması,
3. Yukarıdaki iki etmene ek olarak çocuk emeğine gereksiniminin kalkmasına bağlı olarak çocuk emeğinin sunulmaktan vazgeçilmesi.

Kadının çalışma yaşamında ayakta durmasını sağlayacak olan tek araç "meslek eğitimi" değildir. "Kendi bedenini tanıma", "kadın olma bilincinin yükseltilmesi", "kadın dayanışması", "yasal düzenlemeler", "üreme sağlığı" vb konularda da eğitim gereklidir. Bunu sağlamak için en uygun yaşlar, küçük yaşlardır.

Ailelerin ve geleneksel beklentilerin tersine, kızlar, içinde buldukları çemberi kırmak; evliliği geciktirmek ve meslek edinmek istemektedirler. Çoğunlukla da bunun için olanak bulamamakta ve evlendikten sonra "eve çekilmek" zorunda kalmaktadırlar.

Ancak bu çekilmeye, yalnızca "meslek" edinmemiş olmak değil; bilinçsizlik ve örgütsüzlük de etkili olmaktadır. Fişek Enstitüsü olarak, Denizli'de yürüttüğümüz çalışmalarda, çalışan kızların, "istemleri doğrultusunda", farklı meslek seçenekleri ile tanışmalarını ve girişimciliklerini geliştirmeyi deniyoruz. Küçük-kız ve genç-kızlara yönelik, "girişimciliklerini geliştirme" programının mutlaka "kadının insan hakları" boyutunu içermesi ve işlemesi gereklidir. Buna ek olarak bu program, kızların evlendikten sonra da çalışma kariyerini sürdürmelerini özendirilmelidir.

Çalışma yaşamında yalnızca çalışan kız çocuklarının değil, tüm çalışanların yaşama ve çalışma ortamının kalitesinin artırılmasında, başta toplum bilimlerinin ve toplum hekimliğinin katkısı olmak üzere, çok bilimli yaklaşımdan ve bunları da içinde barındıran "Fişek Modeli"nden yararlanılmalıdır.

1. DİE : Çocuk İşgücü 1994 – T. C. Başbakanlık Devlet İstatistik Enstitüsü Yayını, Yayın No.1997
2. Fişek A.G.: Special Risk Factors on Children at Work - WHO tarafından desteklenen araştırma (Yayınlanmamış Rapor) -1985.
3. Fişek A.G.: Çocuk İşçilerin Mediko Sosyal Sorunları - MEA-VVARDs tarafından desteklenen araştırma (Verileri çeşitli dergilerde makale olarak yayınlanmıştır. Örneğin: "Çalışma Yaşamı ve Çocuk" - 2. İşçi Sağlığı kongre Kitabı (4-7 Nisan 1988), Türk Tabipleri Birliği Yayını 1991).
4. Bu yazıda kullanılan veriler Fişek Enstitüsü tarafından Denizli'de 1996 sonbaharında yürütülen çalışmalar (halen devam etmektedir) sırasında uygulanan anketlerden yararlanılarak elde edilmiştir. Bu konuyla ilgili evren olarak "Çıracılık Eğitimi Merkezi"ne devam eden çocuklar alınmış; hepsiyle görüşülmüş ve sağlık muayeneleri yapılmıştır. Daha sonra eldeki anket formlarından kız çıracıklarla aynı yaş ve aynı kökündeki (kırsal, kentsel) erkek çıracıklar sistematik örneklem alınarak seçilmiştir.

KALİTE

İŞ YAŞAMINDA KALİTE

Doç. Dr. Canan Ergin

Hacettepe Üniversitesi Psikoloji Bölümü

İş yaşamında kalite, insanlar için iş çevresinin genel olarak beğenilir olup olmadığı şeklindeki düşünceleridir. Genel amaç, insanlar için mükemmel bir iş ve çalışma ortamı yaratmaktır. Bir iş yaşamı kalitesi programında,

açık iletişimden, uygun ödül sistemlerine, iş güvenliğinden, kararlara katılım ya da meslekte ilerleme fırsatlarına kadar pek çok etmen dikkate alınır.

İş yaşamındaki kalite konusunda, son yıllarda işin çerçevesini değiştirecek, insanları daha güdülü hale getirecek çalışmalarda artış olmuştur. İş çerçevesi iki boyutlu olarak düşünülebilir. Bunlardan birincisi, işin çapıdır. Burada kastedilen şey, bir iş yapılırken kişinin sorumluluğunda kaç farklı görev olduğudur. Çapı geniş olmayan işlerde çalışan kişilere yeni sorumluluklar verilerek, monotonluk önlenmeye çalışılır, bu işleme işin çapının genişletilmesi denir. İşin çerçevesini değiştirmenin bir başka yolu da iş rotasyonudur. Bu sayede kişiler değişik beceriler kazanırken, hem işyeri hem de çalışan açısından olumlu sonuçlar elde edilir, ikinci boyut ise, -işin zenginleştirilmesidir. Herzberg'in iki etmen kuramına dayalı olarak geliştirilen bu yaklaşımda, çalışanlara işleri üzerinde daha fazla kontrol, sorumluluk ve inisiyatif verilerek, işin derinliği artırılmaya çalışılır.

Herzberg'in kuramındaki güdü etmenlerinde belirtildiği gibi, bir iş ilginç olduğunda, başarı desteklendiğinde, sorumluluk, geribildirim ve tanınma sağlandığında, işin zenginleştirilmesi işlemi gerçekleşir. Tabii ki, bir işi zenginleştiren şeyin ne olduğuna çalışanlar karar verir. Yönetim, onların isteklerini araştırmak ve uygulamak yönünde çaba gösterir. Bir işin nasıl zenginleştirileceği konusunda en bilinen yaklaşımlardan biri Hackman ve Oldham'ın temel iş boyutları adını verdikleri sınıflamadır. Beceri çeşitliliği, görevle özdeşleşme, görevin anlamlılığı, özerklik ve geribildirim, bu yaklaşımdaki beş temel iş boyutunu oluşturmaktadır. Bunlardan herhangi biri mevcut olmadığı zaman, çalışanların psikolojik bir yoksunluk çekecekleri ve güdülenme düzeylerinin düşeceği düşünülür. Bu boyutlar olduğu zaman da, çalışanların performans, doyum, yapılan işin kalitesinde artma, işten ayrılma ve devamsızlık eğilimlerinde azalma görülür. Hiç kuşkusuz, çalışanların bu iş boyutlarına verdikleri tepki açısından bireysel farklılıklar söz-konusudur. Ancak, tipik bir çalışan için bu boyutlar içsel güdülenmenin temelini oluştururlar.

Beceri çeşitliliği, çalışanların bir işi yaparken kaç türlü beceriyi birarada kullandıklarını ifade etmektedir. Bu, yukarıda işin çapından söz edilirken değinilen durumdan farklıdır, çünkü bazen iş çapı genişletilmiş *İş kalitesini geliştirme programları, gerek çalışanlar, gerekse işyerleri açısından çok yararlıdır. Ancak, her işyerinde aynı sonucu vermesi beklenemez.*

bile olsa, aynı beceri farklı yerlerde kullanılıyor olabilir. Çeşitliliği fazla olan işler, çalışanlar için çok caziptir, çünkü bu monotonluğu önler, öte yandan da, kişinin yeterli duygusunu artırır.

Görevle özdeşleşmenin olabilmesi için, çalışanın yaptığı işin bütününe görebilmesi gerekir. İşin zenginleştirilmesi ile ilgili çalışmalarda en çok bu boyutun üzerinde durulur, çünkü, aşırı uzmanlaşmanın ve rutin işlerin insanlar üzerindeki olumsuz etkileri çok fazladır. Bir iş yapılırken kişi onun bütününden sorumluydu ya da özdeşleşebileceği bir kısmını görebiliyorsa, bu amaç gerçekleşmiş olur. Bir mühendisin "Bu köprüyü ben yaptım" demesi, bu kavrama ilişkin bir örnektir.

Görevin anlamlılığı ise, bir işgörenin, başkalarının hayatında bir etki yaratıp yaratmadığı konusundaki algısıdır. Bu etki, işyerindeki başka kişiler ya da iş dışındaki insanlar üzerinde olabilir. Örneğin, tıp alanında çalışan kişilerin bu açıdan önemli ölçüde doyum elde ettikleri bilinir. Burada önemli olan başka insanlara ya da topluma hizmet edebilmiş olma fikridir. Özerklik, kişinin işinde inisiyatif ve kontrol sahibi olması ve işin sorumluluğunu alması açısından çok önemli bir iş boyutudur. Ayrıca, iş güdüsü alanında çok önemli olduğu bilinen, "kişinin kendi hedeflerini saptaması" konusu da, özerklik olduğunda kolaylaşır, insanlar her ne kadar belli bir iş ortamında çalışmak istiyorlarsa da, bir yandan da yaptıkları iş üzerinde belli bir özgürlük istemektedirler.

Geribildirim incelenen beşinci iş boyutudur. Kişiye, gösterdiği performansın iyi olup olmadığı konusunda bilgi verme işlemi ifade eder. Fikir basit olmakla birlikte, kişilerin iş yaşamındaki önemi çok büyüktür. Geribildirim hem zaman zaman ödüllendirici olması bakımından, hem de kişilerin performans düzeylerini ayarlayabilmeleri yönünden çok önemlidir.

Bu boyutları bütün işlere uygulamak her zaman mümkün değildir ve genellikle de üst düzey işlere daha uygundur. Öte yandan, içsel güdülenmenin artırılması, dışsal ödüllerin önemini ortadan kaldırmamaktadır. Yani işinde çok fazla sorumluluk alan kişi, bunun karşılığında daha fazla ücret talep edebilir.

Özetlemek gerekirse, iş kalitesini geliştirme programları, gerek çalışanlar, gerekse işyerleri açısından çok yararlıdır. Ancak, her işyerinde aynı sonucu vermesi beklenemez. Ayrıca, böyle bir değişikliği hayata geçirmenin belli bir maliyeti de bulunmaktadır. Bu tür bir değişikliği arzulayan bir işyerinin, bunun maliyetini de gözönüne alması gerekir.

İŞYERİ HEKİMLİĞİ

İşyeri Sağlığı

Dr. Sedat Karabulut

N.V.T PRENCO İşyeri Hekimi

Üretim esnasında ortaya çıkan sağlık sorunları, meslek hastalıkları, içeriği ve sonuçları açısından değerlendirildiğinde; üretim işlevinin insan için ne kadar büyük bir sorun haline gelebileceğini gösterir. Kimi zaman üretim alanı dışında günlük hayat da karşılaşılan farklı sağlık riskleri, işimizi yaparken karşılaştığımız risklere olan hassasiyeti azaltmaktadır. Ancak bu hiçbir zaman sanayide kullanılan kimyasallar ve tozlar yüzünden kanser olmuş veya çalıştığı işyerindeki gürültü yüzünden geri dönüşü olmayan işitme kaybına uğramış işçi sayısını azaltmamaktadır. Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı

da yaşama hakkı gibi temel bir haktır. Üretim sırasında bu hakkın uygulanabilir hale gelmesi "ne olurs'a olsun üretim" mantığından uzaklaşmakla mümkündür.

Üretimde yüzyıllardır süregelen tecrübeler sonucunda, işçi için en uygun çalışma ortamının yaratılması şartı tartışılmaz bir gerçek haline gelmişti. Uygunsuz şartlarda, düşük gelirle çalışan işçi verimsizleşmekte veya hastalanmakta, bu da üretimi azaltmaktadır. Üretimi düşen işletmenin karı azalacağından işletmeye yönelik ek yatırımlar ve modernizasyon çalışmaları da askıya alınacaktır, böylece çalışma ortamı daha da kötü hale gelecektir.

Bu kısır döngü çemberi gelişmiş ülke sanayilerinde kırılmıştır. Sağlıklı ve güvenli iş ortamında çalışan işçi, daha rahat ve mutlu çalışmakta, bunun sonucu olarak daha verimli olmaktadır, işçinin bu hali, toplamda üretilen malın hem miktarını hemde kalitesini arttırmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) 1959 tarihli 112 numaralı önerisinde işyeri hekiminin görevini;

i. işçiyi işten yada işin yürütüldüğü koşullardan kaynaklanan ve sağlığı olumsuz yönde etkileyebilecek etkenlere karşı korumak,

ii. İşçi işçiyeye uygun hale getirerek ya da işçiyi uygun işe yerleştirerek işçinin işi ile fiziksel ve ruhsal tam uyum halinde olmasını sağlamak,

iii. işçinin fiziksel ve ruhsal iyilik halini ulaşılabilecek en üst düzeyde korumak ve geliştirmek amacıyla işyerinde, ya da yakınında örgütlenecek hizmetleri yürütmek olarak tanımlamıştır.

Bu tanımlamadan da anlaşılacağı üzere işyeri hekiminin asli görevi koruyucu hekimlik hizmetlerini yürütmektir. Sanayileşmekte olan ülkemizde yasa gereği 50'den fazla işçi çalıştıran işletmeler

işyeri hekimi bulundurmaları zorundadırlar. Bu kuralın yeterince uygulanmamasının yanısıra çalışan işyeri hekiminin gerçek işlevini yerine getirdiğini söylemek de çok zordur.

Sağlıksız Çalışma Ortamı (Artan Hasta Sayısı)

Düşük ve Kalitesiz Üretim

Ek Yatırım Modernizasyonunun Durması

(NOT: BURADA ŞEMA VAR.)

İşyeri hekiminin tek başına bütün bunları başarabileceğini düşünmek gerçekçi değildir, işçi sağlığı ile ilgili kurum ve kuruluşlar düşünüldüğünde; SSK, Çalışma Bakanlığı, İşçi Sendikaları ve işverenler gibi birçok gerçek ve tüzel kişilikler sayılabilir. Bu sayılanların her birinin işçi sağlığı ile ilgili çalışmalarda belli görevleri ve sorumlulukları vardır.

Kendi sağlığı ile doğrudan ilişkili olan bu konularda en çok söz söylemeye hakkı olan kişi, hiç şüphesiz işçinin kendisidir. İşçinin hukuki anlamda ve uygulamada böyle bir hakkından söz etmeden önce gerçekte uygulanabilir olan, uygulanmadığı zaman caydırıcı cezaların olduğu düzenlemelerin geliştirilmesi şarttır, işçi sağlığı uygulanabilir kanunlar ile korunmalıdır.

Sağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı da yaşama hakkı gibi temel bir haktır. Üretim sırasında bu hakkın uygulanabilir hale gelmesi "ne olurs'a olsun üretim" mantığından uzaklaşmakla mümkündür.

Belki de bunların hepsinden önce her işçi kendi çalışma ortamında sağlığı için zararlı olan maddelerin ve uygulamaların neler olduğunu bilmelidir. Ne yazık ki işçi sağlığı ile ilgili sağlık problemleri uzun yıllar sinsi bir şekilde seyretmekte, hastalık fark edildiğinde ise çoğunlukla geç kalınmış olmaktadır. Belki de bu sebeple işçi arkadaşlarımız yıllardır gürültülü ortamda çalışıyorum, kimsenin sağır olduğunu görmedim.." gibi gerçek ile hiç ilgisi olmayan kaçamak cevaplara sığınmaktadır.

Kendimi yaşadığım ülke şartlarında şanslı gören bir işyeri hekimi olarak iş yerimde 1994-1996 yıllarında uygulama imkanı bulduğum işçi eğitim programlarını sizlerle paylaşmak istedim. Bu çalışmalar ecnebi bir işyeri hijyenisti ile birlikte altı aylık bir çalışma ile hazırlayıp onsekiz ay boyunca uyguladığımız işçi eğitim programlarıdır. Ana başlıklara altında sıraladığım her çalışmayı tek tek açıklamak fırsatı verilir ise ancak derginin bundan sonraki sayılarında ayrı ayrı anlatılacak kadar geniştir. Bu yazıda amacım öncelikle işçi sağlığı uygulamalarında "**İşçi'nin bilinçlenmesinin**" önemini ve değerini bir kez daha vurgulamaktır.

(NOT: BURADA LİSTE VAR.)

1- İşçi Eğitim Programı Çalışmaları

Ağır Cisimlerin Kaldırılması: 138 iş saati 1995

ve Taşınması: 120 iş saati 1996

Gürültü: 129 iş saati 1995

:80 iş saati 1996

İlk Yardım Mod-I: 738 iş saati 1995

: 246 iş saati 1996

İlk Yardım Mod-II:16 iş saati 1995

SHOCH (Kimyasal Maddeler ile Emniyetli Çalışma Kuralları): 1008 iş saati 1995

: 86 iş saati 1996

Hijyen kuralları: 133 iş saati 1995

NORM (Doğal Olarak Oluşmuş Radyoaktivite Eğitimi): 90 iş saati 1996

Ofis Ergonomisi Eğitimi: 42 iş saati 1995

Kış hastalıkları ve Korunma: 92 iş saati 1995

Uyuşturucu Madde ve Alkol: 82 iş saati 1995

Sigara Alışkanlığı ile Mücadele: 242 iş saati 1995

II- Geliştirilerek Uygulatılan Çalışmalar

Tıbbi Check-up Programı: Check-up 270 çalışan, 1995
: Check-up 156 çalışan, 1996

Kan Grubu Tespiti: 80 çalışan, 1995

Odyometri Testi: 110 çalışan, 1995

:84 çalışan, 1997

Sigara ile Mücadele Kampanyası: Tüm Personel, 1995

Tetonoz Aşılama Kampanyası: 40 çalışan , 1995

Periyodik İçme Suyu Tahlilleri: Bütün çalışma sahalarında aylık içme suyu kontrolleri

Periyodik Portör Kontrolleri: Mutfak personeline aylık rutin kontrol yapılması.

Haşere Mücadeleri. Tüm çalışma sahalarında yıllık mücadele çalışmaları.

III- Kişisel sağlık kartlarının bilgisayar programına uyarlanması;

IV- Acil durum müdahale planının hazırlanması;

V- 24 saat acil durum prosedüre uygun müdahale çalışmaları;

VI- Acil hasta/kaza durumlarında Sevgi hastanesi (Ankar), Amerikan hastanesi'ne ve International Hospital (İstanbul)'da müdahale protokolleri;

VII- Hafta içi beş gün poliklinik servisi verilmesi;

VIII- Kazazede bildirim form ve prosedür çalışmaları;

IX- sabit ve hareketli H2S gazı dedektörlerin kalibrasyonu.

İŞÇİ SAĞLIĞI

İşyeri Ortamının İyileştirilmesinde Önemli Bir Adım: TERTİP-DÜZEN-TEMİZLİK (5S Kuralı)

Kim. Y. Müh. Mustafa Taşyürek

KORDSA İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Uzmanı

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 9 uncu maddesinin ikinci fıkrasında; "işyeri olarak kullanılan binaların döşeme yüzeyine, orada çalışan işçiler için tehlikeli olacak şekilde, makine, tesis, ham, yarı işlenmiş veya tam işlenmiş malzeme bırakılmayacaktır.", 26'ncı maddesinde ise; "İşyerlerindeki atölyeler, geçit, depo ve ambarlar ile bakım odalarının duvar, taban, tavan , pencere, kapı ve diğer yerler, her zaman için temiz ve bakımlı bir şekilde bulundurulacaktır. Çalışılan yerler, günde en az bir kere temizlenmiş olacaktır." hükmü yer almaktadır.

Bu bağlamda işçi sağlığı ve iş güvenliği uygulamalarında, işyerlerinde iyi bir tertip, düzen, temizlik olması istenir.

İŞYERLERİNİN TERTİP VE DÜZENİ

1. TEMİZLİK

BİNA VE AVLULARDA

MAKİNELER VE DONATIMINDA

A(R)TIKLARIN TOPLANMASI

2. DÜZENLİ SIRALAMA

YERLEŞTİRME

İŞLEMDE - ÇALIŞMADA

MALZEME İSTİFLEMEDE

İşyerlerindeki tertip ve düzenin değerlendirilmesi ise;

İYİ	KÖTÜ
1. Yaralanma Sayısında Azalma	1.Düşük Kalite
2. Üretim Üstünlüğü	2.Çalışanlarının Moralinin Bozulması
3. Daha Az işçi Hareketi	3.Yangın Zararlarının Artması

şeklinde olmaktadır.

Bir işyerindeki yetersiz tertip düzenin belirtileri olarak;

1. Döşemeye bırakılmış eşya ve malzeme
2. Yerine konmamış araç ve gereçler
3. Hatalı istif alışkanlığı
4. Kirli duvarlar- pencereler ve yetersiz aydınlatma
5. A(r)tıkların gerektiği gibi toplanmaması
6. Yangın tehlikesi yaratacak malzeme gösterilebilir.

Bu kurallara uyulmadığından ülkemizde ölümle, sakat kalmalarla sonuçlanan iş kazalarına şahit olmaktadır ya da gazete kupürlerinde rastlamaktayız.

Şekil 1:16 Eylül 1995 tarihli Kocaeli Gazetesi haberi

Prese tutundu, parmakları koşturdu

Gebze'nin Pelitli köyünde meydana gelen olayda Isvar fabrikasında işçi olarak çalışan 34 yaşındaki Allahverdi Bahadır, zeminin yağlı ve kaygan olması nedeniyle dengesini kaybederek yere düştü. Yere düşerken prese tutunmaya çalışan Allahverdi Bahadır'ın parmakları koşturdu.

Zemine dökülen bir kimyasal maddenin hemen toplansaydı, zemindeki yağ silinseydi belki de 16 Eylül 1995 tarihli Kocaeli Gazetesi'nde haber olan Allahverdi Bahadır'ın parmakları kopmayacaktı.

Türk Traktör Fabrikası eski Genel Müdürlerinden Sn. Nuh beyin bir seminerde;" insan ömrünün üçte biri çalıştığı ve kazancını sağladığı yerde, üçte biri uykuda ve üçte biri de istirahat ve diğer illerde geçiyor. Hal böyle olunca, her kişi çalıştığı yeri veya bölgeyi temiz ve düzenli bulundurmamakla yükümlüdür. Aksi takdirde darmadağın bir yerde ve pislik içinde çalışmak insana farkında olmadan, huzursuzluk ve rahatsızlık verir. O halde, çalışan kişi, önce çalıştığı yerin temiz olmasını ve düzenli olmasını, ya bizzat kendisi veya ilgililerin yardımıyla sağlamalıdır." dediğini anımsıyorum.

Japonların iyi bir öğrenci olduğunu, öğretmenlerini bir çok konuda geçtiğini artık herkes kabul etmektedir. Başarıları öğrendiklerini daha da ileri götürerek uygulamaya koymakta hatta bir yaşam biçimi haline getirmekte yatmaktadır.

Yukarıda yasal gerekçeleri ile özetlediğimiz "tertip ve düzeni" 5S şeklinde formülleştirip, tekrar sanayinin gündemine getirmişlerdir. Artık bu yöntem başta BRİSA, KORDSA, BEKSA gibi bir çok iş-yerlerimizde tören , kampanyalar, afişler, yarışmalar ve ödüllere uygulanmaktadır

Nedir bu 5S ?

"S" harfi ile başlayan 5 Japonca sözcüğün bira-rada ifade edilmesidir.

SEIRI (Sınıflandırma)

SEITON (Sıralama / Düzenleme)

SEISO (Silme / Temizlemek)

SEIKETSU (Standardlaştırma)

SHITSUKE (Sahiplenme / Disiplin)

5S'in önemi nereden kaynaklanmaktadır ?

işyerlerinde yapılacak iyileştirme çalışmalarına temel oluşturur.

5S'i uygulayanlar ne gibi sonuçlar elde etmişlerdir ?

Elde edilen sonuçlar şu başlıklar altında toplanabilir:

- Kaza ve yaralanma ortadan kalkar.
- Temiz ve düzenli bir işyerinde daha keyifli çalışılır.
- Taşımadan doğan zaman kayıpları azalır.
- Gereksiz malzemeyi bulundurmaktan kurtulunulur.
- Sorunlar daha erken teşhis edilir. Özür oranı azalır.
- Makinelerde daha iyi bir önleyici bakım sağlanır.
- Sahalar daha verimli kullanılır.
- Makine arızaları azalır makine ve işçi performansı artar.
- Koridor ve geçitlerden daha verimli yararlanılır.
- Küçük alanların daha verimli kullanımı sağlanır.
- Eski makinelerden beklenenden daha iyi sonuç alınır.
- Olağan dışı durumlar bir bakışta farkedilir.
- Çalışan için yerini umursama ve iftihar etme vesilesidir.
- Beraber çalışanlar arasında ahenk duygusu gelişir.
- Herkesin birlikte uygulayabileceği bir sistemdir.
- Toplam üretkenlik artma eğilimi gösterir.

5S Faaliyetlerine verilebilecek örnekler:

SINIFLANDIRMAK: Kullanım sıklığına göre ekipman ve malzemeler sınıflandırılır ve yerleştirilir.

. Az kullanım sıklığı olanlar - İşin yapıldığı ortamdan uzaklaştırılır.

. Orta sıklıkta kullanılanlar - Belli bir yere yerleştirilir.

. Çok kullanımı olanlar - işin yapıldığı yere yakın bulundurulur.

SIRALAMAK / DÜZENLEMEK: Sınıflandırılan malzemeden hangisi nereye, ne kadar konulacak belirlenir, böylece zaman kazanılır.

SİLMEK / TEMİZLEMEK : iş alanında bulunması gerekmeyen toz, kırpıntı vs. ortadan kaldırılır. Temizlik dikkatli ve sürekli bir denetimle ile gerçekleştirilir.

STANDARDLAŞTIRMAK: Yukarıdaki faaliyetlerin devamlılığı standartlaşma ile sağlanır. Bir makinedeki anormalliklerin veya işlem hatalarının bir bakışta görünmesi için sistemler kullanılır. Bu işlem için herkesin kolayca anlayabileceği işletme speği / talimatı kullanılır.

SAHİPLENME / DİSİPLİN: 5S faaliyetlerinin etkinliği sahiplenme ile gerçekleştirilir. Olabildiğince kuralları çalışanlar kolay ve eksiksiz uygular.

Bu iyileştirmelere her fert katılır. Çalışılacak bir işyeri yaratılır.

Sonuç olarak:

Üçüncü sınıf bir işyerinde:

-Çalışanlar yere çöp atar, kimse durup o çöpü almaz.

İkinci sınıf bir işyerinde:

- Çalışanlar yere çöp atar, fakat o çöpü toplayanlar da vardır.

Birinci sınıf bir işyerinde:

- Kimse yere çöp atmaz, fakat yine de yerde çöp gören onu alır.

Sizce yerimiz bu sıralamada neresidir ?

ROBO

Marvin Townsend (NOT: BURADA KARİKATÜR VAR.)

ERGONOMİ

ERGONOMİNİN EKONOMİK BOYUTU

Arş. Gör. S. Burak Arzova

Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu

Doğal kaynaklar (hammadde), sermaye, teknoloji, girişim ve emek unsurları özellikle ekonomik faaliyetin gerçekleşmesinin asgari şartlarını teşkil eder. Hiçbirisinin eksikliğinin olamayacağı yukarıda ki unsurlardan doğal kaynakların dışındakilerin tamamı insan ve insanların ürünleri olduklarına göre, verimliliğin asli unsurunu insan teşkil etmektedir. İnsanların beyinsel ve bedensel faaliyetlerinin seviyesi nispetinde verimlilik gerçekleşebileceğine göre insanların hem kafa hem de beden olarak rahatlamış olmaları gerekmektedir, işte bu insani yaklaşım ergonominin doğumuna sebebiyet vermiştir.

ERGONOMİ NEDİR?

Buna göre ergonomi; anatomi, psikoloji ve fizyolojiden özümsemiş olan bilgilerin çalışanın fiziksel ve zekaya ilişkin kabiliyetleriyle yine bu ikisine ilişkin kapasite sınırlamalarının, bu çalışanın yaptığı işlerle, uygulayıcısı olduğu sistemle, kullandığı mamullerle ve yaşadığı çevreyle birbirine uygun hale getirilmesi işlerine verilen addır. Ergonomi kelime köklerini eski Yunanca'da bulmaktadır. Ergo: Yapılan iş, hareket demektir. Genel kabul görmüş benimsenen tanımı ise, iş istasyonlarının tasarımıyla ilgili, yapılan işte kullanılan alet edevatın kullanımına kadar tüm süreçte, izin verilen sınırlarda kalmak koşuluyla bir standartlaşmaya gitmektir. Bu standartlaşma o boyuttadır ki, bir işin görülmesi için gerekli olan çalışanların sayısını bile belirlenir. Geleneksel işçi ve iş yaklaşımından farklı olarak ergonomi; işçinin yapılan işe uygun hale getirilmesi çabalarından vazgeçilerek, yapılan işin o işi yapan işçiye uygun hale getirilmesi üzerine yoğunlaşılmasından ibarettir. Bu haliyle ergonomi çalışma hayatına getirilmiş işçi lehine yapılan bir iş iyileştirmesidir de denilebilir. Çünkü artık günümüzde başta özel sektör olmak üzere giderek artan bir hızla tüm sektörlerdeki kuruluşlar, insanı kullanılıp yıpratıldıktan sonra hurdaya çıkarılan bir bir makine ya da bir döşem ve donanım gibi algılamamaktadırlar. Daha ekonomik bir ifade ile insan, amortisman ayrılabilen bir iktisadi kıymet değildir.

ÇALIŞMA ORTAMI VE İNSAN

Çalışma ortamında insan yeniden keşfedilmektedir. Bir işletmenin her bir parçasının ki bu parçaların oluşumundaki p en önemli unsur insan ve onun çalışma koşullarıdır, kendine özgü bir takım karakteristik özellikleri vardır. Her bir çalışan kendi kendini ancak bütünün amaçları doğrultusunda anlar. Günümüz Bilgi Çağında "Bilgi Güçtür". Ancak karşımızda yer alan diğer kişinin ne anladığını anlamadan güçlü olamayız. İşletmelerin daha etkin olmaları için ulaşmaları gereken basamaklar Şekil: 1'deki gibi şekillendirilebilir:

(Biz)..... (Karşılıklı Bağımlılık)

(Ben).....(Bağımsızlık)

(Sen).....(Bağımlılık)

En üst derece

OLGUNLUK DERESESİ

En alt derece

Şekil: 1 Ulaşılması gerekli basamaklar

ERGONOMİNİN AMACI:

Her ne kadar ergonominin öncelikli amacı işçinin konforunun artırılması, sağlıklı olmasının sağlanması, işçi güvenliğinin ve etkinliğinin en üst düzeye çıkarılması olsa da yine de ergonomi sadece işçi lehine bir dizi iyileştirme önlemleri olarak algılanmamalıdır. Ergonomiye ilişkin ilkelerin işyerinde uygulamaya konmasıyla birlikte verimlilikteki artış bu ilkelerin ölçülebilir en somut çıktıları olarak hemen göze çarpar. Buna karşılık yükselen verimlilik, hata oranlarında düşme ve buna bağlı olarak kalite maliyetlerinde bir azalma, kaybolan çalışma zamanındaki azalma, işçinin tedavi masraflarındaki belirgin azalmalar, işyerine devam süresindeki artış, acil durumlarda kullanılan yedek kapasitede azalma hem mikro yani işletme düzeyinde hem de makro yani ulusal düzeyde geniş çaplı kazanımları sağlamaktadır.

ERGONOMİK DÜZENLEME SONUCU

Norveç Devlet Enstitüsünün bu konuda yapmış olduğu çalışmalar çarpıcı sonuçlar ortaya koymaktadır. Norveç'te Colmotores otomobil fabrikasında işyeri düzeninde, alet edevatın seçiminde ve koltuk yerleşiminde Fin Modeli diye adlandırılan bir düzenlemeye gidilmiştir. Sonuç olarak uygulamanın başlamasından 5 ay sonra verimlilikte % 15'lik bir artış gözlenmiştir.

1993 yılında ABD'de sırt hastalıkları; öldürücü olmayan bütün iş yaralanmalarının ve hastalıklarının meydana getirdiği işten uzak kalınan günlere sebeplerin % 27'sini teşkil etmekteydi. Amerikan Hükümetin yaptığı araştırmalara göre sırt ağrıları dolayısıyla işten uzaklaşmanın Amerikan Toplumuna maliyeti yıllık 50 ila 100 milyar dolar arasında olmaktadır. Daha da kötüsü Amerikan işçilerinin % 30'undan fazlası hala rutin bir şekilde sırt hastalanmalarına sebebiyet verecek faaliyetlerde çalışmaktadırlar. Uzmanlar daha iyi çalışma koşullarının kemik-kas hastalıklarının sayısının azalmasında en etkili yol olacağını söylemektedirler.

Dünyada ergonomik-bağlantılı hastalıklar göz yorgunluğu ve baş ağrısından kemik-kas hastalanmalarına ve omuz ağrılarına kadar değişiklik göstermektedir. Tekrarlanan gerginlikler, kendini huzursuz ve mutsuz hissetmeler, tekrarlanan hareket yavaşlamaları, algılamada zorluklar sıklıkla rastlanan hastalıklardır. Bütün bunların sonucu ise:

Azalan verimlilik, işin yapılma hızında bir düşme ve yükselen maliyetlerdir.

İngiltere Sağlık ve Güvenlik Komisyonu'nun 1994 yılı raporuna göre, 1993-1994 mali yılında sadece İngiltere'de 107.000 kişide çalışma yerinin kötü tasarımıyla doğrudan bir sonucu olarak kemik-kas hastalıkları bulgusuna rastlanmıştır. Bu hastalardan yarısı, yıl içinde kişi başına 3 ila 4 gün çalışmaları işyerlerine devamsızlıkta bulunmuştur. Bu devamsızlıkların; üretim çıktısı kaybı, tedavi masrafları ve kişisel yakınmalar sonucu işe kendini verememe gibi etkenlerin ilavesiyle İngiltere Sanayine maliyeti 144 milyon dolardan fazla olmuştur. Bütün kemik-kas hastalıklarının İngiltere Sanayine maliyetinin ise yılda 40 milyar dolar olduğu tahmin edilmektedir.

Dünyada ergonomik bağlantılı hastalıklar göz yorgunluğu ve baş ağrısından kemik-kas hastalanmalarına ve omuz ağrılarına kadar değişiklik göstermektedir. Tekrarlanan gerginlikler, kendini huzursuz ve mutsuz hissetmeler, tekrarlanan hareket yavaşlamaları, algılamada zorluklar sıklıkla rastlanan hastalıklardır. Bütün bunların sonucu ise: Azalan verimlilik, işin yapılma hızında bir düşme ve yükselen maliyetlerdir.

ERGONOMİ VE YASAL DÜZENLEME

Günümüzde gelişmiş ülkelerden pek çoğunda işyerinde ergonomiye ilişkin alınacak tedbirler başlığı altında çeşitli düzenlemeler bulunmaktadır. Ancak bu ülkelerden hiçbirinde Belçika ve İsveç'te olduğu gibi yasal bir düzenlemeye gidilmiş değildir. Avrupa Birliği'nde 90/269 ve 89/654 Numaralı Yönergeleri ile ergonomiye ilişkin bir dizi önlemler çerçevesi içine almış durumdadır. Ancak üye ülkelerin bu yönergeleri kendi ulusal kanunlarının içine katıp yasal bir düzenlemeye gitmeleri gibi bir zorunlulukları yoktur. Bununla beraber Uluslararası Standardizasyon Kuruluşu (ISO) bazı ülkelere uygulanan bir dizi ergonomi standartları yayınlamıştır. Fakat maalesef bu standartlar da yasal bir düzenlemeye kavuşturulamamıştır.

HERŞEY İNSAN İÇİN

Büyük felsefeci Aristoteles'in belirttiği gibi "Bütün hayat bir harekettir". O halde sürekli olan bu harekette akılda kalması gereken, herşeyin kainatın en değerli varlığı olan insan için olduğudur. Her zaman hatırlanması gereken ise, ergonomik bir oturuştan daha iyi olan, kişinin kendini en rahat ettiği oturuş tarzıdır.

İŞÇİ SAĞLIĞI

MESLEĞE BAĞLI EL EKZEMALARINDAN KORUNMA

Uzm. Dr. Esen ÖZKAYA-BAYAZIT, Prof. Dr. Güzin ÖZARMAĞAN

İ.Ü. İstanbul Tıp Fakültesi Dermatoloji Anabilim Dalı

Mesleğe bağlı el ekzemaları, tüm meslek dermatozları içinde % 90'a varan bir yer tutmaktadır¹ Bugün için endüstrileşmiş ülkelerde her 400 erişkinden birinin mesleğe bağlı ekzematöz el dermatiti olduğu bildirilmektedir.² Mesleğe bağlı dermatiti oluşmadan önlemek esas alınmalıdır. Bu amaçla dikkat edilmesi gereken noktalar şu şekilde özetlenebilir:

1. İşe giriş muayenesi

1.1. Anamnez

Olgular atopik el dermatiti veya atopi zemininde dermatit oluşma riski başta olmak üzere tüm risk faktörleri açısından sorgulanmalı ve daha önce belirtilen yüksek riskli meslekleri seçmemeleri konusunda uyarılmalıdırlar.^{3,4}

1.2. Alkali testleri

Alkali direncini ölçen testlerin mesleksi iri-tan maddelere olan hassasiyeti göstermedeki önemleri tartışmalıdır, ayrıca test alanında erozyon, ülser oluşma tehlikesi vardır.⁴

1.3. Yama testleri

Evvelce meslekte karşılaşacağı bir maddeyle temas etmemiş kişilerde bu maddeyle duyarlanma beklenmediğinden meslek öncesi yama testi önerilmemektedir. Ayrıca nadiren de olsa kişiyi duyarlandırma riski olduğundan, dermatiti olmayan ve anamnezlerinde alerjik kontakt dermatit hikayesi bulunmayanlara da işe girmeden önce rutin olarak yama testi yapılmaması gerektiği belirtilmektedir. Ancak eğer kişinin hikayesinde herhangi bir maddeye karşı duyarlanma varsa, geçmişte veya o anda dermatiti mevcutsa, test endikasyonu vardır. Bu test sonucunda kişinin gireceği işe uygun olup olmadığı veya iş sırasında sakınması gereken maddeler belirlenebilir. Bu yüzden standart test serisinden çok, kişinin bizzat alerjik olduğu düşünülen kimyasal maddelerle test yapmak daha doğrudur.⁵

Test sonucunda kişinin yalnız pozitif reaksiyon verdiği kimyasal maddeden değil, bu madde ile çapraz alerji gösterebilecek diğer maddelerden de kaçınması gerekecektir.

2. İşyeri hijyeni

Çalışma şartları, mesleksi etkenle teması belirleyen faktörlerdir. İşverenin işyeri doktoru ile birlikte çalışma şartlarını işçiler açısından optimal düzeye getirmek için önlemler alması gerekmektedir. Uyarıcı levhalar konması, havalandırma tertibatı sağlanması bu önlemler arasında sayılabilir.⁴

3. Kişisel hijyen

Deri temizliği, korunması ve bakımı, koruyucu eldiven kullanımı gibi önlemlerden oluşur.³ Bütün bu işlemler sırasında yüzük, bilezik, saat gibi takıların çıkarılması gerekmektedir.

3.1. Deri temizliği

Çalışma esnasında en iyi temizleyici ılık su ile kağıt havlulardır. Ancak endüstriyel deri kirlenmeleri nedeniyle genellikle daha kuvvetli temizleyicilere gereksinim duyulur.

a) Mekanik temizlik

Kum tanecikleri, tahta tozu, sentetik partiküller gibi abrazyiv maddeler içeren temizlik ürünleri ile yapılır. Tahta tozu, kum ve sentetik partiküllere oranla daha az travmatik bulunmuştur.³

b) Çözücü maddelerle temizlik

Bu amaçla su, yağ veya organik çözücülere başvurulur. Organik çözücüler derinin fizyolojik bariyerini bozucu etkileri nedeniyle tercih edilmemelidirler.

c) Emülsiyonlarla temizlik

Bu amaçla sabun veya sindetler kullanılır. Her ikisinin de sağlam epidermise zararlı etkileri vardır. Stratum korneumdan lipid ve su tutucu maddeleri uzaklaştırmanın yanı sıra protein ve keratin denatürasyonuna yol açarak derinin tamponlama kapasitesini ve alkali direncini bozarlar.³

Alkali sabunlar iyi köpürme özellikleri ile iyi temizlik sağlarlar, ancak musluk suyundaki kalsiyum ve magnezyum iyonları veya diğer metal tuzları ile zor çözünen bileşikler oluşturarak deride kümülatif yıpranmalara yol açarlar.³ Asitli maddelerle çalışılan ortamlarda tercih edilmelidirler.³ Sindetler (sentetik deterjanlar), tensid veya sürfaktan olarak da adlandırılırlar. Antimikrobiyel özellikleri de vardır. Alkali olmadıkları için özellikle alkali maddelerle çalışılan ortamlarda, hiperhidrozu olan kişilerde tercih edilmelidirler.³ Zarar görmüş deriye iritan etkileri fazladır. Sodyumlaurilsülfat pek çok sindetin baz maddesini oluşturan, iritasyon özelliği fazla bir maddedir. Deri temizliğinden sonra ellerin ve parmak aralarının iyice durulanması ve kurulanması gerekmektedir. Son yıllarda Cetaphil(gibi susuz temizleyiciler de kullanıma sunulmuştur.

3.2. Deriyi koruyucu preparatlar

Vazelin deri yüzeyinde kuvvetli yağlı bir tabaka oluşturup çalışmayı güçleştireceği, ayrıca suyun deri yüzeyinden fizyolojik buharlaşmasına engel olup maserasyona yol açacağı için tercih edilmemektedir. Bu amaçla kullanılan maddeler:

a) Hidrofilik preparatlar (kremler)

Genel olarak su içinde yağ (O/W) emülsiyonları lipofilik zararlı etkenlere karşı bariyer oluştururlar, ancak koruyucu özelliklerinin fazla olmadığı kabul edilmektedir.³

b) Hidrofobik preparatlar (merhemler)

Yağ içinde su (W/O) emülsiyonları ön planda hidrofil etkenler için bariyer oluştururlar. Organik çözücülere karşı koruyucu etkilerinin pek olmadığı, hatta bunların permeabilitesini artırarak zararlı etkilere yol açabildikleri gösterilmiştir.³

Gerek hidrofilik, gerekse hidrofobik preparatların ellerde yıkamakla kolay çıkmayan yağlı bir tabaka oluşturmaları çalışmayı zorlaştırmakta, çeşitli maddelerin ilavesiyle bu durum düzeltilmeye çalışılmaktadır. Bugün için en popüler preparatlar dimetilsilikon ve dimetil/trimetilfenil-polisiloksan içerenlerdir.⁶

c) Alerjen bariyer preparatları

Bunlar alerjenleri yakalayıp bağlayan veya alerjen olmayan bir maddeye dönüştürerek etki ettikleri düşünülen askorbik asit, glutatyon, sistein, EDTA, BAL, iyon değiştiriciler gibi aktif maddeleri içerirler; ancak bunların sanıldığı kadar etkili olmadıkları bulunmuştur.⁷ Bariyer madde içeren veya içermeyen tüm bu preparatlar ancak iritan maddelere karşı geçirgenliği zorlaştırıcı fiziksel bir tabaka oluşturmak ve genel olarak derinin bakımını sağlamak amacıyla tavsiye edilebilir.⁷ Yine de koruyucu etkileri uygun seçilen eldivenlere oranla oldukça düşük bulunmuştur. Alüminyumklorür gibi terlemeyi önleyici maddelerin ilavesiyle metallere korozyon etkisiyle alerjen çözünürlüğü önlenir. Silikon içeren kremler, korozyonu artırıcı özelliklerinden dolayı özellikle metal sanayiinde kullanılmamalıdır.³

3.3. Deri bakımı

Hidrofilik krem bazı olarak unguentum emulsificans DAB ("vanishing cream"), hidrofobik merhem bazı olarak da unguentum leniens DAB 9 ("cold cream") önerilmektedir. Ayrıca evde el bakımı için balmumu, bitkisel yağlar (yer fıstığı yağı) ve yağ asidi esterleri içeren preparatlar uygundur. Bu gibi nemlendirici/yağlayıcı ürünler günde birkaç kez uygulanmalıdır. Bu arada el bakım ürünlerinin içerdiği lanolin gibi yün alkolleriyile duyarlanma oluşabileceği veya anamnezinde yün-deri geçimsizliği tarif eden atopik bireylerde duyarlanma olmadan da tahammülsüzlük gelişebileceği göz önünde bulundurulmalıdır.³

Deri temizliği, bakımı ve korunması ile ilgili ürün örnekleri Tablo 1'de gösterilmiştir.

3.4. Koruyucu eldivenler⁴⁷⁸

a) Deri eldivenler

Mekanik travmalardan korur. Kuru ortamda yapılan işlerde uygundur. Deri bileşenlerine karşı alerjik duyarlanma gelişebilir. Son yıllarda neme, ısıya dayanıklı kaliteli deri eldivenler geliştirilmiştir.

b) Polimer eldivenler

• Doğal kauçuktan yapılan lastik eldiven (Lateks)

Perma solüsyonu ve nikel başta olmak üzere bazı alerjenlere karşı geçirgen olması, latekse karşı duyarlanma oluşabilmesi gibi dezavantajları vardır. Alternatif olarak ince polietilen bir eldivenin üzerine giyilmesi önerilmektedir.

• Sentetik kauçuktan yapılan lastik eldiven (Bütıl, neopren, nitril gibi)

Heese ve arkadaşlarının bir makalesinde, sağlık personelinin kullanabileceği, hipoalerjen özellikteki lastik

eldivenlerle ilgili ayrıntılı bilgiler mevcuttur (Tablo 1).⁹

• Sentetik polimerden yapılan plastik eldiven (Polietilen, polivinilklorür-PVC, polivinilalkol gibi) Polietilen eldiven özellikle besin sanayiinde çalışanlar ve tıbbi personel için önerilmektedir. Özel bir tipi olan 4 H eldiven epoksi reçinesi, akrilatlar ve çoğu organik çözücülere karşı koruyucudur, ancak kalın olması nedeniyle kullanımı rahat değildir. PVC eldivenler metakrilata karşı iyi bir koruyucu iken organik çözücülerin çoğuna geçirgendir.⁴ Polivinilalkol içeren eldivenler organik çözücülerin çoğuna karşı koruyucudur.⁴

c) Diğer

• Kumaş eldivenler (pamuklu veya diğer tekstil ürünlerinden)

Tek başlarına veya diğerleriyle birlikte kullanılırlar.

• Paslanmaz tel ve sentetik lif örgüsünden oluşan eldivenler

ideal eldiven, sıvı ve kimyasal maddeleri geçirmeyen, el anatomisine en iyi şekilde uyan, yüksek elastisitesi olan, dokunma hissini azaltmayan, deriye ilave iritan veya alerjen etkisi olmayan eldiven olarak tanımlanmaktadır. Henüz bunların tümünü karşılayan bir eldiven bulunamamıştır. Lastik ve plastik eldivenler hava geçirmeyecek şekilde eli sardıkları için oklüzyon etkisi ile maserasyona sebep olarak iritan ve alerjen özellikteki maddelerin deriye temasını ve penetrasyonunu arttırmaktadırlar.¹⁰

4. Yasal önlemler

Duyarlandırma potansiyeli yüksek bazı preparatların yapımının kanunen yasaklanması da profilaktik tedbirler arasında sayılabilir. Amerika Birleşik Devletleri'nde sülfonamidli lokal terapötiklerin, İsveç'te pfenilendiaminli saç boyalarının ve Almanya'da terebentinli boyaların yasaklanması örnek verilebilir.¹¹ Çimentoya demirsülfat ilavesi kromu 6 değerliden 3 değerliye değiştirerek duyarlandırıcı özelliğini azaltmaktadır. İskandinav ülkelerinde bu şekilde kromat alerjisi insidensinde azalma kaydedilmiştir.⁵

5. İmmun tolerans

Spesifik antijenik tolerans oluşturarak kon-takt duyarlanmayı daha oluşmadan önlemek

yolunda yeni görüşler vardır. Bu görüşlerin temelini küçük yaşta nikel içeren diş teli takan bazı kişilerde daha sonra nikel ile sıkı temasa rağmen duyarlanma gelişmediğinin saptandığı çalışmalar oluşturmakta ve bu durum oral yolla immün tolerans gelişimine örnek gösterilmektedir.⁵ Langerhans hücreleri ve T-lenfositler deneysel olarak ultraviyole ışınlanması ile deriden uzaklaştırıldıktan sonra bu alana güçlü duyarlandırıcılardan sayılan DNCB uygulandığında, spesifik baskılayıcı T-lenfosit popülasyonunun indüklenerek immün tolerans gelişimine yol açtığı gözlenmiştir.⁶

KAYNAKLAR

1. Rycroft RJG; Occupational dermatoses. Textbook of Dermatology'de. Ed. Champion RH, Burton JL, Ebling FJG. 5. Baskı. London, Blackwell Scientific publications, 1992; 755-776.
2. Müller W: Das Berufsekzem. Berlin, Acron Ver-lag,1980.
3. Kühl M, Klaschka F: Berufsdermatosen. München, Urban und Schwarzenberg,1990.
4. Rycroft RJG: Occupational contact dermatitis. Textbook of Contact Dermatitis'de. Ed. Rycroft RJG, MennE T, Frosch PJ. Berlin, Springer Ver-lag, 1992; 343-399.
5. VVilkinson JD: The management of contact dermatitis. Textbook of Contact Dermatitis'de. Ed. Rycroft RJG, MennE T, Frosch PJ. Berlin, Springer Verlag,1992; 660-692.
6. Arnold HL, Odom RB, James WD: Andrevs¹-diseases of the skin. 8. Baskı. Philadelphia, WB Saunders Company, 1990; 111.
7. Lachapelle J-M: Principles of prevention and pro-tection in contact dermatitis. Textbook of Contact Dermatitis'de. Ed. Rycroft RJG, MennE T, Frosch PJ. Berlin, Springer Verlag, 1992; 695-702.
8. Frimat P: Stellenwert von Schutzhandschuhen bei der Praevevntion von beruflich bedingten Dermatosen. 2.Krefelder Hautschutztage Simpozyumu 1993.
9. Heese A, Hintzenstern J, Peters K-P, Koch HU, Hornstein OP: Allergic and irritant reactions to rub-ber gloves in medical health services. J Am Acad Dermatol 1991; 25: 831-839.
10. VVulfhorst B, John SM, Schwvanitz HJ: Schutz-handschuhe für das Friseurhandvverk. Dermatosen 1992; 40: 221- 231.
11. Murat A, Kotoğyan A: Kontakt dermatitte profilksi. II.Ulusal Dermatoloji Kongresi, Ankara, Doğan Kardeşler Matbaası, 1968; 187-191.

TABLO 1: Dermatologlar için deri koruma planı

Deriye zararlı etkenleri

- 1- **Yoğun kirlenme** örn. Eskimiş yağ, grafit, metal tozu, pas ile
- 2- **Madeni yağlar (suda çözünmeyen)** minral yağlar, kesme yağları
- 3- **Mekanik iritasyon** Fiberoptik, kum, el aletleri
- 4- **Suda çözünebilir maddeler** Dispersiyon boyları, soğutma- kesme sıvıları, inorg. tuz çözeltileri
- 5- **Zor çözünen inorganik tozlar** Gübre, kireç, çimento gibi
- 6- **UV ışınları** Lehim, kaynak işçiliğinde
- 7- **Güçlü yapışan maddeler** Yapıştırıcılar, vernik, yağlı boylar
- 8- **Reçineler** Epoksi reçinesi, polyester reçinesi
- 9- **UV ile sertleşen cilalar** Üretanakrilat bazlı cilalar, bazı vernikler, kompakt disk imalatı
- 10- **Organik çözücüler** Benzin, soğuk temizleyiciler

- 11- **Islak ortam** Dezenfeksiyon, temizlik maddeleri, asitler, alkaliler
12- **Aşırı nem ve maserasyon** Okluziv kıyafetler (lastik eldiven, lastik bot, tulum gibi)
13- **Nonspesifik zararlı etkenler** veya zararlı etkenle aralıklı temas
14- **Katranlı maddeler** bitumen, zift, katran gibi
15- **Boya maddeleri** anilin, azo boyaları, matbaa boyaları, fotokopi boyaları, sebze-meyve boyaları
İş Öncesi ve İş Srasında Deriyi Korumak İçin

TARAVABON

TARAVABON

STOKO EMULSION

TAKTOSAN veya TAKTOSAN EMULSION

TAKTOSAN veya TAKTOSAN EMULSION

KRISOPOL

TRAVABON

ARRETIL

STOKODERM

TRAVABON

TAKTOSAN veya TAKTOSAN EMULSION

TAKTODUR Spray veya STOKO EMULSION

STOKODERM

KRISOPOL

STOKO EMULSION

Deriyi Temizlemek İçin

1. derece kirlenme için (günlük endüstriyel kirlenmeler) NEOPOL
2. derece kirlenme için (güçlü endüstriyel kirlenmeler) SOLOPOL/ Solopol L
3. derece kirlenme için (en inatçı endüstriyel kirlenmeler) KRESTO / KRESTO L

CUPRAN

SLIG veya

SLIG spezial

FRAPANTOL

INDUSTRIE PRAECUTAN

INDUSTRIE PRAECUTAN

ESTESOL veya FRAPANTOL

CUPRAN

REDURAN veya REDURAN spezial

İş sonrası deri bakımı için

STOKOLAN (Lipid oranı %25) veya STOKO GLYZERİN (Lipid oranı %21)

ESTOLAN PLUS veya STOKO LOTION (Lipid oranı %13) veya STOKO LOTION PLUS (Lipid oranı %29)

TABLO 2: Değişik mesleklerde karşılaşılan cilde zararlı etkenler.

İnşaat işçileri	3-5-1 2-14
Madenciler	1-12
Memurlar (büro işi)	13
Kimyager	4-5-7-8-1 0-12
Matbaacı	9-10-15
Elektrikçi	7-8-12
Mekanik teknisyeni	3-10-13
Fayans, yer döşeme	3-5-7-8
Çiçekçi	11-13
Fotoğrafçı	11
Berber	11-12-13
Bahçıvan	1-8-13
Bina temizliği	11-13-15
Camcı	3-8
Lastik imalatı	1-7-8-10-12
Tahta işi	4-8-10
İnşaatçı	3
Oto-tamiri	1 -6-10
Mutfak personeli	11-12-13

Plastik işleme 3-8-9-12

Laborant 5-10-11-12

Cila-vernici işi 7-8-9-10

Çiftçi	1-5-12-15
Deri işçiliği	4-15
Ressam	4-7-8-10
Sağlık sektörü	11-12-13
Metal işçisi	1-2-3-4-10-12
Madeni yağ işi	2-4-12
Gıda sektörü	11-12-13
Kağıt işleme	7-9-15
Kürk işleme	4-10-15
Temizlik işi	11-12
Kaynakçı	6
Baca temizliği	1
Denizci	2-3-11-12
Tekstil işçiliği	11-13-15
Diş teknisyeni	1-3

İŞÇİ SAĞLIĞI

Türkiye'de Viral Hepatitler

Doç.Dr. A. Mithat Bozdayı

Ankara Üniversitesi Hepatoloji Enstitüsü

Türkiye'de yapılan epidemiyolojik çalışmalarda Hepatit B Virüsü (HBV) prevalansı %0.5 ile %15 arasında bildirilmiştir. Türkiye genelinde bu değer yaklaşık olarak %6 olduğu sanılmaktadır. Bu rakam Türkiye'de yaklaşık 3.500.000 kişinin bu virüsle infekte olduğu anlamına gelir. Bu değer Batı ülkelerindeki %0.1 arasında değişen oranlar ile karşılaştırıldığında oldukça yüksektir ve HBV enfeksiyonunun Türkiye için çok daha ciddi bir sorun olduğunu göstermektedir. **Türkiye'de HBV enfeksiyonunun komplikasyonlarına bağlı olarak meydana gelen ölümlerin yıllık sayısının, bir yılda trafik kazalarında meydana gelen ölümlerden daha fazla olması** bulgusu ile konunun önemi daha iyi ortaya çıkmaktadır. HBV'ye karşı aşılamanın Ulusal Aşılama Programına dahil edilmesi bu oranların düşmesine çok büyük katkıda bulunacaktır. Bununla beraber bu programın etkileri ancak 20-30 yıllık bir süre sonunda kendini gösterebilecektir.

Batılı ülkelerde ve ülkemizde yapılan ilk çalışmalarda Hepatit C Virüsü (HCV) prevalansı %1.5 civarında belirlenmiş fakat yeni çalışmalarda bu oranın artma eğiliminde olduğu saptanmıştır. Bu veriler, Türkiye'de en az 1.000.000 kişinin HCV ile infekte olduğunu göstermektedir.

HBV'ye karşı aşılama programlarını yıllar önce başlatan ülkelerde HBV ile birlikte Hepatit Delta Virüsü (HDV) eradikasyonu da sağlanmış iken ülkemizde HDV hala %1 'lik prevalans oranı ile yaklaşık 650.000 kişiyi ilgilendiren önemli bir sağlık problemi olarak karşımızda durmaktadır.

Türkiye'de yaklaşık 4-4.5 milyon virüsle infekte kişiyi, aileleri ve yaşadıkları çevre ile birlikte 20-25 milyon vatandaşımızı ilgilendiren bir olguyla karşı karşıyayız.

Bu virüslerin bulaşma yolları aynıdır. Kan ve kan ürünlerinin alınması ve küçük ya da büyük medikal girişimler sonucu enfeksiyon bir başka kişiye geçebilir. Bununla beraber hastaların önemli bir kısmında bulaşma gösterilememiştir.

Hepatit B virüsü enfeksiyonlarından aşılama ile korunabilirken Hepatit C virüsünün kendi yapısını çok çabuk değiştirebilme özelliği, aşı geliştirme çalışmalarının önündeki en önemli engel olarak gözükmektedir. Hepatit C virüsü ile karşılaşan kişiler- virüse karşı bir bağışıklık gelişmesi söz konusu değildir.

Hepatit C ve B virüsü AIDS virüsünden 100 kat fazla bulaşıcıdır. Hepatit C'ye bağlı olarak dünyada meydana gelen ölümlerin sayısı AIDS'den de fazladır. Fakat dünyada ve ülkemizde AIDS için daha büyük kampanyalar yapılmakta ve araştırma bütçeleri ayrılmaktadır. Son zamanlarda batılı ülkelerde bu enfeksiyonu taşıyan kişiler, hükümetlerine bu konuda yapılacak araştırmalara daha fazla pay ayrılması, tanı ve tedavi olanaklarının artırılmasının sağlanması için baskı yapmaya başlamıştır. Ülkemizde ise ancak rastlantısal olaylarla kamuoyunun gündemine gelmekte ve sonuçta amacını aşan olaylara neden olmaktadır.

(NOT: BURADA FOTOĞRAF VAR.)

Çıraqlara sağlık taraması

Fişek Sağlık Hizmetleri ve Araştırma Enstitüsü, İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği, Marangoz ve Ağaç İşleri Odası ve MEKSA Vakfı'nın işbirliğiyle çıraqlık öğrencileri sağlık taramasından geçirildi. Kısıkköy'deki Ağaç Sanayii Sitesi'nde 100 öğrenciyi sağlık kontrolünden geçiren Fişek Sağlık Enstitüsü'nden Dr. Tuğrul Şahbaz, ayrıca kan yoluyla bulaşan hastalıklar ve ilk yardım konusunda da öğrencilere bilgi verdi.

Hem çalışan hem de okuyan öğrencilerin sık sık sağlık kontrolünden geçmesi gerektiğini söyleyen İzmir Esnaf Odaları Birliği Eğitim Müdürü Ünal Erdem, "Her yıl binlerce genç örgün eğitim dışında kalmaktadır. Bu gençlere meslek edindirmek ve sağlığını düşünmek hepimizin görevidir." dedi.

İŞÇİ SAĞLIĞI

İşyerleri için İşçi Sağlığı Rehberi

"Çalışma Ortamı, işyerlerinde yapılması zorunlu olan ölçümler ve tetkikler ile bunların yasal dayanaklarını yayınlayacak. Amacımız, gerek işverenleri gerekse işçi sağlığı ve iş güvenliği kurulları

ile işyeri hekimlerini, yapmak/yaptırmak zorunda oldukları işler konusunda bilgilendirmek.
Yasalarda bulunan hak ve yükümlülükler genellikle o konuda herhangi bir sorunla karşılaştığımızda öğrendiğimiz olgulardır. Ancak ne yazık ki, çoğunlukla konuyu öğrendiğimizde iş işten geçmiş olur."

HEDEF: DAHA AZ EYVAH! DAHA AZ KEŞKE

Dr. Murat Fırat

Çalışanların çalışma ortamındaki değişik kimyasal ve fiziksel risklerden etkilenmesi ile meslek hastalıkları veya işle ilgili hastalıklar ortaya çıkar, işletmeler için yalnızca bu hastalıklar sorun yaratmaz. Aynı zamanda çalışanlar, işyeri ile doğrudan bağlantısı olmayan değişik faktörlerden de etkilenerek hasta olabilirler. Çalışanların hastalıklara yakalanmasını engelleyebilmek, iş günü kayıplarını azaltacağı gibi çalışanın verimini de etkileyen bir unsurdur.

Günümüzde pek çok hastalığın azaltılması veya tamamen önüne geçilebilmesi için etkin bağışıklama programları izlenmektedir. Bu bağışıklama programları ile tedavi olanağı olan bazı hastalıklara yakalanma engellenebildiği gibi tedavisi çok güç hatta olanaksız olan bazı tehlikeli hastalıkların da önüne geçilebilmektedir.

İşyerlerinde çalışanlara aşı uygulanması yasal bir zorunluluk olarak da karşımıza çıkmaktadır;

■ İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 58. Maddesi bulaşıcı hastalıklara karşı alınacak önlemleri sıralarken, aşı uygulamasını zorunlu kılmaktadır:

Hastalığın mahiyetine göre, işçilere aşı uygulaması veya bunların tecriti ve eşyaların etüvden geçirilmesi, yahut işyeri ve müstemilatının genel dezenfeksiyonu gibi sağlık tedbirlerinin uygulanmasında, işveren veya işveren vekilleri ile işçiler, resmi tabiplerin öğütlerine göre hareket etmek zorundadırlar. İşyeri hekimi varsa aynı koşullar geçerlidir ve işyeri hekimleri bu durumda resmi hekimlere yardımcı olmak zorundadırlar.

■ İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik'in 4. Maddesi işyeri hekimlerinin görevlerini sıralarken;

Koruyucu aşıların yapılması ve izlenmesi'ni işyeri hekiminin görev sorumluluğu içinde tutmaktadır.

TETANOS: İşyerilerindeki çalışma koşullarını değerlendirdiğimizde, hemen her işyeri için tetanos hastalığı bir risk olarak karşımıza çıkmaktadır. Düzenli aşılamalar yapılarak bu hastalığın risk olması engellenebilir.

Hastalıktan korunulabilmesi için başlangıç uygulaması ardından her beş yılda bir devam uygulaması (rapel) gerekmektedir. İlkemizde, bu aşının başlangıç uygulaması çocukluk döneminde, rapeller ise ilköğretim 5. sınıfta yapılmakta, okumaya devam edenlerde lise 1. sınıfta tekrarlanmaktadır. Erkekler askere gittiğinde acemi birliğinde rapel uygulaması yapılmaktadır. Kadınlarda gebelikte rapel uygulaması yapılmaktaysa da yeterince yaygınlaştığı söylenemez. Bu uygulamalardan sonra aşının düzenli takibi kişilerin duyarlılığına kalmaktadır. Oysa beş yıl aralarla işyerlerinde çalışanlara düzenli olarak aşı rapeli uygulanması maliyet açısından büyük bir yük getirmede olduğu gibi uygulama zorluğu da bulunmamaktadır.

İşverenlerin çalıştırdıkları kişileri hastalıklardan koruma yükümlülüğü, işçi sağlığı ve iş güvenliği mevzuatında sıklıkla yer almaktadır. Aşılar da hastalıklardan korunmada önemli bir yer tuttuğuna göre işverenlerin çalıştırdıkları kişileri aşılatma yükümlülüğü devreye girmektedir. Aşılamayla ilgili olarak yukarıda belirttiğimiz genel mevzuat yanında tetanos aşılması ile ilgili olarak ayrıca da hüküm bulunmaktadır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nün 86. Maddesi'nde, işçilere tetanos aşısı uygulamasının işveren yükümlülüğü olduğu şu şekilde belirtilmektedir:

Tetanos hastalığına karşı aşağıdaki tedbirler alınacaktır: Tetanos tehlikesi olan işlerde çalışan bütün işçilere, antitetanik aşı yapılacak, parçalanmış, ezik ve toprakla bulaşmış yaralanmalarda, serum antitetanik uygulanacaktır, eğer işçi daha önce aşılanmış ise, rapel olarak anatoksin yapılacaktır.

Aynı tüzüğün 88. maddesi de brusella hastalığına karşı aşılanma yükümlülüğü getirmektedir.

Günümüzde pek çok işyerinde, yalnızca mevzuatın getirdiği yükümlülükler yerine getirilmekle kalmayıp çalışanların daha sağlıklı olması ve hastalıklarla kaybedilen çalışma sürelerinin azaltılması için de aşılamalar yapılmaktadır. Bu şekilde uygulanan aşılanmanın başında da grip aşısı gelmektedir. Yılda bir kez ve genel olarak sonbaharda uygulanan grip aşısı ile işçilerin gribe yakalanması ve bu nedenle iş günü kayıplarının önüne geçilmektedir.

HEPATİT B: Son dönemlerde sıklıkla üzerinde durulan bir başka hastalık ise *hepatit B*'dir. Toplumumuzda oldukça yaygın olan ve genellikle sessiz geçirildiği için farkına varılmayan bu hastalıktan sağlam kişilerin korunabilmesi için aşılanma önem taşımaktadır. Hastalık özellikle karaciğerde zarara yol açtığından kişilerin karaciğerleri hassaslaşmakta ve çevre faktörlere duyarlı hale gelmektedir. Çalıştığımız ortamdan değişik yollarla vücudumuza giren kimyasal maddeler genellikle karaciğerde zararsız hale getirilmektedir. Ancak bu sırada karaciğerde de bir birikme olabilmekte ve karaciğer dokusu zarar görebilmektedir. Hepatit B geçirmiş kişilerde karaciğerin hem hepatit nedeniyle hem de ortamdaki zararlı kimyasallar nedeniyle etkilenmesi, bu organın aşırı yıpranmasına ve zamanla ciddi karaciğer rahatsızlıklarına ortaya çıkmasına yol açmaktadır. Özellikle karaciğeri etkileyen veya karaciğerde metabolize olan maddelerle çalışan kişilerin düzenli olarak karaciğer fonksiyonlarının test edilmesi gerekmektedir. Bu arada hepatit B geçirmiş kişilerin bu maddelerle çalıştırılmaması gerektiği gibi bu hastalığı geçirmemiş kişilerin de saptanarak ve aşılarının yapılması ileride ortaya çıkabilecek meslek hastalıklarının azaltan bir faktör olacağı gibi toplumun sağlığına da katkıda bulunacaktır.

Hepatit B aşısı uygulamadan önce kişilerin bu hastalığı geçirip geçirmediğinin saptanması için hastalığa ait

antijen ve antikorların kanda bulunup bulunmadığı saptanmalıdır. Eğer kişide antijen ve antikor yoksa bu durumda aşılama yapılabilir.

Hepatit Basısı; birer ay arayla üç doz ve ilk aşıdan bir yıl sonra dördüncü doz uygulanarak veya, birer ay arayla iki doz ve ilk dozdan altı ay sonra üçüncü dozun uygulanması şeklinde yapılmaktadır.

KALİTE

BİR KALİTE DOSTU GÖZÜYLE 6. KALİTE KONGRESİ

Yrd. Doç. Dr. Neşe SONGÜR

Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi

Bu yılki ana teması Toplam Kalite Yönetimi ve Ekonomi Yönetiminde Kalite olan ve Tüsiad -Kalder tarafından 6.sı düzenlenen Ulusal Kalite Kongresi 12-13 Kasım 1997 tarihlerinde İstanbul'da yapıldı. Açılış oturumuna özgüdür diye düşünülen 2000 kişilik yoğun katılımın iki gün boyunca eksilmeden sürmesi oldukça etkileyiciydi. Kongrenin gerek teknik organizasyonunun gerekse teknik ve özel oturumlarının, konu çeşitliliği ve konuşmacı kalitesinin kongrenin adına yaraşır nitelikte olması bu ilginin en önemli nedeni olarak yorumlanabilir. Katılımcılar açısından kongrede en önemli sorun, 110 konuşmacının yer aldığı 26 oturumdan hangisinin izleneceğine karar vermektir.

Birinci oturumlar arasında; ASQC Eski başkanı James Harrington'un kendine özgü bol esprili dinlenmemesi olanaksız anlatım tekniğiyle sunduğu "Örgütsel Değişim Yönetimi" ve İsrail Kalite Derneği Başkanı Ziva Patir'in ulusal kalite politikasından bahsettiği "Ortadoğu'da Kalite Yoluyla Rekabet" başlıklı tebliğlerinin yer aldığı özel oturum en ilgi çeken oturumlardan birisiydi.

Kongrenin ilk gününün öğleden sonraki beş oturumundan "TKY Değişim Sürecinin Yönetimi" oturumunu seçenler Eczacıbaşı Holding Bütünsel Kalite Yönetmeni Deniz Kirazcı'nın ilginç bir tombala oyunu ile karşılaştılar. Öğlen yemeğinden sonra, kişilere çöken ağırlığı kaldırmak ve izleyicilerin ilgilerini çekerek, konuşmayı dinlenebilir kılmak eğitimciler için bile güç bir iş olmasına karşın. Kirazcı çok iyi bir yol bularak oturuma katılan 1000'den fazla kişinin dikkatlerini tüm konuşma boyunca en üst düzeyde tutabilmeyi başardı. Dinleyicilere oturumun hemen öncesinde dağıtılan kağıtlarda; müşteri hayranlığı, arama konferansı, öz değerlendirme, sürekli gelişme, yenileme becerisi gibi ifadelerin yer aldığı birer tombala kartı dağıtıldı. Konuşma esnasında geçen bu sözcükleri kartlarda işaretleyerek tombala yapan kişiye, masada duran armağan paketini vereceğini söyleyen Kirazcı Eczacıbaşı'nda uyguladıkları bütünsel kalite programını kullandığı bu özgün yöntemle salondaki herkese can kulağıyla dinletmiş oldu.

İlk günün son oturumları arasında "Öğrenen Organizasyonlar" başlıklı oturum, ilgi çeken konuları ve Kalder Öğrenen Organizasyonlar grubundan Melih Arat,

"Kalite insan içindir. Kalite kaliteyi doğurur. Kalitesizlik kalitesizliği katlayarak üretir."

Hevitt Associates'den Eric Sarrazin ve Burkhard Fü-rer'den oluşan konuşmacıları ile günün son oturumu olmasına karşın dikkatle ve yoğun şekilde izlenen bir oturum idi.

Kongrenin ikinci günü "TKY'de Uluslararası Örnekler" başlıklı sabah oturumunda; Xerox'un çevre yöneticisinden "Gelişmiş Çevre Kalitesi İçin Teknoloji Hedefleri"™, Avon Kozmetiğin Başkan yardımcısından "Hizmet Mükemmeliyeti"ni, TNT Express'in Kalite Başkanı'ndan TNT'nin kalite yolculuğunu ve ASOC'nin eski Başkanı'ndan "Öz Değerlendirme, Stratejik Kalite Planlaması ve Benchmarking" başlıklı tebliğlerini dinlemek oldukça ilginç, aydınlatıcı ve keyifliydi.

"TKY ve Ekonomi Yönetiminde Kalite kongresine katıldım, ancak işletmelerle ilgili örnekleri izlemekten ekonomi ağırlıklı hiç bir oturuma katılmadım," diyenler için; Devlet Bakanı Işın Çelebi, Alcatel'den L.J. Company ve Boğaziçi Üniversitesi'nden Prof. Dr. Refik Erzan'ın yer aldığı "Küreselleşme ve Değişen Ticaret Politikaları" başlıklı oturum son şans idi. Oturuma katılanlar için, bakanın 20 dakikaya yakın geç gelmesi ise kötü bir şanstı. Bakanın gelir gelmez "Türkiye'nin en büyük şanssızlığı kalitesiz politikacılara sahip olmasıdır" yorumuyla bir yerde kendi davranışı için de özür dilemesi, beklemekten sıkılarak asılan suratları birazda olsa gülümsetti.

Anılardan silinmeyen güzel ve hoş bir yolculuk gibi geçen kongrenin son oturumu "Yaşam Biçimi Olarak Kalite" adını taşımaktaydı. Konuşmalarının bitiminde "ne olur biraz daha konuşsalar" denilen ve ayakta alkışlanan Feyyaz Berker, Yıldız Kenter ve Hayrettin Karaca yıldız konuşmacılar olduklarını bir kez daha tescil etmiş oldular.

Kongrenin en heyecanlı bölümü 1997 yılı Tüsiad-KalDer Kalite Ödülünü *kazanan* firmanın açıklanacağı kalite ödül töreni idi. Özel ödülü alan ipek Kağıt ve Kalite Ödülü'nü alan Arçelik'i kutluyor, altıncı kalite kongresini Yıldız Kenter'in aşağıdaki sözleri ile bitirmek istiyorum.

"Kalite insan içindir. Kalite kaliteyi doğurur. Kalitesizlik kalitesizliği katlayarak üretir"

Nice kaliteli Kalite Kongreleri'nde buluşmak dileğiyle...!

(NOT: BURADA FOTOĞRAF VAR.)

Doğru bir adım: İlyardım Organizasyonu

İşyerlerinde İlyardım Organizasyonu ve Sağlıklı İşçi Eğitimi

Dr. Bülent Bilgiç

Fişek Enstitüsü / Denizli Eş Yöneticisi

İş kazaları genellikle işyeri hekiminin işyerinde bulunmadığı saatlerde olmaktadır. İş kazası durumunda, her türlü gecikme ve yanlış davranış, yaralı için ölümcül olabilmektedir. Bu nedenle işyerlerinde her vardiyada ve her birimde bulunacak İlyardım görevlisi, yapacağı İlyardım girişimi sayesinde yaralıyı yeniden yaşama

döndürebilir. Bu yüzden, ilkyardım görevlileri işyeri sağlık örgütlenmesi içinde vazgeçilmez elemanlardır. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü'nün madde 91 den 108'e kadar 4. Kısım, işyerlerinde iş kazalarına karşı, alınacak tıbbi önlemleri ve zorunlu ilkyardım donanımını içermektedir, işyerlerinde, ilkyardım ve kurtarma kursu görmüş ilkyardım görevlisi bulundurulması ilgili tüzüğün 106,107 ve 108.inci maddelerinde yer almaktadır.

Bu amaçla düzenlenen eğitim programlarında, ilkyardım ve kurtarma davranışlarının öğretilmesi beklenir, ilkyardım görevlisinin kazalardan korunma, iş sağlığı - iş güvenliği ve koruyucu sağlık hizmetleri çerçevesinde eğitilmesi ve görevlendirilmesi de çok önemlidir.

Fişek Enstitüsü, Denizli'de, bu doğrultuda, sürekli eğitim temelinde, İşyerlerinde İlkyardım Organizasyonu ve Sağlıkçı İşçi Eğitimi kursları düzenlemektedir. Temel kurs programı ilkyardım, genel sağlık ve işçi sağlığı- işgüvenliği

İlkyardım görevlisi,

4 İşyerinde, iş akışını bilip, bunlara bağlı olarak ortaya çıkabilecek fiziksel kimyasal, biyolojik, ergonomik ve sosyal zararlı etmenleri saptayabilecek asgari bilgilere sahip,

4 İşyeri durum saptaması çalışmalarına aktif olarak katılabilen sağlığa zararlı etkenleri, bilen değerlendirebilen ve çözüm önerileri sunabilen.

4 İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulu kararlarının işverence uygulanıp uygulanmadığını izleyen

4 İş kazalarının önlenmesi çatışmaları içinde yer alan,

4 Çalışma arkadaşlarını uyaran, onlara sağlık eğitimi yapabilen, aktif bir görev anlayışına sahip olmalıdır.

konularını içermektedir. Temel kurs, 9 gün toplam 38 saat sürelidir. 25 kişilik gruplara 24 saat teorik, 14 saat uygulamalı eğitim yapılmaktadır. Uygulamalı eğitimin,

- 8 saati maket üzerinde suni solunum ve kalp masajı ile sargı ve tespit uygulaması,

- 6 saati ise (dörder kişilik gruplarla) Sigorta Hastanesi Acil Servisinde çalışma şeklindedir.

1997 yılının Mayıs ve Kasım aylarında 4 grup eğitimden geçmiştir. 46 işyerinden 100 işçi, Temel kurs programını izleyerek başarı ile tamamlamış ve sürekli eğitim programlarına katılmak koşuluyla Sağlıkçı işçi sertifikasını (Fişek Katılım Belgesi) almaya hak kazanmıştır.

Kursa katılan işçilerin 1/3 ü kadındır. Kursiyer yaş ortalaması 26.83 tür.

Eğitim programının başında ve sonunda 30 soruluk bir test uygulaması ile eğitimin değerlendirilmesi yapılmaktadır.

Grupların ön test ortalaması 100 üzerinden 31,79 iken, eğitim sonunda uygulanan son test ortalaması 79,08' dir. Eğitimin belirgin bir şekilde yararlı olduğu görülmüştür.

Temel kurs programı 6 aylık aralıklarla her yıl mayıs ve kasım aylarında, 4 saatlik sürekli eğitim programları ise (tazeleme ve yenilikleri aktarma) yılda bir kez mayıs ayında düzenlenmektedir.

SENDİKAL YAŞAM

T. HARB-İŞ 2000 PROJESİ: Yeni Katılım Modelleri Arayışı

İsmail Hakkı Kurt

Harb-İş Sendikası Eğitim Uzmanı

Sendikal yaşamı belirleyen yasalar işçilerin yönetime katılmasını kısıtlayıcı ve zorlaştırıcı bir mantıkla hazırlanmıştır. Ülkemizin demokratik kültüründe de "her şeyi yönetimden bekleme, her şeyi yönetime bırakma" eğilimi egemen eğilimdir. Bu gerçeklik sendikal hareketin hızla etkinlik kaybetmesi sonucunu doğurmaktadır. Harb-İş sendikası üyelerinin tüm sendikal süreçlerde söz ve karar sahibi olmasını hedefleyen yeni bir sendikal yapı oluşturmaya çalışmaktadır. Bu yeni sendikal model ve kültür arayışına Harb-İş 2000 projesi adını veriyoruz.

Proje öncelikle şu temel prensipleri kabul ederek işe başlamaktadır.

- Farklı fikirler zenginlik kaynağımızdır.

- Sendikamız hepimizin ortak malıdır. Hepimiz sendika-mızın bugününden ve geleceğinden eşit oranlı sorumluyuz.

- Hepimizin birbirimizden öğreneceğimiz çok şey var.

- Sendika üyelerinin çıkarları ortaktır ve bu çıkarların maksimize edilmesi ancak güçlü ve etkin bir sendika ile mümkün olabilir.

- En doğruya ve olumluya ancak sistematik bir biçimde akıllarımızı birleştirerek ulaşabiliriz.

Proje bu prensipleri çalışmanın temel felsefesi olarak kabul eden her üyenin katılımına açıktır ve katılanların çalışması tamamen gönüllülük temelinde yürütülmektedir.

Sendikal süreçlerin böyle kısır ve yabancılaştırıcı süreçlerden arındırılarak her üyenin politika belirleme süreçlerine katıldığı bir işleyişe kavuşturulması sendikal hareketin etkinliğini ve gücünü arttıracaktır.

Yeni bir sendikal yapı ve yeni bir sendikal kültür yaratmayı hedefleyen Harb-İş

2000 projesi üç temel çalışma alanı belirlemektedir.

1- İşyerlerindeki örgütlülük düzeyini yükseltmek

2- Varolan sendikal yapıyı etkinleştirmek

3- Sendikanın temel politikalarını ve sendikal yapıyı tüm üyenin aktif katıldığı proje çalışmaları ile yeniden tanımlamak ve belirlemek.

Bu üç temel çalışma alanının realizasyonu şöyle gerçekleştirilmektedir.

Ülkemizde sendikal yasalar işyerlerinde sendikanın etkinliğini azaltmak için sendika temsilcilerinin sayılarına sınır getirilmiş, ve işyeri merkezli sendikal çalışmaları sınırlamıştır. Harb-İş sendikası işyerinde sendikal etkinlikleri arttırabilmek her on üyenin üyenin temsilcilik ve sendika ile ilişkisini kuracak bir sorumlu üye sistemi kurmaktadır. Bu sorumlu üyeler işyeri temsilcilik kurumuna bağlı işyeri sorumlu kurulları olarak faaliyet göstermektedir. Tüm sendikal faaliyetler işyeri meclislerinde tartışılacak ve karara bağlanacaktır. Her üye sorumlusu aracılığı ile sendikal faaliyetleri daha yakından izleyebilmekte ve katkı sunabilmektedir.

Bugünkü sendikal yapıda Genel Merkez (GM) yönetimleri en üst icra organları olarak politikaları belirlemekte ve uygulamaktadırlar. Genel Merkezleri politika belirleme süreçlerine bazı sendikalarda 3-4 ayda bir toplanan başkanlar kurulu danışma düzeyinde dahil edilmekte ancak bunun dışında tüm süreci GM yönetimleri belirlemektedir. Başkanlar Kurulunun tüm sendikalarda etkin işlediği söylenemez ancak etkin işlediği yerlerde bile politikaları belirleyen değil, uygulanmış politikaların tartışıldığı bir organ işlevini görmektedir. Bu yapı sendika üst yönetimlerinin üye tabanından kopması ve yabancılaşması sorununu besleyen bir işlev görmektedir. Bugün sendikal yönetimlerin üye tabanının 3-4 yılda bir yapılan seçimler dışında denetiminden ve katılımından uzak bir yapı içinde bulunması sendikal hareketin etkinliğini daraltan etkenlerden birisidir. Bu nedenle Harb-İş 2000 projesi Merkez Yönetim Kurulunun uygulayacağı politikaların her ay şube Danışma-Temsilci Kurulu tarafından tartışılmasını ve belirlenmesini öngörmektedir. (1 Ocak 1998 tarihi itibari ile bu uygulama başlamıştır). Harb-İş'in 16 şubesinde 1000 Temsilci ve Danışma Kurulu üyesi vardır. Bu 1000 kişi her ay politikaların belirlenme ve uygulanmasının denetlenme sürecine katılmaktadır. • Buna ek olarak yasa gereği işçi-işveren ortak kurulu olan İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve İnceleme İstişare Kurullarının çalışmaları tüm örgüte yayınlanarak çalışmaların denetimi ve izlenmesi sağlanmaktadır.

Türkiye sendikal hareketinin tüm işleyiş süreçleri yasalarla "sıkıyönetim" altına alındığı ve açık anlatımlarla çerçeveleri çizildiği için sendikanın en üst organı olan genel kurullar belirli sayıda üyenin katılımı ile toplanabilmektedir. Sendikal temayüller ve demokrasi kültürümüzün etkisi olarak yorumlanabilecek bir işleyiş genel kurullara hakim olmaktadır. Seçilmiş genel kurul delegeleri sendikanın izleyen dönemde uygulayacağı temel politikaları kendilerine oy veren insanlarla tartışarak oluşturmak bir yana kendi aralarında bile tartışmadan kimin yönetici olacağı sorununun temel sorun olarak algılandığı bir genel kurul süreci geçirmektedirler. Kimin yönetici olacağı tartışmaları çoğunlukla bu yöneticilerin uygulamayı hedeflediği politikalar varsa -ki çoğunlukla yoktur. Örneğin çoğu yönetici delegeye bırakın program sunmayı konuşma bile yapmamaktadır bu politikaları değil kişileri tartışmaktadır.

Sendikal süreçlerin böyle kısır ve yabancılaştırıcı süreçlerden arındırılarak her üyenin politika belirleme süreçlerine katıldığı bir işleyişe kavuşturulması sendikal hareketin etkinliğini ve gücünü arttıracaktır. Bu nedenle Harb-İş 2000 projesi tüm üyenin katılımı ile sendikanın uygulayacağı temel politikaları belirlemek istemektedir. Bu süreci sendikamız şöyle organize etmektedir. Sendikal hareketin örgüt yapısından, tüzüğüne, sendika içi demokrasiden sendika siyaset ilişkisine kadar geniş bir yelpazeyi içeren en temel 10 konuda²¹ işyerlerinde proje çalışma grupları oluşturmaktadır. Bu proje gruplarına üniversite ve sendikanın uzmanları tarafından hazırlanan bir master dosya (Bu dosyalar konunun tüm boyutlarını inceleyen yazıların, kitapların derlenmesinden oluşmuş dosyalardır) verilmekte ve proje gruplarına sendika tarafından sürekli eğitim ve danışmanlık hizmeti verilmektedir. İşyerinde oluşturulan proje çalışma grupları 6 aylık çalışma sonunda çalışmalarını yazılı hale dönüştürecekler ve bu yazılı metinler ışığında kendilerinin seçeceği proje grup temsilcilerinin katılacağı proje konferansları yapılacaktır. Bu konferanslarda her işyerinde 131 hazırlanan proje tartışılacak ve tartışmaların sonunda tek proje hazırlanacaktır.

Harb-İş 2000 projesinin amacı her üyenin sendikal süreçlere en etkin ve doğrudan katılımını arttırmaktır. 20 yy'ın sonunda en olumlunun en çok katılımın sağlanması ile elde edilebileceğine inanıyoruz.

1. İnceleme İstişare Kurulu, Harb-İş ile MSB arasında yapılan TİS gereği işçilerin suçları tartışmak üzere oluşturulmuş bir disiplin kuruludur.

2. 1- Etkin bir sendika nasıl oluşturulabilir? 2- Toplu sözleşme hakları nasıl geliştirilebilir? 3- Kamu kesiminin sendikalar için önemi, 4- Ekonomik politikalar sendikalar ve çalışanlar için neden önemli? 5- Yeni yüzyılda nasıl bir Türkiye istiyoruz? 6- Sosyal güvenlik hakkı nasıl geliştirilebilir? 7- Demokratikleşme nasıl gerçekleştirilebilir? 8- işsizlik sendikalar için neden önemlidir? 9- Çalışma kalitesi yaşam kalitesi neden yükseltilmelidir? 10- Sendikalar siyasal yaşama neden ve nasıl katılmalıdır?

3. 48 işyerinde proje hazırlanacaktır. Çünkü Harb-İş'in diğer işyerleri çok küçük ölçekli işyerleridir. Ancak küçük işyerlerindeki üyelerimiz de projelere katılabilmektedir.

SENDİKAL EĞİTİM

T. Harb-İş Kampında Gençler de Vardı!

Doç. Dr. Nevin Eracar Başar " Psikolog Danışman Ali İhsan Kıran ""

Geçtiğimiz yaz "Türk Harb-İş Sendikası Aile Eğitimi" döneminde yine Koruköy'de, işçiler ve aileleriyle birlikteydik, insanlar kampta hem dinleniyor, hem eğleniyor hem de bilinçli ve sağlıklı yaşamayı öğrenme adına gerçekten değiştirici ve geliştirici bir eğitim ortamını soluyorlar. Gerçek eğitim öğretim adına atılan tüm adımların içgüdüsel bir biçimde baltalandığı veya engellendiği ülkemizde böylesi ortamları görebilmek, biz insana gönül vermiş eğitimcileri, heyecanlandırıyor ve de doğrusu kışkırtıyor, daha ne yapsak diye!.. Sendikanın son derece yaratıcı ve geliştirici olan eğitim politikası doğrultusunda üç yıldır uygulamakta olduğumuz "Aile içi İlişkiler ve Çocuk Yetiştirme Üzerine Çalışma" adlı eğitim programının ortalarına

gelmiştik. Çok yönlü gözlem ve yaşama şansı bulabildiğimiz kamp ortamı eğitimcilerin de bol bol sohbet edip yeni varsayımlar üretebildikleri keyifli bir karşılaşma olanağı sunuyor. Bu sohbetlerden birinde kamp doktoru kamptaki gençlere ilişkin bir gözlemini aktarmıştı. Gençler kendi kendilerine gruplar halinde bulunuyorlar ancak düzenlenen onca etkinlikten hiçbirine katılmıyorlardı. Gerçekten de gençler kampta sanki görme alanı dışında kalmışlardı. Anne-babalara ve gelişim çağındaki çocuklara yönelik çalışmalar onlara hitabedecek biçimde düzenlenmemişti. Sanki yoklarmış gibi. Bu görüntü akla bir yandan da gelişim psikolojisi bakımından gözardı edemeyeceğimiz bir başka gerçeği getirdi. Ergenlik çağına başlaması ile birlikte genç, yetişkin kuşağın en yakın temsilcisi olan anne-babasına "karşı olma" tutumu içine girer. Normal gelişim için sağlıklı bir gelişme olarak gördüğümüz bu gelişme kamp ortamında kendilerine yönelik hiçbir etkinlik bulamayan bu gençlerde yetişkin kuşağa karşı olan eğilimleri ile birlikte belki işçi eğitim ve sağlığı için öngördüğümüz tüm ideal ve eylemleri topyekun red etme tutumunun oluşmasına yol açabilirdi, işçilerimiz ve eşlerinin pek sevdiği bu ortamı genç evlatlarına nasıl anlatıp savunduklarını bilemez ve denetleyemezdik. Bu olasılık bizi tedirgin ederken ortaya bir fikir çıktı. Onları toplayıp görüşlerini alabilirdik.

Kampı nasıl yaşadıklarını, ortama karşı oluşan duygu ve düşüncelerini beklentilerini, yeni ve özgün olabilecek önerilerini kendilerinden sorup öğrenebilirdik. Onların yerine düşünmektense, eğer istenirse gençlerle de bir grup çalışması yapabilirdik ve bunu da gelenekselleştirebilirdik!

ilk iş olarak herkesin duyabileceği biçimde bir çağrı yaptık. Kamptaki gençlerin ve genç hissedenerin toplantı salonuna gelmelerini istedik. 15 Dakika içinde 32 gençle toplantı salonundaydık. Önce tanıştık. Düşüncemizi ve gözlemlerimizi dile getirdik. Onların düşünceleri önemliydi. Kalabalık grupta paylaşımın zorluğunu düşünerek yaş kriterine göre üç gruba ayrılmayı önerdik. Her grup bu sorular üzerinde kendi aralarında görüşlerini tartıştılar ve bir sözcü seçtiler. Daha sonra büyük grupta bu düşünceler ifade edildi. Ortaya çıkan ortak eğilimlerin başında güncel sorunlara karşı duyarlılık ve bunu dile getirme isteği geliyordu. Kamp süresi içinde neler yapabileceğimizi konuştuk. Bir karar verildi. Ertesi gün yine toplanacak ve herkes duyarlılığı dile getirme konusunda eylem önerileri ile gelecekti.

ikinci gün gerçekten de önerilerle geldiler. Ancak tam saatinde toplanamamak gibi bir problemin yaşanması bu konunun da bir duyarlılık problemi olduğunu hatırlattı ve ne çabuk büyüklere benzeyiverdiklerini konuştular. Ardından yapılacak olan eylem tartışıldı. Eylem, doğal çevrenin korunması konusundaki duyarlılığı uyarma yönünde olacaktı. Öyle bir eylem olmalıydı ki hem kampın işleyiş ilkelerine uygun , hem kısa sürede sonuç verecek ve hem de akıllarda kalacak bir espri ögesini taşıyabilmeliydi. Eylem çevreye sorumsuzca atılmış çöplerin toplanması ile başlayacak, kampın ana yollarından biri üzerine çöplerin yığılması ile bir gösteri nesnesi oluşturulacak çevresine duyarlılığı artırma ve bilinçlendirme etkisi olabilecek ancak aykırı söylemleri içeren mesajları taşıyan pankartlar konulacak, kamp sakinlerinin sakinlikleri bozulup (!) eyleme katılmaları sağlanacaktı. Gençler bu ikinci günde sistemli düşünme ve kararlılığın tadını almış güvenli erişkinler gibi vedalaşıp ayrılmanın keyfini yaşadılar. Bir sonraki oturuma kadar!...

Üçüncü oturumda gençlere bizim dışımızda diğer bazı eğitimcilerimizde katıldılar. Resim öğretmeni ve tiyatro öğretmeni de bizlerle birliktediler. Pankartlar hazırlanırken ortam inanılmaz eğlenceli ve dinamikti. "Çöpleri yere atın", "çöpsüz çevre düşünemiyoruz", "çöp kutuları boş kalsın" gibi sloganların daha da etkin olacağına karar verdik hep birlikte. Ve eylem ellerine naylon torbalar giymiş çeşitli yaşlardaki gençlerin örgütlü bir biçimde çevreye yayılması ile başladı. Kampta yerlere atılmış ne kadar çöp varsa hepsi toplandı. Tam yemek saatinde herkesin bulunduğu bir alanın yakınına yığıldılar bu çöpleri. Çevreyi aykırı sözlerle doldurdular. Bir yandan alkış tutuyorlardı. Aynı büyükleri gibi. Farkedene yetişkinler birer ikişer katılmaya başladılar. Katılım artıyordu. Bir süre çöpten anıtın çevresinde alkış tutup sloganlar tekrarlandı. Daha sonra iskeleye doğru yürünerek bir süre devam etti. Belirli bir doygunluk düzeyine eriştiğinde eylem sona erdi.

Türk Harb-İş Aile Eğitimi kampında gençlerin çalışması neler getirdi?

Bunları şöyle sıralayabiliriz:

-Birinci oturumda aynı kampta 5 gündür birlikteyiz birbirimizle selamlaşmıyoruz ve yalnızlıktan sıkılıyoruz demişlerdi. Birlikte bir eylem gerçekleştirip "grup" oldular.

-İkinci oturumdan sonra birlikte bir akşam eğlencesi planladılar.

-Ülkenin değişik yerlerinden gelip birbirleriyle ortak bir duygu ve düşünceyi paylaşmanın bütünleştirici tadını aldılar.

-"Karşı olum" yaşadıkları yetişkin kuşağa alternatif bir eylemi gerçekleştirip kendi çizgilerinde bir buluşma noktasına çektiler.

-Bizleri, yetişkinleri ve eğitimcileri daha derin ve işlevsel düşünmeye yöneltmiş oldular.

*Marmara Ün. Eğ. Fak. ve AURA Psikoterapi ve Sanatla Tedavi Merk.

** M.E.B. Eminönü Rehberlik Arş. Merk. ve AURA

Psikoterapi ve Sanatla Tedavi Merk.

KALİTE

"İş Hayatının Kalitesi" Üzerine

Prof. Dr. Muharrem Varol

Son yıllarda iş/işletme yeniden düzenleme arayışlarında "iş hayatının kalitesi"ni artırmaktan daha çok söz

edilir oldu. Daha önceleri verimlilik kavramı, neredeyse tüm tartışmaların odağı iken, günümüzde verimlilik ve onunla bağlantılı tüm kavramlar, elbette motivasyon ve iletişim de daha geniş kapsamlı ve insanlar/işgörenler için daha çekici olan "iş hayatının kalitesi" kavramı çerçevesinde ele alınır oldu. Böylece işgören kendisiyle, yalnızca ve öncelikle verimlilik artışı bakımından ilgilenildiğini düşünmeyecekti[^]). Birlikte çalışılan ve paylaşılan bir ortamın daha da iyileştirilmesinde kendisinin de önemli kabul edildiğini, katkısına gereksinim duyulduğunu düşünenecekti, "iş hayatının kalitesini artırmak" onun işverenin amacına uygun olarak daha çok üretmenin de ötesinde "bizim" ve "benim" hayatımın iyileştirilmesi demek olacaktı. Bu günümüzün modası olan asıl olanın birey ve onun istekleri olduğu düşüncesiyle de tutarlıydı. O zaman, elbette işyeri ve işverene neredeyse uzlaşmaz biçimde karşı durmak değil, onunla işbirliğini aramak doğru davranış olacaktı. İş hayatının kalitesini artırmak ve dikkatleri bunun üzerinde toplamak, yine verimliliği ve ürün kalitesini artırmak demektir. Bunu açıkça ifade etmeyi gerektirmeyecek kadarda çekiciliğe sahip bir deyişti. İş örgütünü ve hangi türden olursa olsun işvereni, hem çalışma ortamının ve hem de bir ölçüde iş dışı hayatın kalitesini artırmak konusunda işbirliği yapılacak bir taraf değil, yalnızca ve yalnızca **pazarlık yapılacak ve kavga edilecek** bir taraf olarak gören bazı geleneksel sendikalist tavırların terk edilmesi gerekiyordu, iş hayatının kalitesi kavramı buna olumlu katkı yaptı. Ama, **bireyliğin** değil, **bencilliğin** artışına katkısı ölçüsünde de bireyin **yurttaş** olma niteliğini, kamusal **insan** niteliğini de zayıflatan etkenlerden herhalde biri oldu. Çünkü iş hayatının kalitesini artırmak, gelişmiş ülkeler bir yana, özellikle bizim gibi ülkelerde daha çok **söylem olarak kaldı**. İş görenlerin örgütsel yaşama **sahici** katılmalarından daha çok onları motive etmenin bir başka sihirli ifadesi oldu. Kamusal hayatta ise, ortaklaşa eylemlerle kamusal hayatın kalitesini artırmaya pek katkısı olmadı. Oysa iş hayatının kalitesini artırmak kamusal hayatın kalitesini artırmaya da yaramalıydı. Hayatın bu iki boyutunun birbirini etkilemesi ve kolaylaştırması gerekirdi. Ama **söylem** gerçekliğe, genellikle dönüşemedi. Toplumsal ayrışma ve "kapalı devre topluluk iletişimi" arttı. Gelişmenin bu doğrultuda sürmesi ise hem bireyin yaşam kalitesinin hem de örgütsel yaşamların kalitesinin sürekliliğine zarar verir. Bu bakımdan, tek tek bireyler olarak yaşam kalitemizi artırma ve sürdürmenin, farklılıklarımız kadar benzerliklerimizin de olmasına ve kamusal yaşam kalitesinden bütünüyle ayrı düşünülmemesine bağlı olduğunu kavramak durumundayız.

Çalışma Kalitesi Yaşam Kalitesi

Hayrettin Çöngü

T. Harb-iş Basın Yayın Bürosu

Toplumlar köklü bir değişim süreci yaşıyor. Bu değişim, siyasal ve kültürel alanda yeni beklentileri, arayışları, sorgulamaları içeriyor. Artık süreçleri gözlemleyen ve edilgen kalan bir insan profili yerine, sürece katılarak etkilemek isteyen bir insan profili oluşmaya başladı.

Geleneksel çalışma süreci ile bu sürece katılan çalışanın beklentileri de önemli değişim geçiriyor. Kitle iletişim araçlarının küçülttüğü dünyada çalışanlar, çalışma ve yaşama ortamına ilişkin evrensel kurallara uyumlu standartların yaşama geçirilmesini istiyor.

Çalışılan süre ile çalışma dışındaki yaşama süresinin standartları evrensel kurallarla anlaşılanabilir. Yani çalışma standartları, yaşama standartlarını ile birlikte algılanmalıdır. Çünkü üreten insan yalnızca ürünün oluşmasına katkıda bulunmuyor; kimi zaman doğrudan, ama çoğu kez dolaylı olarak toplumsal, ekonomik ve siyasal süreçlere de katkıda bulunuyor.

Günümüzde en çok kullanılan kavramlardan biri de kalite kavramı. Bu kavram genel olarak ürünün standartlarının yüksekliği ile ölçülüyor, hatta kalite ile standartların yüksekliği eşleştiriliyor. Sorun yalnızca bu boyutuyla değerlendirilince insan kaliteli ürünün aracı durumuna indirgeniyor. Bir başka anlatımla insan, tek boyutlu olarak değerlendiriliyor. Oysa çalışma süresi, yaşama süresinin bir alanını oluşturuyor. Yani çalışma süresi, yaşama süresinin bir kesiti ya da bir dönemi... Tümü asla değil...

Bu nedenle çalışma kalitesinin yüksekliği yaşama kalitesinin boyutlarındaki genişlikle değerini bulur. Çünkü, evrensel çalışma kuralları ile bütünleştirilmemiş, sosyal haklarla kaynaştırılmamış ama buna karşılık yalnızca kaliteli ürün hedefinin aracı durumuna getirilmiş insan sıradan makinedir.