

ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

İŞÇİ SAĞLIĞI
İŞ GÜVENLİĞİ
ERGONOMİ
İŞ HİJYENİ
ÇEVRE
VERİMLİLİK
ÇOCUK EMEĞİ
İŞ HUKUKU
SOSYAL POLİTİKA
KALİTE
TOPLUM HEKİMLİĞİ

Sayı: 53 Kasım - Aralık 2000

İki Ayda Bir Çıkar

Çocuk İstihdamı Üzerine Bir Deneme

Yangınla Mücadele Eğitimi

Kaynak ve Sağlık - Güvenlik Önlemleri

SSK'nın Yeniden Yapılanması

Ah, Şu Zeugma'sız Mimarlığımız !

Quasimodo Dayı

Küresel Ekonomi ve Kadın İşgücü

Yetkide Katmerli Baraj

Nusret Fişek'le Anılarım

YÖK'ün Getirdiği Değişiklikler Olumsuz

Sonbaharın Getirdikleri

İÇİNDEKİLER

- **ÇOCUK EMEĞİ**

Çocuk İstihdamı Üzerine Bir Deneme*Mümtaz Peker*

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Yangınla Mücadele Eğitimi*Mustafa Taşyürek*

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**

Kaynak Dumanlarına Karşı Alınacak Sağlık ve Güvenlik Önlemleri*Gürbüz Yılmaz*

- **DAMLA**

SSK'nın Yeniden Yapılanması -1 : Karar Alma Sürecinin Bileşenleri *A. Gürhan Fişek*

- **TOPLUM**

Ouasimodo Dayı.....*Erdoğan Bozbay*

- **TOPLUM**

Ah, Şu Zeugma'sız Mimarlığımız !.....*Cihat Uysal*

- **KADIN**

Küresel Ekonominin En Güçlü Aktörü Dünya Ticaret Örgütü,
Kadın İşgücünü Tehdit Ediyor.....*Şengül Hablemitoğlu*

- **SOSYAL POLİTİKA**

Yetkide Katmerli Baraj.....*Mevlut CAN*

- **ANI**

Nusret Fişek'le Anılarım*Bekir Kalkan*

- **ANI**

YÖK'ün Getirdiği Değişiklikler Olumsuz.....*Nusret H. Fişek*

- **VAKIF HABERLERİ**

Sonbaharın Getirdikleri

ÇOCUK EMEĞİ

Çocuk İstihdamı Üzerine Bir Deneme

Mümtaz PEKER*

Bu yaz medyanın ilgisini çeken konulardan biri de çocuk istihdamının bir boyutu olan "sokakta çalışan çocuklar" oldu. Konu medyanın gündeminde değişik içerikte yer aldı. Ancak çalışan çocuklar konusundaki veriler çok farklı. "Radikal" gazetesinde Ayşegül Dikenli ülkemizde 6-14 yaşları arasındaki yaklaşık 12 milyona ulaşan çocukların % 32,4'ünün (3,9 milyon) "sokak'la veya herhangi bir işyerinde çalıştığını belirtti. Öte yandan Devlet İstatistik Enstitüsü'nün hazırladığı "**1999 Çocuk İşgücü Anketi**"ne göre 6-17 yaş grubunda bulunan 16,1 milyon çocuğun yüzde 10,2'sinin (1,7 milyon) herhangi bir ekonomik uğraşı içinde olduğu belirtiliyor. İki kaynak arasındaki fark kabaca üç milyonu aşıyor. Rakamlar ne denli farklı olursa olsun, ülkemizde yaygın bir çocuk istihdamının olduğu açık.

Nüfusbilim konuyu kuramsal olarak iki kavramla açıklamaya çalışıyor. İlki "**kaynak aktarımı**", ikincisi ise "**büyük dönüşüm noktası**". Ailede üyeler arasında kaynak aktarımı ülkenin gelişimine son derece bağlı. Örneğin gelişmekte olan ülkelerde çocuktan, anne-babaya doğru bir kaynak aktarımı oluyor. Bu oluşumun ilk aşaması kişinin çocukluk döneminde çalışarak aileye kaynak aktarımı biçimde gerçekleşiyor. İkinci aşaması ise, anne-babanın yaşlılık döneminde çocuklarının onların bakımını üstlenmesi ve her türlü sorunlarını çözmesi şeklinde geliyor.

Gelişmiş ülkelerde ise anne-babadan, çocuklara doğru bir kaynak aktarımı görülüyor. Sözgelimi, bu ülkelerde aileler, çocuklarının yaşlılarından farklı olarak sosyal sisteme girmeleri için bir dizi eğitim harcamalarını kaçınılmaz olarak yapıyor. Böylece çocuğun üzerinde daha fazla insan emeği birikiyor. Öte yandan bu ekonomiler bu kurumlar bütünü olduğu için, anne-baba yaşlılığında her türlü sorununu bu kurumlar aracılığı ile gidermekte. Dahası anne-baba çalışma dönemi boyunca yaptıkları tasarruflarının getirilerini çocuklarına aktarma eğilimi içinde.

Toplumları benzer bir açıdan sınıflandırma ise, "**büyük dönüşüm noktası**" kavramı ile yapılmakta. Buna göre, çocuklardan, anne-babaya kaynak aktarımının bittiği ve anne-babadan çocuklara doğru kaynak aktarımının başlaması büyük dönüşümü oluşturuyor. Büyük dönüşüm noktasına gelinceye kadar aileler, çocuklarına ekonomik değer atfederek bakıyorlar. Dönüşümü gerçekleştirmiş ülkelerde ise çocuğa psikolojik değer veriliyor. Görüldüğü gibi bir birikimli, biri birikimsiz.

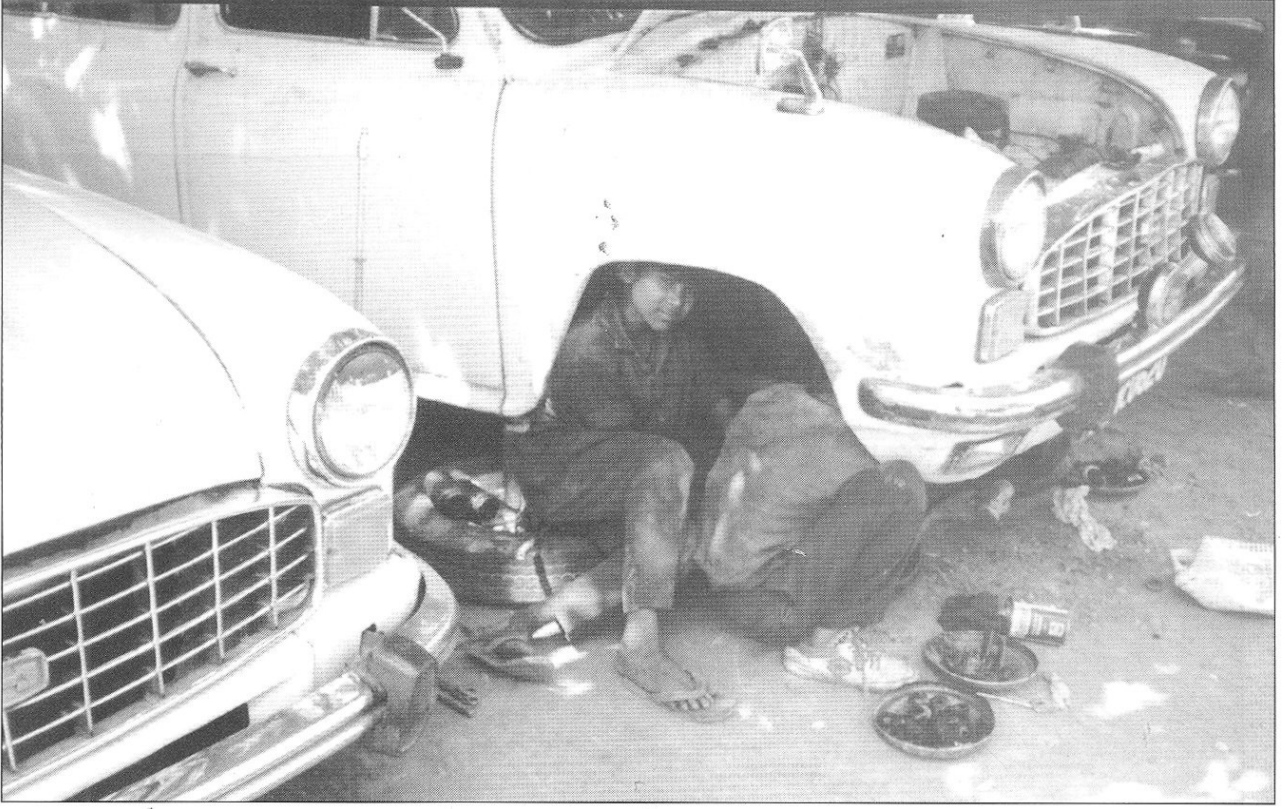
Bu kavramlar ile bir sınıflandırmaya gidildiğinde, herhangi bir toplumda, tüm ailelerin aynı form içinde olabileceğini söylemek güçtür. Başka bir anlatımla, aynı toplum içinde iki form içinde olan ailelerde olabilir. Dahası iki form arasında geçişi temsil eden "**ara kuşak**" (hem çocuklarına hem de anne-babasına kaynak aktaran) formları da olabilir. Önemli olan nokta ailelerin çoğunluğunun nerede olduğu ve bunların değişme süreci içindeki davranış kalıplarıdır.

Ülkemizde gerek "kırsal" gerekse "kırsal kökenli kentte yaşayan" ailelerin çoğunda, çocuktan anne-babaya doğru bir kaynak aktarımı yaşanmakta ve çocuğa bakış açısı ekonomik değer biçiminde. Kırsal kesimde pazar için üretim yapan aileler (firmalar) dışındakilerde çocuk işgücüne gereksinim duyulmakta. Sosyal güvenlik, sigorta v.b. örgütler tüm kırsal aileleri kapsamadığı için, anne-babanın yaşlılığındaki sorunları da aile kurumu içinde giderilmekte. Kırsal ailede çocuktan, anne-babaya kaynak aktarımı gerek, çalışma koşulları gerekse değer olarak uzun yıllara dayandığı için sistem içinde fazla bir eleştiri almamakta. Böylesi değerler bütünü içinde işleyen sistemde bir yandan doğurganlık yüksek düzeyini korumakta, bir yandan ise kırsal nüfusun çağdaş koşullarına uygun şekilde yetişmesine aile, firma ölçeğinde gerekli yatırımı yapmamaktadır.

Kente göç eden ailelerde ise anne-babanın çocuğa bakış açısı akşamdan sabaha değişmiyor. Dahası göçle gelenler kentte birbirlerini etkileyecek mekanları oluşturdukları için kırsal değerlerini sürdürecektir ilişkiler ağı yaşamakta. Türkiye'de son yirmi yıl içinde iç göçlerin varışa noktasındaki koşullar ile kentsel istihdam olanakları çok değişti. Artık gecekondular masum bir yerleşme alanı değil. Kentsel rantta el koyma biçiminin farklı uygulamaları burada yatıyor. Gecekondularda kiracılık oranı, düzgün yerleşmelerle nerede ise eş düzeyde. Artık iç göçle kente gelenler, barınma için sürekli bir harcama yapmak zorunda. Öte yandan kırsal koşullarda yetişen bu nüfusun, kentsel bir işe uygunluğu söz konusu değil.

Değişimin bu etkileri yetişkinlerde sürekli bir korku, güvensizlik ve gelecek için karamsarlık duygusunu beslemekte. 1980 öncesi gecekondular araştırmalarında ise farklı bir duygu egemendi. Sosyal bilimcilerin "**umut kültürü**" diye tanımladıkları bu dönem, günümüzde "karamsarlık kültürü" olarak karşımıza çıkmakta. Böylesi koşullarda kentte kimliğini kaybetmek istemeyen göçmenler çoğunlukla sistemdeki "**koruyucu-kollayıcı**" ilişkileri daha fazla tercih ediyorlar. Bu ilişkiler içinde ilk öneriler ve görünen örnek ise çocukların bir işte çalışması. Böylece çocuğa eğitim yatırımları ve gelişmesi için gerekli insan emeği harcamaları, aile açısından anında sıfırlanmakta. Anne-baba bunu bir kazanç olarak görmekte. Çocuğun çalışması karşılığı aileye katkısı ise, akmasa da damlayan bir kaynak aktarımı.

Koruyucu-kollayıcı ilişkinin egemen olduğu ortamda, kuralları egemen olanlar belirler. Bu ortamda çocukların egemen olmayacağı düşünülürse, tüm yükü kimin kaldıracağı ortaya çıkar. Burada derece farklılığı, çocuğun çalıştığı sektöre ve yere göre yükünün ağırlığının değişmesidir.



Türkiye'de modernleşme döneminin sarsıntıları içinde, alt-üst oluşa benzeyen bir dönem kaçınılmaz olarak yaşanacak. Dönemin itekleyicisi olarak:

- Nüfusumuzun doğum ve ölüm hızlarının düşük düzeyde dengeye ulaşmasının gecikmesi,
- Kırsal kesimdeki nüfusun yüksekliği ve iç göçlerin bir süre daha arkasının kesilmeyeceği

Olguları görülmektedir. Ne var ki, bu sürecin hem uzun hem de yaralarının ağır ve kalıcı olması, sistemin temel sorunu olmaktadır. Sorunu çözecek politikaları kaçınılmaz olarak bizlerin üretmesi gerekiyor. Hem de vakit kaybetmeden.

* Prof. Dr.

Ege Üniversitesi Sosyoloji Bölümü Emekli Öğretim Üyesi

YANGINLA MÜCADELE EĞİTİMİ

Mustafa TAŞYÜREK*

(mustafatasyurek at fisek nokta org nokta tr)



1. YANGINLA MÜCADELE İÇİN ÖRGÜTLENME

Çalışma yaşamını her zaman kesintiye uğratabilen yangınlara karşı alacağımız önlemlerle daima hazırlıklı olalım.

Yangınla mücadelede organizasyonu bu hazırlıkların birinci aşamasıdır.

Fabrikanın müdürü yangınla mücadele grubunun kumandanı olarak davranır ve her bölümde mücadeleden sorumlu kendi kontrolünde çalışacak elemanları belirler. Daha sonra her bölümdeki yangınla mücadeleden sorumlu kişi, kendi bölümündeki yangınla mücadele faaliyetlerinden sorumlu diğer kişileri belirler (Şekil 1).

1. YANGINLA MÜCADELE EĞİTİM TİPLERİ

Yangınla mücadele ekibi örgütlenmiş olsa bile ekip daima eğitilmiş değilse yangın meydana geldiği zaman ekibin üyeleri talimat ve prosedürleri nasıl uygulayacaklarını bilmedikleri için yangınla mücadelede etkili olamazlar. Bu tür şanssız durumların meydana gelmemesi için gereken özel dikkati de kapsayacak şekilde aşağıda belirtilen yangın eğitim yöntemleri uygulanmalıdır.

(1) Eğitim tipleri

Eğitimin kapsamı aşağıda belirtildiği gibi gruplandırılabilir.

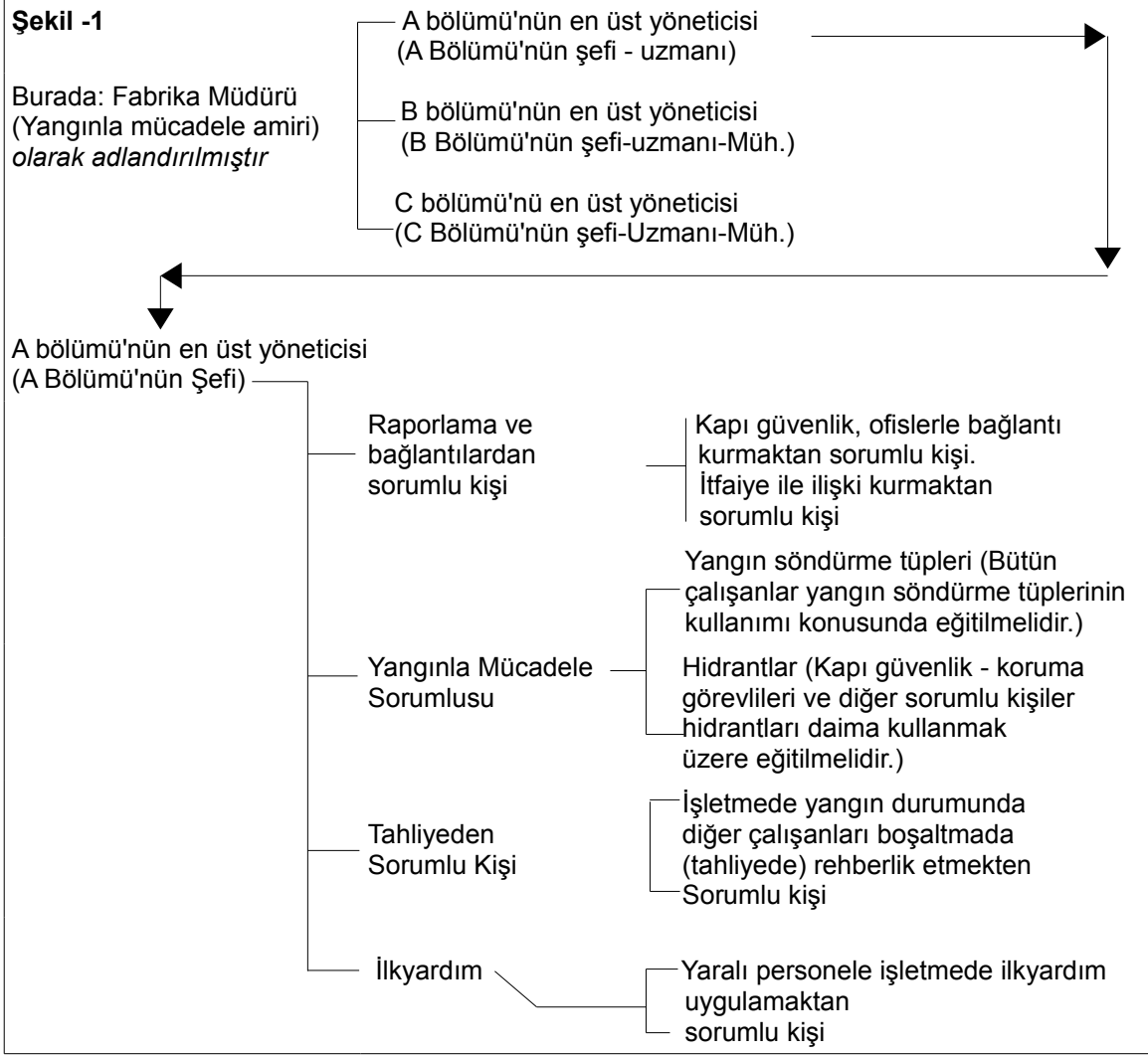
1. Yangın söndürme tüpü kullanma eğitimi: Yangın söndürme tüpü ve hidrantlar gibi yangınla mücadele sistemlerinin nasıl kullanılacağına eğitimi.

2. Eğitim raporlama: Yangınla mücadele grubuna olduğu kadar, işletmedeki diğer kişilere de yangını bildirme, ihbar etme, raporlama yöntemlerini öğretme.

3. Tahliye ve ilk yardım eğitimleri: Tahliye yollarının ayrılması, tahliye için kişilere nasıl rehberlik edileceğinin ve tahliye araçlarının nasıl kullanılacağına öğretilmesi.

4. Kapsamlı eğitim -tatbikat: 1-3' de söz konusu edilen eğitimin yoğunlaştırılması.

Eğitimin amacı eğitimden önce belirlenmelidir. Eğitimin içeriğinin dengesiz olmaması için dikkatli olunmalıdır ve tatbikat yılda en az 2 kere yapılmalıdır (bir kere gündüz bir kere de gece)



2. ÖN HAZIRLIK

(1) Yangın olduğunu varsaymak

Yangın eğitimine başlamadan önce yangının başladığını varsaymalıyız. Bu varsayımı yaptığımız zaman yangın simülasyonu yangının ne zaman, nerede ve nasıl olduğunun araştırılmasının dikkate alınmasıyla gerçekleşir.

1. Yangının çıkma zamanı

- Çalışma saatleri içinde, mesai öncesi veya sonrasında
- Gündüz veya gece vakti
- Yangınla mücadele ekip üyelerinin sayısının normalden daha az olduğu zamanlarda.
- İşletmede normalden çok insan varken

2. Yangının çıktığı yer:

- Mutfak, kazan dairesi veya açık alevin kullanıldığı, yangın potansiyelinin yüksek olduğu yerler.
- Yanıcı ve zararlı maddelerin çok olduğu yerler
- Yüksek binalarda yangınla mücadele ekibinin zor hareket edebileceği üst kattaki veya alt kattaki yerler.

3. Diğerlerinden ayırıcı niteliği olan (karakteristik) kullanımlar:

işin türü, işlemin grubu ve uygulamanın özellikleri dikkate alınarak yangın tatbikatı gerçek duruma uymalıdır. Ayrıca yangın tatbikatında yaratılan senaryolar mümkün olduğu kadar çok değişmelidir.

(2) İşletmeye duyurulması

Eğitime başlanılmadan önce işletmede herkesin tatbikatın kapsamını ve tarihini önceden doğru ve tam bildiğinden emin olun.

(3) Fabrika - işletme dışındaki kişilere bildirme

Eğitimden etkilenecek kişilere önceden haber verilmelidir.

(4) Eğitim malzemesinin hazırlanması ve kontrolü:

Eğitimde ve uygulamada kullanılacak yangın topu, yangın kaynağı olarak kullanılacak tavalara, yangın söndürme tüpleri (ideal olarak içerisindeki malzemenin - maddelerin son günlerde yenilenmiş olması önerilir), yangın hidrantı, hortumları, nozulları, köpük yapıcı sıvıları v.b. ekipmanı kapsayan cihazların denetimi ve hazırlığı yapılmalıdır

Şekil -2	KAPSAMLI UYGULAMA EĞİTİMİ		
Yangının gelişini	Yangının başlaması -► Dumanın yayılması ve yangının büyümesi -► Yangının başka yere sıçraması -► Yangının ekibinin yangın yerine gelmesi		
Yapılacakların kapsamı	Yangının simülasyonu		
	(1) Yangın tatbikatının uygulanması!	(6) Tahliye için talimat verin	(16) İş amaçlı asansör kullanımını yasaklayın
	<ul style="list-style-type: none"> * Yangınların yerleri * Yanan malzeme * Yangının yayılma alanı * Kurtarılacak kişilerin yerleri ve sayıları Tahliye edilecek kişiler 	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">(7) Yangınla mücadele faaliyetlerinin uygulanması</div> <p>Yangınla mücadele cihazlarını çalıştır</p> <ul style="list-style-type: none"> * Yangın söndürme tüpleri * İç hidrantlar 	(17) Yangın ekibinden bilgi alın
	(2) Yangın alanı civarındaki kişilerin uyarılması	<ul style="list-style-type: none"> * Özel savunma sistemi (su-sis-köpük-CO2-halojenli kimyasallar) 	
	(3) Belirlenen yerlere yangın çıkışını raporla	<ul style="list-style-type: none"> * Dış hidrantlar 	
	(4) Yangını itfaiyeye raporla (raporun kapsamı)		
	<ul style="list-style-type: none"> * Yangından korunacakların yerleri * Korunacakların adları * Yangın yerinde yanan maddeler ve diğer bilgiler * Kurtarılacak kişiler 	(8) Görevlerine göre rehber ayarlayın	
		(9) Tahliye için rehberlik pratiği	
		(10) Asansörün kullanılmasını engelleyecek rehber koy	
	(5) Yangının çıkışını tüm binaya duyurmak	(11) Acil çıkışların hepsini açınız	
	Yangın alarm sisteminin çalıştırılması (otomatik alarm sistemi dahil) Yayın yoluyla yangını duyurma (acil ve iş kullanımı)	(12) Yangının sıçramasını engelleyecek duvar oluşturun	
		<ul style="list-style-type: none"> * Yangın kapılarını ve kepenklerini kapatın 	
		(13) Mekanik eksoz sistemi kullanın	
		(14) Doğal havalandırma sistemi kullanın	
	(15) Kimin kurtarılacağına karar verin		

4. EĞİTİM YÖNTEMİ

Kapsamlı uygulama eğitim programındaki yöntemi izleyin. (Bkz: Şekil 2)

5. İŞ GÜVENLİĞİNİN GÖZDEN GEÇİRİLMESİ

Kaza ve yaralanmaların olmasını önlemek için, yangın eğitimine başlamadan önce aşağıdaki noktalara dikkat edin. Bunlar iş güvenliğinin sağlanması için çok önemlidir.

(1) Eğitime başlamadan önce

- Büyük fiziksel güç gerektiren bu tür eğitime başlamadan önce yeterli düzeyde hazırlayıcı fiziksel egzersizler yapılmalıdır. Eğitime katılan herkes uygun elbise ve ayakkabı giymelidir.
- Kullanılacak ekipmanın kontrolü: Yangınla mücadele donanımlarında yapılan eksik bakım ve kontrolden kaynaklanabilecek kazaları önlemek için eğitime başlamadan önce bütün teçhizat çok iyi bir şekilde kontrol edilmelidir.

(2) Eğitim sırasında

- Hızdan daha önemlisi güvenilirliktir.
- Malzeme ve teçhizatlar, kullanım sırasında alınacak önlemler - uyulacak kurallar dahil, kurallara göre doğru kullanılmalıdır.
- İş güvenliği kontrolü "bir örnek" bir standarda dayanmalıdır. Eğitimdeki kişilerin yaşı ve fiziksel gücü dikkate alınarak herkesin kapasitesine göre düzenlenmelidir.
- Uygulama gece yapılıyorsa etrafın karanlık olmasından dolayı gündüzden daha tehlikelidir. Seyyar aydınlatma araçları kullanıldığı için daha çok kaza tehlikesi vardır.
- Kişiler eğitime alıştıkları zaman işi hafife alma alışkanlığından kaynaklanan kazalardan korumak için; eğitimle ilgili herkesin tehlike bilincinin ortadan kalkmasından kaçınması gerekir.

(3) Yangın söndürme cihazlarının ve diğer yangın söndürme teçhizatının kullanımı:

1. Yangın söndürme tüpleri

- A. Yangın söndürme tüplerinin kullanma metodunu ve performansını çok iyi anladığından emin olun.
- B. Söndürücünün kimyasallarını izleyicilere doğru boşaltmayın , izleyicileri rahatsız etmeyin.
 - a) Nozulu sıkıca tutun ve kimseye doğru tutmadığınızdan emin olun.
 - b) İzleyicileri rüzgarın arkadan geldiği bir yere yerleştirin.
- C. Teçhizatı önceden kontrol edin.
 - a) Nozulun ucu yerine oturtulmuş mudur ?
 - b) Yangın söndürme tüplerinde veya hortumda herhangi bir kırık veya çatlak var mı?
- D. Yangın söndürücü tüpünü sıkıca tutun.
- E. Beklenmeyen bir durum karşısında hazırlıklı olmak için bir yangın söndürücü tüpü daha hazırlayın.
- F. Yanıcı malzeme paketi (yığını) yanıyorsa söndürürken kör noktaların ve köşelerin söndüğünden emin olun.
- G. Söndürücüyü kullanırken hızlı ve emin olun. Çünkü boşaltma zamanı kısadır.

İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

KAYNAK DUMANLARINA KARŞI ALINACAK SAĞLIK VE GÜVENLİK ÖNLEMLERİ

Gürbüz YILMAZ*

Kaynaklı imalat atölyelerinde çalışanlar için en önemli risk grubunu kaynak işlemleri sırasında ortaya çıkan toz, duman, gaz ve buhar gibi hava kirleticiler oluşturmaktadır. Hava kirleticilerin olumsuz etkilerini önlemek için bunların ortam havasına yayılmasını engellemek gereklidir. Bunun için genel ve yerel havalandırma yöntemleri kullanılmaktadır. Yapılan işin niteliğine, işyerinin özelliğine ve ekipmanların yapısına göre uygun niteliklerde ve amaca uygun havalandırma sistemlerinin projelendirilerek uygulamaya konulması gereklidir. Böylece kaynak yapılan ortamda yeterli havalandırma sağlanmalı, hava kirleticiler solunum bölgesinden ve çevresinden uzak tutulmalıdır.

Kaynaklı imalat atölyelerinde kaynak ve kesme işlemleri sırasında oluşan hava kirleticilerinin nitelik ve konsantrasyonlarının bilinmesi, ortam havasının çalışanların sağlıklarını olumsuz yönde etkilemeyecek kalitede olmasını sağlayacak havalandırma sistemlerinin tasarımılanmasında önemli bir yer tutmaktadır. Amaca uygun bir havalandırma sisteminin yapılmasında ana hedef üretim sürecinde ortaya çıkan hava kirleticilerin çalışma ortamına yayılmasını önlemek ve bunların çalışma ortamındaki miktarını eşik değerin altına düşürmek olmalıdır.

Çalışma ortamında yapılan ölçüm sonuçlarını doğru değerlendirebilmek için ortam havasında değişik özelliklere sahip ve çalışanlar üzerinde çeşitli etkileri bulunan bir çok kimyasalın bulunduğu dikkate alınmalıdır. Bu amaçla aşağıdaki formülden yararlanılabilir.

$$\frac{K1}{E1} + \frac{K2}{E2} + \frac{K3}{E3} = 1$$

K : İşyeri ortam havasında ölçümü yapılan her bir kimyasalın konsantrasyonudur.

E : Ölçümü yapılan kimyasalın eşik değeridir.

Çalışma ortamındaki havanın insan sağlığı açısından risksiz olabilmesi için solunum düzeyinde alınan ölçüm sonuçlarının eşik değerlerine bölümlerinin 1'den küçük olması gereklidir. Kaynaklı imalat atölyelerinde oluşan çeşitli hava kirleticiler bir araya geldiğinde sağlık üzerindeki olumsuz etkileri daha da artabilmektedir. Söz konusu bu bileşimin sağlık tehlikesi, onu meydana getiren kimyasal maddelerin tek başına neden oldukları sağlık tehlikelerinden daha fazla olabilmektedir. Bu nedenle kaynaklı imalat atölyelerinde alınacak sağlık ve güvenlik önlemleri bu tür etkileri de önlemeye yönelik olmak durumundadır.

Kaynakçının kaynak işlemleri sırasında çıkan hava kirleticilerden etkilenmemesi için vücudu ve özellikle başı, dumanın akış yolu üzerinde bulunmamalı, karşı tarafta veya hiç olmazsa uzağında yer almalıdır. Kaynak atölyelerinde çalışan kaynakçı sayısına, kaynak yeri hacmine, kaynak süresine, yapılan kaynağın türüne, vardiya sayısına, doğal havalandırma koşullarına (hava çıkış bacaları, pencereler ve kapılar) bağlı olarak çeşitli havalandırma sistemlerinden biri seçilmelidir.

1. Genel Havalandırma :

Genel havalandırma; kaynak işlemleri sırasında ortaya çıkan hava kirleticilerini, kaynağına doğru yönlendirilmiş temiz hava akımı ile atölye ortamına dağıtarak yoğunluğunu düşürmek ve daha sonra ise ters yöndeki veya tavandaki emme ağızlarından emerek dışarıya atmak esasına dayanmaktadır. Bu yöntemde birim atölye yüzölçümü için 50 m³/saat hava değişimi öngörülür.

Genel havalandırma yönteminde çalışan işçiler eğer kaynak sonucu oluşan hava kirleticilerin kaynağında iseler doğrudan, atölyenin diğer yerlerinde iseler ortama karışmış kirli havadan dolayı olarak etkilenirler. Eğer uygulanan yöntemde emme cebri olarak ve temiz hava girişi ise kapı girişi ve pencerelerden doğal olarak gerçekleşiyor ise çalışanların kirli ve sağlığa zararlı havadan etkilenmeleri daha fazla olacaktır. Yüksek tavanlı, doğal hava hareketleri olabilen, geniş çalışma alanlarında genel havalandırma yeterli olabilir. Çalışma ortam atmosferinde kabul edilebilir limit metal oksit dumanı için 2 mg/m³'dur. Eğer bu sağlanamıyorsa ek bir havalandırma sistemi kurulmalıdır.

2. Yerel (Lokal) Havalandırma :

Genel havalandırma ile kaynak işlemleri sırasında oluşan hava kirleticilerin sağlık açısından izin verilen değerlere düşürülemediği ve genel havalandırmanın yeterli olmadığı alanlarda kaynak yapan kişinin çalıştığı ortam havasını iyileştirmek için yerel (lokal) havalandırma yöntemleri uygulamaya konulmalıdır. Yerel emiş sisteminin ağız (emiş ucu) kaynak yapılan noktaya kaynak gazı ve dumanının yayılmasını önlemek için mümkün olduğunca yakın olmalıdır. Yerel havalandırma uygulaması aynı zamanda genel havalandırma için gerekli olan temiz havaya daha az gereksinim duyulmasını sağlamaktadır.

Yerel havalandırma etkili bir emiş sağlamalı ve büyük parçaların kaynak işlemlerinde emiş ağızı arkı takip etmelidir. Bazı kaynak ekipmanlarında kaynak tabancasına emiş (aspirasyon) sistemi monte edilerek yerel havalandırma işlevi sağlanabilmektedir. Ancak bu tür ekipmanlar ağır olduğundan kullanımı güçleştirmekte ve aynı zamanda örtücü gazı da emdiğinden kaynak kalitesini bozmaktadır. Bu nedenle kullanım alanları sınırlıdır.

Genel ve Yerel (Lokal) havalandırma yöntemleri kullanılarak kaynak atölyelerinde üretim süreci boyunca oluşan ve çeşitli sağlık sorunlarına neden olan toz, duman, gaz, buhar gibi hava kirleticiler işyeri dışına atılarak çalışma ortamındaki sağlığa zararlı hava kirleticilerin yoğunluğu izin verilen değerlere düşürülebilir.

Hangi havalandırma yönteminin uygulanması gerektiği, havalandırma şekil ve gücünün nasıl olması gerektiği, yapılan kaynak yöntemine, işin büyüklüğüne, atölyenin inşa tarzına ve ölçülerine bağlı olarak büyük değişkenlik göstermekte olup, uygun havalandırma sisteminin projelendirilmesinde uzman mühendislik bilgilerine gereksinim bulunmaktadır. İşlevsel bir havalandırma sisteminin kurulabilmesi için mühendislik ve iş güvenliği bilgilerinin birleştirilmesi ve bir ekip çalışması yapılması kaçınılmazdır. Ancak böylece amaca uygun sistemlerin oluşturulması ve atölye havasında hedeflenen iyileşmelerin sağlanması olasıdır.

Kaynaklı imalat atölyelerinde çalışanların sağlığını korumak amacı ile kaynak dumanı ile kirlenen havayı emerek genel ve yerel havalandırma yöntemleriyle işyeri dışına atmak, çalışma ortamındaki havayı temizlemesine karşın çevre kirliliğine neden olmakta ve çevrede bulunan tüm canlıların yaşamı için tehlikeli olmaktadır. Bu nedenle kaynak işlemleri sırasında kirlenen havayı emerek toplamak ve daha sonra bir filtre ünitesinden geçirek temizledikten sonra yeniden işyeri ortamına geri vermek çevre sağlığı ve dışarıdan alınan temiz havada olduğu gibi ısıtmak gerekmediğinden enerji tasarrufu açısından önemli kazanımlar sağlamaktadır.

Kaynak, kesme ve ilgili diğer yöntemlerle metal işleme sonucu kirlenmiş havanın içinde bulunan katı partiküllerin büyüklükleri 0,005 ile 100 mikron arasında değişmektedir. Bu maddeler filtre cihazlarındaki çeşitli tip filtrelerde toplanarak kaynak işlemleri sırasında oluşan kirli hava temizlenmekte, kirli havanın içindeki zararlı gaz ve buharlar ise aktif karbon filtrelerde tutulmaktadır. Bu amaçla kullanılan filtreler, prensip ve fonksiyonlarına göre çeşitli tip ve özelliklerde olabilmektedir.

3. Katı Partikül Filtreleri :

Kirlenmiş hava içindeki 50 mikrondan büyük kaba tanecikleri tutmak için kağıt, alüminyum talaşı gibi malzemelerden yapılmış ön filtreler kullanılmaktadır. 50 mikrondan küçük katı tanecikleri tutmak için ise kağıt, polyester ve teflon gibi özel malzemelerden yapılmış mekanik filtreler kullanılmaktadır. Mekanik filtreler kirli havayı % 99,9 filtreleme verimi ile temizleyebilmektedir. Ayrıca 0,005 ile 100 mikron arasındaki partikülleri yüksek gerilim altında iyonize ederek toplama hücreesindeki plakalara yapıştırmak suretiyle kirli havayı temizleyen elektrostatik filtreler de kullanılabilir.

4. Gaz Filtreleri :

Kaynaklı imalat atölyelerinde kirlenmiş havanın içinde bulunan sağlığa zararlı gaz ve buharları tutan özel filtreler geliştirilmiştir. Aktif karbon filtre olarak da adlandırılan bu filtrelerde gaz ve buharı bünyesinde absorbe ederek tutacak şekilde aktive edilmiş kömür granülleri bulunmaktadır. Organik ve anorganik gazları absorbe eden iki tipi bulunmaktadır. Kaynak dumanı içinde yoğun olarak anorganik gazlar bulunur. Bu filtreler katı tanecikleri tutan mekanik veya elektrostatik filtrelerden sonra yer alır. Gaz filtrelerden çıkan hava tümüyle temizlenmiş olarak filtre cihazını terk eder ve ortama geri döner.

Sonuç olarak; kaynak, kesme ve ilişkili yöntemlerden birinin dumanı ile kirlenmiş ortamlarda çalışmak kaynakçının ve çevresinde çalışan iş arkadaşlarının sağlığını tehlikeye atmaya neden olduğu gibi, kişilerin sürekli hastalanmasına, dolayısıyla verimlerinin düşmesine ve hastalık izinleri nedeni ile büyük iş günü kayıplarına yol açmaktadır. Atölyeden toplanan kirli havanın filtre edilmeden dışarıya atılması ise çevreye giderilmesi mümkün olmayan zararlar vermektedir. Bu nedenle kaynaklı imalat atölyelerinde oluşan hava kirlenmelerinin niteliğine ve yoğunluğuna bağlı olarak uygun havalandırma sistemleri ve gerekli filtre cihazları kullanılarak çalışma ortamı havasının çalışanların sağlığı olumsuz yönde etkilemeyecek kaliteye ulaştırılması gereklidir.

Kaynakça

- 1) Mustafa TURHAN; "Gaz Metal Ark Kaynağında Çalışma Ortamına Metal Oksit Dumanları ve Gaz Yayılması", Mühendis ve Makine Dergisi Sayı 432, MMO Yayını
- 2) Bahadır GÜLBAHAR; "Kaynak Dumanının Sağlığa Zararlı Etkileri ve Önlenmesi İçin Tedbirler", Mühendis ve Makine Dergisi Sayı 448, MMO Yayını

DAMLA

SSK'NIN YENİDEN YAPILANMASI -1

KARAR ALMA SÜRECİNİN BİLEŞENLERİ

A.Gürhan FİŞEK
(agf@fisek.org.tr)

*Kanun Hükmünde Kararnameler kervanına 616 numarayla katılan SSK'nun Yeniden Yapılanması üzerine olanı sessiz sedasız yoluna devam ediyor. Bir çok yaşamsal sorunla oyalanan kamuoyu ve özellikle işçi-işveren sendikalarından hiçbir tepki gelmediği için de vehametini en yüksek onay makamından sıradan sigortalıya kadar kimse farketmedi. Yalnızca sağlıklı örgütlerinde tepki ve SSK çalışanlarında bir telaş, bir kaygı ve belirsizlik duygusu...
616 No.lu KHK benim gündemimde çok yer kaplamak zorunda kalacak. Ama en çok beni yadırgatan da yönetim erki ile ilgili olan konu ve konular...
SSK'da Başkanlık Modeli'ne geçilmesi önerisi yeni değildir. İlk kez, çok ayrıntılı olarak yasa tasarısı ve yönetmelikleriyle birlikte 1979'da Sayın Hilmi İşgüzar'ın Sosyal Güvenlik Bakanlığı döneminde hazırlanmıştır. Ancak Sayın İşgüzar'ın Bakanlık ömrü bunun yasalaşmasına olanak vermemiş; model de unutulup gitmiştir; ta ki, Sayın Kemal Kılıçdaroğlu'nun 1994'lerde yeniden öne sürmesine değin.
Bugün uygulamaya geçirilmek istenen 616 sayılı KHK'deki Başkanlık Modeli'nin özdemeci ve organları ile 1979 modeli arasında da çok önemli farklar bulunmaktadır. Bu farklar bir başka yazının konusu...*

Kurum'lar yeniden yapılanmaya giderlerken bunu bir şey adına yaparlar. Diğer bir deyimle, bu yeniden yapılanmanın özdemecini (misyonusunu) belirlemek gerekir. Bu özdemec, öyle birdenbire ortaya çıkmaz, o Kurum'un yaşadığı deneyimlerin, düştüğü tuzakların ya da takıldığı engellerin öğretileri ile zenginleşir, olgunlaşır. Belki de, başarılı başarısız daha önce yapılmış olan yeniden yapılanma girişimlerinden etkilenir. Sosyal Sigortalar Kurumu'na baktığımızda bunların tümünü bulmak olası. 54 yıllık tarihinde, sayısız tuzaklara düşmüş, trenler kaçırmış, engellere takılmış ve yeniden yapılanma girişimlerine konu olmuştur.¹ 616 sayılı Kanun Hükmünde Kararname² ile başlatılan bir yeniden yapılanma süreci, her ne kadar, Anayasa Mahkemesi'nin iptal (ve hükümete yeni bir düzenleme için verilen 6 aylık süre) kararı varsa da, bugün uygulama sanki bu KHK yürürlükteymişcesine yürümektedir. Ayrıca hükümetin bunu aynen yasaya dönüştürmek isteyeceği de açıktır.

O zaman 616 sayılı KHK'yi ayrıntılı bir biçimde irdelemek ve özdemecini sorgulamak gerekmektedir. Bir kaç yazıyla bunu yapmaya çalışacağım. Bugün Kurum'un yeniden oluşturulan "yönetim makinesi"nin üzerinde duracağım.

616 sayılı KHK'de yönetim makinesini oluşturan 3 kurul göze çarpmaktadır. Kurullar:

- Genel Kurul
- Yönetim Kurulu
- Sağlık İşletmesi Yönetim Kurulu

Uzun yıllardır, SSK bürokrasisi ve toplumun düşünürleri, SSK'nın kendi istemleri ve sorumlulukları doğrultusunda değil de Bakanlık ya da bazı politikacılar tarafından yapılan müdahalelerle harekete zorlandığından yakınmaktadırlar. Bunun Kurum'un işleyişini bozduğu, dengelerini altüst ettiği ve olması gereken özerkliğinin de uzunca bir süredir kaybolduğunu söylemektedirler. Bu müdahaleci yaklaşıma panzehir olarak, Kurum'un "özerk" bir yapı ve konuma kavuşturulması gerektiğini ortaya koymaktadırlar. Genel Kurulu oluşturan üyelerin bileşimlerine baktığımız zaman gerçekten de prim ödeyenlerin ağırlık taşıdığı bir yapı ile karşılaşmaktayız. Bu sistem yönünden umut vericidir. Çünkü bu kişilerin hem kendilerine ve hem de prim ödeyen örgüt tabanlarına karşı sorumlulukları bulunmaktadır. Böylece Genel Kurul çalışmalarının denetimi, aynı zamanda "prim ödeyenlerin örgütlerinin tabanları" tarafından yapılacak denetimlerle de desteklenecektir.

Genel Kurul'un üye bileşeni :

- | | |
|--|---------|
| a) Hükümet temsilcileri | 7 kişi |
| b) Kurum çalışanlarını temsil eden Sendika temsilcileri | 4 kişi |
| c) YÖK'ü temsilen öğretim üyesi | 2 kişi |
| d) En fazla üyeye sahip üç işçi sendikaları konfederasyon temsilcileri | 15 kişi |
| e) En fazla üyeye sahip işveren sendikaları konfederasyon temsilcileri | 15 kişi |
| f) Yurt-dışında çalışan işçiler arasından hükümetçe atanan | 2 kişi |

Burada göstermeye çalışacağımız nokta, "karar alma süreci"ni oluşturan bu üç kurulun bileşimleri arasındaki uyum'dur. Yoksa "neden yurt dışında çalışan işçiler adına hükümetin seçim yaptığını" ya da "Sanayi ve Ticaret Bakanlığı" ya da "Hazine Müsteşarlığı" ya da "Başbakanlık Yüksek Denetleme Kurulu" temsilcilerinin neden bu kurulda temsil edildiklerini de sorgulamayacağız.

Yine bunların SSK'ya ne katkılarının olduğunu, kaç kuruş prim verdiklerini de irdelemeyeceğiz. Amacımız, Genel Kurulu oluşturan üyelerin üçte ikisinin bu Kurum'u primleri ile ayakta tutanlara ait olduğunu göstermek.

Bu kez Yönetim Kurulu'nun üye bileşimini inceleyelim:

1. SSK Başkanı
2. SSK Başkanlığı - Sigorta işleri Genel Müdürü
3. SSK Başkanlığı - Sağlık işleri Genel Müdürü
4. Hazine müsteşarlığının bağlı olduğu Bakanın önerdiği 1 üye
5. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı'nın önerdiği 1 üye
6. İşçi kesimini temsilen 1 üye
7. İşveren kesimini temsilen 1 üye

8. Kurumdan aylık ve gelir alanları temsil eden 1 üye. Yönetim Kurulu'nda hükümet tarafından atamaları yapılan 5 üye ve prim ödeyen 2 üye bulunmaktadır. "Kurumdan aylık ve gelir alanların temsilcisi"nin genel kuruldan seçildiği, onları Kurum çalışanlarının en fazla temsil edildiği sendika tarafından SSK Sigorta işleri ve Sağlık işleri Genel Müdürlüklerinde çalışan kişiler arasından seçilen 2'şer kişi tarafından temsil edildiği; dolayısıyla primlerini SSK'ya değil Emekli Sandığı'na yatıran kişiler olduğu unutulmamalıdır. Yadırgatıcı olan, Genel Kurul'daki üye bileşiminin burada tam tersine dönmüş olmasıdır. Yönetim Kurulu'nda neredeyse hükümet tarafından ataması yapılanlar üçte iki çoğunluğu yakalamaktadırlar.

Sağlık işletmeleri Yönetim Kurulu'na bakalım. KHK, SSK Sağlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün, "sağlık işletmeleri" kurabileceği gibi, varolanları da bu konuma dönüştürebileceğini öngörmektedir (Madde 46).

Sağlık hizmeti veren her bir sağlık işletmesinin ayrı bir yönetim kurulu vardır. Bu yönetim kurulları aşağıdaki üyelerden oluşur:

- a) İl veya ilçedeki mülki amir (veya temsilcisi)
- b) Belediye başkanı (veya temsilcisi)
- c) İşletme müdürü
- d) Başhekim
- e) Teknik ve destek hizmetleri müdürü
- f) İşçi temsilcisi
- g) İşveren temsilcisi (o il veya ilçedeki işveren sendikaları, ticaret odası, sanayi odası, sanayi ve ticaret odası, deniz ticaret odası, ticaret borsası veya bunlardan mevcut olanların kendi aralarından seçim yoluyla belirleyecekleri bir üye)
- h) İşletmede çalışan personelin temsilcisi.

Konumuz, "vali ya da kaymakam"ın sağlıktan ne kadar anladığı ya da ödenen primlerle oluşturulmuş yapılar hakkında kararları yönlendirmeye ne kadar hakkı olduğu değildir. Ya da belediye başkanlarının, kendi çalışanları adına prim ödemekte ne denli bozuk bir sicile sahip oldukları halde; nasıl böyle kritik ve popülizme açık bir göreve getirilebildikleri de değildir. Burada göstermeye çalışacağımız nokta, "karar alma süreci"ni oluşturan bu üç kurulun bileşimleri arasındaki uyum'dur.

ÖZDEMEÇ No.1

616 sayılı KHK ile getirilen yeniden yapılanmanın, "demokratik ve özerk SSK" ülküsüne hizmet etmek gibi bir kaygısı yoktur.

Yine yadırgatıcı olan, Genel Kurul'daki üye bileşiminin burada tam tersine dönmüş olmasıdır. Sağlık işletmesi Yönetim Kurulu'nda neredeyse hükümet tarafından ataması yapılan üçte iki çoğunluğu yakalamaktadırlar. Burada Belediye Başkanı, yöre halkı tarafından seçilmiş bir kişi; "işletmede çalışan personelin temsilcisi" ise iş güvencesi konusunda herhangi bir düzenleme bulunmayan ve ülkenin değişik yörelerinde görevlendirilebilecek olan bir kişi olup; ne denli bağımsız görev yapabileceği tartışmalıdır. Ayrıca prim ödeyenlerden işverenleri sayılan odaların ne ölçüde temsil ettiği de tartışmalıdır. Üstelik tümü de kendileri için sosyal güvenlik primlerini Bağ-Kur'a yatırmaktadırlar. Böylece prim ödeyenlerin etkisi iyice azalmaktadır. Görüldüğü gibi Genel Kurul'da prim verenler üçte ikilik çoğunluğuna karşın, Yönetim Kurulu ve Sağlık İşletmesi Yönetim Kurulu'nda prim vermeyip de hükümeti temsilen gelenlerin üçte ikilik çoğunluğu bulunmaktadır. Bunun nedenini anlayabilmek için, bu 3 kurulun görevlerine bakmak gerekecektir.

Genel Kurul'un görüş ve öneri bildirmek dışında yaptırım gücü bulunmamaktadır. Yönetim Kurulu, Kurum'un en yüksek yönetim, karar, yetki ve sorumluluğunu taşımaktadır. Sağlık işletmesi Yönetim Kurulu'nun görev ve yetkileri hakkında 31 Ekim 2000 tarih ve 24216 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Yönetmelik gereği, yönetim, karar, yetki ve sorumluluklarını taşıyacağı açıktır.

Demek ki, "yönetim, karar, yetki ve sorumlulukları" taşıyan kurullarda üçte ikilik hükümet ağırlığı; "belirlenen konularda görüş ve önerilerini" söyleyen kurullarda üçte ikilik prim verenlerin çoğunluğu bulunmaktadır. 616 sayılı KHK ile getirilmek istenen yeniden yapılanmanın özdemecinin, hükümetin, bugüne kadar olduğu gibi, bundan sonra da, "prim verenler için ve onlara rağmen" yönetimi sürdürmek olduğu ortaya çıkmaktadır. Nitekim, Başkan ve diğer kurum bürokrasisinin de, merkezi hükümet tarafından atanıyor olması da bunu desteklemektedir.

Demek ki tüm bu "yönetim bileşenlerine baktığımız zaman, özerklikten eser bile olmadığını; "demokratik SSK" ülküsüne hizmet etmek gibi bir kaygısı olmadığını görmekteyiz. (ÖZDEMEÇ No.1)

Bu noktada yine yadırgatıcı bir durumla karşılaşmaktayız. O da, prim verenleri temsil eden işçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarının tepkisizliği ile tabanlarının kayıtsızlığıdır.

Kaynakça

1. Fişek A.G., Özşuca Ş.T., Şuğle M.A. : Sosyal Sigortalar Kurumu Tarihi (1946/1996), Sosyal Sigortalar Kurumu Yayını, Yayın No. 598, Kasım 1998 sayfa 88.
2. Sosyal Sigortalar Kurumu Başkanlığının Kurulması ve Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnemelerde Değişiklik Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname (KHK/616) Resmi Gazete'nin 4 Ekim 2000 tarih ve 24190 No.lu Mükerrer sayısında yayınlanmıştır.

Prof. Dr. Ankara Üniv. Siyasal Bilgiler Fak. Öğr. Üyesi İşçi Sağlığı İş Güvenliği ve Sosyal Politika Uzmanı
Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Genel Yönetmeni

KAZADAN KAÇINMAK İÇİN AŞAĞIDAKİ GÜVENLİK KURALLARINA UYULMALIDIR.



GÜVENLİK GÖZLÜĞÜNÜ
KULLANMADAN ÖNCE GÖZLÜK
CAMLARINDA ÇATLAK
OLMADIĞINI VE KAYIŞIN İYİ
DURUMDA OLDUĞUNU
KONTROL EDİNİZ.

BARETLERDE HERHANGİ
BİR ÇATLAK, ÇENTİK
VB'NİN BULUNMADIĞINI
KONTROL EDİNİZ VE
KAFANIZA UYACAK
ŞEKİLDE AYARLANABİLEN
İÇ KISMIN İYİ DURUMDA
OLUP OLMADIĞINI
KONTROL EDİNİZ.



TOPLUM quasimodo dayı

Erdoğan BOZBAY*

Babaannem ne zaman eskilere yolculuk yapmaya niyetlense, rotanın nereye çevrildiğini anında kavradık. Ya yaşamının büyük bölümünü geçirdiği Romanya'ya doğru uzanırdık hep birlikte; ya da çok sevdiği erkek kardeşim ziyarete giderdik. Babaanne'min anlattıkları, ezberden okunan bir destan tadındaydı adeta. Kıymet bilir eski bir dost titizliğiyle seçtiği ve usta bir oyuncu gibi sözcüklerle yorumladığı bu sınımsız gösteriyi her seferinde hiç sıkılmadan zevkle izlerdik.

Anlattığı kadarıyla, Balkanlar'dan Anadolu'ya göç etmeleriyle birlikte şanssızlıklar da bir türlü yakalarını bırakmamış. Önce, genç adayı oğlunu sıtmada yitirmiş. Diğer iki oğlu aynı anda askere gitmek zorunda kalmış. İkinci Dünya Savaşı kapıya gelmiş dayanmış. Ülkede yokluk dizboyu. Dedem mi? **"Bir dönüm bostan, yan gel"** ekolünden. Üstelik, haşna fişnede üstüne yok. Gerçekler yüzüne vurulduğunda ise bir yerleri kırmaya kadar vardırılan, dayaklar ve ağır hakaretler de işin cabası. Tüm bu olumsuzluklar yetmiyormuş gibi kendisine özellikle de kızı olmadığı için bir evlat gibi sevdiği geliniyle birlikte, açlıktan ölmemeleri için yiyecek bulabilme tasası, onuru bir yana bırakıp hatırlı komşulardan öteberi istemenin utancı da eklenince varın yükünü siz hesaplayın.

Oysa O, namı yedi köye yayılan **"Kuzgunoğulları"**nın, varhk içinde geçen çocukluk ve gençlik yıllarına sığdırdığı sayısız anıyı, dün gibi taptaze saklayabildi kumral Emine'si. Romen komşularıyla saygı ve sevgi üzerine oturtulan dostlukları yaşamış, kapıların kilitlemesi bir yana sadece hayvanların girmemesi için çivilere dolanıveren iplerin güvenini tatmış, silaha, bıçağa, baltaya yabancı eller arasında büyümüş; kavga dövüş, adam yaralama, kız kaçırma nedir bilmeyen, hırsızlıkla tanışmayan yumuşacık ilişkilerle yoğurulmuş, alabildiğine uzanan otlakların, ormanların kokusunu doyasıya solumuş, köpek saldırılarına karşı atacak taş bile bulunamayan verimli toprakların Emine'si... **"Ah Urmanya"** diye söze başladığı an, daha önceden bildiğimiz, tekrar tekrar gezdiğimiz v yerler, yıpranmış bir film şeridi gibi gözümüzün önünden hızla geçiverirdi. Hoş, anlattığı olayların üzerinden geçen onca zaman neleri de beraberinde alıp götürmüştü kim bilir? O günlerden geriye ne kalmıştı, tekrar gidebilme olanağı olsaydı acaba aradığı şeylerden kaçını yerinde bulabilirdi? Belki de sevdiği bir çok dostu, kardeşliği, komşusu başka yerlere göçmek zorunda kalmıştı. Hatta savaşta ya da eceliyle ölmüş de olabiliirdi. Teknoloji canavarının bitmez tükenmez iştahıyla oraları da midesine indirmediği ne malumdu?! Uçsuz bucaksız otlakların betona yenik düşmediğini kim garanti edebilirdi? Kalem misali güzelim ağaçlar kimbilir nelere kurban gitmiş, kaç kitap, kaç defter, kaç mobilya takımı, işin daha da kötüsü kaç çocuğun, kaç bayanın ya da kaç insanın en mahrem yerlerini temizleme görevine kurban edilmişti. Ama sevgili babaannem bütün bunları nereden bilecek, bu kadar kısa sürede, tüm değerlerin ters yüz edildiğini nereden öğrenebilecekti ki.. Bizler ise tatlı düşlerinden uyanmaması, sonbaharını daha güzel geçirebilmesi için ağızımızı açmaz, bir ahraz gibi sessiz, pür dikkat O'nu dinlerdik. **"Ah Urmanya"**nın yerli versiyonu ise en küçük kardeşi Arif Dayı'ydı. Ne zaman konu terk etmek zorunda kaldıkları topraklara gelse, demin anlatıların peşine mutlaka **"Arif Dayı"** da takılırdı. **"Ah bizim Arif çok nazlıydı çok. En küçüğümüzdü o. Bütün gözler onun üzerindeydi. Bir dediği iki edilmezdi. Hep sevdiği yemekler yapırdı. Tava burnunda büyüdü Arifim"** Bu ve benzeri tanımlamalar, bize komşu illerden birinde yaşamını sürdürmekte olan dayıya karşı ilgimi daha bir artırır, fırsat buldukça ziyaretine gitme arzumu kamçılırdı.

Arif Dayı, yıllarca beden emekçisi olarak çalıştığı kiremit fabrikasından emekli olmuştu. Yıllar ortaya yakın olan boyunu eğerek biraz daha kısaltmış, uzayan yüzü kulaklarının iriliğini daha bur öne çıkarmıştı. İyiden iyiye yerini derinleştirmiş, sisli deniz mavisini gözleri, yüzünde derin çizgiler oluşturan vadilerin sözcüsü gibiydi sanki. Yaz kış çıkarmadığı şapkası ise dökülen saçlarının tek sırdaşıydı.

Her görüşmemizden sonra beni Dayı'ya daha çok bağlayan, O'na daha çok saygı duymamı sağlayan acaba neydi? Babaannemin hayatta kalan son yakını oluşu muydu esas neden? Yoksa, her ikimizin de babaanneyi çok sevişimiz mi bizleri ortak payda da buluşturmuştu? İş yaşamında onca ezilmesi yetmiyormuş gibi bir de doğuştan yürüme engelli olmakla birlikte azimle okuyup memur olabilen tek oğlu dışında O'nu herkesin alaycı tavrına karşı koruma içgüdüğü de bağlayıcılar arasında sayılabilir miydi acaba? Her sözü hafife alman, torunlarının, gelininin, zaman zaman da eşinin dilinde oyuncak olan dayı evde kurtuluşu, öteden beri çok sevdiği kahvehanelere sığınmakta bulmuştu. Başta altmışaltı olmak üzere iskambil oyunlarını çok iyi bildiği söylenirdi. Nitekim, bugün torununun kağıt oynama isteğini nazlanarak da olsa kabul edişine tanık olmuşum. Oyunun kızıştığı bir sırada torunu dedesini yenemeyeceğini anlayınca hile yapmaya kalkışmış, bir iki uyarının ardından Dayı da kağıt çalmaların sonunun gelmeyeceğini anlayınca **"Oyunu kuralına göre oyna"** diyerek dersine son noktayı koymuş, kağıtları yere fırlatarak kahvenin yolunu tutmuştu.

Arkasında öylece bakakalmıştım. Önde Arif Dayı, arkada kamburu. Tava burnunda büyüyen, kaç gözün özenle üstüne titrediği bir prensten geriye, Quasimodo'nunki kadar olmasa da ölünceye değin sırtında taşımak zorunda kaldığı iri yumrum şu adam kalmıştı. İş kazası anısıyla birlikte yaşamak zorunda bırakılmış; yürürken gökyüzüyle küşüşmüşler izlenimi veren kambur bir adam. Köşeyi dönünceye değin gözlerimi ayıramadığım Dayı'mın ardından, kendi kendime sormadan edemedim. **"Acaba yaşam, herkesi yeterince ciddiye alıp, oyunu her zaman kuralına göre mi oynuyor?"** İtiraf etmeliyim ki, sorunun yanıtlım hâlâ bulabilmiş değilim.

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

YAŞAM

Ah, Şu Zeugma'sız Mimarlığımız!

Cihat UYSAL*

Mimarlık mesleğini tanımlamak biraz da körlerin fili tarifine benzer. Ne tarafına dokunursanız ona benzetirsiniz, insanoğlunun "başını sokacak bir yer" olarak başlattığı barınma ve yaşama işlevi, yerleşik düzene geçtikten sonra giderek karmaşık hale gelmiştir. Mimarlık, nerede ise insanoğlunun tarih boyunca eriştiği her türlü birikimi içermektedir. Bu yüzden günümüzde mimarlığı tanımlamak, mimarlık ürününün tamamını denetim altına almak oldukça güçleşmiştir. Yapılarda yeralan öğelerin gün geçtikçe daha karmaşık bir hal alması bu konuyu daha da derinleştirmektedir. Geçen yıl Mimarlar Odasının düzenlediği mimarlık ve teknoloji adlı seminerde bir Alman mimar, akademisyen tasarladığı yapıları anlatırken "bizler mimari tasarımda ancak, üç hedefi aklımızda tutabiliyoruz" demişti. Sanırım bu yaklaşım ile alçak gönüllülük, çaresizlik ve acılı bir alaya alma dile getiriliyordu.

Günümüz mimarlığında böylesine yalın, alçakgönüllü ve içten yaklaşımlara gereksinme var. insanoğlunu "insan" olarak ele alan yaklaşımlara olan gereksinme giderek büyüyor. Ne yazık ki, insana "pazar" gözü ile bakılıyor, insanı tüketmeye doğru yol alan, salt kar etmenin belirlediği günümüz kültürü ağır hasta. Bu nedenle, mimarlıkta öncü olduğunu savunan projelere kuşku ile bakar oldum. Benzemese de, ucuna eklenebilecek bir yaklaşımı ilhan Berk, Varlık dergisinin Ekim 2000 sayısında dile getiriyor, ilhan Berk şöyle diyor "Mimarların da protestosu çok önemli olabilir, gencinin de, ihtiyarının da. Tabii, gelişmiş toplumların sorunları bunlar. Protesto susarak da yapılır. İlle de bağırarak gerekmez." ilhan Berk bu yaklaşımı uslu mimarlık olarak adlandırıyor.

Yine, İlhan Berk'in söylemi ile sürdüreceğ olursak, mimarlığı kalıcı, iyi yapı yapmak olarak ele alan anlayış, günümüzün tüketim kültürü içinde unutulmaya yüz tuttu. Yüz yıl önce, tüketimin böylesi saldırısının olmadığı ve de henüz tasarımın müşteriye ulaştırılmasının kurumlaşmadığı dönemlerde, yapı projesinin tanıtımı fiykalı perspektifler çizilerek yapılıyordu. Bu dönem, gerek mimari tasarımın gerekse yapı üretiminin denetlenmesi, değerlendirilmesi ve eleştirisi bugünkü olanaklarından yoksun idi.

Günümüzde, teknolojinin olanakları ve iletişim olağanüstü bir gelişme gösterdiği halde, bu olanaktan yararlandığımız söylenemez. Bu nedenle mimarlığımız, başta kamu tarafından yapılan yapılar olmak üzere ülkemizin bütününde giderek yozlaşan bir anlayışın egemenliğinde. Örneğin, Bayındırlık Bakanlığı'nca ihalesi yapılan Kalıcı Deprem Konutlarının, geleneksel Türk mimarisinden esintiler taşıdığı savı ile tanıtımı yapıldı. Söz konusu yapılar gerek taşıyıcı yapısı gerekse yapım tekniği olarak oldukça kötü tasarım örnekleri olarak ihale edildi ve bugünlerde bu yapı projeleri, yapıları üreten müteahhitlere ecel terleri döktürüyor. Bu yapıların deprem sonrası günlük gazetelerde dile getirilen sistem seçimi konusundaki temel ölçütlere bile uymadığı görülmektedir. Diğer yandan, Toplu Konut idaresi tarafından ihale edilen kalıcı deprem konutlarında, sözüm ona gelişmişlik adına yapılan sistem tercihi ise ezberci ve kargadan başka kuş tanımayan bir anlayışın ürünüdür.

Yaşamı yalnızca görsel algılayan bir sığılık içindeyiz. Gün geçtikçe yaşamımızı fakirleştiren bu yaklaşımdan en büyük payı ne yazık ki mimarlık ürünleri aldı. Mimarların bu konudaki duyarlılıklarını gittikçe azalttığını, kendi içinde tutarlı yapıların azalmasından anlıyoruz. Kaldı ki, mimarlık ürününden beklenen bununla da sınırlı kalmamalı, "yaşanılabilir bir yapı" tanımlamasının yapılması için ayrıntıların da tartışılmasını hedefleyen bir çalışmanın başlatılması gerekmektedir. Mimarlık ile ilgili tartışmaların "tarihimizi koruma ve kollama" anlayışının dışına çıkarılması, bu süreci başlatmanın ön koşulu. Yoksa, yarınlara yeni Zeugma'lar bırakmamak da tarihe bir sorumsuzluk örneği olarak yazılacaktır.

* Mimar Y. Müh.

KADIN
KÜRESEL EKONOMİNİN EN GÜÇLÜ AKTÖRÜ
Dünya Ticaret Örgütü
KADIN İŞGÜCÜNÜ TEHDİT EDİYOR

Şengül HABLEMİTOĞLU*

"Ülkelerin kendine özgü bütün sorunlarının küresel ekonomi içinde tanımlanarak çözümlenmeye çalışılması, kadınların küresel ataerkil kurumlarla çatışmasına yol açmaktadır."

Vandana Shiva - Kadınların Çevre ve Kalkınma Örgütü Üyesi

Dünyayı birbirine bağımlı tek bir topluluğa dönüştürme sürecinde siyasetten kültüre, ekonomi politikalarından insanın doğasına kadar yaşadığımız değişim, küreselleşmenin sonucu ya da gereği diye açıklanıyor. Kimilerine göre bu değişimi red etmek, küreselleşmeye direnmek "akılsızlık". Oysa küreselleşme kaçınılmaz ve geri dönülmez bir biçimde bütün ülkelerin bir tek ekonomi ve finans sistemine entegre olmaları ve devletin özerkliğinin çok uluslu ortaklıklara devredilmesi anlamına geliyor. Ulus-devlet egemenliği aşılarak, uluslararası düşünüş ve ruh bunun yerine koyuluyor. Buna da, **yapısal uyum politikalarının uygulanması süreci** diyerek; gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelere müdahale için bir kılıf uyduruluyor. Bu ülkelerde ise yapısal uyum ya da dünyanın bir parçası olmak adına sunulan ekonomik politikanın sürdürülmesi için insan ihtiyaçlarını ve haklarını gözeten refah devleti anlayışının feda edildiğini görüyoruz ⁽¹⁾.

Küresel bir ekonomiye ve büyüyen küresel bir kültüre entegre olmaya çalışırken ya da bu bize zorla dayatılmışken, izlenen yol, gelir eşitsizliklerini daha da ağırlaştırıyor; artan yoksulluk, toplumsal cinsiyet (gender) ilişkileri ile aile yapısını da etkiliyor. Bundan tüm dünyada en fazla zarar gören kadınlar. Çünkü küreselleşmenin bütünleşme-bütünsellik imgesinin ardında, dünyanın her yerinde aslında toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri ve ayrımcılığı giderek artıyor. Aile ve toplum için refah devletinin sağladığı hizmetlerin kaybını telafi etmek, ihtiyaçları karşılamak zorunda olan da yine kadınlar⁽²⁾.

Küreselleşme ile IMF (International Money Fund), Dünya Bankası (World Bank) ve Dünya Ticaret Örgütü (WTO-World Trade Organization) gibi çok uluslu aktörler, önce ekonomimizi bu yolla da yaşamlarımızı yöneten kararları alıyorlar. Özellikle WTO, tüm dünyada liberal ticareti, insanların yaşamlarını nasıl etkilediğine bakmaksızın yaymaya çalışıyor ⁽³⁾.

DÜNYA TİCARET ÖRGÜTÜ VE KADINLAR

Bir zamanlar, ticaretin yalnızca ithalat ve ihracatı içeren, gümrük vergilerine ilişkin bir ekonomik hareketlilik, tabii ki erkekler tarafından yürütülen bir iş olduğu düşünülürdü. Şimdilerde ise, ticaret kurumsallaştı. Ticaret ve çevre, insan hakları, işgücü standartları arasındaki bağ daha belirginleşti. Aralık 1999'daki Seattle olaylarının ardından, geçtiğimiz günlerde de (Nisan 2000) Washington'da yapılan IMF ve WTO arasındaki görüşmeler sırasında dünyanın pek çok yerinden eylemciler, uluslararası şirketlere ilişkin düzenlemeleri protesto ederek, dünyanın yoksulluktan korunmasını talep eden gösteriler yaptılar.

Bu kızgınlığın ve tepkilerin arkasındaki gerçek, WTO'nun istihdam, üretim, tüketim, kültürel değerler, sosyal ilişkiler ve çevre gibi yaşamımızın bütün olgularına müdahale etmesidir. Ayrıca, WTO'nun küresel ekonomi politikaları ile özellikle **yoksul insanlar için ticaretin küreselleşmesi aşamasında ortaya koyduğu dayatmaların, insani boyutlarının zayıflığı** da dikkat çekicidir.

Serbest ticaretin büyüme ve gelişme için araç olduğuna ilişkin bir söylemle ekonomileri yönlendiren WTO, ulusal hükümetleri bağlayıcı ve iç politikayı kısıtlayan kuralları zorlamaktadır. Kadınlar bu kısıtlardan daha fazla etkilenmektedirler. Kadınların ve erkeklerin farklı toplumsal rolleri ve beklentileri, kaynaklara erişimdeki eşitsizlikler ile kadınlara karşı sistematik ayrımcılık nedeniyle ticaretin küreselleşmesi kadınlar için olumsuz sonuçlar ortaya koymaktadır. WTO'nun ticaret politikaları gündeme geldiğinde; kadınlar sessizdir, kadın bakış açısı hiç yoktur ve ticaretin liberalize edilmesine ilişkin WTO çalışmalarında belirgin bir kadın politikasına rastlanmaz. Çünkü kadınlar unutulmuştur. Sonuçta, WTO'nun serbest ticaretin toplumsal cinsiyet üzerindeki etkilerini analiz etmedeki bu başarısızlığı, kadınların ve ailelerinin sosyo-ekonomik gelişmelerine zarar veren ekonomik kararlar alınmasına yol açıyor ⁽³⁾.

WTO'nun öncelikle serbest ticaretin neden kadınları erkeklerden farklı etkilediğinin bilincine varması gerekiyor. Bütün dünyada kadınlar, hala temel eğitime, çalışmaya, arazi ve kredi olanaklarına eşit olarak erişememeyi içeren, yaşamın her alanına yayılmış bir dizi ayrımcılıkla karşı karşıyadırlar. İhraç ürünleri üretimi alanında 27 milyon çalışanın %19'u kadındır ve erkeklerden %20-50 oranında daha az ücret almaktadırlar. Hükümetler buralarda yatırımları çekici kılmak amacıyla düşük işgücü standartlarını benimsemek için yansarlarken, ücretler ve çalışma koşulları kadınlar açısından katlanılmaz olmuştur. Kadınlar hem ücretli ve hem de ücretsiz iş gücü olarak; güvenli olmayan çalışma koşulları, uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, cinsel ve fiziksel istismar ile iş gücü piyasasında mücadele etmektedirler ⁽⁴⁾.

Yapısal uyum politikaları, özelleştirme ve ihracata yönelik ticaret için yapılan düzenlemeler kadınlar için iş gücü piyasasını açar, ancak bu şekilde kadınların düşük becerili ve düşük ücretli işlere kanalize olmalarının teşvik edilmesiyle de, haksızlığa uğramalarına neden olur. Bu düzenlemeler, kadınların çalışma yaşamında ilerlemelerine engel olduğu gibi; işten çıkarmalarda, öncelikli olarak işlerini kaybedenler de kadınlardır.

Küresel ekonomi kadın işgücünün esnek olduğunu, kadınların ancak ekonomi talep ettiğinde düşük ücretle çalışabileceklerini, ekonomi kısıtladığında ise işten çıkarabileceklerini varsayıyor. Bu bakış açısı, kadınların aile için ek gelir sağlayan, aile bütçesini yalnızca desteklemek amacıyla çalışan bireyler olarak kabul edilmesinden kaynaklanıyor.

Oysa kadınlar ev dışında çalışsınlar ya da çalışmasınlar, aileleri için doğrudan gelir sağlayan bireylerdir. Birleşmiş Milletlerin tahminlerine göre, bütün dünyada kadınların ödemesiz olarak yaptıkları ev işlerinin ekonomik değeri yılda 11 trilyon doları aşıyor. Gelişmiş ülkelerde, kadınların ekonomik eşitliğe ulaşmaları kamu yardımları sağlanarak nispeten destekleniyor. Örneğin; ABD'de hükümet kadınların sahibi olduğu firmalarda çalışanları ek ödentilerle ödüllendiriyor. Oysa yapısal uyum çalışmaları ile bu tür desteklerden uzaklaşılması, kadınlar için eşitliğe yönelik hedeflerden ve çabalardan geriye dönmek, vazgeçmek anlamına geliyor ⁽³⁾.

Uluslararası ticaret ve WTO'nun çok taraflı yatırım anlaşmaları ile gıda güvenliği için de yeni mücadeleler gündeme geliyor. Hayvan sağlığı hizmetlerinin özelleşmesi, kuraklık dönemlerinde hayvanları besleyecek acil yardım mekanizmalarının bulunmaması, suyun ticarileşmesi, suyun ve otlak korunmasının ihmal edilmesi ile geleneksel değişim ekonomisi de yok olmaya başlıyor. Bunun sonucunda gıda ithalinin artışı, küçük üreticilerin giderek ticaretin dışında kalmalarına yol açıyor. Ve küçük üreticilerin pek çoğunu kadınların oluşturduğu göz önüne alındığında, daha önceleri hem gelir elde etmek hem de temel ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla üretim yapabilen kadınların, temel gıdaları satın alabilmek için ücretli iş aramaya başladıklarını görüyoruz. Gelişmekte olan ülkelerde kadınların gıda üretim sistemlerindeki anahtar rollerine karşın, WTO gıda üretimine getirdiği yoğun baskı ile kadınların hem üretici ve hem de tüketici olarak haklarını dikkate almıyor ve yok sayıyor.

Kadınların ve ailelerinin yaşadığı doğal çevre de, WTO'nun balık ve karides stokları ile ormanları ve biyo çeşitliliği azaltan ticaret politikalarının yok edici kuşatması altındadır. Çünkü, WTO'nun uluslararası ticarete ilişkin anlaşmaları, insani gelişmenin ve doğayı korumanın bir arada sürdürülebilmesinden çok, doğal kaynaklar tükeninceye kadar ticaretin devam etmesi üzerinde odaklanıyor. Ayrıca ticaret ve çevrenin korunması arasında bir çatışma ortaya çıktığında; WTO'nun Uyuşmazlıkların Çözümü Organı'nın başlatacağı süreç, ticaretin kayırılması yönünde bir yaptırım karar alınıncaya kadar ihtiyati tedbir prensibi ile sonuçlanıyor. Çünkü üye devletler için bu organın tartışılmaz bir otoritesi var ⁽⁵⁾.

KÜRESEL EKONOMİ POLİTİKALARINDA KADINLARA YER VERİLMELİDİR

Kadınların WTO'nun ticaret politikalarına dahil edilmelerine duyulan ihtiyacın nedeni, küresel ekonominin getirdiği düzenlemeler sonucunda karşılaşılan sorunlardır. Kadınların serbest ticaretin yol açtığı bu sorunlardan etkilenmemeleri için;

1. WTO'nun ticaret politikalarını belirlerken ve karar alırken kadın katılımına, kadınların temsil edilmesine, kadın NGO'larının önerilerine açık olması, ve toplumsal cinsiyet duyarlılığını benimsemesi gerekmektedir. Dahası WTO, liberal ticaretin kadınların yaşamları üzerindeki görünür etkilerine ilişkin, demokratik ve hakkaniyete dayalı bakış açısı ile geçmişe dönük bir analizi de yapmalıdır.
 2. Kadınların ekonomik eşitliğe erişme kapasitelerini ve yetilerini kısıtlayan yapısal ve yasal engellerin aşılması için hükümetlerin desteğini artırması, WTO'nun ise bu desteğin yanında yer alması gerekmektedir. Hükümetler ekonomideki küreselleşmenin yararlarının adaletli dağılımını sağlamanın yanı sıra, toplumsal cinsiyet eşitliğini başarmak için de aktif rol oynamalıdır.
 3. Herkes için gıda bulunabilirliği ve üretimi güvence altına alınmalıdır.
 4. Kadınların ve ailelerinin sağlığı, serbest ticaretin çevresel riskleri tam olarak tanımlanamadığında güvence altına alınmalıdır. Çünkü, WTO erken uyarı sistemim dikkate almayan Sanitasyon Anlaşması'nı (SPS Sanitary and Phytosanitary Standards) genişletmeyi amaçlamaktadır. Bu anlaşma ile sağlık ve güvenliğe ilişkin etiketlenmenin ihmal edilmesi, ürünlere ilişkin bilgilenmeyi kısıtladığından, kadınların tüketici hakları da ihlal edilmektedir.
 5. Dünyanın pek çok yerinde kadınlar geleneksel olarak doğadaki tohum gibi genetik kaynakların koruyucusudurlar. WTO, Fikir Hakları Anlaşması (TRIP- Trade Related Intellectual Property Rights) ile bitki ve insan genetik kaynakları ile az sayıda yaşam formuna şirket karları için müdahale edilebilmesini sağlayan kurallar getirmekte, bu konuda monopol oluşmasını önlemektedir. Ancak, WTO uluslararası şirketler tarafından ticarileştirilen bitki ve yaşam formlarını korumayı benimsemelidir. Çünkü örgütün kendi geleceği için de bu gereklidir. Biyolojik çeşitliliğin korunması için halen mevcut olan Biyolojik Çeşitlilik Anlaşması (CBD-Convention on Biological Diversity) içindeki kurallar genişletilmelidir ⁽⁶⁾.
- Küresel ekonominin en güçlü yayılma aracı olan dünya ticaretinin genişlemesini ve ekonomik büyümeyi durdurmak, bugün için olanaksız. Ancak adaletli bir sürdürülebilir gelişmeye erişmek için çalışılması, serbest ticaretten sağlanabilecek yararların belirlenmesi de zorunlu. Seattle'dan ve geçtiğimiz günlerde de Washington'dan yaşamımızın tüm alanlarına yansıyan kararların daha insancıl yaklaşımlarla alınması için mücadele etmek, en azından bizden sonraki kuşaklara karşı ödenmesi gerekli bir borç.

KAYNAKLAR

1. **Bunch, C.**, 1995. Through Women's Eyes: Global Forces Facing Women in The 21st Century. Page: 1, On Line: <http://www.feminist.com/center.htm>
2. **Bauman, Z.**, 1999. Globalization The Human Consequences (Küreselleşme-Toplumsal Sonuçlar). (Çev: A. Yılmaz), Ayrıntı: 255, İnceleme Dizisi: 141, sayfa: 7, Ayrıntı Yayınları, İstanbul.
3. **El-Lakany, R.**, 1999. WTO Trades off Women's Rights for Bigger Profits. WED0 News and Views, 12(2): 1,20.
4. **White, M.**, 1999. Testimony for Hill Briefing on Women and The WTO. Page: 1-2, On Line: <http://www.womensedge.org/Programs/testimony.html>
5. **Women's Edge**, 1999. The WTO's Rulings and Women. Page: 1-3, On Line: <http://www.womensedge.org/Programs/Avtorilings.html>
6. **Wedo**, 1999. World Trade-What's at Stake for Women. WED0 News and Views, 12(2): 8-9.

* Doç.Dr.

Ankara Üniversitesi Ziraat Fakültesi
Ev Ekonomisi Bölümü Öğretim Üyesi

PROF. DR. NUSRET H. FİŞEK BİLİM VE SANAT SANAT ORTAMI'NDA ARALIK AYI ETKİNLİKLERİ

- **Resim Sergisi (27 Kasım - 29 Aralık)**

Leyla Ercan

- **Sonbahara Dair
(Saydam-Şiir-Müzik)**

7 Aralık 2000 Perşembe 18.30

Tacettin Teymur (Saydam)

Deniz Şen (Şiir)

Rahime Gür (Kanun)

Yer: Prof. Dr. Nusret H. Fişek Bilim ve Sanat Ortamı

(Selanik Cad. 52/4 Kızılay / ANKARA, Tel: 419 78 11)

E-posta: bilgi at fisek nokta org nokta tr)

SOSYAL POLİTİKA

YETKİDE KATMERLİ BARAJ

Mevlüt CAN*

5 Mayıs 1983'de kabul edilen 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu (TİSGLK), 17 yılını geride bıraktı. Bu yasa, Anayasanın 53'ncü maddesinde düzenlenen "**toplu iş sözleşmesi hakkının**" soyut bir anlatımı değildir. Tam aksine, sosyal dengeleri korumayı amaçlayan kurallar bütünüdür. Bu yönü ile yasal düzenlemenin başta insan hakları belgeselleriyle, anayasaya uygun olması asıldır.

Buna karşın 2822 sayılı TİSGLK'nun yetki için iki aşamalı bir çoğunluk öngörmesiyle (m. 12), toplu iş sözleşmesini bağtılamaya yetkili sendikanın yasanın aradığı çoğunluğa sahip olduğunun belgelenmesinin (m.13-14), yönetsel bir makamca yerine getirilmesi, onadığımız 87 ve 98 sayılı ILO sözleşmeleri ile işçi ve işveren için sosyal bir hak olarak düzenlenen Anayasanın 53'ncü maddesindeki toplu iş sözleşmesi hakkına aykırıdır.

Toplu pazarlık hukukunun sosyal dokusuna aykırı olan toplu iş sözleşmesi yetkisinde iki kademeli ya da yaygın adı ile yetkideki "katmerli baraj", uygulamada ciddi hukuksal toplumsal ve siyasal sorunlara kaynaklı etmektedir.

Yapay bir gücü ve güçlülüğü esas alan 2822 sayılı yasa, 1982 Anayasasındaki sosyal ve ekonomik hakların geri plana düşmesine, dahası kullanılmamasına ortam yaratmış ve sonuçta "sosyal devlet", yalnızca kural-sal bir biçim almış ve yaşama aktarılamamıştır.

ANAYASA VE YASA

1982 Anayasası'nın 53'ncü maddesi, 1961 Anayasasının 47'nci maddesinden farklı olarak yalnızca işçilere, işverenler karşısında iktisadi ve sosyal durumlarını korumak ereğiyle toplu iş sözleşmesini hakkını vermiştir. Buna karşın, toplu iş sözleşmesinin türleri ve yetkide aranılacak çoğunluk konusunda ise bir sınırlama getirmemiştir.

Oysa 2822 sayılı TİSGLK'nun 12'nci maddesi, işçi sendikasının işyeri, işyerleri veya işletme toplu iş sözleşmesi yetkisini alabilmesi için iki koşulun birlikte gerçekleşmesini öngörmüştür. Bunlardan birincisi, işçi sendikasının kurulu bulunduğu işkolunda çalışan işçilerin en az yüzde onunu (tarım ve ormancılık, avcılık ve balıkçılık işkolu dışında) üye kaydetmiş olmasıdır. Bundan sonra aranılacak ikinci koşul ise, işçi sendikasının toplu iş sözleşmesi yapmak istediği işyeri veya işyerlerinin her birinde çalışan işçilerin yandan bir fazlasını üye yapmasıdır.

Ancak işletme sözleşmesi için işverenin aynı işkolundaki işyerleri bir bütün olarak gözönüne alınarak, yarıdan bir fazla çoğunluk buna dayalı olarak hesaplanacaktır.

Anayasal düzeyde işçi ve işverenlere tanınan toplu iş sözleşmesi hakkının yasal düzenlemelerle daraltılması, gerek bireysel ve gerekse kolektif sendika özgürlüklerinin dolanılması biçimiyle hakların kullanılmasının etkisizleştirilmesi sonucunu doğurur ki, bunun en üst normla uygarlığı oldukça tartışmalıdır.

ONANAN ILO SÖZLEŞMELERİNE AYKIRI

2822 sayılı TİSGLK'nun 12'nci maddesindeki toplu iş sözleşmesi bağtılamaya yetkili işçi sendikasının belirlenmesindeki iki aşamalı ve katmerli çoğunluk, ILO Sendika Özgürlüğü Komitesi, tarafından 1984 yılında 98 sayılı "**Teşkilatlanma ve Kolektif Müzakere Hakkı**"na ilişkin sözleşmenin 4'ncü maddesinde öngörülen gönüllü toplu pazarlığın geliştirilmesi ilkesine sınırlama getirmesi bakımından uluslararası norma aykırı bulunmuştur.

Gerçekten de **Alpaslan İŞIKLI**'nin belirttiği gibi, "... hiç bir demokratik ülkede toplu pazarlık yetkisinin bu şekilde kayda bağlandığına dair başka bir örnek bulmak mümkün değildir. Yalnızca Amerika ve Kanada'da, bizde daha önce 275 sayılı yasada öngörülene benzer tek kademeli bir çoğunluk sistemi yürürlüktedir.

Ancak, bu ülkelerde de toplu sözleşme biriminde çalışma işçilerin yarıdan bir fazlasını temsil eden sendikanın belirlenmesi, hükümetin takdirine bırakılmamıştır^{iv}.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nce, 1948 yılında kabul edilen 87 sayılı "**Örgütlenme Özgürlüğü ve Bu Hakların Kullanılmasına İlişkin Sözleşme**", sendikal hak ve özgürlüklerin ilke ve kurallarını belirleyen ve 98 sayılı sözleşme gibi insan hakları belgeleri arasında yer alan temel metinlerden biridir.

Türkiye'nin 87 sayılı sözleşmeyi 1993 yılında 3847 sayılı bir yasa ile onaması, sendika özgürlüğünün tastaman yerine getirme isteminin uluslararası düzeyde yüklemi altına girmesi olarak değerlendirilebilir.

Ancak bu sözleşmenin insan hakları belgeleri arasında yer alması nedeniyle, onanmamış olsa bile bağlayıcı olduğu artık genel kabul görmektedir. Nitekim Anayasa Mahkemesi 26-27.09.1967 gün ve E.336, K.29 sayılı kararında, "... sendika özgürlüğünden batı demokrasilerinde ne anlaşılıyor öyle anlayarak yorumlamak gerekir" diyerek bu görüşe yıllar öncesinden yollama yaptığı duraksamasız söylenebilecektir. Gerçekten Batı demokrasilerinin sendika özgürlüğünden ne anladığının belgesi, 87 sayılı ILO sözleşmesidir. AB'nin eşliğinde bulunduğumuz bir sırada, yürürlükteki düzenlemelerin 87 ve 98 sayılı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün üstelik onadığımız sözleşmelerine aykırı hükümler içermesi, tek başına uluslararası normlara aykırılık olarak yorumlanmanın yanında, aynı zamanda insan haklarına ilişkin bir kuralın çiğnenmesi olarak nitelendirilebilecektir.

SANAL İSTATİSTİKLER

2822 sayılı yasa, yetkili sendikanın belirlenmesinde, yönetsel makamların üye kayıt fişlerini incelemesi esasına dayanan bir yöntemi benimsemiştir. Buna göre, yalnızca sendikaya üyelik değil istifa da noterlikçe

yapılacak, üye kayıt fişleri ya da istifaların sendikaca Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na gönderilecek (Sen.K.m.24); işverenler de işe aldıklarıyla işten çıkardıkları her işçiye bakanlığa ve bağlı örgütüne bildirmek zorunda olacaktır. Böylece işyerlerindeki ve işkollarındaki işçi sayıları ilgili makamlarca bilinecek, işçilerin sendikalara dağılımı da kesin bir biçimde belirlenebilecektir²¹.

Öngörülen yasal düzenin kusursuz işleyeceği izlenimi yaratılmıştı. Ancak yetkili sendikayı belirlemede sorunlar sona ermemiş, gerek işkolu istatistiklerine, gerekse işyeri işyerleri ve işletme düzeyindeki yetkilere bakanlığın kendi istatistiklerine göre, 1984-1994 yılları arasında ortalama yüzde 3 oranında itiraz edilmiş, bunlardan yüzde 28'i de yargı yerlerince kabul edilmiştir.

Yine 1984'de sendikalı işçi sayısı 1.247.744 iken, Ocak 1999'da bu sayı 2.987.975'e yükselmiştir⁽³⁾.

Bakanlığın verilerinden sendikalı işçi sayısındaki artışın yüzde ikiyüzleri aştığı görülmektedir. Oysa ki aynı dönem içinde sanayileşmiş batılı ülkelerde bile sendikalı işçi sayısında önemli düşüşler gözlenirken Türkiye'deki sıçrayışın önemli ve inandırıcı nedenlerinin olması gerekirdi. 1974'deki petrol krizi ve 1980'li yıllardan sonra uygulanan ekonomik ve sosyal politikalar, teknolojideki hızlı değişim, toplu pazarlık birimlerinin işyerine doğru kayışı ve bunun sonucundaki taşeronlaşma, kapsam dışı çalışan işçi sayısındaki bilinçli tırmanış, yeni istihdam biçimlerindeki yaygınlaşma, sendikalı işçi sayısını hızlı bir biçimde düşürürken, Türkiye'de bunun tam tersinin resmi belgelerde yaşanmasının anlamı sanal gerçekçilikle açıklanabilir.

SONUÇ YERİNE

Çağımız yeni endüstriyel dönüşüm çağıdır. Yaşanan ekonomik ve teknolojik dönüşümün sonuçlarından biri de küresel tek pazara doğru kayıştır, Küresel pazara doğru yöneliş, uluslararası düzenlemelerin önemini ve üstünlüğünü ortaya koymakta, endüstri ilişkilerinde koşut düzenlemelere gidilmesini zorunlu kılmaktadır.

AB'ne üye ülkeler tarafından imzalanan ve 1999 yılı başından itibaren uygulanmaya başlanılan Maastrich Antlaşmasının bir çok sosyal siyaset önermesi içermesi bunun açık bir kanıtını oluşturmaktadır.

Küresel yapıda endüstri ilişkileri biçim değiştirmekte, küçük işyerlerinde toplu pazarlık ayrı bir önem kazanmakta, uyuşmazlıkların tek konusu ücret olmaktan çıkmakta, sendikaların güçleri üye sayıları ile değil, diğer sivil toplum örgütleriyle birlikte ürettikleri ekonomik ve sosyal önermelerle anlatabilmektedir^w.

Bunun için sendikaların endüstriyel dönüşüme uyum sağlayabilmeleri uluslararası normlarla uyumlu ve kamu karışıcılığından uzak bir işleyişe kavuşturulması ile mümkün olabilir. Bunun koşullarından biri ve öncelikli olanı 2821 sayılı Sendikalar Kanununu ile 2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Grev ve Lokavt Kanunu'nun örgütlenme hakkına ilişkin 87 ve toplu pazarlığa ilişkin 98 sayılı ILO sözleşmeleriyle öngörülen yapılaraya uyumlarının sağlanmasıdır.

Böyle bir hukuksal kimliği elde eden sendikalar, kendi yapılarını demokratikleştirecek, üyeleri ile olan bağlarını güçlendirecek ve yeni endüstriyel dönüşüm çağının örgütleri kimliğini elde edeceklerdir.

Kaynaklar

(1) Işıklı, Alpaslan, 2821 ve 2822 sayılı Yasaların Uluslararası Normlara Aykırılığı, Sadun Aren'e Armağan Ankara 1989

(3) Çalışma Hayatı İstatistikleri (1998), Ankara 1999

(2) Eyrenci, Öner, Toplu Sözleşme Yetki Tesbitinden Kaynaklanan Sorunlar, Birleşik Metal İş Sendikası Yayını, İstanbul 1996

(4) Lordoğlu, Kuvvet, Yeni Yüzyıla Doğru Sendikacılık Hareketinin Dönüşümü, Basisen, Kasım 1999 Sayı:62

* Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Baş İş Müfettişi Endüstri İlişkileri Uzmanı

ANI NUSRET FİŞEK'LE ANILARIM

Bekir KALKAN*

Sene 1965, yer Hıfzıssıhha Okulu konferans salonu. Etimesgut Eğitim Araştırma Sağlık Grup Başkanlığı'nda henüz yeni işe başladığım yılın günlerinden biriydi, tam olarak tarihini hatırlamıyorum. Ankara'da Hıfzıssıhha Enstitüsü'nün bahçesinde, iş gereği resmi görevli olarak amirimi beklemekteydim. Bir ara, yanımdan geçip gitmekte olan insanların konuşmalarına kulak misafiri oldum. Sayın Nusret Fişek'in konferans vereceğini söylüyorlardı. Çalıştığım Kurum'da adını çok duyuyordum ama kendisini tanıımıyordum. O güne kadar panel, konferans nedir, bilmiyorum; görmedim. Bu neyin nesi, Nusret Hoca kim, nasıl bir insan... Merakımı gidermeye karar verdim.

Görevli amirim gelirse beni bulabilsin diye, kullandığım aracın camına, üzerinde, "Ben Konferans Salonu'ndayım" yazılı bir kağıt parçasını ilaştırdım, sora sora konferans salonunu buldum ve salona girdim. Salonda oturacak yer kalmamıştı, bunun dışında bir o kadar da ayakta duran insan vardı. Ben ise onlar gibi ayakta beklemeye koyuldum. O arada bir alkış koştum. Doğrusu, bir ara ürtüm; şaşkınlık geçirdim. Ne olduğunu anlamadan ben de alkışa katıldım.

Uzun boylu"birisi kürsüye çıktı. Yanımdakilerin konuşmalarından anladım Nusret Hoca olduğunu. "Konumuz, Türkiye'deki sağlık hizmetlerinde sosyalizasyon" diyerek söze başladı. Ana - çocuk sağlığının önemini anlattı. Arkasından nüfus planlamasının önemini belirtti. Sosyalizasyon çerçevesinde sağlık ocaklarının ve sağlık evlerinin çalışma programlarını açıkladı. Sağlık ocağında, odacısından doktoruna kadar görevli memurların neler yapmaları gerektiğini sıraladı. Bu personelin bir bütün olduğunu, bunlardan birinin eksik olması durumunda işlerin kesinlikle yürümeyeceğini söyledi.

Söyleşinin sonunda şu tarihi söz dudaklarından döküldü : "Mustafa Kemal Atatürk, nasıl bu ülkeyi topsuz tüfeksiz kurtardıysa., ben de yurdunu, insanını seven sağlık personeliyle, yolsuz, araçsız ülkemde sosyalizasyonu sağlık hizmetlerinde yerleştireceğim." Salonda büyük bir alkış koştum, Nusret Hoca alkışlar arasında kürsüden ayrıldı.

Aracın yanına döndüğümde amirim daha gelmemişti. Kısa bir süre sonra gelip araca bindi, hemen yola çıktık. Yolda, salonda konuşulanların bana anlatmaya başladı. "Zahmet etmeyin, ben de salondaydım." dememle konuyu kapattı.

1970'li yıllarda, beni bir günlüğüne Hoca'nın emrine verdiler. Sayın Nusret Hoca'yı Amerikan Büyükelçiliği civarındaki Unicef'in binasına götürdüm. Hoca, Unicef'in binasına girdi, bir müddet sonra yanında birileriyle çıktı. Ben aracın kapısını açtım. Hoca'yı yolcu etmekte olan zat, "Nusret bey, böyle asık suratlı bir şoförle çalışmak sana göre değil." dedi. Hoca hemen yanıtı yapıştırdı. "Benim için kişinin dış görünüşü önemli değil, insan olması önemli." Deyip kendisini uğurlayan kişinin yüzüne bakmadan aracın kapısını kapattı.

Hacettepe'de olduğum yıllarda, "Nusret Hoca'yı Halk Sağlığı idaresi'nden al, Ergazi Sağlık Ocağı'na bırak, dönüşte tekrar al getir" dediler. Bana emredilen şekilde hocayı aldım. Ergazi'ye yaklaştığımızda, Hoca'yı normal yoldan değil de çok kısa bir yoldan sağlık ocağına götürmeye karar verdim. Bu değişiklikten kuşkulanan Hoca, kuşkunu değerlendirmeden kendisini sağlık ocağının önünde bulunca, "yolu biraz daha uzat-saydın da doya doya kuşkumu yaşasaydım." Dedi. Ben de "1965'te Hıfzıssıhha Konferans Salonu'nda, sağlık hizmetlerinde çalışanlar, sağlık hizmetlerine nasıl yararlı olur." diye düşündükleri an bu hizmet oturur, demiştiniz. Kısa ayolu kullanarak, devletin aracında tasarrufta buldum. Sizin değerli zamanınıza üç-beş dakika kazandırdım." Dedim. Tebessümle karşıladı, teşekkür etti.

Sene 1978, Orta Bereket Köyü Sağlık Ocağı'nda, stajyer öğrencilere ders verecek olan Nusret Hoca'nın emrine verildim. Sağlık Ocağı'na ulaştık, mevsim kış. Hoca, dersi sağlık ocağının salonunda veriyor. Ben görevim gereği dışarıda beklemek zorundayım. Hoca beni de üşümeyeyim diye salona çağırdı. Bir kenara, sandalyeye ilaştım. Sağlık ocağı çalışmaları hakkında konuşuyorlardı. Bir ara odacı çay getirdi. Hoca'ya ikram etti. Nusret Hoca, odacıya, "Mustafa ağa, senin çayın çok güzel oluyor. Bunun formülü neyse söyle de biz de öğrenebiliriz." Dedi. Odacı çok kısa bir yanıt verdi., "harcı içinden efendim" dedi. Hoca "Mustafa ağa, şu harcı içinden sözünün manasını açıklar mısın?" diye sordu. Odacı, kısaca, "hocam demliğe çayını çok atarsan çay iyi olur. Bu yemeklerde de geçerli, yağını biraz fazla koyarsa yemek lezzetli olur" diye yanıt verdi. Hoca, "işte bu fikrine katılmıyorum" dedi. Öğrencilerine döndü, "çocuklar, insan hiç bir zaman her şeyi bilemez, büyük küçük herkesin birbirinden öğreneceği mutlaka bir şeyler vardır" dedi.

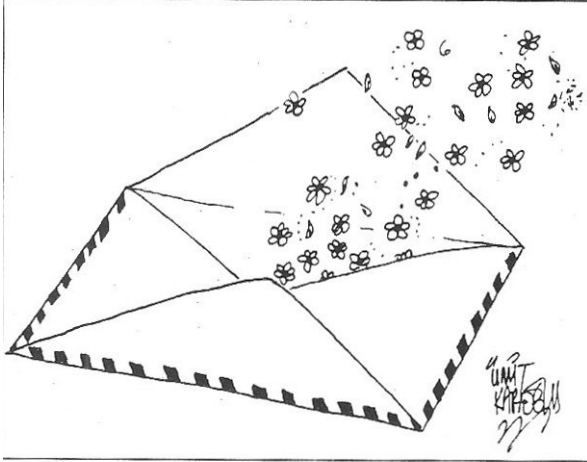
1975 ya da 1976 yılıydı, Sayın Ali Nejat Ölçen'in milletvekilliği döneminde Etimesgut bölgesinde yaptığı araştırma sonucu bu bölgedeki sağlık kurumunun yüzde yüz kar ettiği ortaya çıktı. Sayın Nusret Fişek'in başarısı bu araştırmayla kanıtlanmıştı. Fakat, bu kurumun 1986 sonrası kapısına kilit vuruldu.

* Sağlık Bakanlığı'ndan emekli şoför

ANI YÖK'ÜN GETİRDİĞİ DEĞİŞİKLİKLER OLUMSUZ

Nusret H.FİŞEK

(24-30 Mayıs 1982, Yankı Dergisi)



Çizen: Dr. Ümit Kartoğlu
Akyurt Sağlık Ocağı Bülteni, Haziran 1983

Hacettepe Üniversitesi Toplum Hekimliği Bölümü Öğretim Üyesi Prof. Dr. Nusret Fişek, YANKI'nın sorularını yanıtladı.

YANKI - YÖK konusunda bugüne kadarki uygulamalar hakkında ne düşünüyorsunuz ?

FİŞEK - Çok bilinen bir söz vardır, "iyi bir kanun kötü bir hakim elinde kötü, iyi olmayan bir kanun iyi bir hakim elinde iyi bir kanundur" derler. YÖK'ün şimdiye kadar yaptığı uygulamalarda edindiğim izlenim olumlu değil. Örneğin fakültelerin iç yapısını değiştirmenin olumsuz bir etkisi olacaktır. Şöyle ki: Akademik konulara karar verecek fakülte kurulu, sağlıklı bir karar veremeyecek kadar küçültülmüştür. Bir bakıma bu kanuna da aykırıdır. Çünkü kanunda, diploma veren birimler bölüm olur, diye bir hüküm yoktur. Umalım ki, fakülteler kendi içinde olumlu karar alarak hatalı uygulamaları asgariye indirsinler.

YÖK'ün öğrenci kontenjanlarını arttırması kararı da plansız bir karardır. Bir baskıyı hafifletmek için atılan bu adım uzun vadede daha büyük sorun yaratır, iş bulamayan yüksek okul mezunu sayısını arttırmak çok tehlikelidir. Yüksek öğretime alınacak öğrenci sayısı hükümetin istihdam geliştirme politikasıyla eşleştirilmiş olmalıdır.

Prof. Dr. Nusret H. Fişek'in ölümünün 10.yılında, onun henüz YÖK'ün kuruluşunun altıncı ayında ve bir çok öğretim üyesinin suskun kaldığı bir dönemde, aktardığı görüşlerini sunmak istiyoruz. Yukarıdaki röportaj yayınlandığında, henüz 1982 Anayasası kabul edilmemiş; 1402 sayılı Sıkıyönetim Yasası uyarınca bir çok öğretim üyesi üniversitelerden, bir daha kamuda çalıştırılmamak kararı ile atılmamış; kendisi de emekli olmamıştı. Prof. Dr. Nusret H. Fişek, bu röportajın yayınlanmasından bir yıl sonra seçildiği ve 6 yıl sürdürdüğü Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi Başkanlığı döneminde de, YÖK, sağlık hizmetleri ve tıp eğitimi alanındaki eleştirilerini dozunu daha da arttırarak sürdürmüştür.

Sınıflarda öğrenci sayısının arttırılmasının öğretimin niteliğini düşürdüğü bir gerçektir. Yüksek öğretimi geliştirmekle görevli bir kurulun eğitim düzeyini düşürücü karar alması üzücüdür.

Bugün eğitimde en büyük sorunlardan birisi, öğrencilerin alabileceği fiyatta ders kitabı sağlanamamasıdır. Bu işe el atmadan ayrıntı sayılabilecek işlerle meşgul olmamak gerekir. Bir diğer sorun, öğretim üyesi yetiştirmenin planlanmasıdır. Bu, kısa vadede etkisi görülemeyecek bir önlem olmakla beraber, geciktirilmesi doğru olmayan bir hizmettir. YÖK'ün yüksek öğretimde planlamayı getirmesi en olumlu yanı olmakla beraber, şimdiye kadarki uygulamalarda böyle bir planın izlerini görmek mümkün değildir. Örgütlenmedeki olumsuz değişikliklerin eğitime zarar vermediğini YÖK'ün savunabileceğini de sanmıyorum.

YANKI - YÖK kurulurken temel gerekçeyi özellikle Tıp ve Mühendislik dallarının oluşturduğu söyleniyordu. Uygulamalar ilerledikçe Tıp'ta nasıl bir durum ortaya çıkabilir ?

FİŞEK - YÖK, yetkilerini aşarak, Tıp fakültelerine saatlere bölünmüş müfredat programı hazırlıyor. Bu kararın yatay geçişi sağlama gerekçesiyle alındığı savunulmaktadır. Önemli gördüğüm bir diğer konu da, bilimde ileri gitmiş ülkelerde, gelişmiş her üniversitede Halk Sağlığı Fakülteleri vardır. YÖK'ün Türk üniversitelerinden en az birinde böyle bir fakülte ve enstitü kurması gerekirdi. Bu fakülteler sağlık hizmetlerine kurmay yetiştiren fakültelerdir. YÖK bu tür bir fakülte veya enstitü açmak yerine bu alanda uluslararası standarda erişen bir enstitüyü kapatmıştır.

Hacettepe Tıp Fakültesi açıldığı zaman 60 civarında öğrenci alırdı ve çok iyi hekim yetiştirirdi. Bugün her sınıfta 200'ü aşkın öğrencisi var. Aynı derecede iyi hekim yetiştirdiğimizi söylemek mümkün değil. Tıp, uygulamalı bir bilimdir. Hoca ile öğrenci arasında sürekli iletişim sürdürüldüğünde başarılı olur. Bu nedenle, Tıp eğitimi geliştirebilmek için öğretim üyesi sayısını, uygulama alanlarını ve eğitim teknolojilerini geliştirme zorunluluğu vardır.

Tıp'ta eğitim kalitesinin düşmesi hekimleri uzmanlaşmaya iten en önemli sebeplerden biridir. Ancak bu yol da sorunu tamamen çözebilecek bir yol değildir. Bu nedenle eğitimi belirli bir standardın altına düşürecek uygulamalardan kaçınmak gerekir. Şunu da eklemek gerekir ki, ülkemizde sayısal olarak hekim ihtiyacından

çok, onları halk yararına istihdam edememe sorunu var.

YANKI -YÖK uygulamalarının üniversiteyi nereye götürmesini bekliyorsunuz? Özellikle sosyal bilimlerde bir "temizlik" nasıl sonuç verir ?

FİŞEK- Böyle bir şeyin olmayacağına inanmak istiyorum. Sosyal bilimler uygulamalı bilimler kadar önemlidir ve sosyal bilimlerde gerçek anlamda bilim adamı yetiştirmek çok güçtür. Bir sosyal bilimcinin düşüncelerini beğenmeyebilirsiniz. Düşünceleri fikir düzeyinde kaldığı sürece onu kötülemek, kabul edilebilecek bir yaklaşım değildir.

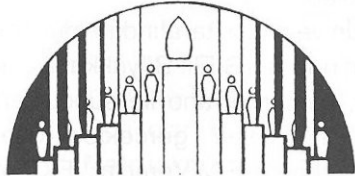
*"Türkiye'de daha iyi hekim yetiştirmek amacı ile 1960 yılı başlarında ileri atılan Prof. Doğramacı, görüşünü, ülkemizin ve tıp mesleğinin zararına olacak biçimde değiştirmiştir. 1960'larda Hacettepe Tıp ve Sağlık Bilimleri Fakültesi'ni kurma çalışmalarına önderlik yaparken Prof. Doğramacı bir sınıfa en çok 150 öğrenci alma sınırını kabul etmiş ve bu fakülte ilk yıllarda 60-70 öğrenci almış, ününü yurt içinde ve dışında bu ilkeye uyulduğu yıllarda sağlamıştı. Bugün YÖK bu sınırı eğitim olanakları çok yetersiz fakülteler için 200, öbürleri için 400 olarak kabul etmiştir. Acaba yurt dışındaki eğitimciler bu uygulamayı da beğeniyorlar mı? Kendi ülkelerinde de uygulamak isterler mi? (...) Amaç ve gereksinim çok hekim değil, sağlık yönetimini bir bilim ve sanat olarak öğrenmiş yöneticiler ve ülke koşullarına uyum sağlayan yetenekli hekim yetiştirmektir. YÖK'ün bu konularda başarılı olduğunu söylemek olanaksızdır. Bu kurumu destekleyenler YÖK'ün ülke yararına bir uygulama yapmasını da sağlar ise, sağlık hizmetinin niteliğinin yükseltme ve yayma yolunda ileriye doğru önemli bir adım atılmış olur.
(Nusret H. Fişek'in 28 Ocak 1985 tarihli Cumhuriyet Gazetesi'nde yayınlanan "Hekimlik ve YÖK" başlıklı yazısından).*

Üniversiteler öğrenci yetiştirme yanında bilgi üreten merkezlerdir. Bilgi üreten araştırmacı yetiştirmek ve onu verimli düzeyde tutmak sadece ders veren bir öğretim üyesi yetiştirmeye kıyasla çok güçtür, çok önem verilmesi gerekir. YÖK'ün tasarlayacağı yer değiştirme ve rotasyon programları, araştırmacı öğretim üyeleri için ve üniversitelerde araştırma için zararlı bir uygulama olacaktır.

*"Ahmet Taner Kışlalı bizim ilk göz ağrımızdı. Bilir misin onun Hacettepe'ye girmesinde Dr. Fişek Hocamın ne denli katkılarının olduğunu. Daha kimler o dönemde Veli Kasımoğlu (Hıfzıssıhha Enst.), Dođan Er-gün, Hamit Fişek v.b. Bunları üç-dört ay yönetiminde bulunduğu "Sosyal Bilimler" bölümü başkanlığı döneminde gerçekleştirdi. Fakat İ.Doğramacı ve Nihat Nirun'lar onları yaşatmadı. Tarih her şeyi yazar."
(Prof. Dr. Mümtaz Peker'in 18 Aralık 1999 tarihli mektubundan alıntı).*

YANKI - Üniversitelerde var olduğu bilinen çeşitli sorunlar YÖK'e gerek kalmadan çözülebilir miydi? Yoksa YÖK başka türlü mü kurulmalıydı ?

FİŞEK-Her alanda olduğu gibi yüksek öğretim alanında da merkezi bir insan gücü planlaması şarttı. Eski kanunda bu yoktu ve buna bir çözüm getirilmesi zorunluymuştu, ikinci önemli nokta eğitim ve araştırmada verimi artırılabilmesi için denetim mekanizmasının güçlendirilmesi de gerekiyordu. Bu nedenle Üniversiteler Kanunu'nda bir değişiklik zorunlu idi. Ancak bunun ideal bir şekilde çözümlenip çözümlenmediğini zaman gösterecektir. Devlet Başkanı da bunu kabul etmiş olmalı ki, uygulamada aksaklıklar görülürse, kanunda değişiklikler yapılacağını belirtti.



Çizen: Gökhan Çetin

Çalışma Ortamı Dergisi, Kasım 1992

VAKIF HABERLERİ

SONBAHARIN GETİRDİKLERİ

PROF.DR. NUSRET H.FİŞEK'İ ÖLÜMÜNÜN 10.YILDÖNÜMÜNDE ANMA ETKİNLİKLERİ



Yalnızca hekimlerin değil aydınların da yüzaklarından, başta İnsan Hakları Derneği, Atatürkçü Düşünce Derneği, Nükleer Savaşa Karşı Barış ve Çevre İçin Sağlıkçılar Derneği kurucularında, Türk Tabipleri Birliği Merkez Konseyi eski başkanlarından Prof. Dr. Nusret H. Fişek, her yıl olduğu gibi öldüğü gün olan 3 Kasım'ı kapsayan haftada çeşitli etkinliklerle anıldı. Bu kapsamda

- Türk Tabipleri Birliği'nin Halk Sağlığı Uzmanları Derneği ile

birlikte "Türkiye'de Sağlık Durumu", "Türkiye'de Halk Sağlığı Uzmanı Olmanın Sorumluluğu" ve "Halk Sağlığı Uzmanlık Eğitimi" konuları tartışıldı.

- Hacettepe Üniversitesi tarafından düzenlenen konferansta, "Cumhuriyetin Sağlığı" üzerine konuşuldu.

Konuşmacı Prof. Dr. Hüsnü Göksel, çok doyurucu ve ufuk açıcı anlatımıyla, izleyenleri çok etkiledi.

- Gazi Üniversitesi tarafından düzenlenen Barış Konseri'nde ise G. Elif Büyükkayıkçı ve Armağan Erman, keman-piyano ile sundukları parçalarla güzel bir dinleti gerçekleştirdiler. Konserde N. Clerambault, F.M. Veracini, F. Chopin, A. Dvorak, Arif Ünal'ın yapıtları seslendirildi.

- Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem

Merkezi Vakfı tarafından Sağlıkçı Ressamlar Sergisi (2-24 Kasım), ve "Kadınlar ve Sağlık Sosyal Sorunlarının" ele alındığı Düşünce Atölyesi (4 Kasım) düzenlendi. 1992 yılından beri her iki ayda bir

düzenlenen Düşünce Atölyeleri'nde katılımcıların aktif yöntemle tartışmanın ortasında yer alması sağlanıyor.

Konu üzerinde hazırlıklı olan bir kaç uzman da tartışmaların "tetikleyicisi" olarak görev üstleniyorlar. Bu kez

tetikleyici konumda, Ayşen Bulut, Filiz Karam ve Nurhayat Kemerli vardı. Sanata Gönül Veren Sağlıkçılar

(Dia-Müzik-Edebiyat Söyleşisi, 23 Kasım) ise Nusret H. Fişek'in doğumgününe denk gelen günlerde bira-

raya geliyorlar. Her yıl mutlaka Vakfın bir etkinliği, Nusret H.Fişek'in doğumgünü ile aynı günlerde

gerçekleştirilmeye çalışılıyor. Böylece kendisinin bu dünyaya gelmiş olmasını sevinçle anma ve bugünü

kutlama olanağımız oluyor.

KERMES VE EL ÜRÜNLERİ SERGİLERİ SÜRÜYOR

Vakfımızı ve eylemlerimizi tanıtmada ve gündelik kaynak gereksinmelerinin karşılanmasında çok önemli işlevler gören "el ürünleri" sergilerimiz ve kermes katılımlarımız sürüyor. Çeşitli hükümet dışı kuruluşlarla dayanışma içinde gerçekleştirilen bu çalışmalardan biri de 15-20 Ocak 2001 tarihleri arasında SSK Eğitim ve Dinlenme Tesisi Salonları'nda (Kavaklıdere ANKARA) gerçekleştirilecek. Sizleri, çeşit çeşit el ürünlerimizi görmeye, Vakfımıza katkıda bulunmaya ve gönüllülerimizle buluşmaya bekliyoruz.

EĞİTİM ETKİNLİKLERİ

"Stress ile Başetme" Seminerleri başladı. Cumartesi öğleden sonraları Psikolog **Nurhayat Kemerli'nin** katılımıyla, en yaygın toplum sağlığı sorunlarımızdan birini konuşmaya başladık. Çevremize yararlı olabilmenin ilk koşulu, kendimizle barışmak, stresimizi denetim altına alabilmek...

"Stres İle Başetme" Semineri'nde İzlenecek Yol:

- A. Stresin tanımı
- B. Gösterilen tepkiler
- C. Stresin nedenleri
- D. Stres yönetimi

Çevremize yararlı olabilmenin bir başka koşulu da, kendi çevremizden başlayarak halka halka toplumdaki sağlık güvenlik sorunlarını değerlendirmeye ve aşmaya çalışmak. **Fişek Enstitüsü** olarak, bir çok küçük ve büyük ölçekli işletmede, bunu sağlamaya yönelik eğitim ortamları oluşturmaktayız. Son olarak Adana'da



TEMSA Otomotiv'de işçi sağlığı iş güvenliği eğitimi gerçekleştirildi. Kimya Mühendisi ve işçi Sağlığı İş Güvenliği Uzmanı **Mustafa Taşyürek**, Prof. Dr. İsmail **Üstel** ve Prof. Dr. A. Gürhan **Fişek'in** katıldıkları bu eğitim çalışması iki kümede ve 30'ar saat olarak gerçekleştirildi.

TEMSA / FİŞEK İŞÇİ SAĞLIĞI İŞ GÜVENLİĞİ EĞİTİMİNDE TARTIŞILAN KONULAR

Sağlığın Korunması ve Erken Tanı

İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Sosyal Boyutları

Uluslararası Belgeler ve Eğilimler

İşçi Sağlığı İş Güvenliği Mevzuatı

Toplam Kalite Yönetimi ve İş Sağlığı

Güvenliği ilişkisi

İş Hijyeni, Çevre ve Uygulamaları işyerlerinde Tertip Düzen Temizlik (5 S) İş Güvenliği Uygulamaları ve İş

Kazaları Büyük Kazalar ve Felaketlerde Yönetim Yangından Korunma Çevre Yönetimi Kritik Süreç iyileştirme

Kaynak Sorun Analizi Stress ile Başetme

EL SANATLARI KURSLARI

Daha çok becerili insan... Daha çok gönüllü... Çeşitli el ürünleri konusunda ustalaşmış ve Vakfımıza gönlünü vermiş ustalar, deneyimlerini başkalarıyla paylaşıyorlar.

• **Nuray Turuthan** (peç-vork)

• **Nevin Fırat** (kumaş boyama)

• **Kıymet Uğurman** (ahşap boyama). Değerli ustalarımız, kurslarını yıl boyu yineleyecekler. Yeni "hobi"ler elde etmek isteyenler ile ilgilenenlerin Vakfa başvurarak yeni kursların tarihlerini öğrenmesi gerekli.

SOSYAL ETKİNLİKLER

Vakıf gönüllüleri, kendilerini ve birbirleriyle bağlarını geliştirmek istiyorlar. Önce "**Deniz Diye Bir Delikanlı**" oyunu birlikte izlendi. Sonra Ankara Sanat Tiyatrosu'nun (AST) yönetici ve oyuncularını ile oyun tartışıldı. Son olarak "**Bit Yeniği**" oyununa gidildi. Bu kez "**Matruşka**" adlı tiyatro oyunu birlikte izlenecek. Ankara'daki dostlarımızdan bize katılmak isteyenler, Vakıf merkezi ile bağlantı kurmalı.