

ÇIPLAK AYAKLI araştırma



İş Güvenliğini Düzenlemek İçin İşçi El Kitabı



InFocus Programme on
Socio-Economic Security



Türk Tabipleri Birliği

Margaret Keith, James Brophy
Peter Kirby, Ellen Roskam

Bu çalışmanın orijinal baskısı, “Barefoot research . A workers' manual for organising on work security” adıyla Uluslararası Çalışma Örgütü, Cenevre tarafından yayınlanmıştır ve izinle tercüme edilerek basılmıştır.

Telif Hakkı © 2002 Uluslararası Çalışma Örgü

Türkçe tercümesi telif hakkı © 2003 Türk Tabipleri Birliği

UÇÖ yayınlarında belirtilenler, ki bunlar Birleşmiş Milletler pratiğiyle uyumludur, ve bu yayınlardaki malzemenin sunumu UÇÖ adına herhangi bir ülke, alan veya bölgenin veya otoritelerinin yasal statüsü veya onun sınırlarını kısıtlayan bir düşünceyi ima etmemektedir.

İmzalanmış makaleler, araştırmalar ve diğer katılımlarda ifade edilen fikirlerin sorumluluğu yalnızca yazarlarına aittir, ve yayın içinde ifade edilen fikirlerin UÇÖ tarafından onaylandığı anlamına gelmemektedir.

Firmaların, ticari ürünlerin ve işlemlerin isimlerinin referans olarak verilmesi bunların UÇÖ tarafından onaylandığı anlamına gelmemektedir, ve herhangi bir firmanın, ticari ürünün ve işlemin isminden bahsedilmemesi de bir onaylamama işareti değildir.



Sunuş

Bu kitap Uluslararası Çalışma Örgütü'nün "Barefoot Research" adlı yayınının Türkçe çevirisidir. "Çıplak ayak" kavramı Türkçe'de sık kullanılmadığı için okuyucuya yabancı gelebilir. Çıplak Ayaklı Araştırma ile; kabul edilmiş klasik yöntemler olmaksızın ve işçilerin kendileri tarafından yürütülen, işçilerin maruz kaldıkları kimyasal maddeler ile sağlıkları arasındaki ilişkiyi ve işyeri ortam ve koşulları nedeniyle ortaya çıkan sağlık sorunlarını saptamaya çalışan basit, kolay ancak sonuçları bakımından işçi sağlığı alanına katkıda bulunma olasılığı yüksek olan çalışmalar anlatılmak istenmektedir. Bu tür çalışmalara katılan ve araştırma yöntemleri konusunda akademik bir eğitimi olmayan kişilere de kitapta "Çıplak Ayaklı Araştırmacı" denmektedir.

Türk Tabipleri Birliği, işçi sağlığına önem vermekte ve bu alana ilişkin olarak hekimlerin sertifika eğitiminden, sürekli eğitime bir dizi çalışmayı yürütmektedir. Elinizdeki kitap da işyeri hekiminin, işyerinde yürüteceği eğitim çalışmalarına önemli katkı sağlayacak düşüncesindeyiz. Kitabı, konuya hakimiyetleri nedeniyle, akıcı bir dille çeviren Prof.Dr.Necla Aytekin ve Dr.Kayıhan Pala'ya teşekkür ediyor, yararlanılmasını diliyoruz.

Türk Tabipleri Birliği
Merkez Konseyi

Bu el kitabý ücretsiz olarak dađýlmaktadır. Eđer daha fazla miktarda elde etmek istiyorsanız lütfen bizimle iletişrim kurun:

In Focus Programme of Socio – Economic Security
International Labour Office, 4, Route des Morillons,
CH – 1211 Geneva, Switzerland
Tel: + 41 22 799 8893 (sekreterlik)
Fax: + 41 22 799 7123
E – mail: SES@ILO.ORG
Web site: www.ilo.org/ses

2002'nin başlarından itibaren bu el kitabını doğrudan web sitemizden indirmeniz mümkün olacaktır.

Bu el kitabını ya da bu kitapta sözü geçen herhangi bir Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemini kullanmakla ilgili geribildiriminizi ve deneyimlerinizi bekliyoruz. Sizin Çıplak Ayaklı Araştırma öykülerinizi haber bültenimiz ve web sitemizde yayınlamayı isteriz. Lütfen geribildirim, yorum ve deneyimlerinizi e – posta ile: SES@ilo.org adresine ya da yukarıdaki posta adresimize gönderin.

ISBN 975-6984-57-0

Bu el kitabını ya da bu kitapta sözü geçen herhangi bir Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemini kullanmakla ilgili soru, sorun ya da geribildiriminizi ve deneyimlerinizi Türkçe bildirmek isterseniz elektronik posta ile kpala@uludag.edu.tr veya case@ttb.org.tr adreslerine gönderebilirsiniz. Kitabın işçi sağlığı alanına katkıda bulunacağını umuyoruz.

Prof.Dr.Necla Tugay Aytekin
Yard.Doç.Dr.Kayhan Pala
Uludağ Üniversitesi Tıp Fakültesi
Halk Sağlığı Anabilim Dalı

İçindekiler

Teşekkür

Önsöz

1. Niçin Çıplak Ayaklı Araştırma?

- El kitabının amaçları sayfa 1
- Bu el kitabı kimler için yazıldı? sayfa 1
- Çıplak Ayaklı Araştırmanın yararları: Herkes kazançlı sayfa 1
- Daha iyi çalışma koşulları için Çıplak Ayaklı Araştırma araçları sayfa 2
- Niçin iş güvenliği? sayfa 3
- İşle ilgili hastalık ve kazaların maliyeti sayfa 5
- “Bilimsel” araştırmanın sınırlılıkları sayfa 6

2. Çıplak Ayaklı Araştırma Yöntemleri

- Amaçlarınızı belirleyin sayfa 9
- İşçiler tarafından yapılan denetimler sayfa 11
- Araştırmalar sayfa 13
- Küçük grup tartışmaları sayfa 24
- Haritalama sayfa 28
- Görüşmeler sayfa 39
- Gözlem sayfa 43
- Bilgiyi kullanma ve yorumlama sayfa 46

3. Harekete Geçmek

- Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarını kullanmak ve paylaşmak sayfa 55
- İşçilerle birlikte eyleme karar vermek sayfa 57
- İşleri halletmek: dikkatli hazırlık; yönetimle görüşme; sayfa 58
ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurulu ;
toplu sözleşmeler ; şikayet ve tartışma işlemleri;
işyeri dışından destek sağlama
- Bir ses kazanmak sayfa 68

Çıplak Ayaklı Araştırmayı Daha İleri Götürmek sayfa 69

Sözlük sayfa 79

Kaynakça, Bilgi Kaynakları ve İleri Okuma sayfa 83

Teşekkür

Bu el kitabı, kendilerini işçilerin güvenliğini yükseltmeye adanmış dört yazar tarafından ortak olarak yazılmıştır. Onların; uzun yıllara dayanan, işçiler tarafından yapılan, işçilere güç kazandırmaya dayalı yöntemlerin kullanılması ile ilgili deneyimleri bu el kitabının geliştirilmesine yol açmıştır. Pek çok kişi de bilgi aktararak, öneri sunarak ve taslakları gözden geçirerek kitaba katkıda bulunmuştur.

- Guy Standing, Başkan, ILO InFocus Programme on Socio – Economic Security (IFP / SES), konusunda tek olan bu el kitabının oluşturulmasını teşvik ettiği ve işçiler için sıradışı yöntemlerin değerini kabul ettiği için,
- Christian Colussi (IFP / SES) proje ile ilgili sezgi, yorum ve ileri görüşü için,
- IFP / SES çalışma grubu üyeleri, Beppe Baffert, CISL, İtalya Fulvio Perini, CGIL, İtalya, Giorgia Massai, CGIL, İtalya, Enrico Cairola, Workers' Education –ILO Turin Centre, Stefano Silvestri, Research Institute for the Study and Prevention of Cancer, Florence, İtalya, Tracy Murphy, Maria Jeria Caceres ve José Burle de Figueiredo,
- El kitabını gözden geçirenlerin tümüne, özellikle Fiona Murie , Başkan, Global Health and Safety Programme, International Federation of Building and Wood Workers, Alan Leather, Genel Sekreter Yardımcısı, Public Services International, Lucien Royer, Başkan, Health, Safety and Environment, International Confederation of Free Trade Unions, Michael Sprinker, Başkan, Health and Safety Department, International Chemical Workers' Union Council ve Shane Enright, Başkan, Civil Aviation Section, International Transport Workers' Federation,
- Kevin Gorey, Jane McArthur, Rory O'Neill, Abe Reinhartz, Michael Lax ve Andrew Watterson'a,
- İşçi sendikaları, işçi sendikaları üyeleri ve araştırma örneklerini metinde kullandığımız işçilere,
- Sandra Thornton'a, Gemini Art and Production, çıplak ayağın kültürler arası kabulündeki azmi için

özellikle teşekkür edilmesi gerekir.

Önsöz

Küreselleşme – *nasıl tanımlarsak tanımlayalım* – ve kayıt-dışı ve esnek iş pazarları tüm dünyada, giderek artan ekonomik ve sosyal güvensizlik duygusu yaratmaktadır. Güvensizlik, teknolojik değişimlerin sersemletici görünümü, hükümet politikalarındaki yön değişiklikleri, kurallar sistemindeki değişimler nedeniyle, daha da derinleşiyor. Her yerde işçiler belirsizliklerden şaşkına dönüyorlar. Halbuki onların da herkes gibi yaşamlarını sürdürmek, çocuklarını yetiştirmek ve becerilerini geliştirmek için güven duygusuna gereksinimleri vardır.

Adil bir toplum, içinde yaşayan herkesin, temel güvenliğe, yeterli gıda elde edebileceği bir çevreye, çocuklarını doğru dürüst okullara gönderebilecek olanaklara ve mali açıdan karşılayabilecekleri bir sağlık hizmetine ulaşabilmelerini sağlamalıdır. İşçilerin risklerin en aza indirildiği ve önceden bilindiği, eğer bir terslik olursa da tedavi ve tazminatı güvence altına alan iyi çalışma koşullarına gereksinimleri vardır.

Bu koşullar hiçbir zaman kolayca elde edilemez. İşçiler, tarih boyunca iyileştirmeleri talep etmek ve bizim iş güvenliği, sağlıklı ve insanca çalışma koşulları, iş sağlığı ve güvenliği dediğimiz hakları elde etmek için çevrelerindeki zorlamak mecburiyetinde kalmışlardır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) iyi işveren, hükümet ve işçi örgütlerinin de aynı şeyleri istediğine inanmaktadır. Ve ILO yine inanmaktadır ki, temel güvenlik “insanca bir işin” ve sosyal adaletin özüdür.

İşçiler ve sendikalar istenilen bu koşulların gerçekleşmesini tek başlarına garanti edemezler. Ancak, düzeltme olasılıkları çok yüksek olan bir çevrenin geliştirilmesine katkıda bulunabilirler. Sıklıkla bu amacı kendi çabalarıyla sürdürür ya da arkadaşlarını veya temsilcilerini kendi adlarına çabalarını sürdürmek için teşvik ederler. Bu elkitabı kısıtlı mali güç ve teknik kaynaklara sahip işçiler ve onların adına çalışan araştırmacıların, iş güvenliğini arttırmak için nasıl kulis yapabileceklerini, pazarlık edebileceklerini göstermek için bir çabadır. Bu el kitabı, işçiler ve sendika görevlilerine iş güvenlikleri olup olmadığını anlamaya, eğer yoksa nasıl elde edebileceklerini göstermeye yardımcı olan kolay uygulanabilir bir araçtır. Bilgi ender olarak tarafsızdır, bu nedenle, düzenleme ve politikalara yön verecek bilginin toplanması, değerlendirilmesi ve paylaşılmasında başkalarına güvenmek çoğu zaman uygun olmayabilir. Eğer işçiler, temel güvenliğe sahip olmak istiyorlarsa bilginin toplanması, değerlendirilmesi ve onların karar verdiği biçimde kullanılması işlemine katılmalıdırlar. Bu el kitabı gerçekten pratik bir yardımcı olacaktır.

Guy Standing,

Direktör, Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı,

Uluslararası Çalışma Örgütü

Ocak 2002

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Sosyo-Ekonomik Güvenlikte Araştırma ve Eylem Programına katıldığımızda ilk önerim bu el kitabını oluşturmamızdı. Bilimsel araştırmalarla, işçilerin başına gelenler arasındaki boşluk beni uzun zamandır rahatsız ediyordu. İşçileri, kendi işyeri araştırmalarını yapmalarını, insanca iş oluşturmaya doğru kendi adımlarını atmalarını sağlayacak yöntemlerle donatmanın zamanı gelmişti. Benim önerimi okuyan ve deneysel araştırmalarda çok deneyimli olan Başkanımız, bu ‘Çıplak Ayaklı Araştırma’ yöntemlerinin gerçekten işe yarayıp yaramadığını sordu. Ben de ona bu yöntemlerin sadece işe yaramakla kalmadığını, işle ilgili hastalıkların çoğunun işçiler tarafından ve çoğu zaman bu “Çıplak Ayaklı” ya da alternatif araştırma tekniklerinden bir ya da birkaçını kullanarak tanındığını açıkladım. Böylece doğrudan bu el kitabının geliştirilmesi aşamasına geldik. Benzer düşüncede olan ve alternatif araştırma teknikleri üzerine bir “nasıl yapalım” elkitabı gereğini gören Margaret, James ve Pete’le buluşmam büyük şanstı. Bu yöntemleri işçiler ve diğer kişilere ulaştırmak için ekip olarak çalıştık. Alınacak ders şudur: Eğer insanların yaşamını güzelleştirecek bir şeye inanıyorsanız, sizin fikirlerinizi destekleyecek, inandığınız amaca ulaşmanız için sizi yüreklendirecek ve sizinle çalışacak kişileri arayın. Bu zaman alabilir, ama harcanan çabaya değer.

Tüm dünyadaki işçilerin, olumlu gelişmeler elde edilmesi için bu yöntemlerden yararlanarak daha iyi sağlığa ve sosyo – ekonomik güvenceye ulaşacaklarını umuyoruz.

Ellen Rosskam

İş güvenliği uzmanı, Sosyo-Ekonomik Güvenlik Programı,

Uluslararası Çalışma Örgütü

Ocak 2002

1. Niçin Çıplak Ayaklı Araştırma?



El kitabının amaçları

Bu el kitabı; işçilerin

- İş güvenliği sorunlarını tanımlarına,
- Sorunları, işçi merkezli bir bakış açısıyla çözmelerine,
- Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemlerini kullanmalarına,
- Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarını, iş güvenliklerini geliştirmek için kullanmalarına ve
- İş güvenliği için örgütlenmelerine yardımcı olmak için hazırlanmıştır.

Kitap, işçileri güçlendirerek, kendi iş kopulları üzerindeki denetim düzeylerini arttırmayı, sağlık ve iyilik durumlarını korumayı ve temel güvenlik düzeylerini yükseltmeyi amaçlamaktadır.

Bu el kitabı kimler için hazırlandı ?

Bu kitap işçilere;

- Kendi araştırmalarını yapmakta,
- Önemli bilgileri toplamakta ve
- Bu bilgileri, işçilerin yaşamlarını geliştirmek için eyleme dönüştürmekte gerekli olan yöntemleri sağlayacak kolay kullanılabilir bir rehber olarak hazırlandı.

Ancak başka pek çok kişi ya da kurum da bu el kitabından yararlanabilir. Örneğin :

- Sendika temsilcileri de dahil olmak üzere, işçi temsilcileri, örgütlenme sorumluları ve resmi yetkililer,
- İşçi eğiticileri,
- İşçi sendikaları,
- İşverenler ve onların örgütleri,
- Akademik enstitüler,
- Yeniliğe açık araştırmacılar ve
- İş müfettişleri.

Bu el kitabında anlatılan araştırma teknikleri dünyanın her ülkesinde kullanılabilir. Ancak hiçbir araç her zaman, herkes için tam olarak uygun olmayacağından zaman zaman bu tekniklerin yerel kopullara uyarlanmasıyla yönelik bazı değişiklikler yapabilirsiniz. Bazen işçiler ve işçi sendikalarıyla, başka araştırmacılar ve diğer kişilerle işbirliği yaparak onlardan yardım almaları uygun olabilir. Eğer Çıplak Ayaklı Araştırmayı daha ileri götürmek istiyorsanız, el kitabının sonundaki " Çıplak Ayaklı Araştırmayı daha ileri götürmek" adlı bölüm size rehberlik edecektir.

Çıplak Ayaklı Araştırmanın Yararları : Herkes Kazançlı

Eğer işyerinde işçilerin iyilik durumu korunmuyorsa, sadece tek tek işçiler değil, herkes acı çeker. Çıplak ayaklı araştırma:

- Dışardan bir araştırmacının incelemesi şeklindeki alışılmış bilimsel yaklaşım yerine, işçilerin kendilerinin araştırmacı rolünü üstlenmesiyle ve
- Karmaşık araç-gereç, eğitilmiş uzmanlar ve pahalı kaynaklara gerek olmadan yürütülebilir.

İş güvenliğinde Çıplak Ayaklı Araştırma; işçilere, onların ailelerine ve topluma büyük yararlar sağlayan bir araçtır. Çıplak Ayaklı Araştırma uygulaması basit yöntemlerle işçilerin yaşamını korur; bu da sırasıyla ailelerini, çevrelerini, köy/mahallelerini, toplumu koruyarak, yaşama değer ve saygınlık kazandırır.

İş güvenliği alanında örgütlenmek işçilere, iş güvenliği için değişiklikler yapmakta ve güvenlik düzeyini yükseltmek amacıyla yapılan pazarlıklarda güç kazandırır. Eğer işçiler, örgütlenmek için gerekli araçlara sahiplerse;

- Temel sosyo-ekonomik güvenliklerini yükseltebilirler,
- Çalışma koşullarını geliştirebilirler,
- Seslerini daha güçlü duyurabilirler,
- Örgüt aracılığıyla ücret ve istihdam konularını da çözmek için güç kazanırlar.

Ücret ve istihdam hakları için kolektif çalışma sonucu işçiler; çalışma koşulları ve işçilerin temel korunması konularını çözümlmek için, gerekli olan güç temelini de oluşturabilirler.

Çıplak Ayaklı Araştırma akademik bir çalışma değildir. Özellikle çalışma koşullarına yönelik, işçilerin temel güvenliğini arttırmayı amaçlayan pratik bir yaklaşımdır.

Temel güvenliğin olmayışı çoğu zaman işçilerin, iş veya gelirlerini kaybetme korkusuyla her türlü çalışma koşulunu kabul edebilecekleri anlamına gelir.

Çıplak Ayaklı Araştırma:

- İşverenlerin, müfettişlerin ve hükümet temsilcilerinin görmezlikten gelmeleri güç olan bilgileri ortaya çıkararak,
- Misillemeye karşı kısmen koruyarak (çünkü ortaya çıkarılan bilgiler nedeniyle, tüm işgücünü kötülemek, azarlamak tek başına birkaç kişiyi kötülemekten çok daha zordur),
- İşçileri güçlendirerek ve onlara güven kazandırarak (çünkü araştırma sürecinin katılımcı ögesi, işçilerin sorunlarını değerlendirir ve onlarda tüm süreci ve çıktıları sahiplenme duygusu uyandırır),
- İşçilerin kolektif hareketi nedeniyle pazarlıklarda işçi sendikalarına güç kazandırarak,
- Sonuçları yayınlayarak (iş güvenliğini geliştiren işçilere misilleme yapılması bir müessesenin halkla ilişkileri açısından olumlu olmaz) ve
- Sendika gibi kolektif bir oluşumun bulunmadığı yerlerde işçileri sağlık, mutluluk ve temel güvenlik çerçevesinde bir araya getirerek bu sorunların üstesinden gelmeye yardımcı olabilir. Bu da, işçilerin kendi adlarına konuşacak bir sendika oluşturmaları için inançlarını ortaya koymalarının mükemmel bir yoludur.

Daha iyi çalışma koşulları için Çıplak Ayaklı Araştırma araçları

Hepsi iş ortamına bakmayı, işçileri dinlemeyi ve onların görüşlerine değer vermeyi içeren çeşitli “kendi-kendine yap” ya da Çıplak Ayaklı Araştırma teknikleri vardır. Bu teknikler :

- İşçiler tarafından yapılan denetimler,
- İşçilerin araştırmaları,
- İşçilerle küçük grup tartışmaları,
- Haritalama teknikleri,
- İşçilerle görüşmeler ve
- İş gereklerinin gözlemlenmesini içerir.

Bazı durumlarda Çıplak Ayaklı Araştırma için bu yöntemlerden yalnızca birini kullanmanız yetebilir, bazı durumlarda da tanımlanan tekniklerin birkaçını kullanmak gerekebilir.

Niçin iş güvenliği?

Küresel ekonomideki değişiklikler her yerde artan ekonomik güvensizlik ve eşitsizlikle sonuçlanmıştır. Bu eğilim dünyanın pek çok yerinde işçi ve işçi topluluklarının seslerini daha az duyurabilmelerine ve çalışma koşullarının bozulmasına neden olmuştur.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sosyal ve ekonomik güvenliği artırma stratejisi, güvenliğin 7 temel boyutuna odaklanmaktadır.

Temel Güvenliğin Yedi Boyutu:

İş piyasası güvencesi – Devlet güvencesinde, tam istihdam yoluyla uygun istihdam olanakları.

İstihdam güvencesi – Keyfi işten çıkarmaya karşı koruma, işe alma ve işten çıkarma ile ilgili düzenlemeler, mali yükün işverence karşılanması.

İş güvencesi – Kişinin mesleğinin, beceri alanının veya kariyerinin korunması, beceri alanı dışında ya da beceride eriştiği yetkinlik düzeyi altında çalıştırmaya ve kısıtlayıcı iş uygulamalarına karşı koruma ve iş deneyiminin korunması, esnaf birliklerine karşı hoşgörü.

Beceri geliştirme güvencesi – *Çýraklyk ve ipeđitimi yoluyla, yaygyn beceri kazanma ve sürdürme olanađy*

Çalışma güvenliği – Tüm işçiler için işyerinde sağlık ve güvenlik düzenlemeleri, çalışma saatlerinin sınırlandırılması, uygun olmayan saatlerde çalışma ve gece işinin kısıtlanması yoluyla kaza ve hastalıklardan koruma.

Temsil güvencesi – Devletin işleyişine ekonomik ve politik olarak katılmış, grev hakkı da olan bağımsız sendikalar, işveren örgütleri ile iş piyasasında ortak sesin varlığının korunması.

Gelir güvencesi – Asgari ücret, ücret ayarlamaları, kapsamlı sosyal güvence, vergilerin gelire göre ayarlanması ile gelirin korunması.

İş güvenliği nedir?

İş güvenliği tüm çalışanların temel hakkıdır. Çalışma hayatında aşağıdaki koşulları sağlayan iş güvenliği, temel sosyo-ekonomik güvencenin ayrılmaz bir parçasıdır:

- Güvenlik, sağlık ve çevresel düzenlemelerle işle ilgili sakatlık ve hastalıklardan koruma,
- İşle ilgili ya da başka nedenlerle oluşacak sakatlıklara, cinsiyet, dini ve etnik grup nedeniyle ayrımcılığa karşı koruma,
- Şiddet, taciz, stres, uygun olmayan çalışma saatlerine karşı koruma, çalışma saatlerinin, gece işinin, çalışma yaşının sınırlandırılması,
- İstihdam ve ücretle ilgili haklar, tazminat, emeklilik güvencesi, analık koruması, işe devamsızlık koruması, uzun süreli bakım, tatil, mantıklı iş planlaması ve iş düzenlemesi,
- Yasalar, devlet yaptırımı , teftiş yoluyla koruma,
- Örgütlenme hakkı,
- Toplu pazarlık hakkı,
- Sağlık hizmetine ulaşma, eğitim, çocuk bakımı gibi sosyal destek hakkı,
- Güvensiz işi reddetme hakkı,
- Ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurulları ve diğer temsil mekanizmaları yoluyla katılım hakkı,
- İşle ilgili olası tehlikeleri bilme hakkı ve
- “İşyerindeki yanlış yapılan işleri bildiren kişiler” için korunma hakkı.

*İş güvenliği, kişi ve toplum sağlığını yükselten
“Adam Gibi Bir İş” hakkıdır.*

Her yıl :

- Dünyada 1.2 milyon işçi işle ilgili kaza ya da hastalık sonucu ölmektedir ve
- Düşük bir tahminle 250 milyon işle ilgili kaza, 160 milyon işle ilgili hastalık meydana gelmektedir.

Ölüm ve kazalar işçilerin tarım, odunculuk, balıkçılık, madencilik gibi riskli endüstri dallarında yoğunlaştığı gelişmekte olan ülkelerde özellikle yüksek sayılara ulaşır.

İş güvenliğinin herhangi bir boyutunun olmayışı çalışma koşullarını doğrudan etkiler.

Temel iş güvenliğinin olmayışı işçilerin:

- Bir iş ve gelire sahip olamamak korkusu ile, ne kadar kötü olursa olsun her iş koşuluna razı olacakları,
- Çalışma koşulları konusunda seslerini yükseltmenin işveren tarafından cezalandırılması, aşağılanma, işyeri kapatılması, hatta diğer işçilerce dışlanma gibi riskleri olduğu için sorunlarını dile getirmeyecekleri,
- Sorunlarını dile getirmek için toplu davranışın olmayacağı ve
- Çalışma koşullarının, öncelikler sıralamasında; iş, ücret ve diğer hayati konulardan sonra geleceği anlamına gelir.

İşle ilgili kaza ve hastalıkların maliyeti

İşle ilgili kaza ya da hastalıkların maliyeti herkes için yüksektir.

İşçiler için kaza ya da hastalıkların doğrudan maliyetinin bazıları şunlardır

- Hastalık ya da kazanın acı ve ıstırabı,
- Gelir kaybı,
- İş kaybı olasılığı ve
- Sağlık hizmeti giderleri.



Kaza ya da hastalıkların dolaylı maliyeti doğrudan maliyetinden çok daha fazla olabilir, hatta bazen o kadar fazladır ki ölçmek mümkün olmaz.

İşle ilgili kaza ya da hastalıkların maliyeti, işçinin ailesi ve onların yerel toplumları için de yüksektir.

Bu maliyetin bazıları şunlardır :

- Sevilen ve saygı duyulan bir kişinin kaza ya da hastalık nedeniyle ıstırap çektiğini görmek,
- Endişe ve stres,
- Kişinin bakımı için harcanan zaman ve emek ,
- Mali kayıp ve sıkıntılar ve
- Yaşamın yitirilmesi.

Kaza ya da hastalıkların maliyeti işveren için de yüksektir. Küçük bir işyeri için tek bir kazanın maliyeti bile ekonomik bir felaket olabilir.

İşveren için bazı doğrudan maliyet nedenleri şunlardır :

- Henüz yapılmamış bir işin ödemesi,
- Tıbbi ve diğer tazminat ödemeleri,
- Hasar gören makine ve ekipmanın tamiri ya da yenilenmesi,
- Üretimde düşüş ya da geçici durma,
- Artmış eğitim giderleri ve idari giderler,
- İş kalitesinde muhtemel düşüş ve
- Diğer çalışanlar üstünde olumsuz etki ve moral bozukluğu.



İşveren için dolaylı giderlerden bazıları şunlardır:

- Yaralı ya da hasta işçinin yerine yeni bir işçinin koyulması gerekir,
- Yeni işçinin eğitilmesi ve uyum sağlaması için süre tanınmalıdır,
- Yeni işçinin, esas işçinin hızında üretim yapması zaman alır,
- Zorunlu incelemeler, raporların yazımı ve formların doldurulması için zaman ayrılmalıdır,
- Kazalar genellikle diğer işçilerde kaygı uyandırır ve iş ilişkilerini olumsuz etkiler ve
- Şirketin halkla ilişkileri olumsuz etkilenir.

Ayrıca işle ilgili kaza ya da hastalıklar devlete, ülkelerin GSMH'sının %3 – 4'ü kadar mali yük getirir. Gerçekte toplam maliyeti kimse tam olarak bilemez. Çünkü, doğrudan giderlerin daha iyi ve kolay hesaplanabilmesinin yanı sıra, pek çok hesaplanması güç dolaylı gider vardır.

“Bilimsel” araştırmanın sınırlılıkları

Ne yazık ki birçok işveren işçilerin sağlık durumunun korunması ile ilgili olarak çok az sorumluluk üstlenmektedir. Gerçekten de, bazı işverenler işçilerin korunması için ahlaki ve çoğu zaman da yasal sorumlulukları olduğunu bile bilmemektedirler. İş güvenliğine karşı gösterilen bu ilgisizlik sonucu dünyanın her yerinde işle ilgili kaza ve hastalıklar olağandır.

İşçilerin sağlıklarını ve diğer haklarını koruma mücadelesini çoğu zaman işçiler ve işçi sendikaları yürütmüşlerdir. Ancak, işçiler ve işçi sendikaları, hastalık hatta kazaların, iş yerindeki olumsuz koşullara ve güvenlikle ilgili elemanların yokluğuna bağlı olduğunu ispatlamaya çalışırken büyük zorluklarla karşılaşır. İşçilerin, olumlu bir çalışma ortamı sağlanması için yapılması gereken değişiklikleri etkilemeye çalıştıklarında karşılaştıkları sorunlar daha da büyüktür.

İşverenler, devlet kuruluşları, tıbbi yetkililer işçilerin sağlıklarını korumak için girişimde bulunmadan önce risk varlığını ispatlamak için karşılanması imkansız olacak kadar yüksek düzeyde kanıtlar isteyebilirler; bu nedenle de araştırma üstüne araştırma yapılırken işçiler risklere maruz kalmaya devam ederler. Hatta belli bir maruziyet ile bir sağlık sorunu arasındaki ilişki kanıtlandıktan sonra bu maruziyet belli bir miktarda azaltılsa bile, maruziyetin yeterli düzeyde azaltılması yıllar alabilir.

Bilimsel olarak düzenlenmiş araştırmalar, hatta işle hastalık arasındaki ilişkiyi açıkça gösterenler bile iş yerinde yeterli düzeltme yapılacağına garantisi değildir. Tüm dünyadaki yıllık 1.2 milyon işçi ölümü, iş güvenliğine bugünkü bilim temelli yaklaşımın ne kadar yetersiz olduğunun göstergesidir.

Olası her işyeri sağlık riskini değerlendirmek bir bilim adamları ordusunun yıllarını alacaktır. Örneğin:

- Endüstriyel alanda kullanımı yaygın olan 50.000 kimyasal madde vardır ve bunların pek azının insan sağlığına etkisi tümüyle incelenebilmiştir.
- Bir madde incelenmiş olsa bile standart araştırma koşulları ve istatistik testler o kadar katı olabilir ki, sonuçta işle ilişki bilimsel olarak kanıtlanamaz; dolayısıyla işçiler korunmasız kalır.

Eğer bilimsel araştırmalarda ilişki gösterilemediyse hastalık ve işle ilgili bir maruziyet ilişkisi olmayacağı düşünülür. Bu düşünce hem tehlikeli hem de yanıltıcıdır. Pek çok meslek hastalığının işle ilişkisi açısından, bilimsel olarak gerçekleri ortaya koymaya yeterli veri toplamak ender olarak mümkündür. Bu nedenle çoğu bilimsel araştırma, iş maruziyetleri ile hastalıklar arasında bilimsel bir ilişkiyi gösteremez. Halbuki pek çok hastalık, gerçekten de işle ilgili maruziyet ve iş güvenliğinin olmayışına bağlıdır.

Pek çok örnek göstermiştir ki işle ilgili bir çok hastalık önce işçiler ve işçi sendikalarınca tanınmış, işveren, tıbbi ve siyasi kurumlar ise bu konuda onların gerisinde kalmışlardır.

Bazı iyi bilinen meslek hastalıkları şunlardır:

- Asbestozis (asbest tozları ile olur, yalıtıcı üretiminde yaygındır),
- Silikozis (silisyum ile olur, madencilik ve kum zımparalamacılığında yaygındır),
- Kurşun zehirlenmesi (nedeni kurşundur, pil atölyeleri ve boya fabrikalarında yaygındır) ve
- Gürültü nedenli işitme kaybı (gürültü ile olur, pek çok iş yerinde yaygındır).

Ayrıca iş güvenliğindeki eksiklere bağlı pek çok önemli sağlık sorunu da vardır:

- Kalp hastalığı,
- Kanser,
- Sırt yaralanmaları, kas hastalıkları gibi kas – iskelet sistemi hastalıkları,
- Alerjiler,
- Erkek ve kadınlarda üreme sorunları,
- Strese bağlı bozukluklar ve
- Psiko – sosyal bozukluklar.



İşle ilgili hastalıkların nedenlerini bulmak zor olabilir. Üzücü olan şudur ki, çoğunlukla işle ilgili bir hastalık hastalığın bu niteliği sonunda tanındığında, o kadar ilerlemiş olabilir ki tedavi etmek artık mümkün olmaz. İşle ilgili hastalıkların çoğu maruziyetten sonra 20-30 yıl geçmeden ortaya çıkmadığı için, şimdiki hastalığın işçinin önceden maruz kaldığı hangi etmen nedeniyle ortaya çıktığını bulmak zor olabilir. Çıplak Ayaklı Araştırma şimdiki hastalığın hangi eski maruziyete bağlı olduğunu bulmakta yardımcı olabilir.

Bugün, eskiye göre işle ilgili bazı tehlikeler daha iyi anlaşılmaktadır. Yine de çalışmanın düzenlenmesi, işlerin düzenlenme yolu, çalışma saati, güvencesiz anlaşmalarla çalışmak, uygunsuz ücret, iş piyasasında istihdam olanağı olmaması, eğitim ve beceri geliştirmede aksaklıklar işçilerin iyilik durumları üstünde olumsuz etkilerini sürdürmektedir.

Bazı bilinmeyen tehlikeleri de içeren bu iş güvenliği sorunları; işçiler, işçi sendikaları, işverenler, eğitimciler ve hükümetler için, önemli bir sorundur. İşçileri, iş koşullarının planlama ve analizine katan işverenler sorunların daha iyi ve daha hızlı çözüldüğünü görmüşler; çoğu zaman, iş ilişkileri ve üretim de olumlu etkilenmiştir.

En iyisini işçiler bilir

Çoğunlukla işçiler kendilerini neyin incittiğini ya da sağlıklarını neyin tehdit ettiğini iyi bilirler. Onlar soruna neden olan fizyolojik ve biyolojik mekanizmaları bilmeyebilirler, fikirlerinin sorulmasına da alışık olmayabilirler ama deneyimleri göz önüne alınması gereken önemli bir bilgi kaynağıdır. Kimse çalışma ortamını, o ortamda çalışanlar kadar bilemez.

- Sorunların neler olduğuna karar vermek,
- Kendi önceliklerini saptamak ,
- Ortak bilinç oluşturmak ve
- Hep birlikte gelişme için baskı oluşturmak

için işçilerin fikrini almak, onları da işin içine katmak iş güvenliğini geliştirmenin en etkili yollarından biridir.

Aktif ve işçi – odaklı bir yaklaşım işçilerin seslerini duyurmaları için zorunlu ve etkili bir yoldur.

Kadın ve erkekler için eşit bir yaklaşım

Eğer sağlık ve güvenlik donatımına, iş yöntemlerine, araçlarına, iş planlamasına ve hatta düzenlemesine uygulanan yasal düzenlemeler varsa, bunlar çoğu zaman erkekler tarafından ve erkek işçiler için yapılmıştır. Ek olarak, yasal düzenlemeler hem kadınların bazı “düşük riskli” olduğu varsayılan işlerdeki yoğunluğunu hem de kadınların ücretli işlerinin onları evdeki işleriyle benzer risklere maruz bırakmasından doğan çifte tehlikeyi görmezden gelirler.

Çoğu zaman kadınlar, işle ilgili sağlık araştırmalarının dışında bırakılmıştır. Bunun esas nedeni de kadınların yaptığı işlerin genel olarak “emniyetli” iş olarak görülmesidir. Ancak bunun doğru olmadığı defalarca görülmüştür. Kadınlar tarafından yapılan işlerde, onların sağlığı için pek çok tehlike vardır. Araştırmalar ise, makine ile yapılan üretim, inşaat gibi erkeklerin yoğunluğu oluşturduğu, tehlikelerin daha dramatik olduğu ve tazminatların mali sorun oluşturduğu işlere yoğunlaşmıştır.

Buna göre :

- Tüm işçilerin araştırma kapsamına alınması ve etkili olarak temsil edilmesi,
- Kadınların iş güvenliğinin göz ardı edilmemesi,
- Kadınların çalıştığı ve yoğunluğu oluşturdukları işlerle ilgili daha çok araştırma yapılması ve
- İşyeri maruziyetleri hem kadının hem erkeğin üreme sağlığını etkileyebileceğinden, her iki cinsiyet için de üreme sağlığı tehlikelerinin araştırılması esastır.

Çıplak Ayaklı Araştırma ve nesnellik

Bazı kişiler Çıplak Ayaklı Araştırmayı nesnel olmamakla suçlayacak, sonuçlarının dışardan araştırmacıların sonuçları kadar geçerli olamayacağını söyleyeceklerdir. Ancak Çıplak Ayaklı Araştırma, bilimsel kullanım ya da bilimsel bir dergide yayınlanmak için düşünülmemiştir. Çıplak Ayaklı Araştırma ile toplanan bilgi şu amaçlarla kullanılır:

- Sorunları tanımlamak,
- İşçiler arasında ortak bilinç oluşturmak,
- Çözümler önermek ve
- İş yerinde temel güvenliğin sağlanması için işverenle pazarlık etmek.

Kendi Çıplak Ayaklı Araştırmanızı yapmak için ihtiyacınız olan bazı yöntemler bir sonraki bölümde tanımlanmıştır.

2. Çıplak Ayaklı Araştırma İçin Yöntemler

Hedeflerinizi belirleyin

İşçilerin güvenliğini arttırmanın en etkili yollarından biri, hem hangi sorunların var olduğuna karar verirken ve hem de daha sonra gelişmelerin gerçekleşmesi için birlikte baskı yaparken işçileri de işin içine sokmaktır. Hiç kimse farkında olmasa da, kişisel olarak iş güvenliği sorunu olan pek çok işçi olabilir. Tek tek görüşerek veya zaman zaman görüş alış verişinde bulunarak olumlu/olumsuz koşulların doğru bir tanımını yapmak çok zor olabilir. Çıplak Ayaklı Araştırma, sorunlara toplu bir yanıt oluşturabilmek için işçilerin deneyimlerini ve karşılaştıkları iş güvenliği sorunlarını bir araya getirmekte yardımcı olur.

Çıplak Ayaklı Araştırma tekniklerini kullanarak, muhtemelen bir şey bulmak ve bu bilgiyi değişiklikler yapmak için kullanmak isteyeceksiniz. “Bulmak” ilk adım, “değiştirmek” ikinci adımdır. Çıplak Ayaklı Araştırmayı geleneksel araştırmadan farklı kılan ve değerli yapan da budur.

Hedefleri tanımlamak işçilerin halletmesi gereken ilk işlerden biridir. Örneğin iki sendika temsilcisi ya da bir işçi sağlığı ve güvenliği kurulu Çıplak Ayaklı Araştırma düzenleyerek büyük bir satış mağazasında işçilerin öncelikli iş güvenliği sorunlarını saptamak istemektedirler.

Böylece:

- İşçilerin gereksinimlerine daha iyi yanıt verebilecekler,
- İşçilerin güvenliğini kazanacaklar,
- İşçiler arasında ortak bir yaklaşım sağlayabilecekler ve
- İşçilerin tam katılım ve destekleriyle, uygun olmayan koşulları düzeltmek için etkili bir girişimde bulunabileceklerdir.

Hedefleri saptadıktan sonra, **araştırmak istediğiniz soruyu açıkça tanımlamak**, önemlidir. Yukarıda verilen, büyük bir satış mağazasında yapılacak Çıplak Ayaklı Araştırma hedeflerini açıklayan örneği kullanırsak, soru şöyle olabilir. “*İşçilerin öncelikli iş güvenliği sorunları nelerdir ve bu sorunları düzeltmek için neler öneriyorlar?*”

Çıplak Ayaklı Araştırma;

- Tüm iş gücünü ya da küçük bir grup işçiyi,
- Sağlık sorunlarıyla ilgili araştırmaları,
- Olası tehlikelerle ilgili bilgi toplanmasını,
- İşçilere; iş güvenlikleri de içinde olmak üzere; nelerin temel güvenliklerini etkilediği konusunda fikirlerinin sorulmasını veya
- Sendika temsilcilerinin üyeleriyle birlikte çalışmasını kapsayabilir.

Araştırmadan toplanan bilgi, gelişmeleri tartışmak için kullanılabilir.

Çıplak Ayaklı Araştırmanın esas amacı uygulamada değişiklik yapacak etkinliklerle, insanların yaşam kalitelerini yükseltmektir. Çıplak Ayaklı Araştırma toplumun daha az güçlü grupları için bile mümkündür ve gerçekleştirilebilir. Çıplak Ayaklı Araştırma farkında olmayı arttırır ve çok değerli bilgileri ortaya çıkartabilir. Katılımcı yapısı nedeniyle, işçilerin eline bir denetim unsuru vermektedir.

Bir iş yeri için geçerli olan özel bilgilerin toplanması için pek çok Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemi vardır. Bunlar tek başına ya da bir kaçı birlikte kullanılabilir. Her yöntemin güçlü ve zayıf yönleri vardır. Hangi yöntemi kullanacağınıza karar verirken:

- Hedeflerinize ulaşmakta size hangi yöntemin en çok yardımcı olacağını,
- Sizin ve diğer işçilerin ne kadar zaman ayırabileceğini ve
- Düşünülen araştırmanın yapısını göz önüne almalısınız.

Hangi aracı seçerseniz seçin **“tek başınıza hareket etmeyin”**:

- İşçiler birlikte hareket ettiklerinde daha güçlüdürler ve işveren tarafından dinlenme olasılıkları daha yüksektir. Tek başınızayken misilleme, cezalandırılma hatta şiddetle karşılaşma riskiniz daha yüksektir. Eğer işyerinizde sendika varsa bir sendika temsilcisi ile çalışın.
- Araştırmaya başlamadan önce dikkatli hazırlanın. Eğer işyerinizde sendika varsa önce üyeleriniz ve diğer sendika temsilcileriyle konuşup görüşlerini almalısınız. Başarı ancak işçiler ortak bir eylemde birleşirlerse elde edilebilir.
- İş yerini gözlemleyin, işçilerle konuşun, işçilerin görüşlerine değer verin ve iş güvenliği sorunlarını çözmek için ortak bir organizasyon oluşturun.





İşçiler Tarafından Yapılan Denetimler

Denetim nedir?

İşyerinin denetlenmesi, işçiler ve onların temsilcilerinin:

- İş güvenliğinin özel bir yönünü, iş yerinin bir kısmını ya da işin organizasyon tarzını sistematik kontrolleri ile ve
- İşçiler, yönetim, diğer işçi temsilcileri, güvenlik komitesi üyeleri ile konuşarak iş güvenliği sorunlarını tanımlarına yardımcı olur.

İşçilerle iletişim kurmak ihtiyacımız olan bilgiye ulaşmanın ve yapılacak düzeltmeleri tartışmanın anahtarıdır. İşçilerin denetimin tüm aşamalarına katılmalarını ve sizi desteklemelerini sağlamak için:

- Denetim öncesinde sorun ve şikayetlerini öğrenin,
- Denetim sırasında onlarla konuşun,
- Denetim sonrası onlara bilgi verin ve
- Denetimle elde edilen sonuca göre yapılacak eyleme birlikte karar verin.

Birçok denetleme şekli vardır:

- Rutin olarak iş güvenliğinin birçok yönünü denetleyip uygun olduğunu düşündüğünüz standartlarla karşılaştırdığınız, genel denetimler,
- İş güvenliğinin bir yönünü daha ayrıntılı gözlemlediğiniz özel denetimler (Örneğin, iş ekipmanı kadın işçilerin kullanımına uygun mu, ya da gece çalışması gereken işçiler için diğer vardiyalardakilerle eşit koruma var mı?),
- Bir kaza ya da hastalık sonrası denetimler ve
- Evrakların denetlenmesi.

Denetim kontrol listeleri

Bazı işçiler ve işçi temsilcileri denetim sırasında bir kontrol listesi kullanmayı yararlı bulurlar. Kontrol listesi size güven verir ve yanıt almak istediğiniz tüm soruları hatırlamanızı sağlar. Kontrol listeleri belli tehlikelerin incelendiği özel denetimlerde özellikle yararlıdır (bir sonraki sayfadaki örneğe bakınız).

Ancak, kontrol listelerine her şey koyulmaz. Bir denetimde en önemli noktalar şunlardır:

- İşçilerle görüşüp onların görüşlerini öğrenin,
- Gerçekte neler olduğunu ve insanların nasıl çalıştığını gözlemleyin,
- Bir rapor yazmaya yardımcı olmak için notlar alın, çizimler yapın,
- Eğer ekipmanınız varsa fotoğraf çekmek gibi başka yöntemlerle de kanıt kaydedin ve
- Bulduğunuz sonuca göre harekete geçin.



İş Tasarımı için İşçi Denetimi Kontrol Listesi örneği

Soru	Evet	Hayır	Eylem Gerekliliği Evet/Hayır
------	------	-------	---------------------------------

Güç İş Durumları

1. Çalışırken aynı durumda kalarak geçirilen zaman azaltılabilir mi: İş yeniden tasarlayarak, ara vererek, işçileri dönüşümlü çalıştırarak, sandalye / tabure temin ederek?			
2. Çalışma alanının yüksekliği ayarlanabilir mi?			
3. Ayarlanabilir sandalyeler temin edilebilir mi?			
4. Makine kontrolleri veya malzemeler işçilerin kolayca erişilebilecekleri gibi yerleştirilebilir mi?			

Zihinsel stres:

5. Yoğun dikkatin sürdürülmesi gereken işlerde daha fazla ara verilebilir mi?			
6. Yalnız çalışan işçiler, yalıtılmışlık hissini azaltmak için; vardiyanın bir bölümünde dönüşümlü olarak başka işte çalışabilirler mi?			
7. Halkla iletişimi olan işçiler, günün bir kısmında başka işler yapabilirler mi?			
8. İşçilerin, iş hızı konusunda daha fazla denetimleri olabilir mi?			
9. Her işçi için üretilmesi gereken miktar daha gerçekçi bir düzeye çekilebilir mi?			

İş çevresi stresi

10. Gürültü ve titreşim kaynakları uzaklaştırılabilir ya da denetlenebilir mi?			
11. Baş ağrısı ve ufak tahrişlere neden olan kimyasal zararlılar denetlenebilir mi?			
12. Işıklandırma daha iyi olabilir mi?			
13. İş ortamı sıcaklığının denetimi işçilerce sağlanabilir mi?			

Araç ve makine tasarımı

14. Araçlar el ve bilek burkulmaları engellenecek biçimde tasarlanabilir mi?			
15. Kamyonlar ve diğer makineler sürücü ya da operatör için görüş daha iyi olacak şekilde tasarlanabilir mi?			
16. Ölçüm aletleri daha kolay okunur hale getirilebilir mi?			
17. Ağır yükler, elle kaldırma yerine makinelerle kaldırılabilir mi?			

Kaynak: United Auto Workers' Union, USA'dan uyarlanmıştır.

Denetim sonrası eylem



Güvenlik Temsilcisi

Denetimin sonucunda elinizde bir liste olacaktır. Bu listede düzeltilmesi için işverenin bir şeyler yapması gerektiğine inandığınız konular ve sizin daha fazla bilgiye ihtiyacınız olduğunu düşündüğünüz konular bulunacaktır. Unutmayın: gözlemler ancak sizin ve diğer işçilerin saptadığı iş güvenliği sorunları ile ilgili bir eylem yapılırsa yararlıdır.

Bu nedenle:

- Denetim sırasında bulunan aksaklıkları belirtmeye,
- İdareyi yazılı olarak hazır rapor formu, mektup ya da kendi oluşturduğunuz bir raporla bilgilendirmeye,
- İdareden yanıt almaya ve
- İdarenin yapacakları konusunda işçileri bilgilendirmeye dikkat edin (*daha fazla bilgi için el kitabının 3. bölümüne bakın*).



Araştırmalar

Araştırma nedir, neden yaparız?

Araştırmalar Çıplak Ayaklı Araştırmada en sık kullanılan bilgi toplama yöntemlerindendir. İyi düzenlenmiş bir araştırma, işçilerin iş güvenliği sorunları ya da hastalık, sağlık ve tehlikeler konusunda bilgi toplamak için güçlü bir araç olabilir.

İş yükü araştırmaları

Araştırmalar sendikaların, üyelerinin ağır iş yükü deneyimleri ve bununla nasıl başa çıktıkları ile ilgili bilgilenemesine yardımcı olur. Bir araştırma, başka zaman sesleri duyulmayan kişiler de dahil olmak üzere, büyük sayıda sendika üyesinden girdi sağlar. Bu; zenci işçiler, yerli işçiler, özürlü işçiler, homoseksüel ve lezbiyenler, kadınlar, gençlere ulaşmanın ve girdi elde etmenin önemli bir yoludur.

Sonuçlar, çok değerli bilgiler verebilir ve böylece sendikaların iş yükü sorunlarını halledebilmek için daha etkili yöntemler geliştirmelerine yardımcı olur. Araştırma, sendikaların, kamu hizmetlerinde; eleman eksikliğini gidermek için işçilerin daha fazla ve uzun zaman çalıştırılmalarına rağmen hizmetlerin aksadığını, bu nedenle daha çok eleman çalıştırılması gerektiğini kanıtlamasına yardımcı olur ve bu alanda yapılacak mücadeleye katkı sağlar.

Kaynak: Kanada Kamu Çalışanları Sendikası

Bir araştırma;

- Belli bir sayıdaki kişiye yanıtı “evet” ya da “hayır” olan tek bir soru sormak gibi basit olabilir,
- Bir dinlenme arasında el kaldırarak oylama yoluyla yapılabilir,
- Ayrıntılı incelemeleri gerektiren çok sayıda soruyu kapsayabilir.

Genellikle araştırma ne kadar basitse o kadar iyidir; ancak yine de araştırmanın boyutunu ve karmaşıklığını, sizin özel araştırma gereksiniminiz belirleyecektir. Araştırmalar farklı gereksinimlere göre uyarlanabilir :

- İkinci vardiyasında çalışanların arasında baş ağrısından yakınanların sayısı gibi niceliksel, sayısal bilgi ya da
- Duvar ustalarında sırt ve boyun ağrılarını azaltabilmek için fikirlerin alınması gibi niteliksel, tanımlayıcı bilgiler toplamakta kullanılabilir.

Bir araştırma yapıp yapmamaya karar vermek



Sizin ihtiyaçlarınız için bir araştırma yapmanın uygun yöntem olup olmadığına karar vermeden önce bazı konuları göz önünde bulundurmalısınız:

- Hedef toplumunuzun büyüklüğü,
- Toplanacak bilgilerin miktarı ve
- Araştırmayı yürütmek için gerekli işçi ya da işçi temsilcisi sayısı.

Araştırma yapmanın doğru yöntem olduğuna karar verdikten sonra verilmesi gereken başka kararlar vardır:

- Araştırma sözel mi olmalı?
- Yazılı mı olmalı?
- Yazılı anket formu seçilirse kişilere dağıtılıp toplanmalı mı, bir toplantı sırasında mı yapılmalı, postayla mı, internet üstünden mi ya da sizin düşüneceğiniz farklı bir yolla mı yapılmalı?

Bir araştırmayı hazırlamak

Bir araştırmayı hazırlarken, hedefler ve önemli noktalar konusunda çok açık olmak önemlidir. Araştırmanın boyutlarına karar vermek için kendinize aşağıdaki soruları sorun:

- Bu araştırmanın amacı nedir?
- Kimlerin yanıtlamasını istiyorsunuz?
- Araştırma sonunda hangi bilgiyi elde etmek istiyorsunuz? Bu soruyu çok açık, kesin olarak yanıtlayın.
- Topladığınız bilgiyi nasıl kullanacaksınız?
- Araştırmayı tamamlamak ve analiz etmek için planınız ve zamanınız nedir?
- Bunu yapmak için hangi kaynaklara gereksiniminiz var?

Kaynak: Kanada Kamu Çalışanları Sendikası

Araştırmayı toparlamak

Bir araştırmada, ne kadar çok kişiye ne kadar çok soru sorulursa analiz etmek için de o kadar fazla veri olur. Örneğin; basitçe *kadın ve erkeklerin hastalık belirtilerini aynı sıklıkla mı hissettiklerini* öğrenmek isteyebilirsiniz. Bu durumda sadece kadınlar ve erkekler tarafından bildirilen belirtileri sayıp, ikisini karşılaştırmanız yeterlidir. Ama eğer *bir bölümde çalışan kadın ya da erkeklerin diğer bir bölümde çalışan kadın ya da erkeklerden daha fazla şikayetleri olup olmadığı* öğrenmek istiyorsanız bu durumda daha fazla analize ve zamana ihtiyacınız olacaktır.

Nasıl sorular sormalısınız?

İşçilerin kendi sözcükleri ile yanıt verdikleri “açık-uçlu” sorularla tanımlayıcı veriler toplayabilirsiniz. Bu durumda “kapalı - uçlu” sorularda olduğu gibi bir kutucuğu işaretlemezler.

Yanıtlarda bir sınır olmadığı için “açık-uçlu” sorularla çok zengin bilgiye ulaşılabilir. “Bir yükleme rampasında, sırt incinmelerini önlemek için sizce neler yapılabilir?” şeklindeki bir soruyla sadece bu alanda deneyimi olan kişilerin verebileceği pek çok fikir ortaya çıkartılabilir. “Açık-uçlu” sorular en iyi şu durumlarda kullanılır:

- Anket formunuz kısaysa,
- Az kişiyle görüşecekseniz,
- Anketi yüz yüze görüşerek dolduruyorsanız ve
- Farklı sorulara en iyi nasıl yanıt alacağınızı anlamak için bir “ön çalışma ” yapıyorsanız.

“Açık-uçlu” soruların olumsuz yanları şunlardır:

- Yanıtlamak işçilerin çok zamanını alır,
- Özellikle araştırmacının soruları açıklamak için orada bulunmadığı durumlarda, yanıt vermek zor olabilir,
- Analiz için bir yöntem geliştirmek uzun zaman gerektirebilir,
- Yanıtlardaki hangi bilgilerin kullanılacağına karar vermek zor olabilir.

Şu durumlarda “açık-uçlu” sorular önerilmez:

- Anket formunuz uzunsa ve
- İşçiler yanıtları tek başlarına vereceklerse.

“Kapalı - uçlu” sorular genelde daha çabuk ve kolay yanıtlanırlar ancak yanıtlar sadece anket formunda izin verilenlerle sınırlıdır. “Kapalı - uçlu” sorularda, işçiler, daha önce belirlenmiş birkaç yanıt seçeneği içinden uygun olanı seçerek, o yanıtı uygun kutucuğu işaretlerler.

Araştırmanız sizin bilmeye ihtiyacınız olan bilgiyi ortaya çıkartmalıdır, o nedenle araştırmayı sizin soru ya da sorularınıza yanıt verebilecek biçimde düzenlediğinizden emin olmalısınız. Örneğin, işçilerin toluen maruziyeti belirtileri hissedip hissetmediklerini bulmak için bir sağlık anketi düzenliyorsanız, bu kimyasala maruz kalmaya bağlı olası belirtileri bilmeniz gerekir . Eğer güvenilir bir kaynak toluen maruziyetinin *baş ağrısı, baş dönmesi, boğaz ağrısı, parmaklarda uyuşma, karıncalanma, merkez sinir sistemi hasarı ve kanser* yaptığını belirtiyorsa, sizin araştırmanız da bu belirtilerle ilgili sorular içermelidir. Özel olarak belirli bir maruziyetin belirtilerine yönelik bir araştırma daha açık ve anlamlı bilgi verir.

Soruların seçimi ve düzenlenmesi, yanıtları önemli derecede etkiler.

Aşağıda size yol gösterecek bazı önerilere yer verilmiştir:

- Araştırmanın nasıl tamamlanacağı konusunda işçilere anlaşılır açıklamalar yapın,
- Taraflı ya da hassas sorulardan kaçının,
- Olumsuz sorulardan kaçının, akıl karıştıracaklar (Örneğin, mesai saatleri dışında havalandırmanın kapatılmasına karşı mısınız?),
- Çoktan seçmeli yanıtları bir soru için 4-5 seçenek ile sınırlandırın ya da “açık-uçlu” sormanın daha iyi olup olmayacağını düşünün,
- Daha önce denenmiş araştırmaların biçim ve cümle yapılarını alın. Bunları aynen kullanabileceğiniz gibi, birkaç ufak değişiklikle kendi koşullarınıza da uyarlayabilirsiniz,
- Araştırma düzenlendikten sonra birkaç işçi üzerinde deneyerek açıklamaların anlaşılır olduğundan ve soruların doğru sorulduğundan emin olun ve
- Anket formlarını herkese dağıtmadan önce gerekli düzeltmeleri yapın.

Anket Formunu Oluşturmak

Bir anket formu oluştururken, araştırmanın gerekli tüm bilgileri toplaması gereksinimi ile açık, kısa, hedefe odaklanmış bir form hazırlama amacı iyi dengelenmelidir.

Şu noktaları göz önüne alın:

- “Bu araştırma, genellikle haklarında çok bilginizin olmadığı kadın işçiler, gece çalışanlar gibi gruplardan bilgi toplamak için bir fırsat olabilir mi? “ Araştırdığınız konu onları farklı bir biçimde etkiliyor mu? Bu durumda farklı soru ve çözümler gerekebilir.
- Dil, okur-yazarlık gibi dikkat edilmesi gereken anketin uygulanmasını zorlaştıracak durumlar var mı?
- Araştırmanın amacı yanıt verecek kişilere yeterince açıklandı mı? (İşçiler toplanacak bilginin nasıl kullanılacağına kadar iyi anlaşırsa yanıt verme olasılıkları da o kadar artar).
- Cinsiyet, yaş, iş sınıflaması, istihdam tarzı, etnik grup gibi bilgilere gereksiniminiz var mı? Bu bilgiye neden gereksinim duyuyorsunuz?
- Yanıtlar, sonuçların açıklanmasına yardımcı olacak arka plandaki bilgileri ortaya çıkaracak mı?
- Sorular ve yanıt seçenekleri anlaşılır mı?
- Anket formu 10-15 dakika içinde yanıtlanabilir mi?
- Sonuçlar kolayca listelenebilecek ve sizin aradığınız bilgileri sağlayacak mı?

Kaynak: Kanada Kamu Çalışanları Sendikası

Soruların nesnelliğini sağlamak

Çıplak Ayaklı araştırmacılar için, araştırmalarının sonucunu açıkladıkları zaman karşılaşılabilecekleri eleştirilerden yılmamaları, cesaretlerinin kırılmaması önemlidir. Bu nedenle yan tutmamaya ve yönlendirici, yanıt verenleri etkileyici ifade ve sorular kullanmamaya dikkat etmelisiniz.

Örnek:

- Eğer şöyle bir ifade kullanırsanız sonuçları etkilemeye çalışmakla suçlanabilirsiniz “Sendika, pek çok burun kanaması ve nefes darlığı olgusu bildirildiği için, işvereni sağlıklı bina sendromu yapıldığına ve daha iyi havalandırma ihtiyacımız olduğuna ikna etmek için bu araştırmayı yapmaktadır.”
- “Bu araştırma, sendika tarafından, bu bölümde çalışan üyelerinin sağlıklı konusunda veri toplamak amacıyla yapılmaktadır.” şeklinde bir ifade ise kabul edilebilecek bir ifadedir.

Amaçla ilgili kısa bir açıklama, gizlilik konusunda güvence vermeli, sonuçların açıklanması ile ilgili planlara değinmeli ve herkesin katılımının önemini belirtmelidir. Bunun işçi temelli bir araştırma olduğu diğer bir ifade ile işçilerin kendi araştırmaları olduğu ve onların gerçeklerini yansıtmak için yapıldığı vurgulanmalıdır.



Olgu Çalışması: Kadın ve Erkekler İçin Eşit Bir Yaklaşım

Bir sendika sağlık ve güvenlik temsilcisi bir anket formu düzenleyerek bir grup kadın üyeye dağıttı. İşçilerin yanıtlarıyla pek çok sorunun varlığı ortaya çıktı:

- Ergonomik sorunlar,
- Taban tozu,
- Kadınların aşığılandıkları ve önemsenmediklerini hissettikleri,
- Düşük istihdam, uzun çalışma saatleri, vardiya ve sözlü suistimal nedeniyle stres ve
- Yeterince oturacak yer ve mahremiyeti olmayan sağlık ve sosyal yardım birimleri.

Sonuç olarak, sendika temsilcisi:

- Genel müdüre bir rapor hazırladı. Olumlu yanıt aldı ve bu konuları görüşmek üzere bir toplantı düzenlendi;
- Gönüllü olan bir kadın üyenin diğer kadınlar tarafından da desteklenerek, bir sonraki sendika kol toplantısında sendika sağlık ve güvenlik temsilcisi olması kararlaştırıldı;
- Kadınların, sağlık, güvenlik ve sosyal yardım gereksinimlerine bir duyarlılık oluştuğunu ve sorunları çözümlmek için adımlar atılacağını hissetti.

The Impact of Trade Union Education and Training in Health and Safety on the Workplace Activity of Health and Safety Representatives, HSE UK 2001'den uyarlanmıştır.

İşçilerin Sağlık Yakınmaları Hakkında Örnek Araştırma TÜM VÜCUT TİTREŞİMİ

Kişisel Bilgiler (İsteğe Bağlı)

İsim _____

Yaş _____ Erkek _____ Kadın _____

İş Tanımı

Şimdiki İşin Adı _____

Bu işe ne zaman başladınız? _____

Hangi titreşimli aletleri kullanıyorsunuz? _____

Bu aletleri her gün ne kadar süre kullanıyorsunuz? _____

Kullandığınız başka makine veya araçlar? _____

Titreşimin var olduğu geçmişteki işleriniz _____

Bu işyerindeki istihdam süreniz _____

Sağlık tanımı

Tüm vücut titreşimine maruzsanız (makine, beton vibratörü, otobüs, kamyon, traktör vb. yanında) lütfen aşağıdaki sorunlardan şimdi ya da daha önce şikayetiniz olup olmadığını belirtin. Sizin için şimdi ya da geçmişte sorun olan her şık için lütfen yanındaki kutucuğa uygun harfi yazın:

“H” “her zaman” şikayetiniz var / vardı.

“D” “düzenli, sürekli olarak” şikayetiniz var / vardı.

“A” “arada sırada” şikayetiniz var / vardı.

Sırt ağrısı

Uyuma güçlüğü

Eklem iltihabı

Sinirlilik

Varis

Baş dönmesi, sersemlik

Basur

Bulanık görme

Kasık rahatsızlığı

Yorgunluk

Hazımsızlık

İktidarsızlık ya da cinsel istekte azalma

Yüksek tansiyon

Solunum güçlüğü

Kalp rahatsızlığı

Kaslarda ağrı

Bu şikayetlerin herhangi biri bu işinize başlamadan önce var mıydı?

Vardı ise lütfen ayrıntıları yazın: _____

Başka yorumunuz var mı? _____

Kaynak: Guidelines on hazards of vibration, Australian Council of Trade Unions

Bir araştırmayı yürütmek ve iyi yanıtlar almak

Her işçi, bir araştırmaya katılırken kendisini rahat hissetmeyebilir. Bazı işçiler:

- Katılmaları istendiğinde kendilerini zorlanmış hissedebilirler,
- Kendi fikirlerinin sorulmasına alışık olmayabilirler,
- Cezalandırılacaklarını düşünebilirler,
- Araştırmanın amacı konusunda tereddütleri olabilir,
- Ne kadar zaman harcayacakları konusunda endişeleri olabilir.

İşçilerin güvenini sağlamak için onların hislerine duyarlı olun. İyi yanıt alabilmek için:

- Çalışma saatleri ve özel gereksinimlere uyum sağlamaya çalışın,
- Onlar için uygun olan zamanları işçilerden öğrenmeye gayret edin,
- Adının açıklanmayacağını, gizliliğin sağlanacağını garanti edin,
- Araştırmanın amaç ve hedeflerini ve onlar için koruma garantilerini açıklamak için işçilerle bir toplantı düzenleyin ya da bir mektup dağıtın,
- Tamamlanmış araştırma formlarının güvenli yerde saklanacağını garanti edin,
- Sonuçları onlara açıklayacağınıza ve daha sonra atılması gereken adımlara birlikte karar vereceğinize güvence verin.

İşçilerle yüz yüze yürütülen bir araştırmada, veri toplamanın kişisel ve karşılıklı etkileşimli yapısı nedeniyle, yanıt alma oranı daha yüksektir. Eğer okur yazarlık bir sorunsal, işçilerin kendi başlarına dolduracakları bir anket formu yerine sözel araştırma uygulaması daha doğru olur. *Sözel araştırmada* Çıplak Ayaklı araştırmacılar soruları sorar ve yanıtları yazarlar. Ancak bu şekil gizli ve mahrem bilginin toplanması için uygun yöntem olmayabilir. Böyle gizli ve hassas bilgiler için işçilerin kendilerinin dolduracağı yazılı formlar en iyisidir. Gizli ya da hassas bilgilerin sorulduğu araştırmalarda formlara isim yazılmamalıdır. Aslında, işçiler tanınmak istemiyorlarsa hiçbir araştırmaya isimlerinin yazılması *istenmemelidir*. Eğer gizli ve hassas bilgi toplanacak ve okur yazarlık sorunu varsa soruları sözel olarak, yüz yüze sormanız gerekecektir. Bu durumda tüm bilgilerin tamamen gizli tutulacağını garanti etmeniz gerekir.

İşçilerin kendilerinin dolduracağı yazılı bir anket formu kullanmanın *en iyi yanıt*ı veri toplamak için daha az kişi gerekmesidir. Ayrıca işçilerin yanıtlarını düşünmek için daha fazla süreleri vardır. Esas *zayıf noktası* sözlü araştırmaya göre daha az yanıt alınmasıdır. Yazılı anket formlarını doldurmaları için işçilerin biraz zaman ve çaba harcamaları gerekir. Yazılı formlarda eğer formu doldurmak için biraz yardım alabilirlerse yanıt oranı yükselebilir. Bunların yanı sıra eğer:

- Anketi işyerinde doldurmaları (hemen) istenirse ve
- Bir toplantı sırasında doldurup hemen geri vermeleri istenirse yanıt oranı çok daha yüksek olur.

Eğer formları alır giderlerse, çok motive olmadıkları takdirde, geri getirme olasılıkları düşüktür.

Analiz ve eylem

Ne yazık ki, dünya tamamlanmış ama hiçbir zaman dökümü, analizi yapılmamış, sonuçları yazılmamış ve bu sonuçlara göre bir harekete geçilmemiş, anketlerle doludur. O nedenle şimdi süreci tamamlamak için harekete geçmeniz önemlidir. Ani kararlardan kaçınmak gerekir. Önce elde ettiğiniz sonuçları inceleyin ve onların bir soruna işaret edip etmediğini görün.

Araştırmanın sonuçları, katılan işçilere duyurulmalıdır. Duyuruyu:

- Bir toplantı sırasında ya da işyerinde dolaşarak
- Bir bültenle
- Yazılı bir raporla yapabilirsiniz

Sonuçlar duyurulduktan sonra, araştırma sonuçlarına göre nelerin yapılması gerekli olduğuna karar vermek için tartışmalar yapılmalıdır (*daha fazla ayrıntı için bu el kitabının 3. bölümüne bakın*).

Sonuçların Analizi

Sonuçların hangi yöntemle tasnif edileceği, soru tipine, yanıtların sayısına ve araştırmanın amacına bağlıdır. Ufak çapta bir araştırmanın sonuçlarını elle yada basit bir veritabanı programı ile elde edebilirsiniz. Geniş, ayrıntılı ve çok kişinin katıldığı araştırmalarda, araştırma sonuçlarını analiz etmek için oluşturulmuş bir bilgisayar programı kullanmak en iyisidir.

Kaynak: Kanada Kamu Çalışanları Sendikası





Olgu Çalışması: Tekstil İşçileri Tekrarlayan Zorlanmaya Bağlı Yaralanmaları Araştırıyorlar

Tekrarlayan Zorlanmaya Bağlı Yaralanmalar (TZBY) giyim ve tekstil endüstrisinde sık görülür. New York Kentinde (ABD), giysi süsü atölyesinde çalışan 200 işçiyi temsil eden UNITE adlı sendika, işçilerin ergonomik sorunlarla ilgili endişelerine yanıt vermek için gizliliğe de önem verilen bir araştırma yaparak, işçilerin sağlıkla ilgili şikayetlerini sordu.

Elle çalışan bir manivela yardımıyla süsleri bir makaraya saran işçiler arasında ürkütücü boyutlarda yaralanmaya rastlandı. Sendika sağlık ve güvenlik temsilcisi, araştırma sonunda, işçilerin %75'inin şu ya da bu şekilde ciddi acı duyduğunun ortaya çıktığını bildirdi.

Sendika, araştırma sonuçlarını idareye bildirince, farklı çalışma istasyonlarını değerlendirmek için yeni bir ortak çalışma başlatıldı. Sendika işçilerin izniyle, elverişsiz duruş ve güç hareketleri ortaya çıkarmak için farklı işleri videoya kaydetti. Birçok tezgah ergonomik olarak yeniden tasarlandı, makara makinesine ayak pedalı eklendi ve yastıklı, ayarlanabilir sandalyeler alındı. İş dönüşümlü (rotasyonla) yapılmaya başladı. Sendika TZBY'yi önlemek için yönetici ve işçilerde duyarlılık uyandırmak amacıyla bir eğitim programı düzenledi.

Eğitim programı başlamadan önce sakatlığa yol açabilecek bir bilek rahatsızlığı olan karpal tünel sendromu, 18 işçide görülmüştü. Ertesi yıl, araştırma sonucunda yapılan tavsiyelerin çoğu uygulandıktan sonra, beş tazminat vakası oldu, ancak bunların hiçbirisi karpal tünel sendromu nedeniyle değildi. Atölye yönetimi, bu ortak girişim sonucu tazminat giderlerinin yarıya indiğini bildirdi. Daha önemlisi işçilerin sakatlanma riski büyük ölçüde azalmıştı.

Video. 1998. Ergonomic Programs That Work. US Department of Labor / Occupational Safety and Health Administration 'dan uyarlanmıştır. Fotoğraf Kaynağı: Video capture from Ergonomic Programs That Work.





Olgu Çalışması: Brezilya'da Çikolata Endüstrisi İşçileri TZBY Sorununu Çözüyor

Brezilya'da çikolata endüstrisi işçileri, TZBY (Tekrarlayan Zorlanmaya Bağlı Yaralanmalar) konusunda kendi araştırmalarını yaptılar. Amaçları, sakatlanmış çikolata işçilerini desteklemek ve yeni rahatsızlıkları önlemek için somut bir plan geliştirmektir. Sendika, çalışmasına atölye girişlerinde dağıttığı anket formları yardımıyla veri toplayarak başladı. İşçilerin yaklaşık %15'i anket formlarını sendika posta kutusuna yollayarak yanıt verdiler.

İşçilere şunlar sorulmuştu:

- Hissettikleri acı tarzı,
- İşyerinde karşılaştıkları sorunlar,
- Sendikanın bu sorunlarla ilgili girişimleri konusundaki görüşleri,
- Sorunların çözümü için önerileri.

Araştırmanın sonraki aşaması yerel üniversiteyle birlikte yürütüldü. Sendika araştırma sonuçlarından stres etmenlerini azaltmak ve sakatlıkları önlemek amacıyla yapılacak girişimleri planlamak için yararlanmayı düşünüyor. Çözümler, ortak pazarlık için istekleri oluşturmak ve fabrikaya doğrudan müdahale hakkını kazanmak temeline dayandırılacak.

Bilgi: Mara Lira, sendika lideri, Esprito Santo, Brazil and Research Student from Federal University of Esprito Santo'dan elde edilmiştir. Heiner Koehnen'in tercümesinden uyarlanmıştır.





Olgu Çalışması: İtalya’da Kadın İşçilerle Çıplak Ayaklı Araştırma

Toscana Çevre ve Çalışma Birliği ile İtalyan Genel İşçi Birliği Sendikası (CGIL) Toscana Kadın Komitesi, kadın işçilerin sağlığı ile ilgili bir araştırma düzenledi. Araştırma bir takım tanımlayıcı sorulardan yararlanılarak yürütüldü. Sorular, tek tek işçilerin algıladıkları risklere odaklanmıştı. Araştırmaya farklı endüstriyel sektörlerdeki kadın işçiler (*ayakkabıfabrikaları, gıda ve yiyecek hizmetleri, iletişim ve telefon birketleri, bankacılık, ana okulu, polis ve sosyal araştırma*) katıldı ve 233 anket formu dolduruldu.

Sonuçlar şunları ortaya çıkardı:

- Kadınların %90’ı stresle ilgili sağlık sorunlarına bağlı yakınmaları olduğunu bildirdiler;
- %80’i ağır yük kaldırdıklarını belirttiler;
- %60’ı tekrarlayıcı el hareketi bildirdiler;
- %12’si düzensiz adet, geçici kısırlık, kendiliğinden düşük ve erken doğum gibi üreme sağlığı sorunlarıyla karşılaştıklarını söylediler.

Stresin, genel cinsel ilgi kaybı ve adet düzeninde değişikliklere yol açtığına inanılmaktadır. Stres ağır iş yükünün sonucu olabilir. Bu da kadınların çift yönlü, ev ve işyerlerindeki sorumluluklarının, özellikle, işçilerden beklenen performans düzeyi nedeniyle artması sonucu kadınlar üzerinde oluşan baskının bir kanıtıdır.

Kadınlara özel bu Çıplak Ayaklı Araştırma ile CGIL Toscana Kadın Komitesi ve Toscana Çevre ve Çalışma Birliği muazzam bilgi edindiler. Kadın işçilerin karşılaştığı tüm riskleri saptama gereksinimi bir öncelik olarak ortaya çıktı. Oysa ki, risk değerlendirmesinin alışlagelmiş ve “resmi” biçimi, iş ortamında kadınların varlığını ve onlarla erkek işçiler arasındaki farklılıkları ender olarak göz önüne almaktadır. Bu süreç ayrıca, işçiler ve temsilcilerine bilgi ve eğitim verirken cinsiyet farklılıklarını anlamaya karşı olan direnci de ortaya çıkarmış oldu.

Bu Çıplak Ayaklı Araştırmanın sonuçlarıyla güçlenmiş olan Sendika ve Birlik, bu sorunları çözmek ve İtalya Toscana’da kadın işçilerin iş güvenliğini yükseltmek için birlikte çalışıyorlar.

The Italian General Workers Confederation (CGIL), Women’s Committee of Tuscany and the Associazione Ambiente e Lavoro Toscana (Environment and Labour Association of Tuscany) Tuscany, Italy (2000)’den uyarlanmıştır.

Küçük grup tartışmaları

İşçilerle yapılan küçük grup tartışmaları da Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemi olarak kullanılabilir. Eğitilmiş işçi-araştırmacılar, işçi eğitimcileri ya da deneyimli işçi temsilcileri tartışmalarda yürütücü olabilirler. İşçi - yürütücülerin rolü, küçük gruptaki işçilere bir konu ya da konular hakkında sorular sorarak, onları katılmaya teşvik etmektir. Daha sonraki tartışmalar araştırma verileri ya da bilgi için kaynak oluşturacaklardır. İşçilerin tutum, inanç, duygu, tepki ve deneyimlerini en iyi ortaya çıkartabilecek yöntem, destekleyici bir ortamda yapılan küçük grup tartışmasıdır.

Küçük grup tartışmaları, iş güvenliği gibi insanların endişeleri olabilecek bazı konuları araştırmak için çok iyi bir yöntemdir. Bu endişeler şunlar olabilir:

- Olası iş yitimi,
- Gelir güvencesi,
- Temsil edilmekte zayıflık ve
- Kişisel yaralanma, hastalık ve sağlık sorunları.

Bunlara ek olarak, işçilerin çözümler için pek çok fikirleri vardır !

Küçük grup tartışmalarını neden kullanalım?

İşçilerle yapılan küçük grup tartışması:

- Açıkça tanımlanmış bir konu hakkında süratle bilgi toplanmasını sağlayabilir,
- Ortak çalışmaya teşvik edebilir,
- İşçileri, tartışmalara katılmaya yüreklendirebilir,
- Tartışmaların yapılmasında gayri resmi ve etkili bir tarz sağlayabilir,
- İşçilere, kendileri ve arkadaşlarının karşılaştıkları iş güvenliği sorunlarını araştırmak, tartışmak ve çözüm bulmak için fırsat tanıyabilir ve
- İş güvenliği için işçi örgütünü geliştirebilir.

Küçük grup tartışmaları etkili olarak nasıl yürütülür?

Bir küçük grup tartışmasının etkili olarak işlemesi için belli bazı unsurların var olması gerekir. Ana unsurlar şunlardır:

- Küçük grup tartışmasına davet edilen işçilerin, araştırılan konuda deneyim ya da fikir sahibi olduklarından ve tüm işgücünü temsil ettiklerinden emin olun. Örneğin, kadınların iş yerindeki cinsel tacizle ilgili duygularını anlamak için düzenlenen bir küçük grup tartışmasına katılan kadınlar yaş grubu, iş ve diğer özellikleri açısından kabaca o iş yerindeki mevcut olan oranlarında temsil edilmelidirler.
- Grup büyüklüğü yönetimi kolay olacak kadar, en çok 6-10 işçi olmalıdır.
- Zaman katılan işçiler açısından uygun olmalıdır.
- İşçilerle toplantı yeri kararlaştırılmalıdır. Toplantı işyerinde ya da dışarıda olabilir. Nerede olursa olsun işçilerin konular hakkında rahatça fikirlerini söyleyebilecekleri bir yer olması tavsiye edilir.
- Sorular ve etkinlikler önceden planlanmalıdır ki küçük grup kendi özel deneyimlerini paylaşma fırsatı bulsun.
- Küçük grubu oluşturan işçilerin etkileşimine izin verilmelidir. Böylece işçilerin rahatlıkla değer ve inançlarını ifade etmeleri, birbirlerine sorular sormaları ve özel deneyimleri hakkındaki yorumlarını açıklamaları sağlanmış olur.

- Küçük grup tartışmalarının değişim için bir forum olduğu anlaşılmalıdır. Eğer güven sağlanır ve işçiler birbirleriyle etkili olarak çalışabilirlerse sorunları sorgulayarak bir çözüm bulunabilir.
- İyi bir grup yönetimi ile gruptaki herkesin katılımı sağlanabilir.
- Tartışma ve sonuçların kaydedilmesi sağlanmalıdır. Sonrasında eyleme geçmek için bu notlar size yardımcı olacaktır.
- Tartışma için gerçekçi süre sınırı koyulmalıdır. Normal olarak 1-2 saat yeterlidir.
- Tartışmanın sonunda işçileri neler konuşulduğu ve neler yapılması gerektiği konusunda konuşmak için teşvik etmelidir.
- Bir dahaki toplantı tarihi, saati ve gündemi konusunda fikir birliği sağlanmalıdır.

Grup Yürütücüsü ve İşçiler

Grup yürütücüsünün küçük grup tartışmasının başarılı olmasında çok büyük rolü vardır. Yürütücü bilgi toplamak için eğitilmiş bir kişi, deneyimli bir sendika görevlisi ya da deneyimli bir işçi eğiticisi olabilir. Yürütücü toplantıyı yönlendirir, işçilerin kendilerini rahat ve saygın görmelerini sağlar. Yürütücünün işçilerin söylediklerine inanması ve değer vermesi gerekir. Etkin dinleme, kendini karşısındakinin yerine koyma (empati), anlayış ve onaylama iyi iletişimi destekler ve daha iyi sonuçlar alınmasını sağlar. Eğer işçilerin düşüncelerini paylaşmaları isteniyorsa, yürütücünün açık ve dürüst olduğunu ve gizliliğe saygı göstereceğini hissetmeleri gerekir. İşçilerin, hiçbir şekilde kontrolü yitirdikleri duygusuna kapılmamaları gerekir.

Küçük grup tartışmalarında işçiler için kurallar

Küçük grup tartışmasının olumlu ve güvenli bir deneyim olmasını sağlayın. İşçiler;

- Yeni düşüncelere açık olmayı,
- Birbirlerinin görüş ve yorumlarına saygı göstermeyi (Herkesin soru ve yanıtları önemlidir),
- Olabildiğince fazla katılmayı (Herkesin düşünce ve görüşleri aynı derecede önemlidir),
- Grubu her zaman terk edebileceklerini (Katılım gönüllüdür),
- Konuşmayı kendi tekeline almamayı (Herkesin eşit konuşma olasılığı olmalıdır),
- Görüşleri dürüstçe açıklamayı (Çıplak Ayaklı Araştırmanın tam ve anlamlı olması için işçiler dürüst, kesin, tam bilgi vermelidir),
- Söz kesme ve başkası konuşurken yan konuşmalar yapmamayı,
- Fikir ayrılıklarını başkalarına saldırmadan açıklamayı,
- Mizah anlayışını korumayı ve
- Gizliliği sürdürmeyi

önceden kabul etmelidirler.

Küçük grup tartışmalarında yürütücü için kurallar

Küçük grup tartışmalarını kolaylaştırmaya yardımcı olacak bazı öneriler şunlardır:

- Yöneticinin görevi, geniş ve etkin katılımı sağlamak, konuşmaları konu üstünde odaklayıp yönetmektir.
- Küçük grubun temel kuralları konusunda fikir birliği sağlanmalıdır, tüm katılımcıların gizliliğe saygı göstermesi gibi.
- Herkes kendisini grubun içinde hissetmelidir. Bazı işçilerin konuşmak için davet edilmeye gereksinimleri vardır, ancak bu davet, kendilerini zorlanmış gibi değil, özgür hissetmelerini sağlamalıdır.
- Bazı işçiler çok fazla konuşurlar, onlara, başkalarının henüz konuşmaya fırsat bulamadıkları veya birisinin henüz konuşması bitmeden sözünün kesildiği nazikçe ancak kararlı bir tarzda hatırlatılmalıdır.
- Herkesin fikirlerine saygı gösterilmesini, ancak bunun herkesin aynı fikirde olması gerektiği anlamına gelmediği anlatılmalıdır. Fikir ayrılıklarını derinliğine incelemek çok verimli olabilir.
- Kişileri, söylediklerini olgunlaştırmaya davet edin. İşçilerin bir kişinin söyledikleri ile daha önce söylenenler arasında bağlantı kurmasına yardımcı olun. “Maria’da böyle bir şey söylememiş miydi?” gibi. Tartışmayı daha önce söylenenler üstünde geliştirip derinleştirin.
- Arada sırada, o zamana kadar değinilen temel fikirlerin kısa bir özetini yapın. Sonra, tartışmayı odaklandırarak ve ona yön verecek bir soru ortaya atın.
- Farklı bir konuya geçmek zamanı ise, söyleyin.
- Herkes tek tek sırayla konuşmalıdır. Eğer üç kişi aynı anda konuşmak isterse, sıraya koyun: “Peki, önce Regina, sonra Alberto ve daha sonra Selim, ne dersiniz?”
- İşçilere karşı ilgili ve olumlu olun.
- Tartışma yürütücüsü olun, katılımcı değil.
- Kendi fikir ve peşin hükümlerinizi araya girmeyin.
- Tatsız şeyler duymaya hazırlıklı olun.
- Her grubu yönetemeyeceğinizi kabul edin.
- Kendi yeteneklerinizi kullanın.
- İşçilere, araştırma ve eylem sürecine katkıları nedeniyle teşekkür edin.

South Bronx People for Change. 1984

Ve: Morgan, DL and Krueger, RA. 1998. The Focus Group Kit’den uyarlanmıştır.

Sorun ağaçları

Sorun ağacı çalışması, işçilerin sorunları ile ilgili bilgi toplamada küçük grup tartışmasının nasıl kullanılabileceğine bir örnektir. Bu çalışma tipi işçilerin, ortaya koyulan sorunların temel nedenlerini ve etkilerini birlikte araştırıp incelemeleri için bir fırsattır.

Büyük bir kağıda ya da tahta kağıdına (Ambalaj kağıdı gibi büyük kağıtlar) basitçe bir ağaç çizip duvara yapıştırın. Çizimde ağacın kökleri, gövdesi ve dalları olmalıdır.

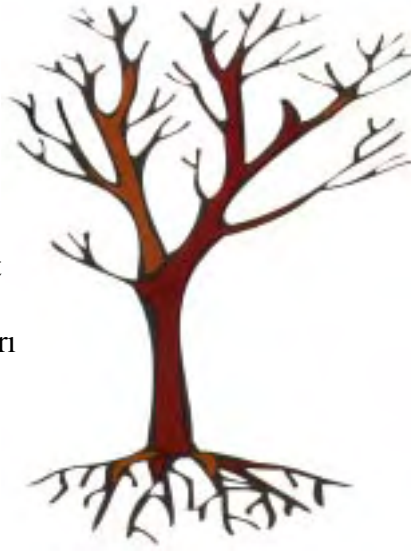
İşçilere sorun:

- işyerinde var olan tehlikeler ve hastalık, sağlık sorunları **NELERDİR?** Sorunları numaralayın ve ağacın dallarının yanına yazın
- bu sorunların en yakın, doğrudan nedenleri **NELERDİR?** Yanıtlara ilgili oldukları sorunun numarasını verin ve ağacın gövdesinin yanına yazın.
- bu sorunların esas nedenleri **NELERDİR?** Esas nedenlere ait oldukları sorunların numarasını verin. Bunları ağacın köklerinin yanına yazın.

1 İşçilerin ve çocuklarının ellerinde döküntüler var

1 Pestisit maruziyeti; koruyucu önlemler yok; pestisit kaplarında etiket yok

1 Asgari ücrete uyulmuyor, ücret ilaçlanan ekine göre ödeniyor, çiftlikte çocuk bakım olanakları ve okul yok, temel ücret çok düşük olduğundan yeterince yiyecek elde etmek için çocukların da çalışması gerekiyor.



2 Sırt ağrısı

2 Yardımcı araç olmadan ağır yük kaldırma

2 İş genellikle kadınlara ve güvencesiz sözleşmelerle veriliyor, gebe işçiler kovuluyor yük kaldırmak için yasal düzenleme yok, sendika yok

Ferreira, EC and Ferreira. JC. 1997 Making Sense of the Media; A handbook of popular education techniques. (New York, USA: Monthly review Press) 'den uyarlanmıştır.

Bu araştırma, işçilerin sorunlarının tüm boyutları hakkında bilgi toplamak için idealdir. Ek bir kazancı da tanımlanan sorunların esas nedenleri hakkında duyarlılık oluşturmaktadır. İşçiler ve aileleri, hepsi de temel güvenlik yokluğuna bağlı birçok etkenin oluşturduğu kötü sağlık ortamı nedeniyle acı çekiyor olabilirler. Pek çok işçinin her gün yaşadığı gerçeklerden bazıları:

- Yetersiz gıda,
- Temiz suya ulaşamama ve
- İlaç ve tıbbi hizmetin olmayışıdır.

İlaç ve tıbbi hizmet var olsa bile, işçiler yetersiz gelir nedeniyle ilaç alamaz ya da gerektiğinde tedavi olamazlar. Temel güvenlik yokluğuna bağlı genel sağlık durumu bozukluğu, işle ilgili tehlikelere maruziyetin etkisini daha da artırır.

Çıplak Ayaklı Araştırma yaparken, işçiler, iş dışındaki günlük yaşamlarıyla ilgili pek çok sorunu dile getirebilirler. Ne var ki bu sorunları dinler ve kayıt tutarken çoğu zaman iş dışındaki sorunların işteki maruziyetlere bağlı sağlık sorunlarıyla doğrudan ilgili olduklarını farkedersiniz. Örneğin; çocuklarının her gün yeterli yiyecek bulması için çabalayan işçiler, kimyasallarla ya da tehlikeli makinelerle çalışmanın, inşaatlardaki tehlikeli uygulamaların kendi sağlıklarına olan etkisine öncelik vermeyebilirler. Bir işçinin tehlikeli maruziyetler nedeniyle acı çekmesine rağmen iş koşullarını geliştirmek için harekete geçmemesinin nedeni yaşamında temel güvenliğinin olmayışı olabilir.

Çıplak Ayaklı Araştırma ile işçilerin sağlık sorunlarına katkısı olan tüm nedenleri inceleyebilme şansınız olur. Ayrıca Çıplak Ayaklı Araştırma önce hangi alanda harekete geçeceğinize ortak olarak karar vermenize de yardım eder. Örneğin; işçiler tehlikelere karşı hiçbir korumaları olmamasına rağmen, kimyasal maruziyetleri önlemeye değil, hep birlikte güvencesiz istihdam koşullarını düzeltmeye yönelik bir hareketi öncelikli olarak seçebilirler. Çıplak Ayaklı araştırmacılar olarak, kişisel olarak aynı kanıda olmasanız da ortak seçimlere saygı göstermeniz önemlidir.

Analiz ve Eylem

İşçiler, küçük grup tartışmasında ortaya çıkan ana noktalarla ilgili kayıt tutulabileceğini kabul etmelidirler. Bu notlar:

- Ortak tartışmalarda,
- Ortak analizlerde ve
- Eylem planlarının geliştirilmesinde ortaya çıkan iş güvenliği sorunlarını çözmekte yararlı olacaktır (daha fazla bilgi için bu el kitabının 3. bölümüne bakın).

Haritalama



Bir resim bin sözcüğe bedeldir ! İşle ilgili sağlık sorunları hakkında bilgi toplarken bunu hatırlayın.

Çeşitli şekillerde haritalama, gelişmekte olan ülkelerde yıllarca eğitim ve toplum örgütlenme aracı olarak kullanılmıştır.

Fotoğraf: Union of Shop, Distributive and Allied Workers, UK. İzniyle.

Haritalama nedir?

İşçiler kendi bedenlerinin veya işyerlerinin basit çizimlerini yaparak, kendi sağlık sorunlarını, iş tehlikelerini ve genel iş ortamını görsel olarak bunların üzerine kaydedebilirler. Haritalama, aynı zamanda, bugün artık bulunmayan bir iş ortamının yıllar önce mevcut olan çalışma koşullarını tekrar üretmek için de kullanılabilir. İşçiler haritalama yardımı ile sorunlar ve sorunların çözümleriyle ilgili bilgilerini paylaşırlar.

Haritalamayı neden kullanıyoruz?

İş güvenliği ile ilgili Çıplak Ayaklı Araştırmada haritalamayı kullanmanın pek çok nedeni vardır:

- İşçileri de işin içine katarak onlara yalnız olmadıklarını gösterir,
- Katılımcıdır ve ortak bir yaklaşım oluşturur,
- Tartışma ve analizleri teşvik eder,
- Katılımcılara, sağlık sorunları, temel güvenlikle ilgili sorunları, işyerleri ve yaşamlarının birbirleriyle ilişkili olduğunu gösterir,
- Kullanması kolaydır,
- İşçilerin çalışma koşullarını ayrıntılı olarak resimlemek için onların kendi özel deneyim ve bilgilerinden yararlanır,
- Diğer bilgilendirme yöntemlerine göre daha çok kişi tarafından ve daha kolay anlaşılır,
- Okur-yazarlık ve dil farklılığı sorunlarını halleder,
- Eğlencelidir !

Haritalamayı kim düzenleyebilir?

Haritalamayı eğitilmiş işçi yürütücü, işçi eğiticisi ya da işçi sendikası temsilcisi:

- Küçük grup tartışmalarını ve
- Büyük çaplı bilgiyi kaydetmek ve göstermek için daha büyük grupları kullanarak, gerçekleştirilebilir.

İşçi yürütücünün rolü

İşçi yürütücü aşağıda anlatılacak tüm haritalama etkinliklerinde, haritalara kaydedilenler, sözlü yorumlar ve yapılan tanımlarla ilgili ayrıntılı notlar alarak işçilerin haritalamayı tamamlamalarına yardımcı olur. Bir gönüllünün yürütücüye yorumları kaydederek yardımcı olması yararlı olabilir.

Haritalamayı, bir yürütücü ya da kayıt tutan olmadan örneğin bir işçi sendikası bürosunda birkaç vardiya boyunca yürütmek mümkünse de, tavsiye edilmez. Eğer bu şekilde yaparsanız talimatların yazılı olarak asılı olması ve ortamın emniyetli olması önemlidir.

Gizlilik ve güvenlik

Haritalama, işçiler açıklayacakları bilgilerin hiçbir şekilde kendilerine karşı kullanılmayacağından emin ve rahat olduklarında en iyi sonucu verir. İşçiler, yanlarında sadece sendika temsilcisi gibi güvenebilecekleri bir yürütücü ve diğer işçilerin olduğu gruplarda, konuları tartışmaya daha açık olabilirler.

Bir haritalama çalışması öncesinde yürütücünün işçilere bazı açıklamalar yapması gerekir:

- Katılım tamamen gönüllüdür,
- Haritalama etkinliğindeki bazı bilgiler kişisel olduğu için, birbirlerine ne kadarını açıklayacaklarına karar vermek kendilerine kalmıştır,
- Haritalama yoluyla bilgi toplanırken en önemli öncelik gizlilik, gizlilik, gizlilik,
- İşçilerin mahremiyetini korumak için haritalarda isim ya da herhangi bir diğer tanıtıcı kullanılmayacaktır,
- Herkes kişisel bilgilerin, grup dışındaki kişilere açıklanmayacağı konusunda fikir birliğine varmalıdır.

Ayrıca, haritaların kimlere gösterileceği konusunda anlaşmak da önemlidir. Haritalama etkinliği sırasında işçiler, haritaları kimin göreceğine hep beraber karar verebilirler. Haritaları:

- Yalnızca işçiler ve yürütücünün,
- Diğer işçi grupları ya da işçi sağlık ve güvenlik kurulunun ve
- Diğer işçi sendikası temsilcilerinin görmesini isteyebilirler.

Ancak, kişiler tanınabilirse ya da haritalar:

- İşveren veya hükümet müfettişine veya
- Basına gösterilir ya da herhangi bir şekilde yayınlanırsa haritaları grup dışındaki kişilere göstermek istemeyebilirler

Bu durumlarda işçilerin kendilerini daha güvende hissetmeleri için esas haritaların değil de onların bir özetinin kullanılması yolu denenebilir.

Hazırlık

Haritalama etkinliği için bazı temel malzemelere gereksiniminiz olacak:

- Kraft kağıdı, tahta kağıdı, ambalaj kağıdı gibi büyük kağıtlar,
- Kağıdı duvara yapıştırmak için malzeme ve
- İşaretlemek için kalemler (mümkünse renkli ancak şart değil).

Haritalama etkinliği öncesinde, etkinlik sırasındaki gecikmeleri önlemek için, temel harita formlarını hazırlayın. Haritaların çeşidi toplamak istediğiniz bilgiye bağlıdır. Aşağıda üç haritalama etkinliği anlatılmıştır.

Vücut Haritalaması



Tehlike Haritalaması



“Sizin Dünyanızın” Haritalaması



Vücut Haritalaması



Vücut haritalamasını işçilerin sağlığıyla ilgili:

- Hastalıklar,
- Rahatsızlıklar,
- Yaralanmalar,
- Ağrı ve acılar,
- Stres belirtileri,
- Üreme sorunları ve
- Diğer ilgili sorunlar gibi bilgileri toplamak için kullanabilirsiniz.

Fotoğraf: Union of Shop, Distributive and Allied Workers, UK. izniyle.

Vücut Haritalaması:

- İşçilerin rahatsızlık duydukları sağlık sorunları hakkında konuşma ve açıklama yapmalarını teşvik etmek için kolay ve etkili bir yöntem sağlar,
- Aynı yerde çalışan ya da aynı işi yapan işçiler arasındaki ortak sağlık sorunlarının yapısını ortaya çıkarır. (Ortak sağlık yakınmaları bulunmasının, nedenlerin tümünün kesin olarak işle ilgili olduğu anlamına gelmeyeceğini unutmayın) ve
- İleri araştırma ve eylem gereken diğer alanları gösterir.

Bir haritalama grubunda kaç katılımcı olmalıdır?

Haritalama küçük grup tartışmalarında ya da büyük işçi gruplarında yapılabilir. İşçilerin birbirleriyle iletişim kurmaları daha kolay olduğundan 6-10 kişilik gruplar en iyisidir. İşçileri bölüm, iş ya da diğer ortak bazı özelliklerine göre gruplandırmak daha da iyi olur.

Vücut haritalamasını kullanarak şu konularda bilgi toplayabilirsiniz:

Vücut haritalaması ile:

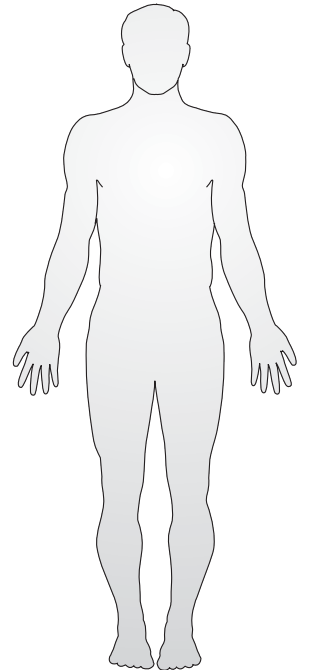
- İşçilerin şimdiki kişisel sağlık sorunları ya da
- Şimdiki işyerlerinde ya da işlerinde çalışmaya başladıklarından bu yana yaşadıkları sağlık sorunları hakkında bilgi toplayabilirsiniz.

Bir vücut haritalaması oturumunu hazırlamak

- Tahta kağıdı ya da kraft kağıdına iki tane büyük insan vücudunun dış hatlarını gösteren resim çizin,
- Üste “VÜCUT HARİTASI” ve birine “Ön” diğerine “Arka” yazın,
- Kağıtları bantla duvara yapıştırın ve
- Katılımcıların kendilerinde olan belirtileri vücut haritasına işaretleyebilmeleri için kalın kalemle sağlayın (mümkünse farklı renklerde, ancak şart değil).

Vücut haritalaması oturumunu yürütmek

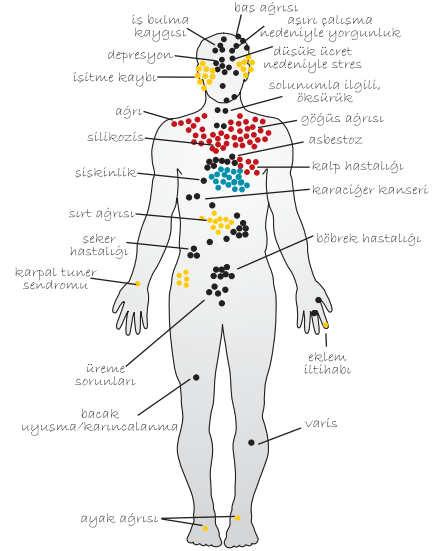
- Ne yapmak istediğinizi açıklayın ve kişilerden elde edilecek bilginin gizli kalacağını herkesin anlamasını sağlayın.
- İşçilerden, işlerinden etkilenen vücut bölgelerine harita üzerinde bir (X) koymalarını isteyin. Farklı renkler farklı şikayetleri gösterebilir ama bu şart değildir.



Farklı yakınma örnekleri

X	Ağrı ve acılar
X	Allerjiler
X	Kadın ya da erkekte üreme sistemi sorunları
X	Stresle ilgili rahatsızlıklar

- Eğer çizdiğiniz vücut şeklinde yeterince yer varsa, gruptaki bütün işçilerin haritalamayı aynı zamanda yapmalarını isteyebilirsiniz.
- İşçilere, oturum bittikten sonra da kalıp, grupla paylaşmak istemedikleri, yalnız olarak işaretlemeyi istedikleri başka bilgiler varsa onları da ekleyebileceklerini söyleyin.
- İşçiler vücudun ön ve arka yüzlerini işaretlemeyi bitirdikleri zaman, birer birer hangi sağlık sorunlarını tanımladıklarını anlatmalarını isteyin.
- Ait oldukları işaretlerin yanına, sağlık sorunlarını yazabilirsiniz.
- İşçilere, sağlık sorunlarının alışılmış oluş biçimleri ile ilgili gözlemlerini sorun ve bu yorumları da not alın.
- Bu gözlemlerle ilgili bir tartışma yapmak için onları teşvik edin.



Eylem

Vücut haritalaması etkinliğinden çıkan bazı temel sonuçlar ve eylem noktaları için ortak karar alın. İşçilerin yorum ve yargıları hakkında ayrıntılı kayıt tutun ve bunları işçilerle birlikte eylem planlamasında kullanın (daha fazla bilgi için bu el kitabının 3. bölümüne bakın).



Olgu Çalışması: Vücut Haritalaması İş Sürecini Değiştiriyor

Bir fırın sendika sağlık ve güvenlik temsilcisi, İşçi Sendikası Kongresi kursu sonrası vücut haritalaması yaptı. Vücut haritalaması uygulaması işçilerde sırt yaralanmaları ve zorlanması olduğunu ortaya çıkarttı. Önceleri, işçiler bu işi yapmak istemiyorlardı. Ancak sendika temsilcisinin görüşüne göre işçiler hep birlikte vücut haritalamasını yapınca diğer işçilerin de benzer acı ve zorlanmaları hissettiklerini anladılar.

Kurs bittikten sonra, sendika temsilcisi bulguları yönetime iletti. Sonuç olarak işin yapılış biçimi değiştirildi:

- yeni, daha küçük, daha az ürün alan dolayısıyla daha hafif sepetler kullanılmaya başladı
- iş rotasyonu ve görev çeşitliliği sağlandı

Sendika temsilcisi bu değişiklikler sonrasında işçilerin çok daha mutlu olduklarını söylüyor.

Traning Safety Reps in the Use of Body Mapping, TUC UK 2001'den uyarlanmıştır.



Olgu Çalışması: Cazibenin Arka Yüzü – Kanada

Kumar endüstrisi Kanada’da en süratli büyüyen yeni endüstrilerden biridir. Ancak kumar işçilerinin sağlık ve güvenlik sorunlarıyla ilgili neredeyse hiçbir araştırma yapılmamıştır. Üyelerinden gelen sağlık ve güvenlikle ilgili şikayetler ve bildirilen hastalık ve incinmelerin sıklığı karşısında, Kanada’daki kumar çalışanlarını temsil eden sendikalar kendi araştırma çalışmalarını başlattılar.

Araştırmayı destekleyen meslek mensupları ile işbirliği içinde çalışarak, kumar çalışanlarının ana sorunlarını ortaya çıkartmaya yönelik bir danışmanlık süreci başlatıldı. İşçiler, araştırmacı olarak eylem araştırmasını yürüttüler. Eğitilmiş işçi-yürütücüleri ile her birinde beş-altı işçi olan, küçük grup oturumları yapıldı. Bilgi toplamak için Vücut Haritalaması, Tehlike Haritalaması ve “Sizin Dünyanız” haritalaması uygulamaları kullanıldı. Her oturum bir Öncelikler ve Eylem Çizelgesi ile sonlandırıldı.

Araştırmada 18 farklı kumar işinde çalışan 71 grup katılımcısı yer aldı. Tekrarlayan zorlayıcı yaralanmalar, sırt sakatlanmaları, solunum sorunları, işitme kaybı, cilt sorunları ve strese bağlı sağlık sorunlarını kapsayan çeşitli sağlık sorunları bildirdiler. Mekan içi hava kalitesinin kötü oluşu, pasif sigara içiciliği, kötü ergonomik tasarım, stresli ve gürültülü iş koşulları ve biyolojik tehlikeler gibi çeşitli etkileri yüksek nedenleri öncelikli sorunlar olarak belirttiler. İşlerinin özel, sosyal ve aile yaşamlarına olan etkisini gözler önüne serdiler.

Araştırma ekibi iş koşullarını geliştirmek için bir takım acil adımlar atılması ve öncelikli alanlarda daha ileri araştırmalar yapılması gerektiği sonucuna vardı. Sendikalar bulguları kapsamlı bir raporla ortak sağlık ve güvenlik kurullarına sundular ve toplumdaki kumar çalışanlarının her birine altı sayfalık bir özet gönderdiler. Araştırma bilimsel bir dergide yayınlandı. Kumar çalışanlarına göre araştırma hedeflerine ulaştı, onların sorunlarını ortaya çıkarttı ve gelişmelere yol açtı.

The Joint Windsor-Winnipeg Gaming Workers Health and Safety Project Priorities Report, February, 1998’den uyarlanmıştır.



Tehlike Haritalaması

Tehlike haritalamasını iş güvenliği sorunları hakkında bilgi toplamak için kullanabilirsiniz. İşçiler, işyerindeki şu tehlikeleri ortaya çıkartabilirler:

- Ses ve titreşim,
- Cinsel taciz,
- Kötü yapı iskelesi,
- Kimyasallar,
- İğne batması,
- Yalnız çalışma ve
- Önlem alınmamış makineler.



Fotoğraf: Courtesy of Hazards Publicationss, UK

Buna ek olarak işçilerin temel güvenlikleriyle ilgili ancak “gizlenmiş” olan tehlikeler konusunda düşünme şansları olur. Örneğin:

- Güvencesiz sözleşmelerin iş koşullarına etkisi,
- Gelir güvencesinin olmayışı ve bunun iş koşullarını nasıl etkileyebileceği,
- İşin düzenleniş ve programlanış tarzı,
- Temsil yetersizliği.

Vücut haritalaması gibi tehlike haritalaması da görsel bir resim oluşturur ve bir vücut haritalaması oturumu sonrasında yapılabilir. Tehlike haritalaması, çizimler vasıtasıyla işçiler ve onların temsilcilerinin işyerlerini ve orada bulunan riskleri görmelerine yardımcı olur. Ayrıca:

- İşverene,
- Hükümet müfettişine,
- Ortak sağlık ve güvenlik kurulu yönetimine,
- Denetleyiciye ve
- İşçi tazminat temsilcisine verebilecekleri bilgiyi sağlar.

Tehlike haritaları geriye dönük olarak da hazırlanabilirler yani bir grup işçi hafızalarına dayanarak bir iş yeri ya da bölümün yıllar önceki durumunu çizebilirler.

Bu, iş yeriyle, belli bir süre geçtikten sonra ortaya çıkan kanser gibi sağlık sorunları arasında ilişki kurmak için özellikle yararlıdır.

Tehlike haritalaması grubunda kaç katılımcı olmalıdır?

Tehlike haritalaması küçük grup tartışması ile yapılabileceği gibi daha büyük işçi gruplarıyla da yapılabilir. Şu durumlarda daha iyi olur:

- Eğer işçiler birbirleriyle etkileşebilirlerse, bu nedenle altı-on kişi arası en iyisidir,
- Grupları bölüm, iş ya da başka ortak özelliklere göre oluşturursanız,
- İşyerinin belli bölüm ve kısımlarında çalışanlar tarafından çizilen haritaları birleştirir ve genel bir işyeri tehlike haritası oluşturursanız.



Olgu Çalışması: Meksika Çelik İşçileri Araştırması

Meksika Maden ve Metal İşçileri Sendikası, bir çelik atölyesindeki vasıfsız işçiler arasında sağlık sorunlarıyla ilgili, giderek artan endişeler olduğunu fark ederek üniversite araştırmacılarıyla işbirliğine girdi. Sendika ve Üniversite üç aşamalı bir sürece karar verdiler. On altı iş yeri seçildi. Amaçları ve planı açıklamak için toplantılar düzenlendi. Ortak anket formları kullanıldı. Küçük işçi grupları özel sorunları tartışarak her grup içinde fikir birliği sağlamaya çalıştılar. Tehlike haritaları ortak olarak hazırlandı. Araştırmaya 300'ün üstünde işçi ve 2 araştırmacı katıldı. Sendika, araştırma sonuçlarını içeren, iş çevresini düzeltmek amacıyla özel teklifler geliştirmek için yararlanılan bir kitapçık yayınladı.

Loewenson, R, Laurell, C, Hogstedt, C. 1993. Participatory approaches in occupational health research. (Stockholm, Sweden:Arbets Milio)'den uyarlanmıştır.

Tehlike haritalaması ile Hangi Konularda Bilgi Toplayabilirsiniz? Tehlike haritalarıyla:

- İş yerinde bugün bulunan tehlikeler ve
- Yıllar önce işyerinde olan tehlikeler hakkında bilgi toplayabilirsiniz.

Bir tehlike haritası oturumunu hazırlamak

- Büyük kağıtların üstüne "TEHLİKE HARİTASI" yazın.
- Yapıştırıcı bant ve markerları hazır bulundurun (olabilirse değişik renklerde, ama şart değil).
- Her farklı iş grubu ya da bölüm için bir boş kağıt hazır bulundurulabilir.

Bir tehlike haritalaması oturumunu yürütmek

- Ne yapmak istediğinizi açıklayın
- Ortak iş alanları ya da benzer iş ortamları olan işçilerin kendi tehlike haritalarını birlikte çizmelerini isteyin
- Bazı işçilerin kesin belirlenmiş iş alanları yoktur. Örneğin dağıtım işi olabilir ya da birkaç iş bölgesinde birden çalışabilirler. Onlara çalışma ortamlarındaki tehlikeleri en iyi nasıl ifade edebileceklerini düşünüyorlarsa onu çizebileceklerini açıklayın.

Fabrikamızın Haritası

İşçileri yaratıcı olmaya ve çizim yetenekleri konusunda endişe duymamaya yüreklendirin. Çizimler çok kabaca olabilir. Şunları içermelidir:

- İş alanının planının ana hatları ve herhangi ekipman, makine ya da kapı, yükleme rampası, pencere gibi diğer özellikler,
- İşçileri temsil eden şekiller (çöp adamlar olabilir).



- Mevcut tüm tehlikeler ve kimyasallar, tozlar, aşırı ısı dereceleri, güvensiz makineler, tekrarlayıcı işler, müşteriler tarafından şiddet ve diğer riskler gibi her risk için ayrı etiket ve açıklamalar,
- Sunulan bölgeyi tanımlamak için haritaya başlık koymak, “inşaat bölgesi” gibi.

Tehlike örnekleri

- Fiziksel tehlikeler-gürültü, titreşim, radyasyon, ısı gibi,
- Kimyasal tehlikeler -temizlik maddeleri, çözücüler, dizel ekzost dumanı gibi,
- Biyolojik tehlikeler -enfeksiyon hastalıkları, bakteriler, iğne batması, vücut sıvıları gibi,
- İş tasarımı tehlikeleri-ergonomik tehlikeler, yalnız çalışma, olası şiddetle başa çıkmak için hiçbir prosedür olmayışı,
- Stres tehlikeleri-iş yükü, taciz, ayrımcılık, vardiyalı çalışma, uzun çalışma süresi gibi.

İşçilerden şunları isteyin:

- Haritalarını diğer işçilere açıklamalarını,
- Çizdiklerini anlatırken akıllarına gelen başka ayrıntıları da haritalarına eklemelerini,
- Birbirlerinin haritalarında neler olduğunu gözlemlemelerini,
- Örüntüler ve yaygın tehlikeler konusunda yorum yapmalarını ve
- Tanımladıkları tehlikelerin nedenleri ve etkileri konusunda yorum yapmalarını.

Eylem

Tehlike Haritalaması etkinliğinden, hep birlikte ön sonuçlar ve eylem noktaları çıkartın. İşçilerin yorum ve yargılarını not alın ve bu notları işçilerin eylem planlamasında kullanın (*daha fazla ayrıntı için bu el kitabının 3. bölümüne bakın*).

“Sizin Dünyanız” Haritalaması

İşimizin ailemiz, sosyal etkinliklere katılabilmemiz ve ilişkilerimize olan etkilerini çoğu zaman fark edemeyiz. Çünkü iş, hayatımızın merkezindedir. Zamanımızın, düşüncelerimizin ve enerjimizin çok büyük kısmını alır. Kötü çalışma koşullarının neden olduğu yaralanmalar, hastalıklar ve streslerin yaşam kalitemiz üstünde çok büyük etkisi vardır. “Sizin Dünyanız” haritalaması bu etkilerin görsel bir sunumudur.

“Sizin Dünyanız” haritalaması grubunda kaç katılımcı olmalıdır?

“Sizin Dünyanız” haritalaması küçük grup tartışmaları ile ya da daha büyük işçi gruplarıyla yapılabilir.

“Sizin Dünyanız” haritalamasını kullanarak çalışma koşullarının işçiler üzerindeki etkileri hakkında bilgi toplayabilirsiniz:

- Aile yaşamları,
- Sosyal yaşamları,
- Toplumlari,
- Komşuları,
- Akıl ve ruh sağlıkları.

“Sizin Dünyanız” haritalaması oturumuna hazırlık

- Geniş bir kağıdın ortasına küçük bir işçi şekli çizin (çöp adam olabilir) ve “SİZİN DÜNYANIZ” HARİTASI adı verin.
- Yapıştırıcı bant ve marker kalem bulundurun (olabilirse farklı renklerde, ama şart değil).

“Sizin Dünyanız” haritalaması oturumunu yürütmek

- Bu uygulamanın, geleneksel araştırmalarda çoğunlukla ihmal edilen bilgileri toplamak amacıyla yapıldığını işçilere anlatın.
- Şöyle bir şey söyleyebilirsiniz *“Vardiyadan sonra eve gittiğimizde genellikle ağrılarımız, acılarımız ve stresimizi ip yerinde bırakmayız. Yorgunluğumuz, yaralarımız ve sağlık sorunlarımız çoğu zaman bizimle birlikte ve özel yaşamımız etkileyebilir. Pimdi yapacağımız uygulamada bu etkiyi haritalayacağız.”*
- İşçileri yaratıcı olmaya ve resim çizme konusundaki yetenekleri konusunda endişe etmemeye teşvik edin.
- İşçilere, işin özel yaşamları üstündeki etkilerini, yaşamlarının etkilenen belirli alanlarını gösteren çizimler ve yazımlar kullanarak, göstermelerini söyleyin.
- Çizim veya yazılar merkezdeki şeklin etrafındaki bölgeye eklenmelidir. Örneğin, bir katılımcı çöpten çocuk şekilleri çizerek, çocuk bakımı sorunlarını bildirebilir. Çizimin yanına *“Vardiyalı çalışmada nedeniyle çocukları hazırlamak zor oluyor”* gibi yazılar eklenebilir. Ya da bir işçi işi nedeniyle endişeleri sonucunda geceleri iyi uyuyamadığını göstermek için bir yatak çizebilir.
- İşçilerden, çizdiklerini diğer işçilere anlatmalarını isteyin.
- Gruptaki herkes haritalamasını ve açıklamalarını bitirdikten sonra, onlara ortaya çıkmaya başlayan örüntüler hakkındaki gözlemlerini sorabilirsiniz.
- İşçilerden “Sizin Dünyanız” haritalamasından nedenler ve etkileri ile ilgili ilk sonuçları çıkartmalarını isteyin.



Eylem

Hep birlikte ve ortak olarak “Sizin Dünyanız” haritalaması uygulamasından ilk sonuçları ve eylem noktalarını çıkartın. İşçilerin yorum ve sonuçları ile ilgili ayrıntılı not alın ve bu notları işçilerle birlikte eylem planlaması için kullanın (*daha fazla ayrıntı için bu el kitabının 3. bölümüne bakın.*)



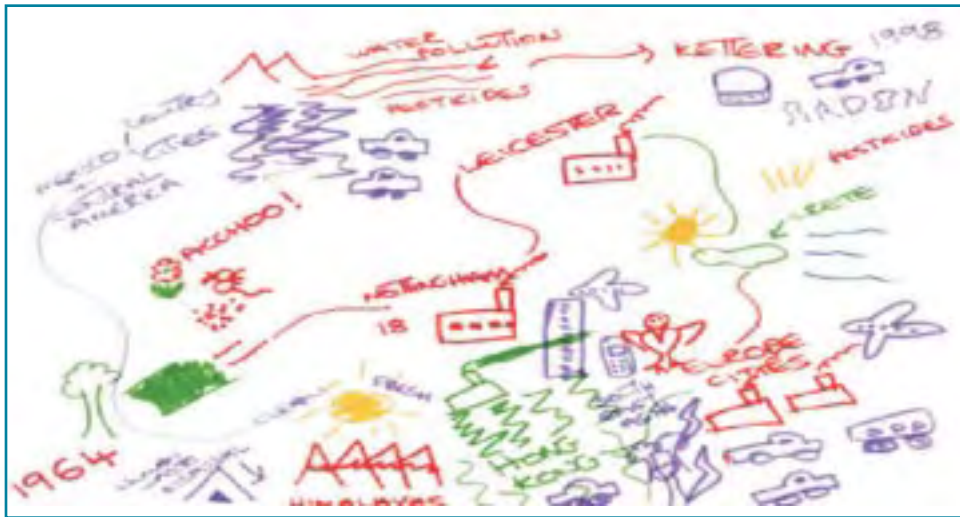
Olgu Çalışması: Meme Kanseri Haritayla Anlatmak - İngiltere

İngiltere’de The Women’s Environment Network (WEN), meme kanserini araştırmak için Çıplak Ayaklı Araştırmayı kullandı. WEN, bu projeyi İngiltere’nin Doğu bölgelerinde ve bu bölgelerde özellikle genç yaşlardaki meme kanseri ölüm hızlarının ülkedeki en yüksek hızlar olduğunun anlaşılması üzerine başlattı. Resmi görevlilerin, bu yüksek ölüm hızları bulgularına karşı kayıtsız kaldıkları görülmekteydi.

WEN, kendi araştırmasını düzenledi ve kadınlar olası nedenleri araştırmaya başladılar. WEN, tartışmaları kolaylaştırmak için toplum toplantıları, anketler ve haritalama yöntemleri kullandı. Hangi çevresel faktörlerin hastalıkta rolü olduğunu ve çevresel etmenlerle ilgili neden çok az bilgi bulunduğunu araştırdılar. Projenin sonunda yaşları 20’den 80’li yaşların sonlarına kadar uzanan 1000 kişi yanıt verdi.

Haritaların kopyalarını ve ortaya çıkan ana konuları içeren bir kitapçık yayınlandı. WEN’in “Meme Kanseri Haritayla Anlatmak” projesi; meme kanserinin nedenlerine ışık tutmak, risk altındaki kadınların seslerini duyurmak ve kamu sağlık sistemine konuyu daha önemle ele alması için baskı yapmak açısından; başarılı oldu.

Watterson AE. 1995. *Breast Cancer and the Links With Environmental and Occupational Carcinogens: Public Health dilemmas and Policies*. Centre for Occupational and Environmental Health, De Montfort University, Leicester and; Women’s Environmental Network. 1999 *Putting Breast Cancer on the Map*. 87 Worship, St. London EC2A, UK <http://www.wen.org.uk>’den uygulanmıştır.





Olgu Çalışması: Kamboçyalı Çiftçiler Pestisitleri Araştırıyorlar

Kamboçya'daki çiftçiler çok geniş kapsamlı konularla ilgileniyorlardı: Pestisit kullanımıyla ilgili iş güvenliği, yoksulluk, ev içi şiddet, sıtma, HIV / AIDS gibi hastalıklar. Geleceklerinin sorumluluğunu ellerine almakta kendilerine yardımcı olması için Çiftçi Yaşam Okulları adlı bir proje oluşturdular. Bu proje, yaşam ve çalışma koşullarını düzeltmek için yöntemler geliştirmek üzere, yaşamlarının farklı yönlerini inceleyen çiftçi gruplarını içeriyordu. Çiftçiler harekete geçilmesini gerektiren temel güvenlik sorunlarını tanımak ve öncelik sırasına koymak için yerel koşullara uyarlanmış haritalama yöntemleri kullandılar.

Toxic Trail: (BBC World documentary, April, 2001. The Programme tracked the flow of pesticides from Thailand to Cambodia). <http://www.toxictrail.org/dan> uyarlanmıştır.
Fotoğraf kaynağı: Toxic Trail (BBC World Documentary. April, 2001)



Görüşmeler

Çıplak Ayaklı Araştırma, işçilerin görüşleri, endişeleri, fikirleri ve kişisel deneyimleri hakkında bilgi toplamak için çeşitli yöntemler kullanır. Görüşmeler başka yolla bilgi toplamanın zor olabileceği durumlarda çok yararlı bir yöntemdir. Görüşmeler:

- bilgi toplamak için tek yöntem olarak veya
- anket formları, haritalama gibi başka Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemlerini desteklemek için kullanılabilir.

İşçi – araştırmacılar olarak

- kaza ya da kötü sağlık durumlarının kurbanı ya da şahidi olan
- bir iş güvenliği sorunundan yakınmış olan
- bilgi toplamak için daha geniş araştırmaların bir bölümü olarak
- anketleri doldurmak için yardıma ihtiyacı olan işçilerle görüşme yapmak isteyebilirsiniz.

Görüşmeler, işçi için

- görüşlerini tartışmak
- söylediklerinin değerli olduğunu görmek
- güvenebilecekleri ve kendilerini dinleyen bir kişiyle kendi endişeleri hakkında konuşma fırsatı bulmak
- eylem planına katkıda bulunmak, için bir araçtır.

İşçi - araştırmacılar olarak, küçük grup tartışmalarında işçilerle “bire bir” görüşme yapabilirsiniz. “Yüz yüze” görüşme mümkün değilse görüşmeler telefonla da yapılabilir.

Nesnelliği sağlamak için hazır görüşme soruları kullanabilirsiniz. Sorular:

- Çıplak Ayaklı Araştırmaya katılan diğer kişilerle üzerinde anlaşılmış
- aradığınız bilgiye ulaşacağınızdan emin olmanız için işçilerle görüşmelere başlamadan önce denenmiş, olmalıdır

Görüşme için öneriler

İyi görüşme becerisi önemlidir, bu konuda eğitim yararlı olabilir. Birkaç öneri:

- Görüşme için sessiz ve özel (kimsenin olmadığı) bir yer bulun.
- Kendilerini rahat hissetmeleri için, işçileri sıcak karşılayın.
- Dostça bir ses tonu kullanın.
- Ne yaptığınızı anlatın ve söylediklerinin gizli kalacağı güvencesi verin.
- Görüşmenin ne kadar zaman alacağını tahmin ettiğinizi söyleyin.
- İşçiye not almanızı kabul edip etmediğini sorun.
- Saygılı ve duyarlı olun.
- Etkin olarak dinleyin; kendinizi, işçinin fikirlerini, gerçeklerini, görüşlerini tam olarak anlamaya verin.
- Söylenen bir şeye çok karşı olsanız da söz kesmeden ve kendi düşüncelerinizi söylemeden, dinleyin.
- Olumlu vücut dili kullanın.
- Fikrine katılmadığınızı veya sabırsızlığınızı belli etmeyin.
- Gerekliğinde çok fazla konuşan bir işçiye “tam olarak yanıt verdiğiniz için teşekkür ederim.” deyip diğer soruya geçerek, konunun dağılmasını önleyin.
- Eğer bir işçi bir soruda konudan uzaklaşırsa soruyu farklı şekilde tekrar sormayı deneyin.
- Yanlış anlamayı önlemek amacıyla, sizin için çok açık olmayan noktaları açmasını işçiden isteyin.
- Görüşmenin sonunda ana noktaları işçiyle birlikte gözden geçirin.
- Görüşme sonrasında bu bilgiyle ne yapacağınızı açıklayın.
- Görüşme bitince işçiye sıcak bir biçimde teşekkür edin.

İlerdeki eylem planı için görüşmedeki anahtar noktaları yazılı olarak kaydetmek önemlidir. Eğer mümkünse görüşmeyi teybe kaydetmek de yararlı olur.

Görüşmeyi aşağıdaki örnekte olduğu gibi, işçilerin uzun bir anket formunu doldurmalarına yardım etmek için kullanabilirsiniz.

İşçilerin sağlık şikayetleri hakkında araştırma

1. İsim (isteğe bağlı) _____
2. İşyeri/bölüm _____
3. İş tanımı _____
4. Bu işteki çalışma süresi _____
5. Genel olarak sağlığınız nasıl? _____
- 6a. Ciltle ilgili sorunuz var mı? (kızarma, iltihap, döküntü, rahatsız edici kaşıntı, acı diğer)?

6b. Bu şikayetler bu işe başlamadan da var mıydı? Evet ☐ Hayır ☐

6c. Bu şikayetler hafta sonları ya da tatillerde geçiyor mu? Evet ☐ Hayır ☐

7a. Öksürük, burun akıntısı, öksürükle balgam ya da kan çıkarma, boğaz kuruluğu ya da ağrısı, sık sık üşütme, göğüs ağrısı sorunuz var mı?

7b. Bu şikayetler bu işe başlamadan da var mıydı? Evet ☐ Hayır ☐

7c. Bu şikayetler ne zaman ortaya çıkıyor?

☐ Sabah	☐ İkinci	☐ Tam gün	☐ Hergün
☐ Sadece haftanın belli günleri	☐ Diğer	☐ Belli bir örüntü yok	

7d. Hafta sonları ya da tatillerde geçiyor mu? Evet ☐ Hayır ☐

8a. Gözle ilgili sorunuz var mı (kaşıntı, sulanma, şişme, ağrı, görme değişiklikleri)?

8b. Bu şikayetler, bu işe başlamadan da var mıydı? Evet ☐ Hayır ☐

8c. Bu şikayetler ne zaman ortaya çıkar?

☐ Sabah	☐ İkinci	☐ Tam gün	☐ Hergün
☐ Sadece haftanın belli günleri	☐ Diğer	☐ Belli bir örüntü yok	

8d. Hafta sonları ya da tatillerde geçiyor mu? Evet ☐ Hayır ☐

9a. İşitmeyle ilgili sorunuz var mı? (kulakta çınlama, kulak iltihabı, işyerinden çıktığınızda duyma kaybı)?

9b. Bu şikayetler, bu işe başlamadan da var mıydı? Evet ☐ Hayır ☐

9c. Bu şikayetler ne zaman ortaya çıkar?

☐ Sabah	☐ İkinci	☐ Tam gün	☐ Hergün
☐ Sadece haftanın belli günleri	☐ Diğer	☐ Belli bir örüntü yok	

9d. Hafta sonları ya da tatillerde geçiyor mu?

Evet ☐

Hayır ☐

10a. Allerjiniz var mı?

Evet ☐

Hayır ☐

10b. Bu şikayetler bu işyerinize başlamadan da var mıydı?

Evet ☐

Hayır ☐

11a. İşte kendinizi sık sık kötü hissediyor musunuz?

Evet ☐

Hayır ☐

11b. Baş ağrısı, baş dönmesi, uyku hali, karın ağrısı, iştahsızlık, bulantı, kusma, halsizlik, sinirlilik, tedirginlik, çarpıntı, kas krampı, sırt ağrısı, kollarda, bacaklarda, eklemlerde ağrı ya da sertlik, kollar, bacaklar, eklemlerde şişme veya diğer şikayetleriniz var mı? (Lütfen açıklayın)

12. Sizin çalışma bölgenizde başka kişilerin önemli olduğunu düşündüğünüz sorun ya da şikayetlerini tanımlayınız.

13a. Sizin bölümünüzde işveren herhangi özel bir gruba düzenli muayene ve laboratuvar testleri yaptırıyor mu?

Evet ☐

Hayır ☐

13b. Evetse, hangi testler

13c. Siz sonuçları görüyor musunuz?

14a. Düzenli aralıklarla fizik muayeneye gidiyor musunuz? (Sizin kendi hekiminiz ya da işyeri hekimine)

Evet ☐

Hayır ☐

14b. Gidiyorsanız, hangi testler yapılıyor?

15. Çocuğunuz var mı?

16. **Kadınlara:** Gebe kalmakta zorluk yaşadınız mı?

Evet ☐

Hayır ☐

Erkeklerle: Eşiniz gebe kalmakta zorluk yaşadı mı?

Evet ☐

Hayır ☐

17. **Kadınlara:** Hiç düşük yaptınız mı?

Evet ☐

Hayır ☐

Erkeklerle: Eşiniz hiç düşük yaptı mı?

Evet ☐

Hayır ☐

18. Bölgenizde sizinkilerle benzer tıbbi şikayetleri olan başka işçiler tanıyor musunuz?

19. Halen var olan har hangi bir tıbbi sorunuz var mı? Varsa bir hekim tarafından doğrulandı mı?

20. Hiç hastaneye yattınız mı? Eğer yattınızsa lütfen ne zaman ve hangi nedenle olduğunu yazın

21. İşinizde sağlıkla ilgili önemli olduğunu düşündüğünüz başka söylemek istediğiniz bir şey var mı?

Kaynak: *A Union Representatives Manual on Occupational Disease, AFL-CLO, Ohio, USA.*



Olgu Çalışması: Zimbabwe'de HIV / AIDS Araştırması

1997'de Zimbabwe İşçi Sendikaları Meclisi (ZTUC) Sağlık, Güvenlik ve Çevre Programının bir parçası olarak işçilerin HIV / AIDS konusundaki bilgi, tutum ve uygulamaları hakkında bir araştırma projesi başlattı. Projeye ZTUC'nin demiryolu, otelcilik ve yemek servisi, deri ve kimyasal üretim işçilerini temsil eden dört üyesi katıldı. Proje, 7 şirketin yönetim ve işçilerini kapsıyordu.

1. Adım: Görüşmeler: Yönetim ve işçi temsilcileriyle şirketin HIV / AIDS konusundaki etkinlikleri hakkındaki görüşmeleri sendika sağlık ve güvenlik görevlileri yürüttü.

2. Adım: Grup Tartışmaları: İşçilerle, onların HIV / AIDS ve ilgili konulardaki görüş ve algılamalarını öğrenmek amacıyla, sendika sağlık ve güvenlik temsilcileri yardımıyla yapıldı. Grup tartışmaları ilerdeki işçi – temelli HIV / AIDS etkinlikleri yaklaşımını teşvik eden bir duyarlılık uyandırma uygulaması rolünü de yapıyordu.

3. Adım: Soru Formu: Denendi, yeni düzenlemeler yapıldı ve dağıtıldı. 300'den fazla işçi soru formlarını doldurdu. Araştırma sonuçlarını Zimbabwe Üniversitesindeki araştırmacılar analiz etti.

4. Adım: Eylem: Sonuçları değerlendirdikten sonra sendika şirketlerle HIV / AIDS duyarlılık ve önleme programı uygulamak için iki taraflı (sendika-şirket) toplantılar yapılmasını önerdi.

*Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZTUC). <http://www.samara.co.zw/ztcu'dan> uyarlanmıştır.
Fotoğraf Kaynağı: Website*





Gözlem

Niçin Gözlem?

Gözlem, işçi-araştırmacılar tarafından iş süreçleri ve etkinlikleri hakkında bilgi toplamak için kullanılır.

Çıplak Ayaklı Araştırma, işçilerin, kendi iş koşulları ve temel güvenlik düzeyleri konularında en bilgili kişiler olduklarını bilir. İşçilerin sağladığı bilgi onların deneyimlerinin en iyi yansıması olacaktır. Ancak, bazen işçinin gözünden kaçan ya da elde edemediği bilgiyi bulmak için diğer “bir çift göze”, yani bir gözlemciye gerek vardır.

Örneğin, olası yaralanma kaynaklarını değerlendirmek için, belirli bir iş görevi ya da sürecinin nasıl yapıldığını izleyecek bir gözlemci olması yararlı olabilir. Gözlemci bunu:

- İşini inceleyerek ve gözlemlerini kaydederek, ya da
- Birinci elden gözlem yapabilmek için, incelenecek olan işe katılan “katılımcı gözlemci” olarak yapabilir.

Gözlemin yararlarını gösteren örnekler

Bir grup işçi, bir hastane çamaşırhanesinde, yüksek oranda görülen sırt sakatlıklarını inceliyorlar. İşini tarif eden bir çamaşırhane işçisi, bir vardiya sırasında kirli çamaşır torbalarını ayırma masasına ve katlanmış çamaşırları bir arabaya kaldırmak için yüz kere eğilmesi gerektiğini tahmin ediyor. Görevi yalnızca vardiya sırasında işçiyi gözlemlemek olan bir gözlemci daha ayrıntılı değerlendirme sağlayabilir. Gözlemci:

- İşçinin gerçekten kaç kez eğilip yük kaldırdığını sayabilir,
- Kaldırma sırasındaki açılar, uzaklıklar ve uygun olmayan duruş gibi başka elemanları da gözlemleyebilir,
- İşçinin sırt zorlanmasını arttıran, tepedeki bir palanga sisteminden gelen çamaşır torbalarını almak veya çamaşır yığınlarını bir ayırma masasında itmek gibi diğer hareket ve etkinlikleri inceleyebilir.

Diğer pek çok yöntemde olduğu gibi, gözlem yapma ve kaydetmekte de yan tutma olasılığı vardır. Nesnelliği sağlamak için Çıplak Ayaklı Araştırmaya katılan diğer kişilerle birlikte gözlem için kurallar konusunda anlaşmak gerekir.

Gözlemci ve “Gözlenen”

Gözlenen işçiler, araştırma sürecine tamamen katıldıklarını hissetmeli ve gözlemcinin bildireceği herhangi bir şey nedeniyle riske girmeyeceklerine kesinlikle inanmalıdırlar. Her hareketinizi izleyip kaydeden birisinin varlığı bile müdahaleci ve tehdit edici olarak algılanabilir. Bir işçi – gözlemcisi:

- İşçilerin gözlemin oluşmasına katılmalarını,
- Gözlem sürecinin onların iş güvenliği için yapıldığını anlamalarını,
- İşçilerin kendisinin not almasını kabul etmiş olmalarını,
- Başka türlü karar verilmemişse, bilgilerin gizli tutulacağını ve
- İşçilerin, bilgilerin nasıl kullanılacağı ve bu bilgilere kimlerin ulaşabileceği konusunda fikir birliğine varmış olmalarını sağlamalıdır.

İşçinin herhangi bir hareketi nasıl yaptığının gözlenmesi gibi zamanla ve görevle sınırlı bir gözlem, uzun bir süre izlenmekten daha az tehdit edicidir. Gözlemci ile gözlenen işçi arasında bir miktar iletişim olması işçinin kendisini nesne gibi görmesini azaltır, sürece katıldığı duygusunu artırır.

Gözlemlerin daha anlamlı olması için, gözlenenlerden bazı ek bilgiler almaya ihtiyacınız olabilir. Örneğin Çıplak Ayaklı Araştırma yapan bir gözlemci düşünün. Bir işçinin, bir soruyu yanıtlamak için ya da başka bir görev yapması gerektiği için kaç kez işinin kesildiğini kaydederken, bu kesintilerin sayısının yanında türünü de bilmesi gerekir. İsteklerin türü işçinin toplam stres düzeyini doğrudan arttırabilir. İşi kim kesiyor? Kesenlerin ses tonu nasıl? Ne isteniyor? İstekler ne kadar ilgi, çaba gerektiriyor? İşçilerin iş yükü ve hızı üstünde denetimleri var mı?

Analiz ve eylem

İşçilerin, gözlemlerden çıkan ana noktaların kaydedilmesini onaylamaları gerekir. Bu notlar, ortaya çıkan sorunları halletmek için yardımcı olacaktır.

Gözlemlerin sonuçları, katılan işçilere bildirilmelidir. Bu bildirim:

- Bir toplantıda ya da işyerini dolaşarak sözlü olarak,
- Bir bültenle
- Yazılı bir raporla yapılabilir.

Sonuçlar duyurulduktan sonra, bunların sonucunda hangi eylemin yapılacağına karar vermek için tartışmalar yapılmalıdır (*daha fazla ayrıntı için bu el kitabının 3. bölümüne bakın.*)



Olgu Çalışması: Banka Çalışanları Araştırması – Kanada

Quebec’de banka veznedarlarını temsil eden sendika onların öncelikli iş güvenliği sorunlarını anlamak için, Montreal Üniversitesi araştırmacılarıyla birlikte bir çalışma düzenledi. Sendika, araştırmacılarla birlikte çalışacak aynı zamanda araştırma önceliklerini saptayacak olan ve banka veznedarlarını temsil eden veznedarların seçimine doğrudan katıldı. Sendika, en önemli sorunlar olarak uzun süre ayakta durma, banka soygunları ve bankanın hizmetlerini pazarlamak için baskı yapılmasını saptadı.

Araştırma planı yapıldıktan sonra sendika araştırmacılara işyerlerine girme, gözlem ve görüşmeler yapma izni vermeleri için işverenlerle görüştü. Araştırmacılar, çalışanları iş başında gözlemlediler, çalışanlar ve denetleyicilerle sorunları ve görüşleri konusunda görüşmeler yaptılar. Bu bilgiler 305 banka veznedarına uygulanacak anket formu için temel oluşturdu.

Araştırmacılar, verilere dayanarak ayrıntılı bir rapor hazırladılar. Rapor, daha geniş dağıtım için kısaltıldı ve araştırma sonuçları banka veznedarları genel kurulunda sunuldu. Rapordan çıkan tavsiyeler sendikanın pazarlık konuları arasına alındı ve banka veznedarlarının çalışma koşullarını düzeltmekte başarılı oldu.

Messing, K. 1998. One – Eyed Science: Occupational Health and Women Workers. (Philadelphia: Temple University Press)’den uyarlanmıştır.



Bilgiyi Kullanmak ve Yorumlamak

İşle ilgili sağlık sorunları olup olmadığına karar vermekte en iyi yol gösterici işçilerin kendi deneyimleridir. Fakat yararlı bilgi işyeri içinde ve dışında başka kaynaklardan da elde edilebilir. Burada yararlı bilgi elde edinebilecek bazı kaynaklar verilmiştir:

- İşverenlerden alabileceğiniz bilgi:
 - Tehlikeler, koruma ve önlem ile ilgili bilgi etiketlerde, el kitaplarında, bilgi formlarında bulunabilir.
 - Risk değerlendirmeleri,
 - Yönetimin güvenlik politikası, kurallar, çalışma süreçleri ve eğitim materyali,
 - Yönetimin gelecekle ilgili planları, teklif edilen değişiklikler ve bunların iş güvencesine olası etkileri,
 - Yaralanma raporları,
 - Yaralanma istatistikleri,
 - Hastalık istatistikleri,
 - Ucuz atlatma ve kaza raporları,
 - Danışman raporları, araştırma ve test sonuçları,
 - İş müfettişinin mektup ve raporları,
 - Resmi sağlık ve güvenlik kılavuzu ve tavsiye edilen yayınlar,
 - İşçi ve işveren sendikalarından rehberlik,
 - Başvuru kitapları, dergiler ve diğer sağlık ve güvenlik yayınları,
 - Sağlık ve güvenlik bütçeleri gibi mali bilgiler.
- Sendikadan alınabilecek bilgi:
 - Sendika yayınları,
 - Sağlık ve güvenlik sorunları ve ilgili temel güvenlik bilgileri,
 - Aynı endüstrideki diğer sendikaların temsilcileri,
 - Sendika web siteleri.
- Malzeme, kimyasal maddeler ve makineler için üretici ve satıcıların güvenlik bilgi formları.
- Mühendislik metinleri ve teknik bilgiler. Bunlar, iş süreçlerinin neresinde hata yapılabileceği ve işçilerin tehlikeye gireceklerini gösterebilir. Aynı zamanda ekipman ve süreçlerin nasıl daha emniyetli hale getirilebileceğini de anlatabilirler.
- İş müfettişleri, danışmanlar ve iş sağlığı uzmanları.
- Yasal standartlar ve devlet yayınları. Bir devlet bürosuna veya ülkenizdeki bir yasanın metnine ulaşamazsanız, önce işvereninizden güncel yasaları isteyin, eğer bir sendikanız varsa ya yerel sendikaya ya da sendikanızın bağlı olduğu konfederasyona baş vurun. Eğer sendikanız yoksa, ülkenizin yasalarına ulaşmak için önce yerel üniversitenin kütüphanesinde arayın aynı zamanda ülkenizde bir ILO CIS ulusal merkezi olup olmadığını araştırın. Oradan, veri tabanlarında bulunmayan pek çok özel bilgiye ulaşabilirsiniz. Uluslararası Çalışma Örgütü'ne (ILO CIS) telefon, posta, faks ve e-posta ile ulaşabilirsiniz. Nasıl ulaşabileceğiniz el kitabının arkasındaki Kaynaklar bölümünde bulunmaktadır.



- Ulusal ve endüstriyel istatistikler. Bunlarda işle ilgili hastalık ve yaralanmaların kayıtları bulunabilir.
- Bazı ülkelerde işçilere, işyeriyle ilgili olabilecek sağlık sorunları konusunda önerilerde bulunabilmek amacıyla düzenlenmiş işçi sendikaları sağlık projeleri.
- Çalışanlarının yayın aramanızda size yardımcı olabileceği ya da sizin için dışarıdan makaleler getirebilecek kütüphaneler.
- İşyeri maruziyetleri ile ilgili sağlık ve diğer sorunları anlamanıza yardımcı olacak bilgileri içeren internet siteleri. Bu bilgilerin çoğu web sitelerinden indirilebilir ya da istenebilir (*El kitabının sonundaki kaynaklar bölümüne bakın*). Ayrıca tüm dünyada destek ve ilişki sağlayan İngiltere tehlikeler web sitesi, (www.hazards.org), ILO'nun Sosyo – Ekonomik Güvenlik Programı (www.ilo.org/ses) ve yine ILO'nun Güvenli İş Programı (www.ilo.org/safework) adlı internet siteleri vardır.
- Tüm dünyadaki sağlık ve güvenlik haber ve araştırmalarını kapsayan Workers Health International Newsletter gibi sağlık ve güvenlik dergileri. E-posta: sub@hazards.org
- Broşür ve dergilerden kitap ve ansiklopedilere kadar uzanan diğer yayınlar.
- İşle ilgili sağlık sorunları ve ölümlerin bilinen ve şüphelenilen nedenleriyle ilgili araştırmaları içeren bilimsel ve tıbbi yayınlar.

Bilgi için nereye başvurabileceğiniz konusunda daha fazla kılavuzluk için bu el kitabının arkasındaki Kaynaklar bölümüne bakın.

Bilme Hakkı

- İşvereniniz, işyeri maruziyetlerini örnek alarak incelemek için hiç dışarıdan danışmanlar getirdi mi?
- Dosyalanmış inceleme raporları var mı?
- Hükümet müfettişleri hiç rapor ve talimatlar yazdılar mı?

Bazı ülkelerde, işçilere işveren ve hükümet raporlarına ulaşabilme izni veren yasal düzenlemeler vardır. Her ne kadar bu raporların bazı sınırlılıkları varsa da maruziyetler ve düşük düzeyde iş güvencesi konusunda kanıt sağlayabilirler.

Sağlık Araştırmaları

Bilim adamları sizin çalıştığınız maddelere maruz kalan işçilerin sağlıklarını daha önce incelemiş olabilirler. Sizinize benzeyen işler ve endüstrilerle ilgili sağlık araştırmaları olabilir. Her ne kadar bireysel olarak işçiler doğrudan araştırmaya katılmamış olsalar da, var olan araştırmaları kendi risklerini değerlendirmek için kullanabilirler. Örneğin, bir grup işçi 20 yıl süreyle silisyuma maruz kalmış ve bazıları akciğer kanseri ya da silikozis olmuşlarsa, bu işçilerin kendileriyle ilgili bir araştırmaya katılmalarına gerek yoktur. Çünkü, işçilerde silisyum maruziyetiyle ilgili yüzlerce araştırma vardır.

Bir sağlık araştırmasının yapılandırılması ve sonuçlarını; eleştirel olarak incelemekten yalnızca görünen değerine bakarak, kabul etmek zorunda **değilsiniz**. Bilimsel bir araştırmanın sonuçları, işyerindeki sağlık sorunlarının anlaşılabilmesi için katkıda bulunacak başka herhangi bir kanıttan farklı değildir.

Her sağlık araştırmasının güçlü ve zayıf yönleri vardır. Burada işçilerin bilmeleri gereken bazı zayıf noktalar verilmiştir.

- Eğer bir bilimsel araştırma, bir hastalıkla, işle ilgili bir maruziyet arasında ilişki göstermiyorsa, çoğunlukla bir ilişkinin olmadığı farz edilir. Bu düşünce yanlıştır. Bilimsel araştırmaya göre öyle gözükme de hastalık ve maruziyet arasında ilişki olabilir.
- Birçok iş bugüne kadar hiç araştırılmamıştır.
- Eğer araştırmacılar iş ortamına yabancıysalar araştırmayı yorumlarken çok önemli hatalar yapabilirler.
- Kadın işçiler çoğunlukla bilimsel araştırmalarda yoktur.
- Irk ve etnik köken yanlılık kaynağı olabilir. Örneğin, dökümhane işçilerinde yapılan bir araştırmada, yazarlar siyah işçilerdeki artmış kalp hastalığı görülme sıklığını genetik etmenlerle açıkladılar. Ama muhtemelen bu döküm işçilerindeki artmış kalp hastalığı genetik değil yüksek düzeyde toz ve karbonmonoksit düzeylerine bağlıydı.
- Genellikle işçiler araştırmaya katılmaz ve onlara nelerin incelenmesi gerektiği sorulmaz. Bilimsel sağlık çalışmaları işçilerin işyeri hakkındaki bilgilerini çoğu zaman görmezlikten gelir.

Kimyasallarla ilgili bilgi – Bilmek sizin hakkınız!

İşçiler ve işçi sendikası temsilcileri için en büyük sorunlardan biri işte kullanılan kimyasallarla ilgili yeterli bilgi almaktır. Burada yardımcı olabilecek bazı kaynaklar verilmiştir:

- İşvereniniz,
- Kimyasalın üreticisi ya da satıcısı,
- Tehlike bilgi formları,
- Kapların üstündeki etiketler,
- Eğitim programları,
- Sendikanız,
- Yerel fabrika ya da iş müfettişliği,
- Yerel kolej veya üniversiteler,
- Yerel itfaiye örgütü,
- Yerel kütüphaneniz,
- Çalışma ya da Sağlık Bakanlığı,
- Uluslararası Ticaret Sekreterliği (ITSS),
- Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO).

Çoğu zaman tek bir kaynak bilmeniz gereken her şeyi size söyleyemeyeceği için olabildiğince fazla kaynaktan bilgi edinmeye çalışmak en iyisidir. Kimyasal maddelerle ilgili sağlık ve güvenlik bilgileri toplum kullanımına açıktır. Dolayısıyla gerçekleri sormak hakkınızdır. Şimdi bu bilgi kaynaklarının bazılarını daha ayrıntılı bakalım.

Yönetim

Günümüzde pek çok ülkede tehlike bilgisi ya da **bilme hakkı** ile ilgili yasal düzenlemeler vardır. Bu yasalar, işçiyi tüm kullanılan kimyasal maddelerle ilgili mümkün olduğunca bilgi ve eğitimle donatmayı işverenin sorumluluğu durumuna getirmişlerdir. Bazı sendikalar, belli bir iş yerinde kullanılan tüm kimyasallarla ilgili bütün bilgilerin sendikaya verilmesi için anlaşmalar yapmışlardır. Ancak ne yazık ki pek çok işveren bu bilgilere sahip değildir ve nereden elde edileceğini de bilmeyebilir. Eğer sizin durumunuz buna uyuyorsa, işverenin kimyasal üretici ya da satıcısından bilgi alıp işçilere iletmesi için ısrar edin.

Üretici / Satıcı

Eğer işvereniniz sizin için gerekli olan bilgiyi elde edemiyorsa siz doğrudan kimyasal üreticisine yazarak bilgileri kendiniz isteyebilirsiniz. Aşağıda verilmiş olan örnek mektubu kendi durumunuza uyarlayarak kimyasal üretici ya da satıcısından doğrudan bilgi isteyebilirsiniz.

Kimyasalın üreticisinden tehlike bilgi formu ya da başka teknik bilgi istemek için örnek mektup

Tarih
Teknik Müdür
Kimyasal madde üreticisinin ad ve adresi

Sevgili Bay veya Bayan

Sizin ürünlerinizden biriyle ilgili olası tehlikeler hakkında bilgi edinmek istiyorum.

Ticari ad: _____

Kimyasal ad: (biliniyorsa) _____

***Bu maddeyi (çalıştığınız şirketin ad ve adresi) günlük işim sırasında kullanıyorum.
Lütfen bana aşağıdaki bilgileri verir misiniz?***

1. (Kimyasalın adı) bileşenleri, her bileşenin formülü nedir ve bunlar kabaca hangi oranlarda karıştırılmışlardır? Bilinen zararlı kirleticileri ya da yan ürünleri var mıdır?
2. (Kimyasalın adı) insanlar için bilinen ya da şüphe edilen hangi zararlı etkilere neden olur? Lütfen kısa ve uzun dönem maruziyet sonucu etkileriyle ilgili raporları ekleyin.
3. Herhangi bir zararlı sağlık etkisinin gözlemlendiği yoğunluk düzeyi ve maruziyet süresi nedir?
4. (Kimyasalın adı) ile ya da yakınında çalışırken hangi önlemlerin alınması tavsiye edilmektedir?
5. Depolama, dokunma ve taşıma için neler tavsiye edilmektedir?
6. (Kimyasalın adı) maruz kalan işçiler için hangi ilk yardım önlemleri tavsiye edilmektedir?

Bu konudaki yardım ve işbirliğiniz için şimdiden teşekkür ediyorum, yakın zamanda sizden bu bilgileri elde etmeyi bekliyorum.

Saygılarımla
Adınız
Unvan (varsa)
Adresiniz

Pek çok üretici iş birliği yapmaya isteklidir, ancak hatırlatma mektupları yazmanıza rağmen mantıklı bir süre geçtikten sonra bir yanıt alamazsanız, işvereninizin bu kimyasalı kullanmayı durdurmasını tavsiye etmek gerekli olabilir. Bunu hatırlatma mektubunuzda üreticiye yazmalısınız. Bu noktada, bu kimyasalın yerine güvenli olan başka bir seçeneğin aranması doğru olabilir.

Tehlike bilgi formları

Tehlike bilgi formları (TBF) (bazen malzeme güvenliği bilgi formu da denir) ya da kimyasal güvenlik bilgi formları kimyasallarla ilgili ayrıntılı bilgi veren kağıtlardır. İşte maruz kaldığınız herhangi bir kimyasal için bilgi formu isteyebilirsiniz. Bilgi formlarını:

- İşvereninizden,
- Kimyasal madde üreticilerinden ve
- Uluslararası Kimyasal Güvenlik Programı'ndan isteyebilirsiniz. (IPCS; Dünya Sağlık Örgütü, Uluslararası Çalışma Örgütü ve Birleşmiş Milletler Çevre Programı ortak programıdır). IPCS'e herhangi bir kimyasal için bilgi formu istemek üzere yazabilirsiniz (çeşitli dillerde): International Programme on Chemical Safety, CH – 1211, Geneva 27, Switzerland.

Tehlike bilgi formları kolayca elde edebileceğiniz önemli bilgi kaynaklarıdır ancak kaliteleri değişebilir. Bilgi formlarını kullanıyor ya da kullanmayı düşünüyorsanız, sınırlılıklarını göz ardı etmeyin. Örneğin:

- Çoğu zaman okunma ve anlaşılabilirliği zordur.
- Belli kimyasallarla çalışırken karşılaşılabilecek tehlikeler ve alınması gereken önlemlerle ilgili bilgiler çoğu zaman yetersizdir.

Bu sınırlılıkların üstesinden gelebilmek için bilgi formlarıyla birlikte mümkün olduğunca başka bilgi kaynaklarını da kullanın. İşyerinde kullanılan her kimyasal için bir bilgi formu bulundurmak iyi bir fikirdir.

Aşağıdaki kutudaki bilgi kategorileri her bilgi formunda olmalıdır. Ancak bilgilerin sırası bilgi formları arasında değişkenlik gösterebilir.

Bir Tehlike Bilgi Formu Üstündeki Standart Bölümler

Bölüm I: Ürünün ve imalatçının tanıtımı

Burada ürünün kimyasal ya da ticari adı yazılır. Yazılı olan isim etiketteki isimle aynı olmalıdır. Bilgi formları aynı zamanda ürün ya da maddenin eş anlamlılarını da listelemelidir. Eş anlamlılar maddenin bilinen diğer isimleridir. Örneğin, metil alkol aynı zamanda, metanol ve odun alkolü olarak da tanınır.

İmalatçının Tanımı: İmalatçının (ya da satıcının) adını, adresini, telefon numarasını, bilgi formunun hazırlandığı tarihi ve iş saatleri dışında aranabilecek acil telefon numarasını içerir. Acil bir durum olmadan önce, bilgi almak için imalatçıyı aramak iyi bir fikirdir.

Bölüm II: Tehlikeli maddeler

Karışım olan ürünlerde, sadece özel zararlı kimyasal listelerinde yer alan ve ürünün %1 ya da daha fazlasını oluşturan maddeler yazılmalıdır. Kansere neden olan maddeler bunun dışındadır ve karışımın yüzde birinin onda biri kadar (%0.1) oldukları zaman bile yazılmaları gerekir. Zararlı maddeler kimyasal isimleriyle yazılmalıdır.

- Listelenmiş her madde için maruz kalabileceğiniz yoğunluk sınırı belirtilmelidir. Hem uygulanabilir izin verilebilir maruziyet sınırı (İMS) (Permissible exposure limit, PEL) hem de tavsiye edilen eşik sınır değeri (ESD) (Threshold limit value, TLV) listelenmelidir.
- İzin verilebilir maruziyet sınırı bir işyerinde izin verilebilecek en yüksek madde miktarıdır. İMS yasal olarak uygulanabilir.
- ESD tavsiye edilen sınırdır ve yasal olarak uygulanamaz. Eşik sınır değerleri işçilerin çoğunun zararlı bir sağlık etkisi olmadan maruz kalabilecekleri günlük dozu göstermelidir.

Bölüm III: Fiziksel veriler

Bu bölümde kaynama noktası, buhar basıncı, buhar yoğunluğu, erime noktası, görünüş, koku v.b. vardır. Bölüm III'deki bilgi sizin kimyasalın nasıl davrandığını ve yapabileceği zararın tarzını anlamanıza yardımcı olur.

Bölüm IV: Yanma ve patlama verileri

Bölüm IV parlama noktasını, ateş alma ve patlama sınırlarını ve yangının nasıl söndürüleceğini gösterir. Bu bölümdeki bilgi yangın ve patlamaların önlenmesi, bu durumlar için plan yapmak ve gerektiğinde harekete geçmek için gereklidir.

Bölüm V: Tepkisellik Verileri

Bölüm V maddenin durağan olup olmadığını eğer değilse bunun hangi tehlikelere yol açacağını gösterir. Bölüm V uyumsuzları listeler (birlikte yerleştirilmemesi ve kullanılmaması gereken maddeler). Bu bilgiler maddelerin uygun depolanma ve kullanılmaları için gereklidir.

Bölüm VI: Sağlık Zararları Verileri

Giriş yolları (solunum, ciltten emilerek, ağız yoluyla), akut ve kronik sağlık etkileri, maruziyetin belirti ve bulguları, maddenin kanser yapıp yapmadığı, maruziyetle artabilecek tıbbi sorunlar ve tavsiye edilen ilk yardım / acil işlemleri tümüyle Bölüm VI'da sıralanır. *Gerçekte, Bölüm VI çoğu zaman eksik ve yetersizdir.*

Bölüm VII: Kullanım Önlemleri

Acil hareket planları için gerekli bilgi, temizleme işlemi, sağlıklı atma yöntemleri, gerekli depolama ve kullanma önlemleri Bölüm VII de yer almalıdır. Ancak, çoğu zaman üreticiler bu bilgileri basit (ve yetersiz) olarak, örneğin “Buharı içinize çekmekten kaçının” ya da “cilt temasını önleyin” şeklinde toparlamaktadırlar.

Bölüm VIII: Kontrol Önlemleri

Havalandırma, iş uygulamaları ve kişisel koruyucu malzeme gibi tavsiye edilen tehlike kontrol yöntemleri Bölüm VIII’de ayrıntılı olarak anlatılmalıdır. Ürün için respiratör, en koruyucu kıyafet ve eldiven cinsi belirtilmelidir. Ancak bu bilgiler genellikle eksiktir. En dirençli dokumayı tavsiye etmek yerine, bilgi formunda sadece “geçirgen olmayan” giysi ve eldivenlerin kullanılması gerektiği yazabilir. Bölüm VIII, mühendislik önlemlerinden çok kişisel koruyucu ekipmanı vurgular.

Etiketler

Kimyasal kap ya da varillerinin üstündeki etiketler de önemli bir bilgi kaynağıdır. Etiketler her zaman varile yapıştırılmış olmalı ve etikette yazılı kimyasal varilin içinde olan madde olmalıdır.

Nitelikleri belirtilmeden
işyerine hiçbir kimyasal
sokulamaz.

*Tüm kimyasal kapların üzerinde uygun
etiketler olmalıdır.*

Bilgi formları gibi etiketlerin de sınırlılıkları vardır. Örneğin, bir etiket:

- Maddenin gerçek bileşenlerini vermeyebilir,
- Maruziyete bağlı olası sağlık etkilerini vermeyebilir,
- Kimyasalı nasıl güvenli kullanabileceğinizi belirtmeyebilir,
- Üreticinin telefonu yazmayabilir,
- Kimyasalın üretildiği ülkeye göre değişen sizin bilmediğiniz bir dille yazılmış olabilir.



*Almanca
yazılmış bir
etiket İngilizce
konuşan
işçiler için
uygun
olmayacaktır.
Ya da aksi.*

Bu sınırlılıkların üstesinden gelmek için en iyi yol, etiketleri diğer bilgi kaynaklarıyla birlikte kullanmaktır.

Pek çok endüstriyel kimyasalın iki adı olduğunu bilmek önemlidir.

- Bir tanesi kimyasalın genel olarak tanındığı ticari isimler, örneğin, “Wonderglu” ya da “Supabat”. Bu isim size kimyasal hakkında bir bilgi vermez bu sadece kimyasalı tanıtmak için kullanılan markadır.
- Size bileşenleri tam olarak veren kimyasal isim (*bileşenler çoğu zaman etikette küçük olarak yazılmıydyr*).

Bileşenler değişmedikçe kimyasal isim de değişmez, ama ticari isim her zaman değişebilir. Örneğin, yeni bir pestisit için reklam kampanyası iyi yürümüyorsa ya da başka bir ülkeden gelen rapor kimyasalın işçilerin sağlığı üzerinde zararlı etkileri olduğunu gösteriyorsa üretici ticari ismi değiştirebilir ama kimyasal ismi değiştiremez. Bu nedenle her iki ismi de elde edin ama kimyasal isim daha önemlidir.

Pek çok işyerinde kullanılan kimyasallar çoğu zaman farklı kimyasalların karışımıdır ya da çok az miktarda zehirli olabilecek kimyasallarla kirlenmiş olabilirler. Her iki durumda da kesin bilgi edinmek zordur, çünkü bilgi formları karışımlar değil saf kimyasallar için bilgi verir, kirleticilerse çok ender olarak etikette belirtilir. Kimyasal karışımlar, maddeler birlikte reaksiyona girerlerse ya da katlanan (sinerjik) etki yaparlarsa özellikle tehlikeli olurlar (*“Sinerjik” iki ya da daha çok maddenin birlikteki etkisinin iki maddenin etkisinin toplamından daha fazla ve maddelerin tek tek etkilerinden farklıolmasıyanlamına gelir*).

İşyerindeki kimyasallar konusunda nereden bilgi alınabilir

İşveren	Kimyasal üretici ya da satıcısı
Uluslararası Çalışma Örgütü	Tehlike Bilgi Formları
Uluslararası Ticaret Sekreterliği	Etiketler
Çalışma Bakanlığı	Eğitim Programları
Yerel Kütüphane	Sendika
Yerel İtfaiye Teşkilatı	Yerel Fabrika / İş Müfettişliği
Yerel Kolej/ Üniversiteler	Kaynak Kitaplar

Tüm bunlar Çıplak Ayaklı Araştırma yapmak için iyi nedenlerdir, böylece işçilerin işyerlerinde kullanılan kimyasallar nedeniyle maruz kaldıkları kötü sağlık koşullarını ortaya çıkartabilirsiniz. Görebileceğiniz gibi “resmi” bilgi kaynakları çoğu zaman bizi korumakta yetersizdirler. Kendi bilgilerinizi de toplamalı ve yaz – bozun parçalarını bir araya getirerek tüm resmi görmelisiniz.

Bilgiyi kullanmak – analiz ve eylem

İşyerinizdeki tehlikeleri ortaya çıkarttıktan sonra ikinci adım onları azaltmak ya da tamamen ortadan kaldırmaktır. Topladığınız bilgileri kullanarak bu amaca ulaşmanın bazı yolları vardır:

- Bilgileri diğer işçiler ya da sağlık ve güvenlik kuruluyla tartışın. Bir örüntü görüyor musunuz? Bilgilerinizde bazı eksikler var mı? Bu eksiklikleri tamamlamak için yollar düşünebiliyor musunuz?
- Bilgileri, diğer işçileri tehlikeler konusunda eğitmek için kullanın.
- Edindiğiniz bilgilere dayanarak, bazı ilk sonuçları ve eylem noktalarını çıkartın (*daha fazla bilgi için bu el kitabının 3. bölümüne bakın*).
- Bilgileri ortak pazarlık istekleriniz için dayanak olarak kullanın.



3. Harekete Geçmek

Çıplak Ayaklı Araştırmanın amacı değişimi sağlamaktır. Araştırmanız tamamlandığında, araştırmayı harekete dönüştürme süreci de başlamış olacaktır! Çıplak Ayaklı Araştırma yapısı itibarıyla katılımcı olduğu için, katılan işçiler, araştırma süresince bir miktar sorumluluk da üstlenmişlerdir. Böylece Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarına göre hareketi düzenlemek için hazır bir grubunuz olacaktır. İşyeri değişiklikleri için grup desteğini sağlamak çok zor bir iş olabilir. O nedenle başardıklarınızla gurur duyun ve kendinizi bu noktada savaşın yarısını kazanmış olarak görün.

Eğer işçiler bilgilendirilmiş, ilgili ve işin parçası olmuşlarsa bir işçi sendikası ya da örgütlü topluluk işçilerin güvenliğini koruma ve geliştirmede çok etkili bir araç (yol) olabilir. Örgütlenmenin bazı ana öğeleri şunlardır:

- Eğer işçilerin ilgisi varsa bunun üstüne bina etmek,
- Eğer ilgi yoksa, ilgi uyandırmak,
- İşçileri, başından itibaren iş güvenliği sorunlarını tanıma ve çözümü sürecinin içine katmak,
- Tüm sorunlar hemen çözülemeyeceği için, sorunları öncelik sırasına göre dizmek,
- Öncelikli olarak işçilerin desteğinin kazanılabileceği ve başarı şansının yüksek olduğu konuları seçmek ve
- Daha güç olan sorunları daha sonra çözümlmek üzere işçilere güven vermek.

Değişim için örgütlenirken iyi iletişim çok önemlidir. Çıplak Ayaklı Araştırma süreci katılan işçilerde ilgi ve ümit uyandırmış olacaktır. Araştırma sonuçlarını ortaya çıkartmak ve çalışmaya katılan işçilere bildirmek iletişimin önemli bir parçasıdır.

Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarını kullanmak ve paylaşmak

Araştırma sonuçlarını en kısa zamanda işçilere sunmanız önemlidir. Şunları yapmanız gerekir:

- Topladığınız bilgiyi sınıflayın, düzenleyin, analiz edin. Eğer olabiliyorsa bunları hep birlikte ortak olarak yapın. Bu noktada bazı sonuçları ve önerileri de dahil etmek isteyebilirsiniz.
- Sonuçları tam ya da özet olarak; sözlü, resimle ya da yazıyla veya tüm bu yöntemleri bir arada kullanarak duyurun.
- Sonuçları duyururken gizlilik konusunun işçilerin güvenliğini korumak açısından çok önemli olduğunu unutmayın. Herhangi bir kişinin tanınmasına neden olacak bilgi, o kişinin açıklama öncesi onayını almadan kullanılmamalıdır.



Fotoğraf: Occupational Health Clinics for Ontario Workers, Sarnia, Canada izniyle.

Sözlü rapor

Sözlü bir rapor, kısa bir anketin sonuçlarını sunmak için uygun olabilir.

Örneğin, bir grup kamu hizmeti çalışanına, basit bir anket kağıdıyla, hiç fiziksel ya da sözlü tehdit veya saldırıya uğrayıp uğramadıklarını, eder uğradıysa kaç kez olduğunu sorabilirsiniz. Rapor kaç kişinin böyle bir tehdit ya da saldırı deneyimini bir kez, iki kez veya daha fazla yaşadığını açıklamak kadar çok basit olabilir. Böyle basit sonuçlar bir işçi toplantısında açıklanabilir. Sonra, birlikte değişim için izlenecek yolları tartışabilirsiniz.



Daha sonra da işveren ya da hükümet yetkililerine sunmak için yazılı bir rapor hazırlayabilirsiniz.

Harita ve resimlerle rapor

Raporu hazırlarken, raporu sunacağınız işçilerin okur – yazarlık düzeyini göz önüne almak önemlidir. Raporu, işçilerin hazırladıkları haritalardan, onları hazırlayan işçilerin izinlerini alarak hazırlayabilirsiniz. İşçilerin kimliklerini açıklamamaya dikkat edin. Yazılı bir raporu rahatça okuyamayacak işçiler için, sonuçların haritaya dayanan raporlarla sunulması, uygun bir yoldur.

- farklı grupların haritalarını kullanarak bir araya getirilmiş haritalar oluşturabilirsiniz
- işyerindeki farklı bölümlerin tehlike haritalarından yararlanarak işyerinizin genel haritasını çıkartabilirsiniz

Haritalardan toplanan bilginin yazılı bir özetini ya da analizini ekleyebilirsiniz.

Sağlık Belirtileri Hakkında Araştırmanın Sonuçları



Sayısal veriler pasta grafik, çubuk grafik ya da resim grafiklerle görsel olarak sunulabilir. Bunlar elle çizilmiş ya da bilgisayardan çıkartılmış olabilir.

Yaralanmış, tazminat alıyor	
Yaralanmış, tazminat almıyor	

Yazılı Rapor

Yazılı bir rapor;

- Araştırma sonuçlarının özetini veren bir sayfalık el ilanı,
- Çıplak Ayaklı Araştırmanın tam tanımını, amaçlarını, veri toplama yöntemlerini, toplanan bilgileri, analizleri, öneri ve sonuçları içeren daha geniş bir belge olabilir.

Yazılı rapora;

- Örnekler, çizimler, haritalar ve diğer tanımlayıcı bilgileri ve
- Eğer yaptıysanız hesap ve tabloları ekleyebilirsiniz.

İşçilerle eylem için karar birliğine varmak

İşçilerle bir eylem planı toplantısı düzenlenmeli ve burada:

- Araştırmanın sonuçlarını sunmalı ve
- Bundan sonra nasıl bir eylem yapılacağı ortak olarak kararlaştırılmalıdır.

Eylem planı toplantısı:

- Araştırmanın sonuçlarıyla ilgili bir tartışmayı,
- Eylem için somut planları,
- İşverenin muhtemel yanıtlarına göre karşı görüşleri,
- Zaman çerçevesi ve son günü,
- Kimin ne yapacağını içermeli ve işçilerin karar verilen eylemleri uygulamak için katılımlarını gerçekleştirmeyi amaçlamalıdır.

Bu eylem planını, bir Öncelikler ve Eylem Planı Çizelgesi Yardımıyla görsel hale getirmek yararlı olabilir. Çizelgeye işçilerin en çok ilgilendikleri konuları kaydedin ve yapılacak değişiklikler için fikirleri yazın.

Sorun	Çözüm	Engeller	Kısa-erimli eylem	Uzun-erimli eylem	Öncelik oyu

Hazırlık olarak büyük, boş bir kağıt oluşturun. Çizelgeyi “ÖNCELİKLER ve EYLEM PLANI” olarak adlandırın

Altı sütun oluşturup, bunları şöyle adlandırın:

- **Sorun**
- **Çözüm**
- **Engeller**
- **Kısa-erimli Eylem**
- **Uzun-erimli Eylem**
- **Öncelik Oyları**

Daha sonra işçiler iki aşamalı bir uygulamayla öncelikleri kararlaştırabilirler.

1. Aşama: Önceliklerin kısa listesini yapmak

Eylem planı toplantısında, önce işçilere araştırmanın sonuçlarını sunun sonra:

- Araştırmada ortaya çıkan çeşitli sorunlar üstünde düşünmelerini ve
- Kendilerinin en önemli ya da en acil olarak düşündükleri tek bir konu ya da sorunu seçmelerini isteyin.

Her seferinde bir işçiye olmak üzere:

- Araştırma sonuçlarına göre en öncelikli buldukları iş güvenliği konusunu,
 - Bu sorunun çözülmesi için önerilerini,
 - Bu öncelikli konuyla uğraşırken karşılarına çıkması olası sorunları ve
 - Kısa ve uzun erimli eylem için fikirlerini
- sorarak çizelgenin ilk beş sütununu doldurun

Sonra diğer işçilere çözüm ve eylem için ekleyecekleri önerilerini sorun. Eğer birden fazla işçi aynı sorunu dile getirirse, sadece bir kez yazmak yeterlidir. Ancak ek çözüm, engel ve eylem planı önerileri kaydedilmelidir.

2. Aşama: Öncelikli bir soruna karar vermek

İşçilerden en yüksek önceliğin verilmesi gerektiğini düşündüğü tek bir konuyu, çizelge üzerinde işaretlemelerini isteyin. Her işçi, öncelik oylaması kolonunda en yüksek öncelikli bulunduğu konu hizasına kalemle **X** işareti koymalıdır. Oylama sonrasında **X**'leri sayarak işçiler için en öncelikli olanların ne olduğunu ve ilk eylemin nereye odaklanması gerektiğini hepiniz görebilirsiniz.

Öncelikleri saptamanın başka yolları da vardır. Araştırma raporunuzu işçilere sunduktan sonra işçilerle, arada onları harekete geçirecek sorular sorduğunuz bir tartışma başlatabilirsiniz. Araştırma sonucunda belirlenen her konu için işçilerden şu soruları yanıtlamalarını isteyin:

- Bu benim için kişisel olarak önemli bir konu mudur?
- Bu diğer işçi arkadaşlarım için önemli bir konu mudur?
- Bu sorun önemli sağlık sorunlarına yol açmış mıdır?
- Bu sorun önemli sağlık sorunlarına neden olabilir mi?
- Çok kişi bu sorundan etkilenmiş ya da etkilenme riski altında mıdır?
- Bu sorun kolay ve çabuk olarak düzeltebilir mi?
- Bu konunun herkes tarafından yaygın destek bulması olasılığı yüksek midir?

Öncelikli soruna ve hareket planına ortak olarak karar verdikten sonra, işlerin nasıl yapılacağını düşünmeniz gerekir.

İşleri Halletmek

İş güvenliğindeki gelişmeler, eğitim, dayanışma, organizasyon ve eylem aracılığıyla her işçinin kazançlı çıkacağı şekilde yapılır. İşyerinizde sendika varsa, sendika temsilcileri ve bazen yerel sendika komitesi, iş güvenliği sorunlarını halletme mekanizmasının, önemli parçalarıdır. İş güvenliği konularında vasıfsız işçileri temsil etmek, sendika temsilcisi ve yerel sendika komitesinin görevidir. Eğer işyerinizde sendika yoksa, Çıplak Ayaklı Araştırma işçilere kendileri yararına konuşacak bir sendika kurmak için güven ve cesaret vermiş olabilir. Durumunuz ne olursa olsun **“Yalnız hareket etmeyin!”**

İşçiler, işçi temsilcileri, sendika temsilcileri ya da sağlık ve güvenlik kurulu üyelerinin desteği olmazsa tek başınıza kalabilirsiniz . Bu da işlerin yapılmasını çok güçleştirir hatta imkansız kılar. İşverenler, işçilerin iyice bilgilendirilmiş, etkin ve örgütlenmiş olduklarını bilirlerse bir şeyler yapma olasılıkları artar.

İşvereninizin, Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarından ortaya çıkan sorunlara çözüm bulmasını sağlayabilmeniz için bazı teknikler şunlardır:

Örgütlenin

- İşinizi iyi hazırlayın,
- Bunu yazıya dökün,
- Raporlar yazın,
- Prosedürlere uyun,
- Yönetimle görüşün,
- Ortak sağlık ve güvenlik kurullarından yararlanın,
- İşvereninizle sağlık ve güvenlik anlaşmaları yapın,
- İşçi yanlısı yayın organlarıyla daha geniş güç birliği yapın,
- Uygun olan her yerde basın-yayın araçlarını kullanın.

Yasalardan yararlanın

- Ülkenizde size yardımcı olabilecek yasalar olup olmadığını araştırın.
- İşverenin görevleri ve sizin yasal haklarınız konusunda açık olun.
- Uluslararası Çalışma Örgütü anlaşmalarının yardımcı olup olamayacağını araştırın.
- Eğer varsa hükümet müfettişlerinden yararlanın.

(ayrıca bu kitabın sonundaki Kaynaklar bölümüne bakın)



İşçilerin Ortak Gücünden Yararlanın

- Onlarla iyi iletişim kurun.
- Eylemi planlayın ve onlara rapor verin.
- İşverenin, işçilerin konuya ne kadar çok önem verdiklerini anlamasını sağlayın.

Gözleyin, izleyin ve vazgeçmeyin !

- Değişiklikler yapmak zor olabilir ve uzun zaman alabilir ancak hedeflerinize ulaşmadan vazgeçmeyin.
- Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemlerini kullanarak ve uyarlayarak yeni durum ve sorunları halletmek için şimdiye kadar elde ettiğiniz başarıları temel alın.

Dikkatli hazırlık

Biz durumu inceledik ve şimdi size gelişmeler için istek ve önerilerimizi sunuyoruz. Bir hafta içinde yanıtınızı bekliyoruz yoksa daha zorlayıcı eylemler yapmak zorunda kalacağız.



Dikkatli hazırlığın önemi ne kadar vurgulansa azdır.

- Çıplak Ayaklı Araştırma sonucunda ne elde etmek istediğinizi,
- Konuyu yönetimle nasıl müzakere edeceğinizi – yazılı mı, bir toplantıda ya da ortak bir iş – yönetim sağlık ve güvenlik kuruluyla mı?
- Tüm süreç boyunca işçilerin katılımını nasıl sağlayacağınızı,
- İşçilerden aldığınız desteğin gücünü çok iyi bilmelisiniz.

Şunlara dikkat etmelisiniz:

- Önceden en düşük ve en yüksek istek düzeyinizi saptayın. Bunlar, Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarını sunduğunuz öncelik ve eylem planı toplantısı sırasında işçilerle birlikte kararlaştırılmış olmalıdır.
- Katılan işçilerin desteğine sahip olduğunuzdan emin olun.
- Eğer yardımcı olacağını düşünüyorsanız, daha deneyimli bir temsilciden fikir alın.
- Çıplak Ayaklı Araştırma ve eylem planınızdan gereksiniminiz olan tüm bilgi ve gerçekleri elde ettiğinizden emin olun. Kayıt tutun ki önemli noktaları unutmayın.
- Güçlü ve zayıf noktalarınızı bilerek, yönetimle görüşürken kullanacağınız tez ve belgelerinizi listeleyin.
- Yönetimin sizin tezlerinizi yanıtlaması olasılığı olan değişik yolları düşünün ve bazı karşı tezler hazırlayın. Örneğin, sizin Çıplak Ayaklı Araştırmanız, “X” kimyasalını kullanan işçilerde baş ağrısı ve iştahsızlık olduğunu ortaya koymuştur. Yönetim size bu belirtilerden söz etmeyen bir bilgi formu ve “X” kimyasalının üretici önerilerine uygun olarak kullanıldığında güvenli olduğunu söyleyen bir bilimsel makale gösterebilir. Daha da ötesinde sizin Çıplak Ayaklı Araştırmanızın bilimsel olmadığı ve işçilerin tarafını tuttuğunu öne sürebilir. Bu el kitabındaki fikirlerden karşı tezlerinizi oluşturmak için yararlanabilirsiniz.

Yönetimle görüşme

Görüşme, bir tartışma değil, işçilerle yönetim arasında bir ortak pazarlık toplantısıdır. Bu ortak pazarlık yoluyla iş yerinde pek çok değişiklik yapılabilir. Yönetim çoğu zaman işçileri teknik veriler ve terimlerle susturmaya çalışabilir. İşçiler ve sendika temsilcileri bu yöntemlerle ustaca ve özgüvenle başa çıkmaya hazır olmalıdırlar. Bir Çıplak Ayaklı Araştırma sonrasında işçiler ve onların temsilcileri belli konularda yönetimden daha bilgili olduklarını görecektirler. Giderek artan işle ilgili sağlık tehlikeleri konusunda çok az şey bilen hatta hiç bir şey bilmeyen çok sayıda işveren vardır. Bazı yöneticiler de, sizin Çıplak Ayaklı Araştırma yoluyla bulduklarınızı öğrenmeye ilgi duyabilirler.



Aşağıda, Çıplak Ayaklı Araştırma sonrasında yönetimle görüşülürken uyulması gereken bazı temel ilkeler verilmiştir:

- Bire – bir görüşme olması gerekmiyorsa, yönetimle tek başınıza görüşmekten kaçının.
- Görüşmeye başka temsilciler de katılacaksa ortak bir tez hazırlayın.
- Sakin olun, sinirlenmeyin, aksi takdirde amaç ve tezlerinizi unutabilirsiniz.
- Tartışmayı zayıf olduğunuz noktalardan güçlü olduğunuza çekmeye çalışın.
- Yönetimin ödün tekliflerine önem verin ancak işçilerle birlikte kararlaştırdığınız asgari hedeflerin altına inmeyin. Her iki taraf da görüşmeden bir kazancı olduğunu düşünürse anlaşmaya varmanın çoğu zaman daha kolay olacağını unutmayın.
- Eğer sizin memnun olduğunuz bir anlaşmaya varabilirseniz herkesin bu ulaşılan amacı kesin olarak anladığından emin olun.
- İki tarafın anlaştığı konuları kayda geçirin.
- Görüşmenin sonucunu her zaman işçilere bildirin ve atılacak bir sonraki adıma birlikte karar verin.

Ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurulları

Pek çok iş yerinde anlaşma ile ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurulları (İş Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları) kurulmuştur. Bazı ülkelerde yasalar bu ortak kurulların kurulmasını şart koşmuştur.

Ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurullarının, Çıplak Ayaklı Araştırma sonrasında iş koşullarını düzeltme gücü çok yüksektir. Kurul, tehlikeleri tanıma, uzaklaştırma ve kontrol etme süreçleri için bir araya gelmiş işçi ve yöneticileri içerir. Bu önemlidir çünkü en sonunda işyerinde gerekli değişiklikleri (işçilerin de onayını alarak) uygulayacak olan, yönetimdir.

Ortak kurulun ne kadar etkili olacağını, işçilerin, işçi sendikası üyelerinin ve yerel sendika komitesinin (eğer varsa), kurulun işçi üyelerine verdikleri destek belirler. Eğer güçlü destek olmazsa, kurulun işçi üyeleri kendileri tek tek ne kadar güçlü, inançlı ya da iyi hazırlanmış olsalar da yalıtılmış, dolayısıyla zayıf durumda olacaklardır. Yönetim konunun bir veya iki kişiyi mi yoksa çok sayıda insanı mı ilgilendirdiğini bilecek ve muhtemelen davranışları buna göre değişecektir.

Çıplak Ayaklı Araştırma yaptığınız zaman yönetim bu bilgi ve istekleri işçilerin kendilerinin oluşturduğunu bilir ve bunu göz ardı etmeleri zor olur. Yönetim aynı zamanda işçilerin sağlık ya da güvenliklerini tehlikeye atacak bir işi yapmayı reddetme olasılıkları olduğunu da bilir. (Bazı ülkelerde tehlikeli işi reddetmek için yasal haklar vardır). İşçiler bazı durumlarda araştırma sonuçlarını, önemli rolü olan ortak işçi – yönetim sağlık ve güvenlik kurulu ile birlikte, sözleşme görüşmeleri başlayacağı zaman açıklar.

Çıplak Ayaklı Araştırma Başarısı

Winsord, Ontario, Kanada’da kumarhane çalışanları tarafından yapılan araştırma, toplu sözleşmelerinde doğrudan kabul edilmiş ve bu araştırmanın bulgu ve önerilerinin ortak yönetim sağlık ve güvenlik konseyince tek tek ele alınmasına karar verilmiştir.

(Keith M, ve arkadaşları, 2001)

Toplu sözleşmeler

İşçilerin, temel güvenlik ve sağlık hakları tartışılabilir olmamalıdır. Ama yeterli yasalar ve yasaları uygulama gücü olmadığı zaman bu hakların toplu pazarlıkla elde edilmesi gerekir. Katılımcı süreç sonucu işçilerin yaygın desteğini yanına almış bir Çıplak Ayaklı Araştırma, gelişme elde etmek için yapılan tartışmalara güç kazandırabilir.



Pazarlık sürecinin sonucu, Toplu Sözleşme olmalıdır. Örneğin, Çıplak Ayaklı Araştırma belli bir zehirli kimyasala maruz kalan işçilerin baş ağrısı yakınmaları olduğunu göstermiş olabilir. Sağlığa zararı olan bu etkinin önlenmesi için ortak işçi- yönetim sağlık ve güvenlik kurulu:



- Bu zehirli kimyasalın kullanımdan kaldırılıp yerine daha güvenli bir madde bulunmasına,
- Toz, buhar ya da sis, duman yaratan süreçlerin yalıtılmasına ve kapalı hale getirilmesine,
- Kurulun işçi üyeleri onaylamadıkça yeni bir kimyasalın kullanıma sokulmamasına,
- Bir kimyasal politikası geliştirilmesine ve kimyasal güvenlik için etkinliklerin planlama ve eşgüdümü için bir ortak alt – komite seçilmesine,
- İşyerinde kullanılan tüm kimyasallar için tehlike bilgi formlarının derlenmesine karar verebilir.

Şikayet ve Tartışma İşlemleri

Bazı işyerlerinde, sendikalar ve yönetim şikayet ve tartışmaların nasıl halledilebileceğine dair özel yöntemler üstünde anlaşmışlardır. Bu sorunlar arasında, diğer sorunların yanı sıra sağlık ve temel güvenlik gibi çözümlenmemiş sorunlar da vardır.

Yöntem, sendikanın bir sorunu resmi olarak farklı düzeydeki yönetim basamakları (aşağıdan yukarıya) arasında yürütürken normal olarak izlemesi gereken adımları belirler. Şikayet ve tartışma işlemlerinin belli aşama ve zaman sınırları vardır. Bir sorun halledilemedi (buna genellikle anlaşmada başarısızlık denir), ya da zaman sınırı aşıldıysa, sorun artık bir üst aşamada olarak değerlendirilir.

Şikayet işlemlerine bir örnek

- 1. Aşama:** Üye, denetleyiciyle (üstüyle) ilgili olan bir sorun bildirir
 - 24 saatte anlaşıpma sağlanmazsa
- 2. Aşama:** Sendika temsilcisi sorunu denetleyici (üstüyle) ile tartışır
 - 2 iş günü içinde anlaşıpma olmazsa
- 3. Aşama:** Sendika temsilcisi bölüm müdürüyle görüşür
 - 4 iş günü içinde anlaşıpma olmazsa
- 4. Aşama:** Sendika temsilcisi ve grubu toplantıya çağıran kişi üst düzey yöneticilerle görüşür
 - anlaşıpma sağlanamazsa işlem başarısızdır, bunu **eylem** izleyebilir.

Eğer yönetim Çıplak Ayaklı Araştırmanın önerilerini kabul etmezse sendikalar ve işçiler şikayet, tartışma işlemlerini kullanma haklarında ısrar etmelidirler.

İşyeri dışından destek sağlamak

Çıplak Ayaklı Araştırma sonrasında gereken değişiklikleri yapabilmek için işyeri içindeki prosedürleri kullanmak en iyisidir. Ancak bazen işveren, işçiler tarafından istenilen değişiklikleri yapmakta gönülsüz olacaktır. Bu durumda araştırmanın topluma açıklanması ve yerel toplumda yandaşlar edinilmesi yararlı olabilir. Bu durum işçilerin isteklerine yanıt vermek için işverene ek bir baskı olacaktır.

Hükümet müfettişleri

Hükümet müfettişleri, Çıplak Ayaklı Araştırma ile ortaya koyulan sorunların halledilmesi için işverene baskı yapabilirler. Hükümet temsilcilerine; işyerini gözlemlemek, denetlemek ve yasaların uygulanmasını sağlamak için gerek vardır. Müfettişler, sağlık ve güvenlik müfettişleri ya da fabrika müfettişleri olarak bilinirler ve Çalışma Bakanlığı ya da eşdeğerine bağlıdırlar.

Müfettişler, işverenin işyerinde asgari yasal standartlara uymalarını sağlamalıdırlar. Pek çok ülkede, işçilerin sağlık ve güvenliğini de içeren haklarını koruyan yasal düzenlemelerin uygulanması ile ilgili ortak sorunlar şunlardır:

- Müfettişlerin sayıca yetersiz oluşu,
- Pek çok müfettişin kısıtlı eğitimi oluşu,
- Pek çok müfettişin işini hemen hemen hiç ekipmanı ya da bilgi kaynağı olmaksızın yapmak zorunda oluşu.
- Müfettişler yalnızca var olan yasal düzenlemelerin uygulanmasını zorlayabilirler ancak yasal düzenlemeler de güçlü ya da koruyucu olmayabilir ve müfettişlere az yetki vererek iş koşullarını düzeltmek için çok az şey yapılması ya da hiçbir şey yapılmamasına neden olabilirler.

Sağlık ve güvenlik yasalarının uygulanmasını sağlamadaki ciddi sorunlar nedeniyle ortaya çıkan kötü çalışma koşullarına saldırmanın ilk cephesi olarak görüşmeleri kullanmak en iyisidir. Ancak Çıplak Ayaklı Araştırmanız açıkça bir yasa ihlalinin ortaya koymuşsa, o zaman bir müfettiş yardımcısı olabilir. Dışarıdan bir kimsenin getirilmesi tehdidi bile bazen işverenin Çıplak Ayaklı Araştırmanızın sonuçlarını daha ciddiye almasını sağlayabilir.

Medya

Eğer medyadan yararlanmak istiyorsanız, **bu konuyu önceden diğer işçi arkadaşlarınız ve sendikanız varsa sendika temsilcileriyle ayrıntılı olarak tartışmalısınız.** Kişileri, “topluma açılmaları” nedeniyle kurban edilmekten koruyacak yöntemler üzerinde anlaşmalısınız.

Çıplak Ayaklı Araştırmanızın sonuçlarını açıklamak için bir basın toplantısı yapabilirsiniz. Araştırma sonuçları, haber niteliğinde bir olay olarak görülecek ve muhtemelen medyada yer alacaktır. Araştırmanızın medyada yer alması ona daha fazla önem verilmesini sağlar. Toplumun ilgi ve sempatisi işveren ve politikacıları da etkileyebilir. Ayrıca, sorunları ilk kez toplumca tanınan işçiler arasındaki güven ve dayanışma da artabilir.

Basınla çalışmak için bazı öneriler:

- Basın toplantısından birkaç gün önce bir basın bülteni yayınlayın. Bültende basın toplantısının tarihi, saati ve yeri bulunmalıdır. Çıplak Ayaklı Araştırmanın kısa bir tanımını ekleyin ve daha fazla bilgi için ilişki kurulabilecek bir kişinin ad ve telefon numarasını yazın. Basın bülteninde beklenmedik bir bulgu ya da araştırmanın olağandışı bir yönü gibi basının ilgisini uyandıracak bir şey olmalıdır.
- Kişileri korumaya ve araştırma sonuçlarının gizli ayrıntılarına saygı gösterin.
- Basın toplantısında konuşmak için küçük bir panel hazırlayın. Burada işçi – yürütücüleri, araştırmaya katılan işçiler, sendika temsilcileri ve belki de bir – iki tane toplumdan sizi destekleyen kişi olabilir. Eğer mümkünse, haritalar, çizelgeler gibi görsel araçlarla sonuçları göstermelisiniz.
- Topluma açıklamak istediğiniz noktaları vurgulayan bir basın bildirisi hazırlayın.
- Basın bildirisi ve araştırma sonuçlarını, basına dağıtmak üzere çoğaltın.





Olgu Çalışması: Brezilya Asbest İşçileri, Dünya Çapında Haberleşiyorlar

Brezilya dünyanın en büyük beş asbest üreticisinden biridir. Brezilya hükümeti ancak 1991 yılında asbeste maruz kalan işçilerin tıbbi izlenmesi için yasa çıkarttı . Brezilya, dünyanın ikinci büyük asbest üreticisi olan Kanada'nın yaptığı gibi, asbeste maruz kalan işçilerdeki kanser ve solunum sistemi hastalıklarının boyutlarını ortaya koyacak bir kayıt sistemi geliştirmemişti.

Büyük bir çok uluslu şirkette çalışan hastalanmış bir grup işçi 1995'de Brezilya Asbeste Maruz Kalanlar Birliğini (ABREA) kurdular. Hedeflerini açık olarak saptadılar;

- Asbestin tehlikelerini duyurmak,
- Maruz kalan işçilerin tıbbi durumlarını belgelemek,
- Asbest yerine güvenli başka maddeler koyulmasını desteklemek ve
- Asbest kullanımının yasaklanmasını sağlamak istiyorlardı.

ABREA üyeleri asbestos hastalığına yakalanmış işçileri kaydetmeye başladılar. Bir hükümet sağlık ve güvenlik müfettişi ve bir tıp uzmanıyla ekip oluşturdular. Daha önce asbestle çalışmış 960 işçide:

- 20 kanser olgusu,
- 100'den fazla asbestozis olgusu,
- 200 civarında akciğerlerinde yara meydana getiren akciğer hastalığı olgusu ve
- 220 bozulmuş solunum fonksiyonu olgusu saptadılar.

Çok kısa sürede ABREA, 1000'den fazla üyesi olan büyük bir örgüt haline geldi. İşle ilgili hastalık ve sakatlık nedeniyle bir kenara itilmiş işçiler için güçlü bir seslerini duyurma aracı oldu. 2005 yılına kadar asbest kullanımının Brezilya'da dört eyalette yasaklanması anlaşmasını gerçekleştirmekte yardımcı oldu. Bu dört eyalet Brezilya'da asbest kullanımının %70'ini temsil etmektedir.

Brezilyalılar, Asbesti Yasaklayın Haberleşme Ağı adıyla uluslar arası bir haberleşme ağı kurulmasında da çok etkin oldular. İnternet, video konferanslar, tartışma listeleri, web siteleri, haber bültenleri ve elektronik posta kullanımı ile uluslar arası bir hareket ortaya çıktı. Sıradan insanlarla gerçekleşen bu hareket Avrupa Birliği, Avustralya ve Şili'de asbest kullanımı ve dışalımının yasaklanmasında anlamlı bir güç olmuştur.

Scanove,D, Giannasi, F, Thebaud – Mony, A. 2001. Asbestos Disease in Brazil and the Building of Counter – Powers: A Study in Health, Work and Gender. (Bu makale “Asbest ve Sosyal ve Ailesele Sonuçları: Karşılaştırmalı Bir Franko – Brezilya Araştırması” adlı araştırma projesinin sonuçlarından biridir.)

Giannasi, F.2001. The Movement for a ban on asbestos in Brazil. Globalization from below. Paper at Asbestos and Public Health – The International Dimension Activities towards a global ban and the role of the World Trade Organisation’ dan uyarlanmıştır.

İşçi dostu haber ağıları

Çıplak Ayaklı Araştırma sonuçlarınızı:

- Tıp, adalet, sosyal bilimler ve doğal bilimler alanındaki işçi dostu kişilerle,
- Çevre grupları, kadın kuruluşları, yoksulluk karşıtı gruplar, insan hakları demekleri, sakat işçi kuruluşları gibi doğal müttefiklerle,
- Konuya sıcak bakan politikacılarla ve
- Uluslararası müttefiklerle (belki başka bir ülkedeki işçi gruplarıyla ilişki kurarak) bağlantı kurmak ve destek sağlamak için kullanmalısınız.



Posterler: Courtesy of Hazards Publications, UK

Sonuçlarınızı benzer işyerleri ve endüstrilerde çalışan işçi grupları ve işverenlerle paylaşın. Araştırmanızdan yarar sağlarlar ve belki de kendi araştırmalarını yapmak için onlara ilham verir. Bu durum sizin bulgularınızı güçlendirir ve tezlerinize belki de tüm endüstride yaygın değişimler yapabilecek bir güvenilirlik kazandırır.

Tüm dünyada oluşturulan işçi ve işçi sendikası temelli haberleşme ağlarına katılabilirsiniz. Bu haber ağlarının bazıları işçilerin güvenliğinin korunmasında önemli başarılar elde etmişlerdir. Dünyadaki başarılı işçi sendikası sağlık ve güvenlik kampanyalarını görmek için Tehlike Kampanyaları web sayfasına bakın: <http://www.hazards.org/campaigns/index.htm>.

Bu grupların bazılarıyla sizin araştırmanız çerçevesinde bir kampanya başlatmak için ilişki kurabilir, fikirlerinizi paylaşabilirsiniz.



Bir Ses Kazanmak

İşyerlerini en iyi işçiler bilir. İşçiler iş ortamını değiştirmek için gerekli bilgileri çoğunlukla kendilerinin deneyimlerine ve iş arkadaşlarının ortak bilgisine dayanarak toplamışlardır. Madencilerin pnömokonyozisi ve kronik bronşit, asbestle ilgili hastalıklar, endüstriyel sağırlık, titreşime bağlı beyaz parmak, mesleki astım, tekrarlayan gerilme ve sakatlanmalar ve işyeri stresi gibi hastalıkları ilk tanımlayan işçilerdir.

O'Neill, R. 2000. "Surveying the Damage". Hazards, July – September 16-17, 2000'den alınmıştır.

Karar alma ve ekonomik demokrasiye işçi katılımı, iş güvenliğini de içeren temel güvenliğin tüm biçimleri için elzemdir. İşin örgütlenme tarzı ve iş koşullarına katkıda bulunan tüm etkenlerle ilgili bir söz hakları olmadığı takdirde işçiler, sağlıklarını ve güvenliklerini, onurlarını ve geçimlerini tehdit eden iş ortamıyla yüz yüze kalmaya devam edeceklerdir.

İşçilerin, sendika temsiliyeti, işyeri komitelerine katılım ya da sendika olmadığı durumlarda örgütlenebilecek herhangi bir etkili grup mekanizması vasıtasıyla, işyerinde seslerini duyurmaları gerekir. Yaşadıkları ve çalıştıkları toplumlarda alınan kararlarda sözleri olmalıdır. İşçilerin; yasal, düzenleyici ve politik kararlarda sesleri duyulmalıdır.

Çıplak Ayaklı Araştırma işçilerin:

- İşteki deneyimlerini,
- Koruyucu mekanizmaların sınırlılıklarını,
- Bu sınırlılıkların işçilerin yaşamlarındaki etkisini ve
- Sağlık ve iyilik hallerinin korunması için gerekli değişiklikleri duyurabilmeleri için kullanabilecekleri bir yoldur.

İşçilerin iş güvenliği etrafında örgütlenmeleri, değişiklikler yapmak ve temel güvenlik düzeylerini yükseltmek için pazarlık güçlerini artırır.

Eğer işçiler örgütlenmeyi sağlayacak araçlara sahiplerse:

- Temel sosyo – ekonomik düzeylerini geliştirirler,
- Örgüt vasıtasıyla gelir ve istihdam konularını halledebilirler,
- İş koşullarını düzeltebilirler,
- Seslerini duyurabilirler.

Tüm dünyadaki işçilerin tekrar tekrar gösterdiği gibi Çıplak Ayaklı Araştırma öğrenmek, anlamak, örgütlenmek ve değişim için güçlü bir mekanizmadır.



Çıplak Ayaklı Araştırmayı Daha İleriye Götürmek

Bu bölüm, el kitabının ana bölümünde anlatılan Çıplak Ayaklı Araştırma yöntemlerini daha da ileri götürmek isteyen daha istekli Çıplak Ayaklı araştırmacılara yardımcı olacaktır. İlk kez bu bölümde kullanılan sözcüklerin anlamı el kitabının arkasındaki Sözlükte açıklanmıştır.

İşbirliği içinde araştırma

Daha geniş ve iddialı araştırma projelerinde araştırmada eşgüdümü sağlamak için ana sorumluluğu üstlenecek bir çekirdek grup ve onlara destek sağlamak için ayrıca diğer bir grup gerekebilir.

Çekirdek Araştırma Ekibi

Araştırmayı tanımlamak, planlamak ve denetlemek için bir çekirdek araştırma ekibi kurulmalıdır. Bu çekirdek ekip tek bir kişi olabileceği gibi (tavsiye edilmez) uygun olduğu kadar geniş olabilir. Önemli olan, ekip üyelerinin temel felsefe ve amaçlarının tamamen uyumlu olmasıdır. Araştırma ortaya çıktıkça ekibe eklemeler her zaman yapılabilir. Ekibe yeni eleman eklemenin çıkartmaktan daha kolay olduğunu unutmayın.

İşçi-temelli bir projeye, dışarıdan işbirliği yapılacak kişiler ve danışmanlar katılabilir. Dışardan araştırmacı katılıp katılmaması; araştırmacının karmaşıklık düzeyi, işçi-araştırmacıların var olan becerileri, bir derece nesnellik ve tarafsızlık gereksinimi, fonlar ve diğer kaynaklara ulaşım gibi bazı etmenlere bağlıdır.

İnsanların, yansız ve duygusuz bir araştırmacı tarafından araştırmanın denekleri muamelesi görmelerinden, katılımcı eylem araştırması ilkelerine uygun olarak; denek olarak seçilenlerin bir ortaklık içinde olduklarını hissetmeleri daha doğrudur.

Ortak araştırma ilişkileri

Dışardan katılacak araştırmacılarla yapılacak işbirliğinde araştırma ilişkileri için olmazsa olmaz koşullar şunlardır:

- 1) Araştırma hedefleri hem işçiler hem de araştırmacılar için gerçekten yararlı olmalıdır. Paylaşımçı bir araştırmacının başarısı kısmen, karşılıklı bağımlı ve katılımcı ilişkiler kurulmasına bağlıdır.
- 2) Araştırmacının sonuçları, araştırmaya katılanların tümünün beklentilerine yanıt verecek düzeyde değerli olmalıdır.

Kaynak: Reinharz S. 1983. "Experiential analysis: a contribution to feminist research"

Tanım olarak, araştırma ekibinin bir parçası olacak olan ortaklarla (iş birliği yapılanlar), yardım ve önerilerde bulunacak olan danışmanlar arasında ayırım yapmak önemlidir. Her iki sınıflamadaki kişilerin, kendi gereksinim veya felsefelerini kabul ettirerek, işçilerin hedeflerini saptırmalarına ve kontrolü ele geçirmelerine izin verilmemesine dikkat edilmelidir.

Dışardan araştırmacıların katılımındaki engeller

Dışardan gelen araştırmacıların tamamen kontrol edemeyecekleri bir araştırmaya katılma konusunda direnç gösterebileceklerinin farkında olmalısınız. Sonuçta Çıplak Ayaklı Araştırma, kurumlar ve ekonomik sistemler arasındaki güçler yapısını saptamak ve tanımakla ilgilidir. Çıplak Ayaklı Araştırma, anlayarak, inceleyerek, güç kazandırarak, katılımı sağlayarak ve eyleme geçerek tam da bu yapılara meydan okuyor olabilir.

Çıplak Ayaklı Araştırma çoğu zaman taraf olmak ve egemen ideolojilere meydan okumakla doğrudan ilgilidir. Eylem ögesi, araştırma sonuçları bakımından, bazen akademik ve diğer mesleklerdeki ortaklar için sorunlu, hatta tehdit edici olabilir. Bunların, karşı çıkılan kurum ve mali yapıların ekonomik bağımlıları olabilecekleri unutulmamalıdır.

Çıplak Ayaklı Araştırma çoğunlukla nitelikseldir ve bu da sağlık araştırmalarının yürütülmesinde standart yaklaşım değildir. Sağlık araştırmalarının daha yaygın olan biyomedikal türü, laboratuvar deneylerine ve klinik tabanlı bilimsel araştırmalara dayanır. Bazı akademisyenler ve sağlık meslekleri mensupları için Çıplak Ayaklı Araştırmanın değerini anlamak zor olabilir. Çıplak Ayaklı Araştırma ile toplanan verilerin, genellikle kişilerin söylediklerine bağlı olması, klinik tanısı koyulmuş ve onaylanmış sağlık verilerini çoğu zaman katı protokollerle toplamaya alışık olanları rahatsız edebilir. Çıplak Ayaklı Araştırmanın tehlikeleri ortaya çıkartma yaklaşımı, örnek ve ölçümlerle, yayınlanmış bilimsel kaynaklardan yararlanarak nedensel ilişkileri kurmaya alışık olan iş hijyenistleri, toksikologlar (zehir uzmanları) ve endüstriyel çevre danışmanları için sakıncalı olabilir.

Yine de, genellikle yeniliğe açık kurumlarda, Çıplak Ayaklı Araştırmanın değerini anlayabilecek ve işçi – araştırmacılara, önderlik rolü üstlenmeden yardım etmeye ve yol göstermeye istekli kişiler bulunabilir.

Genel Araştırma Ekibi

Çekirdek araştırma ekibi oluşturulduktan sonra, çekirdek ekibi destekleyecek daha geniş bir genel araştırma ekibi kurulabilir. Bu ekip, araştırma yardımcıları ve veri toplayıcısı olan işçileri kapsayabilir. Eğer dışardan danışmanlar ya da araştırma yardımcılarından veri toplayıcısı olarak yararlanılacak ya da analizlere yardımcı olacaklarsa, rollerinin çekirdek ekibe destek sağlamak olarak açıkça tanımlanması ve aşırı etki ve kontrollerinin olmaması gereğini tekrarlamakta yarar vardır.

Ek haritalama yöntemleri

Vücut Haritalaması

Araştırma yöntemi olarak vücut haritalaması kullanıldığında, renkli kodlama kullanılarak veri toplanması daha zenginleştirilebilir. Aşağıda iki seçenek verilmiştir:

1. Katılımcılar, bir sağlık sorunları olduğunu belirtmek için vücut haritasına **X** koymak yerine, sağlık sorunlarını renkli yapıştırıcılar ve kalemlemler kullanarak sınıflandırabilirler. Aşağıdaki çizelge kendi araştırma gereksinimlerinize (ve elinizde olan renkli yapıştırıcı ve kalemlemlere göre) uyarlayabileceğiniz bir öneridir. Renkli sınıflandırma benzer sağlık şikayetlerini gruplamakta size yardımcı olur.

RENK	SAĞLIK SORUNU
Kırmızı	Kas-iskelet / zorlanma
Turuncu	Solunum
Mavi	Sinir sistemi / İşitme
Mor	Travmatik yaralanma
Sarı	Kalp-damar / Kalp
Siyah	Cilt
Yeşil	Sindirim
Kahverengi	Kanser
Beyaz	Stres belirtileri

2. Diğer bir seçenek herhangi bir anlamlı katılımcı özelliğine göre renk sınıflandırmasıdır. Örneğin; katılımcıların iş, bölüm, yaş, cinsiyet, kıdem ya da başka bir demografik sınıflarına göre bir renk kullanmaları yararlı olabilir. Eğer grup çeşitli işlerde çalışan işçilerden oluşuyorsa, katılımcıları işlerine göre farklı renklerle sınıflandırmak yararlı olabilir. Örneğin, mutfak çalışanları, kendi sağlık sorunlarını mavi kullanan temizleyicilerden ve sarı kullanmaları istenen büro çalışanlarından ayırmak için, yeşil yapıştırıcılar kullanabilirler.

Tehlike Haritalaması

Araştırma yöntemi olarak tehlike haritalaması kullanıldığında da veri toplaması renk sınıflandırması ile güçlendirilebilir. Burada bazı seçenekler verilmiştir:

1. Tehlikeler gruplara ayrılıp buna göre renk sınıflandırması yapılabilir. Aşağıdaki çizelgeden yararlanabilirsiniz:

RENK	TEHLİKE SINIFI
Mavi	BİYOLOJİK (mikroplar, küfler, bakteriler vb.)
Yeşil	KİMYASAL ve MİNERAL (pasif-sigara içiciliği, çözücüler, asbest vb.)
Kırmızı	FİZİKSEL (gürültü, radyasyon, sıcak, soğuk vb.)
Siyah	PSİKOSOSYAL (stres, vardiya, iş güvensizliği, taciz vb.)
Kahverengi	İŞ DÜZENLEMESİ (bozuk ergonomi, kalabalık vb.)

2. Diğer bir seçenek anlamlı bir katılımcı özelliğine göre sınıflandırmadır. Örneğin, kadınlar yeşil, erkekler kırmızı yapıştırıcı ya da kalem kullanabilirler.

“Sizin Dünyanız” Haritalaması

“Sizin Dünyanız” haritalaması bir araştırma aracı olarak kullanıldığında da renk sınıflandırmasıyla zenginleştirmek mümkündür. Verileri düzenleme ve sınıflandırmanın pek çok yolu vardır.

Bir seçenek iş, kıdem, cinsiyet gibi anlamlı bir katılımcı özelliğine göre renk sınıflandırmasıdır. Eğer katılımcılar “Sizin Dünyanız” haritalaması öncesinde yapılan vücut haritalaması ve tehlike haritalaması uygulamalarında, katılımcı özelliklerine göre renk sınıflandırması kullandıysa, aynı renk kodlama şeması tüm uygulama boyunca sürdürülmelidir. Katılımcılar, renge göre sınıflandırılmış yapıştırıcılarını verinin yanına (sözcükler ya da resimler) “Sizin Dünyanız” haritasına yerleştirebilirler ya da kendi verilerini renge göre sınıflandırılmış yapıştırıcıyla ekleyebilirler.

İş hikayelerini elde etmek

İşle ilişkili hastalık ya da sakatlıkların her zaman açık neden ve etkileri yoktur. İşçiler herhangi bir sağlık sorunu nedeniyle tıbbi yardıma başvurdıklarında iş koşullarının sorgulanması iyi yapılmalıdır. Bazı işçi klinikleri hastalarının tüm iş hikayelerini alır. Ne yazık ki bir çok hekim ve klinik bunu yapmaz.

İdeal olan, iş hikayelerinin görüşme formatında toplanıp kaydedilmesidir. Bir sağlık hizmeti sunucusu, sigorta temsilcisi (Tazminat için görevlendirilmiş bir müfettiş) ya da araştırmacı her hangi bir önemli ayrıntıyı gözden kaçırmamak için işçiye standart bir takım sorular sorar.

Bir iş hikayesi şunları içermelidir:

- Bir işçinin tüm iş yaşamı boyunca yaptığı işler,
- Bu işlerin tarih ve süreleri,
- Bilinen her hangi bir tehlikenin yoğunluğunun tanımı ve maruziyetinin süresi,
- Her hangi bir normal dışı maruziyet, örneğin, kontrollerin bozulması nedeniyle kirleticilerin normalden büyük ölçüde salınması sonucu bir bakım işçisinin bir kerelik maruziyeti,
- İstem dışı iş kaybı gibi güvencesizlik, gelir güvencesinin olmayışı, yapılan işlerde eğitim eksikliği gibi işle ilgili nedenlerden dolayı ortaya çıkan ya da ağırlaşan işe bağlı stres ve psikosozyal bozukluklar,
- İş süreçlerinin tanımları,
- Kullanılan hammaddeler, üretilen ürünlerin tipleri,
- Kötü sağlık dönemleri ve tıbbi bakıma ulaşım ulaşılamadığı ve
- Diğer işçilerin benzer sağlık sorunlarından yakınıp yakınmadıkları.

Var olan ürün güvenlik bilgi formları ve endüstriyel hijyen raporları bu bilgilere eklenebilir.

Standart iş hikayesi soruları

“İşle hastalık arasındaki ilişkiyi anlamamanın en önemli tek yöntemi her hastaya standartlaştırılmış bir dizi sorular sormaktır.”

Tarama soruları şunları içerir:

1. Ne tarz bir iş yapıyorsunuz?
2. Sağlık sorunlarınızın işinizle ilişkili olabileceğini düşünüyor musunuz?
3. Sağlığınızla ilgili belirtiler evde ve işte farklı mı?
4. Şu sırada kimyasal, toz, metal, radyasyon, gürültü veya tekrarlayıcı işe maruz kalıyor musunuz?
5. Geçmişte kimyasallara, toza, metallere, radyasyona, gürültüye ya da tekrarlayıcı işe maruz kaldınız mı?
6. Diğer işçilerin de benzer belirtileri var mı?

Kaynak: Lax MB, Grant WD, Manetti FA, Klein R. 1998. “Recognizing Occupational Disease – Taking an Effective Occupational History “in American Family Physician .

İşçilerin, hekimlerini kendilerinin iş hikayelerini göz önüne almaya ikna etmeleri zor olabilir. Zaman kazanmak ve hekimin işini kolaylaştırmak için, işçiler kendi iş hikayelerini önceden hazırlayıp hekimlerine verebilirler. Hikayeler dosyada saklanmalıdır. Yan sayfadaki kendi-kendine uygulanmış mesleki hikaye formu kullanılabilir.

Tarih	İşverenin adı: Üretilen ürün ya da hizmet	İş adı ve özel görevler	Ana maruziyetler (toz, kimyasal, gürültü, tekrarlanan hareket, stres gibi)	Koruyucu ekipman (solunum maskesi, kulak tıkacı, eldiven gibi)

(Lax MB ve arkadaşları, 1998)

İşe bağlı kanser kayıtları

Pek çok ülkede işe bağlı kanser arşivleri oluşturulmuştur. Bazıları tüm iş ve maruziyet hikayelerini toplarlar, diğerleri basitçe kanser hastalarının işini listelerler. Her ne kadar bu kayıtlar genellikle Çıplak Ayaklı Araştırmanın alanı içinde sayılmazlarsa da, işyeri maruziyetleri ile hastalık arasındaki ilişki açısından önemli bilgi sağlarlar. İşçiler, böyle arşivlerin kurulmasına ön ayak olup, daha sonra kendi araştırmalarını ve eylem planlarını desteklemek için oradaki bilgilere ulaşmayı isteyebilirler.

Örnekleme ve inceleme

İşyerinde sağlık ve güvenlik sorunlarını saptamanın geleneksel yöntemleri hava örneği almak ve incelemek, toz ya da biyolojik örneklerin alınması, gürültü düzeyini ölçmek, radyasyonun kontrolü, kişisel örnekleme ve görsel gözlemler gibi süreçleri içerir. Her ne kadar bu yöntemler belli bir tehlikenin işçilerin sağlık ve iyilik halini nasıl etkilediğini anlamaya katkıda bulunurlarsa da, bunların kısıtlılıkları vardır. Burada özel bir sorun şudur; hijyen incelemeleri çoğu zaman işçilerin katılımı olmadan yapılır ve normalde bulunan koşulları yansıtmayabilirler. Mesela, hava numunesi bazı makineler kapatıldıktan sonra ya da bölüm kapısı açılıp hava akımını artırıp normal maruziyet düzeylerini düşürdükten sonra alınabilir. İşçilerin vereceği bilgiler olmadan bir hijyenist, muhtemelen bunların normal koşullar ve maruziyet düzeyleri olmadığını bilemeyecektir.

Kanıtlanmamış eşik değerler

‘Herhangi bir kimyasala “güvenli” maruziyet kavramı doğa olarak bilimsel değildir. Aslında “epik deðer” tanımlanmamış ve muhtemelen kanıtlanmasız olan, organizmayı olumsuz olarak etkilemediği varsayılan bir maruziyet düzeyi bulunduğunu anlayışına dayanır. Geçmişin bu yanlış ideolojisini düzeltmek için gerekli ilk adım “epik deðer” tanımını tamamen atmaktır.’

Kaynak: Castleman B. And Ziem G. 1998. “Corporate Influence of Threshold Limit Values”. In American Journal of Industrial Medicine (13): 556.

Havayı incelemek ender olarak tam görüntüyü verir. Hava incelemeleri çoğu zaman olası maruziyetlerin tamamını değil sadece birkaç maddeyi incelemek için yapılır. Maddelere farklı yollardan maruz kalan

işçilerin karşılaştıkları riski gözden kaçırabilir. Örneğin, pek çok işçi ciltten emilen zehirli maddelerle doğrudan temasta olabilir. Yutkunduklarında zararlı tozları yutabilirler. Hijyen raporlarında çoğunlukla bu farklı giriş yolları iyi belgelenmemiştir. Sonuç olarak geleneksel testlerde işçilerin üstündeki toplam toksik yük yansıtılmaz.

Endüstri hijyenistleri her zaman haklı değildir

Endüstri hijyenistleri işyerindeki sağlık tehlikelerini tanımakta, değerlendirmekte ve kontrol yöntemleri önermekte işçilere ileri derecede yardımcı olabilirler.

Ancak deneyimler göstermiştir ki, endüstriyel hijyenin maruziyet incelemeleri ve maruziyet sınırları; işçiler hastalanmakta olsalar bile; işyeri koşullarının sağlıklı olduğunu ‘bilimsel olarak’ ispatlamak için kullanılmıştır.

Senn E. 1991. “Playing Industrial Hygiene to Win,” in New Solutions, Spring, 1991, pg. 72 – 80.

Bunun da ötesinde, hijyen testleri genellikle maruziyetlerin yasal sınırlar içinde kalıp kalmadıklarını ortaya koymak için yapılır. Ne yazık ki izin verilen “eşik değerler” sıklıkla işçilerin sağlıklarını korumak için çok yüksektir. Yasal “kabul edilebilir” olan değer, mutlaka güvenli olmayabilir.

Toksik maddeler için endüstri hijyeni kuruluşları tarafından belirlenen maruziyet sınırları daha sonra devlet organlarınca uyar-

lanır. Eşik değerlerin hangi düzeyde olacağına karar vermekte şirketlerin müthiş etkileri olmuştur. (Castleman and Ziem, 1998). Gerçekten de araştırmacılar, kimyasal üreticilerinin sıklıkla kendi şirketlerinin ürettiği toksik maddeler için yasal sınırların saptanmasında çok önemli rol oynadıklarını göstermişlerdir. Onlar, işçilerin sağlığını koruyacak düzeyleri değil, kolayca elde edilebilecek düzeyleri savunmaktadırlar. (Roach S and Rappaport S, 1990). Bazı durumlarda önerilen düzeyler, bir şirket tarafından maddenin üretiminde kullanılanlardan daha kötüdür.

Endüstriyel hijyen, sorgulanabilir doğruluğu ve eşik değerlere dayanmasına rağmen, yine de işyeri tehlikelerini değerlendirmenin en yaygın yaklaşımlarından biridir. Ancak iş; işçilerin hastalık ve yaralanmalarını önleyerek yardımcı olmaya gelince anlaşılabilir çeşitli eleştiriler ortaya çıkmaktadır. Bu eleştiriler iyi yapıldığı zaman olası sorunları ve işçileri riske sokan iş ve süreçleri göstermekte yardımcı olabilir. Ayrıca kontrollerin nerelerde en etkili olacağını ortaya koymaya yardım edebilir. İzlemlerin iyi yapılabilmesi için, dikkatli gözlem ve sorunların ne zaman ortaya çıktığı ve çözüm önerileri konularında işçilerle konuşmaları da içermesi gerekmektedir. İyi bir endüstri hijyenisti, işçilerin kendi gözlemlerinin çok önemli olduğunu anlamalarına yardımcı olur.

Örneklem raporu

Bir hijyen örneklem raporu şu bilgileri içermelidir:

- ✓ Örneklemeyi kim yaptı
- ✓ Tarih
- ✓ Saat
- ✓ İşlem
- ✓ Yer
- ✓ İşçinin adı
- ✓ İş tanımı
- ✓ Kişisel koruyucu ekipman giyiliyor
- ✓ Havalandırma çalışıyor
- ✓ Örneklem yöntemi
- ✓ Analitik yöntem
- ✓ Araçlar
- ✓ Kirleticiler
- ✓ Örnek sayısı
- ✓ Her örnek için sonuçlar
 - Örnek kimlik numarası
 - Zaman:dan / ya
 - Ham sonuçlar
- ✓ Toplu sonuçlar
- ✓ Hesaplanan zaman ağırlıklı ortalama
- ✓ Tavan sınır değeri
- ✓ Kısa süreli bulunma sınırı

Kaynak: UAW Health and Safety Fact Sheet: Questions for industrial Hygiene Surveys. 1984.

Çıplak Ayaklı hijyen yaklaşımı

Bu el kitabında açıklandığı gibi işçilerin birbirleriyle konuşmaya gereksinimleri vardır. Tehlikeleri görmek, işitmek ve koklamak için duyularını kullanmaya gereksinimleri vardır. İşle ilgili sağlık sorunlarının nedenlerini saptama çabalarında kendilerine yol göstermesi için içgüdü ve sezgilerini kullanmaya gereksinimleri vardır. Aynı zamanda geleneksel hijyene alternatifler bulmalı, örnek ve testlere dayanmaktansa; araştırmalar, haritalama, grup tartışmaları ve anketlerle kendi Çıplak Ayaklı Araştırmalarını yapmalıdırlar. Gerçekten de hijyen deneylerinin sonuçları kesin olmadığı ya da bir sorun olmadığı sonucuna vardığında; işçilerin araştırma, haritalama uygulamaları ya da kaynak taramaları önemli karşı tezler sağlayabilir.

Sağlık araştırmalarını nasıl okuyup yorumlamalı

Birçok ülkede, belli bir toplumda, herhangi bir nedensel etmenle temas sonucu bir hastalık riskinin belli bir ölçüde artmış olduğunu bulan araştırmalar haberlerde duyurulur. Örneğin bir araştırma kauçuk işçilerinde, üretim sürecinde kullanılan kimyasallar nedeniyle, mesane kanseri riskinin % 40 artmış olduğunu gösterebilir. Böyle bilimsel araştırmalar belli bir işçi grubunun karşılaştığı riskleri göstermek açısından önemli bilgiler sağlayabilirler.

Bilimsel ya da “epidemiolojik” araştırmalarda kullanılan bazı terimler

Bazı bilimsel kavramları öğrenmek işçilere sağlık araştırmalarını yorumlayıp değerlendirmek ve sonuçların kendi durumlarına uygulanıp uygulanmayacağına karar vermek için yardımcı olabilir.

Kohort, benzer maruziyetlerden etkilenen ve belli bir süre izlenen bir grup insanı belirtir. Araştırmacıların kohortu genel toplumdaki benzer özellikleri olan kişilerle karşılaştırabilmeleri için, onların yaş, cinsiyet, iş hikayesi, yaşam tarzları ve maruziyetlerini bilmeleri gerekir. Bir etkene maruz kalan ve kalmayan grupların kıyaslanması işteki maruziyetlerin neden olduğu sağlık sorunlarının tanınmasına yardım eder.

(Kafa) karıştırıcı etmen (yaş, sigara içme gibi kişiden kişiye değişen) epidemiyolojik diğer adıyla “epi” araştırmanın sonuçlarının yanlış ya da bulanık olmasına neden olabilecek bir değişkendir. Bir kişinin kanser ya da kalp hastalığı gibi bir hastalığa tutulma riskine pek çok farklı değişken katkıda bulunabileceğinden, sağlık araştırmaları, araştırma toplumunda hastalığa neyin neden olduğunu daha açık görebilmek için bu diğer etmenleri de göz önüne almalı ya da onların etkisini kontrol etmelidir. Eğer araştırmacılar, bir grup dökümhane işçisinin genel toplumdan daha fazla mı kalp hastalığı ve akciğer kanserine tutulduklarını anlamak amacıyla yola çıktılarsa işçilerin sigara kullanma hikayelerini de bilmelidirler çünkü tek başına sigara da bu hastalıklara neden olabilir. Böyle olası bir (kafa) karıştırıcının etkisini kontrol etmek için araştırmacılar hem araştırma hem de kıyas (kontrol) grubundaki kişilerin sigara kullanma bilgilerini elde etmeye çalışacaklardır.

Bir grup işçide belli bir sağlık sorununun gelişmesinin sadece şansa bağlı olmadığını nasıl biliyoruz? **İstatistiksel anlamlılığı** saptayan bir hesaplama araştırmacılara bir bulgunun şansa bağlı olarak ortaya çıkma olasılığı olup olmadığını anlama olanağı verir. Epidemiyologlar **güven aralığı** denilen % 95 güvenilirlik standardını kullanmayı tercih ederler. Bu, eğer araştırılan toplum ile karşılaştırılan (veya kontrol grubuyla) toplum aynı riske sahip olsalardı, ölüm ya da hastalık riskinde bir farklılık bulma şansı sadece % 5 anlamına gelir. Şunu vurgulamak gerekir ki % 95’lik güven aralığı tamamen keyfidir. % 95 sınırı şansa bağlı bir bulgu için koruyucuysa da % 80 ya da 90 da olası bir ilişkiyi göstermek için yeterli olabilir. Bu kadar “yüksek” bir olasılık standardı (% 95 güven aralığı) kabul ederek pek çok “gerçek” bulgu tanınmayabilir ya da kabul edilmeyebilir ve işçilerin sağlığını korumak için gerçekten koruyucu olan bir önlem uygulanmayabilir. Bunun doğrudan bir sonucu tüm dünyada işçilerin sağlığının birçok iş süreci ya da madde nedeniyle risk altında kalmaya devam etmesidir.

BİR "EPI" TABLOSU NASIL YORUMLANIR

Bu sütun **Ölüm Nedenlerini** sıralıyor, bu olayda bunlar "olgu" ya da deneklerdeki kanser tipleridir. Başka bir araştırmada bu sütun hastalık ya da yaralanma tiplerini gösterebilir.

Bu sütun her özel kanser tipine göre gerçek **ölüm sayılarını** veriyor. (Bu özel tablo Kohortta 797 ölüm olan genip bir araştırmaya dayanmaktadır.) Başka bir araştırmada hastalık ya da yaralanmaları gösterebilir.

Ölüm Nedeni	Ölümlerin Sayısı	Standart Ölüm Oranı (SÖO)	95% Güven Aralığı (GA)
Tüm kanserler	797	1.02	0.96-1.04
Yemek borusu	22	1.18	0.74-1.79
Mide	37	1.47	1.04-2.03
Gırtlak	23	1.98	1.26-2.98
Akciğer	251	1.72	1.02-2.15
Lösemi (kan kanseri)	38	1.25	0.88-1.71

Bu sütun **Standart Ölüm Oranını (SÖO)** gösteriyor, bu da **gözlenen** ölümlerin sayısının **beklenen** ölüm sayısına bölünmesidir. SÖO'nun 1 olması gözlenen ölümlerin beklenen ölümlere eşit olduğunu gösterir. Birden yüksek bir rakam beklenenden fazla ölüm olduğuna işaret eder. Bu tabloda her kanser tipi yükselmiştir. Örneğin akciğer kanseri için 1.72 sayısı beklenenden %72 fazla gözlenen olgu olduğunu gösterir. Ölüm yerine hastalık ya da sakatlık görülmesini (insidans) inceleyen bir araştırmada bu sütun **Standart İnsidans Oranını (SİO)** verecektir. Tablo ayrıca hastalık ya da ölüm hızlarını maruz kalan ve kalmayanlarda karşılaştırarak maruziyetin riskini gösterebilir. **Relatif Risk (RR)** genel toplum ya da bir kontrol grubuyla kıyaslanarak hesaplanır. Maruz kalan ve kalmayanlar arasındaki fark **Olasılıklar Oranı (OO)** (Odds Ratio) ile de gösterilebilir.

Bu sütun **güven aralığını** içermektedir. Eğer düşük güven aralığı denilen ilk rakam, bir ya da daha yüksekse, bulgular **istatistiksel olarak anlamlı** kabul edilir. % 95 güven aralığı, bulguların şansa bağlı olarak ortaya çıkma olasılığı yalnızca % 5 anlamına gelir. Bu tabloda mide, gırtlak ve akciğer kanserlerinin SÖO 'ları istatistik olarak anlamlıdır. (Bu nedenle çok yüksek olasılıkla şüpheli maruziyetle ilgilidirler.)

Çalışan insanlar çalışmayanlara göre daha sağlıklıdır. İşçilerin, özellikle sendikalı olanların; farklı yeterlikte olanlar, yaşlılar ve çalışmayacak kadar sağlıklı olanları içeren çalışmayanlara göre; beslenmeleri ve tıbbi bakıma ulaşmaları daha iyidir, dolayısıyla genellikle daha yüksek yaşam standardına sahiptirler. Pek çok epidemiyoloji uzmanı; **sağlıklı işçi etkisi olarak** adlandırılan bu durum nedeniyle; işçilerin kalp hastalığı, kanser gibi belli hastalıklar açısından çalışmayan toplumla kıyaslandıklarında olduğundan az hesaplandığına inanır.

Araştırmanın değerlendirilmesi

Araştırmanızın değerlendirilme süreci çok aydınlatıcı olabilir ve sürecin geliştirilmesi ve bir sonraki kritik adımların nasıl yürütülmesi gerektiğinin daha iyi anlaşılması için yeni fikirlere yol açabilir. Değerlendirme birkaç aşamada olabilir. Örneğin katılımcılardan; bir görüşme sonrası, büyük ya da küçük grup tartışması ya da haritalama sırasında, yazılı ya da sözlü; geribildirim istenebilir. Katılımcı değerlendirmesi yalnızca üç soru sorulması kadar basit olabilir:

Neyi beğendiniz?

Neyi beğenmediniz?

Bunu nasıl değiştirdiniz?

Çıplak Ayaklı Araştırma veri toplama ve duyurma aşamaları tamamlandıktan sonra çekirdek araştırma ekibi ilk baştaki amaçlarını gözden geçirip bunların ne kadar yerine geldiğini değerlendirmelidir. Araştırma süreci bir seri sorunun sorulup tartışılmasıyla değerlendirilebilir.

Neler yolunda gitti, neden?

Neler yolunda gitmedi, neden?

Süreci geliştirmek ve daha etkili kılmak için neler yapılabilir?

Daha yapılması gereken neler var?

Ana hedef olan değişimin elde edilmesindeki etkililiğin değerlendirilmesi, bazı düşünülen eylemler yapıp bunların etkisinin ölçülmesinden sonraya bırakılabilir.



Olgu Çalışması: Eski Vinatex Çalışanlarının Sağlık Araştırması - İngiltere

İlk olarak 1927’de kullanılmaya başlanan vinil klorid’in (VCM) işyeri maruziyetinin zararları on yıllardır biliniyor. VCM’ye maruz kalanların işle ilgili hastalıklarıyla ilgili şu raporlar vardır:

- 1949 – *ipçilerin karaciğerlerine olan zararlar,*
- 1965 – *acro – osteolysis, dejeneratif bir kemik hastalığı,*
- 1969 – *nörolojik etkiler,*
- 1974 – *VMC ipçilerinde ilk karaciğer kanserleri.*

VMC maruziyetine bağlı pek çok başka hastalıkla ilgili raporlar da vardır.

2000 yılında İngiltere’deki eski Vinatex çalışanları destek grubu üniversite araştırmacıları işbirliği ile bir araştırma geliştirdiler. 229 eski Vinatex çalışanı saptandı ve mümkün olduğu kadar çoğuyla ilişki kuruldu. Sonuçta, araştırmaya 162 işçi katıldı. Postayla gönderilen bir anket formuyla işçilerin iş hikayeleri araştırıldı. Anket formları geri geldikten sonra katılımcıların sağlık durumlarını saptamak için görüşme yapıldı.

Araştırma ilginç sonuçlar ortaya çıkarttı:

- *Eski Vinatex çalışanlarında saptanan nefes darlığı düzeyi, genel sağlık araştırmasında İngiltere için bildirilenden çok yüksek bulundu.*
- *Ayrıca eski Vinatex çalışanları beklenenin çok üstünde konsantrasyon, zihin, idrak sorunları ve sinirlilik bildirdiler.*

Araştırmacılar var olan kaynakları incelediklerinde solunum ve algılamayla ilgili bozuklukların gerçekten de VCM’ye maruz kalan işçilerde yapılan araştırmalarla uyumlu olduğunu fark ettiler.

İşçi dayanışma grubu, şimdi:

- Eski Vinatex işçilerinin sağlık sorunlarının bir arşivde resmi olarak belgelenmesinde İngiliz hükümetinin etkin bir rol oynamasını ve
- İşçilerin bu süreçte doğrudan rol almasını talep ediyorlar.

Watterson, A. Pickvance, S. Cairns, M. Wingfield, M. 2000. Report on a Health Survey of Ex – Vinatex Workers. (Centre for Occupational and Environmental Health, De Monfort University, Leicester, England)’dan uyarlanmıştır.

Sözlük

Aşağıda sağlık ve güvenlik ya da diğer iş güvenliği konularında bilimsel kaynaklar, epidemiyolojik bulgular ya da araştırma bulguları veya politik belgeleri okurken karşılaştırmayabileceğiniz bazı terimler açıklanmıştır:

Ampirik (DeneySEL): Usa vurma ve tahmine değil deney ve araştırmaya dayanan.

Analiz: Bir bütünü parçalarının ve bunların ilişkilerinin incelenmesi.

Anekdotik Kanıt: Sistematik veri toplanmasıyla değil, tanımlar ve kişisel tanıklıklardan elde edilen kanıt.

Araştırma (Survey): Çoğunlukla bir soru ya da sorular sorarak bilgilerin sistematik olarak toplanması.

Azami Maruziyet Sınırı (AMS) (Maximum Exposure Limit, MEL): Bir işçinin bir kimyasala uzun bir zaman süresince maruz kalmasına izin verilen en üst yoğunluk.

Bias (yan tutma): Verilerin toplanması, analizi ve yorumlanmasında araştırma sonuçlarının çarpıtılmasına yol açan hata ve usulsüzlüklerdir. Kasıtlı ya da öznel tercih ve algılamaya bağlı olarak kasıtsız olabilir. Örneğin, şöyle söylerseniz sonuçları etkilemekle suçlanabilirsiniz: "Bu araştırma burun kanaması ve nefes darlığı ile ilgili pek çok rapora dayanarak, sendika tarafından işvereni, hasta bina sendromundan zarar gördüğümüze ve daha iyi havalandırmaya gereksinimimiz olduğuna inandırmak için yapılmaktadır."

Bilgilendirici: Bilgi, olgu ve verileri sağlayan araştırma katılımcıları.

Danışman: Öneri, bilgi ve yardım sağlamak için (Ödeme yapılarak ya da yapılmadan) sözleşme yapılan kişi.

Değişken: Değişebilen ya da değişik değerler alabilen (kullanılan kimyasal tipleri ya da ücret miktarı gibi) herhangi nicelik, nitelik, özellik ya da durum.

Demografik özellik: Bir toplumun ya da bir grup insanın özellikleri (yaş, cinsiyet, çalışma süresi, iş vb. gibi).

Endüstri Hijyeni: İş yerinde hastalık ve yaralanmalara neden olabilecek etmenleri tanıma, değerlendirme ve kontrol altına alma bilimi.

Epidemiyoloji: Bir toplumda hastalıkların ne sıklıkta olduğu ve niçin oluştuğunun incelenmesi.

Ergonomi: İnsanı işe uydurmak yerine; işi insana uydurma bilimi, işlerin zorlanma ve diğer yaralanmaları yok edecek ya da en aza indirecek şekilde düzenlenmesi.

Eşik Sınır Değeri (ESD) (Threshold Limit Value, TLV): Kimyasalların, yaklaşık tüm işçilerin, hergün kullanıma rağmen, zararlı etki olmadan maruz kalabileceklerine inanılan ya da böyle olduğu iddia edilen yoğunlukları.

Geçerlilik: Bir araştırma yönteminin ölçülmesi istenileni ve bunu ölçebilme düzeyi.

Görece Risk (Relatif Risk, RR): Maruz kalan kişilerdeki hastalanma ya da ölüm olasılığının, maruz olmayan kişilerdeki riskle kıyaslanması oranı.

Güven Aralığı: (*Epidemiyolojik bir araştırmada*) Değişkenler arasındaki ilişkinin ne dereceye kadar şansa bağlı olarak ortaya çıkmış olarak algılanabileceğinin ölçüsü.

Hastalık Araştırması: Belli bir süre boyunca bir grup insanın yakalandığı hastalık tiplerinin araştırılması.

Homojen (türdeş): Benzer ya da aynı özelliklere sahip, bir şekilde aynı ana gruba bağlı.

İlişki: İki ya da daha çok değişken arasında gösterilen bağlantı.

İnceleme (Testing): Tıp, endüstriyel hijyen ya da laboratuvar gereçleri kullanılarak ölçme ve değerlendirme. İşyerinden alınmış bir madde ya da kan, idrar gibi biomedikal örnekler ölçülebilir. Örneklemeye eş anlamlı kullanılır.

İstatistik Anlamlılık: Araştırmacıların, bir bulgunun şans sonucu ortaya çıkıp çıkmayacağına karar vermelerini sağlayan bir istatistik yöntem.

İşbirliği yapılanlar: Bir ekip ya da ilişkiye tamamlayıcı bazı beceriler ya da bilgi/lerle değer kazandırabilecek ortak.

İzin Verilen Maruziyet Sınırı (İMS) (Permissible Exposure Limit, PEL): Bir kirleticinin aşılması gereken sekiz saat ağırlıklı ortalamasının düzeyi. İMS'ler o şekilde saptanır ki maruziyet İMS'den fazla değilse "aşağı yukarı her işçi" emniyettedir. Bunun anlamı bazı işçilerin sağlık sıkıntısı çekebilecekleridir. İMS'ler çoğu zaman akut zararları önleyecek biçimde saptanır, kronik etkileri uygun biçimde göz önüne alınmaz.

İzleme, gözlemleme: Değişimleri gözlemek için belli bir süre incelemek; riski değerlendirmek için yoğunluk ya da maruziyetleri sürekli ya da aralıklı kaydetmek amacıyla belli bir süre boyunca örnekler almak ya da ölçümler yapmak.

Kohort: Maruziyet ya da iş gibi ortak bir özellikleri olan ve belli bir süre izlenen bir grup insan.

Maruziyet Profili: Bir işçinin çalışma süresi boyunca maruz kaldığı maddeler ve durumların kaydı.

Mesleki Maruziyet Sınırı (MMS) (Occupational Exposure Limit, OEL): Bir kimyasalın işçilerin maruz kalabileceklerine izin verilen (genellikle yasal olarak zorunlu kılınan) miktar ya da yoğunluk sınırı.

Nedensellik: Sağlıksızlığın, ölümün ya da başka bir etkinin nedeninin saptanması. Herhangi bir şeyin belli bir etki ya da etkilerin nedeni olup olmadığını iddia etmek için standart ölçütler ya da gereklilikler vardır.

Nesnel: Araştırmacı ya da katılımcıların inanç ve isteklerinden bağımsız olarak bulunan.

Niceliksel (Sayısal) Araştırma: Sayısal bilgileri toplayan araştırma, istatistiksel sonuçlar istendiğinde kullanılır.

Niteliksel Araştırma: Sayısal olmayan bilgileri toplayıp, inceleyen araştırma genellikle görüş, kişisel deneyim ve diğer öznel verileri toplamakta kullanılır.

Odak Gruplar: Genellikle bir yürütücü tarafından yürütülen grup görüşmeleri.

Olasılıklar Oranı (OO) (Odds Ratio, OR): Bir olayın olma olasılığının (olabilirlik oranı) olmama olasılığına göre ölçümü.

Olgu – Kontrol Çalışması: Bir değişkenin (belli bir maruziyet gibi) etkilerinin olgularla (hastalığı olan kişiler gibi) bir kıyas ya da kontrol grubunun (hastalığı olmayan kişiler gibi) kıyaslanmasıyla incelenmesi.

Ölüm Araştırması: Belli bir süre boyunca belli bir grup insanda ölüm sayısı ve nedenlerinin araştırılması.

Örnek: Büyük grup hakkında bilgi edinmek amacıyla onun içinden seçilmiş bir grup insan.

Örnekleme: Bir maddenin ölçüm, değerlendirme ve incelenmesinin bu maddeden bir “örnek” ya da küçük bir miktar alınarak yapılması, hava ya da toz örnekleme gibi. Genellikle inceleme yapmayla eş anlamlı kullanılır.

Öznel: Bir kişinin kendi algılama ve sözlerine bağımlı olan.

Protokol: Bir eylemi ya da eylemler dizisini saptayan, üzerinde anlaşılmış süre veya koşullar.

Psikososyal: Strese bağlı sorunlar gibi bir sağlık sorununa neden olan psikolojik, örgütsel ya da kişisel etmenler.

Rasgele Örnekleme: Araştırma için, daha büyük bir grubun içinden her deneği (katılımcıyı) tamamen şansa bağlı olarak seçmek.

Risk Haritası, Tehlike Haritası olarak da bilinir: Bir işyeri, toplum ya da diğer ilgi alanının çizimi üzerinde tehlikelerin görsel olarak (yapıştırıcılar, semboller ya da sözcüklerle) işaretlenerek ortak veri toplama ve sergileme yöntemi.

Sağlıklı İşçi Etkisi: Çalışan insanlar çalışmayanlara göre daha sağlıklıdır. İşçilerin, özellikle sendikalı olanların; farklı yeterlikte olanlar, yaşlılar ve çalışmayacak kadar sağlıklı olanları içeren çalışmayanlara göre; beslenmeleri ve tıbbi bakıma ulaşmaları daha iyidir, dolayısıyla genellikle daha yüksek yaşam standardına sahiptirler. Pek çok epidemiyolog; sağlıklı işçi etkisi olarak adlandırılan bu durum nedeniyle; işçilerin kalp hastalığı, kanser gibi belli hastalıklar açısından çalışmayan toplumla kıyaslandıklarında olduğundan az hesaplandığına inanır.

Sinerjik Etki: İki ya da daha fazla maddenin birleşik etkileri ki, bu toplam etki, iki maddenin etkilerinin toplamından fazla ve herhangi birinin etkisinden farklı olabilir.

Standart İnsidans Oranı (SİO) (Standard Incidence Ratio, SIR): Araştırılan gruptaki gözlemlenen olguların (hastalık ya da sakatlık gibi) sayısının genel toplumdaki beklenen olguların sayısına oranı.

Standart Ölüm Oranı (SÖO) (Standard Mortality Ratio, SMR): İncelenen bir gruptaki gözlemlenen ölüm sayısının toplumda beklenen ölüm sayısı ile karşılaştırılması oranı.

Tutarlılık: Bir ölçümün her seferinde (tekrarında) aynı sonucu verme kararlılığının ölçütü. Bir araştırma yöntem veya aracının istikrarı.

Uzlaşma: Herkesin fikir birliği.

Veri: Toplanan bilgiler.

Veri Tabanı: Genellikle bilgisayara yüklenen düzenlenmiş bilgi ya da veri topluluğu.

Vücut Haritası: Bir insan vücudu taslağı üzerinde sağlık sorunlarının görsel olarak işaretlenerek (yapıştırıcılar, semboller ya da sözcüklerle) ortak olarak verileri toplayıp, sergileme yöntemi.

Yöntemler, yöntem bilim: Araştırma sürecini yönlendiren çerçeve, araştırma düzeni.

Yürütücü: Bir tartışma ya da diğer etkinliği yürüten ve insanların iletişim kurmasına yardımcı olan kişi. Genellikle kendisi katılmaz, tartışma ya da etkinliğin akışını düzenler, eşgüdümü sağlar.

Aşağıdaki kaynaklardan uyarlanmıştır:

InFocus Programme on Socio-Economic Security, International Labour Office. (Geneva, Switzerland). <http://www.ilo.org/ses>

Firth, M, Brophy, J, Keith, M.1998. Workplace Roulette: Gambling With Cancer. (Between-the-Lines, Toronto, Canada)

Koren, H. 1996. Illustrated Dictionary of Environmental Health & Occupational Safety. (Boca Raton, Florida, USA: CRC Press, Inc.)

LaPorte, RE, Sekikawa, A, Aaron, DJ. 2001. Epidemiology, the Internet and Global Health. (WHO Collaborating Center, University of Pittsburg, PA, USA) <http://www-eval.srv.cis.pitt.edu/~super1/>

Last, JM. 2001. A Dictionary of Epidemiology. (New York: Oxford University Press)

Olsen, J, Merletti, F, Snashall, D, Vuylsteek, K. 1991. Searching for Causes of Work-Related Diseases. (Oxford, New York, Tokyo: Oxford University Press)

Roskam, E. 1997. Your Health and Safety at Work. (Geneva: International Labour Office)

Vogt, WP. 1993. Dictionary of Statistics and Methodology. (Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications)

Kaynakça, Bilgi Kaynakları ve İleri Okuma

Kaynakça

AFL-CIO. *A Union Representative Manual on Occupational Disease* (Ohio, USA)

Australian Council of Trade Unions (ACTU). *Guidelines on Hazards of Vibration*

Basch, CE. 1987. "Focus Group Interview: An Underutilized Research Technique for Improving Theory and Practice in Health Education," in *Health Education Quarterly*, 14(4): 411-448

Boix, P and Vogel, L. 1999. *Risk assessment at the workplace. A guide for trade union action*. (Brussels, Belgium: European Trade Union Technical Bureau)

Brown, MP. 1995. "Worker Risk Mapping: An Education-For-Action Approach," in *New Solutions*, Winter: 22-30

Burgess, J. 1996. "Focusing on Fear," in *Area*, 28(2): 130-36

Canadian Union of Public Employees (CUPE). 2001. *How to do a Workload Survey* (Ottawa, Canada)
Website: <http://www.cupe.ca/campaigns/workload>

Caruso, A, Chiantaretto, A, Paisio, B, Perucca, R. 1976. *From the homogeneous group to prevention. An instrument for worker control over environmental hazards and health*. (Torino: Mirafiori, Ed. Region Piemonte)

Castleman, B and Ziem, G. 1988. "Corporate Influence on Threshold Limit Values," in *American Journal of Industrial Medicine*, 13: 531-559

Corlett, E and Bishop, R. 1976. "A technique for assessing postural discomfort," in *Ergonomics*, 19: 175-182

Creswell, JW. 1994. *Research Design, Qualitative and Quantitative Procedures*. (Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications)

Dollard, MF, Heffernan, PT, Winefield, AH, Winefield, HR. 1997. "Conductive Production: How to Produce a PAR Worksite Proposal," in *New Solutions*, 7(2): 58-69

Ferreira, EC and Ferreira, JC. 1997. *Making Sense of the Media; a Handbook of Popular Education Techniques*. (New York, USA: Monthly Review Press)

Fink, A. 1995. "The Survey Handbook," in *The Survey Kit*. (Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications)

Firth, M, Brophy, J, Keith, M. 1998. *Workplace Roulette: Gambling With Cancer*. (Between-the-Lines, Toronto, Canada)

Freire, P. 1998. *Teachers as Cultural Workers. Letters to Those Who Dare to Teach*. (Colorado, USA: Westview)

Giannasi, F. 2001. *The movement for a ban on asbestos in Brazil: "Globalization from below. Paper at Asbestos and Public Health - The International Dimension Activities towards a global ban and the role of the World Trade Organisation*.

Gibbs, A. 1997. "Focus Groups," in *Social Research Update*. (University of Surrey, England)

Gonzalez Arroyo, M, Darling, E, Szudy, B. 1995. "Risk mapping for change: Experience with electroplating shops," in *New Solutions*, Winter: 27-28

Hagey, RS. 1997. "Guest Editorial: The use and abuse of participatory action research," in *Chronic Diseases in Canada*, 18(1)

Hugentobler, MK, Israel, BA, Shurman, SJ. 1992. "An Action Research Approach to Workplace Health: Integrating Methods," in *Health Education Quarterly*, 19(1): 55-76

InFocus Programme on Socio-Economic Security, International Labour Office (Geneva, Switzerland).
Website: <http://www.ilo.org/ses>

- Israel, BA, Schurman, SJ, House, JS. 1989. "Action Research on Occupational Stress: Involving Workers as Researchers" in *International Journal of Health Services*, 19(1): 135-155
- Israel, BA, Schurman, SJ, Hugentobler, M. 1992. "Conducting action research: Relationships between organization members and researchers," in *Journal of Applied Behavioural Science*, 28(1): 74-101
- Keith, M, Cann, B, Brophy, J, Hellyer, D, Day, M, Egan, S, Mayville, K, Watterson, A. 2001. "Identifying and Prioritizing Gaming Workers' Health and Safety Concerns Using Mapping for Data Collection," in *American Journal of Industrial Medicine*, 39: 42-51
- Keith, M, Cann, B, Brophy, J, Hellyer, D, Day, M, Egan, S, Mayville, K. 1998. *Joint Windsor-Winnipeg Gaming Workers' Health and Safety Project Priorities Report*. (Canada)
- Kirby, P. 2001. *Training Safety Reps in the Use of Body Mapping - Final Report including an Impact Follow-up Survey*. (TUC, UK)
- Kitzinger, J. 1994. "The methodology of focus groups: the importance of interaction between research participants," in *Sociology of Health*, 16(1): 103-21
- Kitzinger, J. 1995. "Introducing focus groups," in *British Medical Journal*, 311: 299-302
- Kitzinger, J. 1999. "Focus Groups with Users and Providers of Health Care" in *Qualitative Research in Health Care*, Pope C and Mays N (eds). (BMJ Publishing Group, London, England)
- Koren, H. 1996. *Illustrated Dictionary of Environmental Health & Occupational Safety*. (Boca Raton, Florida, USA: CRC Press, Inc.)
- Last, JM. 2001. *A Dictionary of Epidemiology*. (New York: Oxford University Press)
- LaPorte, RE, Sekikawa, A, Aaron, DJ. 2001. *Supercourse: Epidemiology, the Internet and Global Health*. (WHO Collaborating Center, University of Pittsburg, PA, USA). Website: <http://www-eval.srv.cis.pitt.edu/~super1/>
- Laurell, AS, Noriega, M, Martinez, S, Villegas, J. 1992. "Participatory research on workers' health," in *Soc Sci Med*, 34(6): 603-613
- Lax, M. 2000. "The fetish of the objective finding," in *New Solutions*, 10(3): 237-256
- Lax, M, Manetti, F, Klein, R. 1998. "Recognizing Occupational Disease -Taking an Effective Occupational History," in *American Family Physician*, September 15
- Loewenson, R, Biocca, M, Laurell, M. and Hogstedt, C. 1995. "Participatory Approaches in Occupational Health Research," in *Med Lav*, 86(3): 263-271
- Loewenson, R, Laurell, L, Hogstedt, C. 1993. *Participatory Approaches in Occupational Health Research*. A study prepared for IDRC (Canada)
- Loewenson, R, Laurell, C, Hogstedt, C. 1993. *Participatory approaches in occupational health research*. (Stockholm, Sweden: Arbets Milio Institutet)
- Loewenson, R, Laurell, L, Hogstedt, C, Wegman, D. 1995. "Participatory approaches and epidemiology in occupational health research," in *Occupational and Environmental Health*, 1:2: 121-130
- Mavalankar, DV, Satia, JK and Bharati Sharma. 1996. "The Roles of Universities and Government Health Systems," in *Participatory Research and Health*, de Koning, K and Martin, M (eds) (London & New Jersey: Zed Books Ltd)
- Mergler, D et al. 1983. *The Effects of Working Conditions on the Health of Workers in Slaughterhouses*. Report 047, (Hamilton, Ontario: Canadian Centre for Occupational Health and Safety)
- Mergler, D. 1987. "Worker participation in occupational health research: Theory and Practice," in *International Journal of Health Services*, 7(1): 151-167

- Mergler, D. 1999. "Combining quantitative and qualitative approaches in occupational health for a better understanding of the impact of work-related disorders," in *Scandinavian Journal of Environmental Health*, 25 suppl 4: 54-60
- Messing, K, Reveret, JP. 1983. "Are women in female jobs for their health? A study of working conditions and health effects in the fish-processing industry in Quebec," in *International Journal of Health Services*, 13: 635-647
- Messing, K 1998. *One-eyed Science, Occupational Health and Women Workers*, (Philadelphia: Temple University Press)
- Messing, K, Seifert, AM. 2001. "Listening to women: Action-oriented research in ergonomics," in *Arbete och H lso* (forthcoming)
- Moir, S and Buchholz, B. 1996. "Emerging participatory approaches to ergonomic interventions in the construction industry," in *American Journal of Industrial Medicine*, 29: 425-430
- Morgan, DL and Krueger, RA. 1998. *The Focus Group Kit*. (Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications)
- Mujica, J. 1992. "Coloring the Hazards: Risk maps research and education to fight health hazards," in *American Journal of Industrial Medicine*, 22: 767-770
- Olsen, J, Merletti, F, Snashall, D, Vuylsteek, K. 1991. *Searching for Causes of Work-Related Diseases*. (Oxford, New York, Tokyo: Oxford University Press)
- O'Neill, R. 1997. "Mapping Out Work Hazards," in *Hazards*, 60: Centrepages
- O'Neill, R. 1998. "Body of Evidence," in *Hazards*, 61: Centrepages
- O'Neill, R. 2000. "Surveying the Damage," in *Hazards*, 71: 16-17
- O'Neill, R. 2001. "Worked over," in *Hazards*, 75: 16-17
- O'Neill, R. 1999. *Europe Under Strain: A report of trade union initiatives to combat workplace musculoskeletal disorders*. (Brussels, Belgium: Trade Union Technical Bureau for Health and Safety)
- Paci, E. 1996. "Have We Lost the Meaning? Questions Around Epidemiologic Practice," in *New Solutions*, 6(1): 35-40
- Reinharz, S. 1983. "Experiential analysis: a contribution to feminist research," in Bowles G and Klein R (eds), *Theories of Women's Lives*. (London: Routledge and Kegan Paul)
- Rest, K, Levenstein, C, Ellenberger, J. 1995. "A call for worker-centred research in workers' compensation," in *New Solutions*, (5)3: 71-79
- Roach, S and Rappaport, S, 1990. "But They are Not Thresholds: A Critical Analysis of the Documentation of Threshold Limit Values," in *American Journal of Industrial Medicine*, 17: 727-753
- Roskam, E. 1997. *Your Health and Safety at Work*. (Geneva: International Labour Office)
- Scanove, L, Giannasi, F, Thebaud-Mony, A. 2001. *Asbestos Disease in Brazil and the Building of Counter-Powers: A Study in Health, Work and Gender*. (This article is one of the results of the research project "Asbestos and Its Social and Familial Consequences: A Comparative Franco-Brazilian Study.")
- Seifert, AM, Messing, K, Dumais, L. 1997. "Star Wars and strategic defense initiatives: Work activity and health symptoms of unionized bank tellers during work organization," in *International Journal of Health Services*, 27(3): 455-477

- Selener, D. 1997. *Participatory Action and Social Change*. (Cornell University, Ithaca, New York, USA)
- Senn, E. 1991. "Playing Industrial Hygiene to Win," in *New Solutions*, Spring: 72-80
- Silvaggio, T, Matison, D. 1994. "Setting Occupational Health Standards: Toxicokinetic Differences Among and Between Men and Women", in *Journal of Occupational Medicine*, 36 (8): 849-54
- Trade Union Congress, TUC. London, England. Website: <http://www.tuc.org.uk>
- United Auto Workers (UAW). 1984. *Health & Safety Fact Sheet: Questions for Industrial Hygiene Surveys* (Detroit, Michigan, USA)
- United Auto Workers (UAW). *Job Design Check List* (Detroit, Michigan, USA)
- United Auto Workers (UAW). *Your Right to Know* (Detroit, Michigan, USA)
- U.S. Department of Labor, Occupational Safety and Health Administration (DOL/OSHA). *Ergonomic Programs That Work (video)*. 1998
- Vogt, WP. 1993. *Dictionary of Statistics and Methodology*. (Newbury Park, London, New Delhi: Sage Publications)
- Walters, D, Kirby, P, and Daly, F. 2001. *The Impact of Trade Union Education and Training in Health and Safety on the Workplace Activity of Health and Safety Representatives*. Health and Safety Executive Contract Research Report 321/2001 (Sudbury, UK: HSE Books)
- Watterson, A. 1994. "Whither lay epidemiology in UK public health policy and practice? Some reflections on occupational and environmental health opportunities," in *Journal of Public Health Medicine*, 16(3): 270-274
- Watterson, A. Pickvance, S. Cairns, M. Wingfield, M. 2000. Report on a Health Survey of Ex-Vinatex Workers. (Centre for Occupational and Environmental Health, De Montfort University, Leicester, England)
- Wilkening, W. 1990. "In Defense of Health and Well-Being, Work and Welfare." Papers from the Second Karlstad Symposium on Work, June 18-20, 1990: 47-52
- World Health Organization. 1999. "Occupational Health: Ethically Correct, Economically Sound". *WHO Fact Sheet N°84*, Revised June 1999
- Workers Health International Newsletter, WHIN 55. 1999
- Zimbabwe Congress of Trade Unions (ZCTU). <http://www.samara.co.zw/zctu>

Bilgi Kaynakları

Kuruluşlar, hükümet temsilcilikleri ve çeşitli gruplarla iletişim kurmak zor bir süreç olabilir. Ancak, gereksiniminiz olan bilgiye ulaşmak için göstereceğiniz sabır ve azim, sonuçta yüzünüzü güldürecektir. Aşağıda ek bilgi edinmek için bir başvuru sıralaması önerilmiştir:

- Sendikanız (Eğer varsa),
- İşvereniniz,
- Sendikanızın bağlı olduğu konfederasyon,
- Üretici,
- Çalışma ya da Sağlık Bakanlığı,
- Yerel kütüphane,
- Yerel üniversite,
- Uluslararası Ticaret Sekreterliği (İlişki kurmak için gerekli ayrıntılar aşağıda verilmiştir),
- ILO CIS (İlişki kurmak için gerekli ayrıntılar aşağıda verilmiştir).

Apağıdaki kuruluşlar iletişim ağı için bilgi, destek ve olanak sağlamaktadırlar:

The Administrative Committee on Coordination (ACC) Network on Rural Development and Food Security
Via delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italy
E-mail: rdfs-net@fao.org
Internet: www.accnetwork.net

The African Newsletter on Occupational Health and Safety
www.occuphealth.fi/e/info/anl/index.htm
Guest Editor in Chief: S. Lehtinen
E-mail: Suvi.Lehtinen@occuphealth.fi
Guest Editor: Marianne Joronen
E-mail: Marianne.Joronen@occuphealth.fi

The Asian-Pacific Regional Network on Occupational Safety and Health (ASIA-OSH)
ILO Regional Office for Asia and the Pacific
United Nations Building, 11th Floor
Rajdamnern Nok Avenue, P.O. Box 2-349
Bangkok 10200, Thailand
Tel: + 1 66 2 288 2485
Fax: + 1 66 2 288 3064
E-mail: asiaosh@ilo.org
Internet : <http://mirror/public/english/region/asro/bangkok/asiaosh>

The Baltic Sea Network on Occupational Health and Safety
Finnish Institute of Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
FIN-00250 Helsinki, Finland
Tel: + 1 358 (0) 9 47 471
Fax: + 1 358 (0) 9 4747
Internet: www.occuphealth.fi/e/project/baltic

Canadian Centre for Occupational Health and Safety (CCOHS)
250 Main Street East
Hamilton, Ontario L8N 1H6, Canada
Tel: + 1 800 668 4284 (inside Canada) or + 1 905 570 8094 (outside Canada)
Fax: + 1 905 572 2206
E-mail: custserv@ccohs.ca
Internet: <http://www.ccohs.ca>

Canadian Union of Public Employees
21 Florence Street
Ottawa, K2P 0W6, Canada
Tel: + 1 613 237 1590
Fax: + 1 613 237 5508
Email: fox@cupe.ca
Internet: <http://www.cupe.ca>

The Center to Protect Workers' Rights
8484 Georgia Avenue, Suite 1000
Silver Spring, Maryland 20910, USA
Tel: + 1 301 578 8500
Fax: + 1 301 578 8572
E-mail: cpwr@cpwr.com
Internet: www.cpwr.com

Centers for Disease Control and Prevention (CDC)
1600 Clifton Road,
Atlanta, GA. 30333, USA
Tel: + 1 404 639 3311
Internet: <http://www.cdc.gov/epiinfo/>
(Epi Info and Epi Map software can be downloaded free from the CDC website)

Duke University
Occupational and Environmental Medicine
Durham, North Carolina 27708, USA
Tel: + 1 919 684 8111
Internet: <http://dmi-www.mc.duke.edu/oem/>

Environmental Health and Safety Division of the Organization for Economic Co-Operation and Development, OECD
2 Rue André-Pascal
75 775 Paris, France
Tel: + 1 33 1 45 24 93 15
Fax: + 1 33 1 45 24 16 75
Mr. Rob Visser, Head
E-mail: rob.visser@oecd.org
Internet : www.oecd.org/ehs

European Agency for Safety and Health at Work
Gran Via 33
E-48009 Bilbao, Spain
Tel: + 34 94 479 43 60
Fax: + 34 94 479 43 83
E-mail: information@osha.eu.int
Internet: <http://agency.osha.eu.int>

European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions
Wyattville Road
Co. Dublin, Ireland
Tel: + 1 353 1 2043100
Fax: + 1 353 1 2826456, + 353 1 2824209
E-mail: postmaster@eurofound.ie
Internet: www.eurofound.ie

European Trade Union Technical Bureau for Health and Safety
ITUH Building
Bd du Roi Albert II, 5 bte 5
B - 1210 Brussels, Belgium
Tel: + 1 32 2 224 0560
Fax: + 1 32 2 224 05 61
E-mail: tutb@etuc.org
Internet: www.etuc.org/tutb/index_en.html

Finnish Institute of Occupational Health
Topeliuksenkatu 41 a A
FIN-00250 Helsinki, Finland
Tel: + 1 358 (0) 9 47 471
Fax: + 1 358 (0) 9 47 47
Internet: www.occuphealth.fi

Food and Agriculture Organization (FAO)
Via delle Terme di Caracalla
00100 Rome, Italy
Tel: + 1 39 06 57 051
Fax: + 1 39 0657 053 152
Internet: www.fao.org

Hazards and Workers Health International Newsletter (WHIN)
PO Box 199, Sheffield, S1 4YL, United Kingdom
Tel: + 1 44 114 267 8936
E-mail: editor@hazards.org
Internet: <http://www.hazards.org>
Workers "Do it Yourself" web page <http://www.hazards.org/diyresearch/index.htm>

International Agency for Research on Cancer
150 cours Albert Thomas
F-69372 Lyon cedex 08, France
Tel: + 1 33 (0) 4 72 73 84 85
Fax: + 1 33 (0) 4 72 73 85 75
Internet: <http://www.iarc.fr/>

International Association of Industrial Accident Boards and Commissions (IAIABC)
1201 Wakarusa Drive C-3 Lawrence
Kansas 66049, USA
Tel: + 1 785 840 9103
Fax: + 1 785 840 9107
E-mail: fhowe@iaiaabc.org
Internet: <http://www.iaiaabc.org>

International Labour Office
4, route des Morillons
CH-1211 Geneva 22, Switzerland
Tel: + 1 41 22 799 6111
Fax: + 1 41 22 798 8685
E-mail: ilo@ilo.org
Internet: www.ilo.org

Aşağıda, yukarıda verilmiş olan Geneva, Switzerland adresindeki ilgili birimler verilmiştir:

ILO InFocus Programme on Socio-Economic Security (IFP/SES)
Tel: + 1 41 22 799 8893
Fax: + 1 41 22 799 7123
E-mail: ses@ilo.org
Internet: www.ilo.org/ses

ILO International Occupational Safety and Health Information Centre (CIS)
Tel: + 1 41 22 799 6740
Fax: + 1 41 22 799 8516
E-mail: cis@ilo.org
Internet: www.ilo.org/public/english/protection/safework/cis/about/contact.htm

ILO InFocus Programme on Safework
Tel: + 1 41 22 799 6715
Fax: + 1 41 22 799 6878
E-mail: safework@ilo.org
Internet: www.ilo.org/public/english/protection/safework/health/index.htm

ILO Bureau for Workers' Activities
Tel: + 1 41 22 799 7021
Fax: + 1 41 22 799 6570
E-mail: actrav@ilo.org
Internet: www.ilo.org/public/english/dialogue/actrav

Inter-Organisation Programme for the Sound Management of Chemicals (IOMC)
Internet: www.who.int/pcs/iomc.html

International Confederation of Free Trade Unions (ICFTU)
5 Boulevard du Roi Albert II, Bte 1
1210 Brussels, Belgium
Tel: + 1 32 02 224 0211
Fax: + 1 32 02 201 5815
E-mail: internetpo@icftu.org
Internet: www.icftu.org

ICFTU'ya bağlı Uluslararası Ticaret Sekreterlikleri

Education International
Boulevard du Roi Albert II, 5
B - 1210 Brussels, Belgium
Tel: + 1 32 2 224 0611
Fax: + 1 32 2 224 0606
E-mail: headoffice@ei-ie.org
Internet: www.ei-ie.org

International Federation of Building and Woodworkers
P.O. Box 1412
CH - 1227 Carouge GE
Switzerland
Tel: + 1 41 22 827 3777
Fax: + 1 41 22 827 3770
E-mail: info@ifbww.org
Internet: www.ifbww.org

International Federation of Chemical, Energy, Mine & General Workers' Unions
Avenue Emile de Beco 109
B - 1050 Brussels
Belgium
Tel: + 1 32 2 648 2020
Fax: + 1 32 2 626 4316
E-mail: info@icem.org
Internet: www.icem.org

International Federation of Journalists
International Press Centre, Rés. Palace
Rue de la Loi 155
B - 1040 Brussels
Belgium
Tel: + 1 32 2 235 2200
Fax: + 1 32 2 235 2219
E-mail: ifj@ifj.org
Internet: www.ifj.org

International Metalworkers' Federation
Route des Acacias 54 bis
Case Postale 1516
CH - 1227 Geneva
Switzerland
Tel: + 1 41 22 308 5050
Fax: + 1 41 22 308 5055
E-mail: info@imfmetal.org
Internet: www.imfmetal.org

International Textile, Garment & Leather Workers' Federation

Address Rue Joseph Stevens 8 Bte 4

B - 1000 Brussels

Belgium

Tel: + 1 32 2 512 2606

Fax: + 1 32 2 511 0904

E-mail: office@itglwf.org

Internet: www.itglwf.org

International Transport Workers' Federation

Address 49 - 60 Borough Road

GB - London SE1 1DS

United Kingdom

Tel: + 1 44 20 7403 2733

Fax: + 1 44 20 7357 7871

E-mail: mail@itf.org.uk

Internet: www.itf.org.uk

International Union of Food, Agricultural, Hotel, Restaurant, Catering, Tobacco &

Allied Workers' Association

Address Rampe du Pont-Rouge 8

CH - 1201 Petit-Lancy, Geneva

Switzerland

Tel: + 1 41 22 793 2233

Fax: + 1 41 22 793 2238

E-mail: iuf@iuf.org

Internet: www.iuf.org

Public Service International

Centre d'Aumard, BP 9

45 Avenue Voltaire

F - 01211 Ferney-Voltaire Cedex

France

Tel: + 1 33 450 406 464

Fax: + 1 33 450 407 320

E-mail: psi@world-psi.org

Internet: www.world-psi.org

Union Network International

Avenue Reverdil 8-10

Case postale

CH - 1260 Nyon 2

Switzerland

Tel: + 1 41 22 365 2100

Fax: + 1 41 22 365 2121

E-mail: contact@union-network.org

Internet: www.union-network.org

International Programme for Chemical Safety

World Health Organisation

CH-1211, Geneva 27, Switzerland

Tel: + 1 41 22 791 3588

Fax: + 1 41 22 791 4848

E-mail: ipcsmail@who.ch

Internet: <http://www.who.int/pes/index.htm>

National Institute for Occupational Safety and Health (NIOSH)
Training and Educational Systems
4676 Colombia Parkway
MS-C10 Cincinnati
OHIO 45226, USA
Tel: + 1 800 365 4674 (inside USA) or + 1 513 533 8328 (outside USA)
Fax: + 1 513 533 8573
E-mail: pubstaft@cdc.gov
Internet: <http://www.cdc.gov/niosh/homepage.html>

New Jersey Department of Health
Hazardous Substance Fact Sheets
Internet: <http://www.state.nj.us/health/eoh/rtkweb/rtkhsfs.htm>

Occupational Health Clinics for Ontario Workers (OHCOW)
15 Gervais Drive
Suite 603
Don Mills, Ontario, M3C 1Y8, Canada
Tel: + 1 416 443 7669
Fax: + 1 416 443 6323
E-mail: mcook@ohcow.on.ca
Internet: <http://www.ohcow.on.ca>

PARnet (Participatory Action Research)
Cornell University, Ithaca, New York, USA
Internet: <http://www.parnet.org>

PubMed/MEDLINE
Internet: <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/entrez/query.fcgi>

TOXNet
Internet: <http://toxnet.nlm.nih.gov/>

Trade Union Congress (TUC)
Congress House
Great Russell St.
London, United Kingdom
WC1B 3LS
Tel: + 1 44 20 7636 4030
Fax: + 1 44 20 7636 0632
E-mail: info@tuc.org.uk
Internet: <http://www.tuc.org.uk/>

World Health Organization (WHO)
Avenue Appia 20
1211 Geneva 27, Switzerland
Tel: + 1 41 22 791 2111
Fax: + 1 41 22 791 3111
Telex: 415 416
Telegraph: UNISANTE GENEVA
Internet: <http://www.who.int/home-page/>

İleri okuma

Kaynakça ve bilgi kaynakları bölümünde çok sayıda yararlı kaynak sıralanmıştır. Aşağıda bunlara ek olarak ileri okuma materyalleri sunulmaktadır :

Barnsley, J and Ellis, D. 1992. *Research for Change: Participatory Action Research for Community Groups*. (Vancouver, Canada: Women's Research Centre)

Chambers, R. 1997. *Whose Reality Counts? Putting the first last*. (London, UK: Intermediate Technology Publications Ltd.)

Czerny, M and Swift, J. 1984. *Getting Started on Social Analysis in Canada*. (Toronto, ON, Canada: Between the Lines)

Dollard, MF, Heffernan, PT, Winefield, AH, Winefield, HR. 1997. "Conducive Production: How to Produce a PAR Worksite Proposal," in *New Solutions* 7(2): 58-69

Ferreira, EC and Ferreira, JC. 1997. *Making Sense of the Media; A handbook of popular education techniques*. (New York, USA: Monthly Review Press)

Freire, P. 1998. *Teachers as Cultural Workers: Letters to Those Who Dare to Teach*. (Boulder, CO, USA and Oxford, UK: Westview Press)

Gibbs, W and Mutunga, P. 1991. *Health Into Mathematics*. (Longman Group UK Limited)

Holland, J. and Blackburn, J. 1998. *Whose Voice? Participatory research and policy change*. (London, UK: Intermediate Technology Publications Ltd.)

Greenwood, DJ and Levin, M. 1998. *Introduction to Action Research*. (Thousand Oaks, London, New Delhi: Sage Publications)

Hazards at Work. TUC Guide to Health and Safety. Details from TUC, Congress House, Great Russell Street, London WC1B 3LS. <http://www.tuc.org.uk>

Nadeau, D. 1996. *Counting Our Victories: Popular Education and Organizing*. (New Westminster, BC, Canada: Repeal the Deal Publications)

O'Neill, R. 1999. *Europe under strain: A report on trade union initiatives to combat workplace musculoskeletal disorders*. TUTB. ISBN 2-930003-29-4. <http://www.etuc.org/tutb/>

Participatory ergonomic interventions in meatpacking plants. 1994. NIOSH Publication No.94-124, 1994. USA

Pretty, JN, Guijt, I. Thompson, J. Scoones, I. 1995. *A Trainer's Guide for Participatory Learning and Action*. (London: International Institute for Environment and Development)

Putting breast cancer on the map. 1999. Women's Environmental Network. London, UK
<http://www.wen.org.uk>

Shields, K. 1994. *In the Tiger's Mouth: An Empowerment Guide for Social Action*. (Philadelphia, PA, USA and Gabriola Island, BC, Canada: New Society Publishers)

Wallerstein, N and Rubenstein, HL. 1993. *Teaching Job Hazards: a Guide for Workers and Their Health Providers*. (Washington, DC, USA: American Public Health Association)

"When it comes to their health, workers always know best," in *Workers' Health International Newsletter*, no.42, Winter 1994/95

Wegman, D. 1994. "Investigations into the use of symptom reports for studying toxic epidemics," in *new epidemics in occupational health (Proceedings of the International Symposium on New Epidemics in Occupational Health)*, *People and Work Research Reports no.1*, Finnish Institute of Occupational Health, Helsinki