



ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

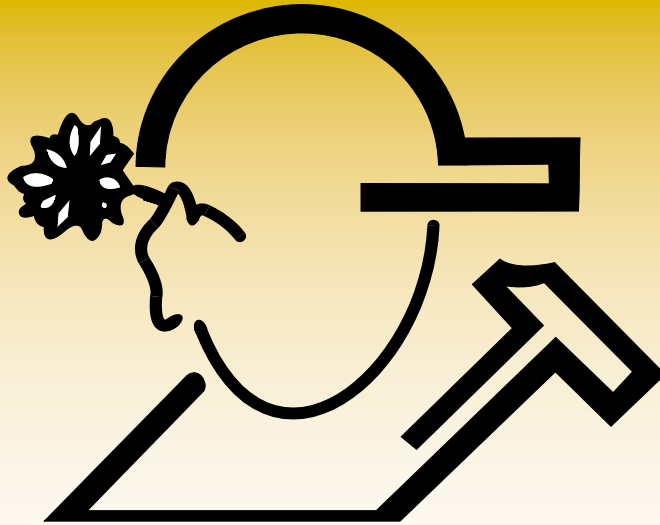
Üç Ayda Bir Çıkar / Sayı: 162

Ekim - Kasım - Aralık 2019

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

www.fisek.org.tr

Bu bir HAKEMLİ dergidir.



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



/ fisekenstitüsü

Fisek Enstitüsü'nün 39. Yılı
Çalışma Ortamı'nın 29. Yılı



Prof. Dr. Gürhan Fişek Sosyal Politika Makale Ödülü ve Katılım Koşulları

1. ÖDÜLÜN AMACI:

Ödülün amacı, ömrünü dünyayı işçiler ve tüm ezilenler için daha yaşanılabilir bir yer kılmaya adanmış Prof. Dr. Gürhan Fişek'in mücadelesi ve eserleri doğrultusunda, toplumsal sorunlara yönelik suskunluğu, edilgenliği aşarak doğruları bulmak ve yaşama geçirmek için bilgi üretimini teşvik etmektir. Ödül, sosyal politika alanında özgün bilgi üretimini özendirilmeyi ve bu alandaki tartışmaları zenginleştirmeyi amaçlamaktadır.

2. MAKALE KONUSU:

Yarışmaya sosyal politikanın uğraşı alanına giren tüm konularda (sosyal güvenlik, sosyal dışlanma, toplumsal cinsiyet, çocuk emeği, çalışma yaşamı, ayrımcılık, işçi sağlığı, halk sağlığı, göçmen emeği, emek tarihi, sendikacılık, gelir dağılımı, kent ve yoksulluk vb.) makale gönderilebilecektir.

Düzenleme Kurulu, ödül duyurusunda ilan etmek koşuluyla makale konusunu belirli bir tema ile sınırlandırabilir.

3. BAŞVURU KOŞULLARI:

1. Yarışma tüm sosyal ve beşeri bilimler öğrencilerine ve mezuniyet tarihinin üzerinden en fazla bir yıl geçmiş olan araştırmacılara açıktır.
2. Yarışmaya gönderilen makalelerin sosyal politika alanında özgün bir araştırmacının verilerine dayanması veya bu alana özgün bir kuramsal tartışmayla katkıda bulunması beklenmektedir.
3. Makalelerin dili Türkçe olmalıdır. Başka dillerde yazılmış makalelerle yapılan başvurular kabul edilmeyecektir.
4. Makaleler başlık, dipnotlar ve referanslar dâhil 5000 kelimeyi aşmamalı ve Çalışma Ortamı Dergisi atf kurallarına (<https://calismaortami.fisek.org.tr/yazim-kurallari>) uygun olarak yazılmalıdır.

5. Yarışmaya gönderilen makalelerin herhangi bir yerde yayınlanmamış veya başka bir yarışmada ödül kazanmamış olması gerekmektedir.
6. Yarışmaya gönderilen makaleler bir kurum ya da kuruluş tarafından finanse edilmişse bunun başvuru sırasında belirtilmesi gerekmektedir.
7. Daha önce yarışmaya katılarak ödül kazanan başvuru sahipleri, aynı kategoride tekrar başvuruda bulunamazlar.

4. ÖDÜL, BAŞVURU SÜRESİ VE İLETİŞİM:

1. Ödüle lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencileri ile mezuniyet tarihinin üzerinden en fazla bir yıl geçmiş olan araştırmacıların başvuruları kabul edilecektir.
2. Prof. Dr. Gürhan Fişek Sosyal Politika Makale Ödülü lisans, yüksek lisans ve doktora olmak üzere üç kategoride verilecektir. Ödül miktarı lisans düzeyinde birinci seçilen makale için **1000 TL**, yüksek lisans düzeyinde birinci seçilen makale için **2000 TL**, doktora düzeyinde birinci seçilen makale için **3000 TL** olarak belirlenmiştir.
3. Makaleler 1 Şubat 2020 tarihine kadar bilgi@fisek.org.tr adresine gönderilmelidir.
4. Katılımcılar makale ile birlikte, yazarın adı, kurumu (üniversitesi vb), açık adresi, mezunsa mezuniyet tarihi ve iletişim bilgilerinin (telefon ve elektronik posta adresleri) yer aldığı özgeçmişlerini de göndermelidirler.

5. SEÇİCİ KURUL:

Seçici Kurul, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yönetim Kurulunca belirlenecektir.

6. SONUÇLAR:

Ödüller Prof. Dr. Gürhan Fişek'in doğum günü olan 30 Mart'ta düzenlenecek anma etkinliğinde verilecektir.

Kazalarda Öngörünün Toplumsallaşması (1)

A.Gürhan FİŞEK (*)

“Kaza geliyor demez”. Onun için de nerede, ne zaman karşınıza çıkacağını bilemezsiniz. Bu “sokak”ta da olabilir; “mutfak”ta, “okul”da, “işyerinde” de olabilir. Ama tümüne de “kazalar önlenabilir” yaklaşımı ile bakmak gerekir.

Çağdaş bir kavram olan “sağlık güvenlik çevre (SEÇ)”, işyerinin sınırlarını çoktan aşmış ve yaşamı tüm zenginliği ile kavramıştır.

Yine SEÇ’ten konuşulacağı zaman sorulacak öncelikli sorulardan biri: “Bu bir yazgı (kader) mi?”. Şiddetle Hayır. Hiçbir kaza, mesleki ya da çevresel hastalık ya da çevre felaketi bir yazgı (kader) değildir.

Bu zor soruyu doğru yanıtlarsak, karşımıza daha zor bir soru çıkar: “O zaman niye bu olgular var?”. Bilen bilmeyen bu konuda çok şey söyleyebilir. Hatta bu konuda saatlerce konuşanlar bile çıkabilir. Ama doğruyu konuşacaksak, yanıtları sıraya koyup, en önemlisini en önce söylemek gerek: Öngörü eksikliği.

Öngörüsüzlük, riskleri yeterince değerlendiremeyen, olup biteni kavrayamamaktan başlar. Eğer insan, karşı karşıya olduğu tehlikenin boyutlarını ve yapabileceği zararı, kafasında ölçemiyorsa, kendi yolunu da doğru çizemez. Her adım ölçüye dayanır; kimisi bir adım ötesini göremez; ancak kafasını duvara vurduğunda, ne kadar yaklaşmış olduğunu kavrar; kimisi ancak bir kaç adım ötesini görebilir.

Uzağı görebilmek için çok çalışmak, kendini çok geliştirmek gerekir. Bu “bir Allah vergisi yetenek” değildir; bir çırpıda kazanılmaz. Denemek, yanılmak, hatalarını görüp düzeltmek ve yine denemek gerekir.

Şimdi önümüze çıkan soru şu :

“Bunu hepimize tek tek, birbirimizden habersiz mi yapacağız?”

Yanıt : “Hiç olur mu? Belki sen benden daha iyi fikirler bulacaksın. Ya da ben sana katkıda bulunacağım. Paylaşmak zenginlik demektir.”

Doğru. En büyük zenginlik, bilgi ve deneyimi paylaşmaktır. Üniversiteler de zaten bu yüzden kurulmuştur. Onun için akademik çalışmalar yapılır ve yayınlanır. Böylece toplumsal iş bölümüne uyarak, içimizden bazıları, “riskleri erken algılayıp, alınması gereken önlemleri düşünmek ve bize anlatmak” ile görevlendirilmiştir. Böylece “öngörü”yü paylaşacağız.

Ancak ülkemizde, “öngörünün paylaşılması” yani



“öngörünün toplumsallaşması” noktasında bir tikanıklık var. Ülkemizde trafik kazalarını değerlendirenler bakıyoruz: Bilirkişiler... İş kazalarını değerlendirenler bakıyoruz : Bilirkişiler... Görüldüğü gibi hep “kişi”ler ve “**kişisel değerlendirmeler**” var; kurumsallaşma ve ortak değerler yok. Üstelik de bir “suçlu arama telaşı” var.

Trafik kazalarının önlenmesi için, Ulaştırma Bakanlığı ve İçişleri Bakanlığı / Emniyet ve Jandarma Trafik Şubeleri içerisinde yer alan ilgili birimler, düşünce ve eylem üretiyor. İş kazalarının önlenmesi için de Çalışma Sosyal Güvenlik Bakanlığı içerisinde yer alan ilgili birimler... Demek ki, bu konudaki etkinliklerin ağırlık noktası bürokraside... “**Ne yapılacaksa devlet yapar**” yaklaşımıyla ve biraz da “tepeden inme / buyurgan” eda ile çalışmalar yürütülüyor. Üniversitelerde tık yok.

Artık birlikte düşünme zamanı. Her adımı, devletin “egemen buyurucu” söyleminden beklemeylem. Türkiye, uzun yıllar, “beyin gücü”nün büyük bölümünü yedekte bekletti. Yalnızca “devlet” bürokrasisinde görev almasına izin verilenlerin (memurların), fikirleri ile sınırlı (daha çok da ithal malı) çözümlerle tanıştı. Onlar kendi söylediklerinden şaşmıyorlardı; doğru olmasalar da “yapılan itiraz”lar, yine onlar tarafından reddediliyordu. Hakem yoktu.

Artık toplumun yedekte tuttuğu ve kamu dışında yer alan, geniş “beyingücü” birikimini, karar oluşturma ve karar alma süreçlerine sokma zamanı geldi.

Bunun için öncelikle sorun odaklı düşünce-eylem kümeleri oluşturmak gerek. Bunları kurumsallaştırmalı ve toplum içinde ağırlıklı roller kazandırmalıyız.

“Kaza” örneğinde ele alırsak:

Trafik kazaları ile iş kazaları arasında bir çok ortak özellikler vardır. Bunların başında, hepsinin önlenebilirliği gelmektedir.



Resim, www.hurriyet.com.tr adresinden alınmıştır.

(1) <https://gurhan.fisek.net/kazalarda-ongorunun-toplumsallasmasi/>

* Prof.Dr.,

TABLO – 1
2002 yılında 2012 yılına kadar trafik kazaları

ÖZNE	2002	2012	Artış/Azalış
Trafik kazalarının sayısı	439.777	1.296.634	2,9 kat artmış
Ölümlü, yaralanmalı kaza sayısı	65.748	153.552	2,3 kat artmış
Yaralı sayısı	116.412	268.079	2,3 kat artmış
Ölü sayısı	4.093	3.750	% 8,4 azalmış

TABLO – 2
2002 yılından 2012 yılına kadar iş kazaları

ÖZNE	2002	2012	Artış/Azalış
İş kazalarının sayısı	72.344	74.871	% 3,5 artmış
İş kazalarında sürekli işgöremezliğe uğrayan kurbanların sayısı	1.820	2.036	%11,7 artmış
İş kazalarından ölenlerin sayısı	872	744	% 14,7 azalmış

Trafik kazalarında en çok görülen üç neden “sürücü hataları” başlığı altında toplanmaktadır. Bu hatalar, tüm kazaların %88’ini oluşturmaktadır. Bu üç neden şunlardır :

- Yasakları çiğnemek
- Şerite uymamak
- Kavşaklara kontrolsüz giriş.

İş kazalarında en sık görülen üç neden ise, tüm kazaların %70,2’sini oluşturmaktadır. Bu üç neden şunlardır:

- Bir veya birden fazla cismin sıkıştırması, ezmesi, batması, kesmesi
- Kişilerin düşmesi ve düşen cisimlerin kişilere çarpması
- Makinelerin neden olduğu kazalar.

Görüldüğü gibi tüm bu nedenler, “insan”ın tehlike algısı ve ihmali ile ilgilidir. Taşıtların, cisimlerin ya da makinelerin kendiliklerinden hareket etmedikleri düşünülürse, bu harekete yol açan “ivme” ya da “arıza” insan tarafından farkedilmelidir.

Ancak bunun farkedilmesini yıllardır bekliyoruz. Yazıyoruz, çiziyoruz, devlet katında yürütülen çalışmalar destek oluyoruz. Bugüne kadar hep devlet yetkilileri, yasalarla, polisye önlemlerle, cezayla ya da gözyumma ile sorunu çözmeye çalıştılar.

Sonuç : Aşağıda.

Yorum : Bir adım ileri gidemediler.

Bu tablolardan çıkarılacak dersler konusunda o kadar çok söylenecek söz var ki, bunun bugüne değin “sosyal politika”nın odak noktasına oturmamış olmasının nedeni “başlı başına bir öngörü sorunu”dur. Bu tablolardan çıkarılacak bazı sorular :

Örnek soru : 1 – Kaza sayılarındaki artıştaki en önemli neden iş hacmindeki artıştır. Trafik kazaları için bu taşıt sayısındaki artıştır. İş kazalarında ise üretim hacmindeki artıştır. Bir ülke düşünün, taşıt sayısı katlarıyla artıyor; ama üretim hacmi düşüyor. Peki bu

taşıtlar hangi kaynakla çoğalıyor? Bu çelişki için neden politika üretilmiyor?

Örnek soru : 2 – Hem trafik kazalarında ve hem iş kazalarında, önde gelen üç nedenin, bütün kazalar içerisinde çok ağırlıklı bir yeri olması, politika üretip başarılı bir mücadele verebilmek için uygun bir ortam oluşturmaktadır. Bu fırsattan neden yıllarca yararlanılmamış ve binlerce kurban verilmiştir?

Bugüne kadar, kazalarla başetmek adına yürütülen çalışmaların hemen tümü devlet katında yürütülmüştür. Devletin, bütün bu çalışmalarına ve “öngörü” çabalarına yönelik bir değerlendirme yapılmış olsaydı; yukarıdaki sonuçlara dayalı olarak verilecekti. Lütfen, siz, bir karne notu verir misiniz?

Artık birlikte düşünme zamanı.

Mutlaka “Kazaları Araştırma ve İnceleme Enstitüsü” olmalıdır. Gazi Üniversitesi’nde varolan çekirdek geliştirilmelidir. Akademik çalışmalar çok önemlidir. Ama toplumun ortak aklının geliştirecek ve her kesimin bir köşesinden eyleme geçeceği “idari, mali, bilimsel yönden özerk” kurumlar oluşturmak vazgeçilmez bir önem taşımaktadır. Bu tip düşünce odaklarının meslek odalarını, işçi-memur sendikalarını ve yurttaş örgütlerini içermesi gerek. Bu örgütlerin, çalışma yöntemlerini yeniden gözden geçirmeleri ve her alanda “toplumsal öngörü”nün geliştirilmesi, kurumsallaştırılması ve eylemleriyle yaşamı dönüştürmesini sağlaması gerekir.

Devletten beklenen bu çabalara destek olmak ve ülke çapına yayılmasına ön ayak olmaktır.

Kaynak :

- Fişek A.G. (2014) : Çalışma Yaşamında Sağlık Güvenlik, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı, 2.Baskı, Ankara.
- SGK istatistikleri (2013)
- TÜİK, Emniyet Genel Müdürlüğü ve Jandarma Genel Komutanlığı Trafik Kazası İstatistikleri (2013)

Akademik Gündeminde Çocuk Emeği

Taner AKPINAR (*)

Topluşsal meseleler üzerine yürütülen bilimsel araştırmalar, bilim bilim içindir gibi bir ilke ile, incelenen toplumsal olgu ya da olayın nedenlerini yalnızca bilim insanlarının merak duygusunu gidermek için açığa çıkarmak gibi bir son noktaya ulaşmak amacıyla yapılmaz. Pek o zaman ne için yapılır? Toplumsal olgu ve olayları konu alan araştırmaları temelde iki kategoriye ayırabiliriz. Bu kategorilerin birinde kurulu toplumsal düzeni haklılaştırıp (meşrulaştırıp) bu düzendeki güç ve iktidar ilişkilerini yeniden üretmek amacıyla yapılanlar bulunuyor, diğerinde kurulu düzeni ve bu düzendeki güç ve iktidar ilişkilerini dönüştürmek amacıyla yapılanlar yer almaktadır. Amaçlar farklı olduğu için, doğal olarak, araştırma süreçlerinde benimsenen yol ve yöntemler de, toplumsal sorunları kavrama biçimleri de ve nihayet ulaşılan sonuçlar da başkadır. Toplumsal dönüşüm gerçekleştirebilmek için kurulu düzenin nasıl oluştuğunun ve işlediğinin bilgisini üretmek öncelikli iştir. Bununla birlikte, bu amaçla yola çıkılıp kurulu düzeni haklılaştırmak gibi bir noktaya ulaşıldığı da gözlenmektedir. Bu yazıda çocukların üretim sürecine katılmasını konu alan çalışmalar özelinde böylesi bir gözlemde bulunulmakta ve güncel çalışmalardan seçilen üç örnek irdelenmektedir. Söz konusu çalışmalar, *Çalışma ve Toplum Dergisi*'nin *Türkiye'de Çocuk Emeği ve İşçiliği* başlıklı özel sayısında (Sayı 63, 2019/4) yer almaktadır. Çocukların üretim sürecine katılmasını konu alan bu çalışmalar, kuşku yok ki çocukların bu süreçte yer almaması gerektiği düşüncesinden hareketle, bu sorunun çözüme kavuşturulmasına katkı sunmayı amaçlamaktadır. Niyet bu olsa da akıbet başka olmuştur. Şimdi bu tespiti söz konusu çalışmaların içeriği üzerinden somutlayalım. Bahse konu çalışmalar Kapar'ın (2019) *Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri ve Türkiye* başlıklı, Uyan Semerci ve Erdoğan'ın (2019) *Türkiye'de 2000 Sonrası Akademik Yazında Çocuk İşçiliği Çalışmalarının Değerlendirmesi* başlıklı ve Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya'nın (2019) *Yoksulun Umudu Çocuk: Türkiye'de Suriyeli Tarım İşçisi Çocuklar* başlıklı yazılardır.

TOPLUMSAL OLGU VE OLAYLARIN KAÇINILMAZ DOĞA OLAYLARI MİSALİ ÖZNESİZ ANLATIMI

Toplumsal sorunların çözümüne katkı sunabilmek için sorunların meydana gelmesindeki neden-sonuç ilişkisinin açığa çıkartılması bir zorunluluktur. İncelediğimiz çalışmalar, çocukların üretim sürecine katılmalarına etki eden nedenlere ilişkin bunlar sanki kaçınılmaz doğa olayları misali birtakım olaylar gibi bir anlatı içermektedir. Böyle bir anlatı, çocukların üretim sürecine dahil olmasını öznesiz kılmaktadır. Örneğin Kapar (2019: 2462), çocukların çalışmasının nedenleri olarak, "zamanla beliren yeni çalışma biçimlerinin



cumhuriyet.com.tr/haber/dunya/1434648/dunya-cocuk-isciligi-ile-mucadele-gunu-152-milyon-cocuk-isci-var.html

etkisi"ni, "ülkelerde yaşanan ekonomik, sosyal ve siyasi istikrarsızlıklar"ı ve "1980'ler ile birlikte küreselleşmenin kazandığı ivme ve yarattığı olumsuz sosyal etkiler"i sıralamaktadır. Görüldüğü gibi, bu sıralanan etkenler eleştirel bir değerlendirmeye tabi tutulmaksızın öznesi belirsiz bağımsız değişkenler konumuna konulmakta, dolayısıyla da bunlar verili ve kaçınılmaz etkenler gibi bir izlenim yaratılmaktadır. Benzer şekilde, Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya da "mevsimlik tarım işçiliğini" (2019: 2593), "göç sürecini" (2019: 2596) ve "yoksulluğu" (2019: 2600) verili bağımsız değişkenler olarak almaktadır. Buna karşın, insanları mevsimlik tarım işçiliği yapmaya, göç etmeye ve yoksulluğa iten asıl nedenler ve bunların öznelere tartışmaya dahil edilmemektedir.

Çocukların çalışmasının kaynağındaki nedenler irdelenmeksizin, bunlara zorunlu ve doğal nedenlermiş gibi muamele edilmesi, çocukların üretim etkinliğine dahil olmasının nedenlerini ortaya koymak için uygun bir analitik yaklaşım sunmamaktadır. Öyle olduğu için de çocukların üretim sürecinde içinde bulunduğu koşullara ilişkin betimlemelerle yetinilmektedir.

ARAŞTIRMA BULGULARININ GERÇEKLİĞİ TEMSİLEN OLDUĞU GİBİ SUNULMASI

Bhaskar'ın gözlemlediği gibi, sosyal bilim araştırmalarında toplanan verilerin gerçekliğin kendisi gibi sunulması yaygın bir eğilimdir. Bhaskar (2011: 2), "ampirik realizm" olarak adlandırdığı bu yaklaşımın, günümüz kapitalist toplumu ile olan uyumuna dikkat çekmekte ve olguları, ait oldukları yapıdan ve tarihsel bağlamından kopararak, yüzeysel bir şekilde ele aldığını söylemektedir. Bhaskar'a (2011: 8) göre, bu yaklaşımın ideolojisinde toplumsal yapı yatay, yapılandırılmamış, tekbiçimli ve farklılaşmamıştır. Burada irdelediğimiz çalışmalarda da tam olarak böylesi bir yaklaşımın egemen olduğu söylenebilir. Örneğin hem Kapar (2019) hem de Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya (2019) derledikleri ve sahadan topladıkları betimsel verileri, herhangi bir teorik formülasyondan hareketle analiz etmek yerine, olduğu haliyle toplumsal

(*) Doç. Dr., Akdeniz Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi ve Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü



<http://disk.org.tr/2015/04/disk-ar-turkiyede-cocuk-isciligi-gercegi-raporu-2015/>

gerçekliğin bilgisini yansıtmış gibi sunmaktadırlar.

Kapar (2019: 2483- 2493), “çocuk emeğinin en kötü biçimleri”, “tehlikeli çocuk emeği” ve bunların dışında kalan alanlar gibi kategorilerde derlediği verileri aktarmaktadır. Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya (2019: 2593-2607) da tarım işlerinde çalışan çocuklara ilişkin yaptıkları saha araştırması verilerini aktarmaktadır. Her iki çalışmada da aktarılan veriler, temsil ettikleri olguları ilişkisellikten uzak olarak sunulmaktadır. Söz gelimi Kapar’ın çalışmasında çocukların yaptığı iş dolayısıyla sağlığının bozulmasına hatta hayatını kaybediyor olmasına ilişkin betimsel veriler sunulmakta, buna karşın, çocukların bu şekilde telef edilmesinden elde edilen çıkarlar ve çıkar sahipleri konusunda hiçbir şey söylenmemektedir. Bunun gibi, Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya’nın çalışmasında Suriyeli göçmenlerin de tarım işlerinde çalışmaya başlamasıyla oluşan rekabet ortamında ücretlerin düştüğüne, diğer çalışma koşullarının kötüleştiğine ve güvencesizliğin yaygınlaştığına dikkat çekiliyor. Burada da verilerin sunumu bütünüyle ilişkisellikten uzak betimsel düzeyde tutulmaktadır. Ücretlerin düşmesi, diğer çalışma koşullarını kötüleşmesi ve güvencesizliğin yaygınlaşmasına yol açan diyalektik ilişkisellik ortaya konulmamaktadır. Diğer bir ifade ile ücretli çalışma ilişkisinin olduğu yerde ücretlerin ve diğer çalışma koşullarının kötüleşmesi, güvencesizliğin yaygınlaşması, çalışanların yaptıkları iş nedeniyle hayatlarını kaybetmesi işçi-işveren ya da sermaye-emek arasındaki çıkar çatışması bağlamında ele alınması gereken olgular iken, bu noktanın üzeri örtülmektedir.

ULUSLARARASI KURULUŞLARIN VE DEVLETİN IDEOLOJİDEN ARINDIRILMASI YA DA ÇÖZÜMÜN NEDEN DE ARANMASI

İncelenen çalışmalara ilişkin dile getirilmesi gereken bir gözlem de, uluslararası kuruluşlara ve devlete ilişkin bakış açısıdır. Örneğin hem Kapar (2019: 2463-2465) hem de Uyan Semerci ve Erdoğan (2019: 2507) başta Uluslararası Çalışma Örgütü olmak üzere bütünüyle uluslararası kuruluşların yaklaşımlarını, tanımlarını ve ölçütlerini esas almaktadır. Böyle yaparak söz konusu kuruluşları günümüz küresel kapitalist düzeninde herhangi bir ideolojiden arınık teknokratik yapılar olarak yansıtmaktadırlar. Buna karşın, Selwyn’in (2017) de dikkat çektiği gibi, günümüz dünya düzeninde ulusla-

rarası kuruluşlar ideolojiden uzak olmak şöyle dursun, egemen konumdaki yeni liberal ideolojinin katıksız birer uygulayıcısıdır. Bu bağlamda, toplumsal sorunlara çözüm üretmekten çok, sorunların ortaya çıkmasına yol açmaktadırlar.

Devlet ise toplumsal sınıflar ötesi bir konuma konulmaktadır. Örneğin Kapar (2019: 2485), çocuğun üretim sürecine dahil olmasını önlemek devletin temel görevlerinden biridir yaklaşımını savunuyor. Ardından da, çocukların çıraklık, stajyerlik vb. biçimlerde mesleki eğitim adı altında tehlikeli işlerde çalıştırıldığına dikkat çekiyor (Kapar, 2019: 2490). Buna karşın, yoksul çocukların mesleki eğitim adı altında özellikle küçük işletmelere bir emek kaynağı olarak sunulmasının kadim bir devlet politikası olduğu görmezden geliniyor (Akpınar, 2018). Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya (2019: 2608) da devletin sosyal politikalarla duruma müdahalesinden yanadır. Yeni liberal düzende sermaye lehine tam tersi yönde ilerleyen devletin gerisini geriye sosyal politikalarla duruma müdahale etmesini önermek devlete ilişkin romantik bir yaklaşımdır dersek çok da yanlış bir laf etmiş olmayız.

Her üç çalışmada da toplumsal düzen sürekli bir değişim dönüşüm içinde olan bir olgu olarak değil, hareketsiz mutlak bir olgu olarak yansıtılmaktadır. Yapının mutlaklığı kabulünden hareketle ortaya çıkan sorunlar düzeni/istikrarı bozucu aksaklıklar olarak görülmektedir. Toplumsal yapı bu biçimde kavrandığı için değişim ve dönüşümü açıklayacak bir kuramsal yaklaşımdan hareket edilmemektedir. Bunun yerine aksaklıkları giderici reçeteler kaleme alınmaktadır. Bu bağlamda çocukların üretim sürecine dahil olması ilişkisellik bağlamında ele alınmadığı için, nedenlere yönelik çözüm önerileri yerine betimsel kategorilere yönelik çözüm önerileri ortaya konulmaktadır. Örneğin Kapar çocuk emeğinin en kötü biçimleri gibi kategorilere, Dedeoğlu, Sefa Bayraktar ve Çetinkaya göçmen çocuk işçiler gibi gruplara ve Uyan Semerci ve Erdoğan da çocukların çalıştığı işkolu gibi alanlara öncelik veren çözümler önermektedir. Son tahlilde, çocukların üretim sürecine dahil olması kurulu toplumsal düzenin doğasından kaynaklı bir sorun olarak değil, işleyişten kaynaklı bir aksaklık olarak gösterilmekte, böylelikle de kurulu düzen bilerek ya da bilmeyerek haklılaştırılmaktadır.

Kaynaklar

Akpınar T. (2018), “Çıraklık Sistemi Kimin İçin İdeal Çözüm”, Çalışma Ortamı, 156: 3-4.

Bhaskar R. (2011), Reclaiming Reality – A critical introduction to contemporary philosophy, London and New York: Routledge.

Dedeoğlu S., Sefa Bayraktar S. ve Çetinkaya Ö. (2019), “Yoksulun Umudu Çocuk: Türkiye’de Suriyeli Tarım İşçisi Çocuklar”, Çalışma ve Toplum, 2019/4, 63: 2585-2610.

Kapar R. (2019) “Çocuk Emeğinin En Kötü Biçimleri ve Türkiye”, Çalışma ve Toplum, 2019/4, 63: 2461-2501.

Selwyn B. (2017), The Struggle for Development, Cambridge: Polity Press.

Uyan Semerci P. ve Erdoğan E. (2019) Türkiye’de 2000 Sonrası Akademik Yazında Çocuk İşçiliği Çalışmalarının Değerlendirmesi, Çalışma ve Toplum, 2019/4, 63: 2503-2537.

İşyerlerini Bekleyen En Olası Acil Durum: Deprem

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

**Erken ve ihtiyatlı bir korku
iş güvenliğinin annesidir.**
Edmund Burke⁽¹⁾

Merkez üssü Kocaeli'nin Gölcük ilçesi olan 17 Ağustos 1999'da saat 03.02'de meydana gelen ve yaklaşık 45 saniye süren 7.4 büyüklüğündeki depremin üzerinden 20 yıl geçti⁽²⁾.

Kuzey Anadolu Fay Hattı'nın kırılmasıyla meydana gelen, Kocaeli (İzmit, Gölcük, Karamürsel), Düzce, Sakarya, İstanbul ve Yalova'da büyük can ve mal kaybı ile yıkıma neden olan depremde resmi verilere göre 17 bin 480 kişi hayatını kaybederken on binlerce kişi yaralandı.

Marmara Depremi'nden en çok etkilenen Kocaeli'nde 9 bin 477 kişi yaşamını yitirdi, 9 bin 881 kişi yaralandı.

Derinliği 17 kilometre olan sarsıntıda yer kabuğunun sağa doğru hareket ettiği ve 120 kilometrelik bir hat boyunca kırıldığı tespit edilen depremde, **5 bin 770 iş yeri yıkıldı ya da ağır hasar gördü**. 6 bin 57 iş yeri orta ve 6 bin 128 iş yeri de hafif hasarlı olarak kayıtlara geçti.

İzmit Körfezi'nin güneyinde bulunan Gölcük, Değir-mendere ve Karamürsel gibi bazı yerlerde sahile yakın kısımların depremle birlikte deniz sularının altında kalması can kaybı ve hasar tespitini zorlaştıran en önemli unsur olarak gösterildi^(3,4).

Türkiye'nin en büyük petrol rafinerisi TÜPRAŞ'ta çıkan yangın günlerce sürdü⁽²⁾.

17 Ağustos depreminden yaklaşık 3 ay sonra, bu kez 12 Kasım'da yine Kuzey Anadolu Fay Hattı üzerinde merkez üssü Düzce olan bir başka deprem daha meydana geldi. 7.2 büyüklüğünde olan ve 30 saniye süren Düzce Depremi'nde 845 kişi hayatını kaybetti^(2,3).

İŞYERLERİ DEPREME HABERSİZ Mİ YAKALANDI?

Ross S.Stein, Prof.Dr.**Aykut Barka** ve James H. Dieterich, Cumhuriyet Gazetesi'nin **28 Eylül 1996** tarih ve 497 sayılı **Cumhuriyet Bilim Teknik** ekinde (*dergi kapağında Deprem Riski Yüksek Yerler çizim/resim ile belirtilmiş*) "1939 yılından beri Kuzey Anadolu Fayı üzerinde deprem stresinin oluşturduğu sürekli kırılma olayı ve bugün tehlikenin olduğu bölgeler üzerine bir çalışma"yı içeren "**Deprem tehlikesi nerelerde yoğunlaştı?**" başlıklı makalelerinde (s.497-9); **deprem riski-**

nin arttığı, bu alanların başında, Erzincan'ın doğusu, Ovacık fayı, Bingöl – Palu, **batıda ise Sapanca – İzmit**, Geyve, Hendek ve Düzce fayları geldiği **belirtildi**.

17 Ağustos 1999 tarihinden önce de belirtilen bölgede bir çok öncü deprem kaydedilmişti. ^(5,6) Kocaeli'nde birçok büyük sanayi kuruluşu depreme karşı hazırlıklar yapmıştı. Bu hazırlıklar arasında, acil durum planlarını güncellemek, acil durumlara müdahale ekipleri oluşturmak, çalışanlara; 01.02.2002 tarihinde hayatını kaybeden Prof.Dr. Aykut Barka'dan deprem konusunda seminer aldırılmak, Ferial Arnas Işık'ın hazırladığı "Deprem Savunması" kitapçığı gibi dokümanları hazırlamak da vardı.

Kısacası aslında deprem bir anlamda haberli geldi.

DEPREM NEDİR?

Üzerine yaşanan, yaklaşık 4,5 milyar yıllık bir geçmişe sahip yerkabuğu günlük yaşantıda değişmez ve sarsılmaz olarak tanınır. Ancak yerkabuğu, dış şeklini ve iç yapısını sürekli olarak değiştiren, hızlı ve yavaş hareketlere sahip canlı bir varlık gibidir. Bu kabuk, canlıların çoğunlukla hissedemeyeceği ölçüde sürekli bir hareket ve değişim halindedir. Bu hareketler çok yavaş olup, yılda ortalama 1 cm kadardır. Yerkabuğundaki bu tür yavaş hareketin yanı sıra, bazen de yanardağı püskürmesi, deprem gibi son derece hızlı ve ani olarak gelişen hareketler de oluşmaktadır.

Depremler, yerkabuğunda doğal olarak oluşan ve saniyelerle belirtilecek kadar kısa süreli hareketlerdir. Yerkabuğunda meydana gelen depremleri oluş şekillerine göre iki grupta toplamak olanaklıdır. Bunlar, **volkanik depremler** ve **tektonik depremler**dir.

Aktif halde bulunan volkanik bölgelerde görülen ve özellikle volkanizma sırasında oluşan depremlere volkanik depremler adı verilir.

Asıl ve en tehlikeli olan depremler tektonik depremlerdir. Bu çeşit depremler ülkemizde ve dünyada yaygın olarak meydana gelmektedir.

Yerkabuğu içinde bulunan kırıklar boyunca oluşan elastik deformasyon enerjisinin ağır ağır bir bölgede toplanması, toplanan bu enerjinin kayaçların kırılma direncini aşması sonucunda bu tür depremler meydana gelir⁽⁷⁾.

İŞYERİNDE DEPREM GÜVENLİĞİ

Sellerden, kasırgalardan ve diğer bazı doğal tehlikelerden farklı olarak, depremler aniden ve uyarı vermeden saldırır. Bununla birlikte, sahip olduğunuz veya çalıştığınız iş deprem riski altındaki bir bölgedeyseniz, burada çalışan ya da ziyaret eden kişilerin yaralanma olasılığını azaltmak için yapılabilecek birçok şey var. Depremler yaşanmadan **önce** bazı hazırlıkların önceden yapılması gerekir..

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



içi renge boyandı, ışıklı yön ve çıkış işaretlerine ilave olarak fosforlu lümenli yön işaretleri konuldu.

17 Ağustos 1999 gece 03:02'de sarsıntın başlamasından az sonra elektrikler, kısa süre sonrasında da jeneratöre bağlı acil durum aydınlatması kesilmiştir. İçeride çalışan işçiler özellikle fosforlu lümenli yön işaretlerinin yardımı ile kendilerini dışarı atabilmişlerdir. İşyerinde –herhalde biraz da şansın yardımı ile – hiçbir çalışanın burnu bile kanamamıştır.

Ancak işyerinde, önceden öngörülemeyen, aşağıdaki resimlerde görüldüğü gibi çok ciddi yapısal hasarlar oluşmuştur.

Depremde en büyük tehlike, düşen ve fırlayan cisimlerden kaynaklanmaktadır.



DEPREMLERE HAZIRLIK

Depremlere hazırlık şunları içerir: (1) işverenlerin ve çalışanların deprem öncesinde, sırasında ve sonrasında ne yapmaları gerektiğini öğrenmesi; ve (2) bir sonraki depremden önce; iş yeri olarak kullanılan binaları ve tesisleri tasarlayan, inşa eden, düzenleyen ve bakımını yapanların yanı sıra sahiplerin, yöneticilerin ve işçilerin katılımı ile işyeri hazırlığının yapılması^(8,9).

Yukarıda belirtilen hazırlıklara somut bir örnek olması için, 1973'de İzmit'te üretime geçen kendi iş kolunda dünyanın en büyük fabrikalarından biri olan işyerinde 17 Ağustos 1999 depreminin öncesinde alınan "acil durumlara hazırlık önlemleri" özet olarak belirtilebilir.

Her vardiyada acil durum ekipleri oluşturuldu. Ekip üyelerinin her birine; şahsi acil durum dolabı ve içinde alevalmaz (yanmaz)/ itfaiyeci elbisesi (ceket, pantolon), çizme, eldiven.

Acil durumlardan etkilenmesi en az olabilecek yada etkilenmesi beklenmeyen bir yerde (işyeri girişinde), acil durumlara müdahale malzemesi (Yedek karbondioksitli (CO₂), Kuru Kimyevi Tozlu yangın söndürme cihazları, yedek yangın hidrant hortumları, bu hortumların düz ve ayarlı lansları ile köpük lansları, kriko(lar), levye(ler), tel kesme makas(lar), tel ve saç kesme makas(lar), balyoz, takım çantası, el fenerleri, yağmurluklar, çizmeler ve sedye konmuştu.

İşyerinde tüm acil çıkış kapıları, dışarı yöne açılacak şekilde getirildi ve kolay görünürlüğü arttırmak için kavun

UNUTMADIK, UNUTMAYACAĞIZ...

Ancak o gece evlerinde, muhtemelen uykuda olan yukarıda betimlenen işyerinin çalışanlarından; elektrik bakımcısı Sabahattin Arda, dokumacı Gencay Kara, laborant Vicdan Erol, makina bakımcı Yusuf Aslantaş, iplik üretim operatörü Ahmet Öznar, forklift operatörü – sendika baş temsilcisi İrfan Yıldız ve elektronik mühendisi Nejat Tanrıku o sırada işyerinde vardiyada olanlar kadar şanslı olmadılar.

DEPREM İÇİN ALINACAK ÖNLEMLER

Öncelikle, depremin can ve mal kaybıyla sonuçlanmaması için tesis ve bina inşaatının proje aşamasından itibaren, ilgili yönetmelik ve standartlara uygun olarak uzman kişilerce doğru yapılandırılmalı. Sağlam yapılan tesis ve bina ve buraları kullananların doğru davranışları sayesinde yaşam korunur ve riskler en aza iner.

Deprem öncesinde, sırasında ve sonrasında sergilenecek doğru davranış biçimleri hem hayat kurtarır hem de maddi kayıpları azaltır ⁽¹⁰⁾.

İŞYERLERİNDE NE YAPIMALI?

1. Deprem öncesi uyulması gereken kurallar:

Etkili bir şekilde sabitlenmemiş, desteklenmemiş, takviye edilmemiş veya başka bir şekilde emniyete

alınmamış yapısal olmayan eşyalar, depremde güvenlik tehlikesi yaratır ve çok ciddi mal kaybına neden olabilir. Tasarım ve inşaat profesyonellerinin daha işin başında, derem tehlikesini de göz önüne alarak; inşaatı güvenli yapmaları, tesisat ve makinaları güvenli yerleştirmeleri, ekipmanı uygun seçmeleri, işyeri yönetiminin de anılan bina, makine ve tesisatın uygun bakım ve onarımının yapılabilmesi için bakım personeli veya diğer çalışanların işe uygun seçilmesi ve eğitilmesi gerekir.



1.1. İşyeri ve şantiye sahası, bürolar, laboratuvarlar, ambarlarda ve sosyal tesislerde çalışanların yapacağı işler:

- Ağır malzemeleri raf ve dolapların alt gözüne koyunuz. Devamlı çalıştığınız yerlerde üzerinize devrilebilecek ağır malzemelerin olmamasına dikkat edin.
- Yuvarlanabilecek veya hareket edebilecek malzeme ve araçların hareketlerini engelleyecek şekilde önlem alın.
- Su, hava, kimyasal madde vb. hatları sabitleyerek güvenliğini sağlayınız.
- Elektrik kablo hatları ve kanalların güvenliğini sağlayınız.
- Aydınlatma lambalarının kontrollerini yapınız.

- Raf, dolap, pano vb. devrilmeyecek şekilde duvara sabitlemesini sağlayınız.
- Çıkış yollarında geçişi engelleyebilecek eşya ve malzemeleri bulundurmayınız.

2. İşyerinin iş güvenliği uzmanı ve çalışan temsilcisi tarafından en geç iki yılda bir (o işyeri için düzenlenecek bir) Deprem Güvenliği Kontrol Listesi Formu'na göre saha kontrolü yapılmalıdır.

Çalışanların/işçilerin deprem sırasında ve sonrasında karşılaşılabilecekleri tehlikeler arasında bir binanın yapısal bileşenleri, tefrişatı veya uygun olmayan şekilde depolanmış malzemeler bulunur. Olası gaz kaçaqları veya elektriksel kısa devrelerden kaynaklanan yangınlar (*depremle ilgili en yaygın bina tehlikesi*) sonucu yanabilir ve serbest bırakılmış (dökülmüş/saçılmış) kimyasallara maruz kalabilirler⁽¹¹⁾.

3. Deprem sırasında uyulması gereken kurallar

Deprem sırasında kişiler paniğe kapılmamalı, dik-katli ve hızlı davranmalıdır. Her şeyden önce kendini korumalıdır.



Çök

Kapan

Tutun

Depremler herhangi bir uyarı olmadan meydana gelir ve o kadar şiddetli olabilir ki kaçamazsınız veya sürünemezsiniz; bu nedenle, muhtemelen bulunduğunuz yere çarpacaksınız. Bu yüzden deprem sizi düşürmeden önce çökmek, yakındaki sığınağı bulmak veya başınızı ve boynunuzu korumak için kollarınızı ve ellerinizi kullanmak en iyisidir. "Çök, Kapan ve Tutun" size bir deprem sırasında kendinizi hızlı bir şekilde koruma şansını verir. Mobilyaların odalarda dolaşmasına neden olan depremlerde ve hatta sonuçta çökebilecek binalarda bile⁽¹²⁾...

3.1. İşyeri ve şantiye sahası, bürolar, laboratuvarlar, ambarlarda ve sosyal tesislerde çalışanların yapacağı işler:

- Enerji kesilmemişse, çalışan makine ve cihazları durdurun. Elektrik şalterlerini kapatın.
- Üzerinize devrilebilecek veya dökülebilecek kimyasal maddelerden, malzeme yığınlarından, dolaplardan ve raflardan uzaklaşın.
- Yüzünüzü ve başınızı, düşen maddelere ve cam kırıklarına karşı korumak için kapatın.
- Cam kırıklarına karşı pencerelerden uzak durun.
- Duvarlardan ve metal taşıyıcı malzemelerden uzaklaşın.
- Parça kopması, düşmesi, duvar devrilmesi, tavan çökmesi, kimyasal madde depolama tankının devrilmesi vb. tehlikelerden korunmak için bulunduğunuz yere göre en yakınınızdaki; masanın altına girin, makinelerin yanına sığının, yere yan uzanın ve ayaklarınızı karnınıza doğru çekip ellerinizle başınızı yattığınız yerde koruyun. Bu pozisyonunuzu sarsıntı geçene kadar koruyun.



Çök, Kapan, Tutun

Sallanma sırasında hareket etmeye çalışmak sizi riske sokar

En büyük tehlike düşen ve fırlayan nesnelerdir.

Bina çökmesi daha az bir tehlikedir⁽¹³⁾.

3.2. İş makinelerinde çalışanların yapacağı işler:

- Aracınızı durdurun
- Yüklüyseniz yada yük kaldırıyorsanız, yükünüzü hemen indirin
- Araçtan dışarı çıkmayınız.

3.3. Sahada çalışanların yapacağı işler

- Binalardan, enerji hatlarından, direklerden, kimyasal madde depo alanlarından uzaklaşarak açık bir alana gitmeye çalışın.
- Eğer açık bir alana gitme olanağınız yoksa yere diz çökerek başınızı koruyunuz.
- Deniz kıyısından oluşabilecek dev dalgalara karşı önlem olarak kara yönüne doğru uzaklaşın.
- Araç kullanıyorsanız aracınızı emniyetli bir yere çekip durdurun.

(Deprem sonrası işyerinde hasar gören kolon ve giriş güçlendirmesine bir örnek)



4. Deprem sonrası uyulması gereken kurallar

- Kalabalık bir yerdeyseniz paniği engellemeye çalışın ve düzenli bir şekilde bina dışına çıkışı sağlayın.
- Yanan sigarayı söndürün. Alev çıkaran cihazları kapatın.
- Sızdıran kimyasal madde hatları varsa vanasını kapatın.
- İkinci sallantıya karşı hazırlıklı olun.
- Yanınızda bir yangın çıkmışsa (önce etraftakilere yangın çıktığını haber verin, sonra) yangın söndürme cihazı ile (bu cihazı kullanmayı biliyorsanız) müdahale edin.
- Depremden sonra sakin bir şekilde en yakın çıkış kapısından çıkarak işyeri/şantiye içindeki boş alanlara gidiniz. Daha sonra Acil Durum Prosedüründe belirtilen toplanma yerinde (bölgelerinde)

toplanın.

- Toplanma bölgesinde Acil Durum Yöneticisinin vereceği görevleri bekleyin, verilen talimatlara göre hareket edin.
- Gerekli hallerde, yangın söndürme, gaz kaçağı ile mücadele ve enkaz kaldırma çalışmalarına katılın^(12,13).

Ayrıca, bir deprem sırasında bu talimatları izleyin,

- Yapısal olarak sağlam bir binadaysanız, orada kalın. Eski, zayıf bir yapının içindeyseniz, en hızlı ve en güvenli yolu seçin.



Bir çıkış yakınında değilseniz veya yüksek binada / üst katta yer alıyorsanız, içeride kalın. Panik yapmayın; sakin olun. Bir çıkış yakınındaysanız, en kısa sürede binadan çıkın. Sakince dışarı çıkın.

- Asansör kullanmayın. Sallama durduktan sonra, açık alana ulaşmak için merdiveni kullanın.



Elektrik hatlarından, direklerden, duvarlardan, asma tavadan, korkuluktan ve düşebilecek veya çökebilecek diğer elementlerden uzak durun. Cam panelli binalardan uzak durun.



- Sarp bir yamaçtaysanız, heyelan ve kayaların düşmesi durumunda uzaklaşın.



Bir aracı sürerken, yolun kenarına çekin ve durun. • Hasar görmüş köprüleri geçmeye çalışmayın^(12,15).

5. Deprem sonrası yapılacak işler

- İşyerinin Acil Durum Prosedürleri çerçevesinde ilk yardım, kurtarma, yangın söndürme ve enkaz kaldırma çalışmaları yürütülür.
- Kritik bölgelerdeki durum ilgili yöneticiler tarafından kontrol ettirilir, gerekli önlemler aldırılır. Kritik bölgeler baraj, regülatör gibi su yapıları, kimyasal madde depo tankları ve hatları, trafolar, yüksek gerilim hatları, yakıt tankları, su depolarıdır.
- Her bölüm yöneticisi (müdürü) kendi bölümündeki hasar tespitini yapar.

Deprem sonrası, görülen aksaklıklar ve önleyici tedbirleri içeren bir “**Deprem Raporu**” işyeri acil durum yönetim ekibince hazırlanmalı ve o kuruluşun üst yönetimine sunulmalıdır.

SONUÇ

Üst düzey yöneticilerden yarı zamanlı ve geçici işçilere kadar her çalışanın deprem sırasında ne yapacağını öğrenmesi gerekir.

Çalışanlara öğrendiklerini uygulama fırsatı verilmeli ve ilk sarsıntı veya sarsıntı hissedildiğinde kendiliğinden ve güvenle tepki vermelerini sağlamak ve kendilerini şartlandırmak için periyodik olarak deprem ve acil durum tahliye tatbikatları düzenlenmeli.

İşyerlerinde depremle birlikte oluşabilecek çökme, yangın, gaz kaçağı, kurtarma ve ilk yardım konularında yapılacaklarla ilgili görev ve sorumlulukları belirleyen “Acil Durum (Yönetim) Prosedürü”, bu prosedüre bağlı olarak o işyerine özgü hazırlanmış, uygulanabilir “Yangın Önleme ve Söndürme Talimatı”, “Tehlikeli Gaz Kaçağı ile Mücadele Talimatı”, “Kurtarma ve Teknik Onarım Talimatı”, “İlk Yardım ve Sosyal Hizmetler Talimatı” ve “İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Talimatı” vb. olmalıdır.

Kaynaklar

1. Balmert, Paul D.,Günün Sonunda Sağ ve Salim Olmak, Operasyonlarda İş Güvenliği Yönetimi İçin Süpervizörün Klavuzu, Kwidzyn (Polonya) 2016. S.229.
2. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49322860>
3. <https://www.bbc.com/turkce/haberler-turkiye-49322860>
4. <https://www.ntv.com.tr/galeri/turkiye/17-agustos-1999-depreminin-19-yili-golcuk-depremi,NH4B5VENSkaSxNKqErAedQ/3VXq-b26tk6cz20BeHN9yQ>
5. <https://www.sabah.com.tr/yasam/2019/08/17/17-agustos-marmara-depremi-20-yilinda-17-agustos-golcuk-depremi-kac-siddetinde-oldu-ve-kac-kisi-oldu>
6. <http://www.hurriyet.com.tr/gundem/17-agustos-depremiyle-ilgili-dikkat-cekken-arastirma-domino-etkisiyle-40858054>
7. Taşyürek, Mustafa. Yangın ve Deprem. Kordsa İşçi Sağlığı ve Güvenliği Serisi yayın No 9, Aralık 1996 s.30
8. <https://www.fema.gov/earthquake-safety-work>
9. <https://www.osha.gov/dts/earthquakes/preparedness.html>
10. <https://www.koalay.com/blog/detay/deprem-icin-alacaginiz-onlemler-hayatinizi-kurtarir>
11. <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/17274-is-your-workplace-prepared-for-an-earthquake>
12. <https://www.quora.com/What-are-the-basic-rules-of-response-to-follow-during-an-earthquake>
13. <https://www.earthquakecountry.org/library/7StepsBusiness2008.pdf>
14. <https://www.mapfre.com.tr/blog/yasa/deprem-aninda-yapilmasi-gerekenler/>
15. <https://www.safetyandhealthmagazine.com/articles/17274-is-your-workplace-prepared-for-an-earthquake>

Göçmen İşçiler Neden Örgütlenmeli, Nasıl Örgütlenmeli?

Ercüment AKDENİZ (*)

GREVCI İŞÇİLER VE GREV KIRICI GÖÇMENLER

Yaklaşık iki ay önce İstanbul'un Maltepe Belediyesinde temizlik işçileri direnişe geçtiler. Hakları için iş bırakan işçiler, biriken çöplerin grev kırıcılar tarafından toplanmaması için denetime başladılar. En çekindikleri şey, taşeron firmaların getireceği taşeron işçilerdi. Çok geçmeden denetimler sonuç verdi. Direnişçiler yanılmamıştı. Kaçak çöp toplarken yakalanan bir işçinin üzerinde belediyeye ait işçi kıyafeti bulunmuştu. Fakat işçilerin şaşkın olmasının bir başka sebebi daha vardı: yakaladıkları grev kırıcı Afganistanlı bir göçmendil! İşçilerin sorduğu bütün sorulara verdiği tek cevap vardı göçmen işçinin: "Türkçe bilmiyorum..."

Bu hadisenin sadece Maltepe yerelinde kalacağını kim iddia edebilir? Zira bugüne kadar daha çok vasıfsız, "alt işler" ya da merdiven altı sektörlerde ve kayıt dışı çalıştırılan mülteci/göçmen işçiler şimdi patronlar tarafından adım adım ana sektörlerle doğru hazırlanıyorlar: ucuz, güvencesiz ve yeri geldiğinde grevleri kırmak üzere.

Grev kırıcıların, türedikleri her yerde püskürtülmeleri, grevin başarısı için olmazsa olmazdır. Fakat patronlar tarafından grev kırıcılığına zorlanan insanların da işçi, emekçi oldukları unutulmamalı. Dolayısıyla buradan ileri öncü işçilere, sendikalara düşen görev; üzerlerine grev kırıcılar olarak da gönderilseler, sınıf kardeşlerini ikna etmek ve kendi haklı davalarına dahil etmek için çaba göstermektir.

Mevzu göçmen işçilere geldiğinde sermaye cephesinin emek cephesine göre bir adım daha önde olduğunu görmek için Maltepe direnişi örneğine bakmak yeterli. Yani patronlar göçmen işçileri sınıf mücadelesinde stratejik bir yedek güç olarak organize ederlerken (ki göçmen işçilerin birçoğu bunun farkında bile değil) direnişteki işçiler bunu ancak grev denetimleri sonrasında öğrenebilmişlerdir. Dolayısıyla göçmen işçilerin daha işin başında; hak mücadelesi, sınıf bilinci ve sendikal örgütlenme açısından eğitilmeleri emekçilerin, sendikaların gündemi olmak zorunda.

Biraz uzağa 120 yıl öncesine gittiğimizde Osmanlı'da şunu görürüz: Örneğin İzmir'de ambar, liman, taşımacılık işçilerin çoğunluğu gayr-ı Müslimlerdir. Farklı dilleri konuşan işçileri örgütlemek için bir sendikanın dört dilde faaliyet yürütmesi, yayın yapması gerekir. Ergatis (Irgat) dergisi bunun en güzel örneklerindendir. Günümüze geldiğimizde, artık oldukça farklı dillere sahip mülteci/göçmen işçi topluluklarını aydınlatmak, örgütlemek için de benzer çabalar gereklidir.



SAYA GREVİNDEKİ BİRLİK NE KADAR YAYILABİLİR?

Suriye savaşı sonrası yaşanan büyük göç, emek sahasını da değiştirdi. Türkiye'de 1.4 milyon kadar Suriyeli işçi var. Göçmen işçilerle birlikte bu rakam 2 milyona dayanıyor. Peki, geride kalan 8 yılda yerli ve göçmen/mülteci işçilerin ortak hak mücadelesine dair ne biriktirdik? Birkaç küçük tekstil atölyesinde iş bırakmalar ve büyük sayı grevinden öte örnek vermek ne yazık ki pek mümkün değil.

Böyle olduğu içindir ki; sayada yaşanan iş bırakma eylemlerinin tecrübesi iyi analiz edilmeli. Öncelikle belirtmek gerekir ki; diğer bütün iş kollarında olduğu gibi sayada çalışan işçilerde de Suriyeli işçilere karşı baskın bir önyargı vardı. Yerli işçiler Suriyelileri fiyat düşüren bir rekabet gücü olarak algıladılar ve başlarda birliğe pek yanaşmadılar. Öyle ki, İzmir Işıkkent Ayakkabıcılar Sanayi Sitesinde 2 bin Türkiyeli işçi "Suriyeli işçi istemiyoruz" sloganıyla yol kapattı. Ama bu çabalar göçmen emeğinin hızla yayılmasına engel olamadı. Ta ki Adana grevine kadar. Adana'daki işçiler farklı bir şey yaptılar ve iş bırakma eylemine Suriyeli işçileri de dahil ettiler. Ortak komiteler kurdular ve iki dilde açıklamalarda bulundular.



(*) Evrensel Gazetesi Haber Müdürü



Adana grevi, peşinden diğer kentleri de sürükledi ve hemen her yerde Türkiyeli ve Suriyeli işçiler ortak eylemler düzenlemeye başladı.

Saya (ayakkabı) işçileri en son Kayseri, Antep ve Adana'da greve çıktılar. Hepsinde de ücret artışı sağladılar. Daha önce (2017'de) 16 büyük kentte 50 bin sayacının grevi gündeme gelmişti. Ama bu devasa işçi ordusunun bir sendikası yoktu! Kurabildikleri ortak komiteler ve birkaç dernek vardı, o kadar.

Peki neden sendika yok? Çünkü işçilerin çoğunun sigorta kaydı yok, içlerinde çalışma izni olmayan mülteciler de çok. Sendikalar bu yüzden tıpkı tekstilde olduğu gibi saya işçilerinin örgütlenmesine yanaşmıyor. Oysa Türkiye işçi sınıfının mücadele tarihinde fiili grev ve sendikalaşma deneyleri oldukça fazla.

Sayada sınıf yapısı ve çalışma koşulları modern fabrikalara göre ilkel; biraz manifaktür biraz da lonca sistemini anımsatıyor. Ama yine de saya grevi, yerli ve yabancı işçilerin ortak örgütlenmesi için incelenmesi gereken bir model. Çünkü bugün okul sıralarında oturan yarım milyon mülteci çocuk, yarınki fabrikaların yeni proleterleri olacak.

SENDİKAL BİLİNC MESLEKİ EĞİTİM MERKEZLERİNE İNMELEİ⁽¹⁾

Mülteci/göçmen işçiler bugüne kadar daha çok kayıt dışı sektörlerin can simidi yapıldı. Fakat TİSK raporu sonrasında durum değişmeye başladı. Büyük patronlar, merdiven altında sömürülen kayıt dışı göçmen

(1) Bu konuda daha ayrıntılı bir değerlendirme için bkz. Ercüment Akdeniz (2019) "Dipten Kalifiye Bir Göçmen Mülteci İşçi Kitleleri Geliyor", Evrensel, 02.12.2019.

emeğinin bundan böyle kayıtlı olarak fabrika hayatında da sömürülmesini teklif ettiler, yasal düzenlemeler istediler. Sonrasında üç aşama halinde adım adım bu hedef örüldü:

- 1- Hükümetin 10'uncu Kalkınma Planı (2014-2018) kapsamında; göçmen işgücünün piyasada tutulabilmesi için "Turkuaz Kart" uygulamasına gidildi.
- 2- "15/01/2016 tarihli Geçici Koruma Sağlanan Yabancıların Çalışma İzinlerine Dair Yönetmelik ve 26/04/2016 tarihli Uluslararası Koruma Başvuru Sahibi ve Uluslararası Koruma Statüsü Sahibi Kişilerin Çalışmasına Dair Yönetmelik çıkarılarak" göçmen emeğinin yasal sömürüsü için çalışma izinleri çıkarıldı.
- 3- "Türkiye'nin nitelikli işgücü çeken ülkeler arasındaki küresel rekabete dâhil olabilmesi..." için 13/08/2016 tarihli ve 6735 sayılı Uluslararası İşgücü Kanunu kabul edildi. Böylece işgücü piyasası ve uyuma ilişkin temel idari ve yasal düzenlemeler de halledilmiş oldu.

Kısacası, küresel bir rekabet meselesi haline gelen "göçmen emeğinin ithalatı" konusunda Türk burjuvazisi "Piyasada artık ben de varım" dedi. Elbette bütün bu süreç boyunca mülteci ve göçmen emekçilerin sendikalaşması, hak talep etmesi düzenlemelerde görmezden gelindi. Çalışma izni alan, sigortası yapılan yabancı işçilerin iş kanunundan yararlanacağı söylendi, hepsi o kadar. Çalışma izni başvuru yetkisinin patronlara verilmesi, göçmen emekçinin bu izni ancak 8 yıl sonunda ve "kendini patrona ispatlaması" durumunda alabiliyor olması da patronlar lehine olan ama sendikalar aleyhine yapılan

düzenlemelerdi. Mevsimlik tarım işçileri ise sigortalı çalışmadan muaf tutularak tarım kapitalistlerine adeta altın tepside sunuldu!

Son üç yılın pratik sonuçlarına baktığımızda bu düzenlemelerin sahada henüz ciddi bir karşılık bulduğunu söylemek zor. Zira resmi rakamlar çalışma izni verilen göçmen işçi sayısının 31 binlerde kaldığını söylüyor. Siyasal belirsizlik, “güvenli bölge”lere kaç kişinin gönderileceği, “geçici koruma” statüsü gibi unsurlar da kayıt dışı çalışmayı perçinliyor. Bu nedenle büyük fabrikalarda ve KOBİ’lerde henüz stratejik hamleler gözlenmiyor. Ama gelişmenin seyri ister istemez bu yönde olacak. Bunun somut kanıtı ise meslek liselerinde, mesleki eğitim merkezlerinde yetişen yeni kalifiye iş gücü. Buralarda kalifiye yeni bir göçmen işçi kuşağı yetişiyor. Dolayısıyla sendikaların mesleki eğitim müfredatına “hak bilinci, iş kanunu, grev, toplu sözleşme, sendikal örgütlenme” gibi maddeleri ekletmesi gerekiyor, bazı derslere de bizzat sendikacıların katılması. Göçmen işçilerde hak bilincinin gelişmesi için sendikaların buraları zorlaması gerekiyor.

SENDİKA TÜZÜKLERİ DEĞİŞMELİ

Türkiye’de 2 milyona civarında göçmen/mülteci işçi olduğunu söyledik. Ama bu dinamik sendikaların pek gündeminde yok. Bu bakımdan DİSK/Gıda-İş Sendikasının gerçekleştirdiği kongre bir kırılmaya vesile olmalı. Peki, bu kongrede mülteci/göçmen işçilere dair hangi kararlar alındı?

Birincisi, Gıda-İş bu kongresiyle “göçmen/mülteci işçiler dairesinin kurulmasını” tüzük maddeleri arasına ekledi. (Bu madde üst konfederasyon DİSK’in tüzüğünde de yer alıyor)

İkincisi, divana sunulan önerge oylanarak şu karar alındı: “Göçmen ve mülteci işçilerin sendikalarda örgütlenmesi için gerekli düzenlemeler yapılmalıdır. Bütün sendikalarda göçmen/mülteci işçi büroları kurulmalı ve göçmen işçiler her kademe ve düzeyde sendika yönetimlerinde temsil edilmelidir.”

Üçüncüsü, sendikanın çalışma raporunda mülteci işçilere geniş yer verildi. Küçük bir bölüm: “...Patronların göçmen emeğine bakışının bir yansıması da onu bir rekabet gücü olarak kullanmasıdır. Böylece işçi sınıfının 200 yıla varan mücadelelerle kazanılmış hakları tasfiye edilmek istenmektedir. Fakat ne göçmen ne de mülteci işçiler yerli işçilerin yoksullaşmasından sorumludur. Bunu iddia edenler işçi sınıfının birleşik, enternasyonal mücadelesine zarar verenlerdir... Dokuzuncu yılında mülteci işçiler Türkiye işçi sınıfının bir parçasıdır artık. Bütün diğer iş kollarında olduğu gibi gıda iş kolunda da gelişme bu yödedir. Sendikalarımız yerli mülteci ayırımı yapmadan bütün işçilerin ortak sendikada birleşmesi için çalışmaktadır. Göçmen ve mülteci işçilere seslenen sendikamız örgütlenme çağrılarını yapmaktadır...”

Peki, sendikalar benzer şekilde Gıda-İş’in attığı bu adımı atabilir mi? Bu soruyu yanıtlamak için Türkiye’de sendikaların göçmen emeği karşısındaki pozisyonlarına bakmakta fayda var. Zira Hükümetin etrafında kümelenen sendikacılık akımı sınıf kardeşliğinin yerine “ümme-



kardeşliği”ni geçiriyor. Daha çok Türk İş’te zuhur bulan sendikal çizgide ise “yerli ve milli sendikacılığın” keskin çizgileri hâkim. Buna göre herkesten ve her şeyden önce yerli ve milli işçilerin çıkarları önde geliyor. Tezgâh kardeşliği ile sınıf kardeşliğini önde tutan ve enternasyonal bir mücadele anlayışına sahip olan sendikal çizgi ise diğer ikisine göre nesnel bakımdan daha zayıf. Dolayısıyla ileri öncü işçilerin gayreti olmadan sendikaların göçmen emeğine yaklaşımında köklü bir değişikliğe gitmeleri o kadar da kolay değil.

Kısacası, sermayeye karşı mücadelede göçmen işçilerin örgütlenmesi sorunu, sendikalarda geleneksel ümmetçi, milliyetçi çizginin de değişmesini gerekli kıyor.

1. Operatör yalnız çalışmamalı.
2. Tamburlar ve kayış kasnak sistemlerin muhafızları, sistem çalışırken, daima yerinde olmalı.
3. Konveyör bant taşıma sisteminin emniyet telli olmalı ve düzenli olarak kontrol ve testi yapılmalı.
4. Tırmanma (gardaklı) merdiven(ler)de dikey yaşam hattı olmalı ve operatöre gıft lanayardlı emniyet kemeri kullanılmalı.
5. Testte tertip, düzen ve temizliğe önem verilmeli, testin ve sistemlerin günlük temizliği yapılmalı.
6. Yüksekte çalışma, ateşli işler, kapalı alanda çalışma gibi işler için izin sistemi uygulanmalı.
7. İşe girişte ve periyodik olarak her yıl; akciğer grafisi, solunum fonksiyon testi, işitme testi ve ilave olarak işyeri hekiminin öngördüğü kan ve idrar tahlilleri yaptırılmalı.
8. İşe girişte ve periyodik sağlık muayene raporunda yüksekte ve gece vardiyasında çalışıp çalışmayacağı belirtilmeli.
9. Testte işe başlamadan önce ve her yıl en az 16 saat temel iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmeli.
10. Bare, toz maskesi, güvenlik gözlüğü, toz tutmaz iş tulumu, yüksek görünürlükü yelek, bakımcı eldiven, iş güvenliği ayakkabısı gibi kişisel koruyucu donanımları kullanmalı.

Ne yapılmalı ?

İKİ DAKİKA DÜŞÜN > Sayfa 39'un yanıtı

Stajyer mi, İşçi mi? (1)

Sebiha KABLAY (*)

GİRİŞ

Staj genellikle öğrencilerin eğitimde edindikleri teorik bilgilerin dışında bir takım mesleki bilgi, görgü, beceri, tutum ve davranışları geliştirmeleri, çalışma hayatına alışmaları amacıyla yapılan ve eğitimi tamamlayan bir faaliyet olup staj yapan öğrencilere de stajyer denilmektedir. Ülkemizde staj ya orta öğretim ya da yükseköğretim esnasında yapılmaktadır. Yükseköğretim döneminde yapılan staj gönüllü ve zorunlu staj olarak karşımıza çıkarken orta öğretimde görülen staj uygulamaları genellikle meslek liselerinde örgün eğitimi tamamlayan zorunlu staj şeklinde olup okul döneminin yanı sıra bazı bölümlerde yaz tatili sırasında da yapılmaktadır.

Stajyerlikte esas amaç örgün eğitimde edinilen bilgilerin sahaya uygulanması ve genellikle bir mesleğe ilişkin beceri kazanmak olup bu bir çalışma biçimi değildir. Çalışma biçimi olmadığından stajyerlerle işçilerin çalışma biçimleri ile hak ve borçları da farklılaşmaktadır. Ancak özellikle endüstri, turizm ve sağlık meslek liselerinde okul ve kimi zaman da yaz tatili döneminde stajyerler aktif olarak çalışmakta eğitimlerine katkı sağlamanın ötesinde üretim sürecinin öznelere haline gelmektedirler. Staj dönemlerinde çok ciddi bir mal ya da hizmet üretim süreci yaşanmakta, kimi zaman liseler de özellikle turizm ve otelcilik liseleri ile endüstri meslek liseleri bu süreçten ciddi gelir elde etmektedirler. Diğer yandan işyerlerinde kimi zaman işçi istihdamı azaltılarak stajyerlerin bu alanda çalıştırılması uygulamaları görülebilmektedir.

Ülkemizde eğitim sistemine yapılan sık müdahaleler, ara eleman yetiştirme bir "önemli memleket meselesi" haline getirilmesi ile meslek liseleri ve dolayısıyla zorunlu staja tabi olan öğrenci sayısı da son derece fazladır. Bu durum stajyerlerin emek süreçlerinde bulunmalarını kolaylaştırmaktadır. Bu çalışmada stajyerlerin emek sürecinde ne şekilde yer aldıkları ve bir işçileşme sürecinin yaşanıp yaşanmadığı tartışılacaktır.

MESLEK LİSELERİNİN EĞİTİM SİSTEMİMİZDEKİ YERİ

Milli Eğitim Bakanlığı'na (MEB) göre mesleki ve teknik eğitimin amacı "sosyal ve ekonomik sektörler ile işbirliği içinde ulusal ve uluslararası mesleki yeterliliğe, meslek ahlakına ve mesleki değerlere sahip, yenilikçi, girişimci, üretken, ekonomiye değer katan ehil iş gücü yetiştirmek"tir. Verilen eğitim doğrultusunda bireylerin

(1) Bu yazı 16. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresinde "Fişek Enstitüsü: Çalışma Ortamı" oturumunda sunulan bildiriye dayanmaktadır.

(*) Doç. Dr., Ordu Üniversitesi Ünye İİBF, Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü Öğretim Üyesi, Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü



"ilgi, yetenek ve mizaçları"na uygun öğrenim fırsatları sunulurken istihdam hazırlayan, iktisadi ve sosyal sektörlerin gereksinimlerine göre sürekli yenilenen bir mesleki ve teknik eğitim oluşturulması amaçlanmaktadır. Bu yapılırken de sektörün gereksinimleri açısından paydaşlarla işbirliği önemli görülmektedir (MEB, 2018). Mesleki ve teknik eğitim ülke ile bireyin istihdam açısından beklentilerini uyumlu hale getirerek, bireyleri iş hayatına hazırlamayı amaçlamaktadır (Amoor, 2011, akt. MEB, 2018). Dolayısıyla mesleki ve teknik eğitim bireylerin iş/meslek edinmesi, bu çerçevede ülkenin ve sektörlerin gereksinimlerini merkeze almak durumundadır.

2010 yılı sonrası MEB tarafından genel liseler Anadolu Lisesine dönüştürülerek Liselere Geçiş Sınavı (LGS) sonrası yerleştirilme yapılmış, bu sistemde özel liselerle mesleki ve teknik eğitimin ortaöğretimdeki yeri arttırılmıştır. Liseye yerleştirmede temel mantık "özellikle yoksul ailelerin çocuklarını bir biçimde mesleki eğitime, imam hatip liselerine ya da açık liseye yönlendirmek" olmuş ancak açık liseye gitmek istemeyen öğrenciler açısından mesleki eğitim "rasyonel bir tercih ve altın bilezik" olarak değerlendirilmiştir (Akçasoy, 2019). Uygulamada meslek edinmek için meslek liselerini tercih eden öğrencilerin yanında herhangi bir liseye yerleşemediği



<https://www.isvesosyalguvenlik.com/isyerlerinde-cirak-stajyer-calistirmak-ve-ucret-odemek-zorunlu-mu/>



ve açık liseye gitmek istemediği için zorunlu olarak bu liselere yerleşen öğrenciler de bulunmaktadır. Sosyoekonomik durumu iyi olmayan aileler açısından hatta bu tercih zorunlu hale gelmekte, sosyoekonomik durumu iyi olan aileler çocuklarını özel liselere göndererek bu zorunlu tercihten kurtulmaktadır.

Mesleki ve teknik eğitim istihdama dönük bir eğitim olması nedeniyle öğrencilerin özellikle meslekle ilgili beceri ve görgülerini geliştirmeleri açısından staj uygulamasını zorunlu kılmaktadır. Staj ile öğrenci mesleğe ilişkin edindiği teorik bilgiyi uygulamaya dökerken, iş piyasasını tanımakta, kimi zaman da staj esnasında sağladığı bağlantılarla mesleki ve teknik eğitim sonrası istihdam olanağı bulunmaktadır. Bu açıdan erken dönemde istihdama katılmak, bir mesleği öğrenmek isteyen öğrenciler tarafından bu eğitimi veren liselerin tercih edilmesi gerekmektedir.

Ülkemizdeki mesleki ve teknik eğitim verilen okul türleri farklılaşsa da uygulamanın son derece yaygın olduğu görülmektedir. Tablo 1’de de görüldüğü gibi 2017-2018 öğretim yılında ortaöğretimdeki öğrenci sayısı 5.689.427 iken bunların 1.987.282’si mesleki ve teknik eğitim kurumlarında okumaktadır. Yani ortaöğretimde eğitim gören öğrencilerin yaklaşık %35’i mesleki ve teknik eğitim görmektedir. Eğitim Mesleki ve Teknik Anadolu Liseleri, Çok Programlı Anadolu Liseleri ve Mesleki Eğitim merkezlerinde gerçekleştirilmektedir. Mesleki ve Teknik Anadolu Liselerinde 54 alan ve bunların da altında 199 dalda program varken; Mesleki Eğitim Merkezlerinde 27 alanda ve 142 dalda öğretim programı uygulanmaktadır (MEB, 2018).⁽²⁾

Mesleki ve teknik eğitime yerleşme süresi 8. sınıf sonrasında olmaktadır. Yapılan merkezi sınav ile Anadolu Teknik Programına, mahalli yerleştirme ile de Anadolu Meslek Programı ve Mesleki Eğitim Merkezine yerleştirme yapılmaktadır. 9. sınıfta genel orta öğretim eğitimi verilmekte, 10 sınıfta alan eğitimi, 11 ve 12. sınıfta ise dal eğitimi verilmektedir (MEB, 2018). Dal eğitimlerinin bir bölümü staj uygulaması olarak geçirmektedir. Özellikle Turizm ve Otelcilik Liselerinde uzun bir yaz stajı uygulaması görülmektedir.

(2) Mesleki eğitim merkezleri kalfalık ve ustalık eğitimi verdiklerinden bu çalışmanın ilgi alanı dışında kalmaktadır.

MEB (2018) verilerine göre mesleki ve teknik eğitime son yıllarda bütçeden ayrılan pay da artmıştır. 2013’te bütçe 6,32 milyar TL iken 2018’te miktar 12,5 milyar TL’ye çıkmıştır. Öğrenci başına düşen MTEK bütçesi de 2013’te 3.916 TL’den 2018’te 7.609 TL’ye yükselmiştir. Ayrılan bütçe 6 yılda yaklaşık olarak iki katına çıkmıştır. Bu da mesleki ve teknik eğitim konusunda politika yapımcıların tutumunu göstermektedir (Tablo 1).

HAK VE BORÇLAR AÇISINDAN İŞÇİ/STAJYER FARKLIlaşMASI

Stajyer kavramı bir mesleğe ilişkin teorik bilgisi olan ancak bu bilgiyi geliştirmek için alanda pratik çalışmada bulunan kişiler için kullanılmaktadır. Stajyer “bir işyerinde yapılan işleri izleyerek bilgisini geliştirmek için işveren yanında çalışan kişidir” (Çelik vd, 2019: 94). Stajyerler de aynı çiraklarda olduğu gibi 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu hükümlerine tabidir. Söz konusu yasa stajı “Yükseköğretim Kurulunca, yükseköğretim kurumlarında verilmekte olan her düzeydeki alana özgü olarak belirlenen teorik ve uygulamalı dersler dışında, öğrencilerin öğrenim programlarıyla kazandırılması öngörülen mesleki bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmeleri, sektörü tanımaları, iş hayatına uyumları, gerçek üretim ve hizmet ortamında yetişmeleri amacıyla işletmede yaptıkları mesleki çalışma” (MEK md. 3/1) olarak tanımlanmaktadır. Stajyer öğrenci de bu amaçları gerçekleştirmek için işletmedeki uygulamaları izleyerek mesleki (pratik) bilgilerini geliştiren kişi (Süzek, 2018: 149) olarak tanımlanabilir.

Yasa tanımında sadece yükseköğretim kurumlarındaki öğrencilerden stajyer olarak söz etmektedir. Oysa uygulamada lise eğitimlerinde de staj uygulaması bulunmaktadır. Çeşitli meslek liselerinde eğitim gören öğrencilerin pratik bilgilerini geliştirmeye yönelik kimi zaman gönüllü ancak çoğu zaman zorunlu staj uygulamaları bulunmaktadır. MEK “mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerinin beceri eğitimlerini işletmelerde, teorik eğitimlerini ise mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumlarında veya işletme veya kurumlarca tesis edilen eğitim kurumlarında” yapılan eğitimi “İşletmelerde Mesleki Eğitim” olarak tanımlanmaktadır (md.3/h). Bu öğrencilerin teorik bilgiyi okullarında almakta, sahaya ilişkin bilgi, beceri, tutum ve davranışlarını geliştirmek için ise işyerlerine uygulamaya çıkmaktadırlar. Bu uygulama genellikle zorunlu olup mesleki eğitimin bir



Tablo 1: Mesleki ve Teknik Eğitimde Durum

Öğrenci Sayıları	Ortaöğretimdeki Öğrenci Sayısı	5.689.427
	MTE Öğrenci Sayısı	1.987.282 (%35)
	Örgün eğitimdekiler	1.642.635
	Erkek Öğrenci	864.591 (%56,08)
	Kız Öğrenci	677.008 (%43,92)
	Mesleki Eğitim Merkezi	101.036
Alan ve Program Sayıları	Mesleki ve Teknik A. L. Alan	54
	Mesleki ve Teknik A.L. Program	199
Kurum Sayıları	Toplam Mesleki ve Teknik O. K.	3656
	Mesleki ve Teknik A.L.	2552 (%70,21)
	Çok Programlı A.L.	762 (%20,93)
	Mesleki Eğitim Merkezi	322 (%8,86)
	Özel Meslek Lisesi	383
	OSB'lerdeki Resmi Meslek L.	33
Döner Sermaye	Döner Sermayeli Okul Sayısı	774
	Hiç Gelir Elde Edemeyen Okul Sayısı	131
	Toplam Gelir (2017)	217.197.959
	1 Milyon TL Üstü Geliri Olan Okul	54
En Yüksek Gelir Elde Eden Alanlar	Konaklama ve Seyahat Hizmetleri	144.132.501 (%66,36)
	Mobilya ve İç Mekan Tasarımı	
	Yiyecek İçecek Hizmetleri	
Bütçe (2013-2018)	6,32 milyar TL-----12,5 milyar TL	
	Öğrenci başına 3.916 TL-----7.609 TL	

(MEB (2018) verilerinden yararlanılarak hazırlanmıştır)

parçasını da oluşturmaktadır. Bu nedenle bu öğrenciler de stajyerdir.

Mesleki eğitim yapan bu öğrenciler çırak sayılamaz. Çıraklık bir meslek ya da sanatı öğrenip (vasıflı) işçi olma amacıyla yapılırken, stajyer var olan mesleğe ilişkin teorik bilgisini, uygulamayı izleyerek ve katılarak pratik açısından işyerinde geliştirme amacını taşır (Süzek, 2018; Çelik vd. 2018). Stajyer de işçi ve çıraklar gibi işverenin yanında faaliyette bulunur. Ancak bu ilişki ne bir çıraklık ilişkisi ne de bir iş ilişkisidir. Stajyer işçi gibi geçimini sağlamak için değil, bilgi ve tecrübesini arttırmak için faaliyette bulunur. İşveren ile aralarındaki ilişkide stajyerinin yararı ön plandadır (Çelik vd., 2019). Tablo 2'de de görüldüğü gibi stajyerler ile işçiler çalışma amaçları, sözleşme tipleri, çalışmalarını düzenleyen yasal düzenleme, kendilerine yapılan ödeme, çalışma süresi sosyal güvenlik ve örgütlenme pratikleri açısından farklılaşmaktadır.

Yasaya göre on ve daha fazla personel çalıştıran işletmelerin, personel sayısının yüzde beşinden az olmayacak şekilde "mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumu öğrencilerine staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırır... Mesleki eğitim kapsamına alınıp alınmadığına bakılmaksızın ondan az personel çalıştıran işletmeler de mesleki ve teknik eğitim okul ve kurumları öğrencilerine ...beceri eğitimi, staj ve tamamlayıcı eğitim yaptırabilirler". İşyerlerindeki personel sayısının belirlenmesinde Ocak ayı, mevsimlik işlerin yapıldığı işletmelerde ise Temmuz ayı personel sayısı dikkate alınır (MEK md.18).

Bu durumda personel sayısına göre stajyer alınması pek çok işyerinde stajyer çalıştırmayı zorunlu hale getirmektedir.

Stajyerlerde çalışmanın amacı bilgi, görgü ve beceriyi arttırmak iken işçiler iş görme amacı ile çalışırlar. Bu anlamda işçinin işverene bağımlılığı esastır ve çalışma genellikle süreklilik arz eder. Oysa stajyerler yılın veya haftanın belli günlerinde/dönemlerinde çalışırlar. Stajyerlerin Çalışması 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu ve ilgili yönetmeliklere göre yürütülürken işçiler genellikle 4857 sayılı İş Yasasına göre çalışırlar. (3) Stajyerler İş Yasasına göre işçi sayılmadıklarından işçilerin hak ve borçlarına sahip değildirler. Yine 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu işçi tanımını genişletmişse de stajyerler işçi kabul edilenler arasında sayılmamıştır (md. 2/3-4). Bu nedenle sendikal hakları yoktur, isterlerse dernek hakkından faydalanabilirler (Tablo 2).

Stajyerlerin sosyal güvenlik açısından da hakları sınırlıdır. Bunlar 5510 sayılı Yasanın 4/I(a) bendi kapsamında sigortalı sayılır. Kendilerine İş Kazası Meslek Hastalıkları Sigortası hükümleri uygulanır. İlgili yasa 5/1(b)'de 6111 sayılı Yasayla yapılan değişiklikle stajyerler ve bakmakla yükümlü oldukları kişiler GSS (Genel Sağlık Sigortası) kapsamına alınmışlardır. Aynı Yasa ile stajyerlerin kısmi sigortalı sayılması için yaptıkları

(3) Çalışma alan ve biçimlerine göre bir kısım işçi 854 sayılı Deniz İş Kanunu, 5953 sayılı Basın İş Kanunu ve 6098 sayılı Türk Borçlar Kanununa tabidir.

Tablo 2: İşçi ve Stajyerlerin Yasal Durum Karşılaştırması

ÖZELLİKLER	İŞÇİ	STAJYER
Amaç	İş görme Mal ya da hizmet üretimi	Eğitim ile bilgi, görgü, beceriyi artırma 10'dan fazla işçi çalıştıran yerde stajyer almak zorunlu (işçi sayısının %5'i)
Sözleşme	İş sözleşmesi	İş sözleşmesi ile çalışmaz
Yasal Düzenleme	4857 sayılı İş Kanunu	3308 sayılı Meslek Eğitim Kanunu
Ödeme	Ücret Asgari ücret	Sosyal ücret Asgari ücretin yüzde otuzu, bazı durumlarda yüzde altmış Devlet desteği= 20'den az işçi olan işyerinde 2/3, 20'den fazla işçi varsa 1/3)
Çalışma Süresi	Tam zamanlı ya da kısmi zamanlı	Okul döneminde haftada 2-3 gün Yaz döneminde 36/40 iş günü ya da 4,5- 6 ay
Sosyal Güvence	Uzun vadeli sigorta kolları Kısa vadeli sigorta kolları GSS İşsizlik sigortası	Kısmi sigortalılar İKMH Sigortası, GSS (Primler asgari ücretin %50'si üzerinden ödeniyor)
Örgütlenme	Sendika hakkı vardır	Sendika hakları yoktur. Dernek hakkını kullanabilirler

stajın “zorunlu staj” olması gerektiği düzenlenmişti. Ancak “zorunlu” ifadesi 1/3/2011 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere kaldırılmıştır. Bu durumda ister gönüllü isterse de zorunlu olsun tüm stajyerler GSS kapsamındadır ve bunlar staja başladıkları tarihten itibaren **kısmi sigortalı** sayılırlar. Staj süresinde işverenin isteğine bağlı olarak bir miktar ücret veya benzeri ödeme yapılması bu öğrencileri tam sigortalı durumuna getirmez. Ancak işveren isterse stajyeri tüm sigorta kollarına girecek şekilde sigortalı yapabilir (Tuncay ve Ekmekeçi, 2019: 331-333). Anadolu Teknik ve Anadolu Meslek Programlarında 10. sınıftan itibaren öğrencilere İş Kazaları ve Meslek Hastalıkları Sigortası yapılır. 18 yaşın öncesinde yapılan çalışmalar uzun vadeli sigorta kolları açısından hizmet yılından sayılmamaktadır. Stajyerlerin çalışma süreleri uzun vadeli sigorta kolları açısından kapsama alınmamaktadır. Ancak özellikle



turizm otelcilik gibi alanlarda öğrencilerin 6 ay gibi uzun bir süre ve günlük 8 saat yaptıkları çalışmanın uzun vadeli sigorta kolları kapsamına alınmaması alandaki öğretmen ve öğrenciler tarafından eleştirilmektedir. Çünkü buradaki çalışma artık staj işlevini aşarak iş görme amacına yönelmiştir. İşverenlere stajyerlere verilecek ücret konusunda teşvik de sağlandığından (Tablo2) çoğu zaman tam zamanlı işçi istihdam etmek yerine stajyer çalıştırmayı belli alanlarda tercih edebilmektedirler. Çalışma yaşı yönünden sadece mesleki eğitim için iş ortamına dahil olması gereken stajyerlerin sürekli istihdam gereken işlerde işçi istihdamı yerine kullanılmasına neden olmaktadır (Kablay, 2018).

Stajyerlerin iş sağlığı ve güvenliği konusu da düzenleme yapılan ancak sorunlu alanlardan birisidir. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası işyerinde bulunan herkesi kapsama almaktadır (md. 2/1). Bu anlamda stajyer öğrenciler de İş Sağlığı ve Güvenliği kapsamındadır. Öğrenciler alanlarına göre staja çıktıkları işletmelerde pek çok risk ile karşılaşır. Literatürde yapılan pek çok çalışma da stajyerlerin mesleki risklere çalışanlar kadar, bazen daha fazla maruz kaldığını göstermektedir. Bu risklerden etkilenmeyi engellemek veya en aza indirmek için öğrencilerin staja çıkmadan önce iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alması sağlanmaktadır. Ancak bu eğitimlerde bir standart bulunmamaktadır. Kimi zaman eğitimleri okuldaki öğretmenler, kimi zaman dışarıdan sağlanan eğitimci vermektedir. Eğitimler bazen 8 saatlik bir seminer şeklinde düzenlenmekte bazen de bir dönem boyunca ders olarak verilebilmektedir. Stajyerlerin işin getirdiği risklerden korunmak için özellikle alana yönelik iş sağlığı ve güvenliği eğitimi almadan staja çıkmaması gerekmektedir. Oysa uygulamada verilen eğitimlerin bir zorunluluğu yerine getirmek şeklinde

SONUÇ

gerçekleştiği görülmektedir. İş güvenliği açısından en sorunlu durumlardan biri stajyerlerin daha önce eğitim almadığı bir konuda uygulama yapmasının beklenmesidir. Bu durum özellikle sağlık meslek liseleri açısından sorundur. Sağlık meslek liselerinde son yıllarda “yardımcı” unvanı ile mezun verilmekte ve bu nedenle girişimsel işlem eğitimi verilmemektedir. Buna rağmen staja çıkılan yerlerde servis çalışanları tarafından bu işlemlerin öğretilerek stajyerlere yaptırılması ya da iş yoğunluğu açısından gözetimsiz yaptırılmaması gereken işlerin tamamen stajyerlere bırakılması söz konusu olabilmektedir. Bu durum hiç kuşkusuz stajyerlerin iş güvenliğini tehlikeye atmaktadır.

Meslek lisesi türüne göre stajyerlerin çalışma koşulları ve ücreti farklılaşmaktadır. Stajyerlere yapılan ödeme aslında bir sosyal ücret niteliğindedir. Stajyerler için asgari ücretin yüzde otuzu kadar bir ücret ödenir. Turizm ve otelcilik meslek liselerinde ise ücret asgari ücretin yüzde altmışı kadardır. Bu sosyal ücret olarak kabul edilir. Ayrıca döner sermaye geliri elde edilen meslek liselerinde elde edilen gelire göre öğrencilere ek ödeme yapılmaktadır. Yapılan ödemenin standart bir uygulaması olmayıp okul idareleri tarafından belirlenmektedir.

Staja çıkılan süreler de meslek liselerine göre değişmektedir. Yaz stajı uygulamasından bazı sağlık meslek liselerinde vazgeçilmiştir. Teknik liselerde ve sağlık meslek liselerinde staj 3. ve 4. sınıfta yapılmaktadır. Teknik liseler ve turizm otelcilik liselerinde okulların atölyeleri olması nedeniyle öğrenciler okulda da uygulama eğitimi almaktadır. Sağlık meslek liselerinde ise maketler üzerinde uygulama çalışmaları yapılmaktadır. Sağlık meslek lisesi ile turizm ve otelcilik liselerinde staj yerleri okul tarafından belirlenmektedir. Teknik liselerde ise staj yerinin öğrenci tarafından belirlenmesi beklenmekte bu durum kimi zaman öğrenci açısından stres kaynağı olabilmektedir. Öğrencinin staj yerini belirleyememesi durumunda öğretmenler ya da okul devreye girmektedir. Stajyerlere kimi zaman işyerlerinde “ayak işi” olarak tabir edilen işlerin yaptırılması stajın amacına uygun düşmemektedir.

Stajyerlerin hak ve sorumluluklarına bakıldığında en az işçiler kadar süreçlere katıldığı buna rağmen haklarının son derece kısıtlı olduğu görülmektedir.



Mesleki ve teknik eğitim öğrencilere bir meslek edinirmek ve sonrasında istihdama kazandırmak amacıyla yapılması gereken bir eğitimidir. Bu eğitimi veren yerlerde öğrencilerin bir bölümü gerçekten de meslek edinmek için bu okulları tercih ederken bir bölümü -özellikle de sosyoekonomik durumu kötü olanlar- genel liselerin sayısının istenen seviyede olmaması nedeniyle zorunlu olarak bu liseleri tercih etmek zorunda kalmaktadır. Bu durum meslek liselerinin amacına uygun kullanılmadığı anlamına gelmektedir. Alt yapı olarak pahalı bir eğitim türü olması nedeniyle istemeyen öğrencilerin bu liselere yönlendirilmesi hem ekonomik değildir, hem de öğrencilerin mutsuz olmasına neden olmaktadır.

Meslek lisesi öğrencilerinin mesleğe ilişkin uygulamaları gerçekleştirdikleri staj sürecinde de pek çok sorunu bulunmaktadır. Çıraklar gibi stajyerlerin de öğrenci statüsünde olması emeklerinin istismar edilmesinin engellenmesi açısından önemlidir (Akpınar, 2006). Ancak uygulamada işçi sayılmamanın getirdiği bir takım sorunlar daha doğrusu emeğin istismarı görülmektedir. Şöyle ki öğrenciler işçi sayılmadığından ücretleri düşüktür. Hatta çoğu zaman işverene çalıştırdığı stajyerler için teşvik verilmektedir. Turizm otelcilik gibi bazı meslek liselerinde uzun staj süreleri ve yoğun çalışma koşulları aslında stajyerlerin emek sürecinde işçileşmesine neden olmaktadır. Bu öğrenciler işçi gibi çalıştırılmasına rağmen pek çok sosyal haktan mahrum kalmakta emek piyasası için ucuz işgücü olmaktadır. Bu duruma ilişkin olarak da hem staj alanlarının denetimlerinin artması hem de stajyerlerin emeklerinin amaç dışında kullanılmasına önlenmelidir.

KAYNAKÇA

- AKÇASOY, İ. (2019) “Öğrenciler Milli Eğitim Bakanlığı Eliyle Nasıl İşçileştiriliyor”, *Çalışma Ortamı*, S:161, s.23-25
- AKPINAR, T. (2006) *Çocuk Emeği Sorununa Çağdaş Bir Yaklaşım: KİT’lerin Çırac Okulları (1938-1986)*, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Yayınları
- ÇELİK, N., CANIKLIOĞLU, N., CANBOLAT, T. (2019) *İş Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- KABLAY, S. (2018) “Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi Çerçevesinde Ülkemizdeki Çalışma Hakkı Açısından Durum”, *Gürhan Fişek’in İzinde Ortak Emek ve Ortak Eylem*, Ankara: Siyasal Kitabevi, s. 451-478
- T.C. Milli Eğitim Bakanlığı (2018) *Türkiye’de Mesleki ve Teknik Eğitimin Görünümü, Eğitim Analiz ve Değerlendirme Raporları Serisi*
- SÜZEK, S. (2018) *İş Hukuku*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- TUNCAY, C., EKMEKÇİ, Ö. (2019). *Sosyal Güvenlik Hukuku Dersleri*, İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım
- 3008 Sayılı Mesleki Eğitim Kanunu
 - 4857 Sayılı İş Kanunu
 - 5510 Sayılı Sosyal Sigortalar Ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
 - 6331 Sayılı İş Sağlığı Ve Güvenliği Kanunu
 - 6356 Sayılı Sendikalar Ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu

Genel Sağlık Sigortasının Tam Kapsayıcılık Düzeyi: On Yıllık Değerlendirme⁽¹⁾

Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR ^(*)

GİRİŞ

Dünya Sağlık Örgütü (DSÖ)'nün 2005 yılındaki 58. Dünya Sağlık Asamblesi'nde üye ülkeler, sağlık finansmanında evrensel sağlık kapsamı (universal health coverage) olarak da adlandırılabilen tam kapsayıcılık düzeyini tüm vatandaşlarına sağlamayı taahhüt etmişlerdir. DSÖ'ye göre tam kapsayıcılık düzeyi; "herkesin ihtiyaç duyduğu sağlık hizmetine finansal bir sıkıntı yaşamadan erişebilmesi" olarak tanımlanmaktadır. Tam kapsayıcılığın birbiri ile ilişkili üç bileşeni bulunmaktadır. Bu bileşenler; tüm nüfusun sigorta kapsamına alınması (kapsamın genişliği), sigorta kapsamında yeterli düzeyde ve nitelikli hizmetin sağlanması (kapsamın derinliği), cepten ödemenin varlığı durumunda sigorta kapsamında yer alan sağlık hizmetlerinin ödenebilir bir fiyatla sunulmasıdır (finansal koruma). Bu çerçevede tam kapsayıcılık hedefine ulaşmak isteyen bir sağlık sisteminin; yeterli ve nitelikli sağlık hizmetini, nüfusun tümüne, ödenebilir bir fiyatla sunması beklenmektedir (Yenimahalleli Yaşar ve Ceyhan, 2018).

Tam kapsayıcılığa erişme taahhüdünün, üye ülkelerin sağlık finansman sistemlerini hizmete erişimi engellediği bilinen hizmete erişim koşulları ile cepten ödemeleri azaltarak, ön ödemeli fonları (özel sağlık sigortası dahil) artıracak şekilde güçlendirmelerini içerdiği vurgulanmaktadır. Bu taahhüden sonra yüksek düzeyli birçok toplantı ve karara konu olan, bizzat DSÖ tarafından yayımlanan çok sayıda raporla teorik çerçevesi genişletilen, üye ülkelerdeki durumun sürekli izlendiği tam kapsayıcılık, son olarak Birleşmiş Milletler Sürdürülebilir Kalkınma Hedefleri (2015 - 2030) arasında da yer bulmuştur. Ancak Dünya Bankası (DB)'nin bu taahhüdü DSÖ kadar önemseyip küresel izlem kurullarına dahi ortak olması, DB'nin sağlık politikalarındaki etkisi bir yana, sağlık finansmanı alanında da küresel sermaye gruplarının çıkarlarının ihmal edilmediğini ortaya koymaktadır (WHO ve WB; 2017).

Türkiye'de ilk kez 1946 yılında gündeme gelmekle birlikte, 2008 yılında ancak hayata geçirilebilmiş olan genel sağlık sigortası (GSS) sistemi de tam kapsayıcılık tartışmalarının bir uzantısı niteliğindedir. Birçok gelişmekte olan ülkede olduğu üzere Türkiye'de de tam kapsayıcılığa erişimin önünde bazı sorunlar

bulunmaktadır. Bu çerçevede bu çalışmanın amacı, Türkiye'de on yıllık bir deneyime sahip olan GSS sisteminin, tam kapsayıcılık hedefine erişim düzeyini tam kapsayıcılığın üç bileşeni çerçevesinde tartışmaktır. Bu çerçevede söz konusu tartışma yürütülürken, içinde bulunulan küresel kapitalist sistemde böyle bir idealin mümkün olmadığı, bu çabaların eşitsizliklerin izlenmesi ve kontrol altında tutulup yönetilmesi ile uluslararası sermaye grupları için yatırım alanı potansiyellerini ortaya çıkarma niyetleri taşıdığı da dikkate alınmıştır.

1. TÜM NÜFUSUN SAĞLIK GÜVENCESİ KAPSAMINA ALINMASI (KAPSAMIN GENİŞLİĞİ)

Literatürde tüm nüfusun sağlık güvencesi kapsamına alınması durumu iki boyutta ele alınıp incelenmektedir (Mossialos ve Dixon, 2002:272). İlk boyut sigortaya erişebilmeyi oluştururken ikinci boyut hizmete erişimi içermektedir. GSS sistemi tüm nüfus için kamu sağlık sigortasına erişebilmeyi mümkün kılmıştır. GSS ile sigortalı olarak çalışanlar, Sosyal Güvenlik Kurumu'ndan (SGK) gelir veya aylık almakta olanlar ile bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler (belli koşulları taşıyan eş, çocuk ve ana – baba) sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. GSS ile isteğe bağlı sigortalılar, oturma izni almış yabancı ülke vatandaşlarından yabancı bir ülke mevzuatı kapsamında sigortalı olmayanlar ve 60. madde kapsamı dışında kalıp başka bir ülkede sağlık sigortasından yararlanma hakkı bulunmayanlar ve bunların bakmakla yükümlü olduğu kişiler, önceki sistemden farklı olarak, primleri kendilerince ödenmek üzere zorunlu sigortalı olarak kapsama alınmıştır. Böylece başka bazı yasalarca kapsama alındıkları için kapsam dışında bırakılanlar hariç olmak üzere sağlık güvencesi tüm nüfusa yaygınlaştırılmıştır.

Sosyal Güvenlik Kurumunun (SGK) verilerine göre 2005 yılında nüfusun %76'sı sosyal güvenlik kapsamı altında iken, 2017 yılında kapsam yüzde on birlik bir artışla %87,1'e (yetmiş milyonu aşan kişi) ulaşmıştır (**Çizelge 1**).

GSS ile getirilen yeni düzenleme, tüm vatandaşları kapsam altına alarak bir önceki sistemde istihdamda olmakla sınırlandırılan kapsamın bu kez tüm nüfusa yaygınlaştırılması olmuştur. GSS ile 1/1/2012 tarihinden itibaren zorunlu sigortalılık uygulaması başlatılmış ve herhangi bir sosyal güvence kapsamında olmayan ya da genel sağlık sigortalısının bakmakla yükümlü olduğu kişisi olmayanlar ile 5510 sayılı Kanun kapsamı dışında olan herkes zorunlu olarak GSS kapsamına alınmıştır. Bu kapsamda tescil edilenlerin sayısı 2017 yılında yaklaşık 10 milyon kişi ile nüfusun %12,1'ine denk düşmektedir (**Çizelge 2**).

(1) Bu çalışma 26-28 Kasım 2019 tarihleri arasında Ankara'da gerçekleştirilen 16. Ulusal Sosyal Bilimler Kongresi'nde aynı isimle sunulmuş olan çalışmanın gözden geçirilerek güncellenmiş halidir.

(*) Doç.Dr., Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü, Ankara Üniversitesi Sağlık Bilimleri Fakültesi Sağlık Yönetimi Bölümü

Çizelge 1: Türkiye’de Sosyal Güvenlik ve Primsiz Ödemeler Kapsamı, 2005-2017

Sosyal Güvenlik Kapsamı	2005	2010	2012	2014	2016	2017 (Aralık)
Aktif sigortalılar	13.156.439	16.088.757	18.352.859	19.821.822	21.131.838	22.280.463
Pasif sigortalılar	7.504.453	9.498.444	10.382.419	10.227.047	11.052.334	12.154.140
Bağımlılar (kişi)	31.423.261	34.555.356	33.807.725	33.940.086	34.933.242	35.522.389
Aktif/pasif oranı	1,92	1,83	1,90	1,94	1,91	1,95
Özel sandıklar	307.161	341.012	356.040	377.800	392.201	406.856
Sosyal güvenlik kapsamı	52.391.314	60.142.557	62.899.043	65.060.709	68.212.484	70.363.848
Türkiye nüfusu	69.000.225	73.722.988	75.627.384	77.695.904	79.814.871	80.810.525
Sigortalı nüfus (%)	76	82	83	83,7	85,5	87,1

Kaynak: SGK İstatistik Yıllıkları.

Hiçbir sosyal güvencesi olmayan bu kişilerin sağlık hizmetlerine erişebilmeleri için izleyebilecekleri iki yol bulunmaktadır. Birincisi gelir testi yaptırılmalarıdır. Bu kişilerden yaşadıkları hane içerisinde kişi başına düşen geliri brüt asgari ücretin üçte birinden daha az (2019 yılı için 852,67TL'nin altında) olduğu tespit edilenlerin primi devlet tarafından ödenmektedir. 2017 yılında bu kategoride yer alan kişi sayısının yaklaşık 8 milyon (nüfusun %9,8'i) olduğu görülmektedir (**Çizelge 2**).

En büyük sorun sosyal güvenlik kapsamı dışında olup, hane içerisindeki kişi başı geliri 2019 yılı için 852,67TL'nin üzerinde yer alıp primleri devlet tarafından ödenmeyenler kategorisinde gözlenmektedir. Bu kapsamda yer alan 1,9 milyonun (nüfusun %2,3'ü) primi kendilerince ödenmektedir. Bu grupta yer alanlar primlerini 1 Nisan 2017 tarihine kadar gelir testi yaptırarak belirlenen gelirleri üzerinden ödemişlerdir. Ancak bu grupta yer alıp prim ödeyenlerin sayısı çok sınırlı kalmıştır. Çözümü ilk etapta birkaç yılda bir çıkarılan prim aflarında bulan siyasal iktidar, yapılandırılan prim borçları da ödenememeye başladığında, primleri 1 Nisan 2017 tarihinden itibaren aylık brüt asgari ücretin yüzde üçü (2019 yılı itibarıyla 76,74 TL) oranında sabitleme yoluna gitmiştir (6824 s. Yasa). Ödenecek primi gelire ilişkilendirmeyerek finansmanda adaleti ortadan kaldıran bu düzenleme sistemi rahatlatmış olmakla birlikte, ödemelerin ne kadarının düzenli

yapıldığı kamuoyu ile hala paylaşılmamaktadır.

Özetlenecek olunursa, GSS kapsamında tescil edilenler dahil edildiğinde 2017 yılında nüfusun %99,2'sinin GSS kapsamında olduğu görülmektedir (**Çizelge 2**). Bu durum GSS öncesi döneme göre kamu sağlık sigortasına erişimin önemli oranda arttığını ortaya koymaktadır.

Tüm nüfusun sağlık güvencesi kapsamına alınması bakımından ikinci boyutu hizmete erişim koşullarının oluşturduğu belirtilmişti. GSS kapsamında sağlık hizmetlerinden yararlanabilmek için bazı koşullar ön görülmüştür. Bu koşullar; prim ödeme gün sayısı, kısa ve uzun vadeli sigorta primleri dahil GSS prim borcunun bulunmaması, bazı hizmetler veya mallar için hizmet kullanım sırasında cepten ödeme yapmanın gerekmesidir. GSS ile sigortalılar ve bakmakla yükümlü olunan kişiler bakımından sağlık hizmeti sunucusuna başvuru tarihinden önceki bir yıl içinde toplam 30 gün GSS primi ödeme gün sayısı aranmaktadır. Sağlık hizmetlerinden yararlanabilme koşulları arasında en yakıcı olanı hiç kuşkusuz prim borcu bulunmama koşulunun aranması olmuştur. Bağ-Kur'lular ile primini kendileri ödeyen GSS'lilerin sağlık hizmeti sunucusuna başvurduğu tarihte 60 günden fazla prim ve prime ilişkin her türlü borcunun bulunmaması şartı aranmaktadır. Bu koşul özellikle bağımsız çalışanların önemli bir kısmının prim borçlusu olduğu dikkate alındığında (örneğin Ocak

Çizelge 2: Türkiye’de GSS Kapsamı, 2017

GSS Kapsamı	Kişi	Yüzde
1.Sosyal Güvenlik Kapsamı	70.363.848	87,1
2.Genel Sağlık Sigortası Kapsamında Tescil Edilenler (Sosyal Güvenlik Kapsamı Dışında Olanlardan)	9.825.269	12,1
2.1.Genel Sağlık Sigortası Primleri Kendileri Tarafından Ödenenler	1.889.260	2,3
2.2.Genel Sağlık Sigortası Primi Devlet Tarafından Ödenenler	7.936.009	9,8
GSS Kapsamı Toplamı	80.189.117	99,2

Kaynak: SGK İstatistik Yıllığı 2017.

2011 tarihinde prim borcu olan Bağ-Kur'lular %50'yi aşmaktaydı) kendileri ve bakmakla yükümlü oldukları aile bireyleri için GSS'ye sahip olmayı dahi anlamsız hale getirmektedir (Yenimahalleli Yaşar, 2015).

Prim borcu nedeniyle sağlık hizmetlerine erişememe sorununun yarattığı kamuoyu tepkisi birkaç yıl aralarla çıkarılan aflar ile yeniden yapılandırılan borçlarla çözülmeye çalışılmıştır. Yeniden yapılandırılan borçların düzenli ödenmemesi başka bazı tedbirleri gündeme getirmiştir. 2019 yılında çıkarılan bir Cumhurbaşkanlığı Kararı 31 Aralık 2019 tarihine kadar Bağ-Kur'lular ve GSS primini kendisi ödeyen kişilerin SGK'ya 60 günden fazla prim borçları olsa dahi sağlık hizmetleri alabilmesini ön görmüştür. Sosyal devletin asli görevlerinden olan vatandaşların sosyal güvenlik haklarını sağlama ödevini adil, makul ve ölçüsüzce sınırlandıran bu düzenlemenin ortadan kaldırılması konusunda gerekli adımların atılması yerine Cumhurbaşkanının lütfuna bırakılması, sosyal devlet, demokratik toplum düzeninin gereklerine uygunluk ve ölçülülük ilkeleri ile bağdaşmadığı açıktır.

2.YETERLİ DÜZEYDE VE NİTELİKLİ HİZMETİN SAĞLANMASI (KAPSAMIN DERİNLİĞİ)

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası (SSGSS) Yasası SGK tarafından finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerini; koruyucu sağlık hizmetleri; hastalık sebebiyle ayakta veya yatarak hekim tarafından yapılacak klinik muayene, hekimin istediği laboratuvar tetkik ve tahlilleri, diğer tanı yöntemleri (röntgen, ultrason, tomografi vb.), teşhise bağlı tıbbi müdahaleler ve tedaviler, tedavi süresince izlenme, gerekiyorsa rehabilitasyon hizmetleri, organ doku ve kök hücre nakilleri, hücre tedavisi, acil sağlık hizmetleri, hekim kararıyla, sağlık meslek mensuplarınca yapılacak tıbbi bakım ve tedaviler (fizik tedavi, masaj gibi); analık halinde sağlık yardımları; ağız ve diş tedavisi ile diğer sağlık yardımları olarak sıralanmıştır. Estetik amaçlı sağlık hizmetleri, Sağlık Bakanlığınca izin veya ruhsat verilmeyen sağlık hizmetleri ile yabancıların kronik hastalıklarını kapsam dışında bırakmıştır.

Yasa SGK'yı finansmanı sağlanacak sağlık hizmetleriyle ilgili teşhis ve tedavi yöntemleri ile yukarıda belirtilen sağlık hizmetlerinin türlerini, miktarlarını ve sürelerini Sağlık Bakanlığı'nın da görüşünü alarak belirlemeye yetkili kılmıştır. Kuruma sınırları belirli olmayan bir yetki tanıyan bu düzenleme, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin kapsamını da belirleme yetkisi vermesi nedeni ile Anayasa aykırıdır. Bu yetkinin örneğin Kurumun mali durumu gözetilerek hizmet kapsamını daraltmaya kadar varabileceği rahatlıkla öngörülebilir. Nitekim SGK'nın 28.06.2012 tarihli "Tamamlayıcı veya Destekleyici Sağlık Sigortaları Uygulamaları'na ilişkin genelgesi bu düzenlemeleri mümkün kılacak bir adım olarak da yorumlanabilir. Genelgeden sonra 28800 sayı ve 23.10.2013 tarihli resmi gazetede özel sağlık sigortaları yönetmeliğine tamamlayıcı ve destekleyici sağlık sigortası ürünleri ile ilgili bir düzenleme de eklenmiştir.

3.CEPTEN HARCAMALARIN DÜZEYİ (FİNANSAL KORUMA)

Türkiye'de 2008 yılında 10 milyar TL civarında olan cepten sağlık harcaması 2018 yılında 28,6 milyar TL'ye ulaşmıştır. 2008 yılında % 17,4 olan toplam sağlık harcamaları içerisindeki cepten harcama oranı 2018 yılında benzer bir düzeyi koruyarak %17,3'e gerilemiştir. Cepten sağlık harcamaları için OECD ortalaması %20,6 ile Türkiye'deki oranın yaklaşık 3 puan üzerindedir. 2008 yılında 285 TL olan kişi başı cepten sağlık harcaması 2017 yılında küçük bir artışla 299 TL'ye ulaşmıştır (SB, 2018).

5510 sayılı SSGSS Yasası katılım payları, fark ücretleri ve ilave ücretler adı altında birçok kullanıcı katkısı getirmiştir (Çizelge 3). Çizelge 3 incelendiğinde katılım paylarının; aile hekimi uygulamasını da içeren reçete bedelleri, ayakta tedavide hekim ve diş hekimi muayeneleri, on gün içinde aynı branşın tekrar muayene, ayakta tedavide sağlanan ilaçlar ile vücut dışı protez ve ortezler ile yardımcı üreme yöntemi tedavileri için alındığı görülmektedir. Fark ücretleri; eşdeğer ilaç farkı ile Kurumca ödenen görmeye yardımcı malzeme bedeli farkı olarak alınmaktadır. İlave ücretler ise yatak ücreti, gününbirlik tedavide yatak ücreti, Vakıf üniversiteleri dahil sözleşmeli özel sağlık hizmeti sunucuları için SGK fiyatının % 200'üne ulaşabilen ilave ücretler ile özel hastanelerde röntgen ve laboratuvar hizmetlerini içermektedir. GSS sistemi ile getirilen bir diğer katılım payı da istisnai sağlık hizmeti ücreti olarak nitelendirilen katılım payıdır. Bu kapsamda robotik cerrahi, diş protezleri, katarakt ameliyatı, epidural anestezi ile (ağrısız) doğum, lazerli prostat (kansız, bıçaksız) tedavisi gibi bazı sağlık hizmetleri bir anlamda "lüks sağlık hizmeti" sınıfına konularak, bu hizmetler için SGK fiyatının %300'üne kadarı hastadan talep edilebilmektedir. GSS sistemi öncesinde sadece ilaç ve tıbbi malzeme katılım payı uygulamaları bulunduğu dikkate alındığında, GSS sisteminden sonra on ayrı katılım payı veya ilave ücret uygulaması başlatıldığı görülmektedir (Yenimahalleli Yaşar, 2015: 103).

Son yıllarda yapılan bazı araştırmalar Türkiye'de cepten harcamaların dezavantajlı grupları etkilediğini göstermektedir (Yenimahalleli Yaşar, 2019). Erus ve Aktakke'nin 2012 tarihli çalışması, Türkiye'de GSS kapsamında yer alanlarda cepten yapılan harcamaların farklı gelir gruplarını farklı düzeyde etkilediği, ancak daha yüksek gelirliilerin cepten sağlık harcamalarının azaldığını göstermektedir. 2003-2009 tarihleri arasında Türkiye'de sağlıkta finansal koruma düzeyini araştıran başka bir çalışma, GSS kapsamında olanların cepten harcamaya maruz kalma düzeyleri ile cepten harcama miktarlarının arttığını belirlemiştir (Yardım, Çilingiroğlu, Yardım, 2014).

GSS'nin tam kapsayıcılık düzeyi bakımından on yıllık hikayesi, kapsamın genişliği açısından bakıldığında sigortaya erişim yönünden önemli gelişmeler gözlenmesine rağmen, hizmete erişim için öngörülen prim borcu bulunmama koşulunun

Çizelge 3: Türkiye’de GSS Kapsamındaki Hizmetlerde Katılım Payı, Fark Ücreti ve İlave Ücretler, 2018

KATILIM PAYLARI	MİKTARLAR
Muayene ücretleri 1. Sağlık ocakları / Aile hekimleri 2. Devlet / Üniversite Hastaneleri (+ Yeşil alan acil servisler) 3. (Anlaşmalı) Özel Hastaneler (+ Yeşil alan acil servisler) 4. Üniversite Hastanesinde öğretim üyesi muayenesi (Vakıf Üniv. Hariç) (İlave ücrettir)	3 TL + 1TL reçete bedeli+1TL üç kutu ilacı geçen her kutu için ilave ücret 5 TL muayene ücreti + 3 TL reçete + 1 TL + ...ilave ücret 12 TL muayene ücreti + (3 TL reçete + ... ilave reçete ücreti) + ilave ücret Poliklinik muayenelerinde SGK fiyatının en fazla iki katı (diğer hizmetler için bir katı) (Bir defada asgari ücretin iki katını aşamaz)*
10 günde aynı branştan tekrar muayene	Ek 5 TL
İlaç katılım payı	SGK’dan gelir ve aylık alanlar için %10, diğer kişiler için %20
Tıbbi malzeme katılım payı	SGK’dan gelir ve aylık alanlar için %10, diğer kişiler için %20 (Her bir protez ortez için brüt asgari ücretin %75’ini geçemez).
Yardımcı üreme yöntemi kat. payı	Birinci denemede %30, ikinci denemede %25, üçüncüsü %20
FARK ÜCRETLERİ	
Eşdeğer ilaç farkı Kurumca ödenen görmeye yardımcı malzeme bedeli farkı	Sınırsız
İLAVE ÜCRETLER	
Yatak ücreti	SGK 2 yataklı odalarda “Standart yatak tarifesini” işlem bedelinin 1,5 katına, tek yataklı odalarda ise 3 katına kadar
Günübirlik tedavide yatak ücreti	SGK “Gündüz yatak tarifesini” işlem bedelinin 3 katına kadar
Vakıf üniv. dahil sözleş.(özel) sağlık hizmeti sunucularına ilave ücret	SGK fiyatının %200’ü.
Röntgen, laboratuvar hizmeti	Özel hastanelerde (ilave) ücretli
İstisnai sağlık hizmeti ücreti	Robotik cerrahi, diş protezleri, katarakt ameliyatı, epidural anestezi ile (ağrısız) doğum, lazerli prostat (kansız, bıçaksız) tedavisi vb. SGK fiyatının %300’ü.

Kaynak: SGK Sağlık Uygulama Tebliğinden yararlanarak oluşturulmuştur (Yenimahalleli Yaşar, 2017).

sigortaya erişimi bile anlamsız hale getirme potansiyeli taşıdığını göstermekte, bu nedenle primini finansal sorunlar nedeniyle ödeyemeyenlerin kamusal desteğe gereksinimi olduğunu ortaya koymaktadır. Kapsamın derinliği açısından ise SGK’ya tanınan sınırları belirsiz yetkinin, finansmanı sağlanacak sağlık hizmetlerinin kapsamını da belirleme yetkisine kadar uzandığı, bu açıdan yasa koyucunun yerini alma riski taşıdığını göstermektedir. Son olarak finansal koruma düzeyi bakımından incelenen cepten harcamaların ise gelir düzeyi düşük vatandaşlar için ya hizmete erişim engeli oluşturduğu veya yoksullaştırma potansiyeli taşıdığı görülmüştür. Bu risklerden korunmak için ödeme gücünün taşıyan gruplar için istisnaların tanınması şarttır. Kapsamın genişliği, derinliği ve finansal korumanın en üst düzeyde sağlanmasının ise hiç kuşkusuz içinde yaşadığımız küresel kapitalist sistemde mümkün olmadığını yeniden vurgulamak kaçınılmazdır.

Kaynakça

Erus B, Aktakke N. (2012). “Impact of healthcare reforms on out-of-pocket health expenditures in Turkey for public insurers”, *Eur J Health Econ.* 13(3):337-46.
Mossialos, E., Dixon, A. (2002). Funding Health Care in

Europe: Weighing up the Options. Elias Mossialos et al (eds.), *Funding Health Care: Options for Europe* içinde (s.272-300), Buckingham – Philadelphia: Open University Press.

Sağlık Bakanlığı (2018). Sağlık İstatistikleri Yıllığı 2017. WHO/WB (2017). *Tracking universal health coverage: 2017 global monitoring report*. Licence: CC BY-NC-SA 3.0 IGO.

Yardim, M.S., Cilingiroglu, N., Yardim, N. (2014). “Financial protection in health in Turkey: the effects of the Health Transformation Programme” *Health Policy and Planning*, 29 (2):177–192.

Yenimahalleli Yaşar, G. (2015). “Türkiye’de Sağlık Güvencesi: Neredeyiz?”, *Türkiye’de Sağlık Siyaset Piyasa*, Derleyenler: Gülbiye Yenimahalleli Yaşar, Asuman Göksel, Ömür Birler, NotaBene Yayınları, s. 85-124, Ankara.

Yenimahalleli Yaşar, G. (2017). “AKP’li Yıllarda Sağlık ve Sağlık Politikası”, *Türkiye’de Sağlık ve Sosyal Güvenlik: İnsana Karşı Piyasa*, Editörler: Gülbiye Yenimahalleli Yaşar, Asuman Göksel, Ömür Birler, NotaBene Yayınları, s.103-142, İstanbul.

Yenimahalleli Yaşar, G., Ceyhan, R. (2018). Sağlık Güvencesinde Evrensel Sağlık Kapsamı ve Gelişimi, *Çalışma Ortamı*, (158): 20-22, Ekim-Kasım-Aralık, Ankara

Yenimahalleli Yaşar, G. (2019). “Evrensel Sağlık Kapsamı”, *Kamucu Tavir Dergisi*, (4): 24-28. <http://www.birlesikkamuis.org.tr/Kamucu-Tavir/04/index.html>

Kamusal Bakım Hizmetlerinin Tasfiyesi ve Yoğun Annelik

Burcu SAKA (*)

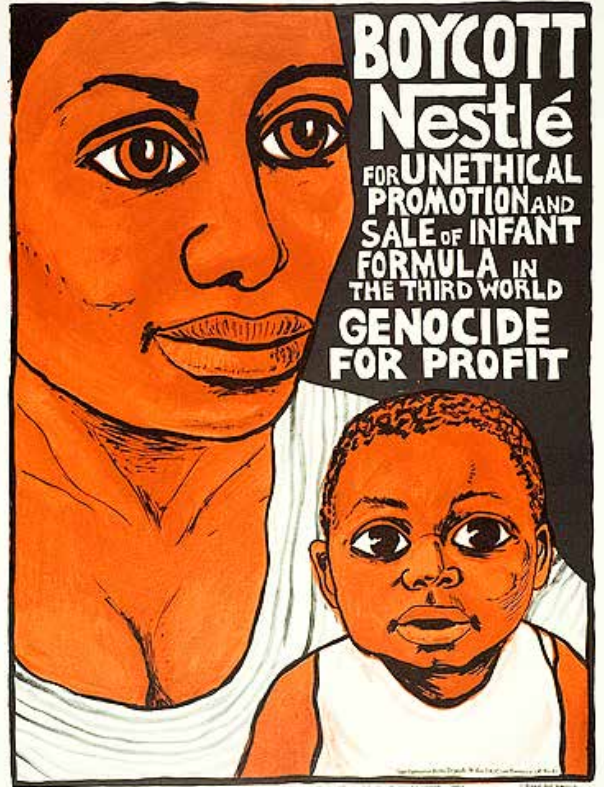
GİRİŞ

İyi annelik, iyi çocuk yetiştirme konusundaki beklenti ve pratikler kapitalizmin ve sermaye birikiminin ihtiyaçları ile ilişkilidir. Annelik ve annelik pratiklerinin tanımlanması ve biçimlendirilmesinde işgücü piyasasının ihtiyaçları belirleyicidir. İşgücüne yönelik politikalar bakım hizmetlerinin örgütlenmesini etkilemektedir. Son yıllarda annelik ve çocuk yetiştirme pratiklerine bakıldığında, bakım hizmetlerin bireyselleştirildiği görülmektedir. Bakım hizmetlerinin özelleştirilmesi ve bireyselleştirilmesi ile bebek bakımı ve erken çocukluk eğitimi ile çocukların iyi halleri tümüyle ailenin ve ailede kadınların sorumluluklarına bırakılmaktadır. Çocukların, bebeklerin hatta fetüsün iyi haline ilişkin beklentiler, öneriler, broşürler ve eğitim programları artarken erken çocukluk bakım ve eğitime ilişkin kamusal hizmetler tasfiye edilmektedir. Bu yazıda bebek bakımına ilişkin yaratılan gündemin bakım hizmetlerindeki bireyselleşme ile ilişkili olduğu ve bunun iyi annelik vurgusu ile gerçekleştiği iddia edilecektir.

TOPLUMSAL YENİDEN ÜRETİM VE KAMU HİZMETLERİNİN ÖZELLEŞTİRİLMESİ

Toplumsal yeniden üretim insanların, özellikle de emekçi nüfusun günlük temelde ya da kuşaklar boyunca yeniden üretimini sağlamaya yönelik etkinliklerin tümünü nitelemektedir (Bazenson ve Luxton, 2006:3). Bu etkinlikler doğum, çocuk bakımı, hasta bakımı, yemek hazırlama, temizlik, gibi gündelik etkinliklerin yanı sıra eğitim sağlık, barınma gibi etkinlikleri kapsamaktadır. Yeniden üretim etkinliklerinin kimler tarafından ve nasıl yapıldığı insan ihtiyaçlarının hangi prensiplerce karşılandığının bir göstergesidir. Bahsi geçen ihtiyaçların karşılanmasında aile, devlet ve piyasa olmak üzere üç kurum öne çıkmaktadır.

Sanayi kapitalizminin erken yıllarında toplumsal ihtiyaçlar tümüyle piyasa koşullarına bırakılmışken 2. Dünya Savaşının ertesinde sanayileşmiş ulus devletlerde devlet refah hizmetlerinin sunumundan sorumlu tutulmuş ve sağlık, eğitim, barınma, çocuk bakımı gibi konularda kamu yararını hedefleyen sosyal devlet uygulamaları yaygınlık kazanmıştır. Yeniden üretim ile ilişkili toplumsal ihtiyaçların sağlanmasında devletin sorumlu olduğu konusundaki uzlaşa 1970'li yıllardan itibaren adım adım terk edilmiş, kimi zaman liberal kimi zaman muhafazakar ve liberal hükümetler kimi zaman da sosyal demokrat partiler eliyle eğitim, sağlık, barınma, çocuk bakımı gibi konular piyasa işleyişine ve ailelerin sorumluluğuna bırakılmıştır.



Poster: Racheal Romore, 1978. "Formül mamaların üçüncü dünyaya etik dışı tanıtımı ve satışı sebebiyle Nestle'yi boycott et! Kar uğruna Soykırım."

Kamu hizmetlerinin özelleştirilmesi, sosyal devletin tasfiyesi elbette bütün nüfusu olumsuz etkilemektedir ancak kamu hizmetleri özelleştirilirken aile, ailede de kadınlar toplumsal ihtiyaçların gönüllü sağlayıcıları olarak görülmekte ve özelleştirmeler kadınları daha derinden etkilemektedir. Kadınların (yaşlı, hasta veya çocuk) bakım sorumlulukları artmakta, bakım sorumlulukları artarken cinsiyete dayalı işbölümü yeniden üretilmekte (Vural, 2006) ve emekleri değersizleşmektedir (Ecevit, 2012). Çocuk bakımını düşündüğümüzde, TÜİK'in 2016 yılı verilerine göre, Türkiye'de hanelerin %93,4'ünde 0-5 yaş arasındaki çocukların bakımını kadınlar yapmaktadır. 2016 yılında kreşte veya anaokulunda erken çocukluk bakım ve eğitim hizmeti alma oranı sadece %2,8'dir.⁽¹⁾ Bu hizmetin bir kısmı özel kreşler (0-3 yaş arası çocuklar) ve gündüz bakımevlerince (3-6 yaş arası çocuklar) sağlanmaktadır. Ecevit'in (2010)

(1) (<http://www.tuik.gov.tr/PreHaberBultenleri.do;jsessionid=QHmtYPfcpVGmQgb4TNQH21dZQ0QbP867kRyLQpw5CXGDRmnnfIC911760913843?id=24643>)

(*) Dr. Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyoloji Bölümü



Fotoğraf https://uidder.org/ucretsiz_ve_nitelikli_kres_hakki_icin_mucadeleye.htm adresinden alınmıştır.

araştırmasında ortaya koyduğu üzere Türkiye'de özel kreş ve gündüz bakımevlerinin çocuk bakımevleri ve erken çocukluk eğitimi veren kurumlar içindeki oranı oldukça düşüktür. 2008-2009 yılı için erken çocukluk bakımı ve eğitiminden yararlanan çocukların %4'ü özel kurumlardan hizmet almaktadır (Ecevit, 2012: 228-229).

Erken çocukluk bakım ve eğitim hizmeti alanların oranı %2,8 gibi son derece düşük bir düzeyde kalmasında hem kamu kurumlarının hem de işveren statüsündeki kamu/özel işverenlerinin yasal yükümlülüklerinden kaçma eğilimi belirleyicidir. İstatistikler bu hizmetlere erişim noktasında görece ayrıcalıklı/ımtiyazlı bir noktada bulunan kamuda çalışanlar açısından bile durumun kötüleştiğini göstermektedir. Erken çocukluk bakımı ve eğitiminde nicel ağırlığı olan kamuda çalışanların çocuklarını bırakabilecekleri bakımevlerinin sayısı azalmaktadır. 2007-2008 yılında kamu personellerinin çocukları için 497 bakımevi varken 2009-2010'da bu sayı

149'dur (Ecevit, 2012: 229). 2013-2014 yıllarında ise kamu personellerine hizmet veren bakımevi sayısı 109'a kadar düşmüştür (Soyseçkin, 2015). Özel kreşlerden toplam çocukların çok az bir kısmının yararlandığını, kamu personellerinin çocuklarına hizmet sağlayan kamu bakımevlerinin de düzenli bir biçimde azaldığını düşündüğümüzde erken çocukluk bakım görevinin esas olarak ailelere, ailelerde kadınlara verildiğini ve bunun çocuk bakımı konusunda kadınları seçeneksiz kıldığını, kadınların çocuk bakım işlerinin arttığını söyleyebiliriz. Son yıllarda iyi annelik, ebeveynlik vurgusundaki artış, kamusal bakım hizmetlerinin ortadan kaldırılması ve sermayenin başta kreş vb yükümlülüklerinden kaçma arayışı ile ilişkilidir.

ANNE SÜTÜ, FORMÜL MAMALAR VE İŞGÜCÜ İHTİYACI

Kadınlar, her ne kadar 20. yüzyılın başlarından itibaren çocuk bakımından sorumlu olsalar da sorumluluklarının içeriği sermaye birikimi ile ve kamusal hizmetlerin sunumu ile ilişkili olarak farklılaşmıştır (Fox, 2006). Anne sütü ve formül mamalar hakkında değişen görüşler buna örnektir.

20. yüzyılın başlarından 2. Dünya Savaşı sonrasında kadar hem erken sanayileşmiş ülkelerde hem de sömürge ülkelerinde anne sütü yerine formül mamalar daha sağlıklı ve besleyici bulunarak teşvik edilmiştir; erken bebek ölümlerini engellemek için özellikle sömürge ülkelerine çare olarak formül mamalar sunulmuştur (Sasson, 2016). Bunu iki sebebi vardır. Öncelikle erken sanayileşmiş ülkelerde ve özellikle Amerika Birleşik Devletlerinde formül mamalar 2. Dünya savaşı boyunca kadınların azalan erkek işgücünü ikame etmek üzere fabrikalara çağrılmalarıyla anne



<https://ekmekvegul.net/gundem/belediye-kresleri-kamu-zarariyimis>



<http://www.sivilsayfalar.org/2018/02/02/bir-kres-nasil-kamu-zararina-donusur/>

sütünün yerini almaya başlamıştır (Norveç örneği için bkn. Grovslie ve Gronn, 2009; Amerika Birleşik Devletleri örneği için bkn. Anne L. Wright, 2001). Sadece erken sanayileşmiş ülkelerde değil tarımsal üretimin sürdüğü sömürge ülkelerinde de emek kıtlığı yaşandığı dönemlerde formül mamalar desteklenmiştir (Sasson, 2016: 1201). Formül mamaların teşvik edilmesi, anne sütü ve emzirme konusundaki görüş ve politikaların ekonomik ihtiyaçlarla ilişkili olduğunu göstermektedir. Kadın emeğine olan ihtiyacın arttığı dönemlerde hem sanayi ülkelerinde hem de sömürge ülkelerinde uluslararası şirketlerin tekelindeki formül mamalar teşvik edilmiş ve kullanımları artmıştır (Sasson, 2016: 1201).

Emzirmeye ilişkin görüşler "iyi annelik" hakkındaki görüşlerle de örtüşmektedir. Günümüzde bebekleri ilk bir yıl, mümkünse iki yıl emzirmek gerektiği sıklıkla vurgulanmaktadır. Sağlıkla ilgili sorunlar zorunlu kılmadıkça emzirmemek herkes tarafından yadırganan bir pratik haline gelmiştir. Fakat uygun düzenlemeler yapılmadığında iki yıl boyunca emzirmek kadınların yeniden evlere kapanması anlamına gelmektedir. Ecevit'in (2012) de dikkat çektiği gibi "Ev dışında çalışmanın kadının kendisi için de çocuğu için de zarar verici olduğu, dolayısıyla mecbur kalmadıkça çalışmaması gerektiği" görüşünü savunan muhafazakar



yaklaşım ile birlikte sosyal devlet uygulamalarının terkedildiği günümüzde emzirmeye ve annelik sorumluluklarına ilişkin görüşler cinsiyete dayalı eşitsizlikleri derinleştirmektedir.

Yeniden üretim faaliyetlerinde sosyal devletin tüm sorumluluğu ailelere devretmesiyle kadınların "emekleri de değersizleşmektedir" (Ecevit, 2012). Çünkü piyasada belirli bir karşılığı olan bakım işleri ailede gerçekleştirildiğinde karşılıksızdır ve artan sorumluluklarını yerine getirebilmek için emeklerini yoğunlaştırmaları gerekir.

YOĞUN ANNELİK

Günümüzde güvenli ve kamusal erken çocuk bakım ve eğitim hizmetlerinin sunumundan vazgeçilirken iyi çocuk yetiştirme konusundaki beklentiler gittikçe artıyor. Örneğin, anne karnındaki bir fetüsün entelektüel gelişimi için hamilelikten itibaren çeşitli etkinlikler yapılması öneriliyor. Bir çocuğun, bebeğin hatta fetüsün iyilik hali fiziksel ihtiyaçlarının karşılanmasından entelektüel gelişimini hızlandıracak aktivitelerin yapılmasına kadar oldukça geniş bir aktiviteler bütünü içeriyor.

Sharon Hays (1992) yeni annelik biçimini "yoğun annelik" kavramı ile niteliyor. Yoğun annelik demek kadınların ihtiyaçlarının ikincil olduğu, hayatlarını bebeklerinin ihtiyaçları doğrultusunda organize ettikleri, etmek durumunda kaldıkları, anneliğin duygusal olarak tümüyle içselleştirildiği, uzman bilgisinden yararlanan, 7/24 anneliği niteliyor. Kimi zaman çocuğun anneye ya da ebeveyne güvenle bağlanmasını sağlamak için bebek henüz ağlamadan onun ihtiyacını fark ederek ihtiyacına cevap vermek kimi zaman bir eğitimci gibi fiziksel, bilişsel, duygusal vb becerilerini geliştirecek aktiviteler planlamak annenin görevleri arasında yer alıyor. Bunun kimi zaman bir sağlıkçı kimi zaman eğitimci gibi davranmayı gerektiren oldukça yoğun bir emek gerektirdiği açık.

Günümüzde basit bir internet taramasıyla hamilelikten, bebeğin gelişimine kadar birçok konuda uzman bilgisine ve gündelik bilgiye rastlamak mümkün. Anne karnında bebeğe dinletilecek şarkılar, anne karnındaki bebekle bağ kurma, doğuma hazırlık, bebek alışverişi, doğum, yeni doğan bakımı, uyku eğitimi, katı



<https://www.birgun.net/haber/milyonlarca-anne-ve-babayi-ilgilendiren-karar-kres-yoksa-tazminat-var-259695>



<https://www.google.com/imgres?imgurl=http%3A%2F%2Fwww.egitimsenantalya.org%2Fimages%2Fstori>

gıdaya geçiş gibi birçok konuda hem özel hastanelerin youtube kanallarında uzman bilgileri mevcut hem de anneler bu konulardaki deneyimlerini çeşitli videolarla anlatıyorlar. Bebek ve çocuğun gelişiminin her bir aşamasında verilmesi gereken kararlara bu öneriler eşlik ediyor. Bebek ve çocuk bakımı konusunda artan sorumluluk ve gerekliliklerde kamusal aktörlerin sorumlulukları neredeyse yok denecek kadar az. Kısacası, iyi anneliğe ilişkin değerlerin ve annelik sorumluluklarının çeşitlenmesi bakım hizmetlerindeki bireyselleşme ve emeğin değersizleşmesi ile yakından ilgili.

SONUÇ

1970'li yıllarda uluslararası formül mama pazarının üçte birine sahip Nestle'nin sömürge pazarlarındaki hakimiyetine karşı bir tüketici boykotu örgütlendi. Bu boykot kadınların emzirme konusunda kendi bedenleri üzerinde söz hakkından ve çocuk haklarından yola çıkmaktaydı. Boykot kısmen başarı ile sonuçlandı: Bir yaptırım gücü olmamasına rağmen Dünya Sağlık Örgütü ve Birleşmiş Milletler Çocuklara Yardım Fonu uluslararası anne sütü muadillerinin pazarlanması ile ilgili bir düzenleme yapmış ve 1984 yılında Nestle bu düzenlemeyi uygulamayı kabul etmiştir (Sasson, 2016: 1197-98).

Günümüzde annelik bebeğin ve çocuğun sağlığından eğitimine kadar birçok konu hakkında sorumluluk almaları bekleniyor. Fakat kadınların emzirme süreleri gibi bebeğin bakım ihtiyaçları hakkında sorumluluğa sahip olmalarının, Nestle boykotunda yola çıkılan kadınların bedenleri üzerindeki söz hakları ve çocuğun insan hakları temelli olduğunu söylemek zor. "İyi annelik" denilen şey gittikçe daha yoğun, gönüllü, karşılıksız emek gerektiren bir biçime bürünmesi kadınların hayatları üzerindeki kontrollerinin arttığı çocukların güvenilir ve kamusal eğitim olanaklarına eriştiği anlamına gelmiyor. Aksine, bebek bakımı ve erken çocuk eğitimi ile ilgili hizmetler özelleştirilirken bu konudaki neredeyse tek sorumlu aileler ve ailelerde de kadınlar olduğunda, anneler bakım emeğinin koşulları hakkında neredeyse hiçbir söz hakkı olmayan "iktidarsız bir sorumluluk" (Rich, 1997) yükleniyorlar.

Kaynakça

- Bağdatlı Vural, N. (2016). Sosyal politika ve toplumsal cinsiyet. F. Saygılıgil (der.). *Toplumsal Cinsiyet Tartışmaları*. Ankara: Dipnot Yayınları.
- Ecevit, F. Y. (2010). İş ve Aile Yaşamının Uzlaştırılması Bağlamında Türkiye'de Erken Çocukluk Bakımı ve Eğitimi. İlkaracan, İpek (der.). *Emek Piyasasında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine doğru: İş ve aile yaşamını uzlaştırma politikaları*. İstanbul: İstanbul Teknik Üniversitesi Bilim Mühendislik ve Teknolojide Kadın Araştırmaları ve Uygulama Merkezi ve kadının İnsan Hakları Yeni Çözümler Derneği, 88-114.
- Fox, B. (2006). Motherhood as a class act: The many ways in which 'intensive mothering' is entangled with social class. *Social reproduction: Feminist political economy challenges neo-liberalism*. McGill-Queen's Press, 231-62.
- Grøvslien, A. H., & Grønn, M. (2009). Donor milk banking and breastfeeding in Norway. *Journal of Human Lactation*, 25(2), 206-210.
- Hays, S. (1996). The cultural contradictions of motherhood. New Haven, CT: Yale University Press.
- Luxton, M., & Bezanson, K. (Eds.). (2006). *Social reproduction: Feminist political economy challenges neo-liberalism*. McGill-Queen's Press-MQUP.
- Rich, A. (1977). Of woman born: Motherhood as experience and institution. London: Virago.
- Sasson, T. (2016). Milking the Third World? Humanitarianism, capitalism, and the moral economy of the Nestlé Boycott. *The American historical review*, 121(4), 1196-1224.
- Soyseçkin, İ. (2015). Türkiye'de kadın istihdamı ve sosyal refah uygulamaları. *Mülkiye Dergisi*, 39(3), 245-270.
- Wright, A. L. (2001). The rise of breastfeeding in the United States. *Pediatric Clinics of North America*, 48(1), 1-12.
- Yıldız, E. (2012). Feminist sosyal politika bağlamında, Türkiye'de çocuk bakımı ve eğitimine iki paradigmadan doğru bakmak. (Ahmet Makal & Gülay Toksöz der.). *Geçmişten Günümüze Türkiye'de Kadın Emeği*. Ankara: Ankara Üniversitesi Yayınevi, 220-265.

Diş Hekimleri Günü

Oya FİŞEK (*)

Son yıllarda yılın 365 gününün her birine, kendimizce bir anlam yükleyip ad veriyoruz. Sonra, hiç değişmeyen, azalacağına her yıl daha da büyüyen sorunları tekrar tekrar anlatıp dertleşiyoruz. Genellikle de güne adını veren sorunların etrafında dönüyor, rakamlarla haklılığımızı destekliyoruz. İş, çözüme, yanlışları söylemeye, sorunu çözümsüz hale getirenleri sorgulamaya gelince de, bir yıldır beklediğimiz o günün bir an önce bitmesini diliyoruz. Gün bitince de görevini yapmış olmanın rahatlığıyla derin bir nefes alıyoruz. Ne zamana kadar? Öteki yılın o gününe kadar. Kasım ayında da hemen her günün bir adı oldu. Kadına Şiddete Hayır Günü, Çocuk Hakları Günü vs. Bu günlerden biri de 22 Kasım Diş Hekimliği Günü. Gelenek yine bozulmadı. Duyarlı basın konuya yer verdi. Raporlar sunuldu. Bu raporlardan biri de Ekonomik İşbirliği ve Kalkınma Örgütü'nün (OECD) 2019 yılı sağlık raporu. Rapora göre OECD'nin 34 ülkesi arasında sağlığa en az para ayıran ülke Türkiye. Bin kişi başına düşen doktor ve hemşire sayısında Türkiye OECD ülkeleri arasında yine son sıralarda yer alıyor. Ağız ve diş sağlığı açısından da değişen bir şey yok. Evlerin %50'sine diş macunu girmiyor. Bir kişiye yılda bir tane diş fırçası düşüyor. Yıllık diş macunu tüketimi ise 100 gram.

Bu raporlara bakıp temel sorunun eğitim ve bilinçlendirme eksikliği sonucuna varmak için kolayına kaçmak olur. 16,8 milyon kişinin yardımlarla ayakta durmaya çalıştığı, ağustos ayı resmi rakamlarına göre 4 milyon 650 bin işsiz bulunduğu, asgari ücretin 2020 TL olduğu tek kişilik açlık sınırı olan 2.577 TL'nin altında olduğu emeklilerin yarı aç olduğu, gelir dağılımında eşitsizliğin inanılmaz boyuta çıktığı ülkemizde diş ve ağız sağlığı konusundaki raporlarda ortaya çıkan verilerin nedenlerini araştırırken bu gerçekleri de göz ardı etmemek gerekiyor.

Diş Malzemeleri Sanayici ve İş Adamları Derneği Genel Sekreteri Erkan Uçar 500 milyon dolar olan sektör büyüklüğünün 5 milyar dolara çıkabileceğini, sektörün dışa bağımlılığının % 80 olduğunu ve diş dolgu malzemesinin bile ithal edildiğini söylerken diş sağlığı konusunda bir başka gerçeği dışa bağımlılık konusunda dile getiriyor.

Ankara Diş Hekimleri Odası Başkanı Serhat Özsoy 22 Kasım Diş Hekimliği Günü dolayısıyla yaptığı açıklamada "Ağız ve diş sağlığı politikalarının 'hükümet' değil, 'devlet politikası' şeklinde uygulanması" gerektiğini vurgularken üniversitelerdeki eğitim politikasının da değişmesi gerektiğini, son on yılda birbiri ardına diş hekimliği fakültelerinin açıldığını, 2005 yılında 960 olan kontenjanın 2019'da 6 bin 500'e çıktığını, yeterli öğretim elemanı olmadığı için kalitenin düştüğünü söylüyor. İnsan sağlığının ön planda tutulduğu politikaların geliştirilmesi gerektiğinin altını çiziyor.

Diş hekimi Eser Cilasun ağız ve diş sağlığının korunması konusunda önerilerini şu şekilde dile getiriyor:



"Çağdaş sağlık anlayışının temeli "sağlığın korunması" ilkesine dayanıyor. Çağdaş tıp anlayışı insan sağlığını önce korumanın sonra eğer bozulursa onu iyileştirmenin, buna karşın kalıcı bozukluklar olursa onu rehabilite etmenin yollarını aramak biçimindedir. Sağlığı korumak uzun ve nitelikli yaşamının en kolay ve en ucuz yoludur. Aynı zamanda insan topluluklarının refahı, esenliği, sanat ve kültürün yükselmesi ancak sağlıklı insanlardan oluşan toplumlarda gerçekleşebilir. Tıp insanları bu amaçla insanları hastalıklardan korumak için yüzyıllardır uğraşmaktadır. Bilimin, teknolojinin ilerlemesi ile kapsayıcı hekimlik uygulamaları hızla ilerlemiş, "koruyucu hekimlik" ayrı bir tıp disiplini olarak bilim alanında yerini almıştır.

Son birkaç yıldır ilkokullarda, koruyucu diş hekimliği kapsamında, çocukların dişlerine "florürlü vernik" uygulaması yapılmakta ancak bazı veliler - tıpkı aşılamaya karşı olduğu gibi - "florürün" zehirli olduğunu sanarak uygulamaya izin vermemektedir. Sağlık Bakanlığı bu ailelerin eğitimine özel olarak önem vermesi gerekmektedir.

Diş hekimliği açısından koruyucu hekimliğin ana unsuru, her biri ayrı bir organ olan dişlerin, diş etkenlerinden, öncelikle ağızda oluşan yiyecek artıklarından (plak) ve patojen bakterilerden korunmasıdır. Bunun için yapılması gereken de dişlerin ve dilin günde 2 kez fırçalanmasıdır.

Diş macunu ve diş fırçası kullanmak tüm bireylerin hakkıdır. Eğer maddi nedenlerle diş macunu ve diş fırçası alamayan varsa bu gereksinimleri SGK tarafından karşılanmalıdır."

Bu yılki Diş Hekimliği Günü geride bıraktık. Dileriz sorunları 2020 yılının 22 kasımına kadar buzdolabına kaldırmayız. Koruyucu hekimlik anlayışıyla sorunların çözümlene kadar üstüne gideriz. Hepimiz biliyoruz ki sağlıklı yaşam her bireyin hakkıdır. Bu hakları korumak bireyin ve sosyal devletin görevidir. Sağlıklı Politikalar bu temel hak alınarak yapılmalıdır.

Sabredin, "sıkın dişinizi" diyenler unutmamalı bu gidişle sıkacak dişimiz kalmayabilir.

* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Vakfı Gönüllüsü

Taşerondan İşçilerin Kadro Mücadelesi ve Kadroyu Şekillendiren Dinamikler

Emirali KARADOĞAN (*)

Yıllarca kadro talebini dile getirmiş, bu yönde mücadele etmiş kamu taşeron işçileri, 24 Aralık 2017 tarihinde 696 sayılı KHK ile yapılan bir düzenlemeyle 'kadroya' geçirildiler. Ancak işçiler kısa süre içerisinde umdukları şey ile karşılaştıkları şeyin aynı olmadığı gördüler ve verilen kadro karşısında hayal kırıklığına uğradılar. Bu çalışmada kadro isteyen taşeron işçilerin kadro mücadelesi ve 696 sayılı Kanun Hükmünde Karamame ile getirilen kadroya ilişkin düzenlemeler ele alınacaktır.

KAMUDA İSTİHDAM POLİTİKASI OLARAK TAŞERON İŞÇİLİĞİN TERCİHİ

Türkiye'de özel sektör ve kamu işyerlerinde taşeron işçilik uygulaması uzun bir geçmişe sahiptir. Ancak kamuda taşeron istihdamı siyasal iktidarın ekonomipolitik tercihinin bir yansıması olarak 2002 yılından itibaren yaygınlaştı. Bu noktada kritik dönemeç, 2006 yılında 4857 sayılı İş Kanunu'nda yapılan değişiklikle kamu kurum ve kuruluşlarının taşeron iş ilişkisine ilişkin muvazaa kararlarının sonuçlarından muaf tutulmasını amaçlayan düzenlemedir. Düzenleme ile kamuda taşeron işçi çalıştırmanın önü iyice açıldı. Kamuda çığ gibi büyüyen taşeron uygulaması kötü çalışma koşullarını da beraberinde getirdi. Taşeron iş ilişkisi aracılığıyla kurulan sömürü düzeni kamunun sinir merkezlerine kadar sokuldu ve taşeron çalıştırma kamu istidam politikalarının belirleyici unsuru haline getirildi. Bu durum aynı zamanda siyasal iktidara başta belediyeler olmak üzere kamu kurumlarında kadrolaşmak adına geniş bir alan yarattı.

Böylece 2000'li yıllarda taşeron iş ilişkisine tabi çalışan işçi sayısı hızlı bir şekilde arttı. Fakat zamanla bu istihdam biçiminin sürdürülmesi iki nedenle sorunlu bir hal aldı. Birincisi, mahkemeler kamuda muvazaalı (hileli) taşeron işçisi çalıştırıldığını tespit ederken Yargıtay muvazaalı iş ilişkisi açısından kamuya bir ayrıcalık tanınmayacağına hükmetti ve 2006 yılındaki değişikliği fiilen yok saydı. İkincisi, taşerondaki kötü ve eşitlik ilkesine aykırı çalışma koşulları ciddi bir tepki yaratmaya başladı. Siyasal iktidar uzun bir süre mahkeme kararlarını uygulamamakta diretti ve taşeron işçilerinin devlet eli ile sömürülmesini uzun süre görmezden geldi. Fakat bu görmezden gelme sorunu yok etmedi. Tersine daha da büyüdü. Sonuçta siyasal iktidar açısından taşerondan "nasıl kurtulunacağı" sorunu ortaya çıktı. Çözüm olağanüstü hal kapsamında 24 Aralık 2017 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 696 sayılı KHK ile bulundu. Siyasal iktidar, olağanüstü hal koşullarını

* Dr., Tez-Koop-İş Sendikası Başkan Danışmanı; Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakıf Gönüllüsü



<https://www.evrensel.net/haber/358061/taseron-isciliginde-yeni-duzen-kadrolu-taseronluk>

da fırsat bilerek, hem yasama erkini hem de sorunun tarafı olan işçileri ve onların temsilcisi sendikaları dikkate almadan tek taraflı olarak hazırladığı düzenlemeyi KHK ile yürürlüğe koydu. Düzenleme ile belli koşulları karşılayan kamu taşeron işçileri "kadro"ya geçirildi. Böylece siyasal iktidar kendisi için dev bir sorun haline gelen taşeron uygulamasından kendince kurtuldu. Peki siyasal iktidarı, kamuda çalışan taşeron işçileri öyle ya da böyle kadroya geçirmeye zorlayan maddi koşullar neydi ve nasıl gelişti?

KARAYOLU İŞÇİLERİNİN MÜCADELESİ, SOMA "İŞÇİ KATLIAMI"

Taşeron işçilerin kadroya geçirilmesinin nedenini açıklayan iki farklı görüş vardır. Birinci görüşe göre, taşeron işçilerin kadroya alınmasına yönelik düzenleme yapılmasının nedeni 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da meydana gelen ve resmi rakamlara göre 301 madencinin hayatını kaybettiği faciadır. İkinci görüşü göre ise taşeron işçilerin kadroya alınmasına yönelik düzenleme yapılmasının nedeni 11 Eylül 2014 tarihinde Resmi Gazetede yayımlanan 6552 sayılı torba yasadaki taşerona yönelik hükümlerin varlığıdır¹. Oysa ki her iki olguyu da önceleyen ve siyasa iktidarı düzenleme yapmaya iten, çoğunlukla görmezden gelinen, esas etken karayolu işçilerinin mücadelesidir. Karayolları Genel Müdürlüğü işyerlerinde çalışan yaklaşık 7 bin taşeron işçisi taşeron uygulamasına karşı oldukça uzun süreli ve çok boyutlu bir mücadele yürütmüştür. Bu süreçte karayolu işçileri taşeron uygulamasının geleceğini etkileyecek önemli hukuki zaferler kazanmıştır. İşçilerin açtığı muvazaalı davalarında mahkemeler taşeron işçileri haklı bulmuş ve "yüklenici firmalar vasıtasıyla çalıştırılan işçilerin gerçek işverenin baştan itibaren

Karayolları Genel Müdürlüğü olduğunu tespit etmiştir². Muvazaanın tespit edilmesi ve ardından mahkeme kararlarının Yargıtay tarafından 25.10.2010 tarihinde onanması³ siyasi iktidarı taşeron işçilere yönelik düzenleme yapmaya itmiştir. Sonuç olarak taşeron işçilere kadro verilmesine yönelik düzenleme tepeden gelen bir kararla yapılmamış; aksine tabandan gelen işçi hareketinin kararlı ve bilinçli mücadelesi sonucunda yapılmak zorunda kalmıştır.

İşçilerin bu hukuki zaferi, siyasi iktidarı mali yükten kurtulmanın yolunu aramaya sevk etti ve kadro karşılığında işçilerin ödün vermeleri üstüne kurulu bir çözüm arayışını gündeme getirdi.⁴ Bir de üstüne Soma faciasının yaşanmasının ardından siyasi iktidar 11 Eylül 2014 tarihli Resmi Gazetede yayımlanan 6552 sayılı yasa ile kamuda çalışan taşeron işçilere, sendikalaşma yolu ile kendi haklarını geliştirebilmenin yolunu “sözde” açtı. Torba yasayla getirilen düzenlemeye göre, taşeron işçiler sendika üyesi olduktan sonra, sendikalarının yapacakları toplu iş sözleşmeleri ile işçiler için elde edecekleri maddi kazanımların taşeronun mevcut verdiğinden yüksek olması durumunda aradaki farkı taşeron değil, idare ödeyecekti. Kısaca taşerona maddi bir yük getirmeyecek bir düzenleme yapıldı. Peki yukarıda neden “sözde” dedik? Birincisi taşeron işçilerin sendikalaşmasının önünde zaten bir engel yoktu; örgütlenme ve toplu iş sözleşmesi yapmak onların da Anayasal ve yasal haklarıydı. İkincisi bu düzenleme uygulamada bir hayli aksaklık yaşanmasına ve sürecin tıkanmasına neden oldu. Kamu işveren sendikalarının alt işverenleri üyeliğe kabul etmemek adına çıkarmış oldukları zorluklar bir yana, asıl sorun usulüne göre yapılan sözleşmelerin neredeyse tamamına yakınının işçi sendikaları ile yetkili kamu işveren sendikaları arasında değil, Yüksek Hakem Kurulu Başkanlığınca bağitlanmasındı. Bunun asıl nedeni ise, Maliye Bakanlığı'nın yasayla kendisine verilen süreçle ilgili esas ve usulleri belirleyeme görevini yapmamış olmasıydı.⁽¹⁾

24 Aralık 2017 tarihinde 696 sayılı KHK ile yapılan bir düzenleme ile belediyelerde çalışanlar da dahil olmak üzere, kamudaki taşeron işçileri kadroya geçirildiler. Bu düzenlemeyle, işçiler, bir anda kadro ve işsizlik ikilemi ile karşı karşıya bırakıldılar. Kendilerine, kadro için, bir sınava tabi tutulmanın da yer aldığı yaklaşık 3 aylık geçiş süreci öngörüldü. Bu süreçte sınavı geçenler kadroya geçmeye hak kazanırken; emeklilik, yaşlılık ve malullüğe hak kazanmış olanlar, sınavı geçemeyen, sınavı geçse dahi soruşturma sürecinde elenenler bir anda işsiz kalmış oldular. Ayrıca kadroya geçmeye hak kazananlardan da düzenlemeye ilişkin yayımlanan uygulama usul ve esaslarına göre⁵, geçmiş haklarından feragat etmeleri istendi ve işçilerden bu yönde imzalı formlar alındı. Tüm sürecin sonunda ise Sosyal Güvenlik Kurumu verilerine göre 744 bin 342 kamu taşeron işçisi (merkezi ve yerel yönetimlerde) kadroya alınırken,

(1) 6552 sayılı torba yasanın yayımlandığı tarih aslında bir başka gelişme için milat sayılır: Hükümet politikalarını destekleyen işçi sendikalarının üye patlaması yaşamasının. Ancak bu başka bir yazının konusu.

yaklaşık 275 bin işçi kadrosuz⁶, diğer bir deyişle devlet eli ile bir anda işsiz kalmış oldu. Kadroya geçtiği ifade edilen işçiler bakımından da durumun pek parlak olduğunu söylemek mümkün değil. Taşerondan kadroya alınan işçiler tamamen toplu iş sözleşmeli endüstri ilişkiler sisteminin öngördüğü ilkelerin dışına tutularak, diğer bir ifade ile 6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanununun ön gördüğü süreçler ve aktörler dışarıda bırakılacak şekilde doğrudan Yüksek Hakem Kurulunun onlar adına bağitladığı Toplu İş Sözleşmesi (TİS) hükümlere tabi tutuldular. Bu düzenlemenin kuşkusuz sendikalara etkisi de söz konusu oldu. Hükümet ve Yüksek Hakem Kurulu arasında doğrudan yapılmış olan bu TİS ile de sendika ile işçi arasındaki sendika-üye ilişkiselik bağı koparılmış oldu. Çünkü bağitlanan TİS sendikalı, sendikasız kadroya alınan tüm işçileri kapsamaktaydı, bu da sendikaya üyelik şartına bağlı olan toplu iş sözleşmelerinin hükümlerinden faydalanma ilkesini işlevsiz kılmıştı. Sonuç olarak siyasi iktidar, sendikasız bir endüstri ilişkilerinin maddi temelini 750 bin işçi üzerinden tüm sendikalara ve örgütlü işçi hareketine dayatmış oldu.

KADRONUN GETİRDİKLERİ/GÖTÜRDÜKLERİ

Taşeron işçiler ‘kadro’ ile güvenceli bir iş, insan onuruna yakışır çalışma koşulları ve sosyal haklarla bezenmiş bir ücret düzeyi talep ediyordu. Bunun ilk basamağı olarak aynı işyerlerinde birlikte çalıştıkları kadrolu kamu işçilerinin taraf olduğu toplu iş sözleşmesi hükümlerinden aynen yararlanmak ve bunu geçmişe yansıtmak öncelikli talepleri idi. Üç aylık tartışmalı bir sürecin ardından taşerondan kadroya geçirilen işçiler için en önemli kazanım artık işverenlerinin doğrudan devlet olmasıydı. Ayrıca tüm kamu işçilerinin her yıl almış olduğu 52 günlük ücretlerine denk gelen ilave tediye (devlet ikramiyesi) de yararlanabileceklerdi.

KADRONUN GÖTÜRDÜKLERİ: TEMSİLİYETİ BÜYÜK, GETİRİSİ KÜÇÜK TİS

Taşeron işçilerin kadroya kadroya ilişkin en önemli beklentileri iş güvencesiydi. Yani işten atılma korkusu olmadan yarına güvenle bakabileceği bir iş sahibi olmak. Ancak bu düzenleme bu talebi tam olarak karşıladığını söyleyebilmek mümkün değil. Çünkü emekliliği gelenlerin iş akdinin sona erdirilmesi ve böylece işsiz bırakılması Anayasanın çalışma hakkını güvence altına alan hükümlerine aykırı bir şekilde ilgili düzenlemeye işlenmişti.

Kamu kurum ve kuruluşları ile birlikte belediyelerde çalışan yaklaşık 745 bin işçi çalıştıkları farklı kurumlardaki kadrolu işçileri kapsayan TİS'lere taraf olmak ve getirdiği haklardan faydalanmak isterken, bir anda 745 bin kişilik dev bir TİS'in tarafı oldular; temsiliyeti büyük, getirisi küçük bir TİS. Eğer bu süreç normal koşullar altında işlemiş olsaydı, 745 bin kişinin taraf olduğu tek TİS'in imzalanma sürecinde çalışanlar üretimden gelen güçlerini de kullanarak en azından hak ettiklerinin büyük bir kısmını alabilirdiler. Ama güce



karşın kendilerine verilen her altı ayda bir yüzde 4 zam oranı oldu. Yüksek hakemin bağıtladığı TİS'in yürürlük tarihine; diğer bir ifade ile TİS'in sona erme tarihine kadar taşerondan kadroya geçirilenlerin başka da bir hak ve zam alamayacakları da hüküm altına alınmış oldu: Belediye çalışanları 2020 Temmuz; kamu kurum ve kuruluşlarında çalışanlar 2020 Kasım ayına kadar Yüksek Hakem Kurulunun kendileri adına bağıtladığı TİS'e tabi olacaklar.

Kadroya geçişin işçilerde yaratmış olduğu heyecan ve sendikalarda yaratmış olduğu şaşkınlık ile birlikte, bu ücret zamları başta bir sorun olarak algılanmadı. 2019'da geçerli olan asgari ücret zammının belirlendiği zaman gerçek durum anlaşıldı ve asıl kayıp ortaya çıktı. Çünkü geçen yıl için asgari ücrete yaklaşık yüzde 26.05 oranında zam gelirken⁷, asgari ücretin üzerinde ücreti olan taşerondan kadroya geçen işçiler ise yüzde 4'le yetinmek zorunda kaldılar. Oysa ki, taşeronda iken aldıkları ücretin hesabında bu işçilerin büyük bir kısmı, sözleşmelerindeki hükme bağlı olarak asgari ücretin katı oranında fazla gelir elde ediyorlardı (örneğin asgari ücretin yüzde 40'ı, 60'ı vb.). Bu ücret uygulamasında her yıl asgari ücrete gelen zamdan sonra, belirlenen yeni asgari ücret düzeyinden asgari ücretin yüzdelik katı yeniden hesaplanıp, alacakları ücret belirleniyordu. Fakat verilen kadroya karşılık uygulanan ücret politikası işçilerin bu kazanımlarını ellerinden almış oldu ve buradan da kadroya geçirilen işçiler adına asıl kaybın ücret gelirlerinde yaşadığını söyleyebiliriz. Böylece işçiler, taşeronda elde etmiş oldukları ücretin de altında zorunlu bir ücrete mahkum edildiler. Kısaca taşerondayken daha yüksek ve en azından eşit işe eşit ücret taleplerini dile getiren işçiler kadro-ücret ilişkisinde beklentilerinin aksi bir durumla karşılaşmış oldular.

Bu durum otoriter diğer bir ifade ile dizayn edici ve çarpık bir endüstri ilişkiler anlayışının OHAL koşullarında kendisine uygun bir zemin bulmasının sonucu olduğunu söyleyebiliriz. Bu koşullar taraflardan işçi sendikalarının olmadığı, tek taraflı imzalanan ve dikte ettirilen bir toplu iş sözleşmecisi düzeni kadroya geçmek adına her şeyi göze alan işçilere adeta dayatmıştır.

Kadroya geçirildiği iddia edilen işçiler için bir kırılma da kamu işyerlerinde çalışan işçileri kapsayan Toplu İş Sözleşme sürecinde yaşandı. İşçi sendikaları konfederasyonları ile hükümet arasında yapılan "2019 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Anlaşma Protokolü"nde görünmezlikleri onları bir kez daha güvencesiz bırakmıştı.

BU HEP BÖYLE Mİ GİDECEK?

Kadroya geçirilen işçiler için 2020 Temmuz ve Kasım aylarının milat olduğunu söyleyebiliriz. Çünkü Yüksek Hakem Kurulunun taşeron işçiler adına bağıtlamış olduğu toplu iş sözleşmeleri bu tarihlerde sona eriyor ve yapılan düzenlemeye göre yeni TİS için asıl süreç bu tarihlerde başlıyor görünüyor. Fakat bu tarihlerden sonra da taşerondan kadroya geçirilen işçilerin net bir şekilde istediklerine kavuşacakları söylemek olası değil. Çünkü bu tarihlerde bir de sendikaların yetki karmaşası ortaya çıkacak. Neden mi?

696 sayılı KHK ile kadro verilenler için çıkarılan uygulama esasları tebliğinin 21'inci maddenin 3'üncü fıkrasında "(3) Bu Usul ve Esasların 3 üncü maddesinde belirtilen idarelerde; 18/10/2012 tarihli ve 6356 sayılı Kanunun geçici 7 nci maddesinde belirtilen mevcut işyerleri bakımından anılan Kanuna uygun olarak yetki başvurusunda bulunulabilir, ancak geçişi yapılan işçiler için yeni tescil edilen işyerlerinde, geçişten

hükmü yer almıştır. Bu hükümde atıf yapılan 6356 sayılı Kanunun Geçici 7'nci maddesinin 3'üncü fıkrasında da "(3) Birinci fıkra kapsamında yeni tescil edilen işyerlerinden bildirilen işçiler, bu madde kapsamındaki idarelerde geçiş işleminden önce alt işveren işçileri için Yüksek Hakem Kurulu tarafından karara bağlanan ve en son sona erecek olan toplu iş sözleşmesinin sona ermesiyle birlikte 4 üncü maddeye uygun şekilde Sosyal Güvenlik Kurumuna bildirilir" hükmü getirilmiştir. Bu iki hükme göre o işyerinin girdiği işkolundan değil de, başka bir işkolunda tescil edilmiş ise kamu idarelerinde Kasım 2020, belediyelerde ise Temmuz 2020'de OHAL koşullarında siyasi iktidarcaya dayatılan ve Yüksek Hakem Kurulunun bağtladığı sözleşmenin sona erme tarihinden sonra yetki başvurusunda bulunulabilecektir.

Peki o tarihte mevcut bir TİS var ise; birincisi, kadroya geçirildiği söylenen işçiler neden doğrudan bu TİS hükümlerinden yararlandırılıp hakları verilmiyor da; yeni tescil edilmiş olan işyerleri için yeniden yetki başvurusu yapılıyor? İkincisi, bu işyerlerinde geçiş sürecinde işyerinin işkolunda tescil edilmeyen işyerlerinde yeni yetki alınırken hangi işkolunda yetki başvurusu yapılacaktır? 4'üncü maddenin 2'inci fıkrasına göre "(2) Bir işyerinde yürütülen asıl işe yardımcı işler de, asıl işin girdiği işkolundan sayılır" ise bu işyerleri asıl işin işkolunda mı sayılacak, yoksa yeni tescil edildiği işkolundan mı? Bize göre yetki süreci beraberinde işçi örgütleri arasında bir mücadeleye ve çatışmaya da beraberinde getirecektir. Kuşkusuz sendikalar arası yetki çatışması da süreci uzatmaya neden olabileceği için, bir bakıma işyerlerindeki kadroya geçirilen işçilerin bir hayli canını sıkacak gibi görünüyor. Kuşkusuz bunu "işyerinin işkoluna geçecekler" diye ifade eden görüşler bir hayli çok. Ancak burada bu soru işaretlerini ortaya çıkaran işçi sendikalarının kendisi. 696 Sayılı KHK yayımlandığında hükümete teşekkür eden ve bunu kendilerinin çıkardığını ifade eden konfederasyon yöneticileri, eğer bizim iddia ettiğimiz tersini düşündüler ve asıl işin yardımcı işi gördüler ise; bu durum kendilerinde dramatik bir üyelik düşüşüne yol açacağını görmediler mi? Ya da bunu bizim savunduğumuz gibi düşünüp onun için mi teşekkür ettiler? Kuşkusuz bunu yanıtlamak için sabırlı bir şekilde 2020'nin öncelikle Temmuz ayını beklememiz gerekiyor.

SONUÇ

İktidar, yaratmış olduğu ve bir bakıma uzun yıllar egemen kamu istihdam politikası olarak benimsediği kamuda taşeron eli ile hizmet yürütümünü, işçilerin haklı ve kararlı mücadelesi sonucunda terk etmek zorunda kaldı. Bunu bir başka ifade ile söylemek gerekirse, alt işveren işçileri on yıllarca kamuda muvazaalı bir şekilde



www.evrensel.net/haber/358061/taseron-isciliginde-yeni-duzen-kadrolu-taseronluk

alt işveren işçisi olarak sömürüldüler. Bu sömürüyü açığa çıkarmak ve durdurmak için yargıya başvurmaları ve yargının işçileri haklı bulması bu süreci tetikleyen bir fitil oldu. Bu sürece kadar işçiler etkin bir şekilde rol alırken, bir anda OHAL koşullarının durumu tersine çevirdiğini söyleyebiliriz. İşçiler yıllardır uğruna mücadele ettikleri kadro düzenlemesine 696 sayılı KHK ile kavuştular. Ancak KHK ile yapılan düzenleme, kadrodan taşeronla geçirilen işçilerin beklentilerini karşılamaktan çok uzak kalmıştır. Bu konu ile ilgili görüştüğümüz işçiler de, "taşeronda daha iyiydik; böyle olacağını bilsek kadroya geçmezdik" ifadelerini sık sık dile getirerek bu durumu teyit etmektedirler. Aslında yapılması gereken bu işçilerin mevcut işyerindeki TİS'lerden derhal faydalanmasıydı. Ancak ekonomik krizin derinleştiği günümüz koşullarında siyasi iktidarın maliyet artırıcı hiçbir şeye sıcak bakmayacağını da açıkça söylemekte fayda görüyoruz. Çözüm bu nedenle siyasi iktidardan değil, süreci başlatan karayolları işçileri gibi kararlı ve bilinçli bir hareketten beklenmeli.

Dipnotlar:

(1) Bakır, Onur (2017), "Türkiye'de Taşeronun kısa tarihi: İsmi değişti, Cismi Büyüdü", <https://www.evrensel.net/haber/339041/turkiyede-taseronun-kisa-tarihi-ismi-degisti-cismi-buyudu> (Erişim: 23.08.2019)

(2) Tozan, C., Karabulut, Ö. ve Doruk, Ö. (2019) Karayolları'nda Taşeronlaşmaya Karşı Yol-İş Mücadelesi, T.Tol-İş Sendikası yayını, Ankara

(3) Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin 2011/37686 Esas No. ve 2011/39800 Karar No'lu kararı,

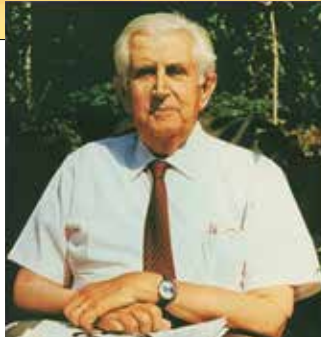
(4) Kızılot, Ş. (2013), "Kıdem Tazminatında Taşeron Korkusu", <http://www.hurriyet.com.tr/kidem-tazminatinda-taseron-korkusu-24866866>

(5) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/01/20180101-5.htm>

(6) Çelik, A.(2018), "Kamuda Kaç Taşeron İşçi Kadroya alındı?", <https://www.birgun.net/haber/kamuda-kac-taseron-isci-kadroya-alindi-236728> (Erişim: 26.08.2018)

(7) <http://www.resmigazete.gov.tr/eskiler/2018/12/20181227-10.pdf> (Erişim: 26.08.2019)

TTB Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülleri, Prof. Dr. Nusret Fişek'i Anma Etkinliği'nde Sahiplerini Buldu



Prof. Dr. H. Nusret Fişek
(1914-1990)

Türk Tabipleri Birliği (TTB) eski başkanlarından halk sağlığı önderi Prof. Dr. Nusret Fişek, doğumunun 105. ölümünün 29. yılında, TTB, Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Halk Sağlığı Anabilim Dalı, Halk Sağlığı Uzmanları Derneği (HASUDER) ve Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı tarafından düzenlenen etkinlikte anıldı. Etkinlikte Prof. Dr. Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülleri de sahiplerini buldu.

Dr. Bülent Şık, halkın sağlığını etkileyen kanserojenler, gıda güvenliği, beslenme konularında yürüttüğü bilimsel çalışma ve sonuçlarını kamuoyuyla paylaşma sorumluluğu göstererek yürüttüğü mücadele nedeniyle; Prof. Dr. Kayıhan Pala, sağlığın piyasalaşmasına, termik santrallere ve hava kirliliğine karşı yürüttüğü mücadeleyi

bilimsel temellere dayandırıp, içinde yer aldığı meslek örgütü ve diğer platformlarda bu kararların görünür olmasına sunduğu katkılar ve bu anlayışı süreklileştirmesi nedeniyle 2019 Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülünü kazandılar.

Prof. Dr. Onur Hamzaoğlu, Prof. Dr. Pınar Okyay ve Prof. Dr. Arzu Akkoyunlu Wigley'in konuşmacı olarak katıldıkları **Demokrasi ve Sağlık** başlıklı bir panelin de gerçekleştirildiği anma etkinliğinin tamamını şu adresten izleyebilirsiniz:

<https://www.youtube.com/watch?v=LQCueliOB3s>

Dergimizin bu sayısında Prof. Dr. Nusret Fişek Halk Sağlığı Ödülünü kazanan iki bilim insanının anma etkinliğinde gerçekleştirdikleri konuşmaları sizlerle paylaşıyoruz.



Eşitsizliklere Karşı Savaşım Sürecek !

Kayıhan PALA

Sevgili Hocamız anısına verilen Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülü'ne değer bulunmuş olmanın onur duyduğum. Bu ödülü değerli bilim insanı Bülent Şık ile birlikte almaktan da mutluluk duyuyorum. Ödül için önerenlere, değer bulanlara ve bir halk sağlığıcısı olarak yetişmemde emeği geçen başta Prof. Dr. Rahmi Dirican ve Prof. Dr. Hamdi Aytekin olmak üzere tüm öğretmenlerime ve öğrencilerime teşekkür ediyorum.

Sağlığın önkoşulu barıştır. Günümüzde şiddet, dünya çapında önemli bir halk sağlığı sorunudur. Nusret Hocamızın dediği gibi, "Biz hekimleri ilgilendiren temel insan haklarının başında 'Sağlıklı yaşam hakkı' gelir. Biz hekimler herkesin sağlığının korunduğu, desteklendiği ve her hastanın tedavi olanaklarından yararlandığı bir dünya görmek isteriz. Bunun için de demokrasiyi savunmamız ve demokrasinin tüm kuralları ile işlediğini görmek istememiz doğaldır. Sağlığın yolu, barış ve demokrasiden geçer."

Hekimliğin temel amacı, yaşam süresini ve bireyi sağlıklı kılarak, yaşam süresi içerisinde sağlıklı geçen süreyi uzatmak olarak tanımlanabilir. Ancak hem yaşam beklentisi hem de sağlıklı yaşam süresi beklentisi sınıflar arasında eşitsizdir. Örneğin Türkiye Nüfus ve Sağlık Araştırması 2013'e göre ülkemizde hane halkı refah düzeyi en yüksek ailelerde doğan her bin bebekten 8'i bir yaşını göremeden yaşamını yitirirken, bu bebeklere kıyasla üç kat daha fazla olmak üzere hane halkı refah düzeyi en düşük ailelerde doğan her bin bebekten 23'ü yaşamını yitirmektedir.

Sağlıkta eşitsizlikler, sağlık sonuçlarındaki sistematik farklılıklardır. Sağlıkta eşitsizlikler, sağlık durumunda ya da sağlık kaynaklarının dağıtımında; farklı nüfus grupları arasındaki insanların doğdukları, yetiştikleri, yaşadıkları, çalıştıkları ve yaşlandıkları sosyal koşullardan kaynaklanan farklılıklardır. Bu koşullar küresel, ulusal ve yerel düzeyde politika tercihleri ile etkilenen; paranın, iktidarın ve kaynakların dağıtımı ile biçimlenir.



Sosyal, ekonomik ve politik koşullar yaşamı, iyi olma halini ve sağlığı etkiler. Bu nedenle, tüm politikaların sağlık ve sağlıkta eşitsizlik üzerine etkisinin değerlendirilmesi gerekir. Bu değerlendirmeyi yapmak halk sağlığıcılarının temel görevleri arasındadır.

Halk sağlığının temel işlevlerinden birisi, sağlık eşitsizliklerine karşı savaşım"dır. Haksız ve kaçınılabılır sağlık düzeyi farklılıkları -Sağlık eşitsizlikleri- sağlığın sosyal belirleyicileri ile bağlantılıdır.

Sağlığın sosyal belirleyicileri, halk sağlığıcılarının işlerinin önemli bir parçasıdır. Sağlığın sosyal belirleyicilerinin ortaya çıkartılması, görünür kılması ve sağlıkta eşitsizliklere karşı yürütülecek mücadele, aynı zamanda temel ve birincil korumanın da ayrılmaz bir parçasıdır.

Kapitalist üretim ilişkileri içinde eşitsizlik sınıfsal bir sorundur; sınıflar ortadan kaldırılmadıkça, şiddeti azaltılabılse de eşitsizlik yok edilemez. Bu nedenle eşitsizlikle savaşım konusunda sınıfsız/sömürsüz bir toplum arayışının ele alınması ve tartışılması gerekir. Çünkü sınıflar var oldukça eşitsizliklerin kökünün kazanması olanaklı görünmemektedir.

Bir halk sağlığıcısı olarak, bugüne kadar içerisinde yer aldığım eşitsizliklere karşı savaşım, kararlılıkla bundan sonra da sürecek; şairin⁽¹⁾ dediği gibi "Yeryüzü aşkın yüzü oluncaya dek".

Hepinizi saygıyla selamlıyorum.

1 Kasım 2019/ Ankara

(1) Adnan Yücel.

Hakikat Israrından Vazgeçmemek

Bülent ŞIK

Bu ödülün benim için bambaşka bir anlamı var. Nusret Fişek Hoca seksenli yıllarda, gıda mühendisliği bölümündeki öğrencilik yıllarımda etkilendiğim, örnek aldığım insanlardan biriydi. Türkiye’de halk sağlığının ve sosyal sağlık sisteminin kurucu isimlerinden biri olduğumu biliyordum ama beni en çok 12 Eylül 1980 askeri darbesi sonrası hüküm süren baskı ve zulüm ortamında işkenceye ve ölüm cezasına karşı verdiği mücadelesi etkilemişti. Toplumun baskı altına alındığı, suskunluğa gömüldüğü bir zamanda ısrarlı bir şekilde hakikatleri dile getirmesi, insan hayatını, insan haysiyetini, meslek onurunu korumanın gereğine ısrarla dikkat çekmesi bugün bile aklıma geldikçe içimi ısıtıyor. Nusret Hoca gıda mühendisliği mesleğini kamusal bir bakışla icra etmemde etkisi olan insanlardan biridir.

Hakikat ısrarından vazgeçmemek, en çok da neyin iyi neyin kötü olduğuna devletin karar verdiği ve bunu herkese dikte ettiği zamanlarda gerekli. İktidarlar hakikatleri gizler, eğer, bükür, değiştirir. İktidarlar halka yalan söyler. Kurumlar asli sorumluluklarını yerine getirmeyebilir. İşte, tam da öyle zamanlarda, dünyayı iyi bir yer haline getirmek için çabalamanın riskli olduğu zamanlarda hakikatleri ısrarla dile getirmek, hakikat ısrarından vazgeçmemek gerekiyor. Eğer vazgeçersek kamunun dağılmasına da vesile oluruz. Hakikat ısrarının herkesten önce akademisyenlik, avukatlık, gazetecilik ve hekimlik mesleğini icra eden kişiler için asli bir sorumluluk olduğunu düşünüyorum. Bu sorumluluktan kaçınan bir kişi ahlaki tutarlılığını, haysiyetini yitirecektir.

Akıp giden hayat içinde insanları bir arada tutan bağları, içimizdeki kimsesizlik duygusunu, insani acıları ve sevinci incelleme dile getiren değerli şair Sinan Oruçoğlu bir şiirinde,

“mutsuzluk, dünyada durulan bir yer adıdır.” diyor.

Bir başka şiirinde ise,

“kimsem yok benim

yok benim kimsem”

diye sesleniyor bize.

Dünyada mutsuzluğun hüküm sürdüğü yerler var.

Kimsesi olmayanlar, kimsesiz bırakılmışlar ya da kendini kimsesiz hissedener var.

Yoksullar, işsizler, sağlık güvencesi olmayanlar, toksik kimyasallarla kirletilmiş bir çevrede yaşamak mecburiyetinde kalanlar, savaşın ve çatışmaların hüküm sürdüğü bölgelerde yaşayanlar, gidemeyenler, gidip de çaresiz kalanlar, göçmenler, mülteciler, sığınmacılar... var. Halk sağlığını koruyucu çalışmalara bu insanların, insanlığın dışına sürülenlerin çok ihtiyacı var. En çok da çocukların ihtiyacı var. Toplumsal hayatı aşındıran, yıkım yaratan her şey en fazla zararı çocuklara veriyor çünkü.

Çocukları koruyamayan bir toplu-



mun varlığını devam ettirebilmesi nasıl mümkün olabilir? Mümkün değil. Öyleyse, daha iyi bir hayatı herkes için mümkün kılmaya çalışmaktan ve bir bilim insanı olarak hakikat ısrarından vazgeçemeyiz. Sorumlu birer yurttaş, mesleğini seküler bir ahlak duygusu ile icra eden kişiler olarak kolektif düşünme, bir arada durma ve birlikte hareket etme imkânlarımızı artıran eylemlerden ve politikalar geliştirmekten, ne kadar aşındırılmış olsa da kamusal bir hayatı yeniden canlandırmak için çabalamaktan vazgeçemeyiz. Vazgeçmemeliyiz de.

Türk Tabipleri Birliği (TTB) “her yerde sağlık ve herkes için sağlık” ilkesi çerçevesinde toplumsal hayatın barış içinde devamlılığını tehdit eden sorunları tespit etmek, dile getirmek ve çözümler önermek konusunda inisiyatif almaktan çekinmeyen, kamusal tartışmalara dahil ve müdahil olmaktan kaçınmayan, hakikat ısrarından vazgeçmeyen bir kurum. Totaliter dönemlerde akademisyenlik, avukatlık, gazetecilik ve hekimlik mesleğini hakikat ısrarından vazgeçmeden icra edenlerin en çok suçlanan, kovuşturulmaya uğrayan, yargılanan, ceza alan kişiler olması bir tesadüf değil. Türk Tabipleri Birliği yönetiminde yer alan ve iktidarın toplumsal barışı, kamu refahını yıkıma uğratan icratlarına karşı çıkan, itiraz eden çok sayıda hekim de asılsız suçlama ve yargılamalardan payını aldı. Bedeli ne olursa olsun, bugünden yarına kalacak, hatırlanacak olan kamu refahını korumakla mükellef kurumların yolunu şaşırdığı ya da suskunluğa gömüldüğü bir zamanda TTB tarafından dile getirilen o itirazlar olacak.

Böyle bir kurumun verdiği ve üstelik Nusret Hocanın adını taşıyan bu ödülü almak benim için bir onurdur. Nusret Hocanın toprağı bol, yıldızlar yoldaşı olsun. Ödülü hakikat ısrarından vazgeçmeyen Barış Akademisyenlerine ithaf ediyorum. Teşekkür ederim.



Sığınamayanlar Mülteci İşçiler ve En Güzel Şarkı'ları

Murad KARABULUT (*)

"Al-avel min ayar yavmu nidal al-ummal
Felnetekaddem mean fı iid al-şüaub ala tarik al
– Sevra al-mecida" (1)

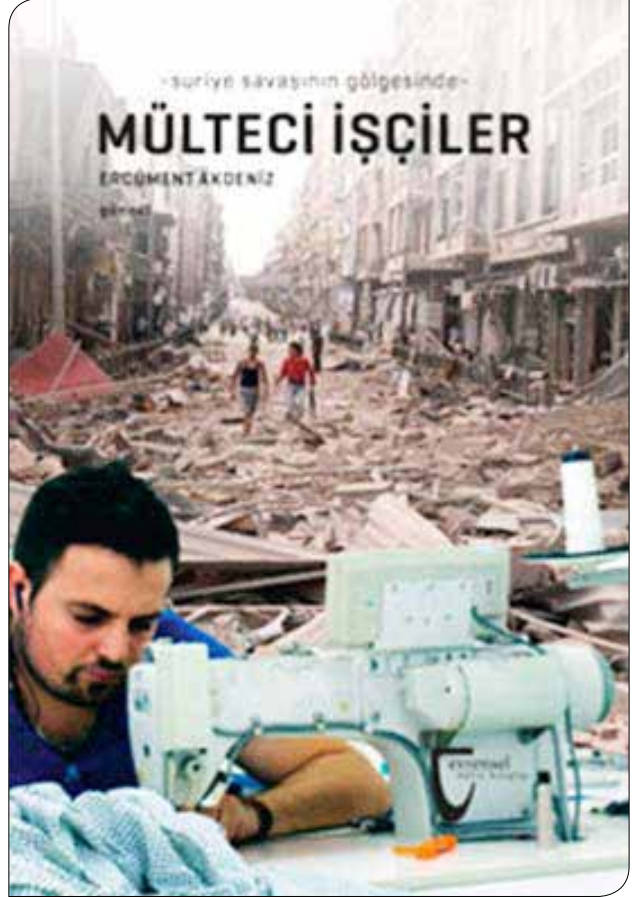
Hayatlarımız, büyük bir gürültüyle ve karmaşayla... Onları hiç önemsemeyen gözlerin önünde. Kendilerine güvenli, huzurlu, zengin ve mutlu alanlar yaratan insanların evlerinde mi son bulacaktır? Yoksa siyah bir botun içerisinde, otuz kişilik bir botun içerisinde; ellinci kişi olarak ve kimsenin huzurunu kaçırmadan, kimseyi mutsuz etmeden, kimseye gözükmeyen, bütün yardım çığlıklarını geceye ve suyun siyahına bırakarak mı son bulacaktır? Sessizce...

Parazit (Parasite) filmi izleyenler için ilk iki cümle çok tanıdık gelecektir. Ailenin kendisini en mutlu hissettiği anda, kendi 'yapay' dertleri ile onlara hizmet edenlerin gerçek dertleri arasındaki gerilimin doruk noktası doğum günü partisi. Zengin bir ailenin güvenli bir alanda çocukları için düzenledikleri büyük, ihtişamlı bir partiden geriye birçok ölüm ve travma kalır. Üzeri kokan ve görmek istemedikleri insanların hayatları büyük bir gürültü ve karmaşa ile hem de kendilerine de etki ederek son bulur. En güvendikleri bölgede, milyonlarca liralık ödüllü bir evde. Kurgu böyle bir şey. Göstermek istediğinizi tam da göstermek istediğiniz yerde ve anda gösterir. Ama gerçekler, doğası itibarıyla, her zaman daha farklıdır. Kimi zamanlarda kurgudan daha çarpıcı kimi zamanlarda ise kurgudan daha sönüktür. itiraf edelim, gerçekler çoğu zaman daha sönük gelir bize. Alan Kurdi'nin sahile vuran küçük, cansız bedeni de öyle değil miydi? Sessizce, kimsenin huzurlu ve güvenli alanını bozmadan, karanlık sularda kaybolan binlerce mülteci biriydi. Nereden gelmişti, neden gelmişti, nereye gidiyordu, neyi bulamamıştı Türkiye'de, ne bulmayı umuyordu gittiği yerde ve en önemlisi de ne bulacaktı?

Mültecilere dair bu soruların cevabını merak ediyor veya duymak istiyor muyuz yoksa kendi yaşantımızı kurma telaşında herkesi ve her şeyi önemsizleştiriyor muyuz? Önemsizleştirilenler, bu topraklardaki yaşamların geleceğini birlikte, bir bütün olarak kurmak

* Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

(1) "1 Mayıs!.. 1Mayıs1!.. İşçinin emekçinin bayramı Devrimin şanlı yolunda ilerleyen halkların bayramı"



zorunda olduğunu anlamayanlardır. Merak edenler ve geleceği birlikte kurmak isteyenler ise Ercüment Akdeniz'in 2016 yılında çıkardığı *Sığınamayanlar* kitabı bize bu soruların cevabını veriyor. Hem de olanca açıklığıyla ve mültecilerin ağzından. Altı bölümden oluşan kitap Türkiye'yi geçiş ülkesi olarak kullanan sığınmacıların yaşantılarına odaklanıyor. Onların yaşantılarından ve beklentilerinden yola çıkarak Türkiye'nin ve uluslararası sistemin politikasını ortaya koyuyor ve birlikte bir çıkış yolu mümkün mü diye soruyor. Kitapta en dikkat çeken konulardan birisi ise sığınmacıların Türkiye'deki yaşam ve çalışma koşulları üzerine değerlendirmeleri. Günlük yaşamda ayrımcılık ve insan onuruna yakışmayan çalışma koşulları o kadar ağır geliyor ki sığınmacılar ölümle bitme ihtimali yüksek olan sonu belirsiz bir yolculuğa bile ikna oluyorlar.

Ercüment Akdeniz, mültecilerin Türkiye'deki çalışma koşullarını ise *Mülteci İşçiler* kitabında



daha ayrıntılı olarak ele alıyor. *Mülteci İşçiler* kitabı, sığınmacıları sonu belirsiz yolculuğa ikna eden çalışma şartlarını açık bir şekilde ortaya koyuyor. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden, insan onuruna yakışmayacak ve hasta edecek ortamlara, hastalıklara karşı güvencesi olmayan işlere kadar işgücü piyasasındaki mültecilerin durumunu ortaya koyan *Mülteci İşçiler* kitabı 2014 yılında yayınlandı. Yayınlandığı yıldan bugüne kadar mültecilerin çalışma koşullarında ve işgücü piyasasında mültecilere bakış konusunda ise bir şey değişmedi. Daha çok sözlü tarih çalışmasına dayanan ve iki bölümden oluştuğunu söyleyebileceğimiz bu kitap, değişmemiş olanın en büyük tanığı. Kaç yıldır Türkiye’de yaşamak zorunda kalan mültecilere dair bütünlüklü bir politikadan yoksun oluşumuz ve ilgisizliğimiz, onların daha çok sömürülmesine ve ayrımcılığa maruz kalmasına neden olmaktadır. Ercüment Akdeniz ise bu ilgisizliğimizi ve önemsizleştiren hallerimizi her bakımdan kırmak ve geleceğimizin ortak olduğuna işaret etmek için her yolu deniyor. Ortak belleğimiz olan edebiyata da sığınmacıların ve mülteci işçilerin gerçek hikâyelerini taşıyarak 2018 yılında *En Güzel Şarkı* adlı hikâye kitabını çıkardı. Kitabın ismi ise 1 Mayıs mitingine



giden mülteci, sığınmacı işçilerin 1 Mayıs marşına dair duydukları hissin tercümesinden geliyor. Mültecilerin yaşamlarından kesitler barındıran bu hikâyelerde bize tanıdık gelen çok ayrıntı var. Abilerinin öldürülme videosuna denk gelen Hasan’ın böğürerek ağlamasına gündelik hayatta şahit olmamışızdır belki ama o videolardan birine mutlaka denk gelmişizdir. Hatta o videoları defalarca izlemişizdir. Bizim yakınlık kurmadığımız, izlerken hiçbir duygu hissetmediğimiz o videoları mültecilerin görmediğini mi düşünüyoruz? Peki, görüyorlarsa ne hissediyorlar? Onlarla birlikte izleyecek kadar cesaretiniz var mı birbirinize izlettiğiniz videoları? 22 yaşındaki Ali kendisine neden Türkiye’ye geldin diye soranlara Suriye’de yaşadığı mahallenin bombalanma videosunu izleterek cevap veriyor ve ekliyor: biz buraya gelerek sizin işlerinizi elinizden almadık, asıl suçlu olan patronlardır. Ali’ye katılmamak mümkün değil.

Bir gün, *En Güzel Şarkı*’yı hep birlikte, büyük bir mutlulukla söyleyeceksek; Ercüment Akdeniz gibi insanların ve onların emeğini görünür kılan bu kitapların katkısı çok büyük olacaktır. O zamana kadar birbirimizi daha iyi anlamak için daha çok okuyalım ve daha çok dayanışalım.

20 KASIM ÇOCUK HAKLARI GÜNÜ

ÇOCUK HAKLARI GÜNÜ'NDE ÇOCUKLARDAN ÖZÜR DİLİYORUZ!

✓ Babalarını, maden ocaklarında göçük altında, inşaat kazalarında, terör dolayısıyla yitiren **öksüz – yetim çocuklar**dan özür diliyoruz.

✓ Daha genç kız bile olamadan okulundan koparılıp, zorla evlendirilen **çocuk gelinler**den özür diliyoruz.

✓ Savaşın dehşetinden kaçıp, başka ülkelere sığınan **vatansız çocuklar**dan özür diliyoruz.



20 KASIM
DÜNYA
ÇOCUK HAKLARI
GÜNÜ

✓ **Çocuk pornosunun, çocuk fuhuş çetelerinin** tüyler ürperten karanlığında sizleri yaşattığımız için özür diliyoruz.

✓ Sayıları 3000'i geçen **hapishanedeki çocuklardan** özür diliyoruz.

✓ **4+4+4 sistemi** dolayısıyla eğitimden koparılan 34000 kız çocuğundan özür diliyoruz.

✓ Oyun oynamak, okumak yerine **çalışmak zorunda bırakılan** çocuklardan özür diliyoruz.

✓ **Sağlık hizmeti ulaştıramadığımız** çocuklardan özür diliyoruz.

✓ **Aile içi şiddet kurbanı çocuklar**dan özür diliyoruz.

✓ Uyuşturucu / uyarıcı madde batağından kurtaramadığımız çocuklardan özür diliyoruz.

✓ Sadece son beş yılda **iş cinayetlerinde kurban verdiğimiz 301 çocuğumuzdan** özür diliyoruz.

✓ İstismara uğrayan, gebe bırakılan binlerce çocuğumuzdan özür diliyoruz.

✓ Hiçbir suçu olmadığı halde anneleriyle hapiste yatan 780 çocuktan özür diliyoruz.

✓ Bütün bunları sağlayacak olan ve Anayasa'mızın öngördüğü, "demokratik, laik, sosyal hukuk devleti"ni kuramadığımız için tüm çocuklardan özür diliyoruz.

✓ Ama bilin ki; bu özürler bitene dek sizlerin yanında olacağız; sizlerin hakkı alınana dek; karanlıklar aydınlığa çıkana dek mücadele edeceğiz.

**FİŞEK ENSTİTÜSÜ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
BİLİM VE EYLEM MERKEZİ VAKFI**

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Taşocağı Kırma Eleme Tesis Operatörlüğü

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

Durum: Taş ocağından kamyonlarla getirilen kaya parçaları kırma eleme tesislerinde (besleme bandı, bunker, konkasör, elek ve helezon yıkama sistemi, elevatör, hidrofor sistemi vb.) hazır beton santrallerinde kullanılmak üzere “beton agregası” üretilmesi sırasında, tüm sahanın gözle kontrolü yapılmakta ve olası arızalara elle müdahale edilerek giderilmeye çalışılmaktadır.

Kırma eleme tesisinde agrega üretiminde çalışan işçinin karşılaşılabileceği tehlikeleri tanımlayabilir misiniz?

Neler Olabilir ?

1. Sistem çalışırken özellikle toz bastırma sistemlerinin (sprinkler) çalıştırılmadığı zaman **işçi çok yoğun** olarak çalışma ortamına solunabilir incelikte toza maruz kalabilir.
2. Mesleki solunum sistemi hastalıklarına (pnömokonyoz) yakalanabilir.
3. Tesis çalışırken oluşan aşırı gürültü nedeniyle işitme kaybına uğrayabilir.
4. Yüksekten (merdiven vb.) düşme sonucu vücudunda ezilme, kırıklar oluşabilir.
5. Bunker gibi kapalı yerlere düşerek yaşamını yitirebilir..
6. Parmak, el, kol veya ayaklarını koruyucusu olmayan kayış – kask veya bant sistemlerine kapılarak ciddi uzuv kaybına uğrayabilir.



> Yanıtı 5. sayfada

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

İÇİNDEKİLER

– Prof. Dr. Gürhan Fişek Sosyal Politika Makale Ödülü ve Katılım Koşulları	2
• SOSYAL POLİTİKA	
– Kazalarda Öngörünün Toplumsallaşması	3
A. Gürhan FİŞEK	
• ÇOCUK EMEĞİ	
– Akademinin Gündeminde Çocuk Emeği	5
Taner AKPINAR	
• İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ	
– İşyerlerini Bekleyen En Olası Acil Durum: Deprem	7
Mustafa TAŞYÜREK	
• İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ	
– Göçmen İşçiler Neden Örgütlenmeli, Nasıl Örgütlenmeli?	12
Ercüment AKDENİZ	
• ÇOCUK EMEĞİ	
– Stajyer mi, İşçi mi?	15
Sebiha KABLAY	
• SOSYAL POLİTİKA	
– Genel Sağlık Sigortasının Tam Kapsayıcılık Düzeyi: On Yıllık Değerlendirme	20
Gülbiye YENİMAHALLELİ YAŞAR	
• SOSYAL POLİTİKA	
– Kamusal Bakım Hizmetlerinin Tasfiyesi ve Yoğun Annelik	24
Burcu SAKA	
• SOSYAL POLİTİKA	
– Diş Hekimleri Günü	27
Oya FİŞEK	
• SOSYAL POLİTİKA	
– Taşerondan İşçilerin Kadro Mücadelesi ve Kadroyu Şekillendiren Dinamikler	29
Emirali KARADOĞAN	
• ANIMSA	
– TTB Nusret Fişek Halk Sağlığı Hizmet Ödülleri, Prof. Dr. Nusret Fişek'i Anma Etkinliği'nde Sahiplerini Buldu	33
• Kayıhan PALA : Eşitsizliklere Karşı Savaşım Sürecektir !	34
• Bülent IŞIK : Hakikat Israrından Vazgeçmemek	35
• KİTAP TANITIMI	
– Sığınamayanlar Mülteci İşçiler ve En Güzel Şarkı'ları	36
Murad KARABULUT	
• VAKIF HABERLERİ	
– 24 Kasım Çocuk Hakları Günü'nde Çocuklardan Özür Diliyoruz	38
• BULMACA	
– Taşocağı Kıрма Eleme Tesis Operatörlüğü	39
Mustafa TAŞYÜREK	



İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ

<http://www.isguvenligi.net>



• **Sahibi:** Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Adına Oya FİŞEK

• **Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:** Oya FİŞEK

• **Yönetim Yeri:** Selanik Cad. Ali Taha Apt. 52/4 Kızılay 06650 ANKARA (e-posta: bilgi@fisek.org.tr)
Tel: 0312 419 78 11 • Faks: 0312 425 28 01 - 395 22 71

• Web sayfası: www.fisek.org.tr

• Çalışma Ortamı Dergisi'nde yayınlanan yazılar, resimler kaynak gösterilerek kullanılabilir.

• Bu dergide yayınlanan yazıların sorumluluğu yazarlarına aittir.

Bu bir HAKEMLİ dergidir.

• Çocuk Dostu'muz olanlara dergi ve kitaplarımız düzenli olarak gönderilmektedir. Sizleri de **Çocuk Dostu'muz** olarak görmek isteriz.

• Çalışma Ortamı Dergisi üç ayda bir yayınlanır. (YAYGIN SÜRELİ YAYIN)

• ISSN 1302-3519

• Sayı: 162 • Ekim - Kasım - Aralık 2019

• ÜCRETSİZDİR

• **Yapım ve Basım:** Büyük Anadolu Medya Grup Ltd. Şti.

Zübeyde Hanım Mah. Elif Sk.

Sütçü Kemal İşhanı No: 7 / 18

İskitler - Altındağ / ANKARA

Tel: 0312 384 30 70 (Pbx) • Fax: 0312 384 30 57

Baskı Tarihi : Aralık 2019