



ISSN 1302-3519

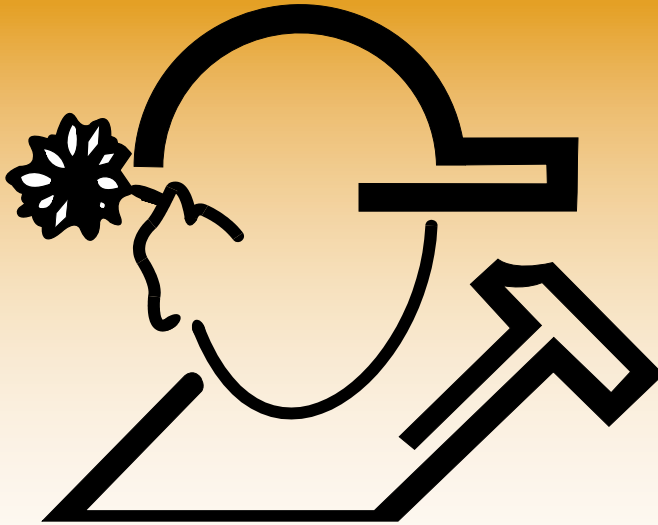
ÇALIŞMA ORTAMI

Dört Ayda Bir Çıkar / Sayı: 179 Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos 2025

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?*



/ fisekenstitusu

Yaşam Seçimlerle Doludur Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu⁽¹⁾

A.Gürhan FİŞEK (*)

Türkiye’de iş sağlığının bir bilim olarak benimsenmesi ve yayılmasında, herkesin parmakla göstereceği tek ad vardır; o da İsmail Topuzoğlu’dur. Biz onun öğrencileriyken, Türkiye’de hiç bir üniversitede, hiç bir fakültede “iş sağlığı” dersi okutulmazdı. Bir tek Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi’nde Toplum Hekimliği Ders Kurulu içerisinde 6 saat süreyle meslek hastalıklarını, iş kazalarını ve çevre kirlenmesini öğrenirdik. Yine aynı biçimde Türkiye’de “iş sağlığı” alanında, ilk mezuniyet sonrası eğitimi (yüksek lisans, doktora) yine Topuzoğlu sayesinde Hacettepe Üniversitesi’nde gerçekleştirilebilmiştir. Yüksek lisans programının özelliği, öğrenci yelpazesinin genişliğindeydi; doktordan mühendise konuyla ilgili mesleklere açık bir mezuniyet sonrası eğitim programıydı. Bu hem iş sağlığının bilimsel kimliğine uygundu; hem de bir takım çalışması için zorunluydu. Bütün bu yaşanmışlıklar ve bugün benzer programların üniversitedeki varlığını, bu “öncü” kişiye ve uygulamalarına borçluyuz.



Sayın Topuzoğlu’nu yalnızca bir öğretmen olarak tanımadık; uygulamada, bir takım içerisinde de işlev gördü. “Öncü”lük üstlendiği bu alanın gereği olarak, toplum içindeki çalışmalarda yer almaktan; elini taşın altına koymaktan çekinmedi. Bu, bizler için, hem güven ve katkı, hem de kıvanç kaynağı olmuştur...

Sayın Topuzoğlu’nun yaşantısı, bir çoklarında olduğu gibi seçimlerle doludur. Bu çetin seçimlerindeki isabet, onu bugün izlediğimiz konumuna getirmiştir. Bu bakımdan, onun yaşantısını izlemek ve seçimlerini görmek; bir yandan onu anımsamamıza olanak verirken; bir yandan da gençlere yaşamda “seçim”lerin nedenli önemli olduğunu anlatma fırsatı yaratmaktadır.

1917 yılında Bulgaristan’da doğan İsmail Topuzoğlu, 1935 yılında Türkiye’ye göç etmiştir. İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi’ni 1941 yılında bitirdikten sonra Sağlık Bakanlığı’nda sıtma savaş hekimi ve hükümet tabibi olarak görev yapar. 1946 yılında Çalışma Bakanlığı’nın açtığı sınavla “işyeri hekimi” olarak yetiştirilmek üzere yurt dışına gönderilir. 1947-1950 yılları arasında Amerika Birleşik Devletleri’nde John Hopkins Üniversitesi’nde eğitimini geliştirir.

(1) *İlk Yayın : “Yaşam Seçimlerle Doludur Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu” Çalışma Ortamı Dergisi, Eylül Ekim 2014 Sayı: 136)

* Prof.Dr.

İş sağlığı güvenliği alanına ilgisi böylece başlamış ve ülkeye dönüşünde **Çalışma Bakanlığı İş Güvenliği Teşkilatı**'nda çalışmalarını sürdürmüştür. 1967 yılına kadar Bakanlığın çeşitli birimlerinde, hem deneyimini geliştirmiş ve hem de katkılarda bulunmuştur. İş sağlığı güvenliği alanındaki çok bilimli yaklaşımının ve "iş hukuku ve sosyal güvenlik" boyutlarını birlikte ele almasının temelinde bu iş deneyimi yatmaktadır.

Türkiye'de işyeri hekimliğinin gelişiminde dört önemli evre söz konusu olmuştur. Bunlardan Birincisi Genel Sağlığı Koruma Yasası'nın 180. maddesiyle sınırlı da olsa bazı işyerleri için işyeri hekimliğinin zorunlu hale getirilmesidir.

İkincisi, 1969 yılında ILO ile yapılan antlaşmayla İSGÜM'ün kurulmasıdır. Bir araştırma-eğitim kurumu ve laboratuvar olarak kurulan İSGÜM'ün alana katkısı büyük olmuştur.

Üçüncüsü, 4 Temmuz 1980 yılında "İşyeri Hekimlerinin Çalışma Şartları ile Görev ve Yetkileri Hakkında Yönetmelik" in çıkarılmasıdır. (AGF: İş Sağlığı Güvenliğinde Yeni Dönem : CSGB'nin Kurumsal Yapı sınırın Güçlendirilmesi, Çalışma

Ortamı Dergisi). Dördüncüsü, Türk Tabipleri Birliği tarafından, işyeri hekimliğinin yapılabilmesi için "İş Hekimliği Sertifika Kurslarına Katılmak ve Belge Almak Zorunluluğunun getirilmesidir".

Sonuncusu da 2003 sayılı yasa ile "Ortak Sağlık Güvenlik Birimleri"nin kurulmasının yasa hükmü haline getirilmesidir.

Topuzoğlu 2,3 ve 4.evrelerde etkin görevler almıştır. İSGÜM'ün iki ayrı dönemde müdürlüğünü yapmış; bu merkeze en parlak dönemlerini yaşatmıştır. Yönetmeliği yazan o'dur. TTB Sertifika Kursları'nı programlayan, başlatan, eğitici olarak görev yapan İşçi Sağlığı Kolu'nun en etkin üyelerinden biriydi.

1967-1985 yılları arasında Hacettepe Üniversitesi Tıp Fakültesi Toplum Hekimliği Enstitüsü ve Halk Sağlığı Anabilim Dalında öğretim Üyeliği yapan Prof.Dr. İsmail Topuzoğlu bir çok öğrenci yetiştirmiş ve bilimsel çalışma yapmıştır.

Bugün 97 yaşında hala bilimsel gelişmelere olan ilgisini sürdürmekte ve bizlerle paylaşmaktadır. Kendisine uzun ömürler dileriz.



Temmuz 1977 - Prof. Dr. Vural Bertan, Prof. Dr. Nusret H. Fişek ve Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu.

Ciddi Bir İş Kazasından Ne(ler) Öğrenebiliriz?

Mustafa TAŞYÜREK (*)

mtasyurek@gmail.com

“İyi insanları kötü sistemlere koyarsanız kötü sonuçlar alırsınız.”

Dr. Stephen R. Covey

Kuruluşlarda ciddi bir iş kazası meydana geldiğinde, etkisi çok büyük ve uzun sürecek telafisi güç durumlarla karşılaşılır. Hem fiziksel hem de psikolojik travmalar, ölümler ve yaralanmalar, düzeni bozulan, yas tutan aile üyeleri, olası çevresel hasarlar, halkın güveninin kaybı ve finansal/mali sonuçları nedeniyle mutsuz hissedarlar ve yatırımcılar olabilir.

Kazanın meydana geldiği yerin “işyeri yönetiminin” ve kazanın sonucundan etkilenen “diğerlerinin” (ilgili kamu görevlileri, iş sağlığı ve güvenliği profesyonelleri ve çalışanlar), mümkün olduğunca bir daha tekrarlanmamasını sağlamak için, yapılan hatalardan ders alması önemlidir⁽¹⁾.

İş kazasına katkıda bulunan insani, yasal, çevresel ve organizasyonel faktörler vardır. Bunlara, Oba Makarna Fabrikasındaki patlama bir örnek olarak verilebilir.

Ayrıntıya girmeden önce bazı bilgileri hatırla(t)mak gerekebilir.

20/6/2012 günü kabul edilen 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu’nun 9. maddesine göre; Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca (CSGB) “o işyerinde yapılan asıl iş dikkate alınarak” “**işyeri tehlike sınıfı**” belirlenmektedir. Örneğin:

26/12/2012 tarih ve 28509 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İş Sağlığı ve Güvenliğine İlişkin İşyeri Tehlike Sınıfları Tebliği’ne (Ek-1) göre ;

NACE Rev.2.1 Ver.3 Altılı Kod: 10.73.03 (Değişik satır:RG-21/5/2025-32906)

NACE Rev.2.1 Ver.3 Altılı Tanım: Makarna, şehriye, kuskus ve benzeri mamullerin imalatı (dondurulmuş veya dondurulmuş olanlar dahil)

Tehlike Sınıfı: Tehlikeli

Burada dikkati çeken durum “**makarna imalatı**” yapan işyerleri 21/5/2025 gününe kadar “**Az Tehlikeli**” işyerleri sınıfına sokulmuş(tu).

[15/9/2024 Pazar günü; çok şiddetli patlama ve yangında, 5 işçinin yaşamını yitirmesine, 26 işçinin yaralanmasına neden olan Sakarya’nın Hendek ilçesinde bulunan OBA Makarna fabrikası –o tarihte- **az tehlikeli** işyeri sınıfında idi.]

* 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

İşyeri “az tehlikeli” sınıfında olur ise, **iş sağlığı ve güvenliği hizmeti nasıl karşılanır?**

1. **(C) sınıfı** belgeye sahip olan **iş güvenliği uzmanları** “**az tehlikeli**” sınıfta olan işyerlerinde, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde belirtilen görevlerini yerine getirmek için “**çalışan başına ayda en az 10 dakika**”, **işyeri hekimleri** ise “**çalışan başına ayda en az 5 dakika**” görev yaparlar.
2. İş sağlığı ve güvenliği eğitimleri, az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde üç yılda en az **bir** defa, en az **sekiz saat**, olarak **her çalışan için düzenlenir**.
3. **Risk değerlendirmesi** ise az tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde “**altı**” yılda en az bir defa **yenilenmesi** gerekir vb.

"Hiçbir iş, güvenli bir şekilde yapmak için zaman ayıramayacağımız kadar acil değildir."

Çok ciddi olay

Sakarya'nın Hendek ilçesindeki Oba Makarna'ya ait fabrikada 15/8/2024 Pazar günü saat 13:04:19'da –*kameraların da kaydettiği*- çok şiddetli bir patlama meydana geldi. Patlamanın ardından yangın çıktı. Fabrikada itfaiyenin soğutma çalışmaları sırasında işçilerden Mesut Şimay'ın (27) cansız bedenine ulaşıldı. Ağır yaralanan 6 işçiden 2'si entübe edildi.



Resim 1 - Patlama ve yangın sonrası makarna fabrikasının görüntüsü⁽²⁾



Resim 2- 15/9/2024 Pazar günü OBA makarna fabrikasında patlama ve yangın sonucu ağır yaralanan içinin silodan itfaiye kurtarma ekiplerince indirilmesi^(3,4).

Resim 2'deki görüntü, güvenli bir durumu yansıtıyor mu? Hayır.

İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu

MADDE 2 – (2) Ancak aşağıda belirtilen faaliyetler ve kişiler hakkında bu **Kanun hükümleri uygulanmaz:**

b) **Afet ve acil durum birimlerinin müdahale faaliyetleri.**



Resim 3- 15/9/2024 Pazar günü OBA Makarna fabrikasındaki patlama ve yangında yanan işçilerden biri. İşçilerden Zafer Emanet “Öyle bir patladı ki üstümüzde kıyafet kalmadı, ayakkabılarımız uçtu⁽²⁾.” dedi.

Patlamada ağır yaralanan işçilerden Eray Kızıldağ (22) 4 Ekim'de, Güven Albayrak (24) 9 Ekim'de, Merve Menteş (26) 10 Ekim'de, Naim Karagüzel (35) 14 Ekim 2024'te tedavi gördükleri hastanede yaşamını yitirdi. 26 kişi de yaralanmıştı⁽⁵⁾.

Evrensel gazetesinde **24/9/2024** günü yayınlanan mülakatında: Kocaeli'nin Derince ilçesinde 7/8/2023 günü Toprak Mahsulleri Ofisi silosunda 2 kişinin hayatını kaybettiği, 7 kişinin yaralandığı **tahıl tozu** (buğday vb.) **patlamasını** da anımsatarak, gıda sektöründe kullanılan şeker, un, nişasta, kakao, süt tozu, baharat, hazır çorba karışımları gibi ürünlerin işlendiği tesislerde **toz patlama riskinin** bulunduğunu (*bu nedenle alınması gereken teknik önlemleri de ayrıntılı bir şekilde*) belirten TMMOB Gıda Mühendisleri Odası Genel Merkez Yöneticisi **İ. Uğur Toprak**, “**tehlike sınıfları analizleri eksik ve kusurludur**, tehlike sınıfları listeleri yaşananlar göz önüne alınarak **güncellenmelidir**”⁽⁶⁾ dedi.

Çok sayıda can kaybına ve işyeri tahribatına neden olan (*yukarıda örnekleri belirtilen*) un tozu, tahıl tozu patlama ve yangınlarının sonucu, herhalde yapılan uyarılar dikkate alınarak İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü makarna imalatının yapıldığı yerlerin tehlike sınıfını yükselterek, **az tehlikeli** işyerlerinden **tehlikeli** işyerleri kategorisine/sınıfına sokmuştur.

Kısaca; Oba Makarna Fabrikası gibi işyerlerinde; **(B) sınıfı** belgeye sahip olan **iş güvenliği uzmanları**, iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili yönetmeliklerde belirtilen görevlerini yerine getirmek için “çalışan başına ayda en az 20 dakika”, işyeri hekimleri ise “çalışan başına ayda en az 10 dakika” görev yapacaklar.

İş sağlığı ve güvenliği **eğitimleri**, tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde **iki yılda** en az bir defa, en az **oniki saat**, olarak her çalışan için düzenlenecek.

Risk değerlendirmesi ise tehlikeli sınıfta yer alan işyerlerinde “**dört**” **yılda** en az bir defa yenilenecek vb. Yani kalitatif (nitel) ve kantitatif (nicel) olarak daha fazla bir iş sağlığı ve güvenliği hizmetinin görülmesi gerekmektedir.

Oba makarna fabrikasındaki patlama ve yangın sonrası savcılık ve mahkemelerin ilk talep ve kararı ne idi?

Olay sonrası başlatılan soruşturmada **fabrika sahipleri ve yöneticilerinin** de aralarında bulunduğu 9 kişi ifadeye çağrıldı, 7'si gözaltına alındı. Fabrika müdürü V.U. tutuklanırken, 5 şüpheliye adli kontrol uygulanıp biri serbest bırakıldı. **Yönetim kurulu başkanı M.M.Ö., dönemin genel müdürü A.Ö.** ve satın alma sorumlusu İ.A. hakkında ise **takipsizlik kararı** verildi.

Savcılık iddianamesinde kimlere hangi cezalar talep edildi?

Sakarya Cumhuriyet Başsavcılığınca hazırlanan ve mahkemece kabul edilen iddianamede, V.U. ile tutuksuz iş güvenliği uzmanı D.T. patlamadan, korunma dokümanı hazırlayıcısı İ.B, elektrik bakım sorumlusu Y.T. ve değirmen sorumlusu Ö.K.'nin "**taksirle** birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma" suçundan 2 yıldan 15 yıla kadar, idari işler sorumlusu C.B.'nin ise "taksirle bir kişinin ölümüne neden olma" suçundan 2 yıldan 6 yıla kadar hapsi istendi⁽⁷⁾ (4/9/2024).

Davada Oba Makarna'nın Yönetim Kurulu Başkanı Başkan Vekili yönetim kurulu üyeleri'ne iddianamede herhangi bir suçlama atfedilmedi^(8,9)!

Dokuzu Türk, üçü (isimlerinden anlaşıldığı kadarı ile) Arap ülkelerinden birine mensup olan Oba Makarna'nın yönetimi kurulu üyelerine ve genel müdürüne, (işyeri tehlike sınıfını **uygun** belirlemeyenlere, işyerini iş sağlığı ve güvenliği açısından son olarak denetleyen iş müfettişlerine, vb.), herhangi bir suçlamanın/kusurun atfedilmemesi, (kararı) nedense aşağıdaki anekdotu anımsattı.

1978 Yılında İş Güvenliği Müfettiş Yardımcılığı sınavlarını kazanarak göreve başlayan 50 kişi, meslek içi eğitimlerini tamamladıktan sonra, Türkiye'nin değişik illerinde bulunan grup başkanlıklarına gitmeden/dağılmadan önce, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Genel Müdürü Dr. Ergin Atasü, bir toplantı düzenlemişti. Toplantının son konuşmacısı Çalışma Bakanlığı Müsteşarı Çetin Ziyancı idi. Denetim yetkisi almış müfettiş yardımcılarının çalışma mevzuatının iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili kurallarını işyerinde **doğru bir şekilde kontrol edin**, mevzuatın öngördüğü –gerekirse- yaptırımları uygulayın dedi. Bir müfettiş yardımcısı, denetim yaptığımız işyeri **mevzuata göre**, aksaklıklar giderilinceye kadar **kapatılması gerekiyorsa** ve bu işyeri örneğin Sabancı Holdinge ait ise, burayı da kapatabilir miyiz dedi.

Müsteşar bu soruyu şöyle yanıtladı: Arkadaşlar, geçtiğimiz günlerde İskandinav ülkelerinden birin de Çalışma Bakanları Müsteşarları toplantısı vardı, toplantıda müsteşarlardan biri şu soruyu sordu dedi. Soru: 945 kg'lık goril nereye/nerde oturur? Her müsteşar bir yanıt verdi, soruyu soran hepsine de "hayır" dedi. Sonra kendisi sorunun yanıtını verdi. Yanıt: Canının istediği yerde oturur.

Türk Borçlar Kanunu

II. Özen sorumluluğu

1. Adam çalıştırmanın sorumluluğu

Madde 66-, **Adam çalıştırana**, çalışanını seçerken, işiyle ilgili talimat verirken, gözetim ve denetimde bulunurken, zararın doğmasını engellemek için **gerekli özeni gösterdiğini** ispat ederse, **sorumlu olmaz**.

Bir işletmede adam çalıştırana, işletmenin çalışma düzeninin zararın doğmasını önlemeye elverişli olduğunu ispat etmedikçe, o işletmenin faaliyetleri dolayısıyla sebep olunan zararı gidermekle yükümlüdür.

III. Tehlike sorumluluğu....

Madde 71- Önemli ölçüde tehlike arzeden bir işletmenin faaliyetinden zarar doğduğu takdirde, **bu zarardan işletme sahibi ve varsa işleten müteselsilen sorumludur...**

"Sistem sökülmeseydi patlama olmazdı"

Şirketin sahipleri savcılığa verdikleri ifadede **tüm yetkiyi müdür** Volkan Uğur'a **devrettiklerini söyledi**. İddianamede, patlama ve buna bağlı yangın meydana geldiği aktararak, yaralananlardan S.A, Ü.K. ve Z.E'nin şikayetçi olduğu, diğer 23 yaralı ile vefat eden 4 işçinin yakınlarının şikayetçi olmadıklarını beyan ettikleri kaydedildi⁽¹⁰⁾.

17/07/2025 günü, Oba Makarna fabrikasındaki patlamada sanıklar ilk kez hakim karşısına çıktı.

Yapılan duruşmada; Fabrika müdürü tutuklu sanık V.U., "Ben 31 yıldır makarna firmalarında çalıştım,.. **"Değirmen bölümünde toz toplama sistemi kurulmuştu, sonrada bu sistem genel müdür A.E.'nin isteğiyle söküldü. Ben olsam sistemi söktürmezdim. Sistem sökülmeseydi patlama olmazdı."**

Patlamadan önce Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı denetime geldi. Belirlenen eksiklikler giderildikten sonra **tekrar denetime gelince denetimden geçtik**, demiş.

İş güvenliği uzmanı tutuksuz sanık D.T. ise: "Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Müfettişleri 37 maddelik eksik çıkardı. Biz o eksiklikleri tamamladık⁽¹¹⁾" demiş.

Mahkeme hangi kararı verdi?

OBA Makarna fabrikasındaki patlamaya ilişkin 1'i tutuklu 6 kişinin yargılandığı davada: Sakarya 7. Ağır Ceza Mahkemesinde 24/9/2025 günü yapılan duruşmada mahkeme heyeti, **'taksirle birden fazla kişinin ölümüne ve yaralanmasına neden olma'** suçundan; davanın tek tutuklu sanığı olan ("fabrika müdürü" Volkan Uğur ile "patlamadan korunma dokümanı" hazırlayıcısı İlker Beşikçi'yi 11 yıl 8'er ay, "iş güvenliği uzmanı" Deniz Tunçbilek, "elektrik bakım sorumlusu" Yakup Turhan ve "değirmen sorumlusu" Önder Kalabaşı'ı 8 yıl 4'er ay hapis cezasına çarptırdı.

Heyet, 'taksirle bir kişinin ölümüne neden olma' suçundan idari işler sorumlusu Caner Buzkırın'a ise 3 yıl 4 ay hapis cezası verdi.

Mahkeme heyeti, kararla birlikte fabrika müdürü Volkan Uğur'un adli kontrol şartıyla tahliyesine hükmetti. Davanın tek tutuklu sanığı olan Uğur kararın ardından **gözyaşlarını** tutamadı.

Mahkeme heyeti, tüm sanıkların Yargıtay süreci tamamlanana kadar adli kontrol şartıyla serbest bırakılmasına hükmetti^(5,8,12,13,14,15).

Üzücü sonuç; söz ve bestesi **Cahit Deniz'e** ait olan ve **Mine Geçili** tarafından seslendirilen **"bir gün seni de ağlatırlar"** şarkısı ve özellikle aşağıda belirtilen **nakaratını** anımsattı⁽¹⁶⁾.

Bir gün seni de ağlatırlar⁽¹⁶⁾

Bir gün seni de ağlatırlar, bir gün seni de yalvartırlar.

Bir gün acımasız hasretle çâresizce tanışırsın.

O zaman beni de belki anarsın, o zaman bana da belki yanarsın.

O zaman kadere sakın küsme, hayat böyle alışırsın.

Ağır ceza mahkemesi neden bu karara varmış olabilir?

Bilirkişi raporunda; yapılan tespitlerin sonucunda işveren/işveren vekil(i) Mehmet Musa Özgüçlü ve (Fabrika Müdürü) Volkan Uğur 1. derecede sorumlu olarak değerlendirildi.

İş Güvenliği Uzmanı D.T. ise 2. derecede sorumlu görülürken, “patlamadan korunma dokümanı (PKD) belgesi(ni) hazırlanırken/hazırlayan, yetersiz bir inceleme ile “gerekli hassasiyeti göstermeden” *raporu* hazırladığı kanaatiyle olayın vuku bulmasında... İ.B.'de 1. derecede sorumlu olarak değerlendirildi.

İdari işler sorumlusu C.B.'nin ise 12 yaşındaki çocuğun fabrikada olması ve denetimin yapılmaması nedeniyle sorumluluğuna dikkat çekildi^(17,18,19).

7/3/2025 tarihli Evrensel Gazetesi;(büyük bölümü bilirkişi raporu ile benzerlik gösteren), İlk duruşmanın 17/7/2025'de görüleceği davanın savcılık iddianamesini yayınladı⁽¹⁰⁾.

İşyeri ilk kademe yönetici ve sorumlular ile İş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, *patlamadan korunma dokümanı gibi yasal belgeleri hazırlayan, test ve kontrol raporlarını düzenleyen uzman ve mühendisler için önemli dersler* çıkartılabilecek ilginç bir “iddianame” ve “mahkeme kararı” olmuş!

İddianamede Hangi Konulara Değinilmiş?

“Yeterli analiz ve değerlendirme yapılmadı”

Bilirkişi raporuna yer verilen **iddianamede, iş güvenliği uzmanının risk analizi hazırlarken** dikkat etmesi gereken hususların başında **tahıl tozu patlamasının** geldiği, mevcut risk analizinin, söz konusu fabrika büyüklüğünde bir işletmeyi kapsayacak ve tüm yönleriyle karşılayacak seviyede olmadığı, toz patlaması gibi **mezkur kazaya konu riskin sadece bir maddeyle tanımlandığı**, yeterli analiz ve değerlendirmenin etraflıca yapılmadığı anlatıldı⁽¹⁷⁾.

Belki de savcıların iddianamesinde ve mahkemenin kararında anılan değerlendirme etkili olmuştur. Oysa iş güvenliği uzmanının görev, yetki ve sorumluluğu mevzuatta açıkça belirtilmiştir. Eğer risk değerlendirmesi yeterli değil ise bu salt iş güvenliği uzmanının kusuru değil risk değerlendirme ekibinin kusuru diye bakılabilir(di)

Deniz Tunçbilek⁽²⁰⁾ , B Sınıfı İş Güvenliği Uzmanı

Eğitimi, Akdeniz Üniversitesi, Ön lisans Harita kadastro, 1996 – 1998.

İş Güvenliği Uzmanı Deniz Tunçbilek'in avukatı, davanın görüldüğü duruşmada müvekkilinin **haftada üç gün** bu fabrika da çalıştığını belirtmiştir⁽⁸⁾.

İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirmesi Yönetmeliğine (Madde 6/1) göre: (İşyerlerinde) **Risk değerlendirmesi, işverenin oluşturduğu bir ekip tarafından gerçekleştirilir.** Risk değerlendirmesi ekibi aşağıdakilerden oluşur.

a) İşveren veya işveren vekili.

b) İşyerinde sağlık ve güvenlik hizmetini yürüten **iş güvenliği uzmanları** ile işyeri hekimleri.

c) İşyerindeki çalışan temsilcileri.

ç) İşyerindeki destek elemanları.

d) İşyerindeki bütün birimleri temsil edecek şekilde belirlenen ve işyerinde yürütülen çalışmalar, mevcut veya muhtemel tehlike kaynakları ile riskler konusunda bilgi sahibi çalışanlar.

(2) İşveren, ihtiyaç duyulduğunda bu ekibe destek olmak üzere işyeri dışındaki kişi ve kuruluşlardan hizmet alabilir.

İddianamede, üretim süreçlerinde tozun en yoğun olduğu noktaların tespit edilmesi ve kaynağının tanımlanması, toz birikiminin önlenmesi için periyodik temizlik yapılması ve bunların kayıtlarının tutulması, etkili toz toplama ve havalandırma sistemlerinin kurulması ve tasarlanması, havalandırma ekipmanlarının düzenli bakımının gerçekleştirilmesi ve filtrelerinin kontrol edilmesi gerektiği aktarılarak, güvenlik kamerası görüntülerinin incelenmesi sonucunda **değirmen bölümünün çeşitli alanlarında yoğun toz birikimi olduğunun** tespit edildiği bildirildi.

"Elektrikçi bandıyla ek yapılmış kablolar tespit edildi"

Toz ölçümünün sadece "paketleme" bölümünde yapıldığı, **ölçümün sadece iş hijyeni açısından değerlendirildiği**, değirmen bölgesindeki toz oluşum seviyesinin tespit ve takibinin yapılmadığının anlaşıldığı aktarılan iddianamede, **patlamadan korunma dokümanında toz ölçümlerinin nasıl yapıldığı**, hangi cihazın kullanıldığı, kalibrasyonunun nasıl ve ne zaman yapıldığı, hangi yöntemin kullanıldığı, hesaplarda kullanılan literatür bilgisinin nereden alındığına dair ifadelerin yer almadığı kaydedildi.

İddianamede, **elektrik tesisatının patlamaya karşı korumalı tasarlanması, ek, tamir, bant, sargı vesaire olmaması gerektiği** ancak kazanın ardından yapılan incelemede elektrikçi bandıyla ek yapılmış kabloların tespit edildiği bilgisine yer verilerek, elektrik panolarının temizliğinin 6 ayda bir yapıldığı, değirmen başta olmak üzere fabrika genelinde elektrik panolarının kapaklarının açık ve toza maruz kalarak toz birikimine uygun ortam oluşturduğu anlatıldı.

"Fabrikada iş güvenliği kültürü yok"

İş güvenliği uzmanı tarafından yapılan **saha kontrollerinde**, tespit ve öneri defterine yazılan uyarılar ile çekilen fotoğraflarda tozlu ortamlardan, elektrik kablolarından, temizlik ihtiyacından, yangın ekipmanının durumundan bahsedildiği belirtilen iddianamede, iş güvenliği uzmanı tespitlerini yapmış olsa da düzeltici ve önleyici faaliyetlerin gerçekleştirilmediği ve **yapılması konusunda herhangi işlemin tespit edilemediği** kaydedildi.

İddianamede, fabrikada iş güvenliği kültürünün oluşmadığı, iş kazalarının olağan/rutin kazalar olarak değerlendirildiği, alınması gereken aksiyonların, düzeltici ve önleyici faaliyetlerin etkin yapılmadığı anlatılarak, **iş güvenliği uzmanının değerlendirmelerinin tespit ve önerilerinin iş yerinde uygulamaya geçmemiş olduğunun** anlaşıldığı ifade edildi.

Yangın pano/elektrik odasında başlamış

İddianamede, video görüntüleri incelendiğinde **olayın değirmen bölümünün zemin katında** yaklaşık bir saniye içinde **meydana geldiği** belirtilerek, "Yangın/patlamaya neden olan kaynak noktanın her iki kamera kaydında da zemin katta bulunan elektrik panolarının olduğu pano/elektrik kontrol odası olarak tanımlanan alanda başladığı ve yangının değirmen bölgesindeki yoğun toz birikimi nedeniyle toz patlaması şeklinde yayılarak tüm bölgede patlamaya neden olduğu görülmüştür" ifadesine yer verildi.

İşveren tarafından hukuka uygun yetkilendirilen işveren vekillerinin, görev ve yetkileri içerisinde yer alan iş sağlığı ve güvenliği önlemlerini yerine getirmekle yükümlü olduğu aktarılan iddianamede, kendisine iş sağlığı ve güvenliğine ilişkin geçerli yetki devri yapılan ve gerekli/yeterli vasa sahip işveren vekilinin, yetki alanında meydana gelen iş kazalarında, ihlal edilen yükümlülüğünün bulunması ve bunun da sonuca etkili olması halinde cezai yönden sorumluluğunun söz konusu olacağı anlatıldı.

İddianamede, iş sağlığı ve güvenliğini sağlamak bakımından yönetim ve denetim yetkisine sahip işveren vekili atayan işverenin, meydana gelen iş kazaları sebebiyle cezai sorumluluklarının söz konusu olmayacağı belirtildi.

Şüpheli fabrika müdürü V.U'ya tüm resmi makam ve mercilerde tam yetkili olarak temsile, işlemleri takibe ve sonuçlandırmaya, her türlü izin ve ruhsatları almaya, kayıt ve tescillerini yaptırmaya, ticari defterlerini ve belgelerini sunmaya, işçilere noterden ihtarname, ihbarname göndermeye, işçi davalarına ve işçi arabulucu görüşmelerine şirketi temsilen katılmaya, uzlaşmaya, tespitler yaptırmaya yetkili olduğuna dair vekaleten temsil etme yetkisi verildiğinin anlaşıldığı kaydedildi.

Sosyal Güvenlik Kurumu Sigortalı İşe Giriş Bildirgesi'nde **3 Mart 2023'ten itibaren fabrika/işletme müdürü olarak giriş yaptığının tespit edilmesi**, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Rehberlik ve Teftiş Başkanlığının inceleme raporlarında işveren vekili sıfatıyla imzasının bulunması nedeniyle şüpheli V.U'nun işveren vekili olarak kabulü gerektiği ifade edilen iddianamede, **olayın oluşumunda işveren yükümlülüklerine aykırı hareketleri sebebiyle kusurlu olduğunun tespit edildiği** bildirildi⁽⁹⁾.

Volkan Uğur'kimdir ⁽²¹⁾

OBA Makarna, Fabrika/İşletme Müdürü (Mart 2023)

İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü- (1982-87) Makine Mühendisi

Abant İzzet Baysal Üniversitesi- İşletme alanında yüksek lisans (2018-2021)

Bilirkişi Temel Eğitimi, TMMOB Ziraat Mühendisleri Odası, Kas 2019

T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, **A sınıfı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı**, Ocak 2014

Unicon Quality and Information Systems, **OHSAS 18001** Eğitimi, May 2002

Yurtiçi ve yurtdışı çok sayıda kuruluştan alınan lisanslar ve sertifikalar

İş kazaları işyeri yöneticileri, çalışanlar ve onların aileleri, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimleri vb. hem de onların işverenlerinin fiziksel, psikolojik ve finansal refahını etkileyebilecek geniş kapsamlı sonuçları vardır⁽²⁵⁾.

Doğru ortaya çıkmazsa, meydan yanlışla kalır⁽²²⁾.

Ege Cansen

Son olarak da “İş sağlığı ve güvenliğinde (İSG) kontrol hiyerarşisi nedir?” sorusunu özet olarak yanıtlamakta yarar vardır.

Kontrol hiyerarşisi, çalışanları tehlikelerden korumak için önlemleri belirleme ve sıralama yöntemidir. En etkili olandan en az etkili olana doğru sıralanırlar ve **ortadan kaldırma, ikame,**

mühendislik kontrolleri, idari kontroller ve kişisel koruyucu ekipmanları içerirler.

Çalışanları en iyi şekilde korumak için genellikle kontrol yöntemlerini birleştirmeniz gerekir. Örneğin, yerel bir egzoz/havalandırma sistemi (bir mühendislik kontrolü) eğitim, periyodik denetimler ve önleyici bakım (idari kontroller) gerektirir. Ayrıca uygulanabilirliği de göz önünde bulundurmanız gerekir^(23,24).

Sonuç

Özellikle iş müfettişlerinin Oba Makarna Fabrikasında patlama olmadan önce yaptıkları son denetimlerin raporları, tespit edebildikleri eksikliklerin neler olduğu ve patlamadan sonra yaptıkları denetim sonucu hazırladıkları raporlara erişilebilse daha sağlıklı bir yargıya varılabilir.

Basına yansıyan bilirkişi raporları ve savcılık iddianamesine bakıldığında **kazanın kök nedeni**; elektrik aksamının patlamaya neden olmayacak (exproof) şekilde yapılmaması, patlamanın başladığı değirmen bölümünde patlayıcı tozun birikmesine neden olan yerel havalandırma sistemi ve temizliğin olmamasıdır.

İSG Kontrol hiyerarşisinde en etkili ve öncelikli önlemler alınmamıştır.

Yangın ve patlamanın nedeni “risk değerlendirmesi” ve “patlamadan korunma dokümanını”nın yeterli/uygun olmaması değildir.

Bu nedenle; patlamadan korunma dokümanını hazırlayanın 1.derece kusurlu bulunması, iş güvenliği uzmanının da 2.derece kusurlu bulunması görüşüne katılmak mümkün değildir.

İş kazası yönetsel bir hatadır.



Resim 4–İtfaiyecilerin kurtarma sepeti de böyle olmalıydı (Resim: Özgür Taşyürek)

KAYNAKLAR

1. <https://tistraining.com/what-can-we-learn-from-a-serious-workplace-accident-2/> (Erişim:3/10/2025)
2. <https://www.karar.com/guncel-haberler/sakaryadaki-patlamadan-yarali-kurtulan-isci-dehset-anlarini-anlatti-1893282> (Erişim:27/9/2025)
3. <https://www.hurriyet.com.tr/gundem/makarna-fabrikasinda-patlama-1-kisi-olu-bulundu-30-yarali-42532691> (Erişim:27.09.2025)
4. <https://www.birgun.net/haber/sakarya-da-makarna-fabrikasindaki-patlama-1-kisi-oldu-30-yarali-559297> (Erişim:27.09.2025)
5. <https://www.evrensel.net/haber/573354/oba-makarna-patlama-davasinda-karar-verildi>
6. <https://www.evrensel.net/haber/528980/gmo-merkez-yoneticisi-toprak-tehlike-siniflari-listeleri-guncellenmeli> (Erişim 24.09.2024)
7. <https://www.sabah.com.tr/yasam/oba-makarna-fabrikasindaki-patlamayla-ilgili-dava-devam-etti-7418390> (Erişim 30/9/2025)
8. <https://bianet.org/haber/5-kisi-oldu-patronlar-yargilanmadi-calisanlar-hapis-cezasi-aldi-hapiste-kimse-kalmadi-311866> (Erişim 1/10/2025)
9. <https://www.evrensel.net/haber/545500/oba-makarna-patlama-iddianame-kabul-edildi-yargilanma-17-temmuzda-baslanacak> (Erişim 29.09.2025)
10. <https://www.ekranhaber.com/yargi/oba-makarnadaki-patlamanin-iddianamesinden-yeni-detaylar-56716> (Erişim 3/10/2025)
11. <https://www.iha.com.tr/sakarya-haberleri/oba-makarna-fabrikasindaki-patlama-saniklar-ilk-kez-hakim-karsisina-cikti-270290277>
12. <https://adaexpress.com.tr/oba-makarna-davasinda-sasirtan-tahliye/> (Erişim 30/9/2025)
13. <https://www.sakaryasondakika.com/haber/26474297/feci-patlamadan-sonra-fabrika-el-degistirdi> (Erişim: 3/10/2025)
14. <https://www.paramedya.com/devami/135735/oba-makarna-davasi-sonuclandi/>
15. <https://www.birgun.net/haber/oba-makarna-da-5-kisinin-oldugu-patlama-davada-karar-aciklandi-656067> (Erişim 24/9/2025)
16. <https://music.apple.com/tr/song/bir-g%C3%BCn-seni-de-a%C4%9Flat%C4%B1rlar/1773816277?l=tr> (Erişim 3/10/2023)
17. <https://www.evrensel.net/haber/537319/oba-makarna-patlama-bilirkisi-raporu-tamamlandi-onlemsiz-olumune-calistirmislar> (Erişim .29.09.2025)
18. <https://haber.sol.org.tr/haber/oba-makarnada-bilirkisi-raporu-hazirlandi-isveren-birinci-derecede-sorumlu-396865> (Erişim 2/10/2025)
19. <https://www.cumhuriyet.com.tr/75r/turkiye/oba-makarna-fabrikasinda-patlama-5-isci-oldu-patronlar-isciyi-sucladi-2402705> (Erişim 21/5/2025)
20. <https://tr.linkedin.com/in/deniz-tun%C3%A7bilek-71b64a271> (Erişim1/10/2025)
21. <https://tr.linkedin.com/in/volkan-u%C4%9Fur-40071688> (4/10/2025)
22. <https://www.sozcu.com.tr/turk-gazi-kac-dolar-p233998> (Erişim: 5/10/2025)
23. https://www.osha.gov/sites/default/files/Hierarchy_of_Controls_02.01.23_form_508_2.pdf (Erişim:6/10/2025)
24. <https://www.cdc.gov/niosh/hierarchy-of-controls/about/index.html> (Erişim:6/10/2025)
25. <https://aldrichbrunot.com/causes-and-consequences-work-accidents/>

Mevsimlik Tarımda Çocuk ve Çalışma Yaşamı Haklarına Erişim

Zeynep ŞİMŞEK (*)

“Bu yazı, çalışma yaşamı alanında bilgi, deneyim ve insani değerleri harmanlayarak, yaşamı boyunca emeğin onurunu savunan Sosyal Hizmet Uzmanı ve İş Müfettişi Doğan Keskin’e ithafen yazılmıştır.”

Tarım sektörü yaşamın devamı için gıda gereksinimini karşılama, sanayi sektörüne girdi sağlama, ihracat ve yarattığı istihdam olanakları, biyoçeşitlilik ve ekolojik dengeye katkısı nedeniyle önemini korumaya devam edecektir. Tehlike sınıflarını belirleyen, “İşyeri Tehlike sınıfları Listesi” ne göre, “Tarım, Ormancılık ve Balıkçılık” alanında, 1.30 dikim için bitki yetiştirilmesi faaliyetlerinden “1.30.03 dikim için sebze fidesi, meyve fidanı vb.yetiştirilmesi, “1.30.04 dikim için çiçek ve diğer bitkilerin yetiştirilmesi, 01.63 hasat sonrası bitkisel ürünler ile ilgili faaliyetlerden ‘01.63.05 tütünün sınıflandırılması, balyalanması vb.’, 2.10 orman yetiştirme ve diğer orman faaliyetlerinden “2.10.02 orman yetiştirmek için fidan ve tohum yetiştirmek, ‘02.10.03 orman ağaçlarının yetiştirilmesi-baltalık ormanların yetiştirilmesi hariç”, 2.30 tabii olarak yetişen odun dışı orman ürünlerinin toplanması faaliyetlerinden “02.30.01 mantar meşesinin kabuğu, kök, kozalak, balsam, lak ve reçine, meşe palamudu, at kestanesi, yabani meyve ve yenilebilir mantar vd.” **“az tehlikeli”**, diğer bütün faaliyetler **“tehlikeli”** ve **“çok tehlikeli”** olarak belirlenmiştir. Bu nedenle tarımsal ürünlerin yetiştirilmesi sırasında maruz kalınan biyolojik, fiziksel, kimyasal, ergonomik ve psikososyal riskler nedeniyle tarımsal üretim faaliyetleri tehlikeli ve çok tehlikeli işler arasında yer almaktadır.¹ Tarımda üretim sürecindeki faaliyetler; üretim alanına ulaşım, toprak hazırlığı, ekim/dikim, çapalama, sulama, ilaçla-

ma, gübreleme, hasat ve ambalajlama/paketleme ve ürünün piyasaya sürümüne kadar olan tüm aşamaları içermektedir. Ürün yetiştirme sürecinin belirli dönemlerinde yoğun iş gücü ihtiyacının çoğunluğu mevsimlik gezici tarım işçileri tarafından karşılanmaktadır. Mevsimlik tarım çalışanlarının tamamına yakını aileleriyle birlikte tarım alanlarına göç etmekte, iller arasında veya aynı ilin farklı tarım alanlarında ve farklı ürünlerin yetiştirilmesinde çalışmakta, yaklaşık yarısını ise 18 yaş altındaki çocuklar ve gençler oluşturmaktadır.² Anayasa’nın 50. maddesi – ‘Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan işlerde çalıştırılamaz. Küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi yetersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar’ hükmü, çocuğun fiziksel ve psikososyal gelişiminin sağlıklı olabilmesi için çalışma yaşamına vurgu yapmaktadır. Bu nedenle Türkiye’de çocukların çalışmasına ilişkin yasal düzenlemeler incelendiğinde, 15 yaşını tamamlamış ancak 18 yaşını tamamlamamış çalışan çocuklar genç işçi olarak tanımlanmış ve Çocuk ve Genç İşçilerin Çalıştırılma Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelikte genç işçilerin yapabilecekleri işler listelenmiş, 2013 yılında değişiklik yapılarak; işçinin yaşına uygun olsa dahi, zararlı ve tehlikeli maddelere, gürültü ve titreşime maruziyet ihtimali olan işlerde, aralıksız ayakta durmayı gerektiren işlerde ve gece yapılan işlerde 18 yaşını doldurmayanların çalıştırılmayacağı belirtilmiştir. Türkiye’nin yasayla onayla-

* Prof. Dr. Zeynep Şimşek (SHU), İstanbul Bilgi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Fakültesi, İstanbul, e-posta: zeynep.simsek@bilgi.edu.tr; ORCID: 0000-0002-4572-7137



diği Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 138 sayılı "Asgari Yaş Sözleşmesi"ne göre, asgari yaş sınırı 15 yaşın altında olmayacak ve doğası veya yapıldığı koşullar bakımından genç kişilerin sağlığını, güvenliğini veya ahlakını tehlikeye düşürebilecek her türlü istihdam veya çalışmaya kabul için asgari yaş 18 olarak belirlenmiştir. 25 Ocak 2001'de 4623 sayılı yasayla onaylayarak iç hukuka dönüşen ILO'nun 182 sayılı "En Kötü Biçimlerdeki Çocuk İşçiliğinin Yasaklanması ve Ortadan Kaldırılmasına İlişkin Acil Eylem Sözleşmesi" bağlamında, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, "mevsimlik gezici tarım işçiliği"ni en kötü biçimdeki çocuk işçiliği olarak kabul etmiş ve önlenmesini Ulusal Politika olarak belirlemiştir. Yine, Avrupa Sosyal Şartı, Çocuk Haklarının Kullanılmasına İlişkin Avrupa Sözleşmesi, AB Temel Haklar Bildirgesi, Çalışan Gençlerin İşyerinde Korunması Hakkında Konsey Direktifi de çocukların çalışmasında dikkate alınacak standartları belirlemektedir. Avrupa Sosyal Şartı, ülkemizin Kabul etmiş olduğu sözleşmelerdendir. Sözleşmenin Çocukların ve gençlerin korunma hakkını düzenleyen 7.maddesinin 1.fıkrası, "Çocukların sağlık, ahlâk ve eğitimleri için zararlı olmayacağı belirlenen hafif işlerde çalıştırılmaları durumu haricinde asgâri çalışma yaşının en az 15 olma-

sını sağlamayı"; 2. fıkrası, "Tehlikeli ve sağlığa aykırı sayılan belirlenmiş işlerde asgâri çalışma yaşının yükseltilmesi gerektiğini düzenlemiştir.¹ Dolayısıyla 18 yaşın bitimine kadar yapılan iş kemik yoğunluğunu, kemik gelişimini ve kas gelişimini olumsuz etkilemesi, büyüme atakları sırasında, vücut koordinasyonu ve esnekliğinin azalmasına bağlı artan kaza riski, kötü yaşam ve çalışma koşulları, temel ihtiyaçlarının karşılanamaması, okula gidememe, aşırı yorulma, uzun çalışma saatleri gibi faktörlere bağlı artan duygusal ve davranışsal sorunlar ile ortalama yaşam süresinin kısalmasına bağlı 18 yaş altında mevsimlik gezici tarımsal üretim faaliyetlerinde çocuklar çalışamazlar.¹⁻⁵

Mevsimlik tarımda çalışan ailelerin çocukları okuldan erken ayrılmakta, geç başlamakta, okul terk oranları belirtilen nedenlerle diğer nüfus gruplarına göre daha yüksektir. 222 sayılı İlköğretim ve Eğitim Kanunun 59'uncu maddesinde "İlköğrenim çağına olup da mecburi ilköğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde veya her ne surette olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılmazlar" denilmekte ve bu dönemin eğitimde geçirilmesi gerektiği belirtilmiştir.¹ Milli Eğitim Bakanlığı'nın 2016/5 Sayılı Mevsimlik

Tarım İşçileri İle Göçer ve Yarı Göçer Ailelerin Çocuklarının Eğitime Erişimi Genelgesi de, bu sektör için - il/ilçe Milli Eğitim Müdürlükleri bünyesinde takip ekiplerinin kurulmasını, il/ilçenin mevsimlik gezici işçi göçünün niteliğine uygun gerektiğinde mobil, prefabrik sınıfların açılmasını, deneyimli öğretmenlerin görevlendirilmesini, ihtiyaç olması halinde öğretmenlere kurs/seminer düzenlenmesi başta olmak üzere mevsimlik tarımda çalışan ailelerin çocuklarının eğitime erişimi için yapılması gerekenleri düzenlemiştir.

Dünyada olduğu gibi Türkiye’de de tarım sektörünün kalbi mevsimlik tarım işçileridir. Bu nedenle çalışma yaşamının haklarına erişimleri büyük önem taşımaktadır. Türkiye’nin yaklaşık 50 ilinde tarımsal üretimin yaygın olması, tarımsal işletmelerin yaklaşık %65’inin beş hektarın altında büyüklüğe sahip olması, işgücünün yaklaşık %40’ının mevsimlik tarım işçisi ve ailelerinden oluşması, işyeri ve yaşam alanının tarlalar olması iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri ile sosyal güvenlik hizmetlerinin diğer sektörlerden farklı bakış açısıyla yürütülmesini gerektirmektedir.⁶⁻⁷

Araştırmalara dayalı olarak tarım sektöründe çalışanlarda hastalık ve erken ölümlere neden olan faktörler; -göç döneminde şehirler arasında ve tarlada barınma alanı ile çalışma alanı arasında uygun olmayan ulaşım şekli, -biyolojik tehlikeler (sağlıklı su ve tualete erişememe başta olmak üzere sağlıklı olmayan alanlarda yaşamaya bağlı virüs, bakteri, parazit, mantar maruziyetinin artışı, böcekler, hayvanlar vb.), -kimyasal tehlikeler (kanserojen, nörotoksik etkiye sahip pestisitler), -fiziksel tehlikeler (gürültü, titreşim, toz, UV,

uzun çalışma saatleri, vb.), -ergonomik tehlikeler (sürekli eğilip bükülme, uzun süre ve tekrarlanan hareketler, ağır kaldırma, bedenin zorlandığı bir konumda uzun süre yinelenen hareketler, ergonomik olmayan tarım aletleri vb.), -psikososyal tehlikeler (sürekli yer değiştirme, temel ihtiyaçlara erişememe, zaman baskısına bağlı stres altında çalışma ve aşırı yorgunluk hissi, okula devam edememe/erken ayrılma, psikolojik şiddet, aşırı korku-kaygı yaratan olaylarla karşılaşma, ücretini zamanında alamama, sigortalı olmama, dışlanma vb.), -boğulmalar, elektrik çarpmaları, yangın, kesici delici alet yaralanmaları gibi kazalar, -sağlık ve sosyal hizmetler başta olmak üzere hizmetlere erişememidir.^{1,2,6-11}

Mevsimlik gezici tarım işçilerinde yapılan araştırmalar, yapılan işe bağlı olarak ailelerin yaklaşık yarısının 6 ay ve daha uzun süre tarım alanlarında yaşadığını, çoğunluğunun ortalama 3 il olmak üzere il/ilçe tarım alanları arasında da sürekli yer değiştirildiğini, her tarımsal üretim faaliyetinin farklı riskler taşıdığını, kadınların yaklaşık %40’ının, erkeklerin %10’unun okuma yazma bilmediğini, son yıllarda geçici koruma altındaki nüfusla birlikte çalışanların önemli kısmını Suriye’li nüfusun oluşturduğunu ve buna bağlı kırılganlığın arttığını, çalışanların tamamına yakınının doğru ilk yardım bilgi ve becerisi yanı sıra, iş sağlığı ve güvenliği eğitimlerinin olmadığı, ailelerin çoğunluğunun tarlada çalışırken temiz içme-kullanma suyuna ve sağlıklı tualete erişemediğini, yaklaşık %80’inin kendi kurdukları tek göz çadırlarda yaşadıklarını, çocuklar için güvenli alanların olmadığını ve çocukların okula



**2024/5 SAYILI CUMHURBAŞKANLIĞI MEVSİMLİK TARIM İŞÇİLERİ GENELGESİ
UYARINCA YAPILMASI GEREKENLER**

SORUMLU KURUM / KURULUŞ	YAPILMASI GEREKENLER
Valilikler	Temel ihtiyaçlar gözetilerek sağlıklı geçici yerleşim alanlarının oluşturulması, su ve elektrik hizmetinin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bütçesinden ya da kullanıcı tarafından olmak üzere yönteminin belirlenmesi, eğitime erişimin sağlanması için ulaşım ihtiyaçlarının giderilmesine yönelik tedbirlerin alınması, mevsimlik tarım işçilerine yönelik tüm çalışmaların koordinasyonu için il (vali'ye bağlı) ve ilçelerde (kaymakama bağlı) İl/İlçe Mevsimlik Tarım İşçileri İzleme Kurulu'nun oluşturulması (il/ilçedeki ilgili kurum ve kuruluş temsilcileri, muhtarlar, işçi, tarım aracı, işveren)
Belediye (geçici yerleşim alanı Belediye sınırları içinde ise) ve İl Özel İdareleri	Geçici yerleşim alanlarının ilaflanması, atıkların uzaklaştırılması, temiz içme ve kullanma suyu sağlanması
İl Sağlık Müdürlüğü	Kadın, gebe, lohusa, bebek gibi rutin izlemler, sağlık eğitimi, aşılama çalışmaları gibi temel sağlık hizmetlerine erişim, sağlık taramaları, mobil sağlık ekiplerinin görevlendirilmesi, tarım işçiliğinin yoğun olduğu yerlere yeterli sağlık çalışanı görevlendirme, çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetleri kapsamında bilgilendirme faaliyetlerinin yapılması
İl Millî Eğitim Müdürlüğü	Geçici yerleşim alanlarında eğitim ve sosyal faaliyetler için merkezlerin oluşturulması, eğitime devanın sağlanması, ikamet ettikleri yere döndüklerinde telafi vb. programların yanısıra yetişkin okuma yazma kursları, iş sağlığı ve güvenliği eğitimleri ve sosyal-kültürel faaliyetlerin yapılması, özel eğitime ihtiyacı olan çocuklar için eğitim imkanlarına erişimin sağlanması,
Kolluk kuvvetleri	Geçici yerleşim alanlarında güvenliğin sağlanması için düzenli aralıklarla devriye faaliyetleri, trafik denetimleri, 27.05.2010 tarihli ve 27593 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği kapsamında belgelerin denetimi, belgesi olmayanların Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüklerine bildirilmesi
Çalışma ve İş Kurumu İl Müdürlüğü	İşverenlerin mevsimlik tarım işçilerini özel istihdam büroları ve kayıtlı tarım iş aracıları yoluyla istihdam etmelerine yönelik tanıtıcı/teşvik edici faaliyetlerin yapılması, sosyal güvenliklerinin sağlanması için gerekli bilgilendirmenin yapılması
Sosyal Güvenlik İl Müdürlüğü	İşçilerin sosyal güvenlik açısından durumlarının iyileştirilmesi için iş ve işlemlerin yapılması
Aile ve Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü	Mevsimlik tarım işçilerinin kadın, çocuk, engelli ve yaşlılar için sunulan hizmetlerden yararlanmalarının sağlanması, okul çağına gelmemiş çocukların eğitim ve bakımları için personel görevlendirilmesi, çocuk işçiliğinin önlenmesi çalışmaları, Kültür ve Turizm İl Müdürlükleri başta olmak üzere mevsimlik tarım işçilerine yönelik sosyal ve sportif faaliyetler için koordinasyonun sağlanması
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı	e-METİP sisteminin kurulması, bu sisteme Jandarma Genel Komutanlığı ve Emniyet Genel Müdürlüğü tarafından belirlenecek yöntemle veri girişinin sağlanması, e-METİP'in Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı ve Sağlık Bakanlığı'na açılması, verilen tüm hizmetlere ilişkin verinin e_METİP'e aktarılması, İl eylem planlarının uygunluğu ve çalışmaların takibi amacıyla saha ziyaretleri, çalışma koşullarının denetlenmesi, iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin uygulanması, kayıt dışı istihdamla mücadele, alt yapı hizmetlerine bütçe ayırma

erişimlerinin sınırlı olduğunu, kayıt dışı olmaya bağlı çalışma yaşamının haklarına erişemediklerinin, tarım iş araçlarının yaptıkları işle ilgili yasal düzenlemeleri bilmediklerini ve çoğunluğunun İŞKUR'a kaydının olmadığını, servis araçları ve traktörlerin çoğunluğunun eski ya da koruyucu donanımdan yoksun ya da düzenli bakım ve kontrollerinin yapılmamış olduğunu, tarım alanlarında su kanallarının çoğunluğunun etrafında koruma bandı ya da çit olmadığını, çalışanların tamamına yakınının koruyucu kişisel koruyucu ekipmana erişemediğini, tarımda iş sağlığı ve güvenliği standart ve yönetmeliklerinin uygulanmadığını ve kamu yönetici ve çalışanlarının bu gruba yönelik yasal düzenlemeleri bilmediklerini göstermektedir.^{1,2,12}

Tarım alanlarında sıklıkla karşılaşılan risk faktörlerini kontrol altına almak ve çalışanların haklarına erişimini sağlamak amacıyla; farklı yasal düzenlemelerde görev olarak tanımlanmış işleri biraraya getiren son yasal düzenleme 2024/5 Sayılı Cumhurbaşkanlığı **Mevsimlik Tarım İşçileri Genelgesi**'dir. Aşağıdaki Tablo'da genelde belirtilen işler sorumlu kuruma göre özetlenmiştir. Tabloda da görüldüğü gibi, tarımsal üretim faaliyetlerinde gezici olarak çalışan mevsimlik tarım çalışanlarına yönelik tüm hizmetler ilgili kurum ve kuruluşlar tarafından sunulması gerekmekte, tüm bu hizmetlerin koordinasyonu ise bir Vali yar-

dımcısı başkanlığında kurulması öngörülen İl/İlçe Mevsimlik Tarım İşçileri İzleme Kurulu tarafından sağlanmalıdır.

Mevsimlik tarım çalışanlarının sağlık haklarına erişimlerini sağlamak amacıyla Toplum Sağlığı Merkezleri ve Bağlı Birimler Yönetmeliği'nin 4. maddesinin 'p' bendinde iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerini yürütmek üzere TSM İş Sağlığı ve Güvenliği (İSG) biriminin kurulması ve bu birimin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca yetkilendirilmesini, 'r' bendinde TSM mobil sağlık hizmetini 'Mevsimsel tarım işçileri, göçmenler, kırsalda yaşayanlar gibi temel sağlık hizmetlerine kolay ulaşamayan dezavantajlı gruplara bulundukları mahalde verilecek koruyucu ve geliştirici sağlık hizmetlerini' şeklinde tanımlamıştır. Tarımsal üretimin yoğun olduğu il/ilçelerde Çalışan Sağlığı Merkezleri (ÇASMER) (eski adıyla TSM-İSG) oluşturulması ve bu birimler tarafından temel sağlık hizmetlerine entegre şekilde mobil ekipler oluşturularak sağlık gözetimlerinin yapılması ve iş sağlığı/ güvenliği eğitimlerinin verilmesi, aktif olarak çalışan ÇASMER bulunmadığında Göçmen Sağlığı Merkezleri tarafından bu hizmetlerin yürütülmesinin sağlanması, mobil sağlık ekiplerinde ve ÇASMER'lerde sosyal hizmet uzmanlarının (sosyal çalışmacı) görev almalarının sağlanması önem taşımaktadır.





Çalışma yaşamının hakları açısından mevzuat gözden geçirildiğinde; 4857 sayılı İş Kanunu 51 ve daha fazla işçi çalıştıran işyerlerini içermekte ve mevsimlik olanlar dahil bu kanun uyarınca düzenlenmiş yönetmelik hükümlerinin uygulanmasını gerektirmektedir. İş Kanunu kapsamına girmeyen tarım işyerlerinde ise 6098 sayılı Borçlar Kanunu'nun "Hizmet sözleşmesi" ni düzenleyen hükümleri uygulanmalıdır. Çalışma süreleri, dinlenme hakları, çocukların çalışması, çalışanların sağlığını ve güvenliği başta olmak üzere asgari çalışma standartları bireysel hizmet sözleşmelerinde yer alması gerekmektedir. Örneğin 417. Madde'de işverenin, hizmet ilişkisinde işçinin kişiliğini koruma ve saygı gösterme, psikolojik ve cinsel tacize uğramanın önlenmesi ile iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması için gerekli her türlü önlemin alınması gerektiği hükme bağlanmıştır. 2012 yılında yürürlüğe giren 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu mevsimlik tarım işlerinin yapıldığı alanlar dahil tüm işçileri kapsamaktadır. Bu Kanun, işyerlerindeki riskleri ortadan kaldırmayı amaçlayan bir düzenleme olduğundan,

ortam faktörleri dahil dinlenme sürelerini de içeren çalışma süreleri, fiziksel iş riski unsurları arasında olduğundan, 6331 sayılı Kanun uyarınca da çalışma sürelerinin risk oluşturmayacak şekilde belirlenmesi, bu bağlamda düzenlenmiş İş Kanunu'ndaki sürelere uyulması beklenmektedir. Mevsimlik tarım işlerinde, "tarım aracıları" tarafından yapılması yasal düzenlemelerle öngörülen bireysel iş sözleşmelerine çalışma sürelerinin İş Kanunu'ndaki süreler dikkate alınarak konulması sağlanmalıdır. Çünkü yukarıda da açıklandığı gibi tarımsal üretim faaliyetlerinde çalışma biçimi aşırı yorgunluk ile birlikte biyopsikososyal risk oluşturmaktadır. Bu nedenle yetişkin işçilerin haftalık çalışma süresi 45 saattir. Haftanın çalışılan günlerine eşit olarak dağıtılıyorsa, altı işgünü çalışma süresi 7.5 saat, beş işgünü çalışılıyorsa 9 saattir. 4857 sayılı İş Kanunu'na göre haftalık 45 saati aşan çalışmalar fazla çalışma olarak tanımlanmıştır. Çalışma süreleri sağlıkla ilgili fiziksel risk faktörü niteliğinde olduğundan, fazla çalışma süresi de yılda 270 saat ile sınırlandırılmıştır. 6098 sayılı Borçlar Kanunu

ise fazla çalışma yapılabileceğini, İş Kanununa paralel bir şekilde ücretinin %50 zamlı ödeneceğini (m.402), ayrıca işveren, işçiye her hafta, kural olarak pazar günü veya durum ve koşullar buna imkân vermezse, bir tam çalışma günü tatil vermekle yükümlüdür (md.421). İş Kanununa göre, işçinin işine dinlenmiş olarak dönebilmesinin sağlanması amacıyla yetişkin işçiye en az 12 saat günlük dinlenme hakkı verilmesi ve çalışma süresi içinde ihtiyaçların karşılanması ve dinlenme olanağının elde edilebilmesi için iş görülürken “ara dinlenmesi” verilmesi gereklidir. Ara dinlenmeleri yetişkin işçiler için 4 saate kadar verilecek ara dinlenmesi süresi 15 dakika, 4 saat ile 7.5 saat arasındaki işlerde ½ saattir.¹

2429 sayılı Ulusal Bayam ve Genel Tatil Hakkında Kanun uyarınca, yetişkin işçilerin rızası alınmak koşuluyla çalışmaları olanaklı olmakla birlikte, çocuk ve genç işçiler bu günlerde çalıştırılmaları yasaklanmıştır. 4857 sayılı İş Kanunu, genel tatil ve ulusal bayramlarda çalışılmadığında o günün ücretlerinin ödeneceğini, çalışılmışsa, ayrıca bir yevmiye tutarında daha ücret ödeneceğini hükme bağlamıştır. İş Kanunu kapsamına girmeyen işyerlerinde de kural olarak bu hükmün uygulanması gerekir. Ancak, mevsimlik tarım işlerinde, tarım iş araçlarının işçilerle yapması öngörülen standard hazırlanmış bireysel sözleşmeye bu yönde hükümler eklenmelidir.^{1,13}

İş Kanunu kapsamında olsun olmasın sektör ayırımı yapılmaksızın ülke çapında tek bir asgari ücret belirlenmektedir. Bu nedenle yürürlükte bulunan asgari ücret mevsimlik gezici tarım işlerinde yaş farkı aranmaksızın yasal asgari ücretten az olamaz. Mevsimlik gezici tarım işçilerinin günlük ücreti de Vali başkanlığında toplanan komisyonda bu hüküm dikkate alınarak belirlenmektedir.¹

5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanununa eklenen “Tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak çalışanların sigortalılığı” başlıklı “Ek Madde 5” e göre (13/2/2011-6111/51 md.), “4 üncü madde ile isteğe bağlı sigortalılık hükümleri ve 506 sayılı Kanunun geçici 20 nci maddesi kapsamında sigortalı olmayan, kendi sigortalılıklarından dolayı bu kanunlara göre gelir veya aylık almayan ve 18 yaşını doldurmuş olanlardan; tarım veya orman işlerinde hizmet akdiyle süreksiz olarak

çalışanlar, örneği Kurumca hazırlanan ve Kurumca belirlenen ilgili muhtarlık, birlik, kuruluş, il veya ilçe tarım müdürlükleri tarafından usulüne uygun olarak düzenlenip onaylanmış belgeleri ile talepte bulundukları tarihten itibaren sigortalı...” sayılacakları ifade edilmiştir.¹

Sigortadan yararlanamayan ve eğitim sürecini bitiren herkes gibi sigorta yapılmamış veya kendisini sigortaya bildirmemiş mevsimlik tarım işçileri de 01.01.2012 tarihi itibarıyla yürürlüğe giren genel sağlık sigortasına tabi olmuşlardır. Bu bağlamda sigortası olmayan süreksiz tarım işçileri (mevsimlik tarım işçileri) eğer, 5510 sayılı Kanunun 60 ıncı maddesinin birinci fıkrasının (c) bendinin (1) numaralı alt bendi uyarınca, “..harcamaları, taşınır taşınmazları ile bunlardan doğan hakları da dikkate alınarak, SGK tarafından belirlenecek test yöntemleri ve veriler kullanılarak tespit edilecek aile içindeki geliri kişi başına düşen aylık tutarı asgari ücretin üçte birinden az ise, diğer kişiler gibi tarım işçileri de genel sağlık sigortasından....” yararlanırken primleri devlet tarafından karşılanmaktadır. 5510 sayılı SSGSSK’nun Ek-5’inci maddesi kapsamında sigortalı olanlar (süreksiz tarım işçisi /mevsimlik tarım işçileri) hastalık ve analık primi ödemedikleri için hastalık ve analık sigortasından faydalanamamaktadırlar. Sigortalılar hastaneye gidip tedavi olabilmekte ancak tedavi sonucu iş görmezlik raporu aldıkları zaman kendilerine geçici iş göremezlik ödeneği ödenmemektedir. 5510/ Ek-5 kapsamında sigortalı olan bir kişi tescil tarihinden on gün sonra iş kazasına uğrarsa iş göremezlik geliri, ölümü halinde ise hak sahiplerine gelir ve cenaze ödeneği ödenmesidir. Dolayısıyla tescil tarihinden dokuz gün sonra iş kazasına uğrayan bir sigortalıya bu haklar verilmemektedir. Hâlbuki, İş Kanunu kapsamında olan bir işyerinden 4/a kapsamında sigortalı olanlar için böyle bir şart söz konusu değildir. Çünkü, işe girmeden önce işveren tarafından sigortasının yapılmış olması gerekmektedir. Bu nedenle, sigortası yapılmamış bile olsa, iş kazası geçiren bir 4/a sigortalıya gerekli yardımlar yapılmaktadır. Mevsimlik tarım işçisi bir kişinin sigorta işlemleri hakkında bilgilendirilmesi büyük önem taşımakla birlikte, prim miktarı ve ödeme zamanları tarım sektöründeki faaliyetler ve ödeme biçimi dikkate alınarak düzenlenmelidir.¹



6356 sayılı Sendikalar ve Toplu İş sözleşmesi Kanunu, 6098 sayılı Borçlar kanununa göre çalışanları da kapsadığı için İş Kanunu kapsamında olmayan mevsimlik tarım işçileri de sendikalara üye olabilecekler, sendika kurabileceklerdir. Bütün çalışanların iş yerinde değer ve saygı görme hakları yasal düzenlemelerle garanti altına alınmıştır. Bu nedenle mevsimlik tarımda çalışanların fiziksel (dövme, vurma vb), psikolojik (hakaret etme, tehdit etme vb), cinsel ve sosyal-ekonomik haklar ile kamu hizmetlerine erişimi önleyen şiddet ve tacizden korunmak için her türlü önlem alınmalıdır. Bu nedenle, tarım alanlarında çalışanların her türlü şiddet ve tacize uğramalarını önlemek için işveren, tarım iş aracı ve kamu kurumlarınca gerekli tedbirler alınmalıdır. Yapılan çalışmalar, tarımsal üretim alanlarında çocuklara ve kadınlara yönelik istismarın yüksek olduğunu göstermektedir. Cinsel imayı, saldırgan beden dilini, tehdit edici davranışları veya zarar verme niyetinin dışa vurulmasını da kapsayan, sürekli sözlü taciz ve işten kovulma tehditlerini de içerecek şekilde farkındalık çalışmalarının yapılması gereklidir. Bu tür durumlarda ALO 170 veya 183'ün aranması önemlidir. Sosyal

dışlanmaya maruz kalan mevsimlik tarım işçileri için sosyal içerme politikalarının aktif bir şekilde hayata geçirilmesi gerekmekte, bunun için de öncelikle mevsimlik tarım işçilerinin yaşam ve çalışma koşulları iyileştirilmelidir. Valilikler tarafından mevsimlik tarımsal üretimin yaygın olduğu il/ilçelerde tarımsal üretimin önemi başta olmak üzere empatik tepkiyi güçlendirecek ziyaretler ve farkındalık toplantıları ve sosyal dışlanmayı önleyeceği düşünülmektedir. Çünkü tarımsal üretimin yoğun olduğu bir ilçe kaymakamı tarafından, kamu kurumlarının temsilcileri yanısıra esnaflar ve ilçenin kanaat önderleriyle birlikte tarım alanlarında işçi ailelerini ziyaret etmeleri ayrımcılığı önlemede etkili olmuştur.¹

Mevsimlik tarım işgücünün çalışma koşullarının iyileştirilmesi, kamu hizmetlerinden yararlanmanın devamı için (örneğin özel gereksimli birey için yapılan ödemeler) öncelikle kayıt altına alınmaları gereklidir. Mevsimlik tarım işçilerinin kayıt altına alınabilmeleri için Tarımda İş Aracılığı 1978 yılında yasal düzenlemeyle belirlenmiş, 2004 ve 2010 yıllarında yenilenmiştir. 27.05.2010 tarihli "Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği" nin amacı, tarım aracılığı için izin verilmesi ve bunların çalış-

ma ve denetimi ile tarım aracı, mevsimlik gezici tarım işçileri ile bunları çalıştıran tarım işverenleri arasındaki ilişkinin düzenlenmesi hakkında usul ve esasları belirlemektir (madde 1). Yönetmelikte, Türkiye İş Kurumundan aracılık belgesi almayan kimselerin aracılık yapamayacağı ve aracılardan hizmetlerinin karşılığını yalnız işverenlerden isteyecekleri düzenlenmiştir. Yönetmeliğe göre aracı; tarımda iş ve işçi bulma aracılığı görevini yapmak üzere Kurumca izin verilen gerçek veya tüzel kişileri, aracılık belgesi tarımda iş ve işçi bulma aracılığı yapmak üzere Kurum tarafından verilen belgeyi, işçi tarım işinde mevsimlik gezici olarak çalışan işçileri, işveren mevsimlik gezici tarım işçilerini çalıştıran işverenleri, işyeri konaklama yerinin mücavir alanında bulunan tarım işinin yapıldığı işyerini, konaklama yeri ise tarım işçilerinin konakladığı ve tarım işyeri ile aynı mücavir alan sınırlarında bulunan yerleri ifade etmektedir (md. 4). Yönetmeliğe göre tarımda iş ve işçi bulma aracılığı, esas itibarıyla Türkiye İş Kurumunca yapılır. Ancak, Kurum il veya şube müdürlüğü bulunmayan ya da olmasına rağmen haberleşme, ulaşım ve koordinasyon güçlüğü olan yerlerde, Kurum tarafından gerçek veya tüzel kişilere aracılık yapmaları için izin verilebilir. Kurumdan izin alınmadan aracılık yapılamaz. Aracılardan işçilerden ücret almaları yasaktır. Ücret yalnızca işverenden alınır (md. 5). Kurum tarafında Yönetmelikte belirtilen şartlara sahip kimselere (md.6) aracılık belgesi verilir. Aracılık belgeleri üç yıl süre ile geçerlidir. Bu süre sonunda aracılığı sürdürmek isteyenlerin belgeleri izin yenileme masraf karşılığının yatırılması ve uygun görülmesi halinde üçer yıllık olarak Kurum tarafından yenilenir (md. 8). Aracılık yapmak üzere, izin verilen gerçek veya tüzel kişilerin a) İşverenler ve işçiler ile örneği Yönetmelik ekinde bulunan Kurumca hazırlanmış sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylamak üzere Kuruma ulaştıracaklarını, b) İşçilerden ücret almayacaklarını, hizmetlerinin karşılığını yalnız işverenlerden isteyeceklerini, kurumca onaylanmış bu sözleşmelerde gösterilen dışında, harç, masraf ve ücret alamayacaklarını, c) İşçilere işe başlamadan önce yapılacak iş, ücret ve diğer hususlar hakkında gerekli bilgileri vereceklerini, d) İşçilerin, konaklama yeri ile işyeri arasında uygun araçlarla güvenilir bir şekilde ulaşımının sağlanması hususunda işverenle birlikte



doğrudan kontrol ve gözetim yapacaklarını, e) Ücretlerin kararlaştırılan ödeme biçimine göre (günlük, haftalık, aylık, parça başına, götürü, vs.) işverence her işçinin kendisine ödenmesini sağlayacaklarını, f) İşçilerin günlük brüt kazançlarının 4857 sayılı İş Kanununun 39'uncu maddesinde belirtilen asgari ücretin altında olmaya-
cağını, g) İşçilerin barınma yerlerini, yeme ve yatma durumlarını sağlığa ve barınma koşullarına uygun biçimde sağlamak için mahalli mülki idare amirlikleri nezdinde gerekli başvuruları yaparak takip etmeyi kabul ve taahhüt ederler (md. 9). Dolayısıyla ücret ve çalışma koşulları ile karşılıklı yükümlülüklerin aracı, işveren ve işçiler arasında yazılı sözleşmelerle belirlenmesi zorunludur. Aracının olmadığı yerlerde sözleşme işveren ile işçiler arasında imzalanmalıdır. İşveren veya aracı Yönetmelik ekinde yer alan sözleşmelerin birer örneğini düzenleme tarihinden itibaren on iş günü içinde onaylamak üzere Kuruma ulaştırmak zorundadır. İşçilerin günlük brüt kazançları, 4857 sayılı İş Kanununun 39' uncu maddesinde belirtilen asgari ücretin altında olamaz, ücretler kararlaştırılan ödeme biçimine göre işverence her işçinin kendisine ödenir (md. 12). Aracılar, yaptıkları çalışmalara ilişkin olarak yılda bir kez Kuruma rapor vermek zorundadır (md. 13). Yönetmeliğin 14'üncü maddesi aracılık belgesinin hangi hallerde iptal edileceği sıralanmaktadır. Bu haller sonucu belgesi iptal edilen aracılara en az 1, en çok 3 yıl süreyle yeniden belge verilmez. Belgenin iptal edilmesine sebep olan hallerden biri de aracının iş bulduğu işçilerden ücret aldığı tespit edilmesidir. Aracıların görevlerini, bu Yönetmelikte bildirilen hususlara uygun olarak yapıp yapmadıkları, Türkiye İş Kurumu ile mahalli



mülki idare amirlerince denetlenir (md. 15). Ziraat odaları tarafından işçi ücretlerinin sezon öncesi belirlenmesi sağlanarak, tarım iş araçlarına ve işçilere duyurulması sağlanmalıdır. Tarım iş araçlarının Yönetmelik çerçevesinde (barınma, sağlık, ulaşım, ücret vb) eğitimleri yapılarak belgelendirilmeleri sağlanmalı, denetimleri yapılmalıdır. Tarım iş araçlarının Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliği'ne uygun şekilde işçi başına aldıkları komisyonun işverenden alınması sağlanmalıdır. Bu nedenle araçların sezon öncesi eğitimleri ve denetimleri büyük önem taşımaktadır. Türkiye'de yapılan çalışmalar eğitim alan tarım iş araçlarının belirtilen hükümleri eksiksiz yerine getirdiğini göstermektedir.^{1,13-15}

Özel istihdam bürolarına izin ilk defa 2003 yılında 4857 sayılı İş Kanunu ile verilmiştir. İş Kanununda yapılan değişiklikle (Değişik: 6/5/2016-6715/1 md.) ilk defa özel istihdam bürolarına, işçiye gereksinim duyan işverenlere geçici olarak işçi temin etmek üzere işçi istihdam etme yetkisi verilmiştir. "Geçici iş ilişkisi" kurulabilecek iş alanları belirlenirken, "mevsimlik tarım işleri" süresiz olarak kapsama alınmıştır. Geçici iş ilişkisinin olumlu yanı, toprak sahibi işverenin yanında

çalışmak üzere mevsimlik tarım işçisini geçici olarak istihdam etmek için özel istihdam bürosu, mevsimlik tarım işçileriyle iş sözleşmesi yapmak zorundadır. Özel istihdam bürolarının faaliyet alanı ticari işlerden olduğundan, mevsimlik tarım işleri İş Kanunu kapsamına girmese de, mevsimlik tarım işçilerinin işvereni, İş Kanunu kapsamında özel istihdam bürosu olduğundan işçiler İş Kanunu kapsamında işçi statüsü kazanmaktadır. Ayrıca özel istihdam bürosunca sigortalandıktan sonra, mevsimlik tarım işçilerinin sigortası da 4/a statüsünde yapılmaktadır. Mevsimlik tarım işçilerinin sağlık ve güvenliğinden onları fiilen çalıştıran toprak sahibi işveren sorumlu olsa bile, işçilerin asıl işvereni özel istihdam bürosudur ve iş sağlığı ve güvenliği hizmetleri de bu kapsamdadır.¹

Sonuç olarak tarım sektörü hem kalkınmanın temel dayanaklarından biri olması hem de dünya genelinde en yoksul nüfusun önemli bir kısmına istihdam sağlaması nedeniyle kritik bir alandır. Anayasa'nın 56. maddesi 'Herkes, sağlıklı ve dengeli bir çevrede yaşama hakkına sahiptir.' şeklindedir. Bu kapsamda mevsimlik tarımda çalışanların ortam ve kişi faktörleri birlikte değerlendirilerek çalışma yaşamının haklarına

erişimleri açısından kayıt sisteminin güçlendirilmesi, tarım iş araçlarının kayıt altına alınması ve denetlenmesi, üretim alanı büyük işletmelerde Çiftçi Kayıt Sistemi'nde çalışan işçi sayısının yer alması ve desteklemelerin ön koşulunun barınma ve çalışma alanında sağlıklı suya, hijyenik tualete erişim gibi ön koşulları karşılama şartıyla verilmesi, üretim alanlarının yoğunluğunun küçük olması, tarımsal üretimin iklimin etkisinde olması ve iklim değişikliğine bağlı üreticinin de yaşadığı güçlüklerin aşılması için iklime duyarlı, sürekliliği olan sosyal koruma programlarının hayata geçirilmesi için Tarım İş Fonunun oluşturulması, tarımda çalışanların iş sağlığı ve güvenliği hizmetlerine ve çalışan haklarına erişimlerinin sağlanması, il/ilçe mevsimlik tarım işçilerini izleme komisyonlarının eğitimleri ve tüm çalışmaların yasal düzenlemelerde belirtildiği şekilde uygulanmasının çalışma yaşamına katkısı büyük olacaktır.

KAYNAKLAR

1. Şimşek Z, Keskin D, İlik B. Tarım Sektörü ve Mevsimlik Tarım İşçiliği; Yaşam ve Çalışma Koşullarının İyileştirilmesi Bilgilendirme Materyali. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü İstihdam Politikaları Daire Başkanlığı, Ankara, 2018.
2. Şimşek Z. Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin İhtiyaçlarının Belirlenmesi Araştırması/2011 Raporu. Harran Üniversitesi ve Birleşmiş Milletler Nüfus Fonu İşbirliğiyle. Damla Matbaacılık, Ankara; 2012. p.37-116.
3. Şimşek Z. Koruk İ. Çocuk işçiliğinin en kötü biçimlerinden biri; mevsimlik göçebe tarım işçiliği, Çalışma Ortamı, Temmuz-Ağustos 2009
4. T.C. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, Çalışma Genel Müdürlüğü. Ulusal İstihdam Stratejisi 2014-2023 Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal programı-2017-2023, Ses Reklam Pazarlama Turz. San. Ltd. Şti. Ekim 2017, Ankara.
5. Keskin, D. (2021, Ekim 12). Mevsimlik işçilerin çalışma yaşamındaki görünmezliği ve çocuk emeği. Bianet. <https://bianet.org/haber/mevsimlik-iscilerin-calisma-yasami-ve-cocuk-emeği-253011>
6. GAP Tarımda Çalışanların Sağlığı Araştırması/2013. (Raporu hazırlayan, Şimşek Z), Akbaba M, editör. Harran Üniversitesi Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayınları. Yayın No.:4. Şanlıurfa: Sembol Ofset;2014. p.27-112. 41. <http://yayin.gap.gov.tr/gap-tarimda-calisanlarin-sagligi-arastirmasi-projesi-yayin-8938c26878.html>
7. Şimşek Z. Tarım sektöründe çalışan sağlığı ve güvenliği hizmetleri. Türkiye Klinikleri J Public Health-Özel sayı: 2017;3(3):164-173.
8. Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Çalıştayı. Menteş Gürler A, Şimşek Z, editörler. Renk Matbaa Rek ve Kirt. San.Tic.Ltd.Şti. İstanbul, 2016.
9. Kelley JD, Thelin A. Health Effects of Agricultural Pesticides. In: Kelley JD, Thelin A, editors. Agricultural Medicine; Occupational and Environmental Health for the Health Professions. USA:Blackwell Publishing; 2006.
10. Keskin, D. (2009, Ağustos 27). Mevsimlik işçiler için yasa gerekli. Bianet. <https://bianet.org/haber/mevsimlik-isciler-icin-yasa-gerekli-120955>
11. Şimşek, Z. (2021). Tarım sektöründe mesleki ruhsal hastalıklar ve sosyal hizmet. Toplum ve Sosyal Hizmet, 32(3), 1045-1059. DOI: 10.33417/tsh.726521
12. Türkiye Büyük Millet Meclisi. Mevsimlik Tarım İşçilerinin Sorunlarının Araştırılarak Alınması gereken Önlemlerin Belirlenmesi Amacıyla Kurulan Meclis Araştırma Komisyonu Raporu. Yasama Dönemi:24, Yasama Yılı: 5, Sıra Sayısı; 716, Mart, 2015. <https://www5.tbmm.gov.tr/sira-sayi/donem24/yil01/ss.716.pdf>
13. Keskin, D. (2022). Tarımda iş araçlarının yasal yükümlülükleri ve uygulamadaki sorunlar. Kadın Adayları Destekleme Derneği (KA-DER) Yayınları, KAAkademik Serisi, 3. <https://www.ka.org.tr/dosyalar/file/Yayinlar/KA-Akademik/KA%2003-Tar%C4%B1mda%20%C4%B0%C5%9F%20Arac%C4%B1lar%C4%B1%20Yasal%20Y%C3%BCK%C3%BCml%C3%BCl%C3%BCKleri.pdf>
14. Şimşek Z, Çelik K. Mevsimlik Tarım İşçilerinin ve Ailelerinin Sağlığını Geliştirme Projesi; Faaliyetler ve Değerlendirme Sonuçları. Harran Üniversitesi Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Uygulama ve Araştırma Merkezi Yayını, Baskı Matbaacılık, Ankara, 2016.
15. Şimşek Z. A Macro Level Social Work Practice; Health Promotion Program for Improving the Health Status of Seasonal Agricultural Workers in Turkey. Turkish Journal of Applied Social Work; 2019; 2(2): 110-124.

Kurumsallaşmış Tarım İşletmelerinde Düzensiz İstihdam İçinde Çocuk İstihdamı

Yasemin YÜCESOY (*)

Günümüzde teknolojik üretim biçimlerinin tarıma girmesiyle, kurumsallaşmış tarım işletmelerinin tarımsal üretimde payının arttığını ve buna paralel olarak da tarımsal istihdamın içinde formel, düzenli, yasal güvencelere sahip işgücünün arttığını görüyoruz. 4857 sayılı İş Kanununun “İstisnalar” başlıklı 4’üncü maddesi gereği 50’den az işçi çalıştırılan tarım ve orman işlerinin yapıldığı işyerleri kanun kapsamı dışında olup, 50’den fazla işçi çalıştıran tarım ve orman işyerleri ise İş Kanunu kapsamındadır. Dolayısıyla Kanun kapsamındaki işyerleri yasal çalışma biçimlerine uygun olarak işgücü istihdam etme yükümlülüğündedir. Bununla birlikte Kanun kapsamında olup tarımsal üretimin niteliğine bağlı olarak yılın belirli dönemlerinde üretimin yoğunlaştığı işyerlerinde, işgücü ihtiyacı değişkenlik gösterdiğinden, formel, yasal çalışma biçimlerine uygun, düzenli istihdam yanında düzensiz istihdama da rastlanmaktadır. Düzensiz istihdam içinde ise, kadın ve çocuk işçilerin payı yüksektir.

İş Kanunu kapsamındaki tarımsal işletmelerde mevsimlik çalışma düzenli istihdam biçimi olarak konumlandırılmıştır. İş Kanununda mevsimlik işler/ mevsimlik çalışma biçimleri doğrudan düzenlenmemiş olmakla birlikte, öğreti ve Yargıtay kararları doğrultusunda bu boşluk doldurulmuştur. Niteliği gereği her dönem sürekli tekrarlanan bir şekilde aynı çalışmanın yapılmasını gerektiren mevsim ve kampanya işlerinde mevsimlik çalışmanın asıl olarak, süreklilik niteliği olan işlere özgü belirsiz süreli iş sözleşmesine dayalı olması gerektiği öngörülmektedir. Mevsimlik iş sözleşmesinin mevsim sonunda sona ermeyip, askıya alındığı ve sonraki mevsim başında tekrarlanması halinde belirsiz süreli iş sözleşmesine dönüştüğü kabul edilmektedir (Büyüktarakçı, 2009: 23). Buna göre, İş Kanu-

nu kapsamında olan işyerlerinde, mevsimlik iş sözleşmesi ile çalışan işçiler, belirsiz süreli iş sözleşmesi ile çalışmanın sonucu olarak, yasaların tanıdığı diğer haklardan da (ihbar, kıdem tazminatı vb) yararlanma haklarına sahiptirler. Dolayısıyla, İş Kanunu kapsamındaki tarım işyerlerinde mevsimlik çalışma, düzenli istihdam biçimlerinden biri olup, mevsimlik işçilerin sosyal güvenlik, ücret vb. hakları da diğer işçiler gibidir.

Tarımsal işletmelerde üretimin hasat vb. belirli dönemlerde artması nedeniyle artan işgücü ihtiyacı, mevsimlik iş sözleşmesiyle çalıştırılan düzenli istihdam biçimlerinin artırılması yahut artan işgücü ihtiyacının geçici işgücü istihdamı yoluyla karşılanması durumunu ortaya çıkarmaktadır. Tarımsal işletmenin bulunduğu yöredeki düzenli işgücü arzının işgücü talebini karşılamadığı durumlarda da, geçici istihdam biçimlerine rastlanmaktadır. Geçici istihdam, sürekliliği olmayan, bu nedenle kayıtsız, yasa-dışı çalıştırma biçimlerine kaymayı kolaylaştıran, formel olmayan, düzensiz istihdam biçimlerini ortaya çıkartmaktadır.

Geçici istihdamın yasal yolları, belirli süreli iş sözleşmeleri aracılığıyla kısa süreli istihdam biçimleri olarak yahut özel istihdam büroları yahut tarım iş aracıları aracılığıyla dışarıdan işgücü temini yoluyla gerçekleşir. Genellikle 1 aydan kısa süreli olan işlerde, belirli süreli iş sözleşmesi ile çalıştırılan ve yevmiyeli olarak da adlandırılan geçici işçilerin, günlük ücret, sigorta vb. yasal hakları sözkonusu ise de düzensiz işgücü içinde yer alan bu işçiler, kayıt-dışı çalıştırmanın da merkezinde kalmaktadırlar. Yine iş aracıları tarafından işçi temini yoluyla istihdam edilen işçiler de, düzensiz işgücünü oluşturmakta olup, kayıtsız, güvencesiz, ucuz işgücü çalıştırmanın yollarından biri olarak ortaya çıkmaktadır. Diğer yandan bu tür düzensiz istihdamın içinde kadın ve çocukların payı yüksektir. Tarımsal işletme-

* ÇSGB İş Başmüfettişi

lerdeki kısa süreli, düzensiz, kayıtsız işlerde, daha çok kadınların ve çocukların çalıştırıldığı bilinmektedir. Bunun önemli nedenlerinden biri de, kadınların geleneksel aile rolleri ve çocukların da eğitim hayatları nedeniyle, düzenli işgücü arzı dışında kalmalarıdır.

Son yıllarda tarımsal işletmelerde düzenli istihdamın içinde kadınların daha çok yer almaya başlamasıyla, çocuk ve genç işçilerin düzensiz istihdam içindeki payının arttığı söylenebilir. Örneğin son yıllarda ülkemizde gelişen seracılık tekniklerinin (jeo- termal ısıtma vb.) kullanıldığı tarım işletmelerinde, düzenli işgücünün tamamına yakının kadınlardan oluştuğu görülmektedir. Bu tür işyerlerinde, hasattan sonra yapılan paketleme vb işlerde ise çocukların çalıştırılması daha yaygındır. Yine meyve ve sebze ayıklama ve paketleme işlerinin yılın 12 ayı yürütüldüğü tarım işyerlerinde de, mevsimsel olarak okulların tatil olduğu dönemlerde çocuk ve genç işçilerin çalıştırıldığı görülmektedir. Bu tür işyerlerinde çocuk ve genç çalıştırma oranının, işgücünün %50'sine ulaştığı işyerlerine rastlanmaktadır. Örneğin kentleşmenin yüksek olduğu İzmir ilimizde, 235 yetişkin işçinin çalıştırıldığı bir meyve ayıklama/paketleme işyerinde, 22 çocuk işçi ve 103 genç işçi çalıştırıldığı belirlenmiştir. Bu çocukların bir kısmının gezici tarım işçisi olarak, başka yörelerden geldikleri, aileleri, akrabaları ile birlikte yahut "aynı köyden abi, abla dedikleri" ve "yöreye göre elçi, çavuş, dayıbaşı vb adlandırılan" kişilerin topladıkları ekiplerin içinde çalışmaya geldikleri görülmektedir.

Dolayısıyla çocuk istihdamı, İş Kanunu kapsamı dışında kalan işletmelerde daha çok geleneksel olarak aile emeği içinde istihdam edilmekle birlikte Kanun kapsamında olup, istihdamının büyük kısmını düzenli işgücü ile karşılayan işletmelerdeki geçici, düzensiz istidam içinde de yerini sürdürmektedir.

Düzenli işgücü istihdam eden tarım işyerlerinin geçici işgücü istihdamının temini için başvurabilecekleri yasal yollar belirlenmiş olmakla birlikte, sorun bu yasal yollara başvurmaksızın işçi temini yollarına başvurulmasından kaynaklanmakta ve çalışma yaşını doldurmamış çocuklar çalıştırılabilmekte yahut çalışmalarına uygun olmayan işlerde çalıştırılabilmektedirler.

Mevsimlik tarım işçilerine yönelik 2024/5 sayılı Genelgede, işverenlerin tarım işçilerini özel istihdam büroları veya İş-Kurumuna kayıtlı tarım araçları ile istihdam etmeleri gerekli kılınmış ve bunu gerçekleştirmek için tanıtıcı ve teşvik edici faaliyetler gerçekleştirilmesi istenmiştir. Ancak, özel istihdam bürolarının kırsalda çok yaygın olmamasından ya da işverenlerin kayıtlı olmak istememelerinden dolayı, tarım iş araçlarına başvuru tercih edilmektedir (Karaman ve Taşcıoğlu, 2020: 229). Tarım iş araçlarının, İş-Kurumu tarafından belgelendirilmiş olmaları gerekmele birlikte, sahada yer alan tarım araçlarının çoğunluğunun İş-Kurumuna kayıtlı olmadıkları görülmektedir (Keskin, 2022: 9). Yöreye göre elçi, çavuş, dayıbaşı vb. adlandırılan kırsaldan mahalle, mahalle topladığı işçileri bir araya getiren bu kişiler, aracılık işini kayıtlı olarak yapmaktaki, işçi temin ettikleri tarım işyerlerinde de ekiplerindeki işçilerin kayıtsız çalışmasına aracılık etmektedirler. İşçiler için işveren ile götürü usulü sözleşme yapan bu araçlar, düşük ücret ile işgücü istihdamına hizmet etmektedirler. Diğer yandan İş Aracıları Yönetmeliğine göre, iş araçları işverenden işgücü temini hizmeti için bir ücret alabilecekken, işçilerden ücret almaları yasaktır. Ancak, iş araçlarının iş buldukları işçilerden belli bir ücret aldıkları yahut ücretlerinin belli bir oranını aldıklarına rastlanmıştır (Bu oranın günlük ücretin %10'u seviyelerinde olduğuna rastlanmıştır). İş tecrübesi ve iş bulma deneyimi olmayan çocuk ve genç işçiler yaygın olarak, tarım iş araçları eliyle geçici istihdam olanağı bulmaktadır. Bu çocuk ve gençlerin, iş araçlarının sömürmesine karşı daha zayıf olması da, bu sistemin dönmesine yol açmaktadır.

Tarım işletmelerinde yapılan işlerin bir kısmı 15 yaşını doldurmuş genç işçilerin çalışmasına uygun işlerdir. Örneğin koşullar uygun olduğunda (uzun saatlerde ayakta çalışma riski olmaksızın) paketleme işleri, 15 yaşını doldurmuş genç işçilerin çalışmasına uygun işlerdir. Ancak, tarımsal işletmelerdeki bazı işler tehlikeli işler olup, çocukların çalıştırılmasına uygun değildir. Örneğin seralarda fide, fidan vb. yetiştirilmesi işleri, az tehlikeli işler sınıfına girmekle birlikte, seralarda çatıların onarımı, bazı elektrik işleri, su kuyularının temizlenmesi vb. işler tehlikeli iş-

lerdendir. Bu nedenle bu tür işlerde iş kazalarına da rastlanmaktadır. Seralarda su kuyularının temizlenmesi gibi yılda bir, iki defa yapılan kısa süreli işlerde, işgücünün dışarıdan temin edildiğine, bu işlerde esnekliği nedeniyle çocukların da çalıştırıldığına rastlanmıştır. Örneğin, Manisa/ Salihli ilçesinde 2024 yılı temmuz ayında, sera işletmesinde su kuyularının temizlenmesi işinde çalıştırılan bir çocuk işçi (13 yaşında), elektrik çarpması nedeniyle iş kazası sonucu vefat etmiştir. Dolayısıyla, tarım işyerleri iş sağlığı ve güvenliği açısından da çocuk ve gençlerin çalıştırılmasına uygun değildir.

Tarım işyerlerinde çocuk ve genç işçilerin yaşlarına uygun olmayan işlerde çalıştırılmaması için, çocuk işçilerin ucuz ve kayıt-dışı işgücü olarak kullanıldığı geçici istihdam yollarının iyi denetlenmesi gerekir. Bunun için de en başta, tarımda geçici işçi temin eden tarım iş araçlarının, Tarımda İş Aracılığı Yönetmeliğine uygun olarak, kayıtlı, denetlenebilir bir yapıya kavuşması için gerekli yasal altyapı çalışmaları yapılmalı ve Türkiye İş Kurumu Müdürlükleri, yerelde

bu çalışmaları yürütecek kapasiteye çıkarılmalıdır (Karaman ve Taşcıoğlu, 2020: 236). “Tarımda iş araçlarının yasal yükümlülüklerini nasıl yerine getirebilecekleri” konusunda, ilgili STK’lar ve kuruluşlarla yerelde çalışmalar yapılmalıdır.

Kalkınma Atölyesi ve Değerli İş Başmüfettişi Doğan Keskin gibi konunun uzmanlarının görüşlerini, önerilerini biraraya getiren çalışmalar, bu alana önemli katkılar sağlayacaktır.

*Değerli İş Başmüfettişi Doğan Keskin’in
anısına saygıyla*

KAYNAKÇA

BÜYÜKTARAKÇI Sevil (2009), *İş Hukukunda Mevsimlik İşler ve Kampanya İşleri*, Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Ün. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Özel Hukuk Ana Bilim dalı.

KARAMAN Süleyman ve TAŞCIOĞLU Yavuz (2020), Mevsimlik Tarım İşçiliğinde Türkiye İş Kurumu Odaklı Yönetim Modeli, Bursa Uludağ Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi, 34(1): 225-236.

KESKİN Doğan (2022), “Tarımda İş Araçları Yasal Yükümlülüklerini Yerine Getirebilir mi?”, *Akademi /Kalkınma Atölyesi*, Yıl: 2, Sayı :3.

Ne yapılmalı?

1. İşe başlamadan önce yapım/uygulama yöntemi (method statement) belirlenmeli, güvenli çalışma yöntemi (safe work method) konusunda işçi(ler) bilgilendirilmeli.
2. Merviden yerine (standartlara uygun) iskele ya da çalışma platformu kullanılmaya başlanmadan önce iskele veya çalışma platformunun güvenli olduğu etkilendirilmeli.
3. İşçinin A-tipi mervidenin üst basamağında çalışmasına ASLA izin verilmemeli.
4. A-tipi mervidenlerde sabitleme kuşağı veya kilit tertibatı merviden açıldığında tamamen kilitlenerek kapanmalı.
5. Görev için doğru merviden tipi seçilme-ye göre, görev için doğru yükseklikte veya stilde olduğundan emin olunmalı ve elektrik tehlikesi olan alanlarda illetken olmayan mervidenler kullanılmalı.

6. Mervideni kullanan işçinin yetkin olması gerekir. Yetlilik, eğitim, pratik ve teorik bilgi ve deneyimin bir kombinasyonu ile doğruluğu ve güvenliğini bilmesi gerekir. Belirli bir görev için merviden kullanmanın risklerinin nasıl değerlendirileceği; Merviden kullanmanın ne zaman doğru (ve ne zaman yanlış) olduğu; Hangi tür mervidenin kullanılacağı ve nasıl kullanılacağı.
- Merviden üzerinde çalışırken mutlaka üç noktadan temas kuralına uyulacağı.
- Mervideni kullananı önce ve sonra – kullanacak olan kişinin de mervidenin- celenmesi gerektirir.
- A-tipi mervidende uygun bir korkuluk takılı olmadığı sürece üstteki iki basamağın kullanılmayacağı, mervidenin üzeri- ne oturulmayacağı vb.

Temmuz 2025 Sendika Üye Sayıları İstatistiklerinin Dili

Emirali KARADOĞAN^(*)

İşçi sendikalarının 2024 Temmuzundan bu yana gösterdikleri performansların bir göstergesi olan sendika üye istatistikleri, yani “İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2025 Ocak Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ” Resmi Gazete’de yayınlandı. Biz de bu bilgi notumuzda daha öncekilerde olduğu gibi hem bu verileri biraz daha anlaşılır hem de bu verilere etki eden sınıfsal ve siyasal dinamikleri daha görünür kılmaya çalışacağız.

Yayınlanan istatistiklere göre sendikalı olabilecek işçi sayısı 17 milyon 326 bin 143’tür. Ancak bu işçilerin sadece 2 milyon 429 bin 527’si, diğer bir ifadeyle, işçilerin sadece yüzde 14,022’si herhangi bir sendikaya üye görünüyor. Bu verinin toplu iş sözleşmeleri (TİS) kapsamındaki işçi sayısı ve oranını yansıtmadığını, bunların bir kısmının pasif üye olduğunun daha önceki bilgi notlarında olduğu gibi yine altını çizelim: Sendikaya üye ama örgütlenme süreci devam eden işçiler; örgütlenme süreci bitmiş ancak işveren ya da aynı işkolunda başka bir sendika çoğunluğa itiraz etmiş olduğu işyerlerindeki işçiler; işten ayrılmış ama aynı işkolunda başka bir işyerinde çalışmaya başladığı için üyeliği devam eden işçiler; sendikaya üye ancak, TİS hükmü gereği kapsam dışı bırakılan işçiler; hatta bunlar arasında sendikaya üye olduğunu dahi bilmeyen işçiler toplu iş sözleşmesi kapsamında değildir. Dolayısıyla toplu iş sözleşmesi kapsamında olmayan ve bu yolla hak ve menfaatini geliştiremeyen işçileri sendikalı oranına dahil etmek pek de doğru görünmüyor. Pasif üye oranları her sendikanın toplam üye sayısının yüzde 10-20’si oranında değişmektedir.

Yayınlanan istatistiklere göre işçi Sendikalarına üye olabilecek işçi sayısı Ocak 2025 istatistiklerine kıyasla 461 bin 414 kişi artmasına karşın, sendikalı üye işçi sayısı ise benzer bir şekilde artma eğilimi göstermemiş; aksine bir önceki istatistiklere göre 95 bin 20 kişi azalmıştır. Dolayısıyla bu da sendikalaşma oranının da gerilemesine neden olmuştur. Bu yöndeki bir gerilemenin olası nedenini bir önceki istatistik bilgi notunda da vurgulamıştık: Türkiye’deki mevcut ekonomik kriz ve onu yönetemeyen siyasi iktidarın emek karşıtı politikaları çerçevesinde yaptıkları düzenlemelere paralel olarak, emeklilik bağlama oranları ve hesaplama yöntemi enflasyona yenik düşmüştü. Ocak ayı sonrası emeklilik bağlama oranlarında yaklaşık yüzde 30'lara varan maaş düşüklüğü birçok çalışanın “zorunlu” emeklilik kararı almasına yol açtı. Bunu SGK’nın aylık verilerinden de izlemek mümkün. Dolayısıyla zorunlu emeklilik kararı alanların büyük çoğunluğunun sendikalı işçiler olduğu da istatistiklere yansımış durumda. Bu düşüşün belediyelerden kamu işyerine kadar birçok işyerinde yaşandığı sendikaların üye hareketlerinden anlaşılmaktadır.

Diğer yandan bu düşüşün sadece emeklilik kaynaklı olmadığını da belirtmek gerekir. Türkiye’deki devlet destekli sermaye sınıfının sendikalar başta olmak üzere örgütlü yapılara saldırıları ve kısıtlamaları da hız kesmeden devam ediyor. ITUC’un (Uluslararası İşçi Sendikaları Konfederasyonu) her yıl düzenli yayınladığı Küresel Sendikal Haklar İndeksinde Türkiye’nin son birkaç yıldır “en kötü on ülke” içerisindeki yerini “istikrarlı” bir şekilde koruyor olması bu iddiamızı destekler niteliktedir.

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

20 FARKLI İŞKOLUNDA TOPLAM 235 SENDİKA FAALİYET GÖSTERİYOR

Açıklanan verilere göre 20 farklı işkolunda, bir önceki dönemde olduğu gibi toplam 235 sendika faaliyet gösteriyor. Ancak her ne kadar sayı değişmemiş görünse de, 02 No'lu Gıda İşkolunda yeni bir sendika kurulmuş ve işkolundaki kurulu sendika sayısı 7'den 8'e yükselmiş; buna karşın, 17 No'lu Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda ise bir sendikanın faaliyetine son verdiği görülmüş ve işkolunda kurulu sendika sayısı 18'den 17'ye düşmüştür. Faaliyetlerine devam eden bu 235 sendikanın 32'si Türk-İş, 20'si Hak-İş, 21'i DISK, 9'u Ülkem-İş, 6'sı'ı TÜM-İş, 4'ü Anadolu-İş, 6'sı Yeniden MİSK Konfederasyonuna bağlı ve 137'si de Bağımsız olarak faaliyetlerini sürdürmektedir.

Daha önceki dönemlerde olduğu gibi en fazla sendika 10 No'lu "Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar" işkolunda faaliyette bulunuyor. 10 No'lu işkolu aynı zamanda 4 milyon 526 bin 326 işçi ile en fazla çalışanın da yer aldığı işkolu niteliğinde. Tablo 1.'de mevcut 20 işkolunda son dört dönemde faaliyet gösteren sendika sayıları verilmiştir.

Tablo 1. İşkolunda Kurulu sendika sayısı - 1						
	İşkolundaki işçi sayısı	İşkolu	Sendika sayısı (Ocak 2024)	Sendika sayısı (Temmuz 2024)	Sendika sayısı (Ocak 2025)	Sendika sayısı (Temmuz 2025)
1	185.616	01 AVCILIK VE BALIKÇILIK	7	8	8	8
2	759.446	02 GIDA SANAYİİ	7	7	7	8
3	211.547	03 MADENCİLİK VE TAŞ OKAKLARI	7	7	7	7
4	621.688	04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	5	5	6	6
5	1.108.631	05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	18	18	18	18
6	284.654	06 AĞAÇ VE KAĞIT	8	8	8	8
7	89.603	07-İLETİŞİM	7	7	7	7
8	94.639	08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK	6	6	6	6
9	346.323	09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA	7	7	7	7
10	4.526.306	10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	29	29	29	29
11	210.833	11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	7	7	7	7
12	1.967.585	12- METAL	9	10	10	10
13	1.857.769	13 - İNŞAAT	12	12	12	12

Tablo 1. İşkolunda Kurulu sendika sayısı - 2

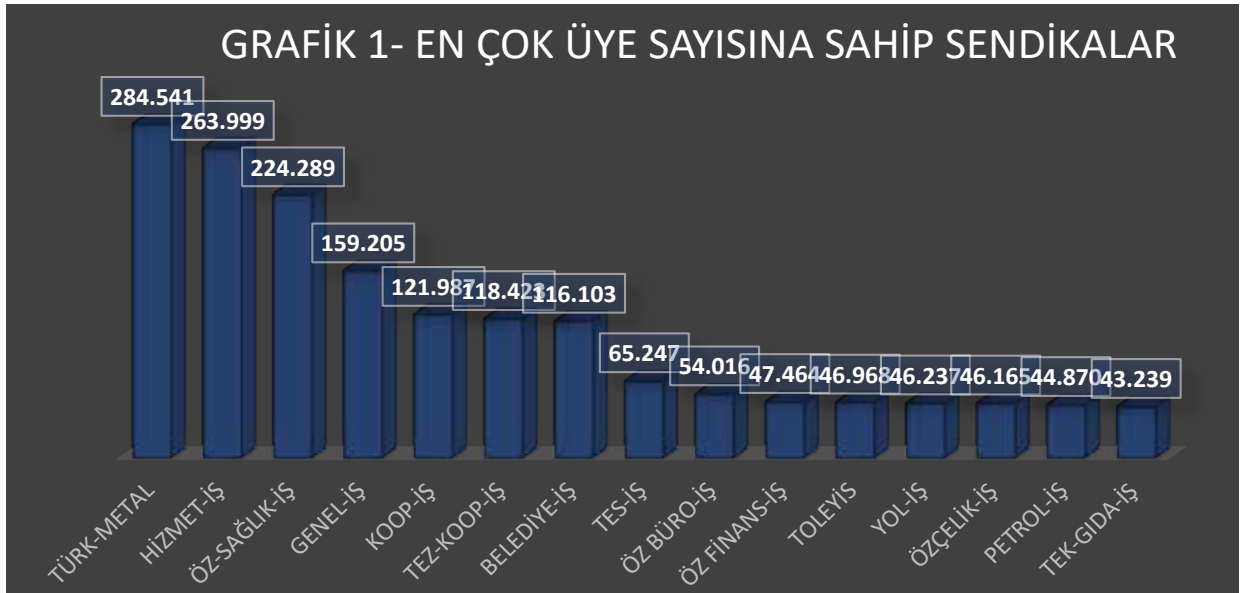
14	276.742	14 - ENERJİ	7	7	8	8
15	1.035.529	15- TAŞIMACILIK	15	13	13	13
16	255.876	16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	6	6	6	6
17	788.228	17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	18	18	18	17
18	1.435.530	18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE	18	17	18	18
19	254.655	19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK	18	18	20	20
20	1.014.943	20 - GENEL İŞLER	21	21	20	20
	17.326.143	TOPLAM	232	231	235	235

Türk Metal Sendikası 284 bin 541 üye ile en fazla üyeye sahip sendika konumunu korudu. Emekli olma oranındaki artış, özellikle belediyelerde başta olmak üzere kamuda örgütlü olan sendikalarda ciddi oranda üye kaybına neden oldu.

Grafik 1'de görüldüğü gibi, Türk-İş Konfederasyonuna bağlı Türk-Metal Sendikası en çok üyeye sahip sendika konumunu korudu. İstatistiklerde kamuda örgütlü sendikaların büyük çoğunluğu üye kaybı yaşarken, en çok üyeye sahip üçüncü sendika konumunda olan Öz Sağlık-İş Sendikasının üye sayısında son altı ayda bir değişiklik olmaması ise şaşırtıcıdır. Böyle bir durum istatistiklerin güvenilirliğine dair eleştirileri de haklı çıkaracak niteliktedir. DİSK/BTO-Sen'in, gerçek üye sayılarının istatistiklere yansımadığına dair itirazları bulunmaktadır.

Bir önceki döneme göre sadece Türk-İş'e bağlı ve aynı işkolunda yer alan Tez-Koop-İş ile Koop-İş sendikalarının yer değiştirdiği görülüyor. Onun dışında bir değişiklik görünmemektedir.

GRAFİK 1- EN ÇOK ÜYE SAYISINA SAHİP SENDİKALAR



Daha önce de sendikalı toplam işçi sayısının 95 bin 20 kişi azaldığını ifade etmiştik. Tablo 2’de bu değişim işkolları düzeyinde sendikalı üye sayıları üzerinden aktarılmıştır. En büyük üye kaybının 20 No’lu Genel İşler işkolunda yaşandığı görülmektedir. Bu kayıpların işkolu temsil düzeyine de etki ettiğini ilerleyen kısımda göreceğiz.

Tablo 2- İşkollarında sendikalı üye değişim sayıları (Ocak-Temmuz 2025)	
İşkolu ve Sendikalar	Ocak-Temmuz 2025 işkolu sendikalı üye sayısındaki değişim
01 AVCILIK VE BALIKÇILIK	-2.028
02 GIDA SANAYİİ	-2.867
03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	-3.333
04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	-1.952
05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	-7.076
06 AĞAÇ VE KAĞIT	-1.235
07-İLETİŞİM	-739
08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK	49
09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA	-3.456
10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	-6.904
11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	-896
12- METAL	-14.297
13 - İNŞAAT	-4.077
14 - ENERJİ	-3.864
15- TAŞIMACILIK	1.908
16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTRE- POCULUK	-165
17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	-4.719
18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE	298
19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK	-2.177
20 - GENEL İŞLER	-37.490
Toplam	-95.020

Üye sayıları artışında “gizli el” ve Öz Büro-İş’ten Medya-İş’e üye devşirmenin istatistiklere yansımaları: Türk-İş/Basın-İş’in tüm kamu işyerlerinin Hak-İş/Medya-İş Sendikasına geçmesi...

Grafik 2’de üye sayısını en çok arttıran sendikalar verilmiştir. Buna göre her ne kadar toplam sendikalı sayısında bir düşüş yaşanmış olmasına rağmen sınırlı da olsa bazı sendikalar üye sayılarını arttırmıştır. Üye sayısını üye olarak en çok arttıran sendikanın Hak-İş/Öz Büro-İş Sendikası olduğu görülüyor. Bu artışta yeni işyeri örgütlenmelerinin ne kadar etkili olduğunu bilmiyoruz; ancak Türk-İş/ Tez-Koop-İş Sendikasının örgütlü ve TİS imzalamış olduğu işyerine siyaset-kamu bürokrasisi (sözde “gizli el” diyelim) baskısı ile saldırarak kendi sendikalarına üye kaydetmelerinin daha büyük etkisinin

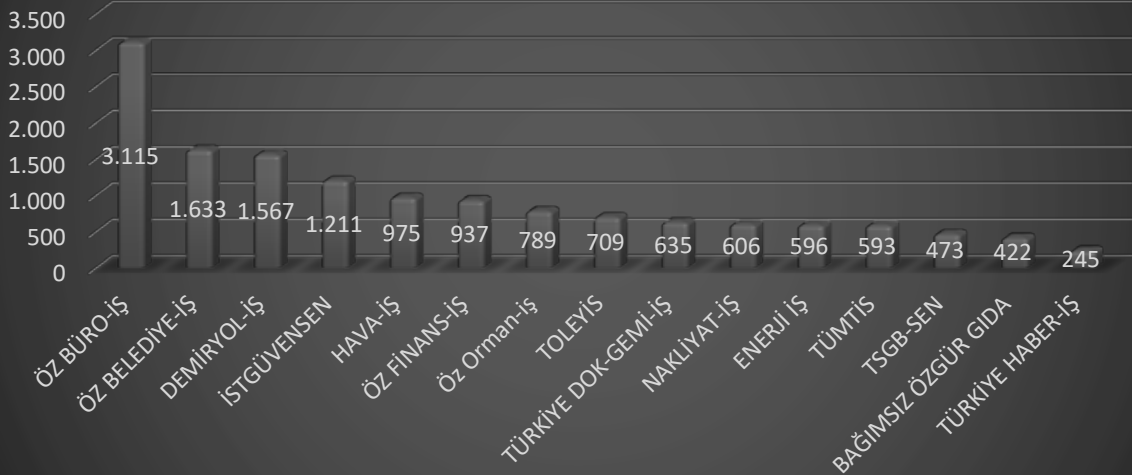
olduğunu söylersek hata yapmamış oluruz. Bir önceki dönem TÜBİTAK, bu dönem de Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı işyerindeki saldırılar buna örnek gösterilebilir.

Hak-İş/Medya-İş aracılığı ile yapılan sendikal saldırılar “meyvesini” vermiş ve bu dönem Türk-İş/Basın-İş’in kamu sektöründe örgütlü olduğu hiçbir işyeri kalmamış ve tümü Medya-İş’e geçirilmiştir.

Üye sayısını en çok artıran sendikalar arasında dikkat çeken ise Öz Belediye-İş Sendikasıdır. Bir önceki dönem de en çok üye artışı kaydeden sendikalar arasında yer almıştı. 2024 Temmuzda 27 olan üye sayısını bir yılda 5 bin 441 kişiye çıkarmıştır. Özellikle Şanlıurfa Belediyesinde örgütlü olduğu ve Belediye içerisinde TİS imzaladığı web sitesinde yer alan haberlerden anlaşılmaktadır.

İSTGÜVENSEN de üye sayısını en çok arttıran sendikalar arasında. Bu sendika da Öz Belediye-İş Sendikası gibi yeni kurulan sendikalar arasında. 2024 yılında kurulan ve ilk defa Ocak 2025 istatistiklerinde 823 üye ile yer alan sendika, üye sayısını 2 bin 34 işçiye çıkarmıştır. Her ne kadar henüz işkolu barajını geçememiş olsa da bir sonraki (Ocak 2026) istatistiklerde barajı geçebileceğine dair güçlü sinyaller vermektedir.

Grafik 2 - Üye sayısını en çok arttıran sendikalar



Diğer yandan istatistiklerde göze çarpan bir veri de Birtek-Sen (yüzde 12 artış) ve Bağımsız Maden-İş (Yüzde 10) gibi mücadeleci sendikaların tüm baskılara ve ülke işkolu barajı engeline karşın üye sayılarını yüzdelik olarak belirgin bir şekilde arttırmış olmasıdır. Önümüzdeki dönemde bu sendikaların da üye sayılarının artacağını öngörebiliriz. Onca mücadeleye rağmen bu sendikalarda işçilerin yeterince örgütlenememesi de tartışılması gereken bir başka konu. Onu da umarız bir başka yazıda ayrıca değerlendiririz.

Belediyeler başta olmak üzere kamuda örgütlü birçok sendika ciddi üye kaybı yaşadı. Bir önceki dönem Genel İşler İşkolunda yaşanan siyaset-bürokrasi destekli sendikal hak ihlalleri, bu dönem 10 No’lu Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda yaşandı.

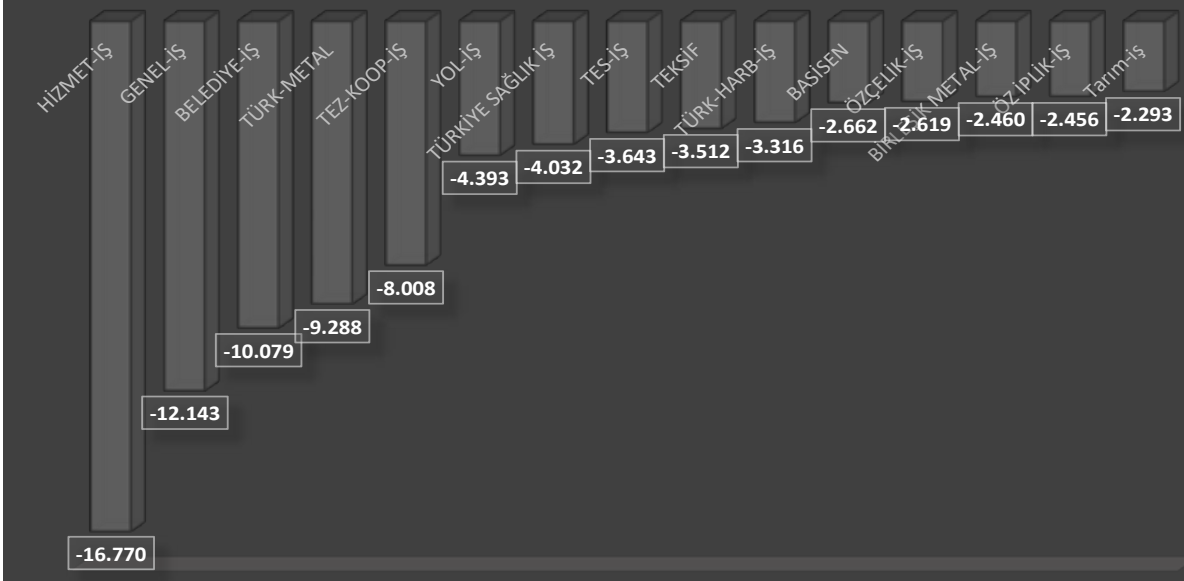
Grafik 3’te en çok üye kaybı yaşayan sendikalar verilmiştir. Özellikle geçtiğimiz dönem üye geçişlerinde siyaset bürokrasi etkisinin en yoğun yaşandığı 20 No’lu Genel İşler işkolu, bu defa üye devşirmeye dair üye artışları değil, ciddi üye kayıpları ile istatistiklerdeki yerini almıştır. Emeklilik sisteminin enflasyon ve derinleşen ekonomik krizin etkisiyle altüst oluşu; emeklilik dönemine bağlı ciddi gelir

kayıplarının yaşanma yüksek olasılığı, sendikalı işyerleri başta olmak üzere birçok işçinin emeklilik kararı almasına yol açmış ve bu da doğrudan sendikalı üye sayılarına yansımıştır. Sadece Genel İşler işkolunda yer alan Hizmet-İş, Genel-İş ve Belediye-İş Sendikasında yaşanan üye kaybı 38 bin 992 kişi. Diğer bir ifade ile toplam üye kaybı olan 95 bin 20 üyenin yüzde 41'i sadece bu üç sendikada yaşanmış görünüyor. Diğer yandan bu işkolunda emeklilik etkisinin dışında güvenlik hizmetindeki çalışanların işkolunda yaşanan değişikliğin sınırlı da olsa etkili olduğu da belirtelim.

Bu üç sendikanın ardından en çok üye kaybının, halen en çok üyeye sahip Türk-Metal Sendikası'ndan yaşandığı görülüyor. Onu da Tez-Koop-İş Sendikası takip ediyor. Ancak Tez-Koop-İş Sendikası'nın yaşadığı ciddi oy kaybının arka planında sadece emekliye ayrılanların olmadığını belirtmek gerek. Bir önceki dönem Hak-İş'e bağlı Öz-Büro İş Sendikası'nın TÜBİTAK işyerine saldırıları (saldırı ifadesi, örgütlü ve TİS kapsamında olan bir işyerine başka bir sendikanın girmeye çalışması nedeniyle kullanılmıştır) neticesinde yetkinin Öz-Büroya geçmesi sonucu; bu dönemde yine Öz Büro-İş Sendikası ile Türk-İş'e bağlı Koop-İş sendikası'nın, Tez-Koop-İş Sendikasında örgütlü ve TİS kapsamında olan ve yaklaşık 16 bin işçinin çalıştığı Gençlik ve Spor Bakanlığı ve bağlı işyerine saldırıları neticesinde yaşanan üye kayıpları bulunmaktadır. Dolayısıyla AKP siyasi iktidarına yakın birisi Hak-İş'e diğeri Türk-İş'e bağlı iki "Makbul" sendikanın siyaset ve kamu bürokrasi baskılarıyla işçilerin Tez-Koop-İş Sendikası'ndan istifa ettirilmeleri Tez-Koop-İş Sendikası'nın ciddi üye kaybetmesine yol açmıştır. Türk-İş Konfederasyonunun Tüzüğü'nde, Türk-İş üyesi bir sendikası'nın örgütlü olduğu bir işyerinde başka bir üye sendikası'nın sendikal faaliyette bulunması açıkça yasaklanmış olmasına karşın, Türk-İş Konfederasyonu yönetiminin yeterince ses çıkarmamış ve yaptırım uygulamamış olmasının da ayrıca not edilmesi gerektiğini düşünüyoruz. Bahse konu sendika olan Koop-İş sendikası'nın Genel Başkanının aynı zamanda Türk-İş Yönetiminde yer aldığı'nın da özellikle altını çizelim.

Türk-İş/Türkiye Sağlık-İş Sendikası'nın üye kaybında emeklilik etkisinin yanında Hak-İş/Öz-Sağlık-İş'in Bakanlığı ve bağlı işyerlerinde yetki almasının sonucu TİS'den faydalanmak için sendika değiştirmek zorunda kalan işçilerin (dolayısıyla üye devşirmenin etkisiyle) etkili olduğunu söyleyebiliriz. Ancak Öz Sağlık-İş sendikası'nın üye sayılarındaki hareketsizlik bir soru işareti olarak da ortada duruyor.

GRAFİK 3 -EN ÇOK ÜYE KAYBI YAŞAYAN SENDİKALAR



Sendika özgürlüğünün önündeki en büyük engel yüzde 1 işkolu barajı: Sadece 65 sendika geçti

Toplu iş sözleşmesi yetki belgesi alabilmenin önündeki en büyük engellerin başında, işkolu düzeyinde aşılması gereken yüzde 1'lik işkolu barajı geliyor. Bir önceki dönem bu barajı 67 sendika aşmışken, şimdi bu sayı 65'e düşmüştür. Bir önceki istatistiklerde barajı geçen DİSK/İletişim-İş Sendikası ve bağımsız olarak faaliyetlerini yürüten Enerji Çalışanları Sendikası bu dönem ne yazık ki işkolu barajını aşamamıştır. Barajı aşan sendikaların 32'si Türk-İş, 17'si Hak-İş, 10'u DİSK, 1'i Ülkem-İş Konfederasyonuna bağlıken, 5'i de Bağımsız olarak faaliyet yürütmektedir. Bu veriyi farklı bir şekilde okumak gerekirse; 170 sendika barajı geçememiştir. Dolayısıyla barajı geçemeyen sendikalara üye 66 bin 880 işçinin sendika seçme özgürlüğü işkolu barajı nedeniyle engellenmiştir.

Tablo 3'de barajı geçen sendikalar işkolu ve bağlı oldukları konfederasyonlar düzeyinde listelenmiştir. İlgili işkolunda faaliyette bulunan sendikalar arasında barajı geçen en fazla sendika sayısına sahip iş kolu 07 No'lu İletişim İşkoludur. Faaliyete devam eden toplam 7 sendikanın 5'i işkolu barajını geçmiştir. Bu işkolunu 7/4 ile 03 No'lu Madencilik ve taş ocakları işkolu ve 09 No'lu Banka Finans ve sigorta işkolu takip etmektedir. Barajı geçen en çok sendika ise 20/6 ile 19 No'lu Savunma ve güvenlik işkoludur.

İşkollarının temsiliyet oranı da Tablo 3'de verilmiştir. Buna göre en fazla temsiliyet bir önceki dönemde olduğu gibi yüzde 53,136 ile 20 No'lu Genel işler işkolunda. Temsiliyet oranlarının yüksekliğinin temel gerekçelerini daha önceki notlarda olduğu gibi burada da tekrar etmekte fayda olduğunu düşünüyoruz. Bu işkolundaki genel örgütlenmenin kamu işyerleri ve belediyelerden oluştuğu ve bu nedenle yüksek olduğunu önemle vurgulamak gerekir. Benzer bir durum 17 No'lu Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda da söz konusudur. Bu işkolunda barajı geçen sendikalar da Sağlık Bakanlığı ve bağlı hastaneleri ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve bağlı işyerleri gibi kurum ve kuruluşlarında örgütlüler. İşkolundaki temsiliyet oranı yüzde 33,206. Bu işkolunda 17 sendika kurulu bulunmasına karşın sadece iki sendika barajı geçmiştir. Kamu işyerleri ve belediyelerdeki sendikal hakların kullanılmasındaki özgürlük alanı ne yazık ki özel sektörde söz konusu değildir. Bu iki işkolunu yüzde 30,270 ile 09 No'lu Banka, Finans ve Sigorta işkolu takip etmektedir. Bu işkolunda temsiliyeti oranının görece yüksek olmasında Türkiye'nin köklü büyük bankalarının uzun yıllardır BASİSEN'de örgütlü olmasının, Ziraat Bankası, Ziraat Katılım ve Halk bankası gibi devlet bankası çalışanlarının da siyaset-bürokrasi etkisiyle Öz-Finans-İş'te "örgütlenmesinin" etkili olduğunu söylemek mümkündür.

İstatistiklere göre en düşük temsiliyet düzeyinin ise yüzde 2,488 ile 13 No'lu İnşaat işkolunda olduğu görülüyor. Bu işkolunda 12 sendika faaliyette olmasına karşın sadece Türk-İş/Yol-İş Sendikası işkolu barajını geçmiş durumda. Dolayısıyla 1 milyon 857 bin 769 işçinin çalıştığı İnşaat işkolunun sadece yüzde 2,488'i barajı geçen bir sendikaca temsil edilmektedir. Temsiliyet oranının çok düşük olduğu bir diğer işkolu da yüzde 3,271 ile 18 No'lu Konaklama ve Eğlence işkoludur. İnşaat işkoluna benzer bir durum bu işkolu için de geçerli; bu işkolunda da 18 sendika faaliyete olmasına karşın sadece bir sendika; Türk-İş/Toleyis Sendikası işkolu barajını geçmiş olan tek sendika konumundadır. Bu işkolunda da 1 milyon 435 bin işçi çalışıyor olmasına karşın işçilerin sadece yüzde 3,271'i barajı geçen bir sendikaca temsil edilmektedir.

Daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi 235 sendikanın sadece 65'i işkolu barajını geçmiş durumda. Bu sendikaların işkolları dağılımı da dikkat çekici. 4 milyon 526 bin 326 işçi ile en fazla işçiyi kapsayan diğer bir ifade ile en büyük işkolu niteliğinde olan 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda faaliyette bulunan 29 sendikanın (aynı zamanda en fazla sendikanın faaliyete olduğu işkolu) sadece 3'ü işkolu barajını geçmiştir. Ve bu üç sendikanın toplam işkolundaki işçileri temsil oranı ise yüzde 6,504'tür.

Tablo 3- 2025 Temmuz - İşkolu barajını geçen sendikaların dağılımı - 1

	İşkolunda çalışan işçi sayısı/ Konfederasyon	İşkolu ve Sendikalar	2025 Temmuz yüzdelik	İşkolunda temsiliyet oranları		İşkolunda çalışan işçi sayısı/ Konfederasyon	İşkolu ve Sendikalar	2025 Temmuz yüzdelik	İşkolunda temsiliyet oranları
	185.616	01 AVCILIK VE BALIKÇILIK				210.833	11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM		
1	TÜRK-İŞ	T.ORMAN İŞ	1,010	21,606	36	TÜRK-İŞ	T.ÇİMSE-İŞ	12,780	18,791
2	TÜRK-İŞ	TARIM-İŞ	5,517		37	TÜRK-İŞ	KRİSTAL-İŞ	3,713	
3	HAK-İŞ	ÖZ ORMAN-İŞ	13,770		38	HAK-İŞ	ÖZ TOPRAK-İŞ	2,298	
4	DİSK	BTO-SEN (BİR TAR.ORM.İŞ)	1,309			1.967.585	12- METAL		
	759.446	02 GIDA SANAYİİ			39	TÜRK-İŞ	TÜRK-METAL	14,461	18,653
5	TÜRK-İŞ	ŞEKER-İŞ	1,817	12,550	40	HAK-İŞ	ÖZÇELİK-İŞ	2,346	
6	HAK-İŞ	ÖZ GIDA-İŞ	5,040		41	DİSK	BİRLEŞİK METAL-İŞ	1,846	
7	TÜRK-İŞ	TEK-GIDA-İŞ	5,693			1.857.769	13 – İNŞAAT		
	211.547	03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI			42	TÜRK-İŞ	YOL-İŞ	2,488	2,488
8	TÜRK-İŞ	TÜRK MADEN-İŞ	12,927	19,663		276.742	14 – ENERJİ		
9	TÜRK-İŞ	GENEL MADEN-İŞ	4,165		43	TÜRK-İŞ	TES-İŞ	23,576	30,788
10	DİSK	DEV MADEN-SEN	1,188		44	DİSK	DİSK ENERJİ SEN	1,495	
11	HAK-İŞ	ÖZ MADEN-İŞ	1,383		45	HAK-İŞ	ENERJİ İŞ	5,717	
	621.688	04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ				1.035.529	15- TAŞIMACILIK		
12	TÜRK-İŞ	PETROL-İŞ	7,217	9,951	46	TÜRK-İŞ	DEMİRYOL-İŞ	2,949	9,629
13	DİSK	LASTİK-İŞ	2,734		47	TÜRK-İŞ	HAVA-İŞ	2,529	
	1.108.631	05- DOKUMA, HAZIR GIYIM VE DERİ			48	TÜRK-İŞ	TÜMTİS	1,571	
14	HAK-İŞ	ÖZ İPLİK-İŞ	3,256	8,141	49	DİSK	NAKLİYAT-İŞ	1,176	
15	TÜRK-İŞ	TEKSİF	3,840		50	HAK-İŞ	ÖZ TAŞIMA İŞ SENDİKASI	1,404	
16	DİSK	TEKSTİL	1,045			255.876	16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK		
	284.654	06 AĞAÇ VE KAĞIT			51	HAK-İŞ	LİMAN-İŞ	2,241	7,697
17	TÜRK-İŞ	AĞAÇ-İŞ	1,806	7,611	52	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE DOK-GEMİ-İŞ	2,751	
18	TÜRK-İŞ	SELÜLOZ-İŞ	1,965		53	TÜRK-İŞ	TÜRK-DENİZ-İŞ	2,705	
19	HAK-İŞ	ÖZ AĞAÇ-İŞ	3,840			788.228	17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER		
	89.603	07-İLETİŞİM			54	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE SAĞLIK İŞ	4,752	33,206
20	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE HABER-İŞ	11,461	21,374	55	HAK-İŞ	ÖZ-SAĞLIK-İŞ	28,454	

Tablo 3- 2025 Temmuz - İşkolu barajını geçen sendikaların dağılımı - 2

21	HAK-IŞ	ÖZ İLETİŞİM İŞ	2,275	
22	ÜLKEM-IŞ	ÖZ HABER İŞ	2,110	
23	BAĞIMSIZ	PTT-SEN	1,897	
24	BAĞIMSIZ	POSTA-IŞ	3,631	
	94.639	08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK		
25	TÜRK-IŞ	BASIN-IŞ	2,620	13,423
26	TÜRK-IŞ	TGS	1,938	
27	DİSK	DİSK BASIN-IŞ	1,131	
28	HAK-IŞ	MEDYA-IŞ	7,734	
	346.323	09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA		
29	TÜRK-IŞ	BASS	5,040	30,270
30	BAĞIMSIZ	BANKSİS	1,123	
31	TÜRK-IŞ	BASİSEN	10,402	
32	HAK-IŞ	ÖZ FİNANS-IŞ	13,705	
	4.526.306	10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR		
33	TÜRK-IŞ	KOOP-IŞ	2,695	6,504
34	TÜRK-IŞ	TEZ-KOOP-IŞ	2,616	
35	HAK-IŞ	ÖZ BÜRO-IŞ	1,193	

	1.435.530	18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE		
56	TÜRK-IŞ	TOLEYİS	3,271	3,271
	254.655	19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK		
57	TÜRK-IŞ	TÜRK-HARB-IŞ	7,761	29,485
58	TÜRK-IŞ	GÜVENLİK-IŞ	8,811	
59	DİSK	GÜVENLİK-SEN	1,040	
60	HAK-IŞ	ÖZ GÜVEN-SEN	9,236	
61	BAĞIMSIZ	GÜVENLİK-KORUMA İŞ	1,130	
62	BAĞIMSIZ	KOR-SAV	1,507	
	1.014.943	20 - GENEL İŞLER		
63	TÜRK-IŞ	BELEDİYE-IŞ	11,439	53,136
64	HAK-IŞ	HİZMET-IŞ	26,011	
65	DİSK	GENEL-IŞ	15,686	

Temsiliyet oranlarının da aslında TİS kapsamındaki işçilerin oranını vermediğini tekrar ifade edelim. Daha önce de belirtmiş olduğumuz gibi aktif/pasif üyelik durumlarına bağlı olarak, gerçekte bu oranların çok altında bir temsiliyetin söz konusu olduğunun altını çizelim.

Tablo 4'te barajı geçen sendikalar arasında en çok ve en düşük temsiliyet oranlarına sahip sendikalar listelenmiştir. En üstlerde Hak-İş'e bağlı sendikaların yer aldığı açık bir şekilde görülüyor. Siyasi iktidar eliyle büyütülen bir harekete dönüşen Hak-İş temelli sendikacılık meyvelerini özellikle kamu işyerlerinde vermektedir. Öz Sağlık-İş Sendikası başta olmak üzere Hak-İş'e bağlı kamuda örgütlü sendikalarının bir anda nasıl büyüdüğünü daha önceki notlarda anlatılmıştık ama tekrar etmekte fayda görüyoruz. Siyaset-kamu bürokrasisi işbirliği ile “makbul” sendikalar desteklenmiş; işçiler üzerinde farklı türden baskılar kurularak, “makbul” (Geneli Hak-İş'e üye sendikalar olduğunu söylemek mümkün) sendikalara üye olmaları sağlanmıştır.

Diğer yandan en fazla temsiliyete sahip iki sendikanın Genel İşler işkolunda olması ise pek de şaşırtıcı olmasa gerek. Çünkü bu işkolundaki yüzde 53,136 temsiliyet oranını sadece üç sendika sağlamaktadır.

Tablo 4'ün alt kısmında da işkolu barajını az bir farkla aşan sendikalar verilmiştir. DİSK'in barajı geçen 10 sendikasının 5'i bu kısımda yer almaktadır. Bu sendikaların genellikle özel sektörde örgütlü olduklarının altını çizmekte fayda var. Özel sektördeki sendikal örgütlenme mücadelesinin kamu sektörü ile kıyaslanmayacak kadar zor olduğunu göz önüne aldığımızda bu sendikaların başarısını daha net anlayabiliriz.

Tablo 4 - İşkolu barajını geçen en fazla ve en az temsiliyete sahip sendikalar (Yüzde)

Bağlı olduğu konfederasyon	Sendikanın adı	2025 Temmuz yüzdelik oranı
HAK-İŞ	ÖZ-SAĞLIK-İŞ	28,454
HAK-İŞ	HİZMET-İŞ	26,011
TÜRK-İŞ	TES-İŞ	23,576
DİSK	GENEL-İŞ	15,686
TÜRK-İŞ	TÜRK-METAL	14,461
HAK-İŞ	ÖZ ORMAN-İŞ	13,770
HAK-İŞ	ÖZ FİNANS-İŞ	13,705
TÜRK-İŞ	TÜRK MADEN-İŞ	12,927
TÜRK-İŞ	T.ÇİMSE-İŞ	12,780
TÜRK-İŞ	TÜRKİYE HABER-İŞ	11,461
TÜRK-İŞ	BELEDİYE-İŞ	11,439
TÜRK-İŞ	BASİSEN	10,402
HAK-İŞ	ÖZ BÜRO-İŞ	1,193
DİSK	DEV MADEN-SEN	1,188
DİSK	NAKLİYAT-İŞ	1,176
DİSK	DİSK BASIN-İŞ	1,131
BAĞIMSIZ	GÜVENLİK-KORUMA İŞ	1,130
BAĞIMSIZ	BANKSİS	1,123
DİSK	TEKSTİL	1,045
DİSK	GÜVENLİK-SEN	1,040
TÜRK-İŞ	T.ORMAN İŞ	1,010

Sonuç yerine: Sendikalar kamu işyerlerinin sendika-siyaset kıskacında

Sendikaların üye kayıplarının gerekçelerini açıklamaya çalıştık. Ancak istatistiklerde sendikal hareketin geleceğine dair örgütlenme başarılarını işaret eden bir göstergeye rastlayamadık. Sendikaların bir birinden üye devşirme mücadelesi Türkiye’deki sendikal hareket temelinde işçi sınıfına zarar vermektedir. Hak-İş ve Türk-İş’e bağlı sendikalar, örgütsüz işçileri sendikalara üye yapmak yerine, örgütlü kamu işyerlerinde birbirlerinin üyelerini devşirme mücadelesi içerisindedir. Kamu işyerlerindeki örgütlenme mücadelesinde “kazanan” da siyasi iktidarın “makbul” sendikaları siyaset-kamu bürokrasisi eliyle desteklemesi sonucu belirlenmektedir.

Türkiye’de sendikal istatistikler, istisnaları dışarda bırakarak, işçi sendikalarının sendika-siyaset kıskacında can çekiştiklerini gösteriyor. Daha da açmak gerekirse, siyaset eliyle büyüyen sendikaların olası bir iktidar değişikliğinde sabun köpüğü gibi, bir balon gibi sönmeye ve hızlı bir şekilde üye kaybetmesi muhtemeldir. Yerel seçimler sonrası belediyelerde yaşananlar bu savımızı destekler niteliktedir. Dolayısıyla kamu sektöründe örgütlenme mücadelesi sendikal harekete büyük zarar vermekte ve bu da sendikal istatistiklere yansımaktadır.

Forum Sağlık 2023 ile Söyleşi

Türkiye’de, sağlık sisteminde, siyasal iktidar tarafından, 2003’te gündeme alınan Sağlıkta Dönüşüm Programı başlıklı resmi belge ile bir dönüşüm süreci başlatılmıştır. Hükümetin bu dönüşümün her bakımdan olumlu olacağı yönündeki söylemlerine rağmen, buna muhalefet edenler, dönüşümün gerçekte sağlık hizmetlerini ticarileştirerek meta haline getirmeye dönük bir operasyon olduğunu en başından beri dile getirmiştir. Yakın zamanda ortaya çıkan ve Yenidoğan Çetesi diye adlandırılan olay, dönüşüme karşı çıkanların endişe ve öngörülerinin ne kadar haklı olduğunu ortaya koymuştur. Söz konusu olay, dönüşüm sürecinin sağlık alanında basitçe ticarileşme ve metalaşmanın da ötesine geçip çeteleşme boyutuna vardığını göstermiştir. Sağlık sistemi çeteleşmenin yanında daha birçok sorunla maluldür. Bu sorunların önemli bir kısmı Yenidoğan Çetesi olayından da önce Covid-19 günlerinde gün yüzüne çıkmıştır. Bunun üzerine sağlık sistemini kendine dert edinenler sorunları tartışıp buna karşı eyleme geçmek amacıyla Forum Sağlık 2023 hareketini başlamışlardır. Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı olarak kendileriyle kendilerine dair bir söyleşi gerçekleştirdik. Bu yazı bizim ne sorduğumuzu ve onların ne cevap verdiğini içeriyor. Söyleşi yapmayı kabul ettikleri için kendilerine teşekkür ederiz.



İnternet sayfanızdaki “Hakkımızda” bölümünde böyle bir mecra oluşturma fikrinin Covid-19 günlerinde oluştuğunu belirtiyorsunuz. O günlerde sağlık sistemindeki özellikle hangi sorunlar sizi böyle bir tartışma mecrası oluşturmaya itti?

COVID-19 pandemisi, yalnızca bir sağlık krizi değil; aynı zamanda sağlık sistemlerinin zayıf yönlerini ve eşitsizlikleri de görünür kılan küresel bir stres testi oldu. Forum Sağlık 2023’ün oluşturulma fikri de bu bağlamda, pandeminin açığa çıkardığı yapısal sorunları ele almak ve çözüm yollarını tartışmaya açmak amacıyla doğdu. Ayrıca Cumhuriyet’in 100. Yaşını kutlamaya bir yıl kala yani 2022 yılında çalışmalarına başlayan grubumuz “daha iyi bir Cumhuriyet” için de yola çıktı.

Forum Sağlık 2023’ün internet sitesindeki çağrı metninde (<https://saglik2023.org/sayfa/cagri-> metni) “Neden şimdi?” sorusuna verdiğimiz yanıt çıkış noktamızı çok iyi özetliyor:

“İki gerekçeyle.

İlki şu:

Pandemiyle birlikte pek çok ülkede, mevcut sağlık sistemlerinin bu büyük sınavdan geçemediğini gördük. Olağan zamanlarda saklı kalabilen kimi meseleler bu dönemde en çıplak halleriyle görünür oldu. İşte o meseleleri دشمنin, “nasıl bir sağlık sistemine ihtiyaç var” sorusu üzerine hep birlikte kafa yormanın tam zamanı.

İkincisine gelince...

Cumhuriyetin 100. yılında başka hesapların peşine düşenler var. Hırsları, ihtirasları, hedefleri, stratejileri, hazırlıkları var... Bizim adımıza geleceği şekillendirme gayretleri var.

Oysa önce biz varız, aslolanız, buradayız.

Düşlerimiz, umutlarımız, bilgimiz, ortak aklımız, dayanışmamız, direncimiz ve mücadele irademizle varız. İyilikten ve birbirimizden aldığımız gücümüzle varız.

Bizim 100. yıl hesabımız da bu: Daha iyi bir Cumhuriyet... Daha iyi bir Cumhuriyet'te daha iyi bir sağlık sistemi.

Bunun genel politik mücadeleden soyut bir mesele olmadığını biliyoruz. Öte yandan bu çağrı çevresinde, genel politik gündemleri görmezden gelmeden; ama bunların ötesinde, bugünümüz ve geleceğimizin en önemli ve öncelikli konularından sağlığa, özellikle odaklanmak istiyoruz...”

Pandemi sürecinde özellikle şu temel sorunlar bizleri böyle bir tartışma platformu oluşturmaya itti:

Sağlık hizmetlerine erişimde eşitsizlikler: Pandemi, sosyoekonomik ve coğrafi eşitsizlikleri derinleştirdi. Dezavantajlı grupların sağlık hizmetine erişimi büyük ölçüde sekteye uğradı.

Birinci basamak sağlık hizmetlerinin zayıflığı: Halk sağlığı temelli, koruyucu ve toplum merkezli sağlık hizmetlerinin yıllar içinde zayıflatılmış olması, pandemiye karşı toplumsal düzeyde etkin bir yanıt verilmesini engelledi.

Piyasacı dönüşüm ile tüketimin kısıktırılmasının neden olduğu sağlık çalışanlarının tükenmişliği ve güvencesizliği: Ön saflarda mücadele eden sağlık çalışanlarının ağır iş yükü, yetersiz çalışma koşulları ve ruhsal-fiziksel tükenmişlikleri sistemin sürdürülebilirliğini sorgulatır hale getirdi.

Veriye ve bilgiye erişimde şeffaflık eksikliği: Salgınla mücadelede güvenilir, zamanında ve bilimsel bilgiye ulaşımında yaşanan sorunlar, halkın güvenini ve katılımını olumsuz etkiledi.

Katılımcı olmayan sağlık politikaları: Pandemi sürecinde alınan kararların çoğu, sağlık emekçileri, bilim insanları ve toplumun diğer paydaşlarının katılımı olmaksızın alındı. Bu durum, demokratik bir sağlık yönetiminin eksikliğini gözler önüne serdi.

Tüm bu sorunlar, bizi yalnızca pandemiye değil, gelecek kuşaklara da yanıt verebilecek bir sağlık sistemini nasıl kurabileceğimiz sorusuyla yüzleştirdi. Forum Sağlık 2023 işte bu nedenle doğdu: eleştirel, katılımcı ve çözüm odaklı bir tartışma ortamı yaratmak için.

Size göre bugün gelinen noktada sağlık sisteminin en temel sorunları nelerdir?

1. Sağlığın Ticarileşmesi

Sağlık hizmetlerinin kamu hizmeti olmaktan çıkarılıp piyasaya açılması, yurttaşların sağlık hizmetine erişimini zorlaştırmış; kar odaklı bir yapının ön plana çıkmasına neden olmuştur.

Şehir hastaneleri gibi yapılar kamu-özel ortaklığı adı altında kamu kaynaklarının özel şirketlere aktarılmasına yol açmıştır.

2. Birinci Basamak Sağlık Hizmetlerinin Zayıflatılması

Aile hekimliği sistemiyle koruyucu sağlık hizmetleri ikincil plana itilmiş, bütüncül bir halk sağlığı yaklaşımı yerine reçete odaklı, bireysel hizmet anlayışı yerleşmiştir. Oysa toplum sağlığını korumanın temeli güçlü birinci basamak sağlık hizmetidir.

3. Sağlık Emek Gücünün Tükenmesi

Sağlık çalışanları uzun çalışma saatleri, düşük ücretler, artan şiddet olayları ve yoğun performans baskısı altında tükenmektedir. Beyin göçü artmış, genç hekimler yurtdışına yönelmiştir. Sağlık hizmeti verenlerin sağlığı, sistem tarafından ihmal edilmektedir.

4. Eşitsizliğin Derinleşmesi

Sosyoekonomik eşitsizlikler sağlık hizmetlerine erişimde de ciddi farklılıklara yol açmaktadır.

Kırılgan gruplar (yoksullar, mülteciler, kırsal bölgede yaşayanlar) kaliteli ve zamanında sağlık hizmetine ulaşmakta güçlük çekmektedir.

5. Eğitim ve Bilimsellikten Uzaklaşma

Tıp eğitimi nitelik açısından gerilemiş, yeni açılan tıp fakülteleri yeterli akademik ve fiziksel altyapıya sahip olmadan mezun vermeye başlamıştır. Sağlık politikalarının bilimsel veriye dayalı değil, kısa vadeli siyasi hedeflere göre şekillenmesi de önemli bir sorundur. GETAT (Geleneksel ve Tamamlayıcı Tıp) gibi bir çok sözde bilim uygulamaları hiç bir bilimsel klinik yarar gösterilememesine karşın hastanelere sokulmuştur.

Sonuç olarak, sağlık sistemi bütüncül, eşitlikçi ve kamucu bir anlayıştan oldukça uzaklaşmıştır. Sağlık hakkı temel bir insan hakkıdır ve kamu yararı gözetilerek, koruyucu sağlık hizmetlerini önceleyen, emekçiyi koruyan, bilimsel temele dayanan yeni bir sağlık politikası inşa edilmelidir.

Bu bağlamda ele almak istediğiniz sorunlara neden var olan meslek odaları ya da sendikalar bünyesinde çözüm arayışına girmek yerine ayrı bir mecra oluşturma gereği duyduğunuz?

Meslek odaları ve sendikalar kuşkusuz sağlık alanında önemli mücadeleler vermiş, tarihsel kazanımlar elde etmiş yapılardır. Ancak son yıllarda hem sağlık emekçilerinin karşı karşıya kaldığı sorunların derinliği hem de sağlık politikalarının dönüşüm hızı, bu yapıların çözüm üretme kapasitesinin sınırlı kaldığını bize açıkça göstermiştir. Bu sınırlılık, yalnızca araçsal değil, aynı zamanda politik bir duraksamayı da ifade eder.

Forum Sağlık 2023 olarak biz, mevcut yapılarla ilişkilenemeyi reddetmiyoruz. Aksine, onların tarihsel birikimlerini ve direniş miraslarını önemsiyoruz. Ancak bugün, sağlık alanındaki emek sömürsü, piyasalaşma, nitelikli eğitimin çöküşü ve mesleki özerkliğin tahribi gibi çok katmanlı sorunların, yatay ve katılımcı bir zemin üzerinden, yeni bir dil ve örgütlenme modeliyle tartışılması gerektiğine inanıyoruz.

Yani biz, ayrı bir mecra kurmayı bir "alternatif" yaratmaktan çok, "başka bir sağlık sistemi mümkün" anlayışını birlikte inşa etmek için gerekli bir adım olarak görüyoruz. Bu adım, mevcut yapıların dışında değil, onların ötesinde bir tahayyül kurmak ve yeniden söz üretmek için atılmıştır.

Katılımcıların toplam sayısı kaç kişiye ulaştı? Çağrı metninizde yaş, meslek, unvan vb. gözetmeksizin herkese çağrıda bulunuyorsunuz, bu çağrınız arzu ettiğiniz şekilde karşılık buldu mu, yoksa katılımcılar daha çok belirli alanlardan gelenlerle sınırlı mı kaldı?

Katılımcı sayımız, bizim için yalnızca bir rakam değil; birlikte düşünmenin, söz kurmanın ve sağlık alanında yeni bir dili hep birlikte inşa etme

çabasının bir göstergesi. Bugüne kadar çağrımıza farklı dönemlerde yanıt veren, katkı sunan, yazan, konuşan, dinleyen ve sadece izleyenlerle birlikte toplam katılımcı sayımız 650'ye ulaştı. Bu bizim için büyük bir umut vesilesi.

Çağrı metnimizde özellikle yaş, meslek, unvan gözetmeden herkese seslenmeyi bilinçli olarak tercih ettik. Çünkü biliyoruz ki sağlık yalnızca hekimlerin, yöneticilerin ya da akademisyenlerin meselesi değil; hemşiresinden sağlık teknikerine, hasta yakınından tıp fakültesi öğrencisine, eczacısından toplum sağlığı aktivistine kadar hepimizi ilgilendiriyor. Bu nedenle çağrımızın yatay ve kapsayıcı olması, söylemimiz kadar duruşumuzun da bir yansımasıydı.

Elbette sağlık sistemine yönelik eleştirel düşünce üretmek, özellikle belirli alanlarda daha aktif olan kesimlerin katılımıyla ivme kazandı. Akademisyenler, sağlık çalışanları ve tıp öğrencileri ağırlıktaydı diyebiliriz. Ancak bu, çağrımızın dar bir alana hapsediği anlamına gelmiyor. Katılımcı profilimizde hem sağlık dışı alanlardan gelenler, hem de söz üretme de dinleyerek var olanlar oldu. Bu da bize, kurduğumuz zeminlerin yalnızca bugünün değil, yarının da sesi olacağını gösteriyor.

Forum Sağlık 2023, sadece bir etkinlik değil; farklılıkları bir araya getiren bir buluşma çabasıdır. Bu çabanın dalga dalga yayılacağını biliyoruz.

Forum Sağlık 2023'ün temel hedefinin 'daha iyi bir sağlık sistemi' olduğunu ve buna tartışarak birlikte karar vereceğinizi belirtiyorsunuz. Buna ilişkin genel bir çerçeve oluştu mu, öyle ise ana hatlarıyla söz edebilir misiniz?

Evet, Forum Sağlık 2023 olarak "daha iyi bir sağlık sistemi" hedefi etrafında bir çerçeve oluşmaya başladı diyebiliriz. Bu çerçeve, tek bir merkezden dikte edilen çözümlerden ziyade, katılımcı ve tartışmacı bir süreçle şekilleniyor. Amacımız; hem sağlık hizmeti sunanların hem de bu hizmeti alan yurttaşların ihtiyaçlarını gözetken, hakkaniyetli, sürdürülebilir ve bilimsel temelli bir sistemi hep birlikte tasarlamak.

Ana hatlarıyla ifade etmek gerekirse:

İnsana Yakışır Sağlık Hizmeti: Herkesin ulaşabileceği, nitelikli, eşit ve ücretsiz sağlık hizmeti istiyoruz. Sağlığın bir ayrıcalık değil, temel bir hak olduğu bilinciyle hareket ediyoruz.

Kamu Tarafından Finanse Edilen Sağlık Hizmeti: Özel sektörün sınırsızca büyümesi yerine, kamu hizmetinin merkezde olduğu ve tüm sağlık yatırımlarının planlama ilkesine dayandığı bir yapıyı savunuyoruz.

Sağlık Emekçilerinin Güvencesi ve İyilik Hali: Performans baskısının yerine iş barışını önceleyen, liyakat ve mesleki özerkliği koruyan, güvenli çalışma koşulları sağlayan bir sistem istiyoruz.

Koruyucu Sağlık Hizmetlerinin Güçlendirilmesi: Hastalıkla mücadele kadar hastalığın ortaya çıkmasını önlemeye odaklanan; birinci basamak sağlık hizmetlerini güçlendiren bir yaklaşım benimsiyoruz.

Demokratik ve Katılımcı Yönetişim: Sağlık politikalarının belirlenmesinde meslek örgütlerinin, sendikaların, akademinin ve toplumun söz hakkı olduğu, birlikte karar verilen bir sistem inşa etmek istiyoruz.

Bilimsel ve Bağımsız Kurumlar: Kararların bilimsel verilerle alındığı, kurulların siyasi baskılardan uzak, bağımsız bir şekilde çalışabildiği bir sistem olmasını istiyoruz.

Elbette bu çerçeve henüz tamamlanmış değil; forumlar, tartışmalar ve katkılarla gelişiyor.

Tam da bu yüzden, her bir katılımcının sesi, deneyimi ve önerisi bizim için çok kıymetli.

Çünkü daha iyi bir sağlık sistemini, ancak birlikte düşleyerek ve tartışarak kurabiliriz.

Forum Sağlık 2023'ün sağlık sistemine müdahaleye yönelik bir eylem planı ve pedagojik yaklaşımı da var mı, yoksa eylem boyutu daha sonra gündeme alınacak bir konu mu? Bu bağlamda "Başka Bir Sağlık Sistemi Mümkün!" sloganıyla 9 Mart 2025 tarihinde yapılan yürüyüş hakkına neler söylersiniz?

Forum Sağlık 2023, sadece sağlık sistemine dair eleştiriler üreten değil, sağlık emekçilerinin, sosyal bilimcilerin, hizmet kullanıcılarının katılımıyla kolektif bir öğrenme ve dönüşüm süreci

sonucunda bilgiyi yukarıdan aşağıya yayarak değil, ortaklaştırarak üretmeyi savunur. Tüm dünyada Dünya Bankası önceliğinde bir sağlık reformu pandemisi yaşanıyor. Tüm bildiklerimizi, toplumsal sağlık birikimimizi yok edip yerine piyasa merkezli bir sağlık sistemi kurma reformları bunlar. Bunun için evrensel insan haklarının bileşimi olan sağlık hakkı yerine tüketici hakkı düzeyine oturan memnuniyet kavramı ikame ediliyor.

Neyi istemediğini tarif etmek de mümkün ama "başka türlü bir şey istediğinde olabildiğince çok yönlü olarak bilgi üretmek gerekiyor. Karar verme sürecine katılımın etkin olabilmesi yani işi bilenler grubuna devretmemek için olabildiğince çok insanın mümkün olduğunca bilgi eşitlemesine çabalaması gerek. Karar verme sürecine katılımı istiyorsak buna uygun olarak kendimizi de inşa etmeliyiz; Forum Sağlık 2023 biraz da bunu amaçlıyor. Bu nedenle "yeni" sağlık metasının sonuçlarını sosyal bilimler bağlamında multidisipliner değerlendirilmesini bir çıkış yolu inşaa edebilmek için zor ama çok gerekli görüyor, bu yolda katkı üretmeye çalışıyoruz.

Türk Tabipleri Birliği'nin öncülüğünde sağlık meslek ve emek örgütlerinin katılımıyla "Başka Bir Sağlık Sistemi Mümkün!" sloganı altında 9 Mart 2025'te gerçekleştirilen yürüyüş sadece bir protesto değil, aynı zamanda bir alternatifin sokakta vücut bulmasıydı. Kamuoyuna, sağlık sisteminin piyasacı, insanı değil karı önceleyen yapısına karşı; kamucu, eşitlikçi ve nitelikli bir sistemi mümkün kılacak enerjinin var olduğu gösterildi. "Sağlık sadece hastane duvarları arasında çözülecek bir mesele değil, toplumsal bir sorumluluk alanıdır" vurgusu yapıldı.

Hem tartışma hem de eyleme geçme fasıllarında benzer hassasiyetlere sahip diğer örgütlerle kurumsal birliktelikler kurdunuz mu/kurmayı düşünüyor musunuz?

Evet, Forum Sağlık 2023 olarak sağlık alanında yalnızca tartışmakla kalmayıp somut değişim yaratmayı hedeflediğimiz bu süreçte, benzer etik duyarlılıklara, kamucu yaklaşımlara ve hak temelli perspektife sahip yapılarla iş birlikleri kurmaya hem ihtiyaç duyuyoruz hem de bu yönde somut adımlar atıyoruz.

Bu tür birliktelikleri yalnızca güç birliği olarak değil, aynı zamanda ortak aklı büyütmenin ve farklı alanlardaki deneyimlerin bir araya getirilmesinin aracı olarak görüyoruz.

Nitekim şimdiye dek çeşitli sendikalar, meslek örgütleri, hasta ve sağlık çalışanı platformlarıyla iletişim içinde olduk; bazılarıyla birlikte düzenlediğimiz forumlar bu işbirliğinin ilk örnekleridir.

İlerleyen dönemde hem yerel hem de uluslararası düzlemde, eşitlikçi ve katılımcı bir sağlık sistemini savunan tüm yapı ve topluluklarla daha güçlü birliktelikler kurmayı istiyoruz.

Çünkü bizler, sağlık hakkının savunusunun birlikte inşa edilen kolektif bir süreç olduğuna inanıyoruz.

Ekleme istediğiniz başka bir şey var mı?

Evet, şunu özellikle vurgulamak isterim: Sağlık sisteminin sadece yapısal değil, aynı zamanda insani değerler üzerine de inşa edilmesi gerektiğine inanıyoruz. Erişilebilir, eşitlikçi, katılımcı ve bilimsel temelli bir sağlık sisteminin mümkün olduğunu düşünüyoruz. Bu amaçla sağlık emekçilerinin sesine kulak verilmesini, eğitim ve hizmet süreçlerinde şeffaflık sağlanmasını ve kamusal yararı önceleyen politikaların geliştirilmesini önemsiyoruz.

Bugün yaşadığımız sorunların çözümünün parçası olmak için her bireyin söz hakkı olduğunu, birlikte düşünmenin ve üretmenin gücüne inandığımızı belirtmek isteriz. Forum Sağlık 2023'te bu yolda attığımız her adımın değerli ol-

duğunu düşünüyor, birlikte değiştirebileceğimize inanıyoruz.

Öncelikle, tıp eğitiminin nitelikli, bilimsel ve insani değerleri önceleyen bir temelde yeniden yapılandırılması gerektiğini düşünüyoruz. Eğitimin her aşamasında öğrencilerin yalnızca bilgiyle değil; etik, empati ve toplumsal sorumluluk bilinciyle donatılması gerektiğine inanıyoruz. Ne yazık ki giderek artan sayıda tıp fakültesi ve öğretim üyesi yetersizliği, bu niteliği tehdit eder hale gelmiştir.

Şehir hastaneleri ise hem hizmet sunumu hem de uzmanlık eğitimi açısından ciddi sorunlar barındırıyor. Eğitim kadrolarının dağılması, eğitimin sağlık hizmeti baskısı altında kalması ve mesleki bağımsızlığın zedelenmesi gibi sorunların çözümü için daha şeffaf, planlı ve kamucu yaklaşımlara ihtiyaç var. Eğitim hastaneleri yeniden güçlendirilmeden, nitelikli uzman yetiştirmenin mümkün olmadığını düşünüyoruz.

Ayrıca halk sağlığını merkeze alan, koruyucu hekimliği ön planda tutan bir yaklaşımın güçlendirilmesi gerektiğine inanıyoruz. Sağlık sadece hastane duvarları arasında şekillenemez; sağlıklı bir toplum için barınmadan beslenmeye, çevreden eğitime dek her alanın sağlık politikalarıyla entegre düşünülmesi gerekir.

Son olarak, tüm bu meseleleri tartışırken katılımcı, eşitlikçi ve bilim temelli bir anlayışın esas alınmasını savunuyoruz. Forum Sağlık 2023 olarak, başka bir sağlık sisteminin mümkün olduğunu biliyor; birlikte düşünerek, birlikte üretmek bu dönüşümü gerçekleştirebileceğimize inanıyoruz.

“Orman yangınlarının bu kadar vahşi olmasının temel nedeni, ormanlara bakışın değişmesidir”

“Ormanda Şirketlere İzin Verilmemeli”

Röportaj: Emirali KARADOĞAN^(*)

Tarım Orman-İş Sendikası Onursal Başkanı Şükrü Durmuş ile son dönemde yaşanan orman yangınlarını ve nedenlerini konuştuk. Durmuş, ormanı sadece ekonomik bir değer olarak gören kapitalist anlayış doğrultusunda ormancılık faaliyetlerinde yapılan değişikliklerin halkın değil sermayenin çıkarlarını gözettiğini ve yangınlara kapı araladığını vurguladı.

Ormanlar son yıllarda doğa ve çevreye zarar veren madencilik faaliyetleri ya da yangın gibi felaketlerle gündeme geliyor. Neden ormanlarımızda bu sorunları daha sık yaşar hale geldik?

Bir çevreci ve sendikacı olarak ben kamuda 45 yıl çalıştım. 12 Mart 1978’de ormanda işe başladım. Çalışırken hem ormancı hem çevreci olarak bir şekilde mücadelenin içinde oldum. Ama bugün özellikle son dönemde küresel iklim değişikliği diye adlandırılan değişim sürecinin artık krize dönüştüğünü görüyoruz. İklim değişikliğinin, orman eko sistemi üzerindeki etkilerini çok net bilen ve yaşayan insanlar olarak buna kayıtsız kalamıyoruz. Ama ne yazık ki insanların, orman ekosistemine bakışı orman yangınlarıyla gündeme geliyor. Türkiye’de de bu mevsimde konu olur, ormanlar konuşulur. Ama yangın mevsimi dediğimiz sıcaklar düşünce, ormanlar unutuluyor.

En başta şunu söylemek gerekiyor: Özellikle AKP ile Türkiye’de ormanlara bakış değişti. Or-



Şükrü Durmuş
Orman-İş Sendikası
Onursal Başkanı

man aslında bir ekolojik dengedir, ekosistemdir ama aynı zamanda ekonomik değerdir. Eğer ormana sadece ekonomik değer olarak bakarsanız kesip yok edersiniz. Ama ekolojik denge olarak bakarsanız, yani ormanın fonksiyonel faydalarını da düşünerek orman işletmeciliği yaparsanız bu tür vahşetler yaşanmaz. Sadece AKP ile birlikte demek yeterli olur, 1980 sonrası dünyadaki neoliberal değişim süreci maalesef kapitalist sistemin ekolojiye bakışını da değiştirdi. Yani bugün doğal varlıklara ve ekolojiye bakış, rantsal bir

bakış oldu. Türkiye bu konuda çok daha vahşi yürüyor. Özellikle Özallı yıllarda başlayan ormana bakış, ormanın ekonomik faydasının öne çıkarılması, yani kapitalist bakış, giderek orman ekosisteminin bozulmasına yol açtı. Bu son 23 yılda AKP iktidarı ile de doruğa çıktı. Özellikle AKP ilk görev aldığı anda, o dönemin orman bakanı Osman Pepe’nin ilk açıklaması şu oldu: “Biz IMF’ye olan 25 milyar dolar borcu 2B arazilerini satarak ödeyeceğiz.” 2B dedikleri 6831 sayılı Orman Kanunu’nun 2/B maddesi. Bu yasa hala

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

yürürlükte. Bu madde şunu söylüyordu: Orman niteliğini yitiren, ilim ve fen bakımından orman vasfını yitiren alanların orman dışına çıkarılması konusudur. Ama biz ormancılar olarak yani ormana bir ekosistem gözüyle bakanlar olarak şöyle diyoruz: Hiçbir zaman doğa vasfını yitirmez, yitirilir. Eğer ormanlar vasıflarını yitirmişse bu insan eliyle yapılmıştır. Dolayısıyla o kanuna biz karşıyız. Orman alanları hiçbir şekilde özel mülke konu edilmemeli. Halen yürürlükte olan Anayasanın 169. maddesi de aslında bizi doğruluyor. Diyor ki, ormanlar amaç dışı kullanılamaz. Ama maalesef AKP ile birlikte bu değiştirildi. AKP gerçekten ciddi bir insan mühendisliği de yapıyor. Söylemleriyle, algı yaratmayla toplumu yönlendirebiliyor. Yine AKP'nin ilk yıllarında AKP bürokratları dillerine şöyle bir söylem doladılar: "Biz devlet ormancılığından vazgeçeceğiz, millet ormancılığı yapacağız." Evet, Türkiye ormanlarının %98'i devlet ormanıdır, ormanlar devlet eliyle işletilir hükmü sabittir. İlk bakışta biz devlet ormancılığından vazgeçeceğiz, millet ormancılığı yapacağız söylemi halkta karşılık buldu. Biz devlet ormancılığından vazgeçip millet ormancılığı yapacağız söylemiyle orman yapısında hızla değişiklikler oldu, temel kanunlarda değişiklikler yapıldı. Bu değişiklikler ne yazık ki halktan yana değil, sermayeden yana, sermayenin çıkarlarını koruma doğrultusunda idi.

Bugün, orman yangınlarının bu kadar vahşi olmasının temel nedeni, ormanlara bakışın değişmesidir. Ormanlara bakışta kapitalist yaklaşımın hakim olmasıdır. Kapitalist anlayış şudur: Ormanlardan sadece ekonomik fayda elde etme adına ağaçları kesip satalım, arazileri kullanalım. Mesela Türkiye'de son 12 yılda 83 bin izin verildi ormanlarda. Maden izni, enerji nakil izni, yol izni gibi önüne kamu yararı ekledikleri her türlü izni verdiler. Artık ormanlar yol geçen hanına döndü. Şimdi zaman zaman duyarsınız, valilikler mevsimsel olarak yangınların çoğaldığı yaz aylarında ormanlara giriş çıkışların yasaklandığını açıklar. Amaç insan hareketini azaltmaktır. Ama şirketlere verilen izinlerle zaten orman yolgeçen hanına döndü. Şirketlerin yol açtığı insan hareketliliğini engelleyemiyorsunuz. Örneğin piknikçiye ormana gitmek yasak ama orman içindeki turistik tesise gitmek serbest. Yani tüccara serbest, onun müşterisine serbest ama halka yasak.

Son dönemde sıkça karşı karşıya kaldığımız orman yangınlarının temel nedeni nedir?

Temel neden: Orman genel müdürlüğü kanunla kendine tanınan görevleri yapmıyor. Koruyucu önlem alınmıyor. Birinci neden budur. Önce koruyucu önlemler, tedbir alınmıyor. Şöyle bir karşılaştırma yapmak gerekirse, 1984-2024 verileri üzerinden konuşalım. Çıkan orman yangı-



Fotoğraf, www.salihlimanset.com/haber-manisa-kalemli-koyluleri-ormanlarini-korumak-icin-haykirdi-3480.html adresinden alınmıştır.



Fotoğraf, apacikradyo.com.tr/iklim-kusagi-konusuyor/simdi-birlik-olma-ve-akbelen-ormanini-koruma-zamani adresinden alınmıştır.

nı, sayısal olarak aynı. Ama 2024'te yanan alan 1984'te yanan alanın yüz katı. Oysa 1984'te orman yangınlarıyla mücadele o köylülerin ve işçilerin kazma kürekle yangını söndürürken, şimdi en gelişmiş teknoloji varken, daha çok alan yanıyor. Bunun temel nedeni koruyucu önlemlerin alınmamasıdır. Ormanda en önemli unsur yerinde ve zamanında müdahaledir. Yerinde ve zamanında müdahale etmezsen yangının önüne geçemezsin. Yerinde müdahaleyi kim yapacak? Orada yaşayan yapacak. Orada yaşayan ormana küstüğü için artık o yok, orman köylüsü yok. Orman köylüsünü kanunla besleyen ORKÖY genel müdürlüğü kaldırıldı, gerek yok denildi. Orman halk ilişkisi koparıldı. Bu temel nedendir.

İkincisi, koruyucu önlemler alınmıyor. Geçmişte köylüye para verilirdi, yangına hassas bölgelerde tırmıkçı deriz, Ege Bölgesi'nde, Akdeniz Bölgesi'nde yangın çıkarıcı gazeller, yerler toplanır, yol güzergahları temizlenirdi, kontrollü olarak imha edilirdi. Bu yok artık, yapılmıyor. Bir başka şey, orman içindeki hareket azaltılırdı, artık azaltılmıyor. Mesela enerji nakil hatları. Çok önemli yangın çıkartıcıdır. Son yangınların birçoğu enerji nakil hatlarından çıkıyor. Oysa enerji nakil hatlarına izin verilirken, bu izinler protokole bağlanır, nakil hatlarını yapacak olan enerji dağıtım şirketlerine yapması gerekenler protokolle

imzalatılırdı. Bu nedir? Bir, hatların bakımı, asla yapılmıyor, çok para kazanalım diye. İki, yer bakımı, hattın geçtiği alanın temizlenmesi, hattın altındaki diri ve ölü örtünün temizlenmesi gerekir. Üç, kışlık ve yazlık bakım. Genleşme ve yoğunlaşmaya karşı teller kışın gevşetilecek, yazın ise gerginleştirilecek. Isınmayla sarkıyor ve rüzgarla beraber çarptığında ark yapıyor, yangın çıkartıyor. Başka bir şey, enerji nakil hatlarında, görünen o ki her yıl sıcaklar daha da artıyor, iklim krizi dolayısıyla daha da artacağı için trafoalarda sıcaklık 40 dereceye ulaştığında otomatik olarak soğutma sistemi devreye girmesi gerekir ama ne Akdeniz'de ne Ege'de hiçbir dağıtım şirketinin hatlarında bu sistem yok. Maliyetli diye.

Buradaki temel sorun Orman Genel Müdürlüğü'dür. Orman Genel Müdürlüğü denetim görevini yapmıyor. Daha da vahimi, enerji nakil hatlarından çıkan yangınlar faili meçhul olarak gösteriliyor. Yangınların artmasının temel nedenlerinden biri de bu ülkede çıkartılan yasalardır. Orman varlığının azaltılmasının en temel nedeni yasalardır. Kanun nasıl orman yok eder? Özellikle AKP döneminde yapanın yanına kar kalan sistem uygulanıyor.

Özellikle 2018'de Ek 16 diye bir madde geldi, yani orman alanlarının orman dışına çıkarılması yetkisi Cumhurbaşkanına verildi. Zaman zaman

Resmi Gazete’de yayınlanıyor, bir çok alan orman dışına çıkıyor, insanlar da biz de alalım diyor, işgal ediyor. Yapanın yanına nasıl olsa kar kalıyor diye orman suçu arttı. Bu yangın riskini giderek çoğaltıyor. Buna benzer birçok olumsuzluk orman yangınlarını tetikledi.

Bu arada sevk ve idarede sorunlar var. Yangın üç aşamalıdır. İlk çıkışı örtü halindedir, örtü yangını deriz. Yerdeki kuru otlarla başlar. Eğer siz ona anında müdahale ederseniz, zamanında müdahale ederseniz, önleme şansı %80’dir. Ama o yangın zamanında müdahale edilemeyip, ağacın gözdesine ulaşmışsa önleme şansı %50’nin altına düşer. Eğer gövdeyi de geçip yaprağa ulaşmışsa, tepe yangını deriz, başarı şansı %10’un altına düşer. Bunu kim yapacak, orman köylüsü yapacak, orada yaşayan yapacak ya da bu işle görevlendirilen işçi yapacak. Geçmişte ormanlarda, hassas bölgelerde ilk müdahale ekipleri vardı. Tümü kaldırıldı, yok artık. Şimdi oldu bitti, sadece helikopter. Eğer yangının enerjisi yüksekse, helikopterin attığı su, daha yangına inmeden buharlaşıyor. Eğer yer hareketi yoksa yukarısı yetersizdir ve yer hareketi maalesef yetersiz. Yeteri kadar, orman işçisi yok, eğitilmiş değildir bu insanlar. Bunu en çok 2021’de Manavgat’ta başlayan yangınlarda gördük, Akdeniz kuşağında.

Geçmişle kıyasladığımız zaman, orman işçisi istihdamının durumu nedir?

Sayı olarak şu an çok düşürüldü. Geçmişte 20 bine yakın işçi varken, şimdi 7 bin işçi var. Bunun da 3 bini yangınla mücadele ediyor. Burada başka bir şey daha var. O işçiler de eğer yangın yoksa, başka bir iş yapıyor. Bir işçi yolda çalışıyor, yangın çıkınca haydi bırakın, yangına gidiyoruz deniliyor. Oysa yangın işçisi hassas bölgelerde konuşlandırılmış, hazır kıta olarak beklemesi gerekir. Ona başka bir iş verilmemesi gerekir. Bakın teknoloji çok yüksek olabilir. Şimdi Orman Genel Müdürlüğü’nün elinde gerek ilk müdahale aracı, gerek arazöz, gerekse helikopter gibi en gelişmiş araçlar var. İHA’sı var, uydu kanalıyla gözetleyebiliyor. Yangının seyrini, rüzgârın hızını ölçebiliyor ama insan kaynağı yetersiz. Eğer insan kaynağı yersizse teknoloji işe yaramıyor. Eskiden şöyle bir şey vardı. Ormancılıkla bir hısmılık ilişkisi vardı. Mesela orman işçisini orman köylüsünün çocuğundan alırdı. Neden alırdı? Bir, orman köylüsünü yerinde desteklerdi, sahiplenmeyi sağlardı. İki, orman köylüsünün çocuğu o bölgedeki ormanları çok iyi biliyor. Ben 45 yıl çalıştım bu alanda. Orman köylüsü yangın çıktığında bizden önce yangına gidiyordu. Köylü bize ulak göndererek ya da telefon ederek haber gönderirdi yangın çıktığında. Biz gittiğimizde



Fotoğraf, www.sesgazetesi.com.tr/orman-iscisi-maasi adresinden alınmıştır.



Fotoğraf, antalya.bel.tr/haberler/HaberDetay/8232/antalyada-4-farkli-noktada-orman-yangini-cikti adresinden alınmıştır.

köylü önlemi almış, yangını boğma aşamasına gelirdi. Onun için çok büyük alan yanmazdı. Yine orman muhafaza memuru hem orman korumada hem yangınla mücadelede en önemli unsurdur. Bunlar için orman köylüsünün çocuğu olma koşulu vardır. Dolayısıyla insanlar ekmek yediği yerlere daha çok sahipleniyordu ve başarılı oluyordu mücadelede. Şimdi öyle bir şey yok. İşçi mi alınacak, hayatında ormanı görmemiş, AKP merkezinden kartla gelip işe girenler var. Orman köylüsü küstürüldü. Orman köylüsünün çocuğuna iş verilmediği için genç nüfus köyü terk etmek durumunda kaldı. Geçmişte biz orman köylüsüne ormanla hısım derdik ama şimdi hasım oldu. Tekrar bu hısmılık ilişkisini kurmadığımız sürece, yangınlar daha da vahşi olacak.

Yangınla mücadelede öne çıkan başarılı ülke örnekleri var mı?

Yunanistan ve İspanya bizden çok daha başarılı. Aynı kuşak, Akdeniz kuşağı. Bitki örtüsü, ağaç örtüsü yangına hassas ormanlara sahip ama daha başarılı neden? Bakın envanterindeki uçak sayısı ve işçi sayıları çok yüksektir. Koruma programı üretimden çok önde gelir. Burada temel sorun şu aslında. Bu bir tercih. Bu tercih kelimesi çok ciddi bir kelime. Ne demek? Orma-

nı koruması gereken Orman Genel Müdürlüğü, yangını mı tercih ediyor? Bakın bir örnek vereceğim. Biz yangınları önleyeceğiz diye 2 yıl önce, bir emir yayınlandı. Dediler ki, büyük yangınlar yol kenarlarından çıkıyor. Kasıtlı öyledir. Birisi kasıtlı orman yakacaksa, yol kenarından tutuşturur. Dediler ki, biz orman yollarının kenarlarını, 5 metre sağından 5 metre solundan ağaçların tamamını keseceğiz. Ek olarak, 50 metre sağından, 50 metre solundan üç kapalı ormanı bir kapalıya indireceğiz. Bu şu demektir, üç ağacın ikisini keseceğiz. Böylece yangını önleyeceğiz dediler. Dünyanın hiçbir yerinde orman kesilerek orman yangını önlenmez. Ormanları yok ederseniz, zaten yangın çıkmayacak, korumamız gereken bir alan da olmayacak. Buradaki gerçek tuzak şu: Rantsal bakış, kapitalist anlayış senin ekosistemini, senin yaşam alanını düşünmüyor. Bunun arkasındaki tuzak şuydu: Türkiye'de orman yolu ağı, mevcut karayolu ağının üç katıdır. Şu an 357 bin kilometre orman yolu ağı var. Üç kapalı ormandan birini, sağlı sollu 5'er metreden de 10 metre alandaki ağaçları tıraşladığınızda yaklaşık 50 milyon metreküp ağaç elde edersiniz. Esas bugün iklim krizi nedeniyle, gelişmiş ülkeler kendi ülkelerinden üretimi dur-

durdu. Nereden üretim alıyor, az gelişmiş ülkelerden alıyor. Nereden alıyor? Türkiye gibi nakde ihtiyacı olan ülkelere alıyor. Bugün dünya devi IKEA'nın hammaddesi Türkiye'den gidiyor. Daha da vahimi, şirket adı vereyim, Kastamonu Entegre, Avrupa'nın MDF ihtiyacının %70'ini tek başına karşılıyor. Bu şirketlere bakıldığında adı Türk ama çokuluslu şirkettir ve yabancısıdır, büyük ortakları yabancısıdır. Gerçek amaç, orman yangınlarını önlemek değil, çokuluslu şirketlere ürün vermek. Bir başka şey, Türkiye ormanlarında her yıl ağaç kesiliyor. Kesilebilir tabii, orman ekonomik bir faydadır. İnsan yaşamında ağacın yeri, beşikten mezara kadar sürer. Ama orman varlığının sürdürülebilir olması gerekir. Eğer orman varlığının sürekliliğini sağlayamazsak sonu vahimdir. Bugün üretim olarak baktığımızda 2060 yılında alınması gereken ağaçları alıyoruz. Türkiye ormanları bugün 10 milyon metreküpten fazla kesimi kaldırmaz ama 35 milyon metreküp meta ürettik, kesim yaptık. Biz bağırarak çağırdık, o kadar söylüyoruz. Daha geçen hafta talimat yayınladılar, durdurdular kesimi. Durması gerekiyor. Çünkü, mevcut yangınlar sonrası yaklaşık 30 milyon metreküp ürün var, o alandan alınması gerekiyor. Yani piyasanın ihtiyacını karşılayacak ürün var zaten. Bu anlamıyla düşünmek lazım. Ne yazık ki, her uygulamanın arkasından vahşi kapitalizm çıkıyor.

Yangınlarda 3 yurttaşımız yaşamını yitirdi. Bunlar önlenemez miydi?

Burada yönetsel hata var. Bakın orman yangınlarıyla mücadelede personel ve sevk idare edecek yangın amirleri çok önemlidir. Yangın amiri dediğimiz o işletmenin, ormanın bulunduğu alanın müdürüdür. Bunlar yangına hassas bölgelerde, liyakatli, deneyimli insanların olması gerekir. Ama kurum bir rotasyon uygulamasıyla Karadeniz'deki çalışanı Akdeniz'e gönderdi. Oysa o teknik elemanın Antalya'da, Muğla'da veya Çanakkale'de ormancılık yapması kolay değil. Oradaki orman yapısıyla diğeri farklıdır. Bugün bu mevsimde Karadeniz'de yangın çıkaramazsınız, benzin dökün yangın olmaz Karadeniz'de bu mevsimde ama kışın olur. Diri örtü vardır, tutuşmaz. Ama Akdeniz'de altıncı aydan itibaren barut gibidir yerler. O gazel tutuşur ve yangın çıkar.



Türkiye'nin orman yangınlarıyla mücadeleyle ilişkin bir stratejisi var mı?

AKP iktidarına kadar Türkiye'nin yangınla mücadelesi dünyaya örnek bir modeldi. Ormana bakış sadece rantal bakış olduğu için, korumacı anlayıştan uzaklaşıldı. İki tane en modern cihazlarla donatılmış, işçi eğitim merkezi vardı. Birisi Antalya'da, birisi İzmir Buca'da. Buca'daki üç yıl önce ihtiyaç yok diye satıldı. Nasıl ihtiyaç olmaz? Gelecek öngörüsü olan bir hafızayı yok ediyorlar. Demek ki siz yangını tercih ediyorsunuz. Bu tercih ifadesini o yüzden kullanıyorum.

Sorunları dile getirdiniz. Peki, orman yangınlarının önlenmesi için yapılması gerekenler nelerdir?

Öncelikli önerim ORKÖY Genel Müdürlüğü'nün kurulması gerekir. Anayasamız yerinde duruyor. 6831 sayılı Orman Kanunu Anayasa'nın 169 ve 170. Maddeleri ile uyumlu hale getirilmeli ve EK 16 gibi, ormana müdahaleyi artıran, orman alanlarının birilerine peşkeş çekilmesine yol açan izinlerin ortadan kalkması gerekir. Üretimin derhal durdurulması gerekir. Ormana giriş çıkışların kesinlikle yasaklanması gerekir. Orman izinleri iptal olmalı. Yüksek kamu yararı diye ifade edilen zorunlu haller dışında, şirketlere ormandan izin verilmemeli. Ve liyakatli, bilgi birikimi olan insanlar göreve gelmeli. Tekrar ormanla barışacak, orman işçisinin, orman köylüsünün çocuklarından, o bölgenin çocuklarından personel alınmalı, bu bir zorunluluk olmalı. Yeni şeyler keşfetmeye gerek yok, dünya ormancılığında birinci durumdaydık, o geçmiş hafızanın tekrar canlanması ve uygulamaya geçmesi gerekiyor.

Karada ve suda çocuk emeği sömürüsü: Çocuk gemi adamı

evrensel



Deniz İpek

✉ denizlipek20@gmail.com

✕ Denizİpek

29 Ağustos 2024'te Gemiadamları ve Kılavuz Kaptanlar Yönetmeliği'nin 25. maddesine eklenen hüküm ile 15 yaşını dolduran öğrencilerin, il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinin onayıyla "liman seferi kısıtlamalı" gemiadamı cüzdanı almaları için Nüfus ve Vatandaşlık İşleri Genel Müdürlüğü'nün 01.09.2025 tarihli yazısıyla önü açıldı. Denizcilikle ilgili ortaöğretim düzeyinde yetkilendirilmiş eğitim kurumlarında öğrenim gören ve gemiadamı olmak için aranan 16 yaş şartını sağlamayan öğrencilerin; gemiadamı cüzdanı liman seferi kısıtlamasıyla düzenlenecek. Bu karar ile birlikte yasal çocuk işçiliği karadan denize taşındı.

Genç ve çocuk kuşakları yerli yabancı sermayeye ucuz iş gücü olarak pazarlamak gibi bir görev üstlenen hükümet şimdi de karada sömürüsüyle yetinmeyip denizde de çocuk emeği sömürüsünün önünü açıyor. MESEM adı altında patronlara ucuz iş gücü olarak sunulan

'Çalışarak para biriktiremezsin baba'

evrensel

10 aydır cezaevinde olan 18 yaşındaki Mert, suç örgütlerinin elindeki binlerce gençten sadece biri. Çocuk İşçi Mert, iyi bir gelecek kurma hayali peşinde koşarken çetenin pençesine düşmüş.



görsel: Midjourney



Çocuk adalet sistemi sosyal medyada kurulmaz

Ahmet Mattia Minguzzi cinayeti sonrası TBMM'de kurulan araştırma komisyonu, çocukların "ağır suçlarda" yetişkinler gibi yargılanmasının önünü açabilecek yasal düzenlemeleri tartışıyor.



evrensel

Fotoğraf: Eylem Nazlier/ Evrensel

Bir eğitim yılında 72 çocuk işçi can verdi

İSİG raporuna göre bir eğitim-öğretim yılında en az 72 çocuk iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. Ölüm bir önceki yıla göre yüzde 10 artarken, mesleki eğitim altında çocuk işçiliği yaygınlaştı.

evrensel



Fotoğraf: Hilal Tok/Evrensel

Kullandığı traktörün altında kalan 13 yaşındaki çocuk yaşamını yitirdi

evrensel

Maraş'ın Elbistan ilçesinde 13 yaşındaki çocuk, kullandığı traktörün devrilmesi sonucu hayatını kaybetti.



Fotoğraf: DHA



İSIG Meclisi
Health and safety labour watch / TURKEY

Can Güvenliği İstiyoruz!

Ağustos'ta 2 günde 1 çocuk işçi hayatını kaybetti - Deniz İpek ile söyleşi

23.09.2025 318 Okunma

İzTV'de yayınlanan Nil Kahramanoğlu ile Gündem Özet'in konuğu İş Sağlığı ve Güvenliği (İSIG) Uzmanı-İSIG Meclisi Gönüllüsü Deniz İpek oldu. Orta Vadeli Program'da yer alan çocuk işçiliğine yönelik çalışmaları değerlendiren İpek, "Çocuğu çocuk olmaktan çıkarsa, çocuk işçiliğinin toplumun içerisinde küçük yaşlarda kabul edilmesi isteniyor" dedi.

0.00 / 0.00

İSIG'in açıkladığı iş cinayetleri raporlarına göre çocuk ölümlerinin sayısının arttığını söyleyen İpek, "İş cinayetleri Türkiye'de artık gündemin dışında kalsa da her gün 6-7 işçi, iş cinayetlerinde hayatını kaybediyor. Ancak şimdi daha çarpıcı bir şeyle karşılaşıyoruz, ağustos ayı raporumuzda da var, 2 günde bir, bir çocuk işçi iş cinayetlerinde hayatını kaybetmiş. Bu artık her vatandaşın vahim olarak zıfılayabileceği bir tablo. Bu raporların hemen ardından Orta Vadeli Plan (OVP) açıklandı. Bu planda, çocuk işçiliğine daha da aşağıya çekilecekler. Öyle ki artık 4-5 yaşlarında başlıyor çocuk cinayetleri. Bu durumla aslında Türkiye'de yaratılmak istenen yoksulluk ekonomisi, yoksulluğu tabana, çocuklara yaydıkları ve bir servet transferinin ekonomi politikasını okuyabiliriz. Bunların hepsi bir can. Hepimizin bir yakını, sevdiği, tanıdığı olabilir ama bugün açsından baktığımızda çocuk işçiliği, çocuk işçi cinayetleri öyle bir yaygınlaşmış durumda ki toplumsal düzenin yoksulluk üzerine oturtulmasını yaşıyoruz" diye konuştu.

2025'te 50 çocuk öldü

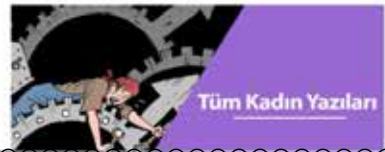
2 milyondan fazla çocuğun okuldan uzak olduğunu ifade eden İpek, "MESEM'e kayıtlı 505 bin çocuk işçi var. 1 buçuk milyon çocuk da okul dışında. Resmi veriler bile şunu rahatlıkla söylüyor, 2 milyon üzerinde resmi çocuk işçiliği hakim durumda. Ücret karşılığında çalışanların 6'da 1'i çocuk. Durum buraya gelmiş. 2025 rakamlarına baktığımızda 50 çocuk işçi ölmüş. Bu korkutucu bir tablo. Şu 12 kılık parantez içindeki 800 çocuk işçi ölümü tespit edilmiş. Türkiye'de 15-17 yaş arasında her 4

Çocuk İşçiler



* Mesleki Ortaokullar ve Yeni Yönerge - Senem Nur Pektaş

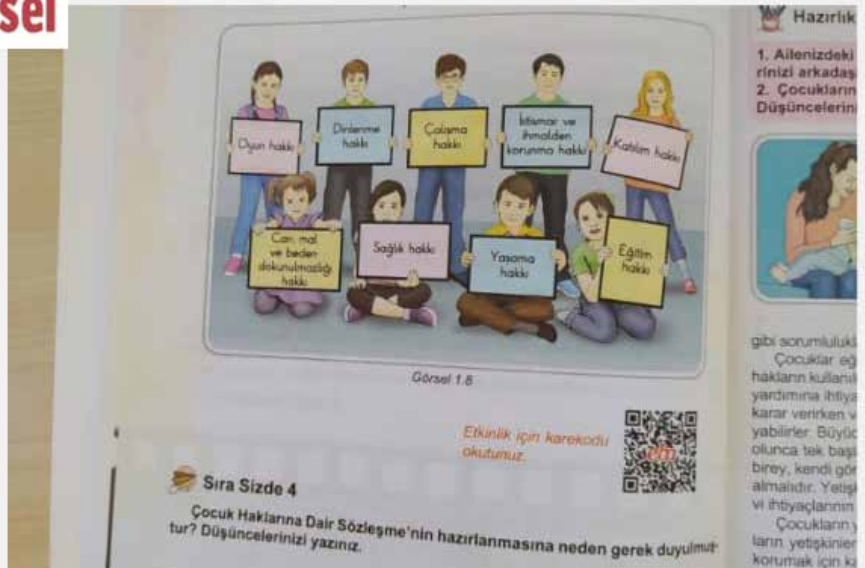
Kadın İşçiler



Çocuklara kölelik MEB kitabında

evrensel

İlkokulda okutulan
'İnsan Hakları,
Vatandaşlık ve
Demokrasi' kitabında
çocuklara hak olarak
'çalışma hakkı' sunuldu.
OVP ve MESEM ile
çocuk işçiliğinin
yaygınlaştırılması planı
ders kitabına girdi.



Fotoğraf: MEB

Her 7 öğrenciden biri okulda değil

Veli-der'in 30-31 Ağustos'ta düzenlediği çalıştayın sonuç metnine göre ülkedeki her 7 çocuktan biri eğitimin dışında. Sonuç metninde, "Eğitimden kopan çocukluğunu, çocukluğunu kaybeden geleceğini kaybeder" denildi.



url?url=https://www.birgun.net/haber/her-7-ogrenciden-biri-okulda-degil-656943&text=Her 7 öğrenciden biri okulda değil

Küçük kızların çalınan çocukluğu!

Özellikle derinleşen yoksullukla, şehirlerin çeperlerinde yaşayan çocuklar için çalışma hayatına girmek neredeyse kaçınılmaz bir hale geldi. Tekstil başta olmak üzere birçok atölyede, sebze tarlalarında, narenciye bahçelerinde çocuk işçiliği adeta bir 'gelenek'.



Ayla Önder
onderayla@gmail.com

Kadınışçi
Her yerde her türlü emek hallerimiz için

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Bakım, Onarım ve Tadilat İşlerinde
A-Tipi Merdiven Kullanımı

Mustafa TAŞYÜREK (*)

mtasyurek@gmail.com

Durum: İşçi A-tipi merdivenin en üst basamağında, tavan altından geçen “bakır gaz ve hava” borularının montaj ve onarımını yapmaktadır.

A-tipi merdiven üzerinde yapılan çalışmalar sırasında işçinin karşılaşılabileceği tehlikeleri tanımlayabilir misiniz?

Neler Olabilir?

- İşçi olası bir sarsıntı (deprem vb.), denge kaybı nedeniyle düşebilir, kol, bacak ve kafatasında kırıklar oluşabilir. Hatta hayatını kaybedebilir.
- Özellikle merdivenden inerken düşebilir. Kırık ve uzuv yaralanmalarına sunuk (maruz) kalabilir.
- Güvenlik gözlüğü ve baret kullanmaması durumunda göz ve baş yaralanmaları olabilir.
- Merdivenin üst bağlantı noktaları açılabilir, merdiven devrilebilir ve işçi merdivenden düşebilir.
- Çalışılan bölgedeki elektrik kablolarında enerji olması durumunda elektrik çarparabilir.

> Yanıtı 28. 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

- **SOSYAL POLİTİKA**
Yaşam Seçimlerle Doludur: Prof. Dr. İsmail Topuzoğlu 2
A.Gürhan FİŞEK
- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
Ciddi Bir İş Kazasından Ne(ler) Öğrenebiliriz? 4
Mustafa TAŞYÜREK
- **ÇOCUK EMEĞİ**
Mevsimlik Tarımda Çocuk ve Çalışma Yaşamı Haklarına Erişim 15
Zeynep ŞİMŞEK
- **SOSYAL POLİTİKA**
Kurumsallaşmış Tarım İşletmelerinde Düzensiz İstihdam İçinde Çocuk İstihdamı 26
Yasemin YÜCESOY
- **SOSYAL POLİTİKA**
Temmuz 2025 Sendika Üye Sayıları İstatistiklerinin Dili 29
Emirali KARADOĞAN
- **SÖYLEŞİ**
Forum Sağlık 2023 ile Söyleşi 39
- **RÖPORTAJ**
"Ormanda Şirketlere İzin Verilmemeli" 44
Emirali KARADOĞAN
- **BASINDAN SEÇMELER**
Çocuk İşçi Haberleri 50
- **BULMACA**
Bakım, Onarım ve Tadilat İşlerinde A-Tipi Merdiven Kullanımı 55
Mustafa TAŞYÜREK



FİŞEK ENSTİTÜSÜ

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 dört ayda bir yayınlanır.
(YAYGIN SÜRELİ YAYIN)

• ISSN 1302-3519

• Sayı: 179 / Mayıs - Haziran - Temmuz - Ağustos

• **ÜCRETSİZDİR**

Yapım: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar
Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı
Selanik Cad. Ali Taha Apt. 52/4
Kızılay / ANKARA

Baskı Tarihi: Ekim 2025 - Ağustos 2025