ISSN 1302-3519

ÇALIŞMA ORTAMI

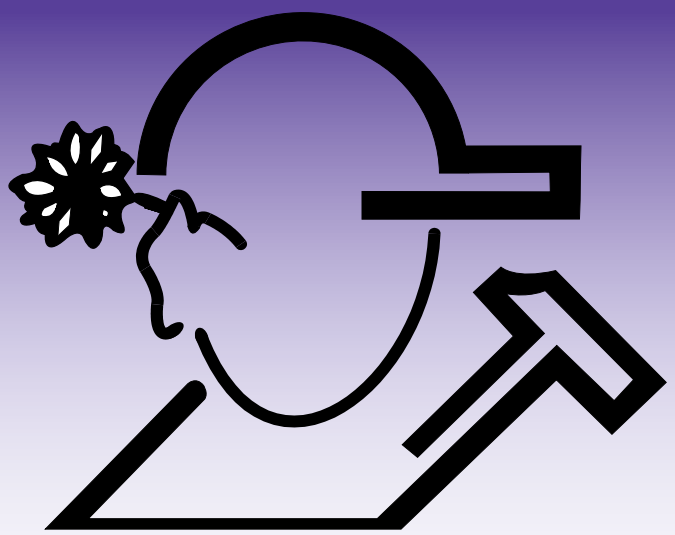
Dört Ayda Bir Çıkar / Sayı:182 Mayıs-Haziran-Temmuz-Ağustos 2026

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

HERKESE SAĞLIK (1)

A.Gürhan FİŞEK (**)



I

Herkese Sağlığın Boyutları

Dünya Sağlık Örgütü tarafından tüm ülkelere 2000 yılında ulaşmaları İçin gösterilen hedeftir "herkese sağlık".

Sağlığın çok etmenli bir sistem olduğunu ve dolayısıyla da bir politikalar mozayiği oluşturduğunu bilen okurumuz için bu hedef, "biyolojik" bir tanımlamanın ötesinde çok zengin bir anlam vermektedir.

Her şeyden önce, sağlığın bir genel sağlık boyutu vardır. Sağlığı, yalnızca bireyi ilgilendiren bir olay değildir.

Bireyin sağlığı toplumu da çok yakından ilgilendiren ve yükümlülükler getiren bir olaydır. Demek ki, sağlık tek ek bireylerin ya da ailelerinin ötesinde SOSYAL bir olgu..,

Toplum, eğer bireyin, sağlığının kendi sorunu olduğu yönündeki yanlış düşüncesini silememişse, ona bir insan olarak haklarını nasıl koruması gerektiğini de öğretmemiş demektir. Burada anlaşılıyor ki, sağlık her şeyden önce insan hakları ile ve onun ayrılmaz bir parçası olan HAK ARAMA ÖZGÜRLÜĞÜ ile de yakından ilişkilidir.

Diğer bir deyimle, sağlık, DEMOKRASİ olgusu ile yakından ilişkilidir. Kim İçin demokrasi? Herkes için demokrasi… O halde "herkese sağlık" hedefi ile "herkes için demokrasi" hedefi arasından büyük paralellikler var, Bu bize 224 sayılı Sağlıkta Sosyalleştirme Yasası ile 1961 Anayasası'nın neden eş zamanlı olduğunu ve aynı yazgıyı paylaştığını anlatıyor.

Demokrasinin egemen olduğu söylenen bir ülkede hiç kimse "herkese sağlık" ilkesine karşı çıkamaz. Nitekim 1965'ten bu yana gelen hiçbir hükümet bu ilkeye karşı çıkmamıştır. Ama gizli kapaklı olarak, bu ilkeyi hayata geçirecek olan Sağlıkta Sosyalleştirme Yasasının, içini ve altını oymuştur. Bugün sözde yürürlükte olan yasa, artık Sosyalleştirme Yasası değildir. Bugün piyasa ekonomisi kurallarının egemen olduğu sağlık düzenimiz, bir çok çirkinlikleri, yetersizlikleri ve insafsızlıkları her gün yeniden sergilemektedir.

Ne için? Demokrasi kuralları içinde, devlet bütçesinden ve aile bütçelerinden ayrılan payların, belirli kesimlere kaynak olarak transferini sağlamak için. Kendilerine kaynak aktarılan bu ayrıcalıklı kesimler, ilaç fabrikaları, tıbbi cihaz ve malzeme ithalatçıları, özel hastahane-poliklinik ortağı hekim olan ve olmayan kişiler… Bunlara bir de sağlık hizmetlerindeki aksaklığı kendi prestijlerini arttırmada kullanan "seçimle gelen mevki sahipleri'ni eklemek gerekmektedir.

Sağlık bir insan hakkıysa eğer, insan bu hakkın karşılanmasını devletten bekler. Onun için, sağlıkta piyasa ekonomisi kuralları yanlış ve yanlı sonuçlar verir.

(*) Ik Yayın : "Herkese Sağlık" – Çalışma Ortamı Dergisi – Fişek Sağlık Hizmetleri Araştırma Enstitüsü Yayını, Mart-Nisan 1993, Sayı 7.

(**) Prof.Dr.



3 Kasım 2014'te Prof.Dr.Nusret H.Fişek'in 100. doğum yıldönümü nedeniyle düzenlenen "**HERKESE SAĞLIK" KARİKATÜR YARIŞMASI'**nın albümü yayınlanmıştı.

Sağlık hizmetinin, hiç bir çıkar ve İnsanlar arasında fark gözetilmeksizin verilmesi gerekir. Sağlıkta hizmetin düzeyi konusunda pazarlık da olmaz. Çünkü hizmetin, bilimsel ve teknolojik gereksinmelerin ülke olanaklarının elverdiği en yüksek düzeyi yakalaması gerekir. Ülkemizdeki Sosyal Sigortalar Kurumu uygulaması, tüm "sosyal" niteliğine karşın, çağdaş hizmet standartlarının yakalanamadığını ortaya koymaktadır. O halde bunun tüm topluma genelleştirilmesi, yani Genel Sağlık Sigortası kurulması yanlış ve yanlı sonuçlar verir.

Öte yandan, bireyin sağlığı toplumun bir sorunuysa, yani sosyal bir olguysa eğer, "aile hekimliği'nden değil, "toplum hekimliği'nden sözetmemiz gerekir. Son iki Sağlık Bakanı'nın ısrarla dayattığı "aile hekimliği" adı, toplumca "ev hekimliği" ile karıştırılmaktadır. "Aile hekimliği" kavramındaki, aile deyimi hekimin hizmetinin kim tarafından ödeneceğini anlatmak için kullanılmaktadır. Yoksa hastaların muayenesinin evde yapıldığı anlatılmak istenmemektedir. Acil hasta olduğunda, ister adı "aile hekimi", ister "toplum hekimi" olsun, her hekim hastanın evine koşar, koşmalıdır.

Bugün devletin sağlık politikasına yön verenler, hem hastasını hem de sağlıkçısını eziyor. Birini hizmetten bezdiriyor, ötekini hizmet vermekten… Birini özel girişimden hizmet almaya itiyor, ötekini de özel girişimci olma hayaliyle paraya yönelmeye ve meslekten uzaklaşmaya. Üstelik de sağlıkçıların girişimci olma hayalini beslerken aralarında ayırım göstermeye ve özellikle hekimlerini motive ederek, yanlışa karşı dayanışmayı da parçalamak istiyor.

II

Sağlığımız İçin Önemli Bir Tehdit Kaynağı: Sağlık Bakanlığı

Ülkemiz, sağlık hizmetleri bakımından tam bir kaos ile karşı karşıya. Bu karmaşa, bile bile yaratılan bir karmaşadır. Bunun altında yatan neden, halkı ezerek ve bezdirerek, akıl dışı çözüm yollarının benimsetilmesi planıdır.

Bu daha önce de böyle olmadı mı? Tüm akıl dışı çözümler, tek bir merkezden hazırlandığı düşünülen bir dizi tuzağın uygulamaya konulması sonrası, çaresiz kalan insanlara kabul etti-

rilmedi mi? Şimdi bu tuzağı görmeliyiz.

Neden sağlıkta tuzak gerekli: Eğer insanlığı ve meslek ahlâk kurallarını bir yana bırakırsanız. Sağlık, en çok para kazandıran alanlardan biridir. Ama sağlık hizmetlerinin koruyucu hekimlik kanadı değil. Yalnızca hastalananların tedavi edilmesine yönelik olanı. Çünkü İnsanın en korumasız, en gözü kara ve en çaresiz olduğu dönem, kendisinin ya da sevdiklerinin hasta olduğu dönemdir. Hastalığı konusunda bir hekim kadar bilgi ve deneyim sahibi (yetkin) olamayacağı için, onun her dediğini yapmakla yükümlü sayar kendisini. Onun için kendisine sunulan en pahalı laboratuvar incelemeleri ya da ilaçları sağlayabilmek için çırpının En önemlisi, kendi hastalığı onun için dünyada görülen olgular içinde en önemlisi ve acil çözümlenmesi gerekendir.

Sağlıktan para kazanılabilmesi için tüketimin hızlandırılması ve hizmetin pahalılandırılması gereklidir. Bunun için şunlar gerçekleştirilmelidir:

1. Arz ve talep dengesizliği yaratılmalıdır.
2. Ücretsiz kamu hizmetleri düzeyinin niteliksel ve niceliksel yönden düşük tutulmalı ve hastayı tatmin etmekten uzak olmalıdır.
3. Çeşitli hekimlerce farklı farklı mesajlar verilerek hasta bir çok kez başvuru için kışkırtılmalıdır.
4. Hastanın her başvurusunda, eline torbalar dolusu ilaç tutuşturularak, özen gösterildiği imajı yaratılmalı ve susturulmalıdır.
5. Yeni bir ileri teknolojinin gerekli gereksiz her hasta için uygulanması yoluyla bir istem ve beklenti yaratılmalıdır.
6. Hastaların doğrudan ödeme yapmadıkları sistemlerde, ilk basamak hizmetleri sakatlanmalı, sevk zinciri işletilmemeli ve hastaların hasta-hane kapılarında birikmeleri sağlanmalıdır. Hastahanelerde biriken hastalarla ilk karşılaşılan polikliniklere az sayıda hekim verilerek, hasta bakım kalitesi düşürülmelidir.
7. Hastaya yeterli süre ayrılmamalıdır. Yeterli sürede incelenen hastada daha az laboratuvar İncelemesi, daha az hata ve daha az ilaç tüketimi gündeme gelecek; hastaların uzman-doktor uzman-doktor gezmeleri de olanaksızlaşacaktır. Hastalar, daha az hastahaneye gelecek, daha az muayene-hanelere başvuracaklardır. Hastalar, hastalıkları, bunların nedenleri ve haklan konusunda bilinçlenebileceklerdir.
8. Sağlık personelinin arasında hem düşük, hem farklı ödeme ve sistemler yaratılarak huzursuzluk körüklenmeli; insanlar hizmetten soğutulmalı ve hizmete yabancılaştırılmalıdır.
9. Sağlıkçıların hem kendi aralarında ve hem de hastalarıyla ilişkilerinde, olumsuzluk egemen olmalıdır. Buna da göz yumulmalıdır.

Bir konuda tuzak kurmak gereksinmesini doğuran başlıca etmen, egemen çevrelerin çıkarlarına dokunan olguların ortaya çıkmasıdır. Bu olgular da, ülkemizde arada bir kendisini gösterir. O bile çıkar düzeninin bozulmasına ve yeniden eski düzeni kurabilmek için bir sürü oyunun ve tuzağın kurulması çabalarına neden olur.

Sözgelimi, 1930'lu yıllarda çıkarılan Dev Sağlık Yasası (Umumi Hıfzıssıhha Kanunu) ve aynı dönemin ürünü olan irili ufaklı sağlık yasaları, çıkar çevrelerinin bir türlü hazmedemediği ama, bir türlü de değiştiremediği yasalar olmuştur. "Herkese sağlık" ve "sağlık, insanın hakkı, devletin de ödevidir" ilkelerinin sindiği bu yasa, işletilmemek İçin çok çabalanmıştır. Bütün çabalara karşın sağlık hizmetlerimizi yakından etkilemiş ama ne yazık ki tüm mantığı ile uygulanması başarılamamıştır.

Bir başka örnek. 1961 yılında çıkarılan 224 sayılı Sağlıkta Sosyalleştirme Yasası'dır. Bu da bir diğer dev sağlık yasasıdır. Henüz çıktığı ilk dakikalardan başlayarak çıkar çevrelerinin boy hedefi olmuştur. Büyük kentlerden başlaması tasarlanmışken ve mantığı da bunu gerektirirken. Güneydoğu Anadolu'ya gönderilmiş; kentsel alanı hedeflemişken, kırsal alana hapsedilmiştir. Giderek kolu kanadı budanmış ve SSK gibi geçen yüzyıldan kalma bir modelin uygulanmasının sürdürülmesiyle, etkinlik alanı daraltılmıştır. Bütün bu "toplum karşıtı" çabalara karşın, sosyalleştirme yıkılamamıştır. Ama ne yazık ki, onun sağlık çalışanlarının özlük haklarına ne denli du-

yarlıkla yaklaştığı unutturulmuş (İlk darbelerden biri – yıl:1965) ve bazı genç sağlık çalışanlarına antipatik gösterilmesi başarılmıştır.

Ama yine de, dev ilaç ve tıbbi malzeme tekelleriyle ve para karşılığı hizmet veren hekimlerin istemlerini karşılamakta zorlanan halkın geniş kesimi için, vergilerden karşılanan bir sağlık hizmeti kurtarıcı olmuştur.

Burada hepimizin gördüğü bir tuzak var. Bu tuzağa bile bile düşecek miyiz? Hayır. O zaman, bu tuzağı toplum ve toplum örgütlerine anlatmalıyız. Bugün her toplum örgütü, örgütlendiği ya da görüşlerini yansıttığı toplum kesimlerinin, sağlık alanında da ezilmemesi için verilen uğraşa katılmalıdır. Bunu sağlamak "herkes'e düşmektedir.

III

Sağlıkta Bilecik Yasası

Sağlığın, her insanın en temel hakkı olduğuna ilişkin evrensel ilke, bugün köklü ve çok yönlü bir saldırı İle karşı karşıyadır. Bu saldırı, bilimsel gerçeklerden değil, ideolojik kaygılardan destek almaktadır.

"Herkese sağlık" ilkesinin arkasına sığınılarak, deneyler yapılmaya çalışılmaktadır. Ülkemiz ve insanımız deneme tahtası olarak görülmektedir, insan sağlığı, üzerine kumar oynanacak ve yalanlar düzülecek bir konu hiç değildir. Çernobil faciasının getirdiği radyasyon dalgası, biyolojik etkilerinin yanı sıra, ülkemizde, bir da ahlâk faciasının yaşanmasına neden olmuştur. Yetkili ağızlardan, gerçekleri gizleme, göz göre göre yalan söylemeyi doğal hale getirmiştir.

Bugün Sağlık Bakanlığı yetkilileri, salt ideolojik kaygılarla, bir sağlık yasası çıkarmak istemektedirler. Ama önerdikleri modele güvenemedikleri için bunu yalnızca Bilecik ilinde pilot olarak uygulamak istemektedirler. Bu güvensizliğin bir diğer görüntüsü, durmadan üzerinde oynanan ve yeni yeni tarihlerle piyasaya sürülen yasa taslaklarıdır. Sağlık Bakanlığı, durmadan fikir değiştirmektedir. Ama bir tek konuda hiç fikir değiştirmiyor; çünkü fikr-i sabiti (saplantısı) var. O da yürürlükteki dev sağlık yasalarını ortadan kaldırmak.

Bu sağlık yasası, kendisinden öncekileri köhnemiş ve aşılmış olarak göstererek, "reform" yapma iddiasıyla ortaya çıkmıştır. Bu gerçek dışıdır. Bunun kanıtlan, yasa taslağının her satırında göze çarpmaktadır.

KANIT: 1

- Umumi Hıfzıssıhha Kanunu Madde 126, besin işlerinde çalışanların gerek İşe girerken gerekse üç ayda bir düzenli olarak bulaşıcı hastalıklarının bulunup bulunmadığının anlaşılması İçin muayeneden geçirilmesini öngörmüştür.
- Aynı hüküm yeni yasada bulunmakla birlikte muayene periyodu belirtilmemiştir.
- Uygulamada, hem denetimlerin zayıflığı, hem de Sağlık Bakanlığı'nın yasayı aşan genelgesi ile besin işlerinde çalışanların muayene periyodu bir yıla çıkarılmıştır.

Bu mu çağdaşlık?

KANIT:2

- Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Kanun'da sağlık ocağında halkın katıldığı kurullar oluşturulması öngörülmektedir. Böylece halk, hem sağlık hizmetini gereksinmeleri doğrultusunda yönlendirecek; hem de hizmete sahip çıkacaktır.
- Yeni yasada bunlara rastlanmıyor.
- Uygulamada da bunlar gerçekleştirilmemiştir.

Bu mu çağdaşlık?

KANIT: 3

- Um. Hıf. K. Sağ. Sosy. Y. vs tüm ülkeyi kapsayan yasalardır.
- Getirilmek istenen sağlık yasası ise, 18 ay süreyle yalnızca Bilecik ilinde, bunu İzleyen 24 ay içinde de o yöredeki üç ilde deneme amacıyla uygulanacaktır. Ülke çapında uygulamaya bu sürenin sonunda, 42 Ay (3,5 yıl) sonra geçilmesi tasarlanmaktadır.
- Buna karşın, yeni sağlık yasası, tüm dev

sağlık yasalarının hemen kaldırılmasını öngörmektedir.

Bütün bunlara verilecek ad ÇAĞDAŞLIK değil, olsa olsa ŞARK KURNAZ-LIĞI'dır.

Bu yasaya sinen başka bazı anlayışlar da vardır. Bunlardan biri, sağlık hizmetinin yalnızca hekimler tarafından verilebileceğini düşünen "dar görüşlü" anlayıştır. Çağdaş bir yaklaşım olan ekip anlayışı yasaya yansımamıştır. Sözgelimi, AİLE HEKİMİ'nden, bu alanda özel muayenehane sahibi uzman hekimlerden hizmet satın almaktan sözetmektedir. Buna karşın AİLE HEMŞİRESİ, AİLE EBESİ gibi kavramlara yer vermemektedir. Onların sağlık ocağında hizmet etmesini öngörmektedir. Bu yaklaşım çağdışı olduğu kadar kendi içinde de tutarsız- dır. Tutarsızlığın kaynağı, topluma, evlere kadar uzanan sağlık hizmeti düşleri sunulurken, yalnızca, kişinin "hastalanırsa", bu sistemden yararlanmasının düşünülmesidir.

Özel bir hekim olan aile hekimleri, hizmet karşılığı ücreti sigortaca ödenecektir. O bu ödenekten isterse ebe hemşire tutabilecektir. Eğer yanında ebe ve hemşire çalıştıramazsa, devlet olanaklarıyla ona arka çıkılacak ve bu destek hizmeti sağlanacaktır.

Bu yasaya sinen bir başka anlayış da, her işi kendi yapma, tüm yetkileri Sağlık Bakanlığı'nda toplama gayretkeşliğidir. Bu, yasa taslağını hazırlayanları kendi içinde de tutarsızlığa itmektedir. Şöyle ki: İş sağlığı hizmetleri, yasa taslağında, sağlık ocaklarına görev olarak verilmiştir. Buna karşın, "işyeri hekimliği hizmetlerinin tüm işyerlerine yaygınlaştırılması" da aynı taslakta öngörülmüştür. O zaman burada bir çakışma ve hizmet tekrarı vardır.

"Bütün çalışanların iş kazaları ve meslek hastalıklarından korunmaları, bu hastalıkların tanı, tedavi ve rehabilitasyonu alanlarında Bakanlıkça… düzenlenir ve yürütülür" denmektedir. Buna karşın, bir adım geride, "Çalışanların sağlığının korunması ve sağlıklı çalışma ortamı hazırlanması İçin, tek tek ya da ortaklaşa işyeri sağlık birimleri oluşturmaları öngörülmüştür.

Bir başka çakışma ve hizmet tekrarı, sağlık çalışanlarının meslek hastalıklarının belirlenmesini Sağlık Bakanlığı'nın üstlenmesidir. Bakanlığın meslek hastalıklarını belirleme gibi, bir çok yönden önem taşıyan ve bilgi, deneyim ve teknolojik birikim gerektiren bir konuda, yalnızca sağlık çalışanları için bir düzen kurmaya kalkışması şaşırtıcıdır. Taslağı hazırlayanların, bu konuda yeterli bilgi-deneyime sahip olmadıklarını ortaya koymaktadır.

Her İşi kendinde toplama gayretkeşliği, bununla da bitmemektedir. Okul sağlığı hizmetlerinin sunulması, gıda güvenliği denetimlerinin yapılması da Sağlık Bakanlığı'na görev olarak verilmektedir. Bu alanlarda yıllardır yapılan çalışmalar, deneyimler, bilgi birikimi, her şeyden önce bu hizmetlerin bütün sistemle uyumu hiç gözönüne alınmamaktadır.

Bu denli önemli konularda, küçük bir ekiple, yasa taslağı yazmak ve dev sağlık yasalarını ortadan kaldırmaya kalkışmak bir atasözünü hatıra getiriyor: Cahil cüretkar olur.

IV

SON SÖZ

Bu konuda son söz toplumun ve toplum örgütlerinindir. HANGİSİNİ SEÇECEĞİZ? **(1)** Ya kâr peşinde koşan bir avuç insanın bize sunduğu SİGORTANIN GENELLEŞTİRİLMESİ ve sorumluluğun AİLE'ye bırakılması modelini seçeceğiz.

Ya da, gönlünü toplumun iyiliğine ve esenliğine adayanlara, sağlıktan hiç bir çıkar beklemeyenlere kulak vereceğiz. O zaman da, bugün hala yürürlükte olan Sağlıkta Sosyalleştirmeyi, 6 Ocak 1961'den önceki ilk tasarısından olduğun haliyle ve özerk bir yapıda yeniden örgütleyeceğiz. Olayı bireylerin değil, TOPLUM'un sorunu olarak algılayacağız.

Seçim "herkes"in.

Kaynak:

(1) FİŞEK, A. Gürhan: "Sağlıkta Çıkmazı Sürdürmekten Sorumlular" Mülkiyeliler Birliği Dergisi, Nisan 1993, Sayı 154, Cilt: XVII

İş Kazalarında Görünmeyen Detaylar, Tanık ve Uzman Gözüyle

Mustafa TAŞYÜREK (*)
mtasyurek@gmail.com

Bu yazının başlığı "**içeriden bir bakış**" ya da "**ramak kala**"da olabilirdi.

İş cinayetleri ve iş kazaları sonucunda açılan davalarda, iş güvenliği uzmanlarının tutuklu yargılandığına medyada sıkça tanık oluyoruz.

Her iş kazası acı bir tecrübedir; bu acılardan ders çıkarmak ise gelecekteki benzer felaketleri önlemenin ve güvenli bir çalışma ortamı yaratmanın tek yoludur.

İş kazası ve ramak kala olaylarının nedenlerini ve önleme yollarını en iyi (o) sahada çalışanlar bilir. İş kazalarının nedenleri hakkında yapılan tahmini yorumlar, bilimsel verilere ve doğru analiz yöntemlerine dayanmadığı sürece genellikle **yanıltıcıdır ve** sahadaki pratik **gerçeği tam olarak yansıtmaz.** Özetle, kulaktan dolma tahmini yorumlar iş güvenliği kültürüne zarar verirken; **uzmanlar tarafından yapılan teknik** ve hukuki **incelemeler gerçeğe ulaşmanın tek yoludur**.

Öznesinde iş güvenliği uzmanlarının olduğu iki haber:

Olay 1:

İş Güvenliği Uzmanı Büşra Sarıgül hayatını kaybetti (04/08/2023)

Ulusal ve yerel basında haber şu şekilde verildi: *Edinilen bilgiye göre*; Manisa'nın Yunusemre ilçesindeki Keçiliköy Organize Sanayi Bölgesi'nde bir fabrikada iş güvenliği teknikeri olarak çalışan Naile Büşra Sarıgül (NBS), 3 Ağustos 2023 tarihinde şantiyede tek başına güvenlik şeridi çekerken dengesini kaybetti. İkinci kattan üç metre yükseklikteki merdiven boşluğuna düşen ve karanlık ortam ile yalnızlığı nedeniyle ancak bir saat sonra fark edilen genç kadın, kaldırıldığı hastanede hayatını kaybetti[1,2,3,4,5].

Basın, iş kazasının nedenini kazalının "**dengesini kaybetmesi sonucu yüksekten düşme**" olarak verdi. Sanki olayın görüntüsüne, tanıklarına ulaşılmış gibi.

18-22 Ocak 2026 tarihlerindeki basında, yukarıda belirtilen olayla da ilişkisi olan haberler çıktı. Haberlerde; İzmir›de (29 Aralık 2025'te) Mihriban Yılmaz›ı (25) öldüren Fatih İnan›ın (26) 2023›te Manisa›da çalıştığı inşaattan düşerek ölen ***(o tarihte henüz 6 aylık evli olan)*** iş güvenliği uzmanı Naile Büşra Sarıgül›ün (24) de katili olduğu(nun) ortaya çıktığı ve çifte cinayetten tutuklandığı belirtiliyordu.

Anlaşıldığı kadarıyla, 03/08/2023 tarihinde yaşanan olayla ilgili yapılan **araştırma ve soruşturma**lar sonucu düzenlenen raporlarda genç kadının (NBS'nin) kalp krizi geçirip, merdivenden düştüğü belirtilmiş. NBS'nin üzerinde bulunan sperm örneği ise **inşaatta ustabaşı** olarak çalışan Fatih İnan'a (Fİ) ait olduğu ortaya çıktığı, ancak Fİ'nin de 'biz sevgiliydik, kocasından saklıyordu' diye ifade verdiği belirtiliyor.

* 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

Manisa Cumhuriyet Başsavcılığı'nın 28 Mayıs 2024'te İstanbul Adlî Tıp Grup Başkanlığı'na müzekkere yazarak, N.B. Sarıgül'ün kalp rahatsızlığının ölüme sebebiyet verip vermeyeceği sorulmuş. İstanbul Adli Tıp Kurumu 1. İhtisas Kurulu'nun 30 Eylül 2024 tarihli raporunda, NBS'deki tespit edilen travmatik değişimlerin tek başına ölüm meydana getirebilecek nitelikte olmadığı, ölümün kalp krizi sonucu gerçekleştiğinin belirtildiği ifade edilmiş. **Manisa Cumhuriyet Başsavcılığı yaptığı soruşturmalar ve elde ettiği bulgular sonucunda 14 Şubat 2025 tarihinde dosyayı kapatarak takipsizlik (*yani Fİ hakkında* "kovuşturmaya yer olmadığı") kararı** verildiği kaydedildi.

Ancak o raporda da önemli bir ayrıntıya vurgu yapılmıştır. Vücuttaki yaralanmaların tek başına düşmeye bağlı olmayabileceği, "şüpheli durumlar" içerdiği (de) belirtilmişti (şerh düşülmüştü). Ne var ki, delil yetersizliği nedeniyle dava o tarihte kapanmış[6,7,8,9].

Olayın yeniden gündeme gelmesi; kadın cinayetlerini, şantiyelerdeki güvenlik açıklarını ve **delil toplama sürecindeki ihmalleri** acı bir şekilde yeniden gözler önüne serdi[10,11].

Yargılanmasına 06/07/2026 günü İzmir 23'üncü Ağır Ceza Mahkemesi'nde başlanan **tutuklu sanık Fatih İnan**, Mihriban Yılmaz'ı öldürdüğünü ve gömdüğünü itiraf etmiş(ti)[12,13,14].

[Not:*"kalp krizi" veya "yüksekten düşme/iş kazası" olarak kapanan 2023 yılındaki dosya, Mihriban Yılmaz cinayeti sonrasında elde edilen deliller, akrabalar arasındaki mesajlaşmalar ve DNA bulguları üzerine yeniden açılmıştır****].***

İş güvenliği uzmanı NBS'nin nasıl öldü(rüldü)günü değerlendirmek için henüz yeterli ve inandırıcı bilgiye sahip değiliz.

Zülfü yâre dokunur

"Diyorlar ki: Zülfü yâre dokunma / Dokunmazsam vicdanıma dokunur /
Bir yerde bir yanlış gördüğüm zaman / Sessiz kalmak irfanıma dokunur[15]."
— **Abdurrahim Karakoç**

Olay 2:

Çolakoğlu Metalurji tesislerinde bakım çalışması sırasında ark ocağı yükleme platformunun çökmesi sonucu işçiler yüksekten düştü (05/04/2026)



Resim 1 – Çolakoğlu metalürji fabrikasının basında çıkan kaza yeri görüntüsü

Medyada yer alan haberlere göre; 5 Nisan 2026 tarihinde Kocaeli'nin Dilovası ilçesindeki Çolakoğlu Metalurji fabrikasında; ark ocağı yükleme *(döner)* **platformu**nda yapılan bakım ve onarım çalışması sırasında **bir parçanın kopması ve çökme sonucu**, işçilerin yaklaşık 20 metre yükseklikten düşmesi sonucu **3 işçi** [Tamer Aydoğdu (49), Resul Kardaş (54) ve Şah İsmail Mayda (44)] **hayatını kaybetti**, 1 işçi (Tarık Korkmaz) ise yaralandı. Olayla ilgili soruşturma kapsamında gözaltına alınan (İhmal iddiaları üzerine fabrika kısım müdürü M.G., mühendis Ç.Ş. ve **iş güvenliği uzmanı** H.G.) mahkemece **tutuklandı**[16,17,18,19].

Gözde Meydan'nın, 06.04.2026 tarihli "Evrensel" gazetesindeki yazısında şu satırlar var: İşçilerin gazetemize aktardığına göre, **işçilerin platformda çalıştıkları esnada yaşam halatlarının bulunmadığı**, iş yerindeki İSG uzmanlarının ise **çöken platformla ilgili güvenlik önlemlerinin artırılması** için fabrika yönetimine **uyarılarda bulunduğu** ortaya çıktı[20]**.**

İSGTV'de 06/04/2026 çıkan yazıda ise; platformun çökmesi gibi **doğrudan teknik bakım, yatırım ve mühendislik hesaplamaları** gerektiren bir altyapı faciasında, **uyarı ve rehberlik görevi**ni yapan uzmanın doğrudan **"asli fail"** gibi tutuklanması, yargılamanın seyri açısından endişe yarattığı belirtiliyor[21]**.**

Türkiye'nin en büyük 14. sanayi kuruluşu olduğu bildirilen Çolakoğlu Metalurji'den anılan kaza ile ilgili kamuoyuna bir açıklama yapılmamıştır[22].

Kesin bir karar vermek için elimizde yeterli bilgi yoktur. Sadece resmi makamlar, bilirkişiler ve müfettişler inceleme yaparak kusurlu kişileri ve failleri ortaya çıkarabilir.

İş Güvenliği Uzmanlarının Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik

MADDE 9 – (1) **İş güvenliği uzmanları**, aşağıda belirtilen görevleri yerine getirmekle **yükümlü**dür:

a) Rehberlik;

1) **İşyerinde yapılan çalışmalar** ve yapılacak değişikliklerle ilgili olarak **tasarım**, makine ve **diğer teçhizat**ın durumu, bakımı, seçimi ve kullanılan maddeler de dâhil olmak üzere işin planlanması, organizasyonu ve uygulanması, …, iş sağlığı ve güvenliği mevzuatına ve genel iş güvenliği kurallarına uygun olarak sürdürülmesini sağlamak için işverene **önerilerde bulunmak**.

4) **İşyerinde meydana gelen** ancak ölüm ya da yaralanmaya neden olmayan, **ancak çalışana, ekipmana veya işyerine zarar verme potansiyeli olan olaylar**ın nedenlerinin araştırılması konusunda çalışma yapmak ve işverene **önerilerde bulunmak**.

İş güvenliği uzmanlarının mevzuata göre temel rolleri **rehberlik ve danışmanlık** olsa da, bilirkişi raporları ve soruşturmalarda bazen asli ya da tali kusurlu bulunarak hukuki yaptırımlarla karşılaşabilmektedirler

Olay 3:

Kapak Açma Kolunun Fırlaması (27/09/2012)

Seyhan Nehri'nin en önemli ve en gür kollardan biri olan Göksu Nehri/Çayı (Göksu Irmağı) üzerinde, çok sayıda hidroelektrik santralleri (HES) vardır. Örneğin Tufanbeyli ilçesinde Yamanlı 2 HES, Saimbeyli ilçesinde Gökkaya HES, Himmetli HES, Feke ilçesine Feke 1 HES, Feke 2 Barajı ve HES, Kozan ilçesinde Kuşaklı HES, Köprü Barajı ve HES, Kozan ve Aladağ ilçelerinin sınırları içerisinde Kavşakbendi HES.

Anılan HES'lerden biri olan, Adana'da Göksu Nehri üzerinde temeli 2008 yılında atılan Feke II Barajı ve Hidroelektrik Santrali'nde düşey eksenli Francis tipi türbin kullanılmaktadır. Bu santralde 2 adet üniteye bürüt düşüş 63 metredir. **27 Aralık 2010** tarihinde geçici kabulü tamamlanarak *[Hidroelektrik santrallerinin (HES) geçici kabul işlemlerini yapma yetkisi T.C. Enerji ve Tabii Kaynaklar Bakanlığı'na aittir.]* ticari elektrik üretim için devreye alınmıştır. 114 milyon dolar yatırımla hayata geçen Feke II Barajı ve HES, 70 MW kurulu güce sahiptir[23].

Türkiye'de nehir tipi ve baraj tipi hidroelektrik santral (HES) projelerinin fizibilite, planlama, kesin tasarım, uygulama ve mühendislik hizmetleri (genellikle) uzman mühendislik ve müşavirlik firmaları tarafından yapmaktadır.

Ülkemizde hidroelektrik santral projelerinin su yapıları ve mühendislik projeleri **Tarım ve Orman Bakanlığı'**na bağlı Devlet Su İşleri (DSİ) Genel Müdürlüğü tarafından onaylanır. Projenin türüne ve ölçeğine göre onay süreci ilgili DSİ Bölge Müdürlükleri ile merkezdeki **Barajlar ve HES Dairesi Başkanlığı** ve **Jeoteknik Hizmetler Dairesi** tarafından yürütülür.

Hidroelektrik santrallerde yer alan santral binalarının yüksekliği, binanın üst yapı ölçüleri ile temel altı derinlikleri dahil olmak üzere projeden projeye değişiklik göstermekle birlikte, genellikle **15 ile 30 metre** arasında değişir.



Resim 2 – Baraj gövdesi önünde hidroelektrik santral binası (Foto: Mustafa Taşyürek)

Salyangoz [*Hidroelektrik santrallerde salyangoz (veya salyangoz gövde), cebri borulardan gelen basınçlı suyu türbin çarkına çevre boyunca eşit debi ve hızda dağıtan, adını spiral salyangoz kabuğuna benzeyen geometrik şeklinden alan kalın çelikten imal edilmiş konik ve dairesel su haznesidir.)*], emiş borusu ve vana daireleri gibi alt yapı bileşenleri binanın zemin altı yüksekliğini (derinliğini) belirler.

Santral binalarında ağır elektromekanik parçaları kaldırmak için, binanın tavanında **gezer köprülü vinç** sistemleri kullanılmaktadır (Resim:7). Bu vinçlerin alt katlarda bulunan mekanik ve altyapı geçişlerine ulaşabilmesi için her katın zemine monte edilen, çerçeveli *(baklava desenli vb.)* sac levhalardan üretilen *(değişik boyutlarda)* zemin/döşeme müdahale veya *(kullanım amacına göre)* yer tipi menhol kapakları bulunmaktadır (Resim:10-15).

İlk seferde doğruyu yapabiliyor muyuz?

"Ülkemizde iş kazalarının temel nedenlerinden biri, işe hazırlık ve uygulama süreçlerinde **'ilk seferde doğru yapma'** bilincinin ve disiplininin yeterince yerleşmemiş olması mıdır?" Diğer bir ifade ile; "İş kazalarının en önemli kök nedenlerinden biri, operasyonel süreçlerde sıklıkla karşılaşılan **ilk seferde doğru yapamama** (hata/kusur) sorununu önceden öngörememe ve yönetememe eksikliğimiz olabilir mi?"

Size daha doğru bir yanıt verebilmek için aşağıdaki örneği paylaşıyorum.

Google AI Bakışı (*AI Overviews*)'a göre;

İlk seferde doğruyu yapmak, bir işi veya görevi ilk denemede hiç hata yapmadan, tam ve eksiksiz bir şekilde yerine getirmektir. Bu kavram; iş yönetiminde zaman, para ve emek kaybını önlemek için kullanılan temel bir kalite kuralıdır.

27 Aralık 2010'da devreye alınan santralda *(Bkz:Resim 2)* Eylül 2012'de "**planlı**" kontrol, bakım ve onarıma karar verilmiştir. Şirketin "bakım ve onarım ekibi" ile iş güvenliği uzmanı da santrala gelmiştir.

Hazırlık ve planlama aşamasında;

Çalışma yapacak ekip lideri tarafından işyerinin iş sağlığı ve güvenliği prosedürlerine uygun "Kapalı Alan Çalışma İzni" veya "Yüksek Gerilim Çalışma İzni" gibi resmi formlar doldurulmuş ve imzalanmıştır.

Yapılacak spesifik işe yönelik risk analizi gözden geçirilmiştir.

Karşılaşılabilecek olası tehlikeler, bunların riskleri ve bunlara karşı kullanılması gereken kişisel koruyucu donanımlar konusunda İSG eğitimi de yenilenmiştir.

Kontrol ve bakım-onarım çalışmalarına başlarken EKED (Etiketle, Kilitle, Emniyete Al, Dene) sisteminin eksiksiz uygulanması ve tüm mekanik-elektriksel izolasyonların tamamlanması için, önceden "santralın standard opersayon prosedüründe (SOP)" belirlenen yerlerine, "**etiketleme ve kilitleme**" işlemleri *(sahanın işletme sorumluları ve bakım sorumluları birlikte)* uygulanmıştır (Bkz: Resim 3,4,5,6).





Resim 3 ve 4- Bakım ve onarın öncesi santralda mekanik ve pnömatik sistemlerde EKED uygulama örnekleri (25/09/2012)





Resim 5 ve 6- Santralda Elektrik enerjisinin kontrollü şekilde kesilerek fiziksel olarak kilitlenmesi ve sistemin tekrar enerjilenmesinin önlenmesi için EKED uygulanması örneği (25/09/2012)





Resim 7 - HES santral binasında tavan altı (köprülü) vinçler [(125 tonluk ana tavan vincin yanında, günlük bakım ve montaj işlerinde küçük vinç (10 - 25 Ton)]

Resim 8 - Zemin/döşeme müdahale kapakları açıldıktan sonra vincin alttan görünüşü.



Resim 9 - Santral binasında **-1.** kat zeminde açılan kapak *(Resimler: Mustafa Taşyürek)*

Ramak Kala (Kıl Payı Atlatılan Kaza /Near-Miss)

27/09/2012 günü saat 11:00 civarında, santral binasında -2. katta bulunan zemin kapakları açılacaktı. Vinçin halatları bu kata kadar sarkıtıldı, kapağın ağırlığına uygun, bez yük kaldırma sapanları *(polyester sapanlar)*, kapak kaldırma kollarına takıldı, sapanların zarar görmemesi (vb.) için de kaldırma kolları ile sapan arasına ahşap takozlar kondu.

Bağlama işlemi bittikten sonra vinç halatı ve sapanlar hafif gerdirilerek yükün denge bağlama kontrolü yapıldıktan sonra, çevredeki personel güvenli olabileceği öngörülen alana çekildi.

Vinç operatörüne yavaş yavaş kaldırması için komut verildi. Vincin kaldırma işlemine başlamasından kısa bir süre sonra, kapak üzerindeki 4 adet **kaldırma kollarından biri yerinde fırlayarak "iş güvenliği uzmanı" ve "saha sorumlusu"nun –kulak hizasından geçerek- karşı duvara çarptı**. Fırlayan kaldırma kolundaki takoz ise –kapak üzerindeki bir üst katın açıklığından- bir üst kata fırladı. Diğer üç kapak kolu ise yerinden çıkmaya ramak kalacak şekilde deforme oldu (Bkz: Resim 10 – 17) .

Zemindeki tek parça kapağın boyutları, kaldırma kolları ve bu kolların takıldığı halkalar incelendiğinde, mühendislik ve işçilik açısından ergonomik ve güvenli olmayan bir imalatla karşılaşıyoruz. Kapağın bu durumu, çalışma anında takılıp düşme riski yaratan tehlikeli ve ergonomiden uzak bir kullanım sunmaktadır.





Resim 10 – Kaldırılmak/Yerinden çıkartılmak istenen kapak

Resim 11- Kaldırma sırasında deforme oluş kol





Resim 12 –Deforme olmuş ancak yuvasından çıkmamış kaldırma kolu

Resim 13- Fırlayan kol demiri ve ahşap takoz





Resim 14- Kaldırılmak istenen -2. kattaki çelik kapak

Resim 15- Kaldırma kolu ve takozun fırladığı yerler

Ramak kala olay: İşyerinde meydana gelen; çalışan, işyeri ya da iş ekipmanını zarara uğratma potansiyeli olduğu halde *(şans veya anlık bir durum sayesinde*) zarara uğratmayan olayı, ifade eder. (İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği Madde 4/d) Günlük hayatta "az kalsın", "kıl payı" veya "neredeyse" kelimeleriyle anlatılır.

Büyük bir kazaya dönüşmeyen ama kıl payı atlatılan (ramak kala) olayları sadece oradaki personel raporlayabilir.



Resim 16 - Vinç ile kaldırma işlemine başlandığında, kapağın yanlara sıkışması nedeniyle, vinç halatının zorlaması ile *(potansiyel enerjinin kinetik enerjiye dönüşmesi)* yerinden çıkan, ve süreci gözlemleyen iş güvenliği uzmanı ve saha sorumlusunun başlarının arasından geçerek karşı duvara çarpan kapak kaldırma kolu.



Resim 17 -Vinç ile kaldırma işlemi sırasında kaldırma kolunun altına destek amacıyla konan, vinç kolunun yuvasından çıkması ile birlikte fırlayan ve kapağın tam üzerinde açık olan yerden bir üst kata fırlayan yaklaşık 40 cm boy, 10 cm ve 20 cm kenar kalınlığı olan ahşap takoz.

Ecel terleri döktüğümüz o an, ölümün kıyısından adeta el sallayarak geçtik**.**

Kıl payı atlatılan olay ciddi bir iş kazasına dönüşseydi, iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına göre kusur zincirinde yer aldıkları düşünülen *(öngörülen!)* bakımı yapılan sahadaki santral yöneticisi, bakım müdürü ve **iş güvenliği uzmanı** *(ve kusurlu bulunan çalışanlar var ise)* sorumlu tutulup yargılanırdı. Belki de tutuklanırlardı!

Akla gelen ise, “asıl suçlu(lar) veya kabahatli(ler) dururken, mağdur olan kişinin veya suçsuz birinin kusurlu ya da sorumlu tutulmaya çalışıldığı durumlarda isyan etmek için kullanılan bir deyim!” “Hırsızın hiç mi suçu yok”.

Kıl payı atlatılan bu kazadan (teğet geçilen tehlikeden) sonra ne yapıldı?

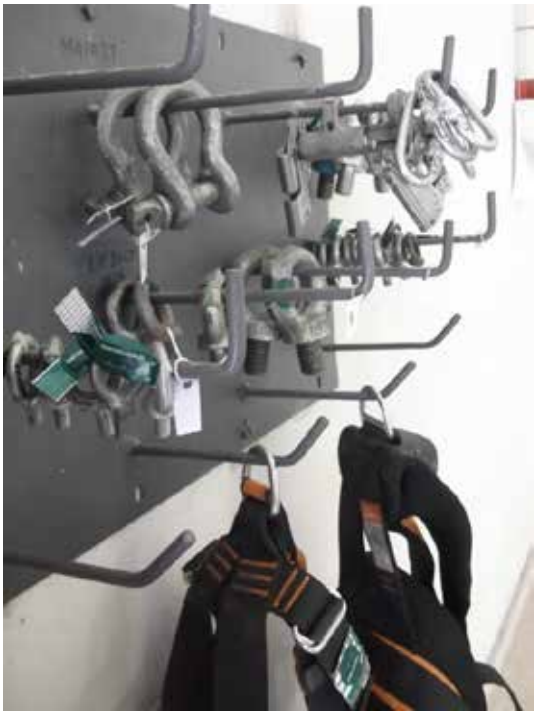
Google, AI Bakışı’nda da belirtildiği gibi: Hidroelektrik santrallerde (HES) bakım programı tesisin kesintisiz, güvenli ve yüksek verimle elektrik üretmesi için yapılan düzenli kontrol ve onarım planıdır. Bu program günlük, aylık, yıllık ve uzun dönemli duruşlar şeklinde uygulanır. Su seviyesi *(en düşük genellikle ağustos**, eylül** ve ekim aylarında görülür)* ve enerji talebi dikkate alınarak planlama yapılır.

Eylül ve Ekim ayı içerisinde planlı bakımı tamamlayabilmek için: Kapak kaldırma kolları kesilerek yerlerine (önceden kontrolü yapılmış (Bkz:Resim 19,20) “omega mapa kilitleri” takıldı .





Resim 18, 19 – Kapak kollarının kesilmesi





Resim 19, 20 - Aybolt, erkek aybolt, klemens, zincir kilitleri (mapa), omega mapa kilitleri, çeli karabinalar

Kıl payı atlatılan olay ciddi bir iş kazasına dönüşseydi, iş sağlığı ve güvenliği kanunlarına göre kusur zincirinde yer aldıkları düşünülen (öngörülen!) bakımı yapılan sahadaki santral yöneticisi, bakım müdürü ve **iş güvenliği uzmanı (***ve kusurlu bulunan çalışanlar var ise*) sorumlu tutulup yargılanırdı. Belki de tutuklanırlardı!

Kapak sistemlerinde tek parça ve baklavalı sac levhalar yerine, 3 parçaya ayrılmış **ızgara tipi levhalar** kullanılarak, ağırlığı ciddi oranda azaltarak montaj, söküm ve taşıma kolaylığı sağlandı. Ergonomik kapak kaldırma kolları ilave edilerek takılıp düşme riski en aza indirildi (Bkz: Resim 21-24).



Resim 21- 3 parçaya ayrılmış kapak



Resim 22- Zemin ve menhol kapakları açıldığında çalışanların düşmesini önleyen portatif korkuluklar,

Menhol ve kapak, bakım onarım sırasında yerden kaldırıldığında (çıkartıldığında) tehlikeli bir çalışma ortamı oluşturmakta ve çalışanların yüksekten düşerek ağır şekilde yaralanma riskine neden olabilir. Bu nedenle “zemin ve menhol” kapakları açıldığında *(zemindeki güvenli)* yuvasına takılabilecek, düşmeyi önleyecek, korkuluklar yapıldı. Çıkartılıp takılabilen seyyar (portatif) korkulukların kullanılmadığı zamanlarda düzenli bir şekilde bir arada tutulup istiflendiği, sahanın hemen yanında, özel metal kollara düzenli bir şekilde takılmaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği önlemleri, 'önce iş güvenliği' diyen Barış Başer, Önder Karaduman ve Ahmet Ümit Danışman gibi üst düzey yöneticilerin güçlü desteğiyle hayata geçirildiğini de belirtmek gerekir.





Resim 23– Zemin kapağı açıldığı zaman alınan güvenlik önlemi

Resim 24- Kapaktaki menhol kapağı

Olay 4

İş güvenliği uzmanı, fabrikadaki kazada yaralandı[24] (25/12/2025)



Resim 24 -Tekirdağ'ın Çorlu ilçesinde geri dönüşüm fabrikasında iş güvenliği uzmanı Tuğba K. dengesini kaybederek demir aksam üzerine düştü ve yaralandı[25,26].

Sonuç

İş yerindeki **güvensiz bir ortam**, orada çalışan, ziyaret eden veya bulunan herkesin sağlığını ve güvenliğini tehlikeye atar. Riskler sadece o an kazaya uğrayan kişiyi değil, tüm ekibi ve çalışma alanındakileri etkiler.

Gerçek adaletin yerini bulmadığı, sistemin veya koşulların sadece görünenleri cezalandırdığı durumlarda asıl sorumlular gizli kalır. Çoğu zaman bedeli masumlar veya *(iş güvenliği uzmanları gibi)* tali aktörler öderken, düzeni kuran ya da hatayı başlatan asıl failler hiçbir zaman gün yüzüne çıkmaz.

KAYNAKLAR

1-https://www.evrensel.net/haber/496335/manisada-fabrika-insaatinda-is-cinayeti-is-guvenligi-uzmani-busra-sarigul-hayatini-kaybetti (Erişim 04/08/2023)

2-https://haber.sol.org.tr/haber/guvenligi-uzmani-merdiven-bosluguna-duserek-hayatini-kaybetti-cinayetinin-takipcisi-olacagiz Erişim 03/08/2026

3-https://www.birgun.net/haber/22-yasindaki-is-guvenligi-uzmani-merdiven-bosluguna-duserek-hayatini-kaybetti-458376 Erişim 03/08/2026

4-https://www.egedesonsoz.com/isg-uzmani-is-guvenligi-kurbani Erişim 04/08/2026

5-https://www.yeniasir.com.tr/ege/manisa/2023/08/05/is-guvenligi-uzmani-hayatini-kaybetti Erişim 04/08/2026

6-https://www.referansgazetesi.com.tr/naile-busra-sarigul-kimdir-manisadaki-insaatta-nasil-oldu-izmirdeki-cinayetle-baglantisi-ne Erişim 03/08/2026

7-https://www.birgun.net/haber/mihriban-yilmaz-cinayeti-baska-bir-kadin-cinayeti-dosyasini-yeniden-actirdi-684968 Erişim 04/08/2026

8-https://www.hurriyet.com.tr/gundem/mihriban-cinayetinin-suphelisi-naile-busranin-olumunden-de-tutuklandi-43088425 Erişim 04/08/2026

9-https://www.evrensel.net/haber/595185/iki-kadin-cinayetinin-failinin-ifadesi-ortaya-cikti-erkek-kardesi-ve-amcasi-da-biliyormus Erişim 04/08/2026

10-https://www.cnnturk.com/turkiye/galeri/son-dakika-haberi-buyukcekmecede-toprak-kaymasi-gocuk-altinda-kalanlar-var-3449943 Erişim 04/08/2026

11-https://www.haberturk.com/mihriban-yilmaz-in-katili-naile-busra-nin-olumunden-tutuklandi-bunun-adi-cifte-vahset-son-dakika-haber-3854551 Erişim 04/08/2026

12-https://www.ntv.com.tr/turkiye/mihriban-yilmaz-cinayetinde-ilk-durusma-domuzlarin-eseledigi-yere-gomdum-1731712 Erişim 05/08/2026

13-https://www.hurriyet.com.tr/gundem/mihribani-bogarak-oldurup-ormana-gommustu-katili-icin-istenen-ceza-belli-oldu-43169073 Erişim 05/08/2026

14-https://www.evrensel.net/haber/5983197/mihriban-yilmaz-cinayetinde-iddianame-kabul-edildi-fail-icin-agirlastirilmis-muebbet-istemi Erişim 05/08/2026

15-https://x.com/yazarkarakoc/status/1353734208598978565

16-https://kocaelicinar.com/kocaelide-is-kazasinda-3-tutuklama/ Erişim 30/07/2026

17-https://mansetmarmara.com/colakoglu-metalurjideki-kazada-3-tutuklama/ Erişim 30/07/2026

18-https://kocaelikentgazetesi.com/colakoglu-metalurjideki-kazada-3-tutuklama/ Erişim 30/07/2026

19-https://www.kocaeligazetesi.com.tr/haber/27765621/dilovasinda-3-iscinin-oldugu-fabrikada-3-tutuklama Erişim 06/08/2026

20-https://www.evrensel.net/haber/5978439/3-iscinin-yuksekten-duserek-can-verdigi-colakoglu-da-halat-yok-olum-var Erişim 06/08/2026

21-https://www.isgtv.com.tr/yazi/colakoglu-metalurji-kazasinda-bildik-senaryo-fatura-yine-rehber-ve-danisman-olan-isg-uzmanina-kesildi Erişim 06/08/2026

22-https://www.kocaelidenge.com/makale/27774462/ilker-aksit/uc-isci-oldu-colakoglundan-cit-cikmiyor Erişim 06/08/2026

23-https://www.yenienerji.com/haberler/akenerji-adana-feke-2-hes-i-devreye-aldi

Erişim 29/07/2026

24-https://www.haberler.com/guncel/corlu-da-fabrikada-is-kazasi-tugba-k-yaralandi-19390796-haberi/ Erişim 20/07/2026

25-https://www.dha.com.tr/amp/yerel-haberler/tekirdag/corlu/is-guvenligi-uzmani-fabrikadaki-kazada-yarala-2784268 Erişim 20/07/2026

26-https://www.gazeteilksayfa.com/tekirdagda-fabrikada-kaza-genc-is-guvenligi-uzmani-hastaneye-kaldirildi-295531h.htm Erişim 29/07/2026

İKİ DAKİKA DÜŞÜN > Sayfa 43'deki BULMACA'nın yanıtı

Ne yapılmalı?

1.Montaj öncesi ilgili hattan elektrik akımı tamamen kesilmelidir.

2.Çalışma zemînindeki testere talaşı tozu iyice temizlenmeden çalışmaya başlanmamalıdır.

3.Mutlaka yan korumalı bir iş güvenliği gözlüğü kullanılmalıdır.

4. Güvenli Çalışma Kuralları

Tek Kişi Kuralı: A tipi merdivene aynı anda sadece bir kişi çıkmalıdır.

Doğru Ekipman: İki kişinin çalışması gereken işlerde iskele veya platform kullanılmalıdır.

Sağlam Zemin: Merdiven düz ve kaymayan bir yere konulmalıdır.

Havaya karışan partiküllerden korunmak için toz maskesi (FFP2/FFP3) takılmalıdır

Pense, kontrol kalemi, tornavida el aletleri alet çantasında taşınmalıdır.

Merdiven üzerinde çalışanların yakınında çömelerek herhangi bir çalışma yapılmamalıdır.

MESEM'lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi

Nail DERTLİ (*)

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından hazırlanan kamuoyuna yönelik bir videoda Millî Eğitim Bakanı Yusuf Tekin'e "**14-15 yaşındaki çocukların iş güvenliğini nasıl sağlıyorsunuz?**" sorusu yöneltiliyor.(1)

Bakanın verdiği yanıtta, Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) öğrencilerinin gönderildiği işletmelerin Millî Eğitim Bakanlığı (MEB) ve Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (ÇSGB) tarafından iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlendiği, uygun bulunan işletmelerde mesleki eğitime izin verildiği ve sonrasında da denetimlerin sürdürüldüğü belirtiliyor. Yanıtta ayrıca, şikâyet üzerine yapılan denetimlerin yanı sıra okulların koordinatör öğretmenleri aracılığıyla işletmelerin düzenli biçimde izlendiği ve bu mekanizma sayesinde çocukların güvenli bir eğitim ve çalışma ortamına sahip olmalarının amaçlandığı ifade ediliyor.

9950 ÇOCUK İŞ KAZASI GEÇİRDİ

Kısaca bakana göre çocukların sağlık ve güvenlikleri için endişe edecek bir şey yok! Her şey kontrol altında! Ancak aynı Bakan'ın açıkladığı resmi verilere göre 2025 ve 2026 yılında MESEM kapsamındaki 9950 çocuk iş kazası geçirdi ve bunlardan 37'si yaşamını yitirdi. Peki Bakan'ın propaganda videosunda açıkladığı gibi kapsamlı ve çok katmanlı bir denetim mekanizması varsa ve MESEM kapsamındaki çıraklar sağlıklı ve güvenli çalışma ortamlarında 'eğitim' görüyorlarsa, bu cinayetler nasıl gerçekleşiyor?

ÇOK KATMANLI MEKANİZMALARLA DENETİM YETERSİZLİĞİ PERDELENİYOR

3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (MEK) kapsamında yüzbinlerce çocuğun çıraklık/kalfalık/ustalık eğitimi için işyerlerine fırlatılması çocuk iş cinayetlerini yeniden tartışmaya açtı ve çocukların eğitim aldığı işyerlerinin denetimini gündeme getirdi. Bu işyerlerinin denetimine ilişkin çok aktörlü ve çok katmanlı bir yapı söz konusu. Bu çok aktörlü ve çok katmanlı yapı, kapsamlı denetim algısı yaratmak için kullanılıyor. Ancak yakından bakıldığında bu denetimlerin son derece yetersiz olduğu görülüyor.

MEK'e göre çırakların eğitim gördüğü işyerlerinin iş ortamı, sosyal güvenlik, iş sağlığı ve güvenliği ile sağlık şartları yönünden denetimi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nınca yapılır. ÇSGB Rehberlik ve Teftiş Kurulu'nun faaliyetlerine ilişkin raporlardan, ÇSGB'nin teftiş faaliyetlerinden çocukların ne ölçüde yararlandığı bilgisine erişmek mümkün. Buna göre, işin yürütümü ile işçi sağlığı ve iş güvenliği teftişleri birlikte değerlendirilse bile, teftişlerde ulaşılan çırakların sayısı (2024 yılı için 8826 çırak), eğitim gören çırakların %1,6'sına denk geliyor. 2023 yılında bu oran yalnızca %0,3'tü (1587 çırak) ve komuoyunda oluşan tepki sonrasında bile ulaşılan oran %2 bile değil. Demek ki, ÇSGB çırakların eğitim gördüğü işletmeleri yeterince denetlemiyor ve Milli Eğitim Bakanının altını çizdiği ÇSGB teftişleri ihmal edilebilir düzeyde düşük. Çocuk işçiliği ile mücadelede ILO tarafından 'Rehber Ülke' ilan edilen bir ülkenin kamusal denetim mekanizmasının etkisizliğini gösteren bu durumu başka bir yazının konusu.

(*) Dr. Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı Gönüllüsü

(1) Açıklama şuradan izlenebilir:
https://www.instagram.com/reels/Dau8CvbKDBm/

SORU: 14-15 yaşındaki çocukların iş güvenliğini nasıl sağlıyorsunuz?

Milli Eğitim Bakanı Yusuf TEKİN:

"Şimdi bizim bu konuda en hassas olduğumuz nokta çocuklarımızın, gençlerimizin gittikleri yerlerde iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bütün güvenlik tedbirlerinin alınması. Biz herhangi bir işletmeyle bir protokol imzalamak için yani gençlerimizi işbaşı eğitimine göndermemiz için orada hem Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığımızın hem bizim bakanlığımızın müfettişlerinin iş sağlığı ve iş güvenliği açısından bütün tedbirlerin alındığına dair raporlarını alırız. Valilikler başkanlığında oluşturulan komisyonlar bu işletmelerin bahsedilen tedbirler açısından uluslararası göstergeler açısından, İş Kanunu'muz açısından bu tedbirleri alıp almadığının denetimini yaparlar. Bu onay verildikten sonra biz buralarla protokol yaparız.

Protokol yaptıktan sonra da şikâyet üzerine hem bizim hem Çalışma Bakanlığının müfettişleri tarafından denetlenir. Şikâyet olmaksızın da okullarda öğretmen arkadaşlarımız, meslek dersleri öğretmemi arkadaşlarımız her bir öğrencinin gittiği işyerinde rutin aralıklarla haftalık, 10 günlük, 15 günlük periyotlarla koordinatör öğretmen statüsüyle gider değerlendirir. İki açıdan iş başında denetimlerini yapar. Birincisi acaba gittikleri alanda mı çalıştırılıyorlar yoksa başka alanda mı çalıştırılıyorlar? İkincisi iş sağlığı ve iş güvenliği açısından alınan tedbirler açısından bir problem var mı, yok mu bunun denetimini yapar. Eğer olumsuz bir rapor gelirse biz anında o işletmeyle olan protokolümüzü feshederiz, çocuklarımızı da oraya göndermeyiz. Çocuklarımızın güvenli ortamda nitelikli bir biçimde meslek eğitimi almaları için elimizden geleni yapıyoruz."

Yine MEK'e göre, işletmelerde yapılan mesleki eğitimin **eğitim** yönünden denetimi Milli Eğitim Bakanlığı'nın sorumluluğundadır. Koordinatör öğretmenler tarafından öğrencilerin işletmelerdeki eğitim ortamının ve mesleki eğitim süreçlerinin izlenmesi amacıyla işyerlerine düzenli olarak gerçekleştirdikleri ziyaretler de bu kapsamdadır. Bu ziyaretler doğası gereği bir **işçi sağlığı iş güvenliği denetimi** değildir. Bununla birlikte Milli Eğitim Bakanlığı, 2024/36 sayılı "Mesleki Eğitimde İş Sağlığı ve Güvenliği" konulu bir genelge yayınlamış, genelge kapsamında işletmelerin beceri eğitimlerine uygunluğunun iş güvenliği uzmanlarının desteğiyle değerlendirilmesi istenmiştir.(2) Bu kapsamda Bakanlığın açıklamasına göre 253.940 işletme 'incelenmiş', uygun bulunmayan 23.252 işletmeyle sözleşme sonlandırılmıştır. Fakat buradan 2024 yılı içinde 253.940 işletmenin işçi sağlığı ve iş güvenliği açısından denetlendiği anlaşılmamalıdır. Genelge, İl ve İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerince işletme belirleme komisyonunca daha önce mesleki eğitime uygun görülen işletmelerin il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görevli iş sağlığı ve güvenliği uzmanlarının da katılımıyla yeniden değerlendirilmesinden bahsetmektedir. O yüzden bakanlık da denetim değil 'inceleme' sonrası sözleşmesi feshedilen işletmelerden söz etmektedir. Daha çarpıcı olanı, Bakanın açıklamasının aksine işletmelerin iş sağlığı ve güvenliği açısından incelenmesinin bile yüzbinlerce öğrenci işyerlerine sürüldükten sonra yapılmış olmasıdır. Aynı genelge, izleyen yıllarda bu incelemenin Ağustos ayı içinde tamamlanmasını kararlaştırmıştır. Dolayısıyla MEB tarafından yürütülen kapsamlı bir iş sağlığı güvenliği teftişinden bahsetmek de mümkün değildir.

Dolayısıyla ortada çocukların sürüldüğü işletmelere yönelik kapsamlı bir kamusal dene-

(2) https://mevzuat.meb.gov.tr/dosyalar/2196.pdf, Son Erişim: 8.11.2026

timden bahsetmek mümkün değildir. Bakanın açıklamaları bu noktada koordinatör öğretmen denetimlerini kasıtlı olarak öne çıkarmaktadır. Peki koordinatör öğretmenlerin işyeri ziyaretleri iş sağlığı güvenliği yönünden bir denetim olarak değerlendirilebilir mi?

KOORDİNATÖR ÖĞRETMENİN GÖREVİ NEDİR?

Millî Eğitim Bakanlığı mevzuatında koordinatör öğretmenin temel görevi, işletmelerdeki mesleki eğitim ve stajın planlı yürütülmesini sağlamak, programın uygulanmasını izlemek, ortaya çıkan sorunları belirlemek ve öğrencilerin başarı, devamsızlık ve disiplin durumlarını takip etmektir. Mevzuat ayrıca koordinatör öğretmenin işletme yetkilileri ve usta öğreticiye mesleki eğitim konusunda rehberlik etmesini öngörür. Aynı işletmede aynı alanda mesleki eğitim gören 15 öğrenciye kadar bir koordinatör öğretmen görevlendirilebilmekte ve aynı öğrenci grubu için koordinatörlük görevinin haftada bir kez verilmesi öngörülmektedir.

Dolayısıyla koordinatör öğretmenin işletmeye gitmesi ile bir işyerinin iş sağlığı ve güvenliği bakımından denetlenmesi aynı faaliyet değildir. ÇSGB'nin kendi açıklamalarında da 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun çırak ve stajyerleri de kapsadığı; işverenin risk değerlendirmesi yapmak veya yaptırmak, gerekli tedbirleri almak, bu tedbirlerin uygulanmasını izlemek ve uygunsuzlukların giderilmesini sağlamak gibi yükümlülüklerinin bulunduğu açıkça belirtilmektedir.

Bu ayrım önemlidir. Çünkü bir öğretmenin öğrencinin işletmedeki eğitim sürecini izlemesi, öğrencinin devam durumunu kontrol etmesi veya işyerindeki eğitim programının uygulanıp uygulanmadığına bakması ile üretim süreçlerinin bütününü kapsayan bir risk değerlendirmesi aynı şey değildir.



Fotoğraf, Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakafı Arşivinden alınmıştır.

HAFTALIK ZİYARET İLE FİİLÎ DURUM ARASINDAKİ FARK

Mevzuat koordinatörlük görevinin haftalık olarak yürütülmesini öngörüyor. Ancak bulgular bu ziyaretlerin öngörülen sıklıkta gerçekleştirilemediğini gösteriyor. Örneğin FİSA Çocuk Hakları Merkezi'nin 2024 yılında İstanbul, Diyarbakır, Adıyaman ve Gaziantep'te gerçekleştirdiği saha araştırması, uygulamada bu sıklığın her zaman gerçekleşmediğine işaret ediyor.(3) Bu bulguyu doğrulayan bir çok benzer çalışma var. Ancak tartışmanın yalnızca "öğretmen işyerine belirlenen periyotlarla gidiyor mu?" sorusuna indirgenmesi yanıltıcıdır. Asıl soru, öğretmenin bu ziyaret sırasında neyi, hangi yetkiyle ve hangi uzmanlıkla değerlendirebildiğidir.

BİR-İKİ SAATLİK ZİYARET İSG DENETİMİ YERİNE GEÇEBİLİR Mİ?

Bu noktada FİSA araştırmasının bulguları önemli. Araştırmada, öğretmenlerin işletme ziyaretlerinde öğrencilerin çalışma koşullarını ve sözleşmeye uyulup uyulmadığını kontrol ettikleri; bu kontrollerin büyük ölçüde önceden hazırlanmış matbu formlar üzerinden yürütüldüğü aktarılıyor. İşletmeye ilk kabul aşamasında ise usta öğreticinin bulunması ve öğrencinin mesleği öğrenebilmesi için gerekli makine ve ekipmanın mevcut olup olmadığı gibi unsurların öne çıktığı belirtiliyor. İSG bakımından yapılan değerlendirmenin ise önemli ölçüde belge ve kâğıt üzerinde kaldığı sonucuna ulaşılıyor.

Burada mesele öğretmenlerin yeterliliğini kişisel olarak sorgulamak değildir. Mesele, bir işyerinin İSG bakımından güvenli olup olmadığının belirlenmesinin niteliğidir. 6331 sayılı Kanun, işverenin çalışanların işle ilgili sağlık ve güvenliğini sağlamak için gerekli bütün tedbirleri almasını, risk değerlendirmesi yapmasını veya yaptırmasını ve alınan tedbirlerin uygulanmasını izlemesini öngörüyor. ÇSGB de çırak ve stajyerlerin Kanun kapsamında olduğunu açıkça belirtiyor. Oysa FİSA'nın araştırmasında da vurgulandığı üzere, karmaşık üretim süreçlerinin bulunduğu bir işyerinde kapsamlı risk değerlendirmesi yalnızca kısa süreli bir ziyaretle gerçekleştirilebilecek bir faaliyet değildir. Araştırma, böyle bir incelemenin farklı uzmanlıkları, ayrıntılı inceleme ve gerektiğinde ölçüm ve araştırmaları içeren bir çalışma olduğunu belirtiyor.

Kısaca , koordinatör öğretmenin işletmeye düzenli olarak gitmesi elbette önemlidir; ancak bu ziyaretin varlığı tek başına işyerinin İSG bakımından güvenli olduğu sonucunu doğurmaz. İşyerine gitmek başka, işyerinin risklerini teknik olarak değerlendirmek başka bir faaliyettir.

"ASGARİ KOŞUL" KİMİN AÇISINDAN ASGARİ?

Bu durum özellikle işletmenin çırak kabul edip edemeyeceğine ilişkin ilk değerlendirmede kritik bir önem arzetmektedir. FİSA araştırmasındaki öğretmen görüşmeleri, işletmenin çırak kabul edebilmesi için aranan koşulların uygulamada önemli ölçüde işletmenin mesleği öğretebilecek donanıma sahip olup olmadığı etrafında şekillendiğini gösteriyor. Usta öğreticinin bulunması ve gerekli makine-ekipmanın varlığı işletmenin uygun bulunması için yeterli görülüyor. Ancak bazı küçük işletmelerde yemekhane, dinlenme odası veya duş gibi olanakların bulunmamasının tek başına çırak kabulünün önünde belirleyici bir engel olarak görülmediği aktarılıyor.

Dolayısıyla koordinatör kontrollerinde ölçüt, her zaman çocuğun bütünsel olarak iyi olma hali değil, işletmenin mevcut olanakları ve eğitim faaliyetini sürdürebilme kapasitesi olabiliyor. Bu noktada "işletmenin olanakları ölçüsünde asgari koşullar" ile "çocuğun hakları açısından gerekli koşullar" birbirinden ayrılmalıdır. Bu noktada şu soruların sorulması gerekir: Çocuğun yasal dinlenme sürelerini geçirebileceği uygun bir alan bulunmayan; yemek için ayrılmış bir mekânı, hatta uygun bir yemek masası bulunmayan bir

(3) FİSA Çocuk Hakları Merkezi (2024) "İşten Eve, Evden İşe… Hep İş, İş, İş", https://chm.fisa.org.tr/wp-content/uploads/2024/11/MESEM_HakveOzgurluklereErisim.pdf> Son Erişim: 8.11.2026



Fotoğraf, Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakafı Arşivinden alınmıştır.

işyerinde, sırf üretim için gerekli makine ve ekipman mevcut diye güvenli bir eğitim ortamından söz edilebilir mi? Çocuğun fiziksel, ruhsal ve sosyal iyilik hali, işletmenin "asgari" ekonomik kapasitesine göre mi belirlenmelidir?

Bu soruların yanıtı, koordinatör öğretmenlerden beklenen görev ile gerçek anlamda İSG denetiminin sınırlarını da ortaya koymaktadır.

PEKİ KOORDİNATÖR ÖĞRETMENLERİN İŞYERİ ZİYARETLERİNİN ASIL İŞLEVİ NE?

Bu noktada bir başka hususun da altını çizmek gereliyor: Koordinatör öğretmenlerin işletmeler üzerinde doğrudan bir yaptırım yetkisi bulunmuyor. Uygunsuzluk tespit edildiğinde işletmeye eksiklikleri gidermesi için süre verilmesi, sorun devam ederse sözleşmenin feshedilmesi gibi mekanizmalar işletiliyor. Bu tür yaptırımlarsa ancak özellikle öğrencinin mesleği dışında çalıştırılması veya çocuğa yönelik şiddet gibi durumlarda, çoğu kez çocuğun ya da başka bir tarafın şikâyeti sonrasında devreye girebiliyor.

Ancak bu koordinatör denetimlerini tümüyle işlevsiz olduğu anlamına gelmiyor: Denetimlerde işletmeye ilişkin yetki ve yaptırımları sınırlı olan koordinatör öğretmenlerin ilgisinin çocuğun işyerindeki çalışma düzenine uyumuna yöneldiği görülüyor. Ziyaretlerde işverenler çırakları eğitimcilere şikayet ediyor, bu da ziyaretlerin işyeri disiplinini pekiştiren bir işlev gördüğü anlamına geliyor. İşverenlerin çocuklarla ilgili şikâyetlerinde geç kalma ve devamsızlığın öne çıktığını özellikle vurgulayalım. Mevcut haliyle koordinatör öğretmenler kanalıyla yapılan denetimlerin işlevi, çocuğun çalışma ortamında korunmasından ziyade çocuğun işyerindeki düzene uyumunun sağlanmasıdır. Koordinatör kontrolleri "çocukların korunup gözetilmesinden çok çocukların bir işçi olarak disipline edilmesine" hizmet etmektedir.

SONUÇ YERİNE:

MESEM işyerlerinin işçi sağlığı iş güvenliği açısından denetim yetkisi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'ndadır. Bu denetim faaliyetine ilişkin veriler, çırakların istihdam edildiği işyerlerinin denetlenmediğini ortaya koymaktadır. Diğer taraftan koordinatör öğretmenler tarafından gerçekleştirilen denetim bir işçi sağlığı ve iş güvenliği denetimi değildir. FİSA tarafından yürütülen alan araştırmasının bulgusu bu noktada son derece kritik. Çünkü araştırma, öğretmenlerin işyerlerinde matbu formlar aracılığıyla yürüttükleri "denetim"lerde işletmelerin ekonomik gücü doğrultusunda asgari koşulların sağlanıp sağlanmadığına baktıklarını, asgari koşulların da çoğu durumda o mesleğin yürütülmesi için gerekli makine ve ekipmanın olup olmadığıyla sınırlı bir içerikte olduğunu gösteriyor. Çocukların sağlık ve güvenlikleri açısından son derece önemli olan yemekhane, dinlenme alanları, tuvalet vb olanakların olmaması bile çıraklık eğitimi için önemli bir eksiklik sayılmıyor. Yeter ki, işletmenin ekonomik olanaklarına halel gelmesin. Oysa, 6331 sayılı Kanun'da işverenin yükümlülüğünün sınırı işverenin maddi gücüne ya da bilgi birikimine göre belirlenmez. İşçi sağlığı önlemlerinin sınırı çağın gerektirdiği, teknolojinin elverdiği koşullardır. Çocuğun yasa gereği hakkı olan dinlenme sürelerini geçireceği iki koltuk, bir masası bile olmayan, yemekhaneyi geçtim tek bir yemek masası bile bulunmayan işyerlerinde; tezgah üstünde ya da yerde yemek yenilen yerlerde çocuğun sağlık ve güvenliği sağlanabilir mi?

Temmuz 2026 Sendika Üye İstatistiklerinin Dili: Sendika İstatistikleri Bize Ne Anlatıyor?

Emirali KARADOĞAN (*)

Aylardan Temmuz ve yine gündemimiz sendikaların altı aylık sendikal faaliyetleri. İşçi sendikalarının 2026 Ocaktan bu yana gösterdikleri performansların bir göstergesi olan sendika üye istatistikleri, yani "*İşkollarındaki İşçi Sayıları ve Sendikaların Üye Sayılarına İlişkin 2026 Temmuz Ayı İstatistikleri Hakkında Tebliğ*" 28 Temmuz 2026 tarihli ve 33323 Sayılı Resmi Gazete'de yayınlandı. Geçmiş dönemlerde olduğu gibi, biz de bu bilgi notumuzda hem bu verileri biraz daha anlaşılır hem de bu verilere etki eden dinamikleri daha görünür kılmaya çalışacağız.

Tablo-1'de Ocak 2026 ile Temmuz 2026 istatistik dönemi arasında, işkollarında faaliyet gösteren işyerlerinde kayıtlı (Sendikalı olabilecek) işçi sayılarının değişim seyri verilmiştir. Yayınlanan istatistiklere göre sendikalı olabilecek işçi sayısı 17 milyon 630 bin 475'tir. Bir önceki dönem Ocak 2026'daki sayı ise 16 milyon 699 bin 84'dü. Son altı ayda sendikalaşabilecek işçilerin sayısı 931 bin 391 kişi artmış görünüyor. Diğer bir ifade ile istihdam bir önceki istatistik dönemine göre yüzde 5,6 genişlemiştir. Grafikte de görüleceği gibi istihdam artışının özellikle mevsimsel etkilere bağımlı 01 No'lu Avcılık, Balıkçılık, Tarım ve Ormancılık, 13 No'lu İnşaat ile 18 No'lu Konaklama ve Eğlence işkollarında yoğunlaştığı görülmektedir. Grafikte Temmuz 2025 Ocak 2026 istatistikleri bu sektörlerdeki istihdamın bahar-yaz döneminde arttığı, sonbahar-kış döneminde ise azaldığını gösteriyor. Bir önceki döneme göre 931 bin 391 kişilik istihdam artışının yaklaşık yüzde 52'si sadece 13 No'lu İnşaat ile 18 No'lu Konaklama ve Eğlence işkollarında gerçekleşmiştir. Bir sonraki istatistikte ise mevsimsel etkilere bağlı olarak bu iş kollarında dramatik bir düşüşün yaşanacağını öngörebiliriz.

Daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi sendikalı olabilecek işçi sayısının artmasına karşın, sendikalara üye işçi sayısı aynı düzeyde artmadığı için sendikalaşma oranı düşmüştür. Tablodan da görüldüğü gibi sadece 17 No'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda hem işkolunda çalışan işçi sayısı hem de sendikalı işçi oranı düşmüştür.

İstihdamdaki artış sendikalı işçi sayısına yansımamış

İstatistiki verilere göre, 17 milyon 630 bin 475 işçinin sadece 2 milyon 432 bin 789'u sendika üyesi görünüyor. Bu rakam sendikalı olabilecek işçilerin yüzde 13,798'ine denk düşüyor. Bir önceki dönem ise sendikaya üye olan işçi sayısı 2 milyon 413 bin 790'dı ve bu sayı sendikalı olabilecek işçilerin de yüzde 14,454'üne denk düşüyordu. Her ne kadar sendikaya üye sayısı bir önceki döneme kıyasla 18 bin 999 kişi artmış olsa da, istihdamdaki artışa oranla düşük kalmıştır. Dolayısıyla istihdamdaki artışa paralel olarak sendikalı işçi sayısı artmadığı için sendikalı işçi oranı düşük kalmıştır.

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

Tablo-1 İşkollarında çalışan işçi sayılarının seyri (Ocak 2026-Temmuz 2026)

İşkolu	2025 Temmuz	2026 Ocak	2026 Temmuz	İşkolunda çalışan işçi sayısındaki değişim	İşkolunda çalışan işçi sayısındaki değişim oranı
01 AVCILIK, BALIKÇILIK TARIM VE ORMANCILIK	185.616	173.786	**197.411**	23.625	**13,594**
02 GIDA SANAYİİ	759.446	771.764	**788.397**	16.633	2,155
03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	211.547	196.470	**208.998**	12.528	6,377
04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	621.688	602.547	**621.625**	19.078	3,166
05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	1.108.631	1.013.153	**1.052.756**	39.603	3,909
06 AĞAÇ VE KAĞIT	284.654	279.401	**286.555**	7.154	2,560
07-İLETİŞİM	89.603	204.417	**209.179**	4.762	2,330
08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK	94.639	90.293	**92.061**	1.768	1,958
09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA	346.323	344.880	**353.249**	8.369	2,427
10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	4.526.306	4.375.904	**4.508.122**	132.218	3,022
11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	210.833	197.961	**210.111**	12.150	6,138
12- METAL	1.967.585	1.918.111	**1.962.044**	43.933	2,290
13 - İNŞAAT	1.857.769	1.711.852	**1.930.577**	218.725	**12,777**
14 - ENERJİ	276.742	265.734	**284.278**	18.544	6,978
15- TAŞIMACILIK	1.035.529	1.043.139	**1.077.320**	34.181	3,277
16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDİYE VE ANTREPOCULUK	255.876	241.958	**246.908**	4.950	2,046
17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	788.228	794.898	**792.568**	-2.330	-0,293
18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE	1.435.530	1.220.527	**1.483.886**	263.359	**21,577**
19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK	254.655	257.229	**262.765**	5.536	2,152
20 - GENEL İŞLER	1.014.943	995.060	**1.061.665**	66.605	6,694
TOPLAM	**17.326.143**	**16.699.084**	**17.630.475**	**931.391**	**5,577**

Daha sonra da değineceğiz ancak burada yeri geldiği için belirtmekte fayda var: 246 sendikanın sadece 60'ı barajı geçmiştir. Barajı geçen sendikaların üye sayısı 2 milyon 343 bin 023 kişidir. Barajı geçemeyen ve geriye kalan 186 sendikaya üye 89 bin 766 işçi ise toplu iş sözleşmesi başta olmak üzere sendikal faaliyetlerin kapsamında değildir. Bu işçiler sendikalı görünenlerin yüzde 3,7'sine denk düşmektedir. Dolayısıyla sendikalaşma oranı sendikal haklardan faydalanabilmeyi gerektirdiğini düşündüğümüzde bu oran gerçeği yansıtmamaktadır. Diğer bir ifade ile sendikalı olmalarına karşın sendikal haklarını kullanmalarına mevzuatın yüzde birlik işkolu barajı engel olmuştur. Diğer yandan baraj altı olup TİS imzalayanlar ya da mevcut TİS'i sürerken baraj altı kalanlarında bulunduğunu belirmek gerek.

Pasif sendika üyeliği, sendikalaşma oranlarını şişiriyor

Açıklanan istatistiklerin toplu iş sözleşmeleri (TİS) kapsamındaki işçi sayısı ve oranını yansıtmadığının, bunların bir kısmının pasif üye olduğunun, 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.

20 Farklı İşkolunda Toplam 246 Sendika Faaliyet Gösteriyor

Açıklanan verilere göre 20 farklı işkolunda faaliyet gösteren sendika sayısı, bir önceki döneme göre 245'ten 246'ya çıkmıştır. Her ne kadar bir önceki döneme göre sendika sayısı bir sendika artmış olsa da detaylı incelendiğinde bir önceki istatistiklerde faaliyette bulunan 10, 14, 17 ve 19 No'lu işkollarında birer olmak üzere toplam 4 sendikanın Temmuz 2026 istatistiklerinde yer almadığı; buna karşın 2, 10, 14, 19 ve 20 No'lu iş kollarında ise birer olmak üzere toplamda 5 sendikanın yeni faaliyete geçtiği, yani yeni kurulduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2'de mevcut 20 işkolunda son altı dönemde faaliyet gösteren sendika sayıları verilmiştir. 2 No'lu Gıda Sanayi ile 20 No'lu Genel İşler işkollarında faaliyette bulunan sendika sayılarında birer artış görülürken, 17 No'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda ise faaliyete bulan sendika sayısı bir azalmıştır. Diğer iş kollarında faaliyette bulunan sendika sayısında bir değişiklik görülmemiştir.

Daha önceki istatistiklerde olduğu gibi, 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolu bu dönem de hem 4 milyon 508 bin kişiyle en çok işçinin çalıştığı işkolu, hem de 31 sendika ile en fazla sendikanın faaliyette bulunduğu işkolu olmuştur.

Faaliyetlerine devam eden 246 sendikanın 32'si Türk-İş, 20'si Hak-İş, 21'i DİSK, 9'u Ülkem-İş, 11'i TÜM-İŞ, 6'sı Yeniden MİSK ve 3'ü Anadolu-İş Konfederasyonuna bağlı olarak faaliyette bulunuyorken; 143 sendika da "Bağımsız" olarak faaliyetlerini sürdürmektedir. Bir sendikanın da *askıda üyeliği* bulunmaktadır: Enerji İş Sendikasının istisnai bir durumu söz konusudur. 23 Ağustos 2024 tarihinde Sendika Hak-İş Disiplin Kuruluna sevk edilmiş ve Disiplin Kurulu Sendikanın üyeliğinin 2 yıl askıya alınmasına karar vermiştir. Dolayısıyla Enerji-İş Sendikasının üyeliğinin askıda olması nedeniyle Hak-İş'e bağlı sendikalara dahil edilmemiştir. Farklı düşünceler elbette olabilir; ancak, akabinde Hak-İş tarafından Öz Enerji Sen'in kurulmuş olmasını bir sonraki Konfederasyon Genel Kurulunda Enerji İş Sendikasının ihracına yönelik bir hamle olarak değerlendirmekteyiz. Geçmişte benzer bir vaka 19 No'lu Savunma ve Güvenlik işkolunda yaşanmış ve Öz-İş Sendikasının yerine Öz Güven-Sen kurdurulmuştu.

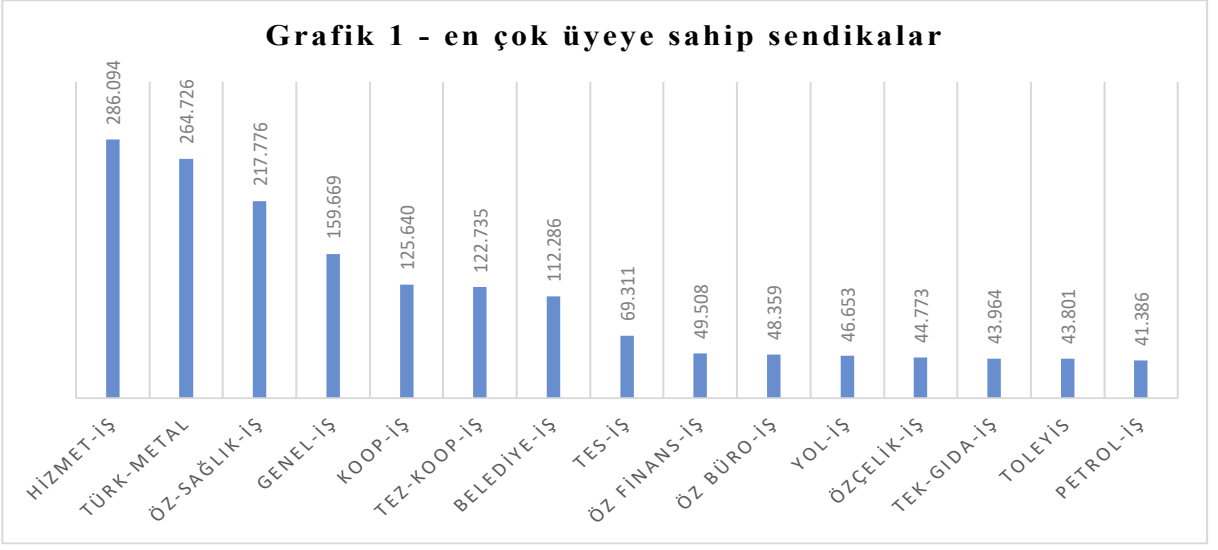
Tablo 2. İşkolunda Kurulu sendika sayısı

	İşkolundaki işçi sayısı	İşkolu	Sendika sayısı (Ocak 2024)	Sendika sayısı (Temmuz 2024)	Sendika sayısı (Ocak 2025)	Sendika sayısı (Temmuz 2025)	Sendika sayısı (Ocak 2026)	Sendika sayısı (Temmuz 2026)
1	197.411	01 AVCILIK VE BALIKÇILIK	7	8	8	8	8	8
2	788.397	02 GIDA SANAYİİ	7	7	7	8	8	9
3	208.998	03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	7	7	7	7	7	7
4	621.625	04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	5	5	6	6	6	6
5	1.052.756	05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	18	18	18	18	18	18
6	286.555	06 AĞAÇ VE KAĞIT	8	8	8	8	7	7
7	209.179	07-İLETİŞİM	7	7	7	7	8	8
8	92.061	08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK	6	6	6	6	6	6
9	353.249	09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA	7	7	7	7	8	8
10	4.508.122	10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	29	29	29	29	31	31
11	210.111	11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	7	7	7	7	7	7
12	1.962.044	12- METAL	9	10	10	10	11	11
13	1.930.577	13 - İNŞAAT	12	12	12	12	12	12
14	284.278	14 - ENERJİ	7	7	8	8	9	9
15	1.077.320	15- TAŞIMACILIK	15	13	13	13	14	14
16	246.908	16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDİYE VE ANTREPOCULUK	6	6	6	6	6	6
17	792.568	17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	18	18	18	17	19	18
18	1.483.886	18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE	18	17	18	18	19	19
19	262.765	19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK	18	18	20	20	20	20
20	1.061.665	20 - GENEL İŞLER	21	21	20	20	21	22
	17.630.475	TOPLAM	232	231	235	235	245	246

Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş en fazla üyeye sahip sendika oldu

Bu dönem de en çok üyeye sahip sendika Hak-İş Konfederasyonuna bağlı ve 20'No'lu Genel İşler işkolunda faaliyette bulunan Hizmet-İş Sendikası oldu. Aşağıdaki grafikte de görüldüğü gibi Hizmet -İş'in üye sayısı 286 bin 94. Onu geçen dönem olduğu gibi 264 bin 726 üyeyle Türk Metal ve 217 bin 776 üyeyle de Öz Sağlık-İş Sendikası takip ediyor.

Ayrıca en fazla üyeye sahip ilk on sendikanın içinde 20 No'lu Genel İşler işkolundan 3, 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolundan da 3 sendikanın yer aldığı aşağıdaki grafikte görülmektedir.



En fazla üyeye sahip olan Hizmet-İş, bu dönemin aynı zamanda üye sayısını en fazla arttıran sendikası konumunda

Aşağıdaki Grafikte de görüldüğü gibi üye sayısını en çok arttıran sendika, Hak-İş Konfederasyonuna bağlı ve 20 No'lu Genel İşler işkolunda faaliyet yürüten Hizmet-İş Sendikası oldu. Hizmet-İş Sendikası bu dönem üye sayısını 9557 kişi arttırdı. Onu 5443 üye artışıyla Tez-Koop-İş ve 3883 üye artışıyla Genel-İş izledi. Ancak aşağıdaki grafikte üye sayısını en çok arttıranlar arasında ikinci sırada yer alan Tez-Koop-İş'deki bu üye artışının temel nedeninin, hatırlanacağı gibi, sendikanın örgütlü olduğu Migros A.Ş'nin kendisine ait depo işyerlerindeki taşeron işçileri bünyesine katmasından kaynaklandığını ifade etmek gerek.

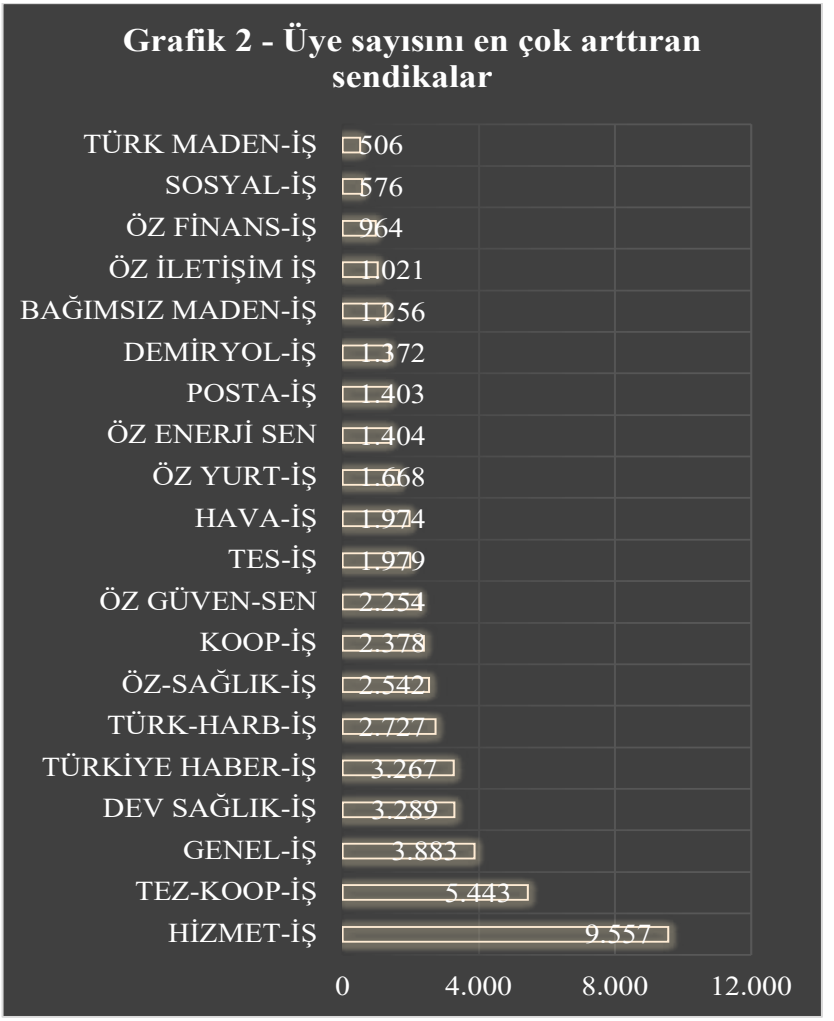
Üye sayısını en çok arttıranlar arasında belki de en çok alkışı hak eden Dev-Sağlık-İş'tir. Çünkü bu denli bir örgütlenme neticesinde daha önce hak etmiş oldukları ancak bir şekilde engellenen sendika bu defa işkolu barajını da geçmiş oldu.

Belki de en çarpıcı olan veri ise Türkiye'yi bir süre sarsan ve gündeme oturan Doruk Maden işçilerinin üyesi oldukları Bağımsız Maden İş Sendikasının üye sayısını ciddi biçimde arttırmasıdır. Bu, bir bakıma sendikal bir başarı olmanın ötesinde mücadeleci sendikanın ve bu mücadeleyi sahiplenen işçilerin başarısıdır. Hatta bu mücadeleleri birçok sendikaya unuttukları mücadele pratiğini de hatırlatması bakımından çok kıymetliydi.

Üyesini en çok arttıranlar arasında Öz-Enerji-Sen'e de bir yer vermek gerek. Hak-İş üyesi olan Enerji-İş'le sorun yaşamış ve sonrasında disipline sevk etmiş, daha sonra da üyeliğini askıya

almıştı. Bu nedenle Hak-İş onun yerine Öz- Enerji Sen'i kurdurmuştu. Bu üye artışının Hak-İş'in bu sendikaya verdiği destekle bir sonraki istatistik döneminde de artması pek şaşırtıcı olmayacaktır.

Grafikte dikkat çeken bir diğer sendika da Türkiye Haber-İş'dir. Çünkü Türkiye Haber-İş'e seçimlerdeki usulsüzlük nedeniyle kayyım atandı. Sendika kayyım yönetiminde de üye sayısını arttırmaya devam etmiş görünüyor.



Birçok işkolunda işçilerin sendika tercihini siyasi-bürokratik ilişkiler belirliyor

Neredeyse kamuda örgütlü olan tüm sendikalar siyasetin ve bürokrasinin tahakkümü altında. Kurumlardaki iktidar ilişkileri hangi sendikanın faaliyette bulunacağına da karar veriyor. Bu dışsal sendikal örgütlenme modeli sendikayı tavizkar, üyeyi de güvencesiz kılıyor.

Sağlıktan, güvenliğe, taşımacılıktan, ticaret büroya ve yerel yönetimlere kadar neredeyse tüm iş kollarına sirayet etmiş bir dışsal örgütlenme modeli hakim. Örneğin 10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar işkolunda öğütlü ve barajı geçmiş olan sendikalar arasında başta üniversiteler olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarında, diğer bir ifade ile zaten sendikalı olan işyerini siyasi-bürokratik baskı ile elde etmek üzerine kurulu bir dışsal örgütlenme modeli benimsenmiş durumda. Benzer şekilde 20 No'lu Genel İşler işkolunda da yine sendikalı olan belediyelerin yetkisini siyasi-

bürokratik baskı ile elde etmek, sendikal bir örgütlenme modeline dönüşmüş durumda. Sağlık ve Sosyal Hizmetler işkolunda Öz-Sağlık-İş'in "çarpıcı yükselişinin" daha önceki raporlarda aynı nedenlerden kaynaklandığını paylaşmıştık.

Özellikle yerel yönetimler seçimleri sonrası belediye yönetimindeki siyasi parti değişikliği neticesinde, sendika değişimi de sıkça yaşanmaktadır. Ancak artık sadece seçim sonrası değil, siyasi iktidarca kayyım atanan, bir şekilde belediye yönetimini kendisine geçmeye ikna eden iktidar partisine geçişlerin de sendika tercihlerinde ve değişikliğinde etkili olduğunu belirtmeliyiz. Grafikte ilk üç içerisinde iki *Genel İşler* işkolunda faaliyette bulunan sendikanın olduğu görülmektedir. Son bir yılda Türkiye'de yaşanan siyasi gerilim ve bunun belediyelere yansıması bizlere durumu açıklar niteliktedir.

Kamuda örgütlü olan sendikalar arasındaki "Yok edici/Yıkıcı rekabet" hem sendikalara hem de işçi sınıfına zarar veriyor

Sendikalar arasında yoğun bir sendikal rekabetin yaşandığını vurgulamıştık. Özellikle kamu işyerlerinde yoğunlaşan bu rekabetin iktidara yakın sendikalar lehine geliştiğini ve sonuçlandığını ifade edelim. Eğer rekabet eden iktidar yanlısı iki sendika ise daha güçlü siyasi bağlantı ve bürokrasi gücüne sahip olan sendika diğer sendikanın işyerine girip, işçileri kendi sendikasına üye yapabilmektedir. Bu tür bir örgütlü bir işyerindeki rekabete dayalı sendikal örgütlenme, sendikalar arası *sendikalı üye işçi göçüne* yol açmaktadır. Bu tür bir rekabeti "y*ok edici rekabet"* olarak kavramsallaştırmak mümkün. Çünkü bu tür bir rekabet işçi sınıfı ve sendikal mücadele için yıkıcı sonuçlar doğurmaktadır. Örneğin bir sendikanın üyelerine kazanım sağlayacak sendikal mücadele farklılığından değil de siyasi-bürokratik ilişkilerle üye devşirmesi diğer bir sendikanın zamanla barajın altında kalmasına ve üyesi işçilerin toplu iş sözleşmesi yapma hakkını kaybetmesine neden olabilecektir. Bu da hem sendikanın kendisi hem de üyeleri için bir yıkım niteliğindedir. Marx'ın sermaye sınıfının kendi aralarındaki rekabetin şiddetini tanımlamak için kullandığı "*rekabet şavaşı"*[1] kavramı günümüzde Türkiye'deki özellikle kamuda örgütlü sendikal rekabetle birebir örtüşür niteliktedir.

Sendikal örgütlemede yeni vaatler: "Bornoz" promosyonundan, "tamamlayıcı sağlık sigortasına" geçiş

Daha önceki dönemlerde sendikaların işçileri üye yapmak için kullandıkları en önemli mekanizma *promosyon* adı altında çeşitli hediyeler vb. dağıtımıydı. Dolayısıyla bu da ilgili dönemin "promosyon sendikacılığı dönemi" olarak anılmasına yol açtı. Bu dönem ise promosyon sendikacılığının geçmiş dönemlere kıyasla çok azaldığı görülmüştür. Ancak buna karşın sendikaların işçilere yönelik vaatleri "Tamamlayıcı sağlık sigortası" (kimi yerlerde ailelerle birlikte) ile "üyelik aidatının alınmaması ya da düşük oranda alınması" şeklinde ortaya çıkmaktadır. Bu durum şöyle bir çelişkiyi de gözler önüne seriyor: özelleştirmeye karşı mücadele eden ve bunu her defasında dile getiren, kamusal eğitim ve sağlık hizmeti talep eden sendikaların "sağlığın özelleştirilmesine katkı verecek nitelikte olan özel sağlık sigortasını bir örgütleneme aracı olarak kullanması. Bu durum sözleri Yusuf Hayaloğlu'na ait ve Ahmet Kaya'nın "bu ne yaman çelişki anne" dizelerini içeren şarkısını aklımıza getiriyor. Şunu da belirtmekte yarar var; sendika potansiyel üye işçiye en iyi en faydalı, en değerli… promosyonu da verse, günün sonunda kurum ve kuruluştaki siyasi-bürokratik klikler nihai kararı vermektedir.

[1] Marx, K. (2009). *Kapital*. Birinci Cilt, Sol Yayınları, (Çev. Alaatin Bilgi). s.597

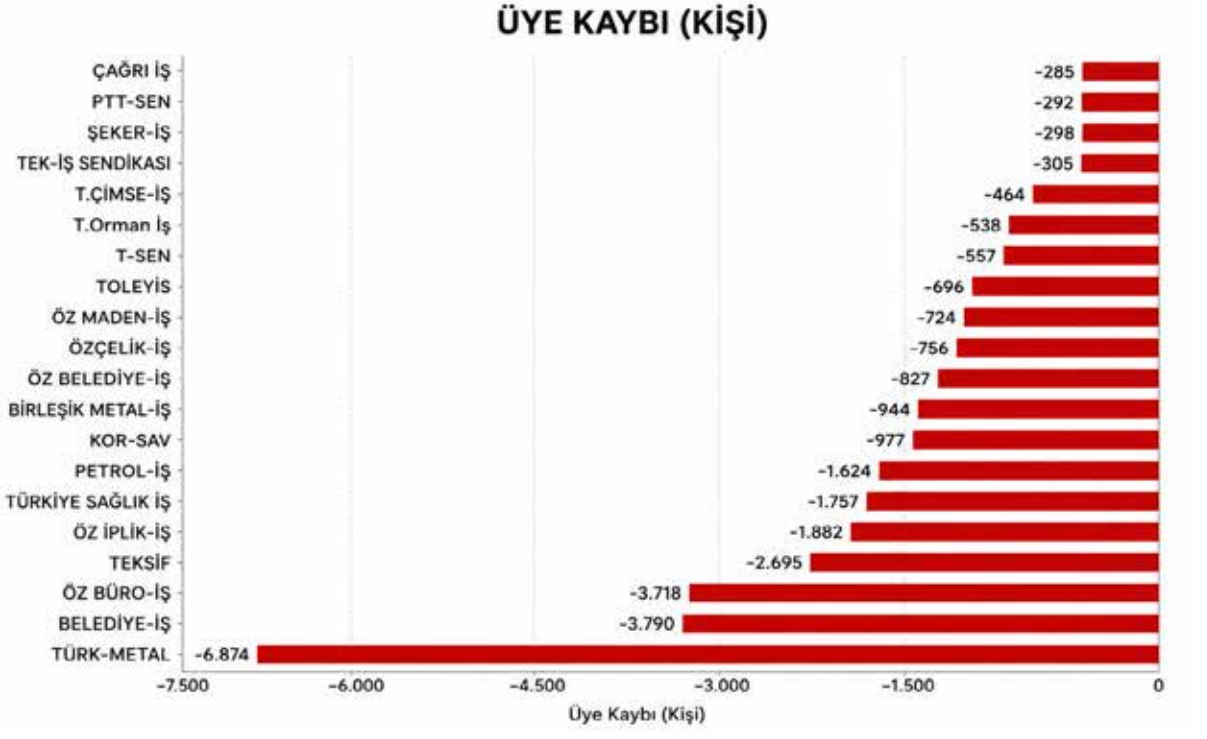
Türk Metal en fazla üye kaybı yaşayan sendika oldu

Bu dönem en fazla üye kaybı yaşayan sendika Türk Metal sendikası oldu. Türk Metal Sendikası'nın üye sayısı Ocak-Temmuz 2026 döneminde 6874 kişi azaldı. Türk Metal'i 3790 üye kaybıyla Belediye-İş ve 3718 üyeyle Öz Büro-İş sendikası takip etmiştir.

Türk Metal'in üye kaybının bir kısmının ocak ve şubat ayına sarkan emeklilerden kaynaklandığını tahmin ediyoruz. Ancak metal sektöründe çalışan uzmanlardan edindiğimiz bilgiye göre sendikalı bazı işyerlerinin kapanması ile birlikte bazılarının da daralmaya gitmesi ve işçi çıkartması, sendika üye sayılarını geriletmiştir. En fazla üye kaybeden sendikalar arasında Metal iş kolunda örgütlü diğer büyük sendikalardan olan Birleşik Metal-İş ile Öz Çelik-İş'inde yer alması bu sektörde istihdama yönelik ciddi bir krizin kapıda olduğuna hatta yaşanmakta olduğuna da işaret ediyor.

Benzer şekilde krizde olan bir diğer sektör de tekstil. Özellikle son dönemlerde tekstil imalatında Mısır'ın öne çıkması ve birçok çokuluslu firmanın imalatını Mısır'a kaydırmasına yol açtı. Bunun istihdama ve sendikalara olumsuz etkisi olduğu kesin. En fazla üye kaybeden sendikalar arasında tekstil işkolunda örgütlü olan Teksif ve Öz İplik-İş'in de yer almasındaki temel faktörün bu olduğunu düşünüyoruz.

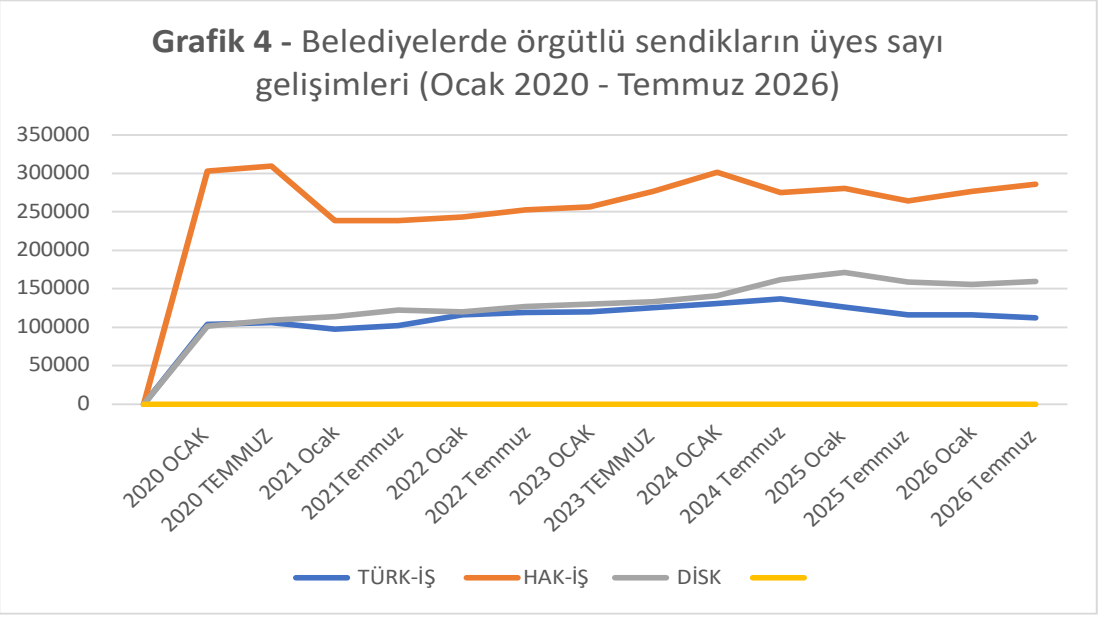
Grafik 3 – En fazla üye kaybı yaşayan sendikalar



Ülkedeki ekonomik krizin özellikle imalat sektörünün lokomotifi olan metal ve tekstil gibi sektörleri derinden etkilediği ve önümüzdeki dönem de etkilemeye devam edeceği görülüyor.

Yerel yönetimlerdeki sendikal faaliyetlerin siyasi iklime ve ilişkilere bağlı olduğunu daha önce ifade etmiştik. Belediye-İş Sendikası geçmiş yıllarda örgütlü olduğu birçok işyerini, verdiği hizmet ve yaptığı sendikacılığın diğerlerinden çok da yetersiz olduğundan kaybettiğini söylemek çok zor. Farklı yerlerde istisnai durumları dışarıda bırakarak, meselenin merkezinde siyasi ilişkilerin olduğunu

düşünmekteyiz. Aşağıdaki grafikte *Genel İşler* işkolunda barajı geçen Hizmet-İş, Genel-İş ve Belediye-İş'in son yedi yıldaki (14 istatistiki dönem) üye sayılarının değişimi görülmektedir. 2020'de Belediye-İş Sendikasının üye sayısı (103 bin 747) Genel-İş'in üye sayısının (101 bin 374) 2373 kişi üzerindeydi. Ancak son istatistiklere göre Genel-İş'in üye sayısı Belediye-İş'in 47 bin 383 kişi üzerindedir. Her yerel seçim sonrası, kayyım atamaları sonrası, ya da belediye başkanlarının parti değiştirmesi sonrası bu iş kolunda özellikle barajı geçen sendikalar arası *sendikalı üye işçi göçü* yaşattırıldığı biliniyor.



Bu dönem sadece 60 sendika geçti

Toplu İş sözleşmesi yetki belgesi alabilmenin önündeki en büyük engellerin başında, işkolu düzeyinde aşılması gereken yüzde 1'lik işkolu barajı geliyor. Üç dönem önce işkolu barajını 67 sendika aşmışken; bu dönem bu sayı 60'a düşmüştür.

Barajı aşan 60 sendikanın 31'i Türk-İş, 15'i Hak-İş, 8'i DİSK, 1'i Ülkem-İş Konfederasyonuna bağlıyken, 4'ü de Bağımsız olarak faaliyet yürütmektedir. Diğer yandan daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi Hak-İş tarafından üyeliği askıya alınmış 1 sendika (Enerji-İş) işkolu barajını geçmiştir. Diğer bir ifade ile faaliyetini sürdüren 246 sendikanın 186'sı yüzde 1'lik ülke işkolu barajının altında kalmıştır. Dolayısıyla bu sendikalara üye 89 bin 766 işçi, herhangi bir sendikaya üye olmasına karşın toplu iş sözleşmesi düzeninin dışında bırakılmıştır. Daha önceki istatistiklerde bu sayı 71 bin 270 işçiydi. Bir yandan sendikalı işçi oranı azalırken, bir yandan da toplu iş sözleşmesi yapma yetkisine sahip sendika sayısının azalmasına bağlı olarak sendikal güvenceye sahip üyelik oranı daralmaktadır.

Sendika özgürlüğünün önündeki en büyük engel yüzde 1 işkolu barajı her dönem birçok sendikayı yutmaya devam ediyor

Geçen dönem barajı geçmiş olan 4 sendika bu dönem "yüzde 1 işkolu sendikal baraj canavarı" tarafından yutulmuştur. *03 No'lu Maden* işkolunda Öz Maden-İş Sendikası (Hak-İş), *05 No'lu Dokuma, Hazır Giyim ve Deri* işkolunda Tekstil (DİSK), *08 No'lu Basın Yayın ve Gazetecilik* işkolunda Disk Basın-İş (DİSK) ile *20 No'lu Genel İşler* işkolunda dafaaliyette bulunan Öz Belediye-

İş Sendikası bu dönem sendika işkolu barajının altında kalıp, toplu iş sözleşmesi yapma yetkisini kaybetmiştir.

Bu olumsuz duruma karşın sendikal hareket adına sevindirici haber *17 No'lu Sağlık ve Sosyal Hizmetler* işkolunda faaliyetini yürüten Dev-Sağlık-İş'ten geldi. Sendika yoğun bir şekilde yürütmüş olduğu örgütlenme çalışmaları sonucu işkolu barajını geçmiştir.

ÇSGB istatistiklerine dair bir dizi eleştiri getirilmektedir. Bunların en başında sendikaların kendi kayıtları ile ÇSGB verilerindeki uyuşmazlık gelmektedir. Örneğin istatistikler açıklanmadan önce Bağımsız Maden-İş üye sayısını 2.369 olarak açıklamıştı. Ancak istatistikler açıklandığında sendikanın verisi ile Bakanlığın verisi arasında 342 kişilik bir fark ortaya çıktı ve sendika baraj altı göründü. Sendika tarafından yapılan açıklamada üye ile yöneticilerinin listeye yansıtılmayarak baraj engeli getirildiğini savundu. Sendika-Bakanlık üye sayısı uyuşmazlığına dair benzer bir durum daha önce Dev Sağlık-İş'te yaşanmıştı. Böyle bir durumun varlığı Bağımsız Maden-İş başta olmak üzere çok az bir farkla işkolu barajının altında kalan aşağıdaki sendikaların haklı itirazıyla karşılaşmıştır. TÜİK'in enflasyon verilerine duyulan güvensizlik gibi bir durum ÇSGB sendika üye sayıları istatistikleri için de duyulmaya başlamıştır.

Tablo 3- Az bir farkla işkolu barajının altında kalan sendikalar

Sendika adı	İşkolu temsil oranı
GÜVENLİK-SEN	0,989
TEKSTİL	0,972
BAĞIMSIZ MADEN-İŞ	0,969
ÖZ BELEDİYE-İŞ	0,942
DİSK BASIN-İŞ	0,845
ÖZ MADEN-İŞ	0,758

En fazla temsiliyet oranı belediyelerin de yer aldığı 20 No'lu Genel İşler işkolunda:

Belediyelerdeki sendika seçme özgürlüğü, belediye başkanı, kayyım vb. yöneticilerin iki dudağı arasındaki mesafe kadar

Tablo 3'de barajı geçen sendikalar işkolu ve bağlı oldukları konfederasyonlar düzeyinde listelenmiştir. En fazla temsiliyet oranının yüzde 52,562 ile *20 No'lu Genel İşler* işkolunda olduğu görülüyor. Diğer işkollarına kıyasla bu işkolu kamu sektöründe yoğunlukludur. Diğer bir ifade ile yerel yönetim olarak bildiğimiz belediyelerin işlerini içermektedir. Dolayısıyla en azından örgütlenme hakkı bakımından görece özgür işyerlerini barındıran bir işkolu niteliğindedir. Ancak belediyelerdeki sendika seçme özgürlüğünün, belediye başkanı, kayyım vb. yöneticilerin iki dudağı arasındaki mesafe kadar olduğunu belirmek gerek.

İşkolu barajını geçen en çok sendikaya sahip işkollarının 5'er sendika ile *15 No'lu Taşımacılık* işkolu ile *19 No'lu Savunma ve Güvenlik* işkolunun olduğu görülüyor. Buna karşın 13 No'lu İnşaat ve *18 No'lu Konaklama ve Eğlence* işkolunda ise sadece 1'er sendika işkolu barajını geçebilmiştir

4 milyon 375 bin 904 işçi ile en fazla işçiyi temsil eden *10 No'lu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar* işkolunda 31 sendika faaliyette bulunmasına karşın sadece 3 sendika yüzde 1'lik işkolu barajını aşabilmiştir. Bunların da toplam temsiliyet oranı yaklaşık yüze 6,580'dir. Daha önceki istatistiklerde olduğu gibi bu dönem de 12 sendikanın faaliyet yürüttüğü *13 No'lu İnşaat* işkolunda sadece Yol-İş Sendikası (yüzde 2,416) ve 19 sendikanın faaliyet yürüttüğü *18 No'lu Konaklama ve Eğlence* işkolunda ise sadece TOLEYİS Sendikası (yüzde 2,951) ilgili işkollarında işkolu barajını geçebilmişlerdir.

	Tablo 4- 2026 Temmuz - İşkolu barajını geçen sendikaların dağılımı								
	Ocak 2026 İşkıolunda çalışan işçi sayısı	**İşkolu ve Sendikalar**	2026 Temmuz Yüzdelik oranı	İşkolu Temsiliyet oranı		**Ocak 2026 İşkıolunda çalışan işçi sayısı**	**İşkolu ve Sendikalar**	2026 Temmuz Yüzdelik oranı	İşkolu Temsiliyet oranı
	197.411	**01 Avcılık ve Balıkçılık**				210.111	**11 - ÇİMENTO, TORPRAK VE CAM**		
1	HAK-İŞ	Öz Orman-iş	13,354		31	TÜRK-İŞ	T.ÇİMSE-İŞ	12,298	**18,223**
2	TÜRK-İŞ	Tarım-iş	5,273	**19,655**	32	TÜRK-İŞ	KRİSTAL-İŞ	3,551	
3	DİSK	BTO-SEN (BİR TAR.ORM.İŞ)	1,028		33	HAK-İŞ	ÖZ TOPRAK-İŞ	2,374	
	788.397	**02 GIDA SANAYİİ**				1.962.044	**12- METAL**		
4	TÜRK-İŞ	TEK-GIDA-İŞ	5,576		34	TÜRK-İŞ	TÜRK-METAL	13,492	**17,429**
5	HAK-İŞ	ÖZ GIDA-İŞ	4,720	**12,217**	35	HAK-İŞ	ÖZÇELİK-İŞ	2,281	
6	TÜRK-İŞ	ŞEKER-İŞ	1,921		36	DİSK	BİRLEŞİK METAL-İŞ	1,656	
	208.998	**03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI**				1.930.577	**13 - İNŞAAT**		
7	TÜRK-İŞ	TÜRK MADEN-İŞ	13,153	**18,666**	37	TÜRK-İŞ	YOL-İŞ	2,416	**2,416**
8	TÜRK-İŞ	GENEL MADEN-İŞ	4,477			284.278	**14 - ENERJİ**		
9	DİSK	DEV MADEN-SEN	1,036		38	TÜRK-İŞ	TES-İŞ	24,381	**31,374**
	621.625	**04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ**			39	HAK-İŞ	ENERJİ İŞ SENDİKASI	5,643	
10	TÜRK-İŞ	PETROL-İŞ	6,657	**9,179**	40	DİSK	DİSK ENERJİ SEN	1,350	
11	DİSK	LASTİK-İŞ	2,522			1.077.320	**15- TAŞIMACILIK**		
	1.052.756	**05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ**			41	TÜRK-İŞ	DEMİRYOL-İŞ	2,897	**9,505**
12	TÜRK-İŞ	TEKSİF	3,390	**6,205**	42	TÜRK-İŞ	HAVA-İŞ	2,615	
13	HAK-İŞ	ÖZ İPLİK-İŞ	2,815		43	TÜRK-İŞ	TÜMTİS	1,470	
	286.555	**06 AĞAÇ VE KAĞIT**			44	HAK-İŞ	ÖZ TAŞIMA İŞ SEN	1,372	
14	HAK-İŞ	ÖZ AĞAÇ-İŞ	3,655	**7,197**	45	DİSK	NAKLİYAT-İŞ	1,151	
15	TÜRK-İŞ	SELÜLOZ-İŞ	1,775			246.908	**16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDİYE VE ANTREPOCULUK**		
16	TÜRK-İŞ	AĞAÇ-İŞ	1,767		46	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE DOK-GEMİ-İŞ	2,889	**7,931**
	209.179	**07-İLETİŞİM**			47	TÜRK-İŞ	TÜRK-DENİZ-İŞ	2,791	
17	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE HABER-İŞ	7,543	**12,266**	48	HAK-İŞ	LİMAN-İŞ	2,251	
18	Bağımsız	POSTA-İŞ	2,063			792.568	**17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER**		

Tablo 4, 2026 Temmuz - işkolu barajını geçensendikaların dağılımı (Devamı)

19	HAK-İŞ	ÖZ İLETİŞİM İŞ	1,606		49	HAK-İŞ	ÖZ-SAĞLIK-İŞ	24,477	**30,254**
20	ÜLKEM-İŞ	ÖZ HABER İŞ	1,054		50	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE SAĞLIK İŞ	4,747	
	92.061	**08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK**			51	DİSK	DEV SAĞLIK-İŞ	1,030	
21	HAK-İŞ	MEDYA-İŞ	8,126	**12,481**		1.483.886	**18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE**		
22	TÜRK-İŞ	BASIN-İŞ	2,510		52	TÜRK-İŞ	TOLEYİS	2,951	**2,951**
23	TÜRK-İŞ	TGS	1,845			262.765	**19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK**		
	353.249	**09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA**			53	HAK-İŞ	ÖZ GÜVEN-SEN	10,743	**30,865**
24	HAK-İŞ	ÖZ FİNANS-İŞ	14,015	**30,372**	54	TÜRK-İŞ	TÜRK-HARB-İŞ	8,797	
25	TÜRK-İŞ	BASİSEN	10,300		55	TÜRK-İŞ	GÜVENLİK-İŞ	8,755	
26	TÜRK-İŞ	BASS	5,015		56	Bağımsız	KOR-SAV	1,500	
27	Bağımsız	BANKSİS	1,042		57	Bağımsız	GÜVENLİK-KORUMA İŞ	1,070	
	4.508.122	**10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR**				1.061.665	**20 - GENEL İŞLER**		
28	TÜRK-İŞ	KOOP-İŞ	2,786	**6,580**	58	HAK-İŞ	HİZMET-İŞ	26,947	**52,562**
29	TÜRK-İŞ	TEZ-KOOP-İŞ	2,722		59	DİSK	GENEL-İŞ	15,039	
30	HAK-İŞ	ÖZ BÜRO-İŞ	1,072		60	TÜRK-İŞ	BELEDİYE-İŞ	10,576	

Dönemin sonucu: Kamu sektöründe sendikalaşma, sendikal örgütlenme düzeyinin özünü oluşturmaya devam ediyor

Bilindiği gibi barajı geçen sendikaların oranı bir bakıma bize tam olarak toplu iş sözleşmesi kapsamını vermemektedir: “Aktif-pasif üyelik” tartışmalarında buna değinmiştik.

İstatistiklere göre 20 No’lu Genel İşler işkolunda sendikalaşmanın ve bir o kadar da toplu iş sözleşmesi kapsamının yoğun olduğu görülüyor. Bu iş kolunda barajı geçen sendikaların üyelik oranı yüzde 52,562. Bu düzeyde bir sendikalaşma oranının varlığının temelinde belediyelerdeki örgütlenmenin ağırlıkta ve bir bakıma sendikal güvencenin daha yüksek olduğu işyeri olduğunun altını çizmiştik.

Sendikalar özellikle kamu sektöründe birbirini yok etme mücadelesi içerisine girmiş durumdalar. Bu yok edici sendikal rekabet, ülkedeki ekonomik kriz, küresel kapitalizm, demokrasinin ve hukukun aşınması, dijitalleşme-yapay zeka ve iklim krizinin (ikiz dönüşüm) emekçiye ve emek süreçlerine etkisi, yoksulluk, genç işsizliği başta olmak üzere işsizlik, çocuk işçiliği ve çocuk işçiliği modeline dönüşmüş olan MESEM sorunu, toplumsal cinsiyet ve şiddet vb. toplumsal ve çalışma yaşamında dair meseleleri görünmez kılıyor.

Şimdi bundan sonraki kısımda sendika istatistiklerine konu olan bazı sendikaların, sendikacıların bu dönem neler yaptıklarını somut olaylar üzerinden aktarmaya çalışacağız. Bu iki bölümün birlikte değerlendirilmesi sendikalar ve sendikal hareketin içinde bulunduğu durumu bize daha iyi açıklar diye düşünüyoruz.

MESEM'ler Hakkında Dolaşımdaki Yanlışlar/Yanılgılar

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı olarak MESEM'ler hakkındaki yazılı/basılı ve işitsel/görsel materyallerde birtakım yanlışların/yanılgıların sürekli olarak yinelendiğini gözlemliyoruz.

1) Mesleki Eğitim Merkezi (MESEM) adı resmi/kurumsal olarak 2016 yılından beri kullanılıyor olsa da bu uygulama 1977'den beri vardır.

2) Çıraklık ve çıraklar söz konusu olduğunda kimi zaman dikkatsizce/bilgisizce stajyerlik/stajyer ifadeleri kullanılmaktadır. Çıraklık/çırak ve stajyerlik/stajyer ifadeleri hukuki terimlerdir, bu bağlamda MESEM'lerde çıraklık uygulaması yürütülmektedir.

3) MESEM'ler kapsamındaki resmi çıraklara (fiili çocuk işçilere) yasal olarak asgari ücretin %30'u tutarında ücret ödenmesi de yine 1977'den beri süregelen bir uygulamadır.

4) MESEM'lerdeki çocuk işçilere ödenen ücretler 2021 yılından itibaren değil, 2016-2017 eğitim-öğretim yılından beri İşsizlik Sigortası Fonu'ndan ödenmektedir.

5) MESEM'ler 2016 yılında zorunlu eğitim kapsamında alınmıştır, ancak, MESEM'lerde çıraklık/kalfalık dönemini başarıyla bitirenler doğrudan lise diploması almaya hak kazanamazlar, fark derslerini alıp başarmaları koşuluyla meslek lisesi diploması almaya hak kazanırlar.

6) MESEM'lerdeki toplam çırak sayısı yıl boyunca aydan aya sürekli değişmektedir, dolayısıyla herhangi bir yılın herhangi bir dönemindeki/ayındaki çırak sayısı o yıldaki toplam çırak sayısı değildir.



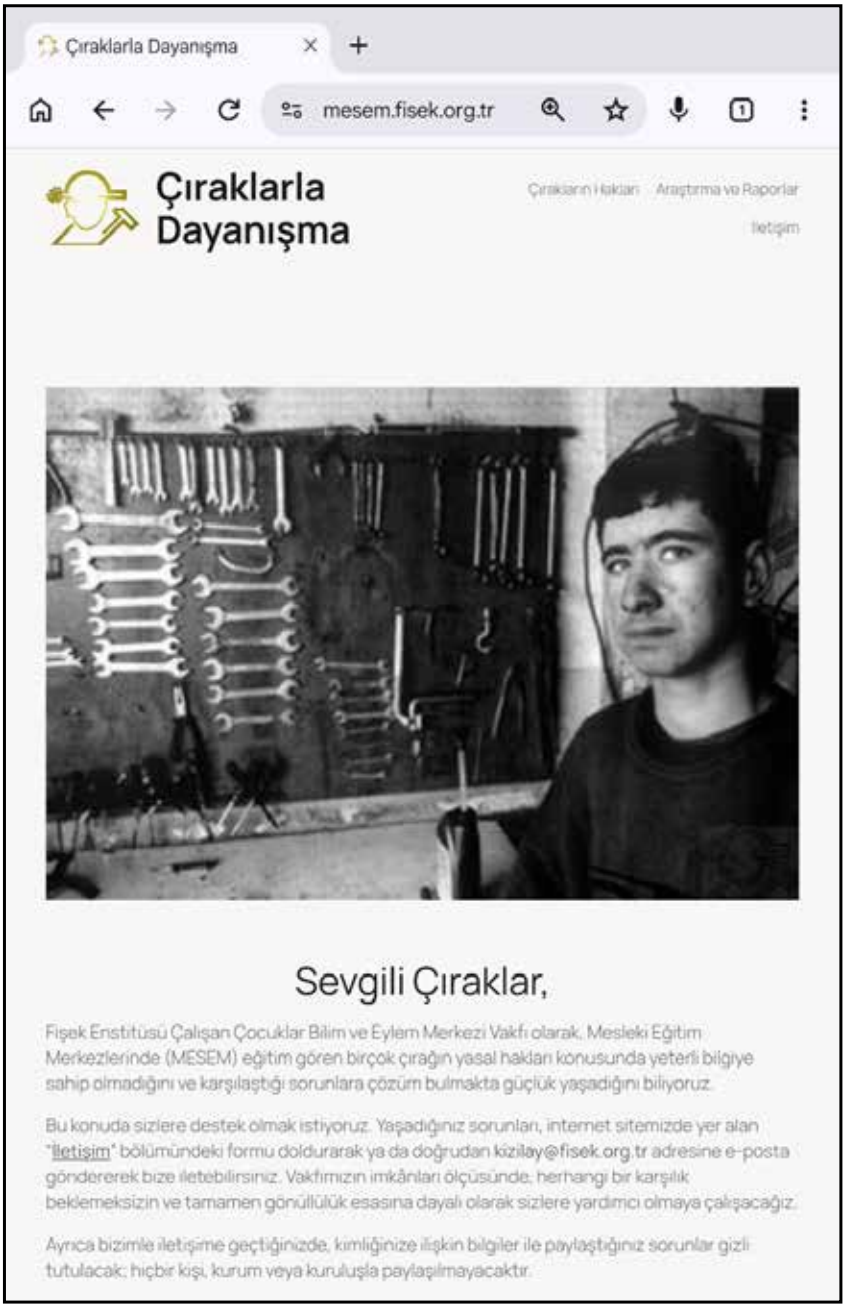
• **Yapay Zekadan faydalınılmıştır.**

7) MESEM'ler kapsamındaki çıraklar 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu'nun uygulanması bakımından iş yerindeki toplam çalışan sayısına dahil edilmez ama bu kural, çırakların işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinden istisna tutulduğu anlamına gelmez. Çırakların toplam çalışan sayısına dahil edilmemesi 6331 sayılı Kanun'un uygulanmasına dair prosedürler açısından belirleyicidir (Örneğin, işverenler 50 ve daha fazla çalışanın bulunduğu ve 6 aydan fazla süren işlerin yapıldığı iş yerlerinde iş sağlığı ve güvenliği kurulu oluşturmalıdır, çıraklar, bu bağlamda, toplam çalışan sayısına dahil edilmezler).

8) MESEM'lere çırak kabulünde üst yaş sınırı kaldırıldığı için, artık 18 yaşından büyükler de çırak olarak istihdam edilebilmektedir, dolayısıyla sistemdeki bütün çıraklar çocuk değildir.

Çıraklarla Dayanışma Sayfamız Yayında

Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı olarak Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM) bünyesinde yürütülen çıraklık sistemi hakkında yıllardır sahada yürüttüğümüz çalışmalarda bu uygulamanın mesleki eğitim kavramıyla üzeri örtülen bir çocuk işçilik biçimi olduğu tespit ediyoruz. Daha kötüsü MESEM'ler bünyesinde yürütülen çıraklık sisteminde, ilgili mevzuatın birçok yönden bilinçli ve sistematik bir şekilde ihlal edilmekte olduğuna da sürekli olarak tanık oluyoruz. Bu bağlamda var olan çıraklık sisteminin baştan sonra yeniden yapılandırılması gerektiğini savunuyoruz. Bununla birlikte çırakların yaşadığı birtakım acil sorunlara elden geldiğince müdahil olmanın onlara bir nefes aldıracağına inanıyoruz. Bunun için sorunlarını bize iletebilecekleri bir iletişim kanalı oluşturduk.



Çıraklar mesem.fisek.org.tr adresine girip "İletişim" sekmesindeki formu doldurarak yaşadıkları sorunları bize ilettiğinde hiçbir maddi ya da manevi karşılık beklemeden Vakfımızın olanakları dahilinde tamamen gönüllü olarak onlara yardımcı olacağız. Ayrıca bizimle iletişim kurduklarında bilgilerini hiçbir şekilde başka kişi, kurum ya da kuruluşlarla paylaşmayacağız.

21 Ekim 2026 - 08:02

Ustalar çıldırdı: Biri ateş açtı, diğeri işkence yaptı

Ustalar adeta çıldırdı. Aksaray'da bir tamirci, 3 çırağının üzerine tüfekle ateş açtı. Niğde'de ise bir berber, 2 çırağını sopayla 1 dövüp tuvalete kilitledi.

Haber Merkezi



Sözcü

Aksaray'da tamirhane sahibi Yasin Ö., üç çırağını tüfekle yaraladı. Yaşları 16 ve 17 olan gençler hastaneye kaldırılırken, şüpheli gözaltına alındı. Bacağından vurulan Eyüp Efe D.,

Yük asansörü kazasında yaralanmıştı: 15 yaşındaki öğrenci 9 günlük yaşam mücadelesini kaybetti

Bingöl'ün Solhan ilçesinde Hüseyin Artunç Lisesi pansiyonunun yemekhanesindeki asansörde meydana gelen kazada ağır yaralanan 15 yaşındaki öğrenci Abdülkerim Demir, tedavi gördüğü hastanede 9 gün sonra hayatını kaybetti.



MESEM'de sömürü ve şiddet: 14 yaşındaki çocuğa oto tamirhanesinde darp!

Tekirdağ Kapaklı'da MESEM kapsamında bir oto tamirhanesinde çalıştırılan 14 yaşındaki çocuk, iş yeri işletmecisi tarafından tekme ve tokatlarla darbedildi. Görüntülerin ortaya çıkmasının ardından anne şikayetçi olurken, olay MESEM uygulamalarının ulaştığı boyutu bir kez daha gözler önüne serdi.

Güncel | Giriş: 21.10.2026 21:16 | Güncelleme: 21.10.2026 21:47 | Kaynak: DHA

A- A A+



İSİG Meclisi Ekim ayı iş cinayetleri raporunu yayımladı: 193 işçi yaşamını yitirdi, çocuk ve ileri yaş ölümleri tırmanışta

İSİG Meclisi verilerine göre ekimde en az 193 işçi çalışırken yaşamını yitirdi; 10 aylık bilanço 1.930'a çıktı. 14 yaş altı çocuk ölümleri 4 kat artarken, HABAŞ katliamında yaşamını yitiren işçiler anıldı.



MESEM'li motokurye iş cinayetinde hayatını kaybetti

Manavgat'ta 17 yaşındaki motokurye Yiğit Söyler geçirdiği kaza sonucu iş cinayetinde yaşamını yitirdi.



Mahir Buğra Karagön için adalet çağrısı: 'Taksiri kabul etmiyoruz'

MESEM'li Mahir Buğra Karagön'ün elektrik akımına kapılarak yaşamını yitirmesinin üzerinden dört ay geçerken, ailesi ve İskenderun Kadın Platformu adalet çağrısı yaptı. Avukat Mehtap Sert, davanın "taksirle öldürme" suçundan açılmasına tepki gösterdi.



Bir eğitim yılında en az 95 çocuk çalışırken hayatını kaybetti

İSİG Meclisinin raporuna göre 2025-2026 eğitim öğretim yılında en az 95 çocuk çalışırken hayatını kaybetti. Ölümlerin yüzde 39'u tarımda meydana gelirken, yaşamını yitiren çocukların 28'i 5-14 yaş arasındaydı.



Çocuk işçiliği ve MESEM ölümleri Meclis gündeminde

Diyarbakır Milletvekili Serhat Eren, çocuk işçiliği ve MESEM kapsamında yaşanan iş kazaları ve ölümlere ilişkin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı Vedat Işıkhan'ın yanıtlaması istemiyle 10 soruluk önerge verdi.



MESEM'lerde 2 yılda 37 çocuk iş cinayetinde öldü, yetkililer suskun

2025-2026 eğitim öğretim döneminde MESEM'lerde meydana gelen en az 9 bin 950 iş kazası sonucu 37 çocuk iş cinayetinde yaşamını yitirdi. Ne Milli Eğitim Bakanlığı ne de Çalışma Bakanlığı sorumluluk aldı. Aileler yalnız bırakıldıklarını söyledi.

Çalışma Yaşamı | Giriş: 06.11.2026 05:00 | Güncelleme: 06.11.2026 05:00

BİRGün



17 yaşındaki Halil, MESEM'deki ilk gününde 6. kattan düşerek yaşamını yitirdi

Gaziantep'te MESEM kapsamında çalıştığı şantiyede 6'ncı kattan düşerek yaşamını yitiren 17 yaşındaki Halil İbrahim Yağız'ın ağabeyi Eyüp Yağız, kardeşinin ilk iş gününde baretsiz ve koruyucu filesiz çalıştırıldığını anlattı. Aile, Halil'in ölümünde sorumluluğu bulunan kişilerden şikâyetçi oldu.

Çalışma Yaşamı Giriş: 02.11.2026 12:51 | Güncelleme: 05.11.2026 15:39

A- A A+



15 yaşındaki Muhammed'in canı 20 taksite bölündü

Konya'da MESEM kapsamında çalıştırıldığı işyerinde, iş cinayetinde yaşamını yitiren 15 yaşındaki Muhammed Salih Gövdetaşan'ın ölümünde asli kusurlu bulunan Hasan Büyükaşcı'ya verilen 76 bin liralık para cezası 20 taksite bölündü. Dava istinafa taşınırken baba Gövdetaşan, etkin soruşturma yürütülmediğini belirterek adalet talep etti.

Güncel Giriş: 08.10.2026 05:00 | Güncelleme: 08.10.2026 07:47

BİRGün

A- A A+





Antalya'da iş kazası: 15 yaşındaki çocuk işçi ağır yaralandı

Antalya'nın Gazipaşa ilçesinde hafriyat çalışması sırasında iş makinesinin bomu ile kesen kısmı arasında sıkışan 15 yaşındaki Kadir S. ağır yaralandı. Hastaneye kaldırılan çocuk, hayati tehlikesi nedeniyle ALKÜ Eğitim ve Araştırma Hastanesi'ne sevk edildi.

Güncel Giriş: 07.10.2026 07:56 | Güncelleme: 07.10.2026 07:58 Kaynak: AA



FİSA: 239 çocuk önlenebilir nedenlerden yaşamını yitirdi

FİSA Çocuk Hakları Merkezi'nin raporu, Haziran-Ağustos 2026 döneminde 239 çocuğun önlenebilir nedenlerden yaşamını yitirdiğini ortaya koydu. Raporda devletin yaşam hakkı ihlallerini önleme yükümlülüğünü yerine getirmediği alanlarda en az 225 çocuğun öldüğü kaydedildi.

Güncel Giriş: 29.09.2026 15:46 | Güncelleme: 29.09.2026 15:53 Kaynak: Haber Merkezi



İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Elektrik Teknisyenleri İşyeri Tavanına Yangın Algılama Dedektörü Monte Ediyor

Mustafa TAŞYÜREK (*)

mtasyurek@gmail.com

Elektrik teknisyenleri işyeri tavanına yangın algılama dedektörü monte ediyor

Durum: İki elektrik teknisyeni A tipi ahşap merdivene çıkarak iş yerinin asma tavanına yangın algılama (duman) dedektörlerini monte ediyor.

A tipi ahşap merdiven üzerindeki işçilerin çalışma sırasında karşılaşabileceği tehlikeler nelerdir?

Neler Olabilir?

Zemindeki testere tozu, merdiven üzerindeki çalışanın düşme riskini artırır.

Çalışma sırasında hareketlenen tozlar nefes almayı zorlaştırır. İşçinin yukarıda öksürmesi veya hapşırması ani denge kaybına neden olur.

A tipi ahşap merdiven üzerine iki kişinin aynı anda çıkıp çalışması, denge kaybı, merdivenin kırılması ve yüksekten düşme gibi ölümcül riskler barındıran ciddi bir iş güvenliği ihlalidir. Bu durum hem çalışanlar hem de merdiven için ani bir çökme tehlikesi yaratır.

Temel Tehlikeler

Denge Kaybı: İki kişi ağırlık merkezini bozar ve merdiven sarsılır.

Aşırı Yüklenme: Ahşap malzeme kırılabilir veya basamaklar yerinden çıkabilir.

Çarpışma Riski: Çalışanlar birbirinin hareketini kısıtlar ve dengesini düşürür.

Yüksekten Düşme: Ani bir sarsıntıda iki kişi de yere düşerek ağır yaralanabilir.

Tavan altı montajında yukarı bakarken göze toz, matkap ucu veya kablo parçası kaçabilir; dengenin kaybolması ise ciddi kazalara yol açabilir.

- Gözüne cisim kaçan işçi ani bir refleksle dengesini kaybedebilir.



- Merdiven üzerinde çalışırken yaşanacak ani irkilme düşmeye sebep olabilir.

5. Arka cebinde pense olan işçi, merdivenden inerken veya çıkarken cebindeki alet düşebilir.

6. Yukarıda çalışan kişilerin elinden kayabilecek el aletleri, cıvata, somun veya inşaat malzemeleri doğrudan çömelen işçinin başına veya vücuduna çarpabilir

7. Üst seviyede bulunan bir çalışanın dengesini kaybedip düşmesi durumunda, alt seviyede çömelen işçi hem darbe alabilir hem de kazanın doğrudan hedefi haline gelebilir.

> Yanıtı 22. 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**
  Herkese Sağlık 2
  A.Gürhan FİŞEK

- **İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ**
  İş Kazalarında Görünmeyen Detaylar,
  Tanık ve Uzman Gözüyle..... 7
  Mustafa TAŞYÜREK

- **SOSYAL POLİTİKA**
  MESEM'lerde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Denetimi..... 23
  Nail DERTLİ

- **SOSYAL POLİTİKA**
  Temmuz 2026 Sendika Üye İstatistiklerinin Dili:
  Sendika İstatistikleri Bize Ne Anlatıyor? 28
  Emirali KARADOĞAN

- **ÇOCUK İŞÇİLİĞİ**
  MESEM'ler Hakkında Dolaşımdaki
  Yanlışlar/ Yanılgılar 40

- **VAKIFTAN HABERLER**
  Çıraklarla Dayanışma Sayfamız Yayında 42

- **BASINDAN SEÇMELER**
  Çocuk İşçi Haberleri 43

- **BULMACA**
  Elektrik Teknisyenleri İşyeri Tavanına
  Yangın Algılama Dedektörü Monte Ediyor 51
  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:** 182 / 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: Temmuz 2026