



ISSN 1302-3519

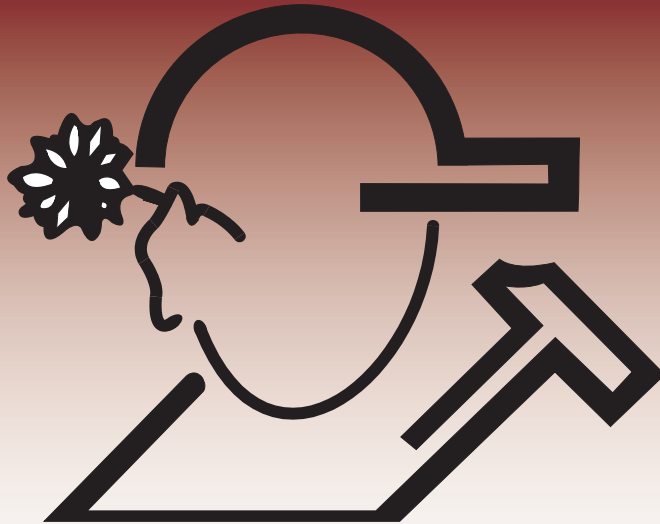
ÇALIŞMA ORTAMI

Dört Ayda Bir Çıkar / Sayı: 178 Ocak-Şubat-Mart-Nisan 2025

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

www.fisek.org.tr

Bu bir HAKEMLİ dergidir.



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



/ fisekenstitusu

İnsanı Odağına Alan Bir Yaklaşım SEÇ⁽¹⁾

A.Gürhan FİŞEK (*)

İş sağlığı ve güvenliği kavramı, mevzuatımızda girdiğinde modası geçmişti. İlk ortaya çıktığı anlamıyla sağlık, güvenlik ve çevrenin (SEÇ) de bugün modası geçti. Hem “sağlık” tanımının “sosyal” boyutuna ve hem de “çevre”nin de “insan” ögesinden soyutlanamayacağına dikkat çekmek gerekiyor.

Sağlık, yalnızca hastalık ve sakatlığın olmayışı hali değil; bedensel, ruhsal ve sosyal yönden iyilik halidir. Dünya Sağlık Örgütü Anayasası (1948) ve Sağlık Hizmetlerinin Sosyalleştirilmesi Hakkında Yasamız (1961), insan sağlığını böyle tanımlıyor.

Ne yazık ki, Türkiye’de iş sağlığı güvenliği iklimi, sosyal boyutları içine alan bir enginlik göstermiyor. O da onun başarısızlıklarının ilk basamağını oluşturuyor. Oysa insanı odağına almayan bir yaklaşım, insanı da yanına alamaz. Ve o insan kendi haklarını savunamazsa, onun adına kim savunursa savunsun başarılı olamaz.

Küreselleşme bizi gitgide, insan odaklı yaklaşımdan uzaklaştırıyor. Yalnızca çalışma ortamının

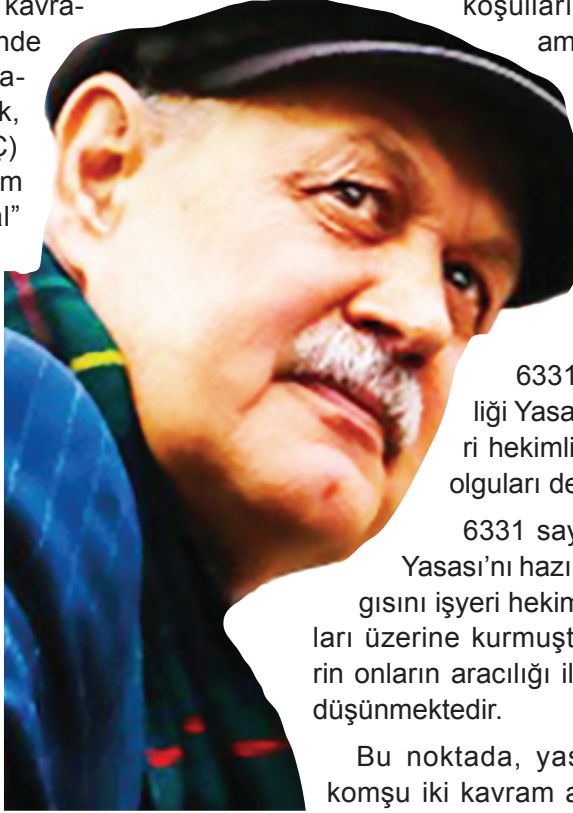
koşullarına bakmamızın yeteceği, ama insanı görmemizin zorunlu olmadığı bir iklim yaratmaya çalışılıyor. Bunu iş sağlığı güvenliği hizmet sürecinin insansızlaştırılması olarak nitelemek yanlış olmayacaktır.

Bu hipotezimizi irdelenmek için, bugün sizlerle 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ve sonrası süreçte, işyeri hekimliği alanında karşılaştığımız olguları değerlendireceğiz.

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nı hazırlayanlar, yasanın, tüm yazgısını işyeri hekimleri ve iş güvenliği uzmanları üzerine kurmuştur. Yasa ve yönetmeliklerin onların aracılığı ile işyerine indirilebileceğini düşünmektedir.

Bu noktada, yasada ele alınan birbirine komşu iki kavram arasında bir sınır çekmek, görev ve yetkiler konusunda da yol gösterici olacaktır: “Sağlık Gözetimi” ile “Çalışma Ortamının Gözetimi”.

Sağlık gözetimi kavramı, işçinin sağlık durumunu ve bunun çalışma ortamı ile ilişkisinin irdelenmesi ve izlenmesi anlamındadır. İnsan odaklıdır. İşyeri sağlık hizmetleri kapsamında değerlendirilen “sağlık gözetimi”, muayene edilen işçinin sağlık durumunu ortaya koyduğu gibi, çalışılan işyerinin koşulları hakkında da fikir verir.



(1) İlk Yayın :İnsanı Odağına Alan Bir Yaklaşım SEÇ,”Maden İşletmelerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Sempozyumu-2013”te Çağrılı Konuşmacı (Düzenleyen : TMMOB Maden Mühendisleri Odası Adana Şubesi,22 Kasım 2013, Adana)

* Prof.Dr.

Hiç kuşkusuz, işyeri hekimince yapılan genel sağlık muayenesi, işçinin sağlığı konusunda önemli bir ipucudur. Özellikle bulaşıcı hastalıklar ve meslek hastalıkları yönünden yapılacak ileri incelemeler de (akciğer filmi çekilmesi, odyometri testi vb) işçinin sağlık durumunu tüm boyutları ile ortaya koymaya yardımcı olur. Bu sağlık işlemlerinin, işe girişte mutlaka yapılması ve yakın aralarla tekrarlanması gerekir. Çünkü "işçinin işe uygunluğunun" sürüp sürmediğini anlamak kadar, bir hastalığının erken aşamada yakalanması bakımından da periyodik muayeneler çok önemlidir.

İşyerine giren, her yeni işçinin sağlık durumundaki özelliklerin saptanması ve o işin zararları gözönünde tutularak, "bünyece" elverişli olup olmadığı belirlenmelidir. Böylece yeni işveren, eski işverenin yol açtığı yaralanmaları (sağlık zararlarını) belgeleme (ve kendini soyutlama) olanağını bulur. Ama çalışma sırasında yaralanma riski, yeni işyerinde de vardır. Bunu belirleyecek olan da, periyodik sağlık muayeneleridir. İşe giriş muayenesi bulguları ile periyodik sağlık muayenesi bulguları arasındaki fark, yeni işverenin sorumluluğunu (eksiklerini) ortaya koyar. Bu işçinin sağlığı koruyucu önlemler almak için çok değerli bir fırsattır. Ne kadar sık yapılırsa o kadar iyi olur.

Öte yandan, sağlık muayeneleri sırasında saptanan hastalıkların, bulaşıcı ya da mesleki nedenlere bağlı olmasının, hasta işçi kadar, çevresi için de büyük anlamı vardır. Meslek hastalıklarının özelliği, seçici olmamasıdır; herkesi etkiler. Demek ki, bir işçide bulunan olumsuzluk, mutlaka öteki işçiler tarafından, şu ya da bu oranda yaşanmaktadır. Bir işçide hastalığın erken tanısı, aynı zamanda "toplumsal düzeyde bir erken tanı"dır ve iş arkadaşlarının kurtarıcısıdır. İşçinin hastalığı mesleki olmayabilir; o zaman da, sözü edilen işçi için, erkenden bilinmesi ile yaşam kurtarıcı olabilir.

Meslek hastalıklarında, genel hastalıklardan farklı olarak, erken tanı konulduğunda, maruziyetin (mesleki etmene sunuk kalmanın) sonlandırılması ve hastalığın ilerlemesinin durdurulması söz konusudur. (Genellikle) geri dönüşü olmayan yaralanmalara yol açan meslek hastalıkları, yakalandıkları noktada (genellikle) durdurulabilirler.

İşyerleri, kalabalıkların toplu yaşadığı ve toplu beslendiği yerlerdir. Büyük inşaatların yayılması dolayısıyla, bu kez, kalabalıkların yatıp kalktıkları barınaklar da buna eklenmiştir. Bu alanlarda, işçiler birbirleriyle yakın temastadırlar. Bu bakımdan, bulaşıcı hastalıkların hızla yayılması bakımından çok elverişli bir ortam oluşturmaktadırlar. İşe başlayan ve işini sürdüren işçilerin, bulaşıcı hastalıklarının bulunmadığına ilişkin muayene ve incelemeler bu bakımdan çok önemlidir. Biz bu raporları "portör" raporları olarak niteliyoruz. 1930 yılında çıkarılan Genel Sağlığı Koruma Yasası'ndan beri, özellikle besin işlerinde çalışanlar için, bu raporlar istene gelmiş ve çok önemli bir işlev görmüştür. Özellikle, lokantalarda ve mutfaklarda çalışanlara uygulanmış; hizmet alanların içini rahatlatmıştır. Bulaşıcı hastalıklarda erken tanı, hem çalışan için hem de çevresi için yaşamsal önem taşır. Birdenbire bir salgınla karşılaşabilirsiniz. Dolayısıyla yakın aralarla yapılan ve bulaşıcı hastalığın bulunup bulunmadığına ilişkin incelemeler, işverenin çok önemli sorumluluklarından biridir.

Sağlık gözetiminin, çok önemli sonuçlarından biri de çevresel boyutudur. Eğer, işçilerden birinde mesleki kaynaklı bir olumsuzluk saptanmışsa, bunun kaynağının bulunması ve kurutulması için, "çalışma ortamının gözetilmesi" işlevi çerçevesinde çalışmalar yürütülmesi gerekmektedir. Demek ki, işyeri sağlık birimleri, işçilerin periyodik muayeneleri aracılığı ile iş güvenliği uzmanlarının çalışmalarına katkıda bulunmaktadır. Örneğin risk analizi sırasında gözden kaçan bir tehlike, işçilerin sağlık kontrolleri sırasında kendisini gösterebilir ve iş güvenliği sisteminin uyarılmasına yol açabilir.

Bu saydıklarımız, bize, işyeri sağlık birimi çalışanlarının, çalışma ortamının gözetimine, işçileri gözleyerek (onlardan elde ettikleri verilerle) katıldıklarını göstermektedir.

Bütün bu anlattıklarımız, insan odaklı ve yakın ilişkiyi gerektiren işlevler .. Bu bakımdan 1980 yılında çıkarılan işyeri hekimleri hakkında yönetmelik, her şeyi işyeri hekiminden beklemekteydi. Oysa buna olanak yoktu. O günün koşulları, işyerinde yeni yeni görevliler ve onların yetkilendirilmesine olanak tanımıyordu. Bu yüzden işyerindeki iş sağlığı ve güvenliği ile ilgili tüm görevler,

işyeri hekimi üzerinden tanımlanmıştı. Bugün bu görevlerden önemli bir bölümü iş güvenliği uzmanlarının üzerine aktarılmıştır. Son yasa ve işyeri sağlık hizmetleri hakkında yönetmelik, işyeri hekimine bu konuda bir yardımcı verilmesini de hükme bağlamıştır. Bu yardımcı, işyeri hemşiresi veya sağlık memuru olarak tanımlanmıştır.

Bütün bunlar, iş sağlığı güvenliği tarihimizde çok önemli üçüncü kilometre taşı * oluşturmakla birlikte, bu atılımı baskılayan çok önemli iki öge vardır. Bunlar, ÇSGB'nin, uygulamayı, en ufak ayrıntısına kadar kendi istediği gibi belirleme çabası ile ÇSGB iş müfettişlerinin uygulamada öne sürdükleri istekler ve yaydıkları korkudur. En iyisini “büyüklerimizin” bildiği varsayımından hareket eden bu yaklaşım, özellikle “hekim”lik alanında, büyük yanlışlıklara yol açmaktadır.

ÇSGB'nin işyeri hekimliği alanında, bilimsel bilgi birikimi yoktur. Bunu oluşturacak tıp eğitimi almış yeterli insangücü de yoktur ve uzun yıllar boyunca zaten olmamıştır. Şöyle ki, 1979 yılında hekim iş güvenliği müfettişi sayısı 8 iken, 2003'te 1 ve bugün de 1'dir.

Bakanlık bu eksiğini, işyeri hekimliği alanını önemsizleştirerek aşmaya çalışmaktadır. Bu değerlendirmemize örnek olması bakımından beş kanıt gösterebiliriz :

1. Bunlardan biri, 1980 tarihli işyeri hekimleri hakkında yönetmelikte, işyeri hekimlerinin mesleksen denetiminin yalnızca hekim iş müfettişlerince yapılabileceği öngörülmüşken, izleyen diğer yönetmeliklerde bunun kaldırılması ve “tıp” ile hiç bir ilgisi olmayan mühendis kökenli iş müfettişlerinin de işyeri hekimlerini denetlemelerinin olanaklı kılınmış olmasıdır.
2. Bir diğeri, bir işyerinde çalışmakta olan işçilerin periyodik sağlık kontrolleri için tanıyan tekrar süresidir. Bu süre, 1948-1974 arası 6 ay (1), 1974-2013 arası bir yıl (2) ve sonunda 3-5 yıl olmuştur.
3. İşyeri hekimlerinin işyerinde işçi sayısının bir fonksiyonu olarak kalış sürelerinin belirlenmesinde, aynı “önemsizleştirme eğilimi” kendini göstermiştir. 1980 yılında

bir işyeri hekiminin işyerinde işçi başına ayda 15 dakika bulunması öngörüldükten, 2013 tarihli işyeri sağlık hizmetleri hakkında yönetmelikte bu süre 4-8 dakikaya düşürülmüştür.

4. Bir diğer “bilimsel bilgi” eksikliği, işyeri hemşiresinin kimliği ve görevleri ile ilgilidir. 2004 yılında çıkarılan işyeri sağlık hizmetleri ile ilgili yönetmelikte, işyeri hemşirelerinin bağımsız mesleksen kimliklerine saygı gösterilmiş ve tek başlarına da yapabilecekleri görevler tanımlanmışken, 2013 tarihli yönetmelikte, bu görevliler, yardımcı olarak nitelenerek, işyeri hekiminin “emir eri” haline dönüştürülmüşlerdir. Yeni yönetmelikte “iş hemşiresi”nin adı bile yoktur; “yardımcı” olarak anılmaktadır. İki farklı tarihte çıkarılmış olan iki yönetmelikteki görev tanımlarının karşılaştırılmasını Kutu No.1'de görebilirsiniz.
5. Meslek hastalıkları bir sonuçtur. Gerekli gözetim görevlerinin yerine getirilememiş olmasının bir sonucudur. Bütün bunlara karşın, 2010 yılında 533 ve 2012 yılında 395 meslek hastalığı olgusu saptanabilmiştir. Beklenen olgunun 40.000-80.000 olduğu ülkemizde, bir çok meslek hastalığı, farkedilmeden/tanı konulmadan kaybolup gitmektedir.

ÇSGB'nin hekim-hemşirelere yönelik bu olumsuz yaklaşımı, onların da bu Bakanlık kadrolarına yönelmemelerini getirmiştir. Bu, yazımız boyunca gösterildiği gibi, uygulamada da “sağlık gözetimi” boyutunun zayıf kalmasına yol açmıştır. Bu yetersizliğin farkına varan, Bakanlık, son çıkarılan ve “Torba Yasa” olarak nitelenen yasaya bir madde ekleyerek, hekimlerin “çok” yüksek ücretlerle Bakanlık kadrolarında görevlendirmeleri olanağını elde etmiştir (3). Ama çok geç kalmıştır ve bu uygulamayla, bambaşka sorunlarla yüzyüze gelinecektir.

İşyeri sağlık hizmetlerinin temeli koruyucu hekimlik uygulamalarına dayanır. Hastalanan işçilerin tedavisi ise, belirli ölçüler içerisinde yapılır; sağlık gözetimine katkıda bulunduğu için, ikincil, ama önemli işlevlerden biridir.

Koruyucu hekimliğin, işyeri sağlık hizmetlerinde öne çıkması, ekip çalışmasını da doğal olarak öne çıkarır. Ülkemizde pek rağbet edildiği gibi tedavi hizmetlerinin doktorları yıldızlaştırıcı etkisinin tersine, koruyucu hekimlik hizmetlerinde yalnızca doktor değil, bir ekip ve bu arada işyeri hemşiresi önem kazanır.

Koruyucu hekimlik çalışmaları içinde, işe giriş-periyodik sağlık kontrolleri çok önemlidir. Ama bu çalışmada, yalnızca bir doktor muayenesi uygulaması değil, işe özel incelemelerle mesleksen boyutun ortaya konulması gerekmektedir. İşe özel incelemelerin yer aldığı ve “destek” hizmetleri olarak nitelendirdiğimiz, akciğer filmi, kulak işitebilirlik testi (odyometri), akciğer fonksiyon testi (spirometri), kan ve idrar tahlilleri bunlar arasında sayılmalıdır.

Bulaşıcı hastalıklarla savaş çok önemlidir; bunun için portör raporu olarak bilinen ve “akciğer filminden, burun kültürüne; gaitada parazit incelemesine kadar” bir çok incelemenin yapıldığı bir çalışma gerçekleştirilmelidir. Yine koruyucu hekimlik çalışmaları içinde, aşı çok önemlidir. Tek bir aşı ile büyük hastalanmalarının önüne geçebildiğimiz düşünülürse (tetanoz, hepatit vb), insancıl ve ekonomik yönden kazanç büyüktür. Yine işçileri yakından ilgilendiren koruyucu hizmet konularından biri de, toplu beslenmedir. Yeterli ve dengeli beslenme programları, ancak bilinçli bir ekip tarafından yapılır ve insancıl-ekonomik getirileri tartışılmazdır. Koruyucu hekimlik hizmetlerinin içerisinde, eğitim bunları izler ve kaçınılmazdır. Çünkü eğitim aynı zamanda işçi-işveren katılımının da anahtarıdır. Eğitimsiz işçi-işverenlerin işyeri sağlık hizmetlerine katılımlarının istenmesi, onların “kulak dolma” konulara kilitlenmelerine ve işi sığlaştırmalarına neden olur. Bu bakımdan, işçi-işverenlerin sık sık, hem kendi işyerlerinde ve hem de bölgesel eğitim toplantılarına katılımları sağlanmalıdır. Böylece onların eğitim ve uygulama konusundaki isteksizliklerinin önüne geçmek gerekir.

2013 tarihli İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası ile onu izleyen yönetmeliklerle getirilen hükümlere bakarak bu söylediklerimizle ne ölçüde bağdaştığına bakalım :

1. İşe giriş ve periyodik sağlık kontrolleri : Her işçinin işe başlamadan önce işe giriş raporu alması gerekliliği, eskiden olduğu gibi önemle üzerinde durulmaktadır. Buna karşın, işe giren işçinin sağlık durumunu izlemenin en önemli aracı olan periyodik sağlık muayeneleri, işyerinin tehlikesine göre, yeniden düzenlenmiştir. Çok tehlikeli işlerde, yılda bir; tehlikeli işlerde üç yılda bir**; az tehlikeli işlerde beş yılda bir muayene yapılacaktır (4) . BU YETERLİ DEĞİLDİR.
2. Portör raporları : 1930 yılında üç ayda bir yapılması öngörülen, daha sonra burun kültüründe gaitada parazit aranmasına kadar ayrıntılı olarak ilkeleri belirlenen, portör raporları tamamen kaldırılmıştır.*** BU DOĞRU DEĞİLDİR.
3. Aşı : Özellikle tetanoz aşısı, yürürlükten kaldırılan İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü’nde açıkça belirtilmiş olmasına karşın, yeni yönetmeliklerde, işyeri hekiminin görevleri arasında sayılmamaktadır. Yalnızca “bulaşıcı” hastalık olasılığı olan işyerlerinde, hastalık yayan etmenlere karşı -eğer- bir aşı varsa, uygulanması işveren sorumluluğu olarak tanımlanmaktadır (5). BU YETERLİ DEĞİLDİR.
4. Beslenme : Özellikle, toplu beslenmenin yapıldığı çoğu işyerinde, işçinin harcadığı günlük enerjiye uyarak, yeterli ve dengeli beslenmesi sağlanmalıdır. Bu konuda, her kafadan bir ses çıkmakla birlikte, işyeri hekiminin yetkinliği tartışılmazdır. Ama, yeni yönetmeliklerde, işyeri hekiminin görevleri arasında sayılmamaktadır. BU DOĞRU DEĞİLDİR.
5. Eğitim : Yeni yönetmeliklerin en çok üzerinde durdukları ve her fırsatta tekrar ettikleri konu eğitimidir. Ancak bu uygulamadan kopuk bir eğitimidir. Örneğin, bulaşıcı hastalık yönünden, hastalığın varlığını araştırmak yerine bu konuda hijyen eğitimi öncelik almıştır. (Nasıl iş güvenliği eğitiminde, o işyerine ilişkin fotoğrafların sergilenmesi yoluyla yapılan eğitim çok etkili oluyorsa,

işçinin sağlık durumunu kullanarak yapılan sağlık eğitimleri o denli etkilidir. Ama “tozlu” işlerde çalışan işçilerin, akciğer filmlerinin çekilmesi, eskiden (6) 6 ayda bir öngörölmüşken; yeni yönetmeliklerde bu yükümlülük kaldırılmıştır.) İşçilerin sağlık güvenlik eğitimleri, ilgili yönetmelikte, çok geniş bir süreyi kaplamakla birlikte, bu öğrendiklerinin kendi bedenlerine yansımalarını ortaya çıkaracak olan röntgen vb tetkiklerle ilgili önermelere yönetmeliklerde hemen hemen hiç rastlanmamaktadır. Dolayısıyla, eğitim konusu “bilgi edinme / bilgilendirme” boyutuyla sınırlı kalmaktadır. BU YETERLİ DEĞİLDİR.

11. Katılımcılık : Bakanlığın uyum amacında olduğu Avrupa Birliği iş sağlığı güvenliği mevzuatının ve Uluslararası Çalışma Örgütü ilkelerinin temelini “katılımcılık” oluşturmaktadır. Bunun da ön koşulu, eğitimidir. Bu ilk adım konusunda ayrıntılı düzenlemelere başvuran Bakanlık, katılımcılık konusunu, temsilciler aracılığıyla, İş Sağlığı Güvenliği Kurulu’na katılmaya indirmişti. Ama bu konuda da bir geri adım atmış; daha önce ayda bir toplanan kurulun, tehlikeli işler yapan işyerlerinde bile iki ayda bir (az tehlikeli işlerin yapıldığı işyerlerinde üç ayda bir) toplanabileceğini öngörmüştür. Temsilcilerin (örneğin sendika temsilcisi), kurula, işyeri dışından “danışman /uzman” ile birlikte katılma olanağını tanımamıştır. 6331 sayılı yasa, tüm önlemleri işçi sayısı kısıtlaması olmaksızın tüm işyerlerine yayarken; ilgili Tüzük (6), iş sağlığı güvenliği kurullarının, yalnızca tüm işyerlerinin %2’sini oluşturan “elli ve daha fazla işçi çalıştıran ve altı aydan fazla süren sürekli işlerin yapıldığı işyerleri” ile sınırlı tutmuştur. BU YETERLİ DEĞİLDİR.

Özetle,

İşyeri sağlık birimlerinin çalışmaları, mevzuatta “Sağlık Gözetimi” başlığı altında toplanmıştır. İşyeri hekimi ve işyeri hemşiresi ile birlikte diğer yardımcı elemanların da yer aldığı bu çalışmalar, ülkemizde 1930 yılından beri, elli ve daha çok işçi

çalıştıran işyerleri için zorunludur. Bu birimlerin görev ve yetkileri, hem uluslararası ve hem de ulusal planda, uzun yıllardır işlenmiş ve ayrıntılandırılmıştır. Ancak eksik olan uygulamadır.

Her ne kadar işyeri sağlık birimlerinin koruyucu işlevi olduğu ve işçi-işveren katılımına çok önem verilmesi gerektiği söylene de, ülkemizde bu iki konu yaşama geçmemiştir. Bunun en temel nedeni işçi-işverenlerin isteksizliği ve iş denetiminin yetersizliğidir.

ÇSGB, katılım konusunu sıklıkla gündeme getirmekte, bunun için özel yönetmelikler düzenlemektedir. Ama bunun uygulamaya geçirilmesi konusunda da, geri adımlar atmaktadır. Örneğin: 23.12.2003 tarihli Gürültü Yönetmeliği’nin 12.maddesinde, “işçi, hekim .. tarafından işitme testi” isteyebileceği hükmü bulunmaktadır. Bilgi edinme hakkının ve katılımın yaşama geçirilmesi bakımından çok önemlidir. Ama bu hak, yeni çıkarılan ilgili yönetmelikte (7) yer alan “Çalışanlarının Görüşlerinin Alınması ve Katılımlarının Sağlanması (M.12)” ve “Sağlık Gözetimi (M.13)” bölümlerinde bulunmamaktadır.

İşçi-işverenlerin bu alandaki bilgisizliğini ve isteksizliğini giderecek araçlardan biri, bağlı oldukları üst örgütlerdir. Buna karşın, işçi sendikalarının ve meslek odalarının, iktidarlarca, bilinçli olarak zayıflatıldıkları unutulmamalıdır. İşçi ve işveren sendikaları konfederasyonlarıyla meslek odalarının bu alandaki bilinçliliklerini ve etkinlik düzeylerini arttıracak olan “özerk nitelikli” bir ulusal iş sağlığı ve güvenliği kurumunun**** eksikliği her aşamada kendini hissettirmektedir.

Bunun ilk işaretlerinden biri, 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nda, ilk haliyle, 30 Haziran 2013 yılında yürürlüğe girmesi beklenen “kilit” hükümlerin, çok tehlikeli-tehlikeli işyerlerinde 6 ay ve az tehlikeli işyerleri (ve kamu kuruluşlarında) 2,5 yıl ertelenmesidir. Bakanlığın kararlılığının sorgulanmasına, gecikmiş erteleme kararı dolayısıyla, keyfiliğin öne çıkmasına yol açmıştır. Bu kararda “katılımcılık” aranmamıştır. İsguvenligi.net web sayfası aracılığıyla (20.06.2013-21.07.2013 tarihleri arasında) yaptığımız ankete katılan 226 katılımcının %81’i böyle bir ertelemeye karşı olduğunu bildirmiştir.

Son olarak, 6331 sayılı yasanın insanı sosyal çevresiyle bir bütün olarak görmediğini; sosyal haklarına ilişkin bir “görevli” tanımlamadığına da dikkat çekmemiz gerekiyor. Buna karşın, bugün yürürlükte olmayan, 19 Şubat 1973 tarih ve 14453 sayılı Resmi Gazetede yayınlanan İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Kurulları Kurulması Hakkında Tüzük, 3/d maddesiyle, “Sosyal işler danışmanı yoksa ... sosyal işleri yürütmekle görevli kişi” kavramını getirmiştir. Ancak bu kavrama, yeni yönetmeliklerde hiç rastlanmadığı gibi, işyerlerinde hizmetin sosyal boyutunun geliştirilmesinde bir araç olarak kullanılması da denenmemiştir.

Bütün bu sıraladıklarımız, giderek, küreselleşmenin ana ilkelerinden olan, “kuralsızlaştırma”nın (deregülasyon) ortaya çıktığını ortaya koymaktadır. Bir yandan, sanki “sıkı”lama ve “ileri” adımlar atılıyormuş hissi verilirken, bir yandan “keyfi”lik ve “göstermecilik” öne çıkmaktadır. Bu da “öz” ile “söz” uyumsuzluğuna bir örnektir. Oysa 60.Hükümet, iş sağlığı ve güvenliği konusuna sahip çıktığını gösterirken, bu dönemde ölümlü iş kazalarındaki artışı açıklamak için “öz ile söz arasında uyumsuzluk var” yargısından başka bir yol görülmemektedir.

AÇIKLAMALAR :

* Birinci kilometre taşı, 1977-80 yılları arasında ÇB İşS Gn.Md. İş güvenliği müfettişlerince yürütülen çalışmalar ... İkinci kilometre taşı, 1987 yılında TTB tarafından başlatılan işyeri hekimliği sertifika programı ve buna koşut olarak yürütülen örgütsel çalışmalar ...

** İşguvenligi.net web sayfası aracılığıyla (22.07.2013-06.09.2013 tarihleri arasında) yaptığımız ankete katılan 119 katılımcının %74’ü bu düzenlemeyi olumsuz bulduğunu bildirmiştir.

*** Bunun yerine Milli Eğitim Bakanlığı’nca belirlenen kurullar içerisinde çalışanlara “Hijyen Eğitim” yapılması; “Biyolojik Etkenlere Maruziyet

Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik”te (RG. 15.06.2013 / 28678) düzenli aralıklarla (?) periyodik sağlık muayenesi yapılması öngörülmüştür.

**** “İdari ve mali yönden özerk” bir Ulusal İş Sağlığı ve Güvenliği Kurumu önerisi, İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası’nın hazırlık çalışmaları sırasında alt komisyonda, 2000 yılı DPT 8.Beş Yıllık Kalkınma Planı Özel İhtisas Komisyonu çalışmalarında vb ortaya çıkmış, ancak ÇSGB tarafından ısrarla benimsenmemiştir. (8)

KAYNAKLAR :

1. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (Resmi Gazete : 27 AĞUSTOS 1948 Sayı 6993)
2. Ağır ve Tehlikeli İşler Tüzüğü (Resmi Gazete : 9 NİSAN 1973 Sayı : 14502)
3. Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun (Resmi Gazete : 2 AĞUSTOS 2013 Sayı : 28726)
4. İşyeri Hekimi ve Diğer Sağlık Personelinin Görev, Yetki, Sorumluluk ve Eğitimleri Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete : 20 TEMMUZ 2013 Sayı 28713)
5. Biyolojik Etkenlere Maruziyet Risklerinin Önlenmesi Hakkında Yönetmelik (Resmi Gazete : 15 HAZİRAN 2013 Sayı : 28678)
6. İşçi Sağlığı İş Güvenliği Tüzüğü (Yürürlükten kaldırıldı – Resmi Gazete : 11 OCAK 1974 Sayı : 14765)
7. Çalışanların Gürültü ile İlgili Risklerden Korunmalarına Dair Yönetmelik (Resmi Gazete : 28 TEMMUZ 2013 Sayı : 28721)
8. Ulusal Düzeyde İş Sağlığı Güvenliği Kurumu – Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim Eylem Merkezi Vakfı Yayını, Temmuz-Ağustos 2007, Sayı 93 s.20.

Çocuk Bile Sayılmayan Çocuklar

Esen EROLUS (*)

Yalnızca Türkiye’de değil, gelişmekte olan ülkelerde de ciddi bir problem olan çocuk gelinler ya da bu yazıda kullanılacağı haliyle çocuk evlilikleri, ülkemizde halen yakıcı bir sorun olmaya devam etmektedir. Son yapılan TÜİK araştırmasına göre 2024 yılında 16-17 yaş aralığında 9 bin 354 kız çocuğu ve 617 erkek çocuğu evlenmiş ya da evlendirilmiştir.⁽¹⁾ Bu araştırma Türkiye’de resmi nikah ile evlendirilen çocukların sayısının bile halen çok yüksek olduğunu göstermektedir. Buna bir de 15 yaş ve altında dini nikah adı altında törenlerle evlendirilen çocukların sayısı eklendiğinde, büsbütün ürkütücü bir tablo ortaya çıkacaktır. Erken yaşta yaptırılan evlilikler, çocuklara başta psikolojik ve fizyolojik olmak üzere tamiri imkânsız pek çok zarar vermektedir. Bunun yanında yine bu çocukların potansiyellerini gerçekleştirmelerinin, sosyalleşmelerinin ve sağlıklı bir yaşam sürmelerinin önünde büyük bir engel olarak kalmaya devam etmektedir. Biz de bu yazıda erken yaşta evlendirilen kız çocuklarının maruz kaldıkları sömürüye ev içi görünmeyen emekleri üzerinden bakmak, onlara zorla dayatılan bu evliliklerin sosyoekonomik yaşamlarında yarattığı etkiler üzerinde durmaya çalıştık.

ERKEN YAŞTA YAPILAN EVLİLİKLERİN

HUKUKİ BOYUTU

Her şeyden önce bu kadar kronikleşmiş bir sorun karşısında belki de söze ülkemizdeki hukuki düzenlemelerin oldukça yetersiz olduğunu söyleyerek başlamak gerekir. Türk Medeni Kanunu’na göre “*erkek veya kadın on yedi yaşını doldurmadıkça evlenemez*” şeklindeki emredici hükmün hemen sonrasında olağanüstü durumlar veya pek önemli sebeplere çocukların on altı yaşını doldurduklarında evlenebilecekleri hususlar düzenlenmiştir. Bu durum ve sebeplerin neler olacağı kanunda özellikle sayılmamış,

fakat hâkimin takdir yetkisine bırakılmıştır. Yine Medeni Kanun’a göre, “evlenmek kişiyi ergin kılmaktadır”. Kanun maddesi, 17 yaşını doldurmamış çocukların olağanüstü ve pek önemli hallerde evlenme durumlarına özel olarak düzenlenmiş ise de esasen bunun toplumsal bir algının tezahürü olduğunu söylemek mümkündür. Zira bunun sadece resmi şekilde yapılan evliliklere özel bir durum olmadığı, dini törenler yoluyla evlendirilen ve yaşları ortalama 10-12’ye kadar inen çocukların bu evlilikler yoluyla “ergin kılınmış” tüm toplumun kabul ettiği ve kanıksadığı bir şeydir. Öyle ki, *ergin kılınmış olan* çocukların oyun hakkından eğitim öğretim hakkına, sağlık hakkından çalışma hakkına tüm yaşamsal faaliyetleri artık yerleşmiş toplumsal cinsiyet algısına kurban edilebileceğine inanılır.

Yine Çocuk Koruma Kanununda erken yaşta ve zorla evlilikler hakkında bir düzenleme bulunmamaktadır. Türk Ceza Kanununa göre ise “çocuğun zorla evlendirilmesi” veya buna benzer bir suç bulunmamakta, böylesi durumlarda çocuğun cinsel istismarını düzenleyen 103. Madde devreye girmektedir. Ancak bu maddede düzenlenen ceza miktarlarının istismar mağduru çocukların yaş skalasına göre düzenlenmiş olması cinsel istismara uğrayan çocukların buna rıza gösterebileceği gibi örtülü bir anlayış içermektedir. Gerçekten de TCK 103.maddenin, yoruma açık düzenlenmesi sebebiyle 12-15 yaş arası çocuklarda rıza aranmasına yol açabileceği konusunda pek çok eleştiri getirilmiştir.⁽²⁾ 12-15 yaş arası çocuklar için ayrı bir skala oluşturulması, bu yaş aralığındaki çocuklarda, mahkemelerde rızalarının sorgulanmasına ve istismarcıyla evliliğe zorlanmasına neden olmaktadır.

Yine fark edileceği üzere TCK 103. Maddede düzenlenen ilgili ceza çocuğunu zorla evlendiren anne – babaya değil, çocuğa karşı cinsel istismarda bulunan kişiye verilecektir. Anne ya

(*) Avukat, Fişek Enstitüsü Gönüllüsü

(1) <https://data.tuik.gov.tr/Bulten/Index?p=Istatistiklerle-Cocuk-2024-5419>

(2) <https://cinselsiddetlemucadele.org/2016/11/26/yeni-onaylanan-tck-103-duzenlemesi-uygulamada-12-15-yas-arasinda-riza-aranma-tehlikesi-yaratabilir/>



Fotoğraf, www.gazetememur.com/ekonomi/turkiyede-yoksullugun-gorunmeyen-adresinden alınmıştır.

da babanın tehdit, baskı, kaçırma, alıkoyma ve benzeri eylemler kullanarak zorla evlendirmesi halinde çocuğu zorla evlendirdikleri için değil, ancak kanıtlanması durumunda işledikleri suç teşkil eden ilgili eylemleri nedeniyle sorumlu tutulacaklardır.

EĞİTİM POLİTİKALARININ ETKİLERİ

Yürürlüğe girdiği günden beri tartışma konusu olan ve çocuk hakları odaklı çalışmalar yürüten tüm kesimlerin ciddi eleştirilerine uğrayan 4+4+4 eğitim sisteminin çocukları çocuk evliliklerine ve çocuk işçiliğine karşı çok daha savunmasız hale getirdiği bir gerçektir. Bu düzenleme ile çocukların eğitim hayatlarına 4. Sınıftan sonra açık öğretim ortaokulu ile devam edebilme “imkânı” verildiği iddia edilmektedir. Ancak ne yazık ki bu durum çocukların yararına bir “imkân” olmaktan çok, pratikte çocukların eğitim hayatından koparılmasının hukuka uygun bir kılıfı haline gelmiştir. Zira ailesiyle veya evlendirildiği kişi ile yaşayan bir kız çocuğunun kendisinden beklenen çocuk bakma, yemek, ütü, bulaşık vb. gibi sayısız istekler karşısında oturup online olarak derslerine devam edeceğini düşünmek günümüz koşullarında saadillik bile sayılamayacaktır. Benzer bir durum erkek çocukları için de geçerlidir, zira açık öğretim ortaokulu sayesinde yoksul aileler hem çocuklarını okula göndermemenin hukuki so-

nuçlarından kurtulmakta yani görünürde çocuklarını eğitim hayatından koparmamakta, hem de çocuklarını çalıştırabilmektedir. Elbette yoksul ailelerin bu minvaldeki kararlarının çocuk işçiliğinin devam etmesindeki rolü burada belki de en son anmamız gereken unsurlardan biridir. Kaldı ki zaten aileleri çocuklarını eğitime devam ettirmeye değil de okuldan ayrılmaya teşvik etmek, yürürlükteki 4+4+4 sisteminin en büyük sonuçlarından biri olarak karşımıza çıkmaktadır.

EV İÇİ EMEK - GÖRÜNMEYEN İSGÜCÜ

Erken yaşta zorla evlendirilen kız çocuklarının çoğunlukla eğitim hayatından koparıldığı bilinen bir gerçek olup, bu durum toplumsal cinsiyet baskısının doğal bir sonucu olarak karşımıza çıkmaktadır. Aynı zamanda artık erginliğe erişmiş olduğuna inanılan bu çocukların “gelin” gittikleri bu evleri çekip çevirmek gibi çok daha ciddi bir takım görevleri vardır. Bu durum çocuğun iyilik hali ve sosyoekonomik yaşamını yerle bir edecek niteliktedir, zira eğitim hayatından koparılan bu çocukların eğitim görecekleri yaştaki öncelikleri ev işleri olacaktır.

Erken yaşta yapılan evliliklerin bir diğer doğal sonucu da erken yaşta yaşanan gebelikler olup, araştırmalar, 20 yaş öncesi yaşanan gebeliklerin hem anne hem de bebek ölüm riskini arttırdığını göstermektedir. Elbette sadece sağ doğum

kapsamında değil, yaşamın her alanında çocuk yaşta yapılan evlilikler bu evlilik içinde doğan çocukların da iyilik halini etkilemektedir. Araştırmalara göre annesi yükseköğretim mezunu olan çocukların %84'ünün de yükseköğretim görmesi de bu durumu ortaya koyan gerçeklerden biridir. Annenin eğitim hayatı çocuğun eğitim hayatını, çocuğun eğitim hayatı ise toplumsal yaşamı şekillendirmektedir.

Türkiye'de resmi-dini ayrımı yapılmaksızın zorla evlendirilen çocukların sayısına ulaşmak ne yazık ki mümkün olmayacaktır. Ancak en azından resmi nikah ile evlendirilen ve son TÜİK araştırmasına göre sayıları 9.354 olan kız çocuklarının tamamının ev içi emek sömürsüne maruz kaldığını rahatlıkla söylemek mümkündür. Ev işleri ya da ev içi emek olgusunun tarihsel olarak kadın ve kız çocuklarına yükletilmiş bir toplumsal cinsiyet sorunu olduğu bilinen bir gerçektir. Aynı zamanda hem bu kadar emek sarf edilen hem de bu kadar değersizleştirilen başka bir iş kolu bulmak neredeyse imkansızdır. Çocukların oyunlarına dahi yansıyan bu durum ne yazık ki halen kız çocuklarının büyük çoğunluğunun gerçekliğidir. Kız çocuklarının oynadığı bebek bakma, ütü yapma, çamaşır yıkama ve yemek yapma gibi onların cinsiyetine "uygun" görülen bu oyunlar, erken yaşta zorla evlilik mağdurlarının gerçekliği olarak karşımıza çıkmaktadır. Daha vahim olanı ise, bunların "iş" veya "emek" olarak görülmemesi, aksine olması gereken bir olgu olarak yadsınması ve sadece eksikliği durumunda fark edilmesidir.

İster erken yaşta evliliğin doğal bir sonucu olsun, isterse sadece kız çocuğu olmaları sebebiyle yükletilen sosyal rolünün bir sonucu olsun, ev içinde çalışan kız çocukları bir iş gücü olarak görülmemektedir. Halbuki bu çocuklar kimse tarafından görünmeyen veya istatistiklere yansımayan bu ev işlerine vakit ayırabilmek için oyunlarından, derslerinden, sosyokültürel aktiviteleri ve dinlenmeye ayıracakları zamanlarından fedakarlık ederler. Tıpkı işe gidecekmiş gibi erkenden kalkıp ailenin tüm ihtiyaçlarına cevap vermeye çalışırlar. Sosyal hayata katılamazlar, ki bu bakımdan sanayi sitelerinde günde 12-14 saat çalışan çocuklardan pek de farkları yoktur. Zira her ikisinin de çalışma saatleri belirsizdir ve her ikisinin de sosyal hayata karışacak, kendini

gerçekleştirecek veya dinlenecek vakitleri olmaz. Aynı zamanda iş sağlığı ve güvenliği bakımından da oldukça birbirine benzeyen bu iki grup, herhangi bir koruyucu tedbir olmaksızın makine yağı temizler, asansör tamir eder, pres makinasına başını sokar veya camları silmek için üst katlara çıkar, boylarını aşan fırın ve ocaklarda yemek yapar, koruyucu kullanmaksızın kanserojen kimyasal maddelerle temizlik yaparlar. Ancak yine de tüm bu fedakarlıkların sonucunda maddi bir getiri olmadığı gibi, fiziksel ve psikolojik sağlıkları üzerinde de pek çok olumsuz etkileri olur.

SONUÇ YERİNE

Çocuk yaşta evliliklerin önüne geçilebilmesi için her şeyden önce kanun koyucuların buna istekli olması ve yasal düzenlemeleri buna göre yapması gerekmektedir. Yukarıda da kısaca izah etmeye çalıştığımız üzere, çocukların zorla evlendirilmesine karşı kanuni yaptırımlar son derece yetersizdir ve bu konuda özel bir düzenleme getirilmesi gerektiği açıktır. Türk Hukuk Sisteminde ortak bir "çocuk" tanımı dahi bulunmaması, Medeni Kanun, Türk Ceza Kanunu ve Çocuk Koruma Kanununda farklı yaşlara göre ve birbiriyle tutarsız olarak kaleme alınması uluslararası mevzuata da aykırılık teşkil etmektedir. 18 yaşın altındaki her bireyin çocuk olduğuna ilişkin hükümler bahsi geçen kanunlar içerisine girmeli, bu hususta kanunlara yeknesaklık getirilmelidir.

Ancak elbette hiçbir toplumsal sorunun çözümü için yalnızca yasalar koymak ve yaptırımlar uygulamak yeterli gelmeyecek, aynı zamanda eğitimde fırsat eşitliği sağlanmadan ve toplumun bu konudaki düşünce yapısını değiştirmeden yapılacak düzenlemelerin tamamı birer temenniden ibaret kalacaktır. Erken yaşta zorla evlendirilen çocukların ev içinde harcadıkları emek karşısında bunun bir çocuk işçiliği olarak görülmesi şöyle dursun istatistiklere birer çocuk olarak bile yazılmadıkları, ev işi yaparken bir kazaya uğramaları halinde bunun bir "iş kazası" değil de "ev kazası", "sakarlık" veya "talihsizlik" olarak görüldüğü unutulmamalıdır. Sadece 2024 yılı özelinde bile, çocuk işçiliği özelinde tutulan her bir istatistik **en az** 9 bin 354 kız çocuğu eksik şekilde tutulmuştur, bu eksiklik görülmeli ve bu bakış açısı ile yeni bir mücadele inşa edilmelidir.

İş Kazaları Öngörülemez mi? Yoksa Öngöremediklerimiz mi?

Mustafa TAŞYÜREK (*)

mtasyurek@gmail.com

“Söylesem tesiri yok, Sussam gönül razı değil.”

“Boş yere canı yanmaz insanın. Ya bir eksiklik vardır geleceğe dair, ya da bir fazlalık vardır geçmişten gelen.”

Fuzuli

Çalışma Ortamı'nın emekçilerinden Dr. Nail Dertli ile işyerlerinde iş kazalarının nedenleri konusunda sohbet ederken, gerek çalışanlarda gerekse iş güvenliği uzmanlarında iş kazasının öngörülemez olduğu fikrinin yaygın olduğu görüşüne vardık.

Türkiye’de meteor düşmesinden, uçak ya da helikopter gibi hava araçlarından kaynaklanan kaç iş kazası olmuştur ki?

İş kazaları öngörülemez mi?

Bir haber:

Çalışan uçağın kargo bölümünde -25 derecede unutuldu

- Basına yansıyan habere göre: İstanbul havalimanında, 15 Aralık 2024 tarihinde gece vardiyasında çalışan TGS işçisi Ali Çelikten (*fazla*) mesaiye kaldı. 16 Aralık’a sarkan çalışmasında Çelikten, İstanbul’dan Atina’ya hareket edecek uçağın bagaj bölümünde eşyaları istifleme işlemi yaparken, ekip arkadaşları kapıları üzerine kapatarak **uçağın kargo bölümünde mahsur kalmasına** neden oldu.
- Ekip arkadaşları, yükleme işlemini tamamladıktan sonra aprona geri dönerken Çelikten’in yokluğu başlangıçta fark edilmedi. Ancak bir süre sonra arkadaşlarının tualete gittiğini düşünen ekip, onun hala ortada olmadığını anlayınca güvenlik kameralarını inceledi.
- Kayıtları izleyen ekip, **Çelikten’in** bagaj bölümünde unutulduğunu fark etti ve durumu derhal hava trafik kontrol kulesine bildirdi. Hava trafik kontrolü, THY pilotuyla temasa geçerek bagaj bölümünde birinin mahsur kalmış olabileceğini ilettili.
- Bunun üzerine uçak, Ege Denizi üzerinde Yunan hava sahasında olduğu sırada geri döndürülerek İzmir Adnan Menderes Havalimanı’na acil iniş yaptı.
- Uçağın acil iniş yapmasının ardından, görevliler bagaj bölümünü açtığında **Ali Çelikten’i donmak üzereyken** buldu.
- Her iki bacağı da donma tehlikesi geçiren Çelikten, yaklaşık 3,5 saat süren tıbbi müdahale sonucunda bacaklarını kaybetmekten son anda kurtuldu.

* 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

Uçağın kargo bölümüne girerek yapılan çalışmalar için gerekli “İş sağlığı ve güvenliği talimatları ile çalışma (kapalı alanda / kısıtlı alanında çalışma gibi) izin prosedürlerinin hazırlanması ve uygulamasının kontrol edilmesi” ile ilgili konuları havalimanlarında görevli iş sağlığı ve güvenliği görevlilerine bırakarak, şu soruyu soralım. Ali Çelikten’in yaşadığı çok ciddi olay öngörülemez miydi? Önlenemez miydi?

Yeterli bilgi sahibi olmadan biz burada *hemen bir* fikir belirtmeyelim.

Bilgi sahibi olduğumuz ve araştırmasını yaptığımız, kaza sırasında acıdan bağırtısı nerdeyse fabrikanın her yerinde duyulan ve etraftaki/yakındaki çalışma arkadaşlarının makinayı kısa süre içinde durdurarak, belki de bir uzuv kopması ile sonuçlanabilecek kazayı, “**bir daha böyle acılar yaşanmasın diye**” paylaşalım.

Tamer’i feryat ettiren kaza neydi? Böyle bir kaza öngörülebilir mi?



Resim 1 – Tamer T.’nin yaralanan ayak bileği

Isıya dayanıklı lastik takviye bezi üreten te- siste; Tamer T., 31.10.1991 günü, akşam vardiyasında saat 21:00 sıralarında, terbiye işleminden (*istenen özellikte dokuması yapılan bez; resorsinol, formaldehit ve lateks (vb.) karışımı ile hazırlanan banyo daldırma bölgesi, ısıl işlem bölgesi, kurutma bölgesi ve sarma bölgesi geçerek*) çıkmış endüstriyel bezin, müşterinin belirttiği ende olması için, kenarlardan (ultrasonik) kesme işlemi yapan (*operatörü olduğu*) makinada fotoseli ayarlar- ken, sağ ayağının döner vals ile zemin ara- sına sıkışması sonucu “sağ ayak bileğinin iç malleol üzerinde atrofik yara” oluşması ile so- nuçlanan bir iş kazası geçirmiştir.

Tamer T. 31.10.1991 ile 6.1.1992 tarihleri ara- sında iş kazasından dolayı istirahatli kalmış ve 7.1.1992 günü çalışmaya başlamıştır.



Resim 2- Tamer T.’nin ayak bileğinin yaralandığı makine

İş kazasının olduğu bu işyeri 1975 yılında üretime başlamıştır. Bu işyerinde; **kuru- luşundan itibaren** sırasıyla İş Güvenliği (eski) Müfettiş(ler)i Kimya Müh. B.S., Kimya Y.Müh. A.Ç., Kimya Müh., İş Sağ. Bilm.Uzm. M.T. İş (Sağlığı ve) Güvenliği Uzmanı olarak görev yapmışlardır.

Kaza geçirilen makinada gerek bu ma- kinayı üreten/tasarlayan firma, gerekse sahanın sorumlu mühendisleri ve işye- rinde peş peşe görev yapan 3 deneyimli iş (sağlığı ve) güvenliği uzmanı, **böyle bir kazanın olabileceğini öngöremedi.**

Öncelikle bu kazanın **nasıl** olduğunu öğrenmek gerekir.

Kazanın oluş şekli ile ilgili kazazede Tamer T., operatörü olduğu makinada ayağının vals (dönen belli bir çapta ve uzunlukta silindir) ile valsın altından (sürtünerek) belli bir hızda geçen (akan) bezin arasına nasıl sıkıştığını şu şekilde belirtmiştir:

Makinada bezin durumuna ve yapılan işleme (belirlenen en ve uzunluğa) göre (kesilebilmesi için) ayarlarına müdahale etmeye karar verdiğimde fotoselin bulunduğu yer, makine sisteminde benim durduğum yerin ters tarafında idi. Makinanın etrafını dolaşarak fotoseli ayarlamak yerine, bulunduğum yerden bir ayağımı valsın üzerine basıp (Bkz resim:3,4) fotosele uzanabileceğimi düşündüm. Tam ayarlamayı yaparken, ayağım vals üzerinden kayıp bez ile vals arasına girdi. Bez üzerinde sırt üstü yatarken (acıdan) herhalde çok yüksek düzeyde bağırmışım ki, civarda çalışan arkadaşlar hızla koşup gelerek makineyi kapattılar. Makinanın etrafından dolaşarak fotoseli ayarlamaya üşenmeseydim (herhalde) böyle bir kaza geçirmezdim, üzgünüm!



Resim 3 , 4 – Tamer T.’nin yaşadığı iş kazasının, iş güvenliği memuru Tahsin Tokel tarafından betimlenmesi (tasviri).

Resim 4’ün sol alt tarafında yeri istenen bez enine göre ayarlanabilen fotosel aparatı görülmektedir.

İş kazası neden öngörülemedi? Öngörülemez miydi?

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün 2024 yılında yayımladığı ve Türkiye’de basılan “İş Kazaları ve Meslek Hastalıklarının İncelenmesi İş Müfettişleri için Pratik Bir Rehber⁽⁶⁾” adlı eserde: “İş kazası - İşten kaynaklanan veya iş sırasında meydana gelen, ölümcül veya ölümcül olmayan bir yaralanmayla

sonuçlanan bir olay, örneğin yüksekten düşme veya hareketli makinelerle temas" (age.s.IV.) şeklinde tanımlanmıştır. Eserin önsözünde ise; "İş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğunu unutmamakla birlikte, meydana geldiklerinde ders çıkarılması da önemlidir. Bu sayede çalışanlar ve işverenler çalışma koşullarını iyileştirmek için önleyici tedbirler alabilecek ve bu da, bu tür olayların sayısında azalmaya yol açacaktır" (age.s.V) denilmektedir.

Bu gibi olaylardan ders çıkarabilmek için, *(Tamer T.; neden böyle bir hatalı hareket yaparak belki de endüstriyel bezin telef edilmesine neden oldun demeden!)* anlık, altta yatan ve kök nedenleri belirlemek ve tekrarlanma olasılığını azaltmak amacıyla uygulanabilecek **uygun risk kontrol önlemlerini tespit etmek** üzere etkili incelemeler yürütülmesi büyük önem taşımaktadır.

İş sağlığı ve güvenliği kurullarının, İş **güvenliği uzmanlarının (ve işyeri hekimlerinin) yasal görevlerinden biri de bu tür incelemeleri yürütmektir.**

İş kazasını inceleme (**araştırma**) yöntemi **nasıl olmalı?**

İş kazaları ve ciddi olayların araştırılmasında (incelemesinde) 35'den fazla metodolojiler⁽⁷⁾ (yöntemler) kullanılmaktadır.

Örneğin:

Kök Neden Analizi (RCA):

Kök neden analizi, düzeltilirse aynı ve benzer kazaların meydana gelmesini önleyecek **bir güvenlik yönetim sistemindeki** temel eksiklikleri belirler. Kök neden analizi, kazanın en önemli nedenlerini belirlemek için temel analitik tekniklerden elde edilen gerçekleri ve sonuçları kullanan sistematik bir süreçtir⁽⁷⁾.

Çok yaygın olarak kullanılan diğer bir örnek de 5N1K metodolojisidir.

Kim? Nerede? Ne zaman? Ne? Nasıl? ve Neden?

5N (yaygın kullanılışıyla 5 Whys), bir sorunun altında yatan neden-sonuç ilişkilerini keşfetmek için kullanılan yinelemeli bir sorgulama tekniğidir. Amaç, "**Neden?**" sorusunu tekrarlayarak bir sorunun kök nedenini belirlemektir. Her cevap bir sonraki sorunun temelini oluşturur. Adındaki "5", bir sorunu çözmek için gereken yineleme sayısına ilişkin anekdot niteliğindeki bir gözlemden kaynaklanmaktadır. *Bu teknik ilk olarak Sakichi Toyoda tarafından geliştirildi ve daha sonra üretim metodolojilerinin evrimi sırasında Toyota'da kullanıldı. Bu teknik artık Kaizen, yalın üretim ve Altı Sigma'da kullanılmaktadır*^(6,7).

Her inceleme, 5N1K olmak üzere altı temel soruya yanıt vermelidir:

İnceleme konusu olayda **kimler** yaralandı, hastalandı veya başka bir şekilde olaya dahil oldu?

Kaza **nerede** meydana geldi?

Kaza **ne zaman** meydana geldi?

Kaza sırasında **ne oldu?**

Kaza **nasıl** meydana geldi?

Kaza **neden** meydana geldi^(6,8)?

İş kazaları ve meslek hastalıklarının araştırılmasında iş güvenliği uzmanları (ve işyeri hekimleri) ayrıca aşağıdaki becerilere de ihtiyaç duyacaktır:

- **Mülakat-** etkili görüşme (*sorgulama*) yoluyla ilgili bilgileri ortaya çıkarma becerisi
- **İletişim** (sözlü ve yazılı)- yaralı kişiler, tanıklar ve şüphelilerin yanı sıra diğer meslektaşlarla etkili bir şekilde etkileşim kurma ve inceleme bulgularını çok çeşitli kişi ve kuruluşlara iletme becerisi
- **Teknik yeterlilik-** özellikle incelenen olayla ilgili olarak benimsenmesi gereken güvenli çalışma prosedürleri konusunda farkındalık
- **Tehlike tanıma-** çalışanların ve iş sağlığı ve güvenliği profesyonellerinin gereksiz risklere maruz kalmamasını sağlama becerisi
- **Etkileşim-** diğer insanlarla etkili ilişkiler kurulmasını sağlayan kişisel özellikler
- **Tümdengelim-** örneğin gözlem yoluyla, tanıkların ifadelerinden ve yazılı kanıtlardan elde edilen tüm kanıtları inceleme ve nedensel faktörlerin belirlenmesini sağlayan tutarlı bir resim oluşturma becerisi
- **Düzenlilik-** elde edilen bilgileri kaydetme ve düzenleme becerisi
- **Detaylara dikkat-** tüm makul inceleme hatlarının takip edildiğinden emin olma becerisi⁽⁶⁾ (age.s.6.7.)

İşyerinin iş güvenliği uzmanları (ve işyeri hekimleri) insan hatalarının kazaya yol açtığını tespit edebilir, bu durumda uygun düzeltici eylemin gerçekleştirilebilmesi için hatanın türü belirlenmelidir. Ayrıca, bu tür hataların normalde tek başına meydana gelmediğinin de bilincinde olmalıdırlar. Çalışan hatasının bir **kazanın tek nedeni olması mümkün değildir**; tüm nedenler belirlenmelidir.

İnsan hataları üç geniş kategoriye ayrılır:

- **Beceriye dayalı hatalar**, (a) yanlış düğmeye basmak gibi bilindik bir görev yanlış yapıldığında veya (b) bir ekipmanı çalıştırmadan önce bir korumayı kapatmak gibi bilindik bir görev yerine getirilmediğinde ortaya çıkar. *Bu tür bir hata olasılığını azaltmak için önlemler alınabilir; örneğin, kilitli bir koruma takılarak koruma kapalı olmadığı sürece ekipmanın çalışmaması sağlanabilir.*
- **Hatalar** (a) **kural tabanlı olabilir**; örneğin, bir kural vardır ancak operatör bunu doğru şekilde uygulayamaz veya yanlış kuralı uygular veya (b) **bilgi tabanlı olabilir**; örneğin, **durum için bir kural yoktur ve operatör kendi bilgisine dayanarak yanlış karar alır**. *Ayrıntılı güvenli çalışma sistemleri, kapsamlı eğitim ve iyi ekipman tasarımı her iki hata türünü de azaltmaya yardımcı olur.*
- **Kural ihlali** ve güvenli bir çalışma sistemini bozmaya yönelik **kasıtlı girişimler** gibi ihlaller. *Uygun eğitim ve yeterli gözetim, kural ihlallerinin önlenmesine yardımcı olur.*

İnsan hatalarının bir kazanın nedensel faktörlerinden biri olduğu tespit edilirse, iş güvenliği uzmanları (ve işyeri hekimleri) tekrarlama olasılığını azaltmak için **alınabilecek önlemleri tavsiye etmelidir**. Bu tür tavsiyelerde bulunurken, birçok faktörün (aşağıya bakınız) insan davranışını etkileyebileceğinin ve dikkate alınması gerektiğinin farkında olmalıdırlar.

İnsan faktörleri

- **Fiziksel yetenek (boyut ve güç)**
- Yetkinlik (bilgi, beceri ve deneyim)
- Yorgunluk, stres, moral, alkol veya uyuşturucu.

İş faktörleri

- Görev için ne kadar dikkat gerekiyor?
(Çok az veya çok fazla olması hata oranlarının yükselmesine neden olabilir)
- Bölünmüş dikkat veya dikkat dağınıklığı
- Yetersiz prosedürler
- Mevcut zaman aralığı.

Organizasyonel faktörler

- İş baskısı, uzun saatler
- Yeterli kaynakların mevcudiyeti
- Denetimin kalitesi
- Yönetimin güvenlik ve sağlık konusundaki kararlılığı (“güvenlik kültürü”).

Tesis ve ekipman faktörleri

- Kontrollerin okunması ve anlaşılması ne kadar açık ve kolay?
- Ekipman hataları tespit edecek veya önleyecek şekilde tasarlanmış mı (örneğin, hortumların bağlanmasında hataları önlemek için oksijen ve asetilen şişeleri için farklı boyutlarda konektörler kullanılması gibi)?

- İşyeri yerleşimi kullanıcı açısından uygun mu?

Kazaya neden olan tüm faktörleri tespit ettikten sonra, müfettişler şimdi risk kontrol önlemleri konusuna dönmelidir⁽⁶⁾(age.s.23,24).

Tamer T.’den önce aynı makinada çalışan/çalışmış operatörler, Tamer T.’nin yaptığı gibi makinanın ters tarafından uzanıp dönen valse (*silindire*) basarak fotosel cihazının ayarlamasını yapmışlar mı? Vardiyalı çalışılan bu makinada, “kesin olarak” daha önce böyle bir ayarlama, başka operatörlerce de yapılmıştır ya da yapılmamıştır denilemez. Ancak sahanın vardiya amirleri (*formenleri*) ve yöneticileri bu tür müdahalede bulunulduğunu görmediklerini ve duymadıklarını(!) belirtmişlerdir.

Tamer T. kazaya neden olan hareketi nasıl yaptı/yapabildi?

O halde; Tamer T.’yi diğer operatörlerden farklı kılan şey neydi? Eğitim eksikliği mi? Prosedür ve talimatların anlaşılır bir şekilde öğretilmemesi mi? Gibi bir çok neden (?), neden (?) sorusu sorulabilir. Alınan yanıtlardan bazılarının kazanın nedenleri ile bağlantısı kurulabilir.

Bulunan en önemli nedenlerin başında **Tamer T.’nin 1.98 metre boyunda** ve 111 kg ağırlığında olması (idi). O sahada kazanın olduğu güne kadar Tamer boyunda olan hiçbir operatör çalışmamıştı! Makinanın diğer tarafından eğilip vals üzerine basarak ancak o boydaki (*1.98 m civarı*) bir çalışan uzanabilir ve fotosel aparatında istenen ayarlamayı (*çok rahat olmasa da*) yapabilir.



Resim 5 –1.98 m boyunda ve 111 kg ağırlığında olan Tamer T.



Resim 6 - İş kazası sonrası alınan önlem

Sonuç

Günümüzde İş Sağlığı ve Güvenliği Risk Değerlendirme Yönetmeliği'ne göre (m.12) işyerlerinde: “İş kazası, meslek hastalığı veya **ramak kala olay meydana gelmesi durumunda**” risk değerlendirmesi tamamen veya kısmen yenilenir. Yapılmış olan risk değerlendirmesi; tehlike sınıfına göre çok tehlikeli, tehlikeli ve az tehlikeli işyerlerinde sırasıyla en geç iki, dört ve altı yılda bir yenilenir.

Kutu 1- Çalışma yeri düzenlemede **ergonomi**

Bir makine tasarımı için kullanılacak **antropometrik** verilerin **o makine kullanıcılarına ait olması** gereklidir. Örneğin, Avrupa ve Amerika ülke insanının antropometrik özelliklerine göre tasarlanmış bir makinenin Türkiye’de kullanılmasının bazı sorunları beraberinde getirebileceği düşünülmelidir.

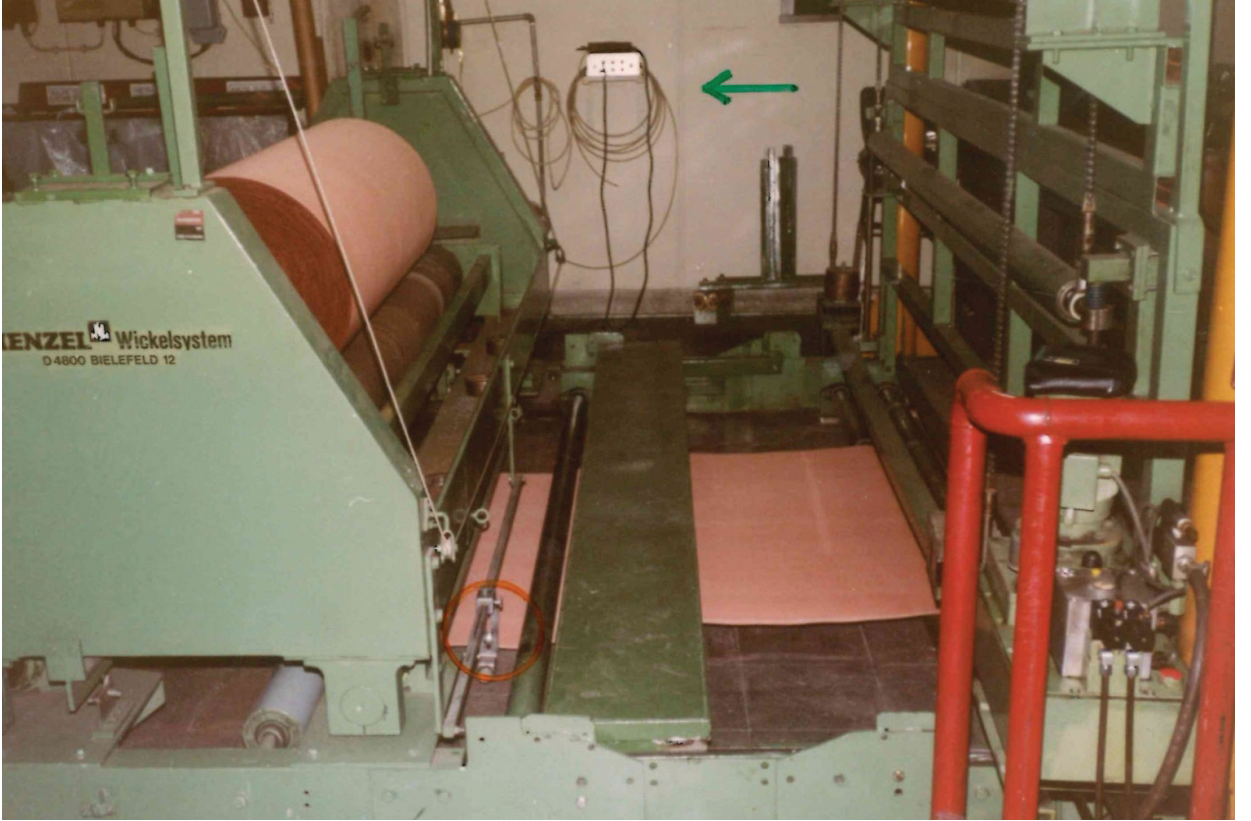
Ayrıca, iş düzenlemede statik ölçüler kadar işlevsel ölçüler de önem taşır. Zira, **insan iş sırasında sadece sabit bir duruş şeklinde bulunmaz. Uzanır, eğilir, ayağını pedala uzatır**, görüş alanını değiştirir vb. Dolayısıyla, işlem alanlarının hesaplanmasında, sadece vücut ölçülerinin geometrik ilişkisine bakılmaz; İnsanların ayakta dururken veya otururken çevrelerindeki malzeme veya işlem noktalarına uzanmak için eğilme, uzanma, dönme hareketlerinin hudutlarının ölçülmesi, insan-makine arakesitinin optimal tasarımı için önemlidir.

İşlem alanı, yerine getireceği işe bağlı olarak kişinin gereksindiği alandır. Bu alanın boyutlandırılmasında, kullanılan organ ya da vücut bölümü hareket sınırlarının maksimum kavrama noktaları göz önüne alınır⁽⁹⁾.

Eğer bir makinada (*makine sisteminde*) Tamer T. gibi antropometrik (*vücut ölçüleri*) ölçüleri farklı bir kişi çalışmaya başlayacak ise, o makinada “ergonomik olarak” risk değerlendirmesinin yenilenmesi gerekir(di).

Alınan Önlem

Fotosel aparatının ayarlanmasına gereksinim duyulduğunda, mkinanın ters tarafında bulunan operatörün, makinanın etrafını dolaşmadan ayarlamasını rahat yapabilmesi için, “Tamer T.’nin ayağını bastığı” valsın (*silindirin*) üzerine yürüme platformu yapıldı.



Resim 7- İş kazası sonrası, düzeltici ve önleyici faaliyet olarak valsın önüne geçiş platformunun yapılması

ILO'nun tanımında belirtilen iş kazaları önlenabilir olduğuna göre Tamer T.'nin de iş kazası öngörülebilirdi.

Not:

Tamer T.'nin çalıştığı şirketin Brezilya'nın Do Bahia kentinde Du Pont ile ortak kurduğu ve 1999 yılında üretime başlayan tesisin terbiye ünitesinde (Bkz:Resim 8) makine üzerindeki platformdan geçen işçinin düşmesi sonucu operatör Muzaffer'in betimlediği şekilde ayağı hızla akan (sarılan) bez ile rulo arasına sıkışarak kırılmıştır.



Resim 8- Operatör Muzaffer'in: Brezilyalı işçinin platformdan düşerek ayağının sıkışması sonucu oluşan kırığı betimlemesi

Kaynaklar

- 1-<https://murathanay.com.tr/fuzuli-soylesem-tesiri-yok-sussam-gonul-razi-degil/> (Erişim 24.02.2025)
- 2-<https://1000kitap.com/bos-yere-cani-yanmaz-insanin—286669> (Erişim 24.02.2025)
- 3-<https://www.cumhuriyet.com.tr/turkiye/istanbul-havalimaninda-pes-dedirten-ihmal-tgs-calisani-25-derecede-2309933> (Erişim 16.03.2025)
- 4-<https://www.haberair.com/haber/tgs-lscsl-thy-ucaginin-kargosunda-unutuldu/66263> (Erişim 16.03.2025)
- 5-<https://www.karar.com/guncel-haberler/istanbul-havalimaninda-ihmal-calisan-ucagin-kargo-bolumunde-25-derecede-1942493> (Erişim 16.03.2025)
- 6-<https://www.csgeb.gov.tr/Media/4k4h5rxt/6-i%C5%9F-kazalar%C4%B1-ve-meslek-hastal%C4%B1klar%C4%B1n%C4%B1n-incelenmesi.pdf> (Erişim 13.03.2025)
- 7-http://www.eemj.icpm.tuiasi.ro/pdfs/vol18/full/no3/11_173_Salguero_16.pdf (Erişim 18.03.2025)
- 8-<https://www.wolterskluwer.com/en/expert-insights/safetip-109-5-whys-method-to-identify-root-causes-of-incidents> (Erişim 18.03.2025)
- 9- https://panel.kku.edu.tr/Content/enformatik/%C4%B0SG/ergonomi_antropometri_2019.pdf (Erişim 20.03.2025)

Tartışmanın Dönüp Dolanıp Takıldığı Yer: Çalışan Çocuk Sayısı Kaç?

Nail DERTLİ (*)

Son yıllarda çocuk işçiliğinin nicel büyüklüğüne ilişkin tahminler medyada ön plana çıkıyor. Aslında devletin çocuk işçiliğe ilişkin verilerinin yetersizliğine ve eksikliklerine işaret etmeyi amaçlayan tartışmalardan doğan “daha gerçekçi” sayılara ulaşma çabası, medyanın da olgunun sadece nicel büyüklüğüne odaklanması ile sorunun özünü kaçırır bir içeriğe bürünmeye başladı. Farklı kurumların çalışan çocuk sayısına ilişkin farklı sayılar açıklaması, üstelik de açıklanan sayılar arasındaki izahı kolay olmayan farklar iyice kafa karıştırıcı bir biçim aldı. Her bir tahmin farklı varsayımlara dayandığı için, ulaşılan sonuçların farklı olması son derece anlaşılır. Ancak, tahmin yöntemleri yakından incelendiğinde, çocuk işçiliği ile mücadele eden kurumlar açısından önemli bir eksikliğe işaret ediyor: Alanda çalışan gönüllü kuruluşlar çocuk işçiliğinin güncel örüntüleri ve çocuk işçi çalıştırma mekanizmaları hakkında yeterince bilgi sahibi değiller. Başka bir ifadeyle olguyu yeterince tanımıyorlar.

COCUK İŞÇİLİĞİNİ GÖRÜNÜRLEŞTİRME

CABASINDAN SANSASYONEL SAYILARA

Çocuk işçi sayısına ilişkin devlet tarafından yayınlanan istatistiklerin gerçeği yansıtmadığını vurgulayan bir çok kurum; uzun zamandır, çocuk işçi sayısına ilişkin tahminler açıklıyor. Bu yıl da birçok kurum rapor ya da açıklamalarında bu türden istatistiklere yer verdi. Örneğin Eğitim-İş⁽¹⁾, toplam çocuk işçi sayısının en az 1 milyon 372 bin olarak açıklarken, İSİG Meclisi adına yapılan açıklamalarda “Türkiye’de çocuk işçi sa-

yısının 3-4 milyona ulaştığı” ifade edildi.⁽²⁾

Bu türden tahminlerin devlet tarafından perdelenen çocuk işçiliğini görünürleştirmek gibi bir amaç taşıdığına şüphe yok. Ancak bu çabalar iki nedenle sorunlu bir hal almaya başladı: Birincisi, niyetten bağımsız olarak çocuk işçiliğine ilişkin verilerin açıklandığı dönemler ya da çocuk haklarına ilişkin özel günler çocuk işçiliğinin gerçek boyutuna ilişkin tahminlerin biraz da sansasyonel olarak ön plana çıktığı dönemler haline gelmeye başladı. Bu ‘sansasyonel’ sayılar içerisinde çocuk işçiliğinin yapısal özelliklerine ilişkin söylenenler büyük ölçüde gölgede kalıyor. Örneğin İSİG Meclisi’nin bu 28 Nisan İş Cinayetlerinde Ölenleri Anma ve Yas Günü’nü çocuk iş cinayetleri ve çocuk işçiliği gündemli olarak ele alması ve İstanbul, Kocaeli ve Ankara’daki toplantı ve basın açıklamaları düzenlemesi son derece değerli. Ancak Meclisin çeşitli kentlerdeki eylemleri ve çocuk işçiliğine ilişkin sözleri “4 milyon çocuk işçi” spotunun altında silikleşti.

İkincisi, kurumlar tarafından açıklanan tahminlerin çoğu hatalı varsayımlara ya da eksik ya da yanlış bilgilere dayanıyor. Kurumların rapor ve açıklamaları incelendiğinde tipik bir tahmin çalışmasının şöyle bir rota izlediğini söylemek mümkün:

- 1) TÜİK’in verisini temel al,
- 2) TÜİK verisine MESEM’li öğrenci sayısını ya da SGK’nin çırak (bazen stajyer) sayısını ekle,
- 3) TÜİK verisinde yoksa 15 yaş altı çocuk işçi sayısına ilişkin tahminde bulun

(*) Dr., Fişek Enstitüsü Gönüllüsü

(1) <https://www.egitimis.org.tr/files/basinyayin/6807982aaf56b.pdf>

(2) <https://www.ozgurkocaeli.com.tr/haber/24763497/isig-3-4-milyon-cocuk-isci-vaz>, <https://www.cumhuriyet.com.tr/siyaset/akpli-yillar-sonucu-4-milyon-cocuk-isci-2333376>.



Fotoğraf, <https://disk.org.tr/2014/04/disk-ar-cocuk-isci-sayisi-dunya-genelinde-azalirken-turkiyede-artti/> adresinden alınmıştır.

- 4) Kayıtdışı ve diğer biçimleri hesaba kat.⁽³⁾ Ancak böyle bir tahmin yöntemi, ciddi sorunları da beraberinde getiriyor. Şöyle ki:
1. Hesaplamalarda sıklıkla, çalışan çocuk kategorileri alt alta yazılarak bir toplama işlemi gerçekleştiriliyor. Böyle bir toplama çalışan çocuk kategorilerindeki kesişimleri ihmal ettiği için çifte (ya da çoklu) sayma problemi taşıyor.
2. Çocuk işçilik kapsamında değerlendirilen bazı istihdam biçimleri, sadece çocukları değil aynı zamanda yetişkinleri de kapsıyor. Örneğin çıraklık Türkiye’de çocuk işçi-

liğinin tipik bir biçimidir ancak tüm çıraklar çocuk değildir. Gerek SGK’nın açıkladığı çırak sayısı içinde gerekse MESEM’e kayıtlı öğrenci sayısı içerisinde çok sayıda 18 yaş üstü kişi vardır. Dolayısıyla, MESEM’e kayıtlı öğrenci sayısını ya da çırak sayısını yaşa göre ayırmadan çalışan çocuk sayısına dahil etmek sağlıklı bir yöntem değildir. Çırakların ya da MESEM’e kayıtlı öğrencilerin hepsinin çocuk olduğu varsayımından hareketle çıkarımda bulunmak ancak alanın bilgisine yeterince sahip

- (3) Bunun tipik bir örneği İSİG Meclisi’nin 4 milyon çocuk işçi sayısına ulaştığı şu tahmini: “Yani 970 bin çocuk işçi olduğu açıklandı. Ancak bu sayıya 500 bin MESEM’li çocuk, bu yaş grubunda çalışan kayıt dışı çalışan çocuklar ve 15 yaş altı çalışan çocuklar dahil değil. Bu çocukları da eklediğimizde Türkiye’de çocuk işçi sayısının 3-4 milyona ulaştığının altını çizmeliyiz.”



olmamakla mümkün olabilir.

3. TÜİK'in açıkladığı çalışan çocuklar istatistiklerinin kapsamına dikkat etmek gerekir. TÜİK'in çocuk işgücü istatistikleri, çocukların işgücüne katılımı ve istihdam durumuna ilişkin önemli bilgiler sunmaktadır. Bu istatistikler Fişek Enstitüsü tarafından birçok kez dile getirildiği gibi çocuk işçiliğinin nicel boyutunu yansıtmakta (anketin zamanlaması, kapsadığı işler ve nüfus vb sebeplerle) yetersiz kalmaktadır. Bununla birlikte birçok tahminde varsayıldığının aksine, bu istatistikler sadece "kayıtlı/sigortalı" çocukları kapsamıyor, kayıtlı ya da kayıtdışı olarak gelir getirici bir işte çalışan çocuklara ilişkin bilgi sunuyor. Dolayısıyla bu veriye "sokakta çalışan", "kayıtdışı çalışan" gibi kategorileri eklemek doğru değil.
4. 15 yaş altına ilişkin verilerin yokluğunda, bu yaş grubunun işgücüne katılımının 15-17 yaş grubundakine benzer bir eğilim gös-

terdiğini varsaymak hatalı bir yaklaşımdır. Yaş küçüldükçe işgücüne katılım da sosyal norm ve değerler ve biyolojik gerekçelerle azalır.

5. Ankete dayalı olarak derlenen veriler, çocuk işçiliğine ilişkin kesitsel bir veri sunar, çocuk işçiliğinin verili andaki fotoğrafını yansıtır. Bir yıl boyunca ne kadar çocuğun çalıştığını göstermez. Çocuk işçiliğinin dinamik yapısı bu türden bir hesaplamayı ve tahmini son derece zorlaştırmaktadır.

ODAK NOKTASI EĞİLMELER

VE MÜCADELE OLMALI

Çocuk işçilik sorununu önemli ve acil yapan şey, çalışan çocukların nicel büyüklüğü değil, çocukların çalışmak zorunda kalıyor olmasıdır. Çalışan çocuk sayısının nicel büyüklüğü kuşkusuz önemlidir ve çalışan çocuk sayısına ilişkin sağlıklı ve güvenilir verilerin sağlanması kamu-



Fotoğraf, https://uidder.org/turkiyede_cocuk_isci_sayisi_2_milyona_yakin.htm adresinden alınmıştır.

sal bir yükümlülüktür. Devleti sağlıklı/güvenilir veri sağlamaya zorlamak da çocuk işçiliği ile mücadelenin önemli ayağıdır. Ancak, bu çocuk işçiliğinin bütünlüklü bilgisine sahip olmakla yürütülebilecek bir mücadeledir. İhtiyaç duyduğumuz sansasyonel veri değil olgunun derinlikli bilgisidir. O yüzden ilgimizi, çocuk işçiliğinin belirli bir andaki durumunu betimleyen istatistik

verilere değil, bu istatistiklerin ortaya koyduğu eğilimlere yönlendirmeliyiz. Aslında istatistikleri önemli kılan şey, eğilimler yansıtırma gücüdür. Tüm eksikliklerine, perdeleme çabalarına rağmen resmi verilerin ortaya koyduğu şey şudur: Türkiye’de çocuk işçiliğinde güçlü bir artış eğilimi vardır. Altı çizilmesi gereken sayılar değil, bu güçlü eğilimdir.

Ne Yapılmalı?

1. İşyerinde tavan altına elektrik kablo tavası ve kablo gelişmesi sırasında öncelikle uygun yükseklikte çalışma platformları kullanılmalı,
2. Kısa süreli, geçici işler ve çalışma platformunun kullanılmayacağı yerlerde A tipi (iki parçalı) fiberglass elektrik yalıtımlı merdiveni kullanılmalı,
3. Her türlü el aleti (asla) herhangi bir cepte taşınmamalı, bu iş için tasarlanmış bel tipi elektrikli takım kılıfında taşınmalı,
4. Bıçak gibi ekipmanlar, kullanılmadıkları zaman kılıflarında bulundurulmalı,
5. İş için bıçak kullanma gereksinimi var ise, sivri uçlu yerlere yuvarlak uçlu tercih edilmeli,
6. İşçiye, “çalışma mevzuatı ile ilgili bilgiler”, “iş kazalarının sebepleri ve korunma prensipleri ile tekniklerinin uygulanması” ve “elektrik, tehlikeler, riskleri ve önlemler” gibi konuları da içeren iş sağlığı ve güvenliği eğitimi verilmeli,
7. İşyerinde cebinde sivri bıçak olan hiçbir işçinin çalışmasına izin verilmemelidir.



İKİ DAKİKA DÜŞÜN > Sayfa 47'deki BULMACA'nın yanıtı

ÇALIŞMA ORTAMI VE GÜRÜLTÜ

Başak GÜVEN (*)

GİRİŞ

İnsan ve toplum üzerinde rahatsız edici, hoşla gitmeyen, istenmeyen ve olumsuz etkisi olan sese gürültü denir (Güler & Çobanoğlu, 1994; Kenar & Ayçiçek, 2015). Bu tanıma göre; 0 dB(A)'nın üstündeki her türlü istenmeyen ses gürültü tanımına girmekte ve 40 dB(A)'nın üzerindeki tüm sesler konuşmanın algılanmasını olumsuz olarak etkileyebilmektedir (Kır & Güler, 2004).

Gürültü; çalışma ortamında sık karşılaşılan, çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlığını olumsuz olarak etkileyen iş yeri fiziksel risk faktörlerinden biridir (Bilir, 2019). İmalat, madencilik, inşaat, nakliye ve tarım gibi sektörler gürültüye bağlı sağlık sorunları bakımından yüksek risk altındadır. Gürültü maruziyeti özellikle imalat ve inşaat endüstrilerinde daha yüksektir (Suter, 2011).

Ülkeler arasında değişmekle birlikte her bin işçi için yılda 4-12 yeni meslek hastalığı tanısı olması beklenmektedir (Aw, Gardiner ve Harrington, 2007). Türkiye'de yıllık beklenen meslek hastalığı sayısı 60 – 180 bindir (Bilir, 2019). Sosyal Güvenlik Kurumu (SGK) 2023 yılı istatistiğine göre Türkiye'de tespit edilen meslek hastalığı olan sigortalı sayısı 945 olup iç kulakta gürültünün etkileri kaynaklı meslek hastalığı olan sigortalı sayısı 65 (% 6,8)'tir (SGK, 2023). Gelişmekte olan ülkelerin çoğunda, gürültüye bağlı işitme kaybı en sık bildirilen mesleki hastalıklardan biri olup, bu ülkelerde sanayileşmeyle gürültü maruz kalımında artış paralel seyretmektedir. Amerika Birleşik Devletleri'nde 2011 yılında 30 milyon kadar işçi, iş yerinde gürültüye maruz kalmaktadır. Avrupa Birliği'ndeki 2012 yılında işçilerin %20'si çalışma saatlerinin en az yarısında gürültüye

maruz kalmaktadır. Bu ülkelerde en sık bildirilen meslek hastalıklarından biri gürültüye bağlı işitme kaybı olmakla birlikte artan farkındalık koruyucu önlemlerin daha fazla uygulanmasına yol açmıştır (Koh & Aw, 2015).

GÜRÜLTÜNÜN SAĞLIK ÜZERİNE ETKİLERİ

Gürültüye bağlı işitme kaybı; yaygın olarak görülen önemli bir iş sağlığı sorunu olup, genellikle kademeli olarak ilerlediğinden geç dönemde fark edilmektedir (Güler, 2012). Gürültülü ortamlarda kişiler arası iletişim kurma güçlüğü oluşabilmekte ve sosyal olarak daha izole çalışmaya neden olabilmektedir. Bunun yanı sıra tehlikeli uyarıları algılamada, konsantrasyonda ve dikkatte azalmaya ve tüm bunların sonucunda hata oranının artmasıyla iş kazalarına neden olabilmektedir. Çalışanların titiz ve incelikli iş görme alışkanlıkları olumsuz etkilenebilmekte ve iş performanslarında düşme, üretkenlikte azalma görülebilmektedir (Bilir, 2019; Erkan, 2005; İncir, 2008). Özellikle yoğun dikkat gerektiren, çabukluk ve ustalık isteyen, çok boyutlu algılama kapasitesi gerektiren ve düşünsel etkinliğin ön planda olduğu işler gürültüden daha çok etkilenmektedir (İncir, 2008). Gürültülü ortamda çalışanlarda; yorgunluk, baş ağrısı ve sersemlik hissi de sıklıkla görülebilmektedir (Bilir, 2019).

Gürültü önemli bir psikososyal stres kaynağı olup, bazı davranış bozuklukları ile karakter değişikliklerinin oluşmasına ve mevcut psikolojik sorunların ağırlaşmasına neden olabilmektedir. Özellikle gürültü düzeyinin 50 dB(A)'yı aştığı durumlarda uyku düzensizlikleri, uykunun onarma işlevinde aksama ve uykuya dalmakta güçlük yaşanabilmektedir. Uyku düzeni bozulan kişi fiziksel ve ruhsal yorgunluk duymakta, bu duruma bağlı öfkeli ve saldırgan davranışlar gösterebilmektedir (İncir, 2008).

Aralıklı ve ani gürültü kişide ani adrenalin

(*) Dr., Hacettepe Üniversitesi, İş ve Meslek Hastalıkları Bölümü

salgılanmasıyla kalp atım hızı, solunum sayısı ve kan basıncında artışa neden olabilmekte, gürültülü ortamda uzun süre çalışma da başta hipertansiyon olmak üzere kardiyovasküler hastalıklar ile endokrin sistem hastalıklarına yol açabilmektedir (Güler, 2012; Yüksel & Böke, 2020).

Gürültü maruz kalımı üreme sağlığı açısından da önemli bir risk faktörüdür. Erkeklerde libido azalmasına neden olurken, hamile kadın çalışanların 85 dB(A) ve üzerindeki gürültü seviyesine maruz kalması; gestasyonel hipertansiyon, spontan abortus, prematüre doğum, distosi ve düşük doğum ağırlığına neden olabilmektedir (Bilir, 2019; Öztürk ve ark., 2018). Amerikan Pediatri Akademisi ise gebelikte aşırı gürültüye maruz kalmanın sıklıkla yenidoğan işitme kaybı, prematürite ve intrauterin gelişme geriliği ile ilişkili olabileceğini belirtmiştir (De Wilde et al., 2005).

GÜRÜLTÜLÜ ORTAMDA ÇALIŞANLARDA

SAĞLIK GÖZETİMİ

Gürültünün olumsuz etkilerinden korunmak için çalışma ortamında etkili bir gürültü kontrol programı uygulanmalıdır. Çalışanların fiziksel ve psikolojik sağlıklarını korumak için gürültünün denetlenmesi ve alınan çeşitli önlemlerle kabul edilebilir sınırlara çekilmesi gerekmektedir. Gürültü kontrol programı kapsamında gürültünün analizi, gürültünün kontrolü ve işitmenin ölçümü yapılmaktadır. Çalışma alanı bölümlerine, gürültü kaynaklarına göre ölçüm noktaları belirlenerek, standardize edilmiş ölçüm yöntemiyle haritalandırma yapılır. Önlem alınması gereken yerler belirlenerek risk değerlendirilmesi yapılmalıdır. Gürültüye maruz kalma düzeyini değerlendirmek için altın standart yöntem olarak kişisel dozimetreler kullanılır. Bu dozimetreler, vardiya içerisindeki gürültü değişimlerini belirlemede kullanılmaktadır. Analiz ve ölçümler sonucunda yapılan risk değerlendirmesi ile alınan çeşitli önlemlerle gürültü seviyesi kabul edilebilir sınırlar içerisinde çekilmesi gerekmektedir. Ayrıca çalışanların sağlık izlemleri düzenli olarak yapılmalı ve çalışan sağlığı eğitimleri de ihmal edilmemelidir (Yüksel & Böke, 2020).

Gürültü kontrolü, teknik ve yönetsel önlemlerle yapılmaktadır. Teknik önlemler kaynaktan, çalışma ortamında ve alıcıda kontrol olmak üzere üç aşamada yapılmaktadır. Kaynaktan kontrol, gürültü kaynağı olan makine ve cihazların daha az gürültü çıkarmasına yönelik düzenlemeleri kapsar. Çevrede kontrol, kaynakla alıcı arası ses iletim yoluna yönelik düzenlemeleri kapsar. Kaynaktan ve çevrede gerekli önlemlere rağmen gürültü kontrol altına alınamadığında en son önlem olarak alıcıda kontrol uygulanmalıdır. Bu kapsamda kişisel koruyucu donanım (kulak tıkacı vs) kullanılmalıdır. Saptanan yüksek değerlerin olduğu bölgelere uyarı levhaları konabilir. Böylelikle çalışanların, bu bölgelerde daha dikkatli davranıp gerekli önlemleri almaları kolaylaşır. Tehlikeli bölgeler konusunda bilgilendirme yapılarak kişisel koruyucu donanım için gerekli önlemleri almaları sağlanmalıdır. Yönetsel önlemlerle; çalışma sürelerinin azaltılması, rotasyonlu çalışma ve kişisel koruyucu donanım kullanım denetimleri gibi uygulamalarla çalışma ortamında gürültüye maruz kalma süreleri düşürülmeye çalışılmalıdır (Atlı ve ark., 2010; İncir, 2008; Yüksel & Böke, 2020).

Gürültü düzeyi 80 dB(A)'yı aşan iş yerlerinde çalışanlara işe giriş ve periyodik muayenelerde odyometri testi yapılarak sağlık izlemleri yapılmalıdır. Gürültü düzeyi 85 dB(A)'yı aşan iş yerlerinde ise çalışanların işe giriş ve periyodik muayenelerinde odyometri, otoskopik muayene ve Weber Testi'ni de içeren ayrıntılı muayene ile takibi önerilmektedir. Periyodik muayenelerde otoskopik muayenenin ortam gürültüsü 85 dB(A)'nın üzerindeyse yılda bir yapılması, 85 dB(A)'nın altındaysa üç yılda bir yapılması önerilmektedir. Gerekli durumlarda erken kontrol muayeneleri ve kulak, burun, boğaz hastalıkları poliklinik sevki de önerilmektedir (Atlı ve ark., 2010).

Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği'ne göre; gürültüye bağlı işitme kaybının meslek hastalığı sayılabilmesi için gürültülü işte en az iki yıl, gürültü şiddeti sürekli 85 dB(A) üzerinde olan işlerde en az otuz gün çalışmış olması gerekmektedir. Gürültüye bağlı işitme kayıplarında

yükümlülük süresi altı ay olmakla birlikte yükümlülük süresi aşılmış olması halinde kurumunun veya ilgilinin başvurusu üzerine Sosyal Sigorta Yüksek Sağlık Kurulu'nun onayı ile meslek hastalığı sayılabilir (Resmi Gazete, 2008).

Çalışma ortamlarında sık karşılaşılan iş yeri risk faktörlerinden biri olan gürültü, yalnızca olumsuz sağlık etkilerine yol açmakla kalmaz, aynı zamanda çalışanların üretkenliğini de olumsuz yönde etkiler ve iş kazalarının artmasına neden olabilir. Bu nedenle, iş yerlerinde gürültüye yönelik etkili gürültü kontrol programlarının uygulanması, gürültünün çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini azaltmak ve güvenli bir çalışma ortamı sağlamak açısından büyük önem taşımaktadır.

Kaynakça

Atlı, K., Froneberg, B., Matisane, L., Yıldız, A. N., Şimşek, C., Demirkol, D., & Rodoplu, S. (2010). Çalışma Yaşamında Sağlık Gözetimi Rehberi. İSGİP (Türkiye'de İşyerlerinde İş Sağlığı ve Güvenliği Koşullarının İyileştirilmesi Projesi), s. 51-55.

Aw, T.-C., Gardiner, K., & Harrington, J. M. (2007), Pocket Consultant Occupational Health (5. Edition), Blackwell Publishing LTD, s. 28.

Bilir, N. (2019), İş Sağlığı ve Güvenliği (2. Baskı), Güneş Tıp Kitapevleri, p. 145-174.

De Wilde, J. P., Rivers, A. W., & Price, D. L. (2005), A Review of the Current Use of Magnetic Resonance Imaging in Pregnancy and Safety Implications for the Fetus, Progress in Biophysics and Molecular Biology, 87(2-3), p. 335-353.

Erkan, N. (2005), Ergonomi (Verimlilik, Sağlık ve Güvenlik için İnsan Faktörü Mühendisliği) (9. Basım), Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 373, s. 159-165.

Güler, Ç. (2012), Gürültü, In Güler, Ç. (Ed.), Çevre Sağlığı (Çevre ve Ekoloji Bağlantılarıyla) (2. Baskı), Yazıt Yayıncılık, s. 907-917.

Güler, Ç., & Çobanoğlu, Z. (1994), Çevre Sağlığı Temel Kaynak Dizisi No : 19 Gürültü

(1. Baskı), T.C. Sağlık Bakanlığı Sağlık Projesi Genel Koordinatörlüğü, T. C. Sağlık Bakanlığı Temel Sağlık Hizmetleri Genel Müdürlüğü, s. 11-13.

İncir, G. (2008), Ergonomi Çalışma Ortamı ve Fiziksel Çevre. Milli Prodüktivite Merkezi Yayınları No: 701, s. 10-34.

Kenar, F., & Ayçiçek, A. (2015), Endüstriyel Odyoloji ve Gürültüye Bağlı İşitme Kayıpları, Türkiye Klinikleri J E.N.T.-Special Topics, 8(2), s. 132-136.

Kır, T., & Güler, Ç. (2004), Gürültü. In Ç. Güler (Ed.), Sağlık Boyutuyla Ergonomi Hekim ve Mühendisler için (1. Baskı), Palme Yayıncılık, s. 413-428.

Koh, D., & Aw, T.-C. (2015), Occupational Health. In R. Detels, M. Gulliford, Q. A. Karim, & C. C. Tan (Eds.), Oxford Textbook of Global Public Health (6. Editon), Oxford University Press, p. 870.

Resmi Gazete (2008), Çalışma Gücü ve Meslekte Kazanma Gücü Kaybı Oranı Tespit İşlemleri Yönetmeliği,

<https://www.mevzuat.gov.tr/Metin.Aspix?MevzuatKod=7.5.12511&MevzuatIliski=0&sourceXmiSearch=>

SGK (2024), 2023 yılı Sosyal Güvenlik Kurumu İstatistik Yıllıkları, http://www.sgk.gov.tr/wps/portal/sgk/tr/kurumsal/istatistik/sgk_istatistik_yilliklari

Suter, A. H. (2011), The Nature and Effects of Noise. In ILO Encyclopaedia (4. Edition), <https://www.iloencyclopaedia.org/part-vi-16255/noise/item/751-the-nature-and-effects-of-noise>.

Öztürk, Z., Özek, B., Özvarış, Ş. B. (2018), Gebelik ve Çalışma Hayatı In Yıldız, A. N., & Sandal, A. (Eds.) Meslek Hastalıkları İşle İlgili Hastalıklar (Seçilmiş Başlıklarda) (1. Baskı). Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s. 277.

Yüksel, M., & Böke, B (2020), Mesleki İşitme Kayıpları In Yıldız, A. N. & Sandal, A. (Eds.), İş Sağlığı ve Güvenliği Meslek Hastalıkları, Hacettepe Üniversitesi Yayınları, s. 825-834.

2025 Ocak Sendika Üye İstatistikleri Bilgi Notu

Emirali KARADOĞAN (*)

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

Yayınlanan istatistiklere göre sendikalı olabilecek işçi sayısı 16 milyon 864 bin 733. Ancak bu işçilerin sadece 2 milyon 524 bin 547'si, diğer bir ifadeyle, işçilerin sadece yüzde 14,97'si herhangi bir sendikaya üye görünüyor. Bu verinin toplu iş sözleşmeleri (TİS) kapsamındaki işçi sayısı ve oranını yansıtmadığını, bunların bir kısmının *pasif üye* olduğunu daha önceki bilgi notlarında olduğu gibi yine altını çizelim: Sendikaya üye ama örgütlenme süreci devam eden işçiler; örgütlenme süreci bitmiş ancak işveren ya da aynı işkolunda başka bir sendika çoğunluğa itiraz etmiş olduğu işyerlerindeki işçiler; işten ayrılmış ama aynı işkolunda başka bir işyerinde çalışmaya başladığı için üyeliği devam eden işçiler; sendikaya üye ancak, TİS hükmü gereği kapsam dışı bırakılan işçiler; hatta bunlar arasında sendikaya üye olduğunu dahi bilmeyen işçiler toplu iş sözleşmesi kapsamında değil. 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.

Diğer yandan Türkiye'nin bir önceki yıla göre büyüme oranlarına bağlı olarak 2025'te hesaplanacak emekli maaş bağlama oranları sonucu oluşacak emekli maaş oranlarının 2024'e oranla yaklaşık yüzde 30 düşüyor olması, birçok işçinin emeklilik kararı almasına neden oldu. Bu kitlesel diyebileceğimiz ekonomik kriz yönelimli sürecin, kısıtlı da olsa sendikalaşma oranlarına yansıdığını düşünüyoruz.

20 FARKLI İŞKOLUNDA TOPLAM 235 SENDİKA FAALİYET GÖSTERİYOR

Açıklanan verilere göre 20 farklı işkolunda toplam 235 sendika faaliyet gösteriyor. Bunların 32'si Türk-İş, 20'si Hak-İş, 20'si DİSK, 9'u Ülkem-İş, 6'sı'ı TİM-İŞ, 4'ü Anadolu-İş Konfederasyonuna bağlı ve 144'ü de Bağımsız olarak faaliyetlerini yürütmektedir. İşkollarındaki sendika sayılarına baktığımızda, bir önceki döneme göre 4 No'lu Petrol kimya, lastik, plastik ve ilaç işkolunda 1, 14 No'lu Enerji işkolunda 1, 18 No'lu Konaklama ve eğlence işkolunda 1 ve 19 No'lu Savunma güvenlik işkolunda da 2 artış olurken, buna karşın 20 No'lu Genel işler işkolunda ise 1 eksilmiş görünüyor. Diğer yandan bir önceki istatistiklerde yer alan DERİTEKS Türk-İş'e bağlı Teksif Sendikası ve Öncü Büro-İş Sendikası da yine Türk-İş'e bağlı Koop-İş Sendikası'na katıldıkları için bu istatistiklerde yer almamışlardır.

Sendikaların iş kolu dağılımına baktığımızda en fazla sendikanın 10 No'lu Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda faaliyet gösterdiği görülüyor. 10 No'lu iş kolu aynı zamanda 4 milyon 469 bin 945 işçi ile en fazla çalışanın da yer aldığı işkolu niteliğinde. Tablo 1.'de mevcut 20 işkolunda son üç dönemde faaliyet gösteren sendika sayıları verilmiştir.

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

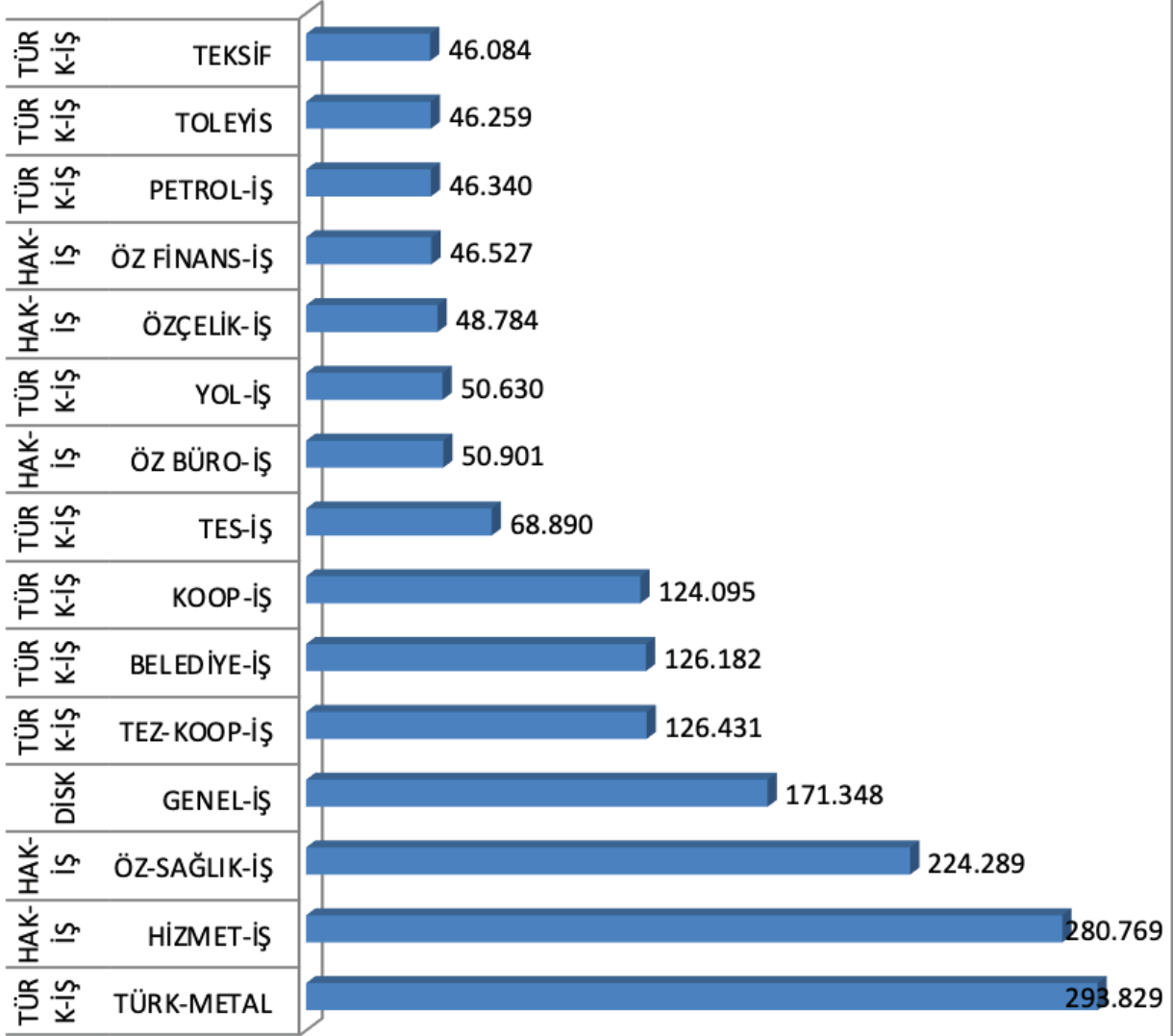
Tablo 1. İşkolunda Kurulu sendika sayısı

	İşkolundaki işçi sayısı	İşkolu	Sendika sayısı (Ocak 2024)	Sendika sayısı (Temmuz 2024)	Sendika sayısı (Ocak 2025)
1	169.412	01 AVCILIK VE BALIKÇILIK	7	8	8
2	758.601	02 GIDA SANAYİİ	7	7	7
3	205.193	03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI	7	7	7
4	615.122	04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ	5	5	6
5	1.169.314	05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ	18	18	18
6	287.478	06 AĞAÇ VE KAĞIT	8	8	8
7	89.752	07-İLETİŞİM	7	7	7
8	96.711	08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK	6	6	6
9	339.445	09- BANKA, FİNANS VE SİGORTA	7	7	7
10	4.469.945	10- TİCARET, BÜRO, EĞTİM VE GÜZEL SANATLAR	29	29	29
11	199.131	11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM	7	7	7
12	1.987.733	12- METAL	9	10	10
13	1.741.475	13 - İNŞAAT	12	12	12
14	267.476	14 - ENERJİ	7	7	8
15	1.048.014	15- TAŞIMACILIK	15	13	13
16	249.299	16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK	6	6	6
17	761.312	17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER	18	18	18
18	1.169.680	18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE	18	17	18
19	247.664	19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK	18	18	20
20	991.976	20 - GENEL İŞLER	21	21	20
	16.864.733	TOPLAM	232	231	235

**TÜRK METAL SENDİKASI 293 BİN 829 ÜYE İLE EN FAZLA ÜYEYE SAHİP SENDİKA:
BAŞTA BELEDİYELER OLMAK ÜZERE KAMU İŞYERLERİNDE SİYASET-SENDİKA İLİŞKİSİ
TÜM HIZIYLA DEVAM EDİYOR.**

Yayınlanan istatistiki verilere göre Türk-İş'e bağlı Türk Metal Sendikası, Temmuz 2024 istatistiklerinde olduğu gibi yine en fazla üyeye sahip sendika konumunda. Onu sırasıyla Hak-İş'e bağlı Hizmet-İş sendikası ve Öz Sağlık-İş, DİSK'e bağlı Genel-İş Sendikası ve Türk-İş'e bağlı Tez-Koop-İş Sendikası takip ediyor. Bu ilk beş sendika içerisindeki Hizmet-İş ve Genel-İş'in 20 No'lu Genel İşler İşkolunda yer aldığını ifade edelim.

Grafik 1 Üye sayısı en fazla olan sendikalar



Bir önceki istatistiklere göre en çok üyeye sahip ilk beş sendika içerisindeki en çok üyeye sahip ilk dört sıranın aynen korunduğunu, buna karşın, Belediye-İş'in gerileyerek Tez-Koop-İş ile yer değiştirdiğini görüyoruz. Son iki bilgi notunda ısrarla altını çizdiğimiz gibi, 20 No'lu Genel İşler İshkolunda faaliyet gösteren Belediye-İş, Genel-İş ve Hizmet-İş arasında özellikle belediye yönetimlerindeki değişime bağlı olarak yoğun bir üye kayması / devşirmesi yaşanıyor. 31 Mart 2024 yerel seçimler sonrası Temmuz istatistiklerinde bu işkolundaki üye hareketliliğini net bir şekilde görmüştük. Sonrasında özellikle Güneydoğu (Mardin, Batman) ve Doğu Anadolu (Van) bölgelerindeki bazı belediyelere Kayyum atanması, belediyelerdeki sendika tercihinin de değişmesine (baskı ile olduğunu söylersek çok da hatalı olmaz) neden oldu. Hatta Batman'daki Kayyumun birçok Disk/Genel-İş üyesini de işten attığı basına yansdı. AKP'nin "makbul" yandaş sendika algısı Kayyum yönetimlerinde de benimsenmiş görünüyor.

Diğer yandan Belediye-İş Sendikasının en çok üye kaybını Ankara Büyükşehir Belediyesinde yaşadığını ve Ankara BB'deki işçilerin bu dönem Hizmet-İş'e geçtiğini belirtelim.

SENDİKANIN SENDİKAYA YAPTIĞINI SERMAYE YAPMIYOR! SINIF İÇİ REKABETİN ETKİSİYLE

EN ÇOK ÜYE YAPAN SENDİKALARIN ÜYE DEVŞİRME/AYARTMA BAŞARISI

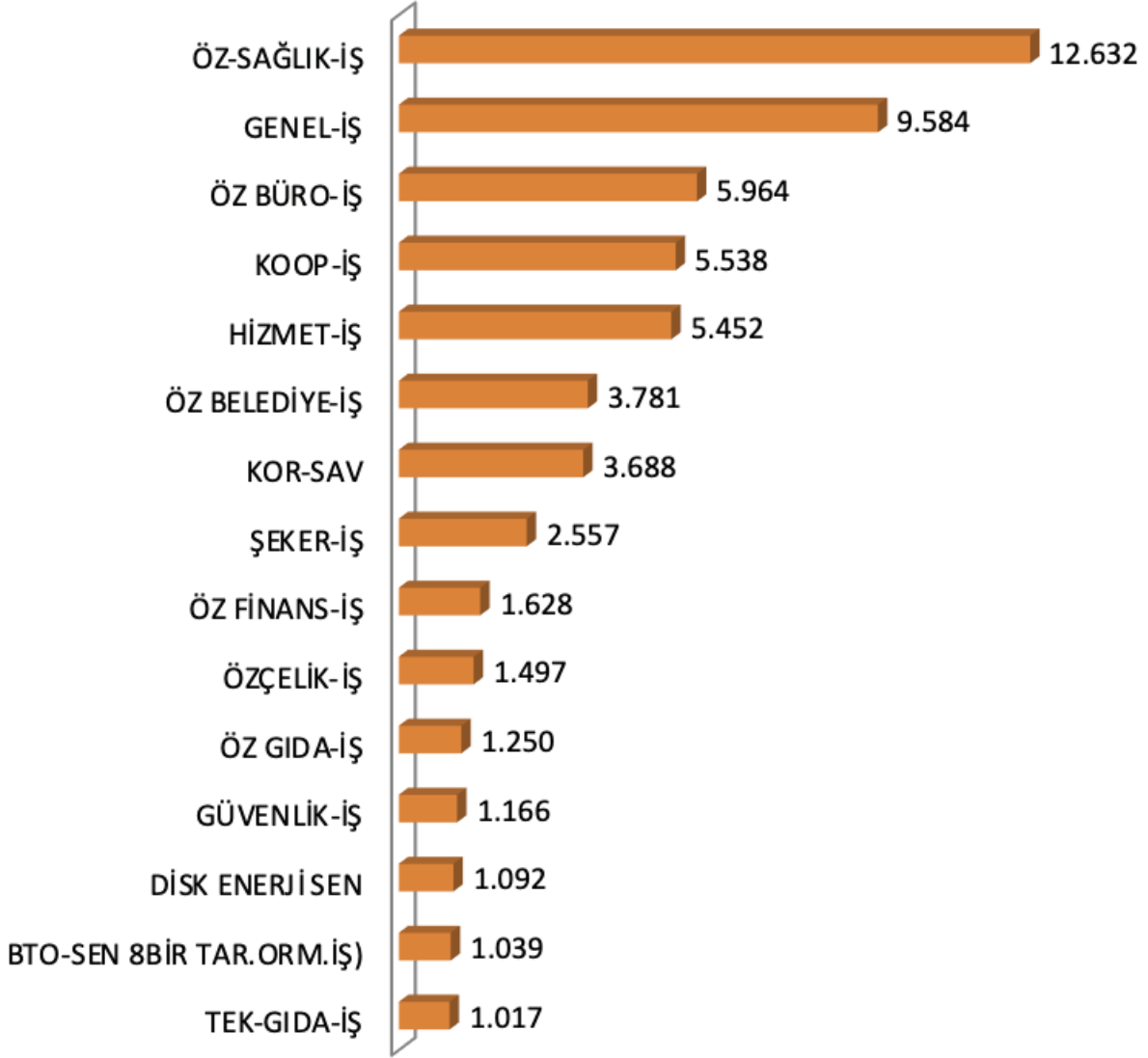
Grafik 2'de son altı ayda üye sayısını arttıran sendikalar ve artış sayıları verilmiştir. Hak-İş'e bağlı Öz Sağlık-İş'in üye sayısını en fazla arttıran sendika olduğu görülüyor. İlk beş sendika arasında daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi, belediyelerde örgütlü Genel-İş ve Hizmet-İş ile kamuya ait işyerlerinde, kısaca ticaret büro iş kolunda örgütlü Öz Büro-İş ve Koop-İş'in olduğu görülüyor. Ancak bu örgütlenmelerin büyük bir kısmının sendikasız yeni bir iş yeri örgütlenmesi olmadığının altını çizmek gerek. Hak-İş/Öz Sağlık-İş ile Türk-İş/T. Sağlık-İş arasında Sağlık Bakanlığı ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığına bağlı işyerlerinde yaşanan yetki mücadelesinde -ki bu mücadele sendikal hak ve menfaat geliştirme ile sendikanın işçiyi koruyup kollaması gibi nitelikler üzerinden değil- dağıtılan promosyon ve kamu bürokratlarının (AKP'nin "makbul" sendika örgütlenme ve kadrolaşması doğrultusunda) siyasi yönlendirmelerinin etkili olduğunu söylemek hatalı olmayacaktır. Öz Sağlık-İş'in ilgili işyerlerinde sırasıyla işçilere powerbank, kol saati ve 5 bin lira nakit para verdiği bilgisi edinildi. Dolayısıyla işçilerin sendika tercihleri promosyonlarla etki altına alınmıştır.

Hak-İş/Hizmet-İş ile DİSK/Genel-İş arasındaki belediyeler üzerindeki siyasi-ideolojik mücadeleden daha önce bahsetmiştik. Genel-İş 31 Mart 2024 yerel seçimlerinin rüzgarının etkisi ile üye yapmaya devam ediyor. Ancak bu siyasi etkileşimin Türk-İş/Belediye-İş'e aynı şekilde yansımadığını ifade etmek gerek.

10 No'lu Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda ise Türk-İş/Koop-İş ve Hak-İş/Öz Büro-İş'in kimi zaman bireysel, kimi zaman birlikte Türk-İş/Tez-Koop-İş Sendikasının örgütlü olduğu işyerine "saldırarak" üye devşirdiklerine tanık olduk. Bu süreçte hem promosyon hem de siyasi destek etkili oldu. Öz-Büro-İş Tez-Koop-İş'in örgütlü olduğu TÜBİTAK işyerini bu şekilde örgütledi ve yetkiyi aldı. İlgili süreçte Tez-Koop-İş'in Türk-İş yönetiminden bu saldırılara karşı önlem ve destek talebinin yeterince karşılanmadığını gözlemlerimize dayanarak ifade edelim. İşyerindeki çoğunluğun Öz Büro-İş'e geçmesine kadar Türk-İş yönetiminin neredeyse hiçbir çaba göstermemiş olması ise dikkat çekicidir.

Diğer yandan Koop-İş sendikası da Tez-Koop-İş'in örgütlü olduğu işyerlerinde uzun yıllardır örgütlenmeye çalıştığı biliniyor. Koop-İş Sendikası şimdi bir yandan Öz Büro-İş ile bir yandan da 18 No'lu Konaklama ve eğlence işkolunda faaliyet sürdüren Türk-İş/TOLEYİS ile birlikte Tez-Koop-İş'in yine örgütlü olduğu ve toplu sözleşmesi devam eden Gençlik ve Spor Bakanlığı (GSB) ve bağlı işyerindeki işçileri örgütlemeye çalışıyorlar. Bu da görünürde üye artışı olarak bu sendikalara yan-

Grafik 2 En çok üye kaydeden sendikalar



sımış görünüyor. Tez-Koop-İş ile Koop-İş sendikaları arasında çok geçmişe dayanan bir mücadele söz konusu. Her ikisinin de aynı konfederasyona bağlı olması ise sorunun çözülmesi yerine aksine daha da derinleştiriyor. Koop-İş'in Genel Başkanının aynı zamanda Türk-İş Genel Merkez yönetici olduğunu ifade edelim. Türk-İş Tüzüğünde üye sendikaların birbirlerinin işyerlerinde örgütlenmelerini yasaklayan bir hüküm bulunmaktadır. Tez-Koop-İş bu nedenle Koop-İş hakkında şikâyetle bulunmuş ve disiplin kurulunun toplanmasını talep etmiştir. Türk-İş her iki sendikayı da disipline sevk etmiştir. Toplanan Disiplin Kurulu her iki sendika ilişkin disiplin soruşturması yürütmek yerine, sadece

Tez-Koop-İş sendikası Genel Başkanının soruşturma dosyası dışındaki bir konuşması üzerinden, Tez-Koop-İş Sendikasını ihraç kararı ile genel kurula sevk etmiş; buna karşın Koop-İş Sendikası hakkında herhangi bir yaptırımda bulunmamış, ve böylece tartışmalı bir karara imza atmıştır. Bu satırlar yazıldığı günlerde dahi Koop-İş'in GSB işyerlerindeki Türk-İş tüzüğüne aykırı tutumunu devam ettirmesine karşın, Türk-İş yönetimi ve Disiplin Kurulunun henüz bir adım atmamış olması ise dikkat çekicidir. Dolayısıyla Koop-İş Sendikası ile Öz Büro-İş Sendikasının üye artışları Tez-Koop-İş sendikasının üyelerinin siyasi baskı, promosyon ve konfederasyonca yalnız bırakılmasından kaynaklı olduğunu ifade etmek mümkündür.

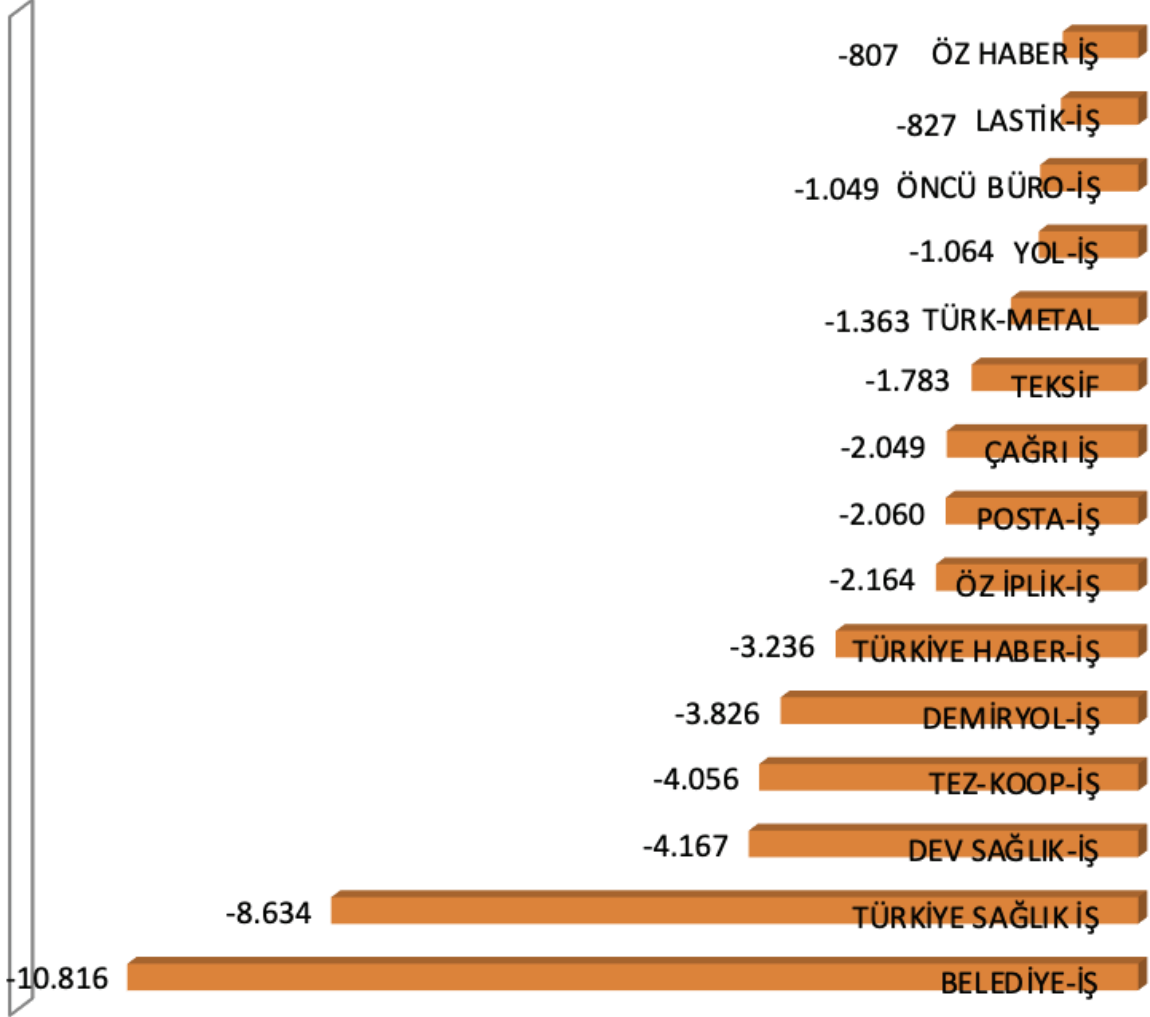
ÜYE KAYIPLARINDA SİYASET VE YETKİ SÜRECİ ETKİSİ

Yayımlanan istatistiklere göre en çok üye kaybeden, diğer bir ifade ile üye sayısı en çok azalan sendikaları Grafik 3'te sıraladık. Buna göre 10 bin 816 işçi ile en çok üye kaybı yaşayan sendika Türk-İş/Belediye-İş oldu. Bunun nedenlerini bir önceki bölümde açıklamıştık. Dolayısıyla bu da hem Genel-İş hem de Hizmet-İş'teki üye artışını açıklar niteliktedir. Benzer şekilde Öz-Sağlık-İş için daha önce ifade etmiş olduğumuz üye artışı da Türkiye Sağlık-İş ve Dev Sağlık-İş'in üye kaybını; Öz Büro-İş ve Koop-İş'teki üye artışları da bir bakıma Tez-Koop-İş'teki üye sayısı düşüşlerini açıklar niteliktedir. Daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi özellikle sağlık iş kolunda yetkinin Öz Sağlık-İş'e çıkması sonucu sağlık işkolundaki sendikaları derinden etkilemiştir. Dev Sağlık-İş'in bundan daha çok etkilendiğini söylemek mümkün; çünkü bu kayıplar dava sonucu kazandıkları baraj aşmış olma durumlarını da tekrar tersine çevirmiş oldu ve sendika işkolu barajının altında kaldı. Üye kayıplarında daha önce ifade etmiş olduğumuz emeklilik etkisinin sınırlı da olsa olduğunu tekrar ifade edelim.

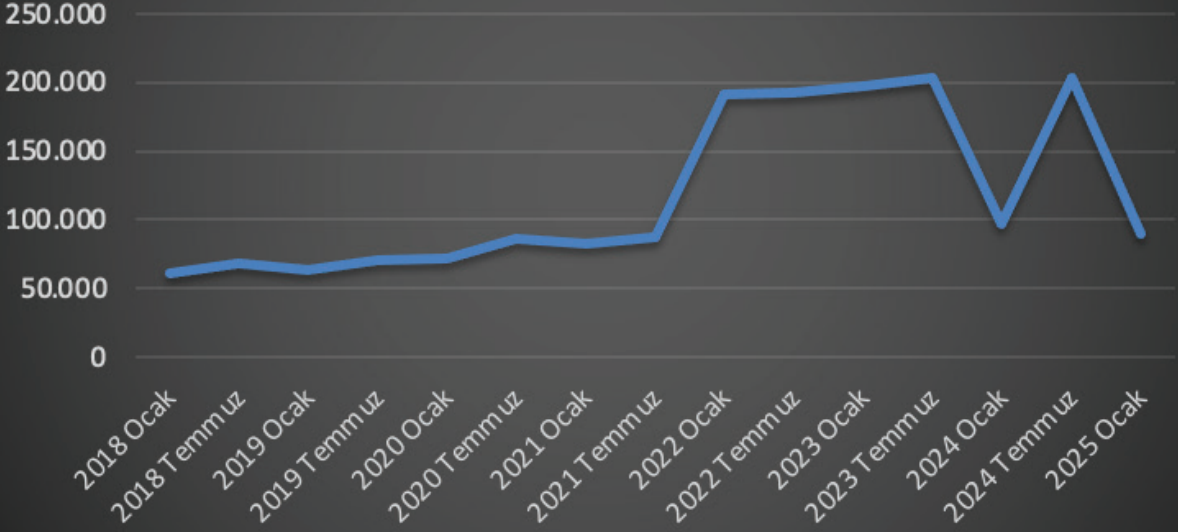
Kamu kurumlardaki siyaset temelli ideolojik yapılanmanın etkili olduğu bir diğer işkolu da 8 No'lu Basın yayın ve gazetecilik işkoludur. Bu işkolunda da Hak-İş'e bağlı Medya-İş kamu işyerlerindeki AKP destekli yürüyüşüne devam etmiş görünüyor. Bu işkolunun köklü sendikalarından Türk-İş'e bağlı Basın-İş Sendikasının işyerleri bir bir Medya-İş'e geçirildi. Şöyle ki, bir zamanlar Türk-İş'in "onur meselesi" olarak görülen Darphane işyerindeki (Tez-Koop-İş'ten Öz Büro-İş'e geçirilen TÜBİTAK için de aynı söylemin kullanıldığı biliniyor) üyeler, siyasi ve bürokratik ilişkilerle, promosyon adı altında para ve hediyelerle Medya-İş Sendikasına geçirildi. Benzer şekilde, Milli Eğitim Bakanlığı başta olmak üzere basım evi olan tüm kamu kurum ve kuruluşlarına bağlı işyerlerindeki üyeler Medya-İş'e üye kaydedildi. Birkaç dönem öncesine kadar çoğunluk üye sayısı kamu işyerlerinde olan Basın-İş Sendikasının artık kamuda üyesi bulunmuyor. Hem TÜBİTAK'ın hem de Darphane'nin, Türkiye'nin en büyük ve "güçlü" konfederasyonu Türk-İş'e üye sendikalardan koparıldığına ayrıca dikkat çekelim.

En çok üye kaybı yaşayan sendikalardan özellikle İletişim işkolunda yer alan Haber-İş ve Çağrı-İş'e bir parantez açmak gerekiyor. Bu iki sendikanın üye kayıpları sendikal rekabetten çok mevzuat kaynaklı. ÇSGB, çağrı merkezlerinin işkolunu yeniden 10 No'lu ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolu olarak tespit etmiştir. Dolayısıyla bu iki sendikaya üye olan binlerce çağrı merkezi çalışanı, bir anda bu sendikalardan düşmüş oldu. Bu durum Haber-İş Sendikasına sadece üye düşüşü olarak yansımış olsa da, bu üye kayıpları Çağrı-İş Sendikasının bir önceki dönem aştığı işkolu barajının altında kalmasına neden olmuştur. Böylece Çağrı-İş Sendikasının toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi bir düzenleme ile elinden alınmış oldu. Bunun tersi bir durum yine geçmişte yaşanmış; o dönem de çağrı merkezleri 10 No'lu işkolundan 7 No'lu iş koluna aktarılmıştı. O dönem çağrı merkezlerinde yoğun bir örgütlenme çalışması gerçekleştirmiş olan Tez-Koop-İş Sendikasının yaklaşık 6 bin üyesi bir anda düşmüştü. Aşağıdaki grafikte 7 No'lu iletişim işkolunda çalışan işçi sayısındaki değişimin düzensizliği net bir şekilde görülmektedir.

Grafik 3 En çok üye kaybı yaşayan sendikalar



7 No'lu İletişim işkolunda çalışan işçi sayısı değişimi (2018-2025)



İşkolu tespitlerini ve değişikliklerinin bu kadar basit ve keyfi yapılması sendikaların ve sendikal hareketin önündeki en önemli engellerden birisi olduğunu bir kez daha görmüş olduk.

SENDİKA ÖZGÜRLÜĞÜNÜN ÖNÜNDEKİ YÜZDE 1 İŞKOLU BARAJINI 67 SENDİKA GEÇTİ

Temmuz 2024'te 62 sendika yüzde 1 işkolu barajını aşmıştı. Şimdi ise 67 sendika işkolu barajını aşmış görünüyor. Barajı aşan sendikaların 32'si Türk-İş, 17'si Hak-İş, 11'i DİSK, 1'i Ülkem-İş Konfederasyonuna bağlıyken, 6'sı da Bağımsız olarak faaliyet yürütmektedir. Tersten bakarsak da 168 sendika barajı geçememiştir. Dolayısıyla barajı geçemeyen sendikalara üye 63 bin 528 işçinin sendika seçme özgürlüğü işkolu barajı nedeniyle engellenmiştir.

Bir önceki dönem İletişim işkolundaki sendikalardan Çağrı-İş Sendikası işkolu barajını geçmişti. Ancak daha önce de ifade etmiş olduğumuz gibi, çağrı merkezlerinin 10 No'lu işkoluna geçirilmesi sonucu üyeleri başka işkoluna geçmiş oldu ve sendika işkolu barajının altında kaldı. Bu işkolunda dikkati çeken bir başka nokta da, bir önceki istatistiğe göre işkolunda çalışan işçi sayısı 203 bin 152 kişiydi. Ancak çağrı merkezlerinin başka bir işkoluna geçirilmesi sonucu bu dönem işkolunda çalışan sayısı 89 bin 752 kişiye düştü. Diğer bir ifade ile yaklaşık 115 bin işçi başka bir işkoluna geçmiş oldu ve iletişim işkolu bir anda yaklaşık yüzde 55 küçülmüş oldu. İşkolundaki küçülme çağrı merkezleri dışında örgütlenen diğer sendikalara da olumlu yansıdı: DİSK/İletişim-İş ve Bağımsız PTT-Sen dolaylı etki ile işkolu barajını geçmiş oldu.

Ayrıca 19 No'lu Savunma ve güvenlik işkolunda yeni kurulan KOR-SAV'da bu dönem işkolu barajını geçen sendikalar arasına katıldı.

Sendikaların gücünü temsiliyet oranları belirler. Aşağıdaki tabloda da görüleceği gibi, barajı geçen en fazla sendika, 7 No'lu İletişim işkolunda yer alıyor. Bu işkolunda barajı 6 sendika geçmiş. Bu iş kolunun diğer bir özelliği ise toplamda faaliyet gösteren 7 sendikadan 6'sının barajı geçmiş olması-

dır. Bu işkolunda çalışanların yarıdan fazlasının başka bir işkoluna geçirilmesinin etkisini daha önce belirtmiştik. Dolayısıyla bu işkolundaki işçi sayısındaki gerileme doğrudan işkolunda barajı geçen sendikaların toplam temsiliyetine de yansımıştır. Bir önceki dönem, işkolundaki toplam temsiliyet yüzde 12,97 iken, bu dönem temsiliyetin yüzde 22,86'ya yükseldiği görülüyor.

İşkolları özelinde en fazla temsiliyet, Ocak-2024 döneminde olduğu gibi, 20 No'lu Genel İşler işkolunda: Yüzde 58,32. Bu işkolundaki genel örgütlenmenin kamu işyerleri ve belediyelerden oluştuğunu ve bu nedenle yüksek olduğunu önemle vurgulamak gerekir. Benzer bir durum 17 No'lu Sağlık ve sosyal hizmetler işkolunda da söz konusudur. Bu işkolunda barajı geçen sendikalar da sağlık Bakanlığı ve bağlı hastaneleri ile Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ve bağlı işyerleri gibi kurum ve kuruluşlarında örgütlüler. İşkolundaki temsiliyet oranı yüzde 34,93. Bu işkolunda 18 sendika kuruluşuna karşın sadece iki sendika barajı geçmiştir. Kamu işyerleri ve belediyelerdeki sendikal hakların kullanılmasındaki özgürlük alanı ne yazık ki özel sektörde söz konusu değildir.



2025 Ocak - İşkolu Barajını Geçen Sendikaların Dağılımı									
	Ocak 2025 İşkolunda çalışan işçi sayısı	İşkolu ve Sendikalar	2025 Ocak - yüzdelik	İşkolu barajını aşan sendikaların toplam temsiliyeti (yüzde)		Ocak 2025 İşkolunda çalışan işçi sayısı	İşkolu ve Sendikalar	2025 Ocak - yüzdelik	İşkolu barajını aşan sendikaların toplam temsiliyeti (yüzde)
	169.412	01 Avcılık ve Balıkçılık				199.131	11 - ÇİMENTO, TOPRAK VE CAM		
1	TÜRK-İŞ	T.ORMAN İŞ	1,02	24,84	37	TÜRK-İŞ	T.ÇİMSE-İŞ	13,66	20,33
2	TÜRK-İŞ	TARIM-İŞ	7,4		38	TÜRK-İŞ	KRISTAL-İŞ	4,26	
3	HAK-İŞ	ÖZ ORMAN-İŞ	14,63		39	HAK-İŞ	ÖZ TOPRAK-İŞ	2,41	
4	DİSK	BTO-SEN (BİR TAR.ORM.İŞ)	1,79			1.987.733	12- METAL		
	758.601	02 GIDA SANAYİİ			40	TÜRK-İŞ	TÜRK-METAL	14,79	19,21
5	TÜRK-İŞ	ŞEKER-İŞ	2,09	12,87	41	HAK-İŞ	ÖZÇELİK-İŞ	2,46	
6	HAK-İŞ	ÖZ GIDA-İŞ	5,04		42	DİSK	BİRLEŞİK METAL-İŞ	1,96	
7	TÜRK-İŞ	TEK-GIDA-İŞ	5,74			1.741.475	13 - İNŞAAT		
	205.193	03 MADENCİLİK VE TAŞ OCAKLARI			43	TÜRK-İŞ	YOL-İŞ	2,91	2,91
8	TÜRK-İŞ	TÜRK MADEN-İŞ	14,16	21,99		267.476	14 - ENERJİ		
9	TÜRK-İŞ	GENEL MADEN-İŞ	4,79		44	TÜRK-İŞ	TES-İŞ	25,76	34,15
10	DİSK	DEV MADEN-SEN	1,33		45	DİSK	DİSK ENERJİ SEN	1,62	
11	HAK-İŞ	ÖZ MADEN-İŞ	1,71		46	HAK-İŞ	ENERJİ İŞ	5,7	
	615.122	04 PETROL KİMYA, LASTİK, PLASTİK VE İLAÇ			47		ENERJİÇALIŞANLARI SENDİKASI	1,07	
12	TÜRK-İŞ	PETROL-İŞ	7,54	10,38		1.048.014	15- TAŞIMACILIK		
13	DİSK	LASTİK-İŞ	2,84		48	TÜRK-İŞ	DEMİRYOL-İŞ	2,77	9,29
	1.169.314	05- DOKUMA, HAZIR GİYİM VE DERİ			49	TÜRK-İŞ	HAVA-İŞ	2,41	
14	HAK-İŞ	ÖZ İPLİK-İŞ	3,3	8,35	50	TÜRK-İŞ	TÜMTİS	1,5	
15	TÜRK-İŞ	TEKSİF	3,95		51	DİSK	NAKLİYAT-İŞ	1,11	
16	DİSK	TEKSTİL	1,1		52	HAK-İŞ	ÖZ TAŞIMA İŞ SEN	1,5	
	287.478	06 AĞAÇ VE KAĞIT				249.299	16 - GEMİ YAPIMI VE DENİZ TAŞIMACILIĞI, ARDIYE VE ANTREPOCULUK		
17	TÜRK-İŞ	AĞAÇ-İŞ	1,86	7,98	53	HAK-İŞ	LİMAN-İŞ	2,45	7,93
18	TÜRK-İŞ	SELÜLOZ-İŞ	1,96		54	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE DOK-GEMİ- İŞ	2,57	
19	HAK-İŞ	ÖZ AĞAÇ-İŞ	4,16		55	TÜRK-İŞ	TÜRK-DENİZ-İŞ	2,91	
	89.752	07-İLETİŞİM				761.312	17 - SAĞLIK VE SOSYAL HİZMETLER		
20	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE HABER-İŞ	11,17	22,86	56	TÜRK-İŞ	TÜRKİYE SAĞLIK İŞ	5,46	34,93
21	DİSK	İLETİŞİM-İŞ	1,1		57	HAK-İŞ	ÖZ-SAĞLIK-İŞ	29,47	
22	HAK-İŞ	ÖZ İLETİŞİM İŞ	2,43			1.169.680	18 - KONAKLAMA VE EĞLENCE		
23	ÜLKEM-İŞ	ÖZ HABER İŞ	2,22		58	TÜRK-İŞ	TOLEYİS	3,96	3,96
24		PTT-SEN	2,01			247.664	19 - SAVUNMA VE GÜVENLİK		
25		POSTA-İŞ	3,93		59	TÜRK-İŞ	TÜRK-HARB-İŞ	9,32	31,66
	96.711	08 - BASIN YAYIN VE GAZETECİLİK			60	TÜRK-İŞ	GÜVENLİK-İŞ	8,99	
26	TÜRK-İŞ	BASIN-İŞ	2,49	13,11	61	DİSK	GÜVENLİK-SEN	1,08	
27	TÜRK-İŞ	TGS	2,05		62	HAK-İŞ	ÖZ GÜVEN-SEN	9,54	
28	DİSK	DİSK BASIN-İŞ	1,04		63		GÜVENLİK-KORUMA İŞ	1,24	

Her bir işkolunda barajı geçen sendikaların sayıları da dikkat çekici. Buradaki asıl sorunun barajlardan kaynaklı olduğunu başta ifade ederek, değerlendirmemizi yapalım. Şöyle ki, sayıca en fazla sendikanın faaliyet gösterdiği ve aynı zamanda 4 milyon 469 bin 945 işçi ile en fazla çalışanın yer aldığı 10 No'lu Ticaret, büro, eğitim ve güzel sanatlar işkolunda 29 sendikanın sadece 3'ü barajı geçmiş durumda. Barajı geçen sendikaların toplam temsiliyet oranı sadece yüzde 6,75; 20 No'lu Genel Hizmetler işkolunda da 20 sendikanın sadece 3'ü, 17 No'lu Sağlık ve Sosyal hizmetler işkolunda da 18 sendikanın sadece 2'si barajı geçmiş durumda. Daha çarpıcı olan ise 18 No'lu Konaklama ve Eğlence işkolunda 18 sendikadan sadece TOLEYİS sendikası, 13 No'lu İnşaat işkolunda faaliyet gösteren 12 sendikadan sadece Yol-İş Sendikası barajı geçmiş durumda. Bunun anlamı Konaklama ve Eğlence işkolunda çalışan 1 milyon 169 bin 680 işçi ile inşaat işkolundaki 1 milyon 741 bin 475 işçi için sadece birer sendika toplu iş sözleşmesi yapabilme yetkisine sahip.

Aşağıdaki tabloda barajı geçen sendikalarından ilk ve son beş sırada yer alan sendikalar verilmiştir. İşkolundaki örgütlülük düzeyine göre en fazla temsiliyete sahip sendika Öz Sağlık-İş Sendikası. Öz Sağlık-İş Sendikasının üye sayısının artışındaki siyasi ilişkinin etkisini geçmiş dönem notlarında işlemiştik. Kamu sektöründeki sendikalaşma kaygan bir zemine sahip. Her siyasi değişim özellikle kamuda örgütlenmiş olan sendikalardaki üyelerin sendika tercihi de yansımaktadır. Belediye seçimleri bize bunu net bir şekilde göstermiştir.

Tablo 2. İşkolu barajını geçen en fazla ve en az temsiliyete sahip sendikalar (Yüzde)

HAK-İŞ	ÖZ-SAĞLIK-İŞ	29,47
HAK-İŞ	HİZMET-İŞ	28,31
TÜRK-İŞ	TES-İŞ	25,76
DİSK	GENEL-İŞ	17,28
TÜRK-İŞ	TÜRK-METAL	14,79
HAK-İŞ	ÖZ ORMAN-İŞ	14,63
DİSK	TEKSTİL	1,1
DİSK	İLETİŞİM-İŞ	1,1
DİSK	GÜVENLİK-SEN	1,08
	ENERJİÇALIŞANLARI SENDİKASI	1,07
DİSK	DİSK BASIN-İŞ	1,04
TÜRK-İŞ	T.ORMAN İŞ	1,02

SONUÇ VE DEĞERLENDİRME: TÜRKİYE'DE SENDİKALAŞMA ÖZEL SEKTÖRDE EMEK-SERMAYE

ÇATIŞMASI, KAMUDA İŞE SİYASİ İDEOLOJİLER TEMELİNDE YÜRÜTÜLMEKTEDİR.

2025 Ocak sendika üye istatistiklerinin arka planı Türkiye'de sendikalaşmanın çok kırılğan olduğunu ve sağlam temellerini yitirdiğini bize gösteriyor. Özel sektörde milyonlarca işçi kötü ve ağır çalışma koşullarında sendika koruması olmadan çalışırken, işkolu barajını geçmiş olan sendikalar, kamu işyerlerinde enerjilerini başka bir sendikanın üyelilerini ayartmaya harcıyor. Siyasi saiklerle yürütülen kamu işyerlerindeki sendikalaşma, sendikaları bir yandan siyasi erkin gözünde "makbul" olan olmayan diye tasnif edilmesine yol açarken, diğer yandan da işçilerin gözünde promosyon dağıtıcısına dönüştürmüş durumda.

Sendikalar kamu işçisini sınıf ekseninde mi örgütüyor? Yanıtımız net: Hayır! Siyasi iktidara yakın olan sendikalar, belediyeler başta olmak üzere kamu kurum ve kuruluşlarında sendikal örgütlenmeyi sağlayabiliyor; dikkat ederseniz "başarır" demiyoruz, diyemiyoruz. Çünkü özel sektördeki gibi sendikal mücadele sonucu elde edilen bir "zafer" ya da "başarı" söz konusu olmuyor. İşçiler bazen birer ikişer bazen de kitlesel olarak, işyerlerindeki kamu yöneticileri, bazen de siyasilerin telkinleri ile sendikadan toplu istifa edip, siyasi iktidara yakın olan sendikaya/sendikalara geçebiliyor. Burada iktidar kavramı, hem parlamento çoğunluğuna sahip siyasi iktidar hem de belediye yönetimini yani yerel yönetimi elinde bulunduranlar yönünden kullanılmıştır.

AKP siyasi iktidarının kamu işyerlerindeki gücünü Hak-İş Konfederasyonuna bağlı sendikalar etkili bir şekilde kullanıyor. Neredeyse her işkolundaki kamu işçilerinin sendika tercihleri Hak-İş'e bağlı sendikalar lehine baskılanıyor. Buradan Türk-İş içerisinde AKP iktidarına yakın sendikaların bulunmadığı gibi bir şey anlaşılmamalı; eğitimden ulaşım farklı işkollarındaki Türk-İş sendikalarının da siyasi iktidarca kollandığı biliniyor.

Türkiye'de çalışanların yaklaşık yüzde 90'ı sendikasız. Sendikalar örgütlenme kapasitelerini sendikasız ve korumasız işçiler için ve işyerlerinde harcamak yerine, iş güvencesi olan, örgütlenme ve sendikal bilinç gelişim/aktarımı için mücadele gerektirmeyen işçi ve işyerlerini tercih etmekte. Bu da sendikaların işçiler için mi, kendileri için mi örgütlenme yaptıklarına dair bir soruyu akıllara getirmektedir. Yeni bir işyerine örgütlenme harcaması yapmak yerine onun daha fazlası bir maliyetle promosyon dağıtmayı tercih etmeleri ise gerçekten araştırmaya muhtaç bir olgu niteliğinde. Diğer yandan özel sektörde gerçekten işçi ve sınıf hareketi temelinde sendikacılık mücadelesi veren sendikaların olduğunu; ancak azınlıkta olduğunu da ifade edelim.

Sendikaların biran önce sınıf içi rekabetten vazgeçmeleri, sendikaların örgütlü olduğu değil, öncelikle sendika ihtiyacı olan işçilerin bulunduğu işyerlerine sendikayı götürmeliler. Özel sektörde sendika mücadelesi güç, bilinç ve dayanışma ister; umarız sendikalarımız bunun farkına varır ve ...



Taviz Zincirinin İlk Halkası: Eğitim

Bu satırlar “sağlıkçı olursan mesleğin elinde” denilen, ancak meslek liselerinin değeri düşünce mesleğini eline alamamış, toplumda kendini geri hisseden tüm bireyler için...

2001 yılında Bartın’da doğdum. Ailemin geçim kaynağı her yıl hasat ettiğimiz fındıklar, bir de ailenin erkeklerinin onlara uygun görülen maaşları... Kendimi bildim bileli okuyabilmek için bize kaynak sağlayan fındıklarla haşır neşir oldum. Yazın insanların, “Ben ...’ya tatile gittim” dediği okul sıralarında, ben ise, genelde “fındık topladım, mısır biçtim, odun çektim...” diyen öğrencilerden sadece biriydim. Yalnız değildim çünkü köy okulunda okuduğum için benim gibi olan bir sürü öğrenci vardı. Bu işleri yaparken genellikle hiç gıcunmadım. Çünkü yaptığım işler, hayvanlarımız (inek, tavuk vs.) hem geleceğim için bize yardım edecek hem de doğal yeme-içme kaynağı olacaktı. Ancak gelecek için sadece bunlar yeterli olmadı.

İlk öğreniminin büyük çoğunluğunu köyde okuduktan sonra, ablam liseye geçtiği için merkezde öğrenimime devam ettim. Ablam her ne adar Sağlık Meslek Lisesi’nden Anadolu Lisesi’ne geçmek istese de aile büyüklerinde yaygın genel bir kanı olan “orada altın bileziğin olur, hemşire olarak oradan mezun olacaksın” engeline takıldı. Oysa ablam okula girdikten sonra yürürlüğe giren, düzgün bir duyurusu bile yapılmadan değişen bir durum vardı. Artık sağlık liselerinden hemşire ya da ATT olarak mezun olunmayacaktı. Yeni alınan kararla hemişre “yardımcılığı”, “sağlık bakım teknisyeni” ve “ebe “yardımcılığı” bölümleri olacak, mezun olanlar bu unvanlara sahip olacaktı. Ailem kararın değişeceğine inanarak “olur mu öyle şey” diyerek ablamın orada okumasına devam etmesini istedi. Ben de aynı şekilde bir sene sonra aynı sebeple orada okumaya başladım (puanım sıralama olarak sağlık

lisesine yetiyordu ancak geçiş yapabiliirdim). Lisede çoğu öğrenci bu sebeple bu liselerde okumaya devam etti, hala da devam ediyor. Okula girdikten sonra dikkat çeken bir başka konu da meslek dersi kitaplarının “para ile” öğrenciye verilmesiydi. Devlet okulu olsa da öğrenci, meslek kitaplarına para veriyor, haliyle para vermezse de derslerden geri kalıyordu. Ayrıca sağlık alanı sayısal puan istediği halde öğrenciye ileri derece sayısal dersler verilmiyordu. Öğrenci seçmeli olarak seçerse bir yere kadar bu dersleri alabiliyordu. Bu sebeple son senesinde hem staja çıkıp hem de dershanede alamadığı dersleri tamamlamaya çalışan öğrenci, bitkinlikle dershanedeki dersleri dinleyemez hale geliyordu. Çünkü biliyorlardı, buradan mezun olunca altın bilezik falan olmayacaktı!

Nitekim öyle de oldu. Üç çeşit unvanla mezun olan öğrenciler, devlete girerken unvanlarıyla değil, “klinik destek elemanı” adı verilen, genellikle görev tanımı dışında çalışmaya zorlanan başka bir unvanla çalışma hayatına girdiler. Maaşları ortalamaya göre az değildi. Ancak lisedeyken çalışmak istedikleri, onlara vaat edilen konum da bu değildi. Bu yolu seçmeyen ben ve benim gibi öğrenciler YKS sınavına girdi. Ben önlisans sağlık alanında en iyi bölümlerden biri olan “İlk ve Acil Yardım Programı’na” Ankara Üniversitesi’nde başladım. Ancak şans ya da politikalar beni burada da gafil avladı. Okula başladığımın ikinci döneminde patlak veren pandemi gündemi bizi evlere hapsetti. Burada politikalar dememin nedeni kapanmayan sınır kapıları, vakaların geç ve yanlış açıklanması, her zamanki gibi ilk taviz verilen alan olan eğitim...

Online bir şekilde mezun olup, mezun stajı da yapılamayınca özel sektörde iş bulmak daha da zorlaştı. Ayrıca özel sektörde çoğu

verde alanıma konulan bir şart daha vardı; erkek olmak! Daha güçlü personel isteği olan kurumlar bu şartı sunmuş, beni bir adım daha geri itmişti. Özel sektörde ailemin uzak şehirlere göndermeme isteği de buna eklenince elde kalan tek bir yol vardı. O da atanmak... Önlisans alanında en çok atama yapılan bölüm olsa da 80'li puanlarda meydana gelen yığılmalar – ki bunun en büyük nedeni her ile üniversite açan hükümet politikasıdır – yine atama için en büyük engellerdendi. Her bir sonraki sınava girdiğimde bir öncekinden daha iyi puan aldığım halde (son puanım 83...) atanamadım. Mezun olduktan sonra, yani ilk sınavıma girdikten sonra evin kalabalık oluşu, internet yetersizliği – çekmemesi – gibi nedenler ve başka bir yol bulma ümidi ile YKS'ye tekrar girdim. Girdiğim ikinci YKS' de Türk Dili ve Edebiyatı bölümünü kazandım. Bu bölüm sevdiğim bir alandı. Ayrıca lisedeki edebiyat öğretmenim de beni bu alan için yürdklendirmişti. Hem bölümü okurken KPSS de çalışabilecektim, öyle de oldu. Bir yandan Türk Dili

ve Edebiyatı bölümünü okurken iki kez daha KPSS sınavına girdim. Ancak yığılmalar nedeniyle atanamadım. Şimdi ise okuduğum bölümde üçüncü sınıf öğrencisiyim. Bu acımasız düzende kendime bir yol daha seçtim – çünkü bölümden 29 kişi atayacaklar! -. Akademi/ yüksek lisans yapmak istiyorum. Yine de çoğu genç gibi başka bir endişem var; mülakatta torpilimin olmaması!

Sözün özü, eğer sağlık liselerinde/meslek liselerinde bu çöküntü meydana gelmeseydi ya da her ile üniversite açıp övünmek yerine kaliteli eğitimle belirli üniversiteler mezun verseydi ne ben, ne de başka bir genç yeni bir yol bulma düşüncesinde olmayacak, işsizlik oranı bu derecede artmayacak, bu derecede umutsuzluk her yanı sarmış olmayacaktı. Ben yine de, her şeye rağmen, herkese umudun tükenmediği, gelecek vaat eden güzel yarınlar diliyorum.

Her şeye rağmen umudu olan
gençlerden sadece biri.



Samsun'da inşaatta çalışan 17 yaşındaki öğrenci hayatını kaybetti

Samsun'un Atakum ilçesinde çalıştığı inşaatta düşerek yaralanan 17 yaşındaki stajyer öğrenci Necip Fazıl Çırak kaldırıldığı hastanede yaşamını yitirdi.



evrensel

Fotoğraf: Evrensel

Sistem bütünüyle çürük!

Kocaeli merkezli 7 ilde MESEM üzerinden kamunun en az 700 milyon TL zarara uğratılmasına yönelik tepkiler sürüyor. Avukat Hazal Çamdalı, sistemin bütünüyle incelemeye alınması gerektiğini vurguladı.

Güncel

Giriş: 04.03.2025 06:00 | Güncelleme: 04.03.2025 06:56

BİR GÜN



Fotoğraf: AA

MEB'den toplumsal cinsiyet eşitliği dersine engel: Yasal işlem tehdidi

Milli Eğitim Bakanlığı, Eğitim-Sen'in duyurduğu 'Toplumsal Cinsiyet Eşitliği' dersi için "müfredat dışı" açıklaması yaparak öğretmenlere gözdağı verdi. Bakanlık, etkinliği düzenleyenler hakkında yasal işlem başlatılacağını duyurdu.

Güncel

Giriş: 10.03.2025 09:21 | Güncelleme: 10.03.2025 09:32

BİR GÜN ANKA



A- A A+



Meslek liseleri sömürüsü: Öğrenciyi çalıştır, ücreti düşür, ciroyu katla

evrensel

Meslek liselerinde öğrenciler ucuza, sabah akşam çalıştırılıyor. Karşılığında cep harçlığı alırlarken okulların milyonluk ciroları katlanıyor. Çocukların sırtından kazanılanlar övünç olarak sunuluyor.



Fotoğraf: DHA

3,5 milyon çocuk çalıştırılıyor

2024 yılında kayıtlı toplam çocuk işçi sayısı 1 milyon 474 bine ulaştı. Kayıt dışı çalıştırılan çocuk sayısının 3.5 milyona yaklaştığı belirtiliyor.

Sözcü Haber Merkezi

Sözcü



Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK) Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi sonuçlarına göre, 2024'te Türkiye nüfusunun yüzde 25.5'ini 0-17 yaş grubundaki çocuklar oluşturdu. Hane halkı iş gücü araştırması 2024 yılı sonuçlarına göre 2020'de yüzde 16.2 olan 15-17 yaş



ISIG Meclisi
Health and safety labour watch /TURKEY

Can Güvenliği İstiyoruz!

ANASAYFA

HAKKIMIZDA

İŞ CİNAYETLERİ RAPORLARI

YAZI ARŞİVİ

BAĞLANTILAR

İLETİŞİM

ARA

Gençlerin güvencesiz çalıştırılmasına ve geleceksizleştirilmesine karşı mücadeleye... Son on iki yılda en az 2664 genç işçi hayatını kaybetti

f t a+ A-

23.02.2025 2209 Okunma

Gençlerin güvencesiz çalıştırılmasına ve geleceksizleştirilmesine karşı mücadeleye...
Son on iki yılda en az 2664 genç işçi hayatını kaybetti

11 Şubat'ta çıkardığımız Çocuk İşçilik Raporu'nun girişinde dikkat çektiğimiz bir konu vardı: "2025 yılının 'Aile Yılı' ilan edilmesinin önemli bir yönünü de bu politika oluşturmaktadır ve sermayenin uluslararası politikasıyla paralel bir eğilimin ifadesidir. Cumhurbaşkanı Erdoğan'ın '2023 yılında ülkemizdeki doğurganlık hızı 1,51 seviyesine gerilemiştir. Açıkça ifade etmek gerekirse, bu durum alarm vericidir. Türkiye açısından varoluşsal bir tehdittir. Her fırsatta yaptığımız en az 3 çocuk çağrısının ne kadar önemli olduğunu böylece tekrar görmüş oluyoruz." çağrısı da güvencesiz emek havuzunun en önemli bileşeni olan çocuk işçiliğinin öneminde vurgu yapmaktır. Sermaye için ucuz (MESEM ile bedava) ve örgütsüz bir işçi kitlesi vazgeçilmezdir."

Tabii bu sözlerin diğer bir muhatabı da genç işçiler. Bu politikanın bir adımını "Evlenecek Gençlerin Desteklenmesi Projesi" oluşturuyor. Proje ile 48 ay vadeli, 2 yıl geri ödemesiz, faizsiz 150 bin liralık kredi imkânı sunuluyor. Bu krediye başvurabilmek için öncelikle 18-29 yaş arasında olmak ve belli ekonomik şartlar öne sürülüyor. Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı hızını alamıyor ve 14 Şubat Sevgililer Günü'nde sosyal medya hesabı X'ten "Seviyorsan git evlen bence." paylaşımını yapıyor. Tüm bu açıklamalar yapılırken:

• Türk-İş Ocak 2025 Açlık-Yoksulluk Araştırması'na göre "dört kişilik bir ailenin aylık sınırı 22 bin 131 lira; yoksulluk sınırı 72 bin 88 lira". BİSAM Açlık ve Yoksulluk Sınırı Ocak 2025 Dönem Raporu'na göre "dört kişilik bir aile için aylık sınırı 22 bin 75 lira, yoksulluk sınırı 76 bin 358 lira".

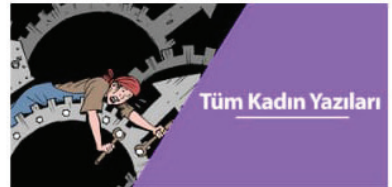
Çocuk İşçiler



Tüm Çocuk İşçilik Yazıları

► Yaşasaydı 25 yaşında olacaktı Başka Ahmet Yıldız'lar ölmesin demek için... Çocuk İşçiliği ile Mücadeleyelim

Kadın İşçiler



Tüm Kadın Yazıları

MESEM'de çalışırken 16 yaşında öldü, 7 ay geçti: Dava bile açılmadı

MESEM işçisi 16 yaşındaki Eren Dağ'ın ölümünün üzerinden 7 ay geçti. Elektrik akımına kapıldığı tarlanın sahibi ve işveren, bilirkişi raporuna göre kusurlu bulundu. Ancak ceza davası hala açılmadı.

29 Ocak Çarşamba 2025 Saat:07:00 Güncellenme:29 Ocak Çarşamba 2025 Saat:07:14



gazete
duvaR.



Ara tatilde çalışmaya devam eden MESEM'li: Tatil nedir unuttum

İktidarın patronlara bedava işçi olarak sunduğu MESEM'li çocuklar, ara tatili de sanayide çalışarak geçiriyor. 15 yaşındaki MESEM'li Uğur anlattı: Tatil yok, çalışma koşulları ağır, ücret düşük...



Fotoğraf: DHA

evrensel

Stajyer öğrenci inşaattan düştü: Durumu ağır!

Tekirdağ Çerkezköy'deki bir inşaatta stajyer olarak çalışan 17 yaşındaki lise öğrencisi 5 metre yükseklikten düşerek ağır yaralandı.



Eğitim-Sen: 612 bin 814 çocuk eğitim dışında kaldı

Eğitim Sen Genel Başkanı Kemal Irmak, 2024-2025 eğitim öğretim yılının ilk yarısında yaşanan sorunlara ilişkin yaptığı açıklamada, "Artık eğitim alanında yırtıklar o kadar büyüdü ki, yama tutmuyor" dedi.

İLKE TV



Eğitim İş: Okullar, ÇEDES adı altında öğrencilere temizletiliyor

Eğitim İş'li Yeliz Toy, hijyen sorunu yaşanan okullarda ÇEDES projesi kapsamında temizliğin öğrencilere yaptırıldığını söyledi.

03 Ocak Cuma 2025 Saat: 16:57 Güncellenme: 03 Ocak Cuma 2025 Saat: 16:58



Karaman'da kazan patladı, 15 yaşındaki çocuk işçi ağır yaralandı

Karaman Organize Sanayi Bölgesinde bulunan bir fabrikada kazan patlaması sonucu 15 yaşındaki işçi yaralandı.



evrensel

Fotoğraf: Damla Kırmızıtaş/Evrensel

İKİ DAKİKA DÜŞÜN

Tehlikeyi Tanıyalım

Tavan Altında Bulunan Elektrik Kablo Tavasına Elektrik Kablolarının Döşenmesi

Mustafa TAŞYÜREK (*)

mtasyurek@gmail.com

Durum: Elektrik sistemi montaj işçisi, işyeri koridorunda; tavan altına montajı yapılan elektrik kablo tavasına (A tipi merdiven üzerinde) elektrik ve iletişim (*yangın algılama, TV, çağrı sistemi, telefon, bilgi işlem vb.*) kablo ağı çekmektedir (döşemektedir).

Montaj çalışması sırasında işçi(ler)nin karşılaşılabileceği tehlikeleri tanımlayabilir misiniz?

Neler Olabilir?

- Pantolon arka cebindeki sivri ve keskin bıçak; elektrik kontrol kalemi ya da pensenin alınması sırasında (*elektrik montaj işçisi; 30 yıldan fazla bu şekilde çalıştığını ve hiç yaralanmadığını ısrarla belirtmesine rağmen*) bir gün elini, parmaklarını ciddi bir şekilde yaralayabilir.
- Çalışma anında, gereksinim duyduğu bıçağı cebinden çıkartırken parmak ve elini yaralayabilir.
- Merdivenden bir nedenle düşmesi durumunda bıçak ve kontrol kalemi vücuduna bataabilir.
- Çalışma sırasında yakınından geçecek bir başka işçinin yaralanmasına neden olabilir.



* 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

> Yanıtı 23. sayfada

İÇİNDEKİLER

• SOSYAL POLİTİKA İnsanı Odağına Alan Bir Yaklaşım SEÇ..... A.Gürhan FİŞEK	2
• ÇOCUK İŞÇİLİĞİ Çocuk Bile Sayılmayan Çocuklar..... Esen EROLUS	8
• İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ İş Kazaları Öngörülemez mi? Yoksa Öngöremediklerimiz mi?..... Mustafa TAŞYÜREK	11
• ÇOCUK EMEĞİ Tartışmanın Dönüp Dolanıp Takıldığı Yer: Çalışan Çocuk Sayısı Kaç? Nail DERTLİ	20
• İŞ SAĞLIĞI GÜVENLİĞİ Çalışma Ortamı ve Gürültü..... Başak GÜVEN	24
• SOSYAL POLİTİKA 2025 Ocak Sendika Üye İstatistikleri Bilgi Notu Emirali KARADOĞAN	27
• GENÇ KALEMLER Taviz Zincirinin İlk Halkası: Eğitim Nail DERTLİ	39
• BASINDAN SEÇMELER Çocuk İşçi Haberleri Nail DERTLİ	41
• BULMACA Elektrik Kablo Tavasına Elektrik Kablolarının Döşenmesi..... Mustafa TAŞYÜREK	47



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:** 178 / Ocak - Şubat - Mart - Nisan

• **ÜCRETSİZDİR**

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

Baskı Tarihi: Mayıs 2025rt - Nisan 2025