TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ÇALIŞAN ÇOCUKLAR VE GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI ÇÖZÜM YOLLARI ULUSAL SEMPOZYUMU

16 - 17 - 18 MAYIS 1995
İZMİR

TÜRK-İŞ YAYINLARI NO: 188

.31
5
5

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

TÜRK-İŞ
TÜRKİYE İŞÇİ SENDİKALARI KONFEDERASYONU

ÇALIŞAN ÇOCUKLAR VE GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI ÇÖZÜM YOLLARI ULUSAL SEMPOZYUMU

16 - 17 - 18 MAYIS 1995

İZMİR

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi
Tarih:.....
Demirbaş No:.....1805
Tasnif No:..331.31..Çal.1995

HAZIRLAYAN : TÜRK-İŞ ÇALIŞAN ÇOCUKLA

331.31
ÇAL
1995
3805

İÇİNDEKİLER

Sayfa No

SUNUŞ ---------- 5

AÇILIŞ KONUŞMALARI

Mustafa KUNDAKÇI
TÜRK-İŞ 3. Bölge Temsilcisi ---------- 7

Ertan ÜLKÜ
İzmir Büyükşehir Belediye Başkan Yardımcısı ---------- 7

Abdülhalik BERBER
ÇSGB Müsteşar Yardımcısı ---------- 8

Kutlu AKTAŞ
İzmir Valisi ---------- 11

Salih KILIÇ
TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri ---------- 13

Kubilay ATASAYAR
TİSK Genel Sekreteri ---------- 14

Rüçhan IŞIK
ILO Türkiye Temsilcisi ---------- 16

BİRİNCİ OTURUM : "İŞ HUKUKUNDA ÇOCUK İŞÇİLER"

Oturum Başkanı : Turan AYBER
TEKGIDA-İŞ Ege Bölgesi Yönetim Kurulu Üyesi ---------- 18

Birinci Tebliğ : Prof. Dr. Fevzi DEMİR
9 Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü ---------- 18

İkinci Tebliğ : Doç. Dr. İrfan YAZMAN
TESAR Müdürü ---------- 26

BİRİNCİ OTURUMUN PANELİ :

Muzaffer DELİCE
ÇSGB Baş İş Müfettişi ---------- 28

Ali ONAT
İzmir MEKSA Projeler Başkanı ---------- 30

Av. Arda ŞAYLAN
TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı ---------- 34

Sayfa No

İKİNCİ OTURUM: " ÇOCUK İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIKLARI RİSKLER VE ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER"

Oturum Başkanı : Mazhar KARABULUT
TES-İŞ İzmir 1 Nolu Şube Başkanı ---------- 42

Birinci Tebliğ : Doğan KESKİN
ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı ---------- 42

İkinci Tebliğ : Doç. Dr. İsmail TOPUZOĞLU
Emekli Öğretim Üyesi ---------- 52

İKİNCİ OTURUMUN PANELİ :

Aylin GÖÇER
ILO-IPEC Ulusal Koordinatörü ---------- 58

Doç. Dr. Gürhan FİŞEK
FİŞEK Enstitüsü Müdürü ---------- 60

Bülent PİRLER
TİSK Genel Sekreter Yardımcısı ---------- 63

Özcan KARABULUT
TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu Müdürü ---------- 69

ÜÇÜNCÜ OTURUM : "GENÇ İŞÇİLERİN İSTİHDAMI"

Oturum Başkanı: Özer ÇAKIR
YOL-İŞ İzmir 1 No'lu Şube Başkanı ---------- 80

Tebliğ : Prof. Dr. Meryem KORAY
9 Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü ---------- 80

ÜÇÜNCÜ OTURUMUN PANELİ :

Turgut SOLAK
İİBK İzmir Bölge Müdür Yardımcısı ---------- 88

Yılmaz ÖNKAHRAMAN
İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Birliği Başkanı Vekili ---------- 91

Dilek UZUNDEMİR
İzmir MEKSA Projeler Başkan Yardımcısı ---------- 93

Erşen GÖRGÜN
BELEDİYE-İŞ İzmir 1 No'lu Şube Başkanı ---------- 94

Sayfa No

DÖRDÜNCÜ OTURUM : "GENÇ İŞÇİLERİN MESLEKİ EĞİTİM SORUNLARI "

Oturum Başkanı : Mustafa ÖZTAŞKIN
PETROL-İŞ Aliağa Şube Başkanı ---------- 101

Tebliğ : Doç. Dr. Nükhet AYAZ
9 Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ---------- 102

DÖRDÜNCÜ OTURUMUN PANELİ :

Mehmet ÖZTÜRK
MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Şube Müdürü ---------- 107

Necati BALTA
TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı ---------- 109

Nihat OLCA
TÜRK-İŞ Manisa İl Temsilcisi ---------- 116

Dr. Tunç DEMİRBİLEK
9 Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi Bölümü ---------- 114

BEŞİNCİ OTURUM : "GENÇ İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI VE SAĞLIK-GÜVENLİK RİSKLERİ"

Oturum Başkanı : Sabahattin DERTLİ
TÜRK-İŞ İSİG Uzmanı ---------- 127

Birinci Tebliğ: Prof. Dr. Ayten EGEMEN
Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi ---------- 127

İkinci Tebliğ : Doç.Dr.Ali Nazım SÜZER
9 Eylül Üniversitesi İİBF Çalışma Ekonomisi ---------- 134

BEŞİNCİ OTURUMUN PANELİ :

Yıldız ÜNER
İSGÜM Adana Bölge Laboratuar Şefi ---------- 137

Av. Avni YAZICI
TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı ---------- 138

Sibel BAYÇIN
ÇSGB Baş İş Müfettişi ---------- 149

SEMPOZYUM SONUÇ BİLDİRİSİ ---------- 154

SUNUŞ

Ülkemizin bugününün ve geleceğinin güvencesi çocuklarımız ve gençlerimizdir. Çocuklar ve gençler eğitim, sağlık ve istihdam açılarından özel olarak korunmaya ve sağlık - güvenlik içinde yetiştirilmeye muhtaçtırlar.

Türkiye'de ve dünyada çocukların erken yaşta çalışma hayatına atılmalarıyla ilgili olarak; ailelerin yoksul, eğitim imkanlarının yetersiz oluşu, işverenlerin ucuz işgücünü tercih etmesi gibi birçok faktör ileri sürülebilmektedir. Denilebilir ki, çocuk-çalışan çocuk haklarının, sosyal boyuttan ekonomik boyuta, kadının sorunlarından aile sorunlarına kadar sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel boyutları bulunmaktadır. Nedenleri ne olursa olsun; çocukların erken yaşta çalışması-çalıştırılması, çocuk emeğinin yaygınlaşması; çocukların çocukluklarını yaşayamamalarına, gitgide eğitimden uzaklaşmalarına, bedensel ve ruhsal gelişimlerini tamamlayamamalarına, aile yapılarının bozulması yanısıra her türlü istismara uğramalarına yol açmaktadırlar. Gerek formel gerekse enformel sektörde çocuk işgücünün yaygınlaşması; bugünümüzün ve geleceğimizin kaynağı olan çocuklarımızın ve gençlerimizin çeşitli risk ve tehlikelerle karşı karşıya kalmalarına; sosyal, ekonomik ve yasal ihmalin kurbanları durumuna düşmelerine neden olmakta, bu yönüyle de toplumsal ve çalışma hayatımızı olumsuz yönde kuşatan, etkileyen konulardan birini oluşturmaktadır.

Günümüzde, çalışan çocukların, gençlerin sorunları dünyanın pekçok ülkesinde olduğu gibi ülkemizde de nüfus, istihdam, sağlık, eğitim, insan hak ve özgürlükleri gibi ana başlıklarla sıralanabilecek konularla ilişkili bir şekilde ağırlığını gitgide hissettirmektedir.

Çalışan nüfus içinde çocukların ve gençlerin büyük bir yer tuttuğu Türkiye'de, çalışan çocukların ve gençlerin sorunlarının yeterince tartışıldığı, kavranıldığı ve çözüm yollarının bulunmaya çalışıldığı söylenememektedir.

TÜRK-İŞ diğer konularda olduğu gibi çocuklarımızın ve gençlerimizin sorunlarını ve çözüm yollarını da öncelikle kendi görev ve sorumluluk alanında görmekte; çocuk ya da genç kavramını ülkemizde varolan durumun aksine yaşam yükünü yüklenmemiş, geçim ve parasal sorunlara bağımlı olmayan, ailenin ve devletin koruduğu, yeterli bir eğitimle geleceğe hazırlanan insan olarak tanımlayarak, çocuk ve gençlerimizin eğitim, sağlık, istihdam ve güvenli çalışma koşulları açısından karşı karşıya oldukları sorunları her fırsatta dile getirmekte, görüş ve önerilerini sunmakta, bu doğrultuda eğitim çalışmaları yapmaktadır.

TÜRK-İŞ, genç işçilerin sorunlarını tartışmak, bu soruna devletin, çeşitli kurum ve kuruluşların, kamuoyunun dikkatini çekmek, etkili çözüm yolları bulmak amacıyla "Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları Ulusal Sempozyumu" başlığı altında faaliyetlerini sürdürmektedir. ILO ile TÜRK-İŞ arasında imzalanan protokol ile çalışan çocukların uzun vadede çalışma hayatından alıkonulması, kısa vadede çalışma koşullarının iyileştirilmesinde

işçi sendikalarının aktif bir rol üstlenmesi amacıyla ILO/IPEC programı çerçevesinde projeler hayata geçirmekte, Konfederasyonumuz bünyesinde kurulan TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu bu alandaki çalışmalarını üç yıldır yoğunlaştırmaktadır.

Konfederasyonumuz, bu yıl İzmir'de gerçekleştirilen ulusal sempozyuma çalışan çocuklar konusunu da dahil ederek " Çalışan Çocuklar ve Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları Ulusal Sempozyumu" başlığı altında konunun ilgili kişi, kurum ve kuruluş temsilcilerinin bulunduğu bir ortamda tartışılmasını sağlamıştır. Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) ile birlikte gerçekleştirdiğimiz bu önemli sempozyumun ülkemize, halkımıza, çocuklarımıza ve gençlerimize yararlı olmasını diler, sempozyuma katılan bilim adamlarımıza, uzmanlarımıza, sendikacılarımıza, işçilerimize, genç kursiyer arkadaşlarımıza, basın mensuplarına ve özellikle sempozyumun gerçekleştirilmesine katkıda bulunan Uluslararası Çalışma Örgütü'ne teşekkür ederiz.

Saygılarımızla,

TÜRK-İŞ YÖNETİM KURULU

MUSTAFA KUNDAKÇI (TÜRK-İŞ İzmir 3. Bölge Temsilcisi)

Sayın Valim, Sayın Büyükşehir Belediye Başkan Yardımcım, saygıdeğer İLO Temsilcim, sevgili hocam, Çalışma Bakanlığımızın saygıdeğer Müsteşar Yardımcısı, değerli bürokrat arkadaşlarım, TÜRK-İŞ' imizin değerli Genel Eğitim Sekreteri, sevgili işçi kardeşlerim. Basınımızın güzide temsilcileri hepinize bu güzel ilimizde bulunmaktan ve misafir etmekten dolayı mutluluk duyduğumuzu ifade ediyor ve teşekkür ediyorum, hoş geldiniz, diyorum.

Bu vesile ile ülkemizin insanının, çalışan insanının çok ciddi sorunları var. Bunları özetle sıralamak gerekirse, ülkemizde yaşanan terör olayları, işsizlik, memurlarımızın halen grevli toplu sözleşme ve sendikal haklara kavuşmaması, çalışanlarımızın acaba kapının önüne yarın mı konacağım diye hayatlarını devam ettirmeleri, işsizlik sigortası, iş güvencesi, yasaklı demokrasi, insan haklarının ihlalleri gibi ana temel sorunları saymak mümkündür. Tabi, bu sorunlar çalışan insanlarımızı öncelikle ruh ve beden sağlığını tehdit altında tutmaktadır. Bu tehdit altında bulunan insanlarımızdan, kaliteli üretim yapmalarını, verimli çalışmalarını beklemek mümkün değildir. İşte bu temel sorunların tümünün aşılması gelir, bir yere dayanıyor, eğitime dayanıyor. Ülkemizin nüfusuna baktığımızda, 30 milyona yakın genç insana sahibiyiz. Bu Avrupa dahil, Amerika ve bütün kıtalarda özenilecek bir nüfusa, bir kaynağa sahibiz. Bu kaynağı iyi eğittiğimiz zaman hem üretimi artırmak mümkün, hem de saydığımız sorunları çözmek mümkündür.

İzninizle nereden başlamak lazım diye düşünüldüğünde, öncelikle ülkemizdeki yasaklı demokrasinin yasaklardan arındırılması lazım. Yani bu rejimin keyfilikten kurtarılması lazım. İşverenlerin, siyasi iktidarların şefkat ve merhametinden çıkarılması lazım. Bütün hakların, özendiğimiz entegre olmaya çalıştığımız batıdaki bütün hakların Türk insanına da verilmesi gerekmektedir. Başta çalışma hakkı, grev hakkı, sağlık hakkı, eğitim hakları gibi bütün hakların şefkat ve merhametten çıkarılıp, hukuki teminat altına alındığı, demokratik rejimi yakaladığımız gün, başta saydığım bütün sorunların çözümü mümkün olacaktır. Avrupa ile entegre mümkün olacaktır. Ne Avrupa Konseyi ne de Parlementosu ülkenizde insan hakları ihlal ediliyor, demokrasi yasaklıdır, gibi eleştirileri yapamayacaklar. Biz genç nüfusa sahibiz, bu kaynağı çok iyi kullandığımız zaman, umuyorum ki sorunların tümünü çözme şansına sahibiz. Tekrar hepinize hoş geldiniz diyor, saygılar sunuyor, teşekkür ediyorum.

ERTAN ÜLKÜ (İzmir Büyükşehir Belediye Başkan Yardımcısı)

Sayın Valim, değerli konuklar. Biz İzmir Büyükşehir Belediyesi olarak bugün fevkalade onurlu bir gün yaşıyoruz. Çok değerli TÜRK-İŞ Temsilcilerine ve ILO Temsilcilerine İzmir Büyükşehir Belediyesi adına, kentim adına teşekkür ediyorum. Türkiye'nin geleceğini bu kadar yakından ilgilendiren bir meseleyi Türkiye'de çok önemli başlangıçların yürütüldüğü İzmir Kentinde böyle bir sempozyumun gerçekleştirilmiş olması, bu kentin yöneticileri olarak bizlere ayrı bir gurur, ayrı bir onur veriyor. Bu nedenle tekrar tekrar teşekkür ediyorum.

Değerli konuklar, ülkemizde çalışan insana saygı duymak, bir vatan borcu kadar önemlidir. Bu ülkenin birliği bütünlüğü geleceği hangi vasıflarla

olursa olsun, çalışan insanın, emek veren insanın gerek emeğinin karşılığını alması gerekse emeğini eğitilerek yürütülmesinden geçer.

Bu ülke, bugün ve gelecekte, dünyanın gözlerini diktiği bir ülkedir. Bu ülke, dünyanın en genç nüfusuna sahip bir ülkedir. Bu ülke, tarihe verimliliğiyle yakın bir gelecekte bütün dünyanın dikkatini çekecek bir ülkedir. Ama bunları yapabilmesi için gençlerimize saygı duymalıyız, onlara sanş tanımalıyız. Genç nüfusumuza her konuda öncelik vermeliyiz. İşte çalışma başarısının tamamen tehessüs ettiği, tamamen gerçekleştirdiği bu kentte çok değerli Vali'mizin katkılarıyla unutulamayacak çalışma barışı, işbarışının olduğu bu kentte biz İzmir'li yerel yöneticiler olarak bir öncülüğü daha gerçekleştirmeliyiz. 14-19 yaş grubundaki kimsenin sahip çıkamadığı ancak şimdi yavaş yavaş çıkmak için çaba sarfedildiği, böyle önemli bir konuda biz yerel yöneticiler olarak bayrağı önde çekmeliyiz.

Bugün İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı ve Sayın Vali'min 1995 yılında çocuklara ve gençliğe armağan ettiği bir yılda işte bu kadar önemli bir konuyu işliyoruz. Onun için İzmir kent yöneticisi olarak ayrı bir gurur duyuyoruz. Bir noktayı da açmadan geçemeyeceğim. Çok değerli Ticaret Odası temsilcilerimizin, çok değerli Sanayii Odası temsilcilerimizin, çok değerli esnaf ve sanatkar temsilciliklerimizin bu sempozyumlarda bayrağı bizlerle birlikte taşımaları gerekmektedir. Tek taraflı sendikamızın, sendika temsilcilerimizin böyle hassas bir konu olan, Türkiye'nin geleceğini yakından ilgilendiren böyle bir konuda tek başlarına olmaması lazım.

Biz İzmir Büyükşehir Belediyesi olarak Belediye Başkanı'mızın iddia ettiği gençler ve çocuklarla ilgili her konuda hangi kurum ve kuruluş olursa olsun yürütecekleri her türlü olumlu faaliyette yanlarında olduğumuzu huzurunuzda ifade ediyorum. Böyle bir konunun İzmir'de gerçekleştirilmesi ayrı bir gurur vesilesi olduğunu bir kez daha ifade ediyor, hepinize saygı ve sevgilerimi sunuyorum. Teşekkürler.

ABDÜLHALİK BERBER (ÇSGB Müsteşar Yardımcısı)

Sayın Valim, Başkan Yardımcım, ILO Ankara Temsilcim, Sayın Hocam Konfederasyonlarımızın değerli temsilcileri, değerli konuklar hepinizi saygı ve sevgiyle selamlarım.

Sayın Kundakçı'nın da işaret ettiği gibi, toplumumuzun geleceğini ilgilendiren çalışma hayatımızın daha verimli, daha sıhhatli bir şekilde yürümesini sağlayacak geleceğimiz olan çocuklarımızla ilgili toplantıda bir araya gelmiş bulunuyoruz. ILO Ankara Temsilciliğinin düzenlediği, gayet güzel bir resim sergisi var, eminim bir çoğunuz görmüşsünüzdür. Bilmiyorum İzmir'de açıldı mı açılmadı mı, ama o sergiyi gezerken o resimlere bakarken, benim iki husus dikkatimi çekti. Bir tanesi, gayet açık bir şekilde çalışan çocukların masum yüzleri görülürken, bir diğer taraftan büyük bir insan ifadesi, aynı zamanda çalışan insanın yaratıcı gücün ifadesini de gördüm. İşte, çocuklar bu çelişkiyi yaşıyor. Ve bu çelişki nedeniyle bu mesele önem kazanıyor ve bunu daha sağlıklı çalışma şartlarına kavuşturmak için, Bakanlık bu kanunun üzerinde önemle duruyor. Bu nedenle ILO ile müştereken yürüttüğümüz program çerçevesinde birçok proje ele alınmış vaziyette.

Bunlardan bir tanesini geçen yıl tamamladık. Bu konudaki çalışmalar hızlandı ve raporumuzda bu ilk çalışma aslında çalışan çocuklarla ilgili olarak ne gibi şartlarla karşılaştığını, ne gibi risklerle karşı karşıya bulunduklarını bir tesbit çalışması idi. 7 ayrı işkolunda 26 ili kapsayan bir araştırmaydı. Burada 40 kadar müfettişimiz görev aldı ve izin verirseniz sayılarla bağlamak istemiyorum ama bir kaç hususu belirtmeden edemeyeceğim. 750'ye yakın işyerinde 1700'ü aşkın çocuk, 600'e yakın usta, 700'den fazla işverenle yüzyüze, karşı karşıya gelinmek suretiyle böyle bir araştırma yapıldı. Çocukların maruz kaldıkları riskler tesbit edilmeye çalışıldı.

Şimdi bu konuda ne gibi sonuçlar elde ettik, izin verirseniz çok kısa olmak kaydıyla bunları belirtmek istiyorum. Gelecekte eminim sizde ilgileneceksiniz. Bir kere çocukların yüzde 44 kadarı 16 yaşından küçüktür. Yüzde 71'i 15 yaşından önce çalışmaya başlamıştır. Yüzde 90-95 kadarı ilkokulu bitirmiş vaziyettedir. Fakat çocuklara sorulduğunda bunların yarısı kadar çalışan çocukların aslında eğitimlerine devam etmek istediklerini ifade etmişlerdir. Birtakım zorunluluklar nedeniyle çalışma hayatına girmiştir. Bunun en başında da yoksul aileden gelme özelliği vardır. Yoksul bir aileden geldiği için okumak istediği halde eğitimini sürdürememiştir. Bizzat üretime katılarak gelir getirici bir işte ailesine yardımcı olmak zorundadır. İşe başlarken iki husus vardır. Bir tanesi, gelir getirici bir özelliktir. Bir diğeri de meslek edinme kaygısıyla bu işe girmişlerdir. İleride tabi eğitimi sürdürme imkanı olmadığı için bundan sonrasını bir meslek sahibi olup kendisi belirli bir yaşa gelince iş sahibi olma düşüncesiyle işe atılmaktır. Fakat bu çalışmayı yaparken elbette çocukların tabi özellikle bazı himayeye muhtaç oldukları neticesi ortaya çıkmaktadır. Çünkü araştırmalar göstermiştir ki, büyükler hangi şartlarda çalışıyorsa, hangi risklere maruz kalıyorsa çocuklar da aynı paralelde, aynı şartlarda ve aynı risklere karşı çalışmaktadır. Büyükle paralel olan aynı şartlarla çalışan çocuklar büyüğe oranla daha büyük bir riskle karşı karşıya demektir. İşte bu nedenle mesele biraz daha önem kazanmaktadır.

Bu çalışma neticelendikten sonra ve hedefleri tesbit etikten sonra, şimdi elimizde 2-3 proje daha vardır. Üzerinde durduğumuz konulardan bir tanesi bizim iş müfettişi arkadaşların girdiği birinci çalışmayı büyük bir özveriyle tamamlamış, bu seneki eğitim programı elimizdedir ve bu program başlamış vaziyettedir. İlkini geçen bir iki ay önce tamamladık. Eğitime yönelik çalışmalar sürdürülmektedir. Bu sene bunu tamamladıktan sonra, iş müfettişleri arkadaşlarımız artık kendi içerisinde bu eğitim programı alanlarından yararlanmak suretiyle, bu arkadaşların eğitimleri tamamlanacak ve bu konuda hassasiyet arttırılacaktır.

Bir diğer projemiz halen İstanbul'da yürütülmektedir. Kimyasalların özellikle deri ve ayakkabı sektöründe çalışan çocuk işçilerle ilgili olarak bir takım kimyevi maddelerin kimyasalların çocuklar üzerinde ne gibi etkilerini araştırmaktadırlar. Bir diğeri de bakanlık bünyesinde bir takım veri ve diğer projelere destek verir mahiyette çocuk biriminin yapılanması ve onun güçlendirilmesi konusundadır.

Peki bu meseleyi bu şekilde ortaya koyduktan sonra şimdi ne yapılması gerekir, aslında belki de en önemli konu ve bakanlığın önünde şu an da gündemde olan bir kaç sorundan bir tanesi de bence budur. Yakından

izlendiği gibi bakanlığın bu günlerde önündeki sorunlardan bir tanesi çalışanların hak ve özgürlüklerini sağlamak onları genişletmekse, bir diğeri de çalışma hayatıyla ilgili kanunları yeniden düzenlemek. Çalışma barışını sağlayıcı şekilde bir takım iyileştirmelerde bulunmak Devlet-İşçi-işveren diyaloğunun en sağlıklı en güzel bir şekilde yürümesini sağlamak, bunlardan bir tanesidir. Bir diğeri de inanıyorum ki, çalışan çocuklarla ilgili yeni yeni tedbirler, öneriler getirmektir.

Bu önerilere girerken aslında şöyle bir başlangıç yapmak istiyorum. Burada işin en önemlisi önce böyle bir politika tesbit etmemiz lazım. Bu politikayı tesbit edip, onu kararlı bir şekilde vurgularsak, bence işe çok daha iyi başlamış ve gelecekte çok daha verimli sonuçlar alacağımıza inanıyorum.

Bu politikayı tesbit ederken ilk önce üstünde duracağımız işkollarını, gayet açık bir şekilde ve taşıdıkları risklere göre sınıflandırmak ve en risklisinden başlayıp riski az olana kadar gelişmektedir. Bu tanımlamayı yaparken, çocuk çalıştırılması kesinlikle müsaade edilmeyecek olan işkollarını tanımlamak lazım. Bir diğer koşul olarak çalışmayı öngörmek lazım ve bu koşullu olarak çalıştırmakla izin verilecek sektörlerde ne gibi şartların hazırlanması gerektiğini, nasıl bir düzenleme yapılması gerektiğini önceden belirlemek lazım. Diğer bir konu belki de çalışmak zorunda olan çocukların çalışmasına izin verebilecek işkollarının tesbitidir. Bunları tesbit ettikten sonra halen riskli sektörlerde çalışan çocukların diğer alanlara nasıl aktarılacakları, nasıl kaydırılacakları da belli bir program dahilinde mutlaka ele alınması lazımdır.

Fakat şu da bir gerçektir ki, takdir ederseniz bütün bu yasal düzenlemeleri yapmak bazı yaptırımlar getirmek ve onları uygulamak hiçbir şekilde bir sorunu çözüme kavuşturmak için yeterli değildir. Onun için bu konunun hassasiyeti üzerinde yeterli kamuoyunu oluşturmak ve dikkatleri çekmek ve böyle bir uyarı da bulunmak ve arkasında da eğitimle bunu desteklemek, sanırım sorunun çözümü için en önemli hususun başında gelmektedir. Bu da dediğim gibi ancak eğitimle olacaktır. Bu görev aslında başta devlet olmak üzere hepimizin üzerine düşmektedir. Çalışanıyla çalıştıranıyla, ustasıyla, işçisiyle ve ailelerle ve bizzat çalışan çocuğun kendisiyle elele vermemiz suretiyle ancak bunu başarabileceğimize inanıyorum.

Belki bizim gibi ülkelerde ve bilhassa tarım sektöründe çalışan çocukların bu iş hayatından tamamen çekilmesini önlemek mümkün olmayabilir. Bu gerçekten hiç olmazsa bu şartlarda çalışan çocukların lehine düzeltmekte büyük yarar vardır. Tamamen çalıştırılmaması mümkün olmasa bile, çalışma şartlarını düzeltmek mümkündür.

Daha önce dediğim gibi büyüklerle aynı risklere maruz olan çocuk aslında daha büyük tehlikeyle karşı karşıyadır. Çocuk daha korumasızdır. Çocuklar daha dikkatsizdir, daha tecrübesizdir. Bu nedenle biraz daha fazla himayeye muhtaçtır. Çünkü çocuk çalışıyor olsa da, çocukluktan gelen birtakım özellikleri vardır. Bu nedenle de himayeye muhtaçtır. Hepinizden dileğim çocukları eğitimden ve himayeden yoksun bırakmamanızdır. Bu konuya eğilmemizi, şahsen herkesten. katılan bütün kesimlerden istirham

ediyorum. Elimizden gelen gayreti yapacağız. Teşekkür eder, saygılar sunarım.

KUTLU AKTAŞ (İzmir Valisi)

Konu önemli, konunun önemli olduğunu benden önceki konuşmacılar çok iyi belirttiler. Hepsini ayrı ayrı tanıyorum. Sayın hocamızı tanıyorum. Gerçekten Türkiye'de ki çalışma hayatında ILO ile bizim çalışma örgütlerimiz arasında çok iyi diyalog kuran ve batı standartlarını Türkiye'ye taşımak için uğraş veren değerli hocamız, Müsteşar Muavinimiz, verdiği bilgilerden konuya ısındığını burada anlamış bulunuyorum.

TÜRK-İŞ'imiz zaten büyük bir heyecanla işçilerimizin bütün meselelerini, kamuoyuna getiriyor ve tartışıyor. Konu önemli dedim başlangıçta, ben birazcık işi öyle karikatürize etmek suretiyle arz etmek istiyorum.

Hepimiz çocukluğumuzda bir ustanın yanında çıraklık yaptık. 8-10 yaşlarında iken babam, İsmail Kayabaşı diye bir adamcağız vardı. Ayakkabı tamir ederdi. Okul kapandığı zaman oraya gönderirdi. Ben birkaç ay oraya gittim. Hafta sonunda beklerdim ki İsmail usta harçlık verecek, bekliyorum her hafta sonu. Dedi ki, oğlum, babana söyle o göndersin ben sana sanat öğretiyorum.

Şimdi sabahları, işyerini açmak için sıcacık yatağından kalkan küçük çocukların ustası gelmeden evvel dükkanın kilidini açtığı, temizliğini yaptığı, belki ustasının talimatı doğrultusunda çayı pişirmeye başladığı gibi manzaraları gözünüzün önüne getirin. Bu niye oluyor? Diyelim ki burada ifade edildiği gibi, gelir dağılımından ve gelirden dolayı, aileler çocuklarını küçük yaşlarda çalışmaya zorluyorlar. Bundan dolayı da bu iş oluyor.

Bu işin tek nedeni bu değil. Bence Türkiye'de dünya standartlarının çok üstünde olan büyük bir nüfus artışı var. İşte yüzde 2'nin üzerinde yıllık nüfus artışımız var.

Ben Ağrı'dan biliyorum. 6 sene valilik yaptım. Ailelerin ortalama çocuk sayısı 8 ile 12'dir. Ağrı'nın bir mezrasında sayın hocamız çok iyi bilirler, ben sadece bir karı-koca'ya okul yaptım. 70 yaşındaki bir karı-koca'nın ailesi tam 78 kişi idi. Karı-koca hayatta, onun çocukları, torunları, o karı-koca'dan doğan ve yerleşen tam 78 kişi. 28 tane de orada, hiç unutmuyorum, rakamlar hep 8'li olduğu için 28 tane de öğrenci vardı. Biz o aileye okul yaptık. Bizler okul yaptık, öğretmen verdik. O ailenin çocuklarını eğittik.

Şimdi bence bu çalışmaya zorlayan nedenlerden bir tanesi Türkiye'deki çok fazla nüfus artışı ve çok sayıda çocuk yapma temayülü bu çocuklarımızı küçük yaşta, eğitim yaşında olan çocuklarımızı, çalışmaya zorlamaktır. İkincisi burada çok açık bir şekilde ifade edildiği gibi, kişi başına düşen veya gayri safi milli hasıladan insanlarımıza düşen payın azlığı. Daha açık bir ifadeyle, çalışan kesimlerimize verilen ücretlerin azlığı, insanlarımızı veya çocuklarımızı, gençlerimizi belki de eğitebilecekleri yaşta çalışmaya zorlayan etkenlerden biridir.

Onun dışında sanayinin ihtiyacı var ve hizmet sektörünün ihtiyacı var. Biz de çoğu zaman hem işveren hem de işçi haklarını korumak gibi ikili bir fonksiyonu yerine getiriyoruz. Özellikle turizm kesiminde işte biz de otel çalıştırıyoruz. Bazı sezonlar geliyor, Türkiye'de istikrar yok. Hizmet sektörünü 12 aya yayamamışız. 3-4 aylık çalışma döneminde ne yapıyoruz?, fazla masraf olmasın diye hadi diyoruz, küçük yaştaki, genç yaştaki çırak dediğimiz çocukları onları alalım onlarla işçi açığımızı kapatalım. Bunun da bir faydası var. Sayın Müsteşar Muavinimiz'in belirttiği gibi bunların yasal düzenlemelere kavuşturulması lazım. Türkiye'de, bir takım kaçamaklarla küçük yaştaki, genç yaştaki çocukları hepimiz çalıştırıyoruz. Üçüncü neden de gerçekten bu.

Türkiye tarımla uğraşan büyük bir ülke. Bir de şu husus var, unutmadan onu da arz edeyim. Biz burada hep örgütlü bulunan işyerlerinden bahsediyoruz. Kendi başına, sabahleyin annesi babası işte, eski İzmir'den, Çimentepe'den eline bir boya sandığı verip, bir simit tepsisi verip, ya da evde yaptığı bir böreği veripte sattırdığı çocuktan bahsetmiyoruz. Belediye Başkan Vekili'miz gerçekten, üzerinde hassasiyetle eğildi ve burada vurguladı. Çocuklarımıza gerçekten sahip çıkmalıyız. İzmir'de bir kampanya başlatıldı. Sokak çocuklarını koruma kampanyası, o sokak çocukları çoğu zaman kavşaklarda araba siliyorlar, burada yaptığı bir iş var. Niye yapıyor bu çocuk niçin hayatını tehlikeye atmak suretiyle, kavşaklarda arabaları silmek, hem kendisini hem de araba sürücülerini tehlikeye atıyor. Bunun nedenlerini çok iyi araştırmamız lazım, mutlaka devleti yapı olarak küçülteceğiz ama devletin fonksiyonlarını da büyütmek zorundayız.

Sosyal Devlet dediğimiz insanın refahı için, mutluluğu için, gittikçe fonksiyonlarını artıran bir Devlet hepimizin özlemi, Türkiye'de refah bir devlet hepimizin özlemi, Türkiye'de gelir düzeyi artırılacaktır. Ama bu, bütün halk tabakalarına yayılmadığı takdirde, yine bunun çok iyi bir örneği var. Hem alt yapıyı geliştirmediğiniz takdirde hem de adil bir gelir dağılımını sağlamadığınız takdirde bu refahın ve mutluluğun da bazı kesimlere faydalı olacağına, diğer kesimlerinde yine ızdırap içinde devam edeceğini de ifade etmek zorundayız. Bence, bütün gücümüzle, Sosyal Devlet olabilme, yani himayeye muhtaç olan insanlara daha fazla imkanların sağlanması için her türlü yasal düzenlemenin yapılması görüşünü burada ifade etmek istiyorum.

İzmir'de genç ve çocukların çalışan çocuklarımızın eğitimi için çalışmalar yapılıyor. Bu sadece İzmir'de değil, Türkiye genelinde yapılıyor. Biliyorsunuz, çıraklık eğitim merkezleri kurulmak suretiyle Almanlarla, ki Almanya'da çok iyi bir şekilde uygulanan yöntem veya usul İzmir'de de bu gerçekten ciddi bir şekilde uygulanmaya çalışılıyor. Ama yeterli mi değil. Ve ilk bir örnek yine Ertan Bey'in belirttiği gibi İzmir'de Kemalpaşa'da bir hayır severimiz Necati ARGÜDEN, kendisi de tornacıdır. Belki burada bilirler, tanırlar. Bir çocuğu trafik kazasında öldüğü için çıraklık eğitimi yapmak suretiyle bağışta bulundu.

Burada yaklaşık 700-800 çırağımız veya çocuğumuz işçimiz, yaşlılar da var, o çıraklık okulumuz içinde 18-19 yaşın üzerinde gençlerimiz insanlarımız da var ama çoğunluğu bunların yüzde 70 - 80'i gerçekten çocuk veya genç diyebileceğimiz yaşlardakiler. Bu da çok iyi bir başlangıç. Bunu da şükranla kaydetmek istiyorum.

Konuyu baştan da arz ettim. Gerçekten önemli olan bu çıraklık eğitimi meselesi ve sanayi işgücünü hazırlanmasına, iyi bir karar vermemiz lazım. Çocuk ve gençlerin çalışmasıyla ilgili düzenlemeyi, yani bunu kabul etmeli miyiz yoksa, bu çocuk ve gençleri çalıştırmamalı mıyız? Burada da çok iyi bir karar vermek lazım. Türkiye'nin ihtiyacı öyle görülüyor ki, genç ve çocukların belli bir süre daha belki ilerlemiş batı ülkelerine nazaran belli bir süre çalıştırılması yolunda ağırlık kazanıyor. O zaman da yapılacak iş herhalde, yasal düzenlemelerin getirilmesi, bunların güvenceye bağlanması ve sağlıklı bir şekilde gençlerin ve çocukların, ki bunları ileride Atatürk'ümüzün ifade ettiği gibi, çocuklarımıza, gençlerimize emanet edeceğimiz bu ülkeyi çok iyi bir şekilde, bunları yetiştirmek suretiyle yine güvence içerisinde geliştirmekten başka bir çıkar yol olmadığını burada ifade etmek istiyorum. Hem Türk-İş'e hem de ILO'muzun değerli temsilcisine böyle önemli sempozyumu İzmir'de gerçekleştirdikleri için teşekkürlerimi sunuyorum. Sempozyumun başarılı geçmesini diliyor, hepinize saygılar sunuyorum.

SALİH KILIÇ (TÜRK-İŞ Genel Eğitim Sekreteri)

Sayın Valim, Sayın Belediye Başkan yardımcısı, basının değerli temsilcileri, değerli işçi kardeşlerim,

Türkiye'nin gündeminde demokratikleşme, gümrük birliği ve Kuzey Irak harekatının bulunduğu; enflasyon işsizlik gibi sosyo-ekonomik olumsuz göstergelerin toplum hayatımızı etkilediği; SSK yasa tasarısı, özelleştirme ve taşeronlaşma politikalarının çalışma hayatımızdaki ilişkileri gerginleştirdiği bir ortamda bu semineri gerçekleştiriyoruz. ILO ile sürdürdüğümüz IPEC projesi çerçevesindeki çalışmalarla dünyanın ve ülkemizin en ulvi konularından biri olan çalışan çocukların mağduriyetlerini önlemeye, çocukların çalışma koşullarını iyileştirmeye çalışıyoruz.

TÜRK-İŞ olarak, 60 milyona yakın faal nüfus içerisinde 10 milyona yakın genç nüfusun 3.5 milyonu bulan çocuk işçiliğini tesbit etmiş durumdayız. Ülkemizde çocuk işçiliği her türlü istismara açıktır; çocuklar eğitim göreceği yaşta, sağlık ve güvenlik koşullarından uzak bir şekilde ucuz işgücü olarak çalıştırılmaktadırlar.

Geçen yıl Ankara'da metal ve ağaç işkolunda, bu yıl İstanbul'da deri işkolunda yaptığımız alan araştırmalarına göre nüfus artışı, göç, hızlı ve çarpık kentleşme, bunların yanı sıra gelir dağılımındaki bozukluk, aile gelirlerinin yetersizliği ve eğitim sistemimizin beklentilere cevap vermemesine bağlı olarak çocukların özellikle küçük ve orta ölçekli işletmelerde istihdam edildiğini tesbit ettik. Yaptığımız araştırmalara göre çalışan çocukların yüzde 84'ü dar gelirli ailelerden meydana gelmektedir. Bu ailelerin gelirleri 2-5 milyon arasında değişmektedir. Dikkat edileceği gibi bu önemli sosyal vaka'dır. 8 saatin üzerinde çalışan çocukların yalnızca yüzde 30'nun sigortalı çalışması, yüzde 70'nin sosyal güvenlikten yararlanamaması bu sosyal vaka'nın hangi boyutlara geldiğinin önemli bir göstergesidir.

TÜRK-İŞ olarak, Türkiye'nin içinde bulunduğu olumsuz sosyal ve ekonomik şartları aşmak, üçlü yapı içerisinde çocuk işçiliğinin istismarını ortadan kaldırmak için çalışmalarını sürdürmekte, sendikalarımızı daha duyarlı

hale getirmek için çabalarını yoğunlaştırmakta, bu tür seminerlerle insan unsurunun ve toplumun geleceği olan gençlerimizin ve çocuklarımızın sorunlarına kamuoyu nezdinde dikkat çekmeye çalışıyoruz. Bu çabalar, Türk toplumunun sıhhatli bir toplum yapısına kavuşması bakımından da önemlidir. ILO'nun katkılarıyla, işçi-işveren ve hükümet yetkililerinin ortak çalışmasıyla çocuk işçiliğini ortadan kaldıracak uluslararası normlara ulaşmak, Anayasa'nın 50. maddesine uygun, İSİG tüzüğüne uygun tedbirlerin alınması yakın vadede çocuk işçilerin çalışma şartlarını iyileştirir, uzun vadede çocuk işçiliğini ortadan kaldırırken Türk toplum yapısını da sağlıklı bir hale getirebilecektir.

Dünyada globalleşme gerçekleşirken, ekonomideki globalleşmenin yaratmış olduğu emeğin, sermayenin ticaretin bölüşüldüğü bir dünya da azgelişmiş ülkelerin ekonomideki küreselleşmeye karşı, gelişmiş ülkelere karşı kendi bünyesinde düşünüp küresel gelişmeyi takip ederken, yerel düşünüp, yerel yaşama anlayışını geliştirmekle beraber güçlenen ekonomilerini güçlendirerek demin de söylediğim gibi gümrük birliğine girerken Türkiye'nin rekabet şartlarının geliştirilmesinin yararlı olacağını ifade ederken gelişmiş ülkelerin dünyada ekonomiyi ve sermayeyi, emeği ve ticareti bölüşürken, dünyadaki son gelişmelere baktığımız zaman, ekonomik küreselleşme kadar, politik küreselleşmeyle beraber, ahlaki küreselleşmeyi de her türlü standartları geliştirmek mecburiyetinde olduklarını ifade ederken, biz çalışanların emeğin sömürülmesi karşısında 1994 yılında Uluslararası Çalışma Teşkilatının almış olduğu ilke kararları doğrultusunda evrensel iş hukukunun da mutlaka gündeme gelmesi gerektiği ifade edilmektedir. Nedenine gelince, Türkiye'de son zamanlarda yabancı sermayenin giriş fonksiyonlarına baktığımız zaman, 1980'de 137 olan yabancı sermaye işletme olarak girişi şu anda 2900'e çıkmış vaziyettedir. Yabancı sermaye girişinin ağırlıklı olduğu hizmet sektöründedir. Diğerlerinde imalat sektöründe olduğu gibi Türkiye'de evrensel iş hukukunun da Türkiye standartlarıyla beraber uluslararası standartlarının yakalanması gerekmektedir.

Biz seminerlerimizde toplumun bilinç seviyesini geliştirirken çalışan toplumun da hem bilinç seviyesinin gelişmesi, iyi sendikacı, temsilci ve yöneticinin yetişmesi için yapmayı amaçlarken işverenlerin de, hem işçiliğin gelişmesi, hem işyerinin gelişmesi için eğitime ağırlık verilmesi gerektiğine inanırken, devletin de iyi insan yetiştirmesi ile toplum yapısını geliştirmesi için bu üçlü anlayış içerisinde eğitimin, Türkiye'nin konumu icabı gelişmiş toplum yapısını yakalayabilmesi için eğitimin şart olduğunu ifade ederken, biz TÜRK-İŞ olarak eğitimlerimizi her platformda devam ettirmeye kararlı ve azimliyiz.

Bu görüş ve düşüncelerle, sempozyumun yararlı olmasını diler, katılım ve katkılarınız için teşekkür ederim.

KUBİLAY ATASAYAR (TİSK Genel Sekreteri)

Sayın Valimiz, Büyükşehir Belediyemizin Sayın Başkan Vekili, ILO'nun değerli Türkiye temsilcisi, ÇSGB'nin değerli temsilcileri, değerli İzmir'li kardeşlerim, hepinizi TİSK ve şahsım adına saygıyla selamlarım.

Çocuk ve genç işçiler konusunda, TÜRK-İŞ'in bu güzel İzmir'de gerçekleştirdiği toplantı dolayısıyla, kendilerine önce işverenler olarak teşekkürlerimi sunmak istiyorum. Gerçekten genç nüfusu yoğun olan ve bu

genç nüfus içinde de çocuk sayısı fazla olan dünya'daki ender ülkelerde biriyiz. Özellikle genç nüfus çocuk yaşının 12-19 arası olduğu kabul edilirse DİE rakamlarına göre 3.5 milyon çocuk ve genç işçi varlığı kabul edilmişti Bunun 1/3'ü istihdamda bulunmaktadır. Bu istihdam alanları gözden geçirildiğ zaman, bahsedilen çocuk işçilerin yüzde 61'i tarım, yüzde 17'si imalat, yüzd 8'i ticaret sektöründedir. Bu rakamların yüzde 95'i Türkiye'deki küçük ve ort boy işletmelerdeki istihdam edilen çocuk işçileri kapsamaktadır. Sanayini genel yapısı değerlendirildiği zaman çocuk işçiliğinin önemi daha açık olara görülmektedir.

Bu arada çocuk işçiliği programına TİSK'in de dahil edilmesi dolayısıy ILO'ya ve değerli temsilcisine teşekkür ediyorum. Gerçekten bu program d Türkiye'nin yer alması, bugün olmasa bile geelecekteki olası bir riske şimdide çare aramak, çözüm bulmak yolundaki olumlu bir teşebbüstür. Bu programd yeralan konfederasyonumuzda işletmeler arası çocuk işçilik sorunun tesbitin çalışmıştır. Bu tesbitlerimizde "organize sanayi'nin bir temsilcisi olarak ifad etmek istiyorum" gelişmiş sanayi kuruluşlarımızın hiç birinde, çocuk işçiliğ büyük oranda rastlanmamıştır. Başka bir deyişle sanayi'nde çalışan işçileri yüzde 3'ü çocuk tarifi kapsamındadır. Bu yüzde 3'ünde yüzde 90'ı 3308 say yasa çerçevesinde , sanayi-okul eğitimi gören çocukları içermektedir. Diğer b deyişle bunlar öğrenci niteliğindedir. Bu çocuk işçiliği tesbitlerimize gö küçük ölçekli işletmeler bünyesinde yoğunluk kazanmaktadır. Bugün izlene ekonomik ve sosyal politikalar, küçülen işletmeler nedeni ile daha fazla çocu işçi çalıştırma riskini yaratmaktadır. Bugüne kadar izlenen ekonomik ve sosy politikaların yanlışlığı nedeni ile çocuk istihdamı yaygınlaşmıştır. Bugünk ekonomi politikalarına (çalışma hayatı gözüyle baktığımızda) baktığımız zama ortaya 3 önemli sorun çıkmıştır. Birincisi, Türkiye'de 1990 yılından bu tarat işletmelerin istihdam yapısının küçüldüğüdür. 60 milyona gelmiş ülkemizd 500'ün üzeri işçi çalıştıran işyerini eğer büyük ölçekli işletme olarak kabı edersek 1990'lı yıllarda 650 civarında olan 500'den fazla işçi çalıştıran işye sayısı 1994 yılında 450'ye düşmüştür. İkinci önemli sonuç Türkiye'de 90 yıllardan sonra yatırımların büyük oranda durmuş olmasıdır. Bu politikal yatırımcıyı ürkütmektedir. Üçüncü sonuç, Türkiye'de bugün işsizlik tarihinin e yüksek seviyesindedir. Adeta bir patlama noktasındadır. Bu da izlene politikaların bir sonucudur.

Tüm bu gerçekler birleştiğinde ekonominin kayıtdışı sektö yöneldiğidir. Biz hiçbir zaman kayıtdışı sektörü organize sektör olara saymadık. Burada önemle belirtmek istediğim sonuç şudur; Bugün Avrupa i çeşitli alanlarda ciddi rekabet edebilir bir boyuta geldik ise, bunun 15 yıllık b geçmişi olduğunu kimse unutmamalıdır. Özellikle gümrük birliği içerisind bulunduğumuz şu ekonomik ortam içerisinde Türkiye rekabet gücün güçlendirmek mecburiyetindedir. Kayıtdışı sektörü yalnız işçiliğin değil kaça işçilliğinde kaynağıdır. Tüm politikalar kayıtdışı sektörü önleyici bir şekil uygulanmalıdır.

Bugün Türkiye'de vergi politikasının ele alınması gerekmektedir. Türki ücret vergilendirmesinde OECD ülkeleri içerisinde en yüksek vergi oranı sahip ülkelerinden biridir. Kayıtdışı ekonomiyi küçülttüğümüz, kayı ekonomiyi büyüttüğümüz oranda o derece de gelişeceğimizi belirtiyo teşekkür ediyorum.

RÜÇHAN IŞIK (ILO Türkiye Temsilcisi)

Sayın Valim, Sayın Belediye Başkan Yardımcım, Sayın Müsteşar Yardımcım, TÜRK-İŞ ve TİSK'in değerli yöneticileri, katılımcılar.

Bugün burada ILO'nun da desteği ile, TÜRK-İŞ'in her yıl gelenek haline getirmiş olduğu genç işçilerle ilgili bir toplantıyı bu kez o genç işçilerin kardeşleri olan çocuk işçileri de kapsam içine alarak,toplanmış bulunuyoruz. Aslında çocuk ve genç işçi konusu, ILO'nun kendi standartları açısından özel birtakım gruplar arasına giren kadın ve göçmen işçilerle birlikte, dikkat isteyen, ihtimam isteyen, belli bir özen isteyen ve genelde işçi kavramının kapsamı içinde olmakla birlikte ayrıca her işçinin ve gösterilmesi gereken özenin dışında kendi cins ya da yaşıtlarıyla, fiziki yapılarıyla, çocuklukları ve gençlikleriyle, göçmenlikleriyle ilgili olarak özel birtakım tedbirler gerektiren gruplar arasındadır.

ILO bu konuya eğilirken, çocuk ve genç işçi konularını gerek diğer tüm konulara 1919'dan bu yana birtakım uluslararası standartlarla oluşturmaya çalışmıştır. Bu uluslararası standartlarda, ki hepimizin bildiği şekilde uluslararası çalışma sözleşmelerinde, yerini bulmaktadır. Ve sayıları 180'e doğru yaklaşmaktadır. Bunlar ILO'nun en önemli teknik aracıdır. Önemi uluslararasındaki ilişki kadar, ulusların kendi iç ilişkilerindeki etkisini de göstermektedir. Bir yandan bu standartlar bugün için her ülkenin ulaşabileceği hedefi gösterirken, diğer yandanda sosyal ve ekonomik gelişme için olması gereken yolu işaret eden standartlardır.

ILO konferanslarında her yıl Haziran ayında, hükümetlerin, işçilerin ve işverenlerin birarada çalışmasıyla kabul edilen bu standartlar onları onaylayan her ülke, ulusal mevzuatların da bu standartlara uymayı taahhüt etmektedir.

Böylece ILO'nun anayasası ya da tüzüğü dediğimiz belge, üye devletlerin hükümetlerine ulusal düzeyde bu standartların gözetilmesi yöntemiyle kendi iç hukuk sistemlerini geliştirmek, oluşturmak konusunda bir nevi teknik danışmanlıkta bulunmuş olmaktadır. Bu nedenle bizim için, ILO için bu sözleşmeler bunların içinde yeralan standartlar doğrudan doğruya teknik yardım çalışmalarımızın gerçek kaynağını oluşturmaktadır. Bu standartlar bütün olarak incelendiğinde ülkelerin kalkınma hareketinde, sosyal gelişmeyle ekonomik gelişme arasında bir dengenin oluşmasını sağlamaları bakımından önem taşımaktadır. Bu standartların yer aldığı ILO sözleşmelerinin sayısı demin de söylediğim gibi 180'e yaklaşmakta olup içlerinde küçük bir grup da doğrudan doğruya çocuk ve genç işçilerin istihdamlarını düzenlemektedir. Bunlardan özellikle 138 sayılı sözleşme çocuk işçi çalıştırılmasına yönelik, asgari yaşı düzenler. Bu yaş zorunlu ilkeğitimi bitirme yaşı ile, her ülkede bir paralellik gösterir ve 15 olarak belirtilmiştir. Ancak gelişmekte olan ülkelerin özel durumu dikkate alınarak bazı istisnalara yer verilmiş ve 14'e inebileceği öngörülmüştür. Sadece asgari yaş konusunda 1919 yani ILO'nun kuruluşuyla geçtiğimiz yıl arasında 11 adet sözleşme çocukların ve genç işçilerin asgari çalışma yaşını ilgilendiren konuları düzenlemeye hapsedilmiştir.

Bir dizi sözleşme 77, 78, 124 sayılı sözleşmeler, ki bunların hepsi büyük bir memnuniyetle kayıt etmek isterim ki Türkiye tarafından da onaylanmış ve

uygulanmakta olan sözleşmelerdi. İşe alınmadan önce doğrudan doğruya genç işçilerin bir sağlık kontrolüne zorunlu olmasını öngörmektedir. Bundan sonra da genç işçinin, ergin işçi olacak yaşa gelene kadar çok sık aralıklarla bu tıbbi muayenelerinin devam etmesini, tekrarlanmasını bir sistem içerisinde öngören sözleşmelerdir.

Tüm sektörlerde genç işçilerin gece çalışmasını düzenleyen 79 sayılı Sözleşme, özellikle endüstride gece çalışmasını genç işçiler için yasaklayan 90 sayılı Sözleşme. Ayrıca, mecburi çalışmayı yasaklayan sözleşmeler, mesleki eğitimle ilgili sözleşmeler 142, 150 sayılı sözleşmeler, doğrudan doğruya genç işçileri hedefleyen sözleşmelerdir.

Niçin ILO genç ve çocuk işçilerin konusuna özellikle son yıllarda çocuk işçi konusuna, çalıştırılan çocuklar konusuna, bu kadar büyük önem vermektedir.

İçinde bulunduğumuz yılın başında toplanan Dünya Sosyal Kalkınma Zirvesinde de, ondan önceki hazırlık çalışmalarında da belirttiği ve uygulandığı gibi bugün bütün dünya işsizlik ve yoksulluk gibi iki çok önemli riskle karşı karşıyadır. İşsizlik ve yoksulluk sosyal dışlanma denilen çok yeni bir kavramın iki temel nedeni olarak karşımıza çıkmaktadır. Günümüz toplumunda hemen hemen hiçbir ayrım gözetilmeksizin karşılaştığı tehlikeleri, riskleri hergün yaşıyoruz. Teknik, sosyo-ekonomik, kültürel, etnik ve dini alanlarda baş gösteren ve filizlenen bu etkenler çeşitli riskler oluşturmaktadır.

Eski Yugoslavya'da çıkan savaş, 2. Dünya Savaşı'ndan bu yana yaşanan en büyük göç hareketidir. Ekonomik nedenlerle göç ve siyasi ilticalar, bu yıl içerisinde 100 milyona ulaşmıştır. Ailelerin dağılması, boşanmalar, sosyal olgu haline dönüşmeye başlamıştır. Uyuşturucu kullanımı, uyuşturucu trafiğinin ve bu konu ile ilgili suçlar son derece artmıştır. Sadece uyuşturucu trefiğinin yıllık sağladığı kar 500 milyar Amerikan doları olarak belirlenmiştir. İşte bu nedenlerle, gerek çocuk çalıştırılması, çocuğun istismarı söz konusu edilen sosyal dağılma içerisinde, büyük bir boyuta ulaştığı için ve yüzlerce milyon çocuk bir hesaplamaya göre 200 milyon çocuk, bugün ekonomik nedenlerle çalıştırılırken, sadece Brezilya'nın başkent'inde ve diğer şehirlerinde 100 bin çocuk çalışırken, muhtelif Asya ülkelerinde, seks turizminin kurbanları olan çocuk sayısı, yarım milyonu geçen bir sayıya ulaşmış olduğu için, sosyal dağılmadan kaynaklanan bu olgunun içerisinde, çocuk işçi konusu da önemli bir sosyal etken olarak ILO tarafından kabul edilmiş ve ILO çocuk çalıştırılması yasalarının kapsamına alınmıştır. Konu dar anlamda, dünya çapında sosyal dağılma ve dışlanmanın bir nedeni olarak ele alınıp, tedavi edilmek zorundadır. Artık yeni bir Üçüncü Dünya Savaşını, savaş uzmanları beklememekte ve şu anda dünya'nın yaşadığı olaylar bir Üçüncü Dünya Savaşı olarak nitelenmektedir.

Bu konudaki yaklaşımların ILO ve TÜRK-İŞ'in ortak yaklaşımı olması sevinç ve umut kaynağımızdır. Benim bu çalışmalardaki önerim, iki noktada odaklaşacaktır. TÜRK-İŞ'in ve bağlı bulunduğu kuruluşların üyesi olduğu Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Sendikaları Konfederasyonu ICFTU ve Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu ETUC'un başlatmış olduğu iki büyük kampanya var. İlki geçtiğimiz yıl başlayan çocuk işçilere yönelik, çalıştırılan

işçilere karşı mücadele kampanyası, ikincisi de Almanya'daki Hollanda'daki Batı Avrupa'daki çalışan Türk işçilerini de yakından ilgilendiren ırkçılığa karşı genç işçilerin başlatmış olduğu kampanya, bugün ICFTU'nun bünyesinde 30 milyon genç işçi örgütlenmiş bulunmaktadır. Bununla ilgili özel sekreterya, geçtiğimiz yıl içerisinde Avrupa'da başlatılmış olan, ırkçılığa karşı bir mücadele kampanyasını aktif bir biçimde desteklemektedir. Öyle umuyorum ki, bu üç günlük çalışmalar süresince, özellikle bu iki kampanya'nın Türkiye'deki boyutları tartışılabilsin TÜRK-İŞ ve bağlı kuruluşların çalıştırılan çocuklarla ilgili mücadele kampanyasına ve ırkçılığa karşı genç işçiler kampanyasına karşı ilginç öneriler oluşturulabilsin.

Hepinize teşekkür ederim.

BİRİNCİ OTURUM : "İŞ HUKUKUNDA ÇOCUK İŞÇİLER"

Turan AYBER (Oturum Başkanı)

"İş Hukukunda Çocuk İşçiler" konulu bir tebliğ sunmak üzere sayın Prof. Dr. Fevzi Demir'i kürsüye davet ediyorum. Sayın Demir 9 Eylül Üniversitesinde öğretim görevlisi. Buyurunuz sayın Demir.

Prof. Dr. FEVZİ DEMİR (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Teşekkür ederim, sayın Başkan.

Çalışma yaşı, alım satım mukavelesi, kira mukavelesi, evlenme mukavelesi yapmak için belirlenmiş olan yaştan daha farklı bir yaşın kabulünü zorunlu olarak karşımıza çıkarıyor. Bu da çalışma yaşı yani hizmet mukavelesi yapma yaşı olarak karşımıza çıkıyor. Hizmet mukavelesi olarak karşımıza çıkan bu husus, genellikle Uluslararası Çalışma Örgütü'nün belirlediği 15 olarak tesbit edilmiştir. Sayın Rüçhan IŞIK, sabahleyin gelişmekte olan ülkeler için bu yaşın 14'e kadar da indirilebilecek şekilde esnekleştiğinden söz etmişlerdi. Bizim hukuk sistemimizin de uluslararası alanda kabul edilmiş bulunan bu sözleşmelere paralellik gösterdiğini, bir uyum içinde olduğunu da söylemek yanlış değildir. Nitekim 1927 yılında kabul edilmişti. Uluslararası Çalışma Teşkilatı'nın 15 yaş ilkesi bizim hukukumuzda da bu anlamda aynen benimsenmiş olmaktadır.

Şimdi bu konu ne zaman gündeme geliyor. Bu konu sanayi devrimi ile birlikte gündeme gelmeye başlıyor. Yani insanların ergenlik yaşının ötesinde, hizmet sözleşmesi yapabilme konusundaki ehliyetinin düzenlenmesi sanayi devrimi sırasında sözkonusu oluyor. Çünkü sanayi devrimi ile birlikte, bırakınız yapsınlar, bırakınız gitsinler, felsefesi içinde sözleşme özgürlüğü, hiçbir sınırlamaya tabi değildir. Her alanda yani alım satım yapmaktan tutunuz da yine kira mukavelesine, vekalet sözleşmesine kadar her alanda bir çalışma özgürlüğü var. Çalışma özgürlüğü de o dönemlerde iktisadi ve sanayi faaliyette bulunma özgürlüğü anlamına geliyor. İşte bu özgürlüğün bir parçasını da hizmet sözleşmesi yapma özgürlüğü oluşturuyor ve işçi tarafıyla işveren tarafını hiçbir kayda tabi tutmaksızın bunun içine ne yaş ne de cinsiyet dahil edilmek suretiyle, kadınlarla olsun, erkeklerle olsun, büyüklerle olsun, küçüklerle olsun hiçbir kayda tabi tutulmamak suretiyle bir sözleşme yapma

özgürlüğüne tanık olunuyor. Ancak bu düşünce içinde geçtiğimiz yüzyılın başlarında liberal felsefenin yarattığı kapitalist gelişme vahşi bir nitelik kazanmaya başlıyor. Çünkü serbest sözleşme özgürlüğü içinde insanlar işsizlik nedeniyle, aç kalma korkusu nedeniyle sürekli kendi aleyhinde sözleşme yapmak mecburiyetinde kalıyorlar. Öyleki gün geliyor, 15-16 saate varan ve karın tokluğuna çalışanlarla karşı karşıya kalıyorsunuz. Hatta çalışanlar, o dönemlerde sadece kendi karınlarını doyurabilecek kadar ücret alıyorlar. Eve ekmek götüremiyorlar. Çoluğuna çocuğuna ekmek götüremediği için de, evdeki insanlarında çalışmaya başladığı yıllar, bu yıllar. Bu yüzden evin hanımı çalışıyor. Küçük çocuğu da çalışmak mecburiyetinde kalıyor. Bu yüzdendir ki 5 yaşında 6 yaşında çocukların, mesela İngiltere'de tekstil fabrikalarında bobin taşıma işlerinde çalıştırılmaya başladığını görüyorsunuz. Kadınların hasta da olsalar, hamile de olsalar çalıştıkları veya çalışmaya mecbur oldukları dönemler şimdiki gibi böyle doğumdan önce 6 hafta doğumdan sonra 6 hafta, yetmedi 6 ayda bir çocuk yetiştirme izni o dönemlerde böyle uygulanmıyordu. Hangi gün çalışıyorsanız, ne kadar çalışıyorsanız onun parasını alıyorsunuz. Diyelim ki, ertesi gün işe gidemiyorsunuz, paranızı alamıyorsunuz, hastalık sebebiyle olsun, gidemiyorsunuz. O yüzden kadınlar işyerinde zaten direniyorlar. Hamile de olsalar, hasta da olsalar, hamileliğin son gününe kadar işyerinde çalışmak mecburiyetinde kalıyorlar. Çocuklar da keza 5 yaşına, 6-7 yaşına bakılmaksızın günün 13-14 saatini kapalı yerlerde geçirmek zorunda kalıyorlar. Yani işte biz buna siyasi literatürde kapitalizmin vahşisi diyoruz veya vahşi kapitalizm döneminde ilk olarak bu alanda bir takım tedbirler alınması zarureti ortaya çıkmaya başlıyor. Çocukları koruyucu nitelikte ki hükümler bu dönemde başlıyor, insani bir takım nedenlerle 'yazık oluyor bu çocuklara, günahtır bunları bu yaşta çalıştırmayalım' gibi düşüncelerden yola çıkılmıyor. Kapitalizmin serbest piyasa felsefesi içinde merhamete yer yok, acımaya yer yok, adını söylediğiniz gibi, adını koyduğunuz gibi vahşice insanı istismara, sömürmeye devam ettiği bir dönem. Nasıl, hangi zaruretle kadının çalıştırılmasının yasaklanması veya küçük çocukların çalıştırılmasının yasaklanması, güvenlik nedeniyle oluyor? Özellikle Fransa'dan size bir örnek vereyim; genç çocuklar askere takımlar halinde geliyor, bölükler halinde sıra sıra hazır ol vaziyette ellerinde tüfeklerle bekliyorlar. Fakat bu değişik takımlarda ve bölüklerde yer alan bu asker çocuklardan bir kısmı 5-10 dakika ayakta kaldıktan sonra, pat düşüyor, bayılıyorlar. Ne hastalığına bakıyorlar, baktıklarında da hiçbirisinde hastalığa rastlayamıyorlar. Ama hepsinin ortak bir özelliği var; bunlar Fransa'nın kuzeyindeki madenlerin ve o sanayinin fabrikalarının bulunduğu yerlerden geliyorlar. Şimdi çocuklar günün 13-14 saatini kapalı yerlerde geçirmişler, bir de yetersiz beslenme ile ayakta duracak durumda değiller. Şimdi hükümet bunu tesbit ediyor ve güvenlik nedeni ile ilk defa çocukların korunması ile ilgili yasaların ortaya çıkması sözkonusu olmaya başlıyor. Diyorlar ki, ilk çıkan yasa Fransa'da 8 yaşından küçük çocukların çalıştırılmasını yasaklayıcı şekilde, çocukları koruyucu yasalar oluşmaya başlıyor. Sanayileşme tabiatıyla ilk önce İngiltere'de başladığından dolayı da ilk bu tür yasaların İngiltere'de kabul edilmeye başladığını görüyorsunuz. İş Hukuku'nun doğuşu da böyledir. Bugünkü iş mevzuatımız ilk olarak çalışan çocukları koruyucu hükümlerle başlamıştır. Çocukların çalışma yaşını sınırlandıran yasalar bu şekilde karşımıza çıkar. Sonra kadınların ağır ve tehlikeli işlerde çalışmalarının karşılığı olarak para, bilet ve fiş verilirdi. O fişlerle, atölyelerin karşısında işverenlerin kurduğu kantinlerden alış-veriş

yaparlardı, başka yerlerde o fişleri kullanamazlardı. Yani 16-17 saat çalışarak çok düşük ücretle sömürüldüğü yetmiyormuş gibi, işverenin kantininden alışveriş yapılırken de sömürüldüğüne tanık oluyorsunuz. Gerçekten insanoğlu çok acı günler geçirmiştir. Bu günlere öyle kolay gelinmemiştir. Geçtiğimiz yüzyılın başından itibaren alınan tedbirlerle günümüze belirli bir aşamanın içinden geçildiğini söylemek yanlış olmaz. Bu bağlamda ilk ulusal tedbirin İngiltere'de alındığını görüyoruz. 1802 yılında çıkarılan yasa, çıraklığın sağlığı ve ahlakı yasasıdır. Bu çok önemli bir olay, bu dönemlerde çok küçük yaşlardaki çocukların ve özellikle kız çocukların işverenler tarafından gerçekten istismar edildiğini, geniş ölçüde kullanıldığına tanık oluyoruz. Batı kapitalizminin, bu dönemlerde yarattığı ahlak çöküntüsünün de çok önemli bir belgesi olarak, batı işçi hareketleri, tarihin içinde zikredilen hususlar arasında olduğunu burada belirtmeden geçemeyeceğim.

En az üç çocuk çalıştıran işyerlerinde günlük iş süresini 12 saatle sınırlandırıyor. Serbest sözleşme içinde çocuklarla yapmış olduğunuz hizmet sözleşmelerinde çalışma sürelerini istediğiniz gibi kararlaştırabiliyorsunuz. 14-15 saat de yapabiliyordunuz, ama İngiltere'deki ilk yasa çocukların çalıştırılması ile ilgili olarak, 12 saatlik bir sınırlandırma getiriyor; geceleri çalışma yasak, gündüz 12 saatlik, gece çalışması saat 21.00 ile 06.00'ya tekabül ediyor. İkinci bir yasa 1819 yılında İngiltere'de pamuklu dokuma fabrikalarında çalışmanın düzenlenmesine ilişkin kuralları koyan bir yasadır. Çocuğun çalışma yaşına 9 yaş getiriyor. Yani 12 saatlik çalışma süresi 9 yaşından büyük çocuklara uygulanacak şekilde. 9 yaşından küçük çocuklar içinse bir uygulama sözkonusu olmayacak, demektir. Aynı zamanda gece çalışmalarına bir sınırlama getirildiğini görüyoruz. Bu yasa tarafından 9-16 yaş arasındaki çocukların da gece çalışmaları yasaklanmış oluyor. 1833 yılında, bir 13-14 yıl sonra yeniden bir yasa yapıldığını görüyoruz. Bu, gece çalışma yaşının 16'dan 18'e yükseltildiğini görüyoruz. Ayrıca 9-13 yaş arası çocuklar için de çalışma süresini yeniden kısaltıyor. 9 saatlik bir günlük çalışma süresi 48 saatlikte haftalık çalışma süresinin kabul edildiğini görüyoruz. Yani bu yasadan yararlanan çocuklarla ilgili olarak okula gitme zorunluluğu getirildiğini görüyoruz ve merkezi hükümete bağlı İçişleri Bakanlığı'na bağlı bir iş müfettişliği sisteminin kurulduğunu görüyoruz. Bundan önceki yasalarda da genellikle bu bölgelerde denetim mekanizmalarına yer veriliyor. Fakat üretim genellikle yerel yönetimler aracılığıyla yapılıyor. Fakat yerel yönetimlerin bu bölgedeki sanayicilerle iş adamlarıyla yakın ilişkileri nedeniyle denetimin pek iyi işlemediği görülüyor. O sebeple de üretim mekanizması, merkezi hükümete İçişleri Bakanlığı nezdinde bir kuruluşa veriliyor. Bu suretle çocukların çalıştırılmasıyla ilgili yasaların uygulanmasında daha etkin bir denetim sisteminin uygulanabileceği öngörülüyor. Almanya'da bu konudaki ilk yasanın 1839 yılında kabul edildiğini görüyoruz, sanayileşme hareketine paralel olarak konuya ilişkin yasaların da ülkeden ülkeye değişik tarihlerde peyderpey gelmeye başladığını görüyoruz.

Fabrikalarda genç işçilerin çalışmasına ilişkin 1839 tarihli bir yasa İngiltere'de olduğu gibi 9 yaş sınırını getiriyor. 9-16 yaş arası çocuklar için günlük iş süresini 10 saat olarak tesbit ediyor. Ancak bunun 5 saatinin okula gitme zorunluluğunda olan çocukların okul saatlerine ayrılacaktır, deniyor. Ayrıca bu çocuklar içinde bir saatlik günlük ara dinlenmesi dediğimiz bir dinlenme hakkı tanıyor. Bu çocukların pazar günleri ve geceleri 21.00 ile 05.00

arası çalıştırılması da bu yasayla yasaklanıyor. 1853 yılında bu yasada bazı değişiklikler yapan bir yasa gündeme geliyor. Bu yasa 12 yaş sınırını getiriyor, yani 9 yaş sınırını 12'ye çıktığını görüyorsunuz.

12 yaşından küçük çocukların çalışmasını yasaklayan bir yasa olarak karşımıza çıkıyor. 12-14 yaş arası çocukların günlük iş süresini en çok 6 saat olarak tesbit ediyor. Ayrıca bir de iş müfettişliği sistemi getirmek suretiyle, müfettişler aracılığıyla da çalışma koşullarının denetlenmesi öngörülüyor. Fransa'da bu konudaki ilk yasa 1841 tarihli fabrika, imalathane ve atölyelerdeki çalışan çocukların çalışma düzenine ilişkin çalışma yaşını 8 olarak tesbit eder. 16 yaşından küçüklerin, tehlikeli işlerde çalıştırılması yasaklanıyor. 8 ile 12 yaş arası çalışma süresi 8 saat olarak tesbit ediliyor. 12-16 yaş arası çocuklar içinde 12 saatle sınırlı bir çalışma süresi tesbit ediliyor. 1847 yılında bu çalışma yaşı 8'den 12'ye yükseltiliyor. Aynı zamanda gece çalışma yaşı da 14'den 16'ya çıkarılıyor. 1892'de ise 13-16 yaş arası çocuklar için çalışma süresi 10 saat, 16-18 yaş arası çocuklar için ise 12 saat olarak tesbit edilmiş. 18 yaşından küçüklerin gece çalışmaları da 21.00 ile 05.00 saatleri yasaklanıyor.

Tarihsel anlamda çocukların korunmasıyla ilgili yasaların gelişmesine batı ülkelerine bir göz attığımızda, geçtiğimiz dönemde kapitalizmin vahşi dişlerinin arasından kurtarılması istenen çocuklarımızla ilgili olan yasalar değişik ülkelerde böyledir. İngiltere, Almanya ve Fransa'da böyledir. Gelelim Türkiye'ye, Türkiye'de sanayileşme hareketinin batıya nazaran bir gecikmeye uğradığına tanık oluyorsunuz. Bilindiği gibi, biz de çocukların çalışmasıyla ilgili kurallar ilk önce Ahi birlikleri, daha sonra Gedikler yani Lonca'lar dediğimiz teşkilatlarda başlıyor. Bu sefer Lonca'ya girecek olanları yamak olarak çalıştırıyorlar. Bu yamaklar 2 yıl süresince ücretsiz yani belirli bir ücret alınmaksızın bedava ve düzenli bir şekilde çalıştıktan sonra çıraklığa yükseltiliyor, çıraklıkta da belli bir süre usta yanında çalışıp öğrendikten sonra kalfalığa yükseliyor. Bu yamaklığa geçiş yaşına (10) gelmeden çocuklar yamaklık veriliyor. O dönemlerden kalma bir söz vardır; eti senin kemiği benim, o eğitim sistemi eski çıraklık yanı Lonca dönemlerinden karşımıza çıkardı, ama çağdaş eğitim sisteminde bu laf geçerli değildir. Dolayısıyla, analar babalar, çocuklarını ustaların eline verdikleri zaman ahlaki gelişmesine kadar ustalar sorumlu olurdu. Çünkü, çırağın ahlaksız bir tutum veya davranışı anne-baba'dan çok ustayı rezil ederdi. O yüzden usta çok daha fazla bir şekilde çocukla ilgilenmek zorunda kalırdı. Tanzimatla birlikte Gediklerin kaldırılmasına tanık oluyoruz. Daha sonraları tanzimatın ilerleyen 1860'lı yıllarda Dilaver Paşa Nizamnamesine tanık oluyoruz. Dilaver Paşa Nizamnamesi ilk defa çocukların çalışma yaşıyla ilgili olarak, maden işlerinde çalışan erkekler için 13 ile 50 yaşlar arasında tesbit ediyor. Yani 13 yaşından itibaren çalışmaya başlıyor, 50 yaşına kadarda devam edebiliyordu. Bu Nizamnameyle Ereğli sancağında bulunan kişilerin, aynı zamanda tarım işleriyle de meşgul olduğu için buradaki köylüler tarım işlerinin de aksamaması için 13-50 yaş arasındaki erkeklerin 12'şer gün arayla maden ocaklarında çalıştırılması zorunluluğu ifade ediliyor. Günümüz anayasalarımızda mevcut bulunan, zorla çalıştırma yasağı vardır. Burada bir de zorla çalıştırma olayı olduğunu da ifade edeyim.

1921 yılında ilk TBMM'nin kurulduğu yılda madenlerde çalışanlarla ilgili olarak 151 Sayılı ve halen de bazı hükümler itibariyle geçerli olan bir kanunla karşılaşıyoruz. Bu Ereğli Havzai Fahriyesi maden Kanununa göre 18 yaşından küçüklerin madenlerde çalıştırılması yasaktır. Demek ki çocukların çalıştırılması ile ilgili ilk yasa maden ocaklarında münhasır olmak üzere 151 sayılı yasayla geliyor, demektir. Bu arada 1923 yılında İzmir'de toplanan İktisat Kongresinde de bazı tavsiye kararları alınıyor. Bu işçinin haklarına mütabık hükümler babında olmak üzere, yine 1923 yılındaki İktisat Kongresindeki madenlerde çalışma yaşının 18, bunun dışındaki zanaat müesseseleriyle gümrüklerde çalışma yaşının da 12 olarak belirlenmesi tavsiye kararları arasında yer alıyor. 1926 yılında çıkarılan 8-18 sayılı Borçlar Kanunumuz çırakları koruyucu bazı hükümler getiriyor. 1930 yılında ise yine bu konuda önemli adım, Umumi Hıfzısıhha Kanunu ile yapılıyor. Yine 3008 sayılı 1936 tarihli ilk İş Kanunumuzla da devrim sayılabilecek nitelikte, o dönemde bazı hükümlerin kabul edildiğine tanık oluyoruz. Yine özellikle 1936 tarihli İş Kanunumuzun 16 yaşından küçüklerin 8 saatten fazla çalışamayacakları ve bunların iş süreleri de okul saatlerine engel olmayacak şekilde düzenlenecekler, bu 3008 sayılı kanunda hükme başlanıyor. Yani 16 yaş olarak normal İş Kanunu'na tabi işlerde çalışma yaşını bu şekilde tesbit ettiğine tanık oluyor. Yine bu yasa da yer altında çalışanlar gece çalışmalarıyla ilgili olarak da çocukların ve gençlerin çalışmalarının yasaklandığına tanık oluyoruz. Yeraltında çalıştırmaların ve gece çalıştırılmalarının yasaklandığını görüyoruz. Yine 18 yaşından küçük olan işçilerin hangi tür ağır ve tehlikeli işlerde çalışacaklarının bir tüzükle tesbit edilmesi, bu kanunla öngörülüyor. Ağır ve tehlikeli işlerde çalıştırılacak olan çocuk ve gençlerin mutlaka sağlık raporlarının alınması suretiyle çalıştırılmaları da bu kanunlu öngörülüyor. Bugünde ILO standartlarına uygun hükümlerin burada 1936 tarihinde çıkarılan ilk İş Kanunu'muz tarafından kabul edildiğine tanık oluyoruz. Ancak bu 1936 tarihli yasanın bir mahsuru vardı, çünkü bu yasanın uygulaması, günde en az 10 işçi çalıştırmayı gerektiren işler, yani 10'dan aşağı işçi çalıştırmayı gerektiren işlerde bu yasanın maalesef bu anlamda uygulama şansı bulunmadığından dolayı o zamanki çocuklarımızın yeterli oranda, yeterli derecede kollanıp korunduğunu söylemek ve iddia etmek pek mümkün olmuyor. Nitekim elde ettiğimiz bazı rakamlar var. Bu dönemde 7-16 yaş arasındaki çocuk sayısının 3 milyon 714 bin olmasına karşın sadece ve sadece 37 bin çocuğun bu kanun kapsamına konulabildiğine tanık oluyoruz. 1940 tarihinde İkinci Dünya Harbine girerken, bir Milli Korunma Kanunu dediğimiz tarihimizde yer alan ve hiç de olumlu yönleriyle hatırlamadığımız bir konu, 42 yılında yapılan değişikliklerle 12 yaşından büyük çocukların sanayi işlerinde ve 16 yaşından büyük erkeklerinde maden ocaklarında çalıştırılabileceklerine ve buna bağlı hükümet kararnameleriyle karar verildi. Tabi, o zamana kadar ülkemizde kabul edilmiş olan yasal düzenlemelerden geriye doğru gidiş anlamını taşıyor. 1967 yılında 3031 sayılı kanunun, İş Kanunu'nun Anayasa Mahkemesinin idaresinden sonra 1971 yılında 1475 sayılı İş Kanunu'muzun bu anlamda kabul edildiğini ve halen günümüzde bu kanunun uygulama alanı bulunduğunu ifade edelim.

Anayasa'mızın 50. maddesine göre, kimse yaşına ve cinsiyetine uygun olmayan bir işte çalıştırılamaz. Çocuklar ile kadınlar özel olarak korunacaklardır. Şimdi bu temel ilkeye uygun olarak İş Kanun'larımızda bir takım hükümlere yer verildiğini görüyoruz. Gerçekten kanunun 67. maddesinde çalışma yaşının 15 olarak saptandığını görüyoruz. 15 yaşından aşağı

çocukların çalıştırılmaları yasaktır. Ancak yine bu kanuna göre çocukların sağlık ve gelişmelerine okul veya mesleki eğitim ve mesleğe yöneltme programlarının devamlarına veya öğrenimden yararlanma kabiliyetlerine zarar vermeyecek nitelikteki hafif işlerde 13 yaşını doldurmuş çocukların çalıştırılmaları mümkündür, diyor. Öyleyse İş Kanunumuz, işe başlama yaşını 15 olarak tesbit etmiş olmakla birlikte yine iş kanununa tabi işlerde 13 yaşından itibaren çocuk çalıştırılabileceğini ancak çocuğun çalıştırılacağı bu işin hafif iş olmasının yanında çocuğun eğitimine engel olmayacak bir düzenleme içinde bulunmasını öngörmektedir. Normal olarak çalışma yaşı 15'tir. Bu da uluslararası standartlara uygundur. Ancak 15 yaşından itibaren hafif olan işlerde, çocuğun gelişimine ve eğitimine engel olmayacak tarzda çalıştırma yapılması mümkün olabilecek, demektir.

Bu anlamda çocuğun iş saatlerinin düzenlenmesi 7.5 saatle sınırlıdır. Okul saatleri, okulda geçen süreler 7.5 saatlik sürenin içinde geçmiş gibi kabul edilecek, demektir. Bu konuda enteresan bir yasal düzenlemeyi esas itibariyle ilköğretim ve eğitim kanununda görüyoruz. Gerçekten bu kanunun 59. maddesi uyarınca ilköğretim çağında olupta zorunlu temel öğretim kurumlarına devam etmeyenler, hiçbir resmi ve özel işyerinde ve her ne biçimde olursa olsun çalışmayı gerektiren başka yerlerde ücretli veya ücretsiz çalıştırılamayacaktır. Yani bir başka deyişle, çocuk ilkokula gitmiyorsa, okula devam etmiyorsa, çocuğun resmi veya özel, ücretli veya ücretsiz çalıştırılması da yasaklanıyor. Bu kanunu koyuşlarındaki amaç, 'çocuk okula gidipte ne yapacak, gitsin bir an önce çalışsında biraz eve para getirsin', anlayışının önüne geçmektir. İlköğretim kanununda bunun yer aldığını görüyoruz. O halde 15 yaşından küçük, 13 yaşına kadar çalıştırılabilecek olan çocukların çalıştıracak olan işverenler, bu çocuk okula gidiyor mu, gitmiyor mu, diye dikkat etmesi gerekir. Gitmeyen bir çocuk ise çalıştırılmamalıdır, hafif hapis cezası, hafif para cezası var. Ama kanunen yasaklamanın olduğu da aşikardır. Ne yapacak o zaman, bu çocukların kendi yanlarında çalıştırabilmek için ilköğretim kurumlarına devam ettiklerini belgelemek suretiyle kanunda yazılı hükümlere, yani okulda geçen sürenin iş süresinin içinde sayılacak şekilde en fazla 7.5 saatlik bir çalışma içinde bulunduğunu ispatlayacaklar ki, kendini bu anlamda bu vergiden de kurtarmış olsunlar. Yine bu anlamda İş Kanununda 1985 yılında yapılan bir değişiklik 15 yaşının kabul edilmesiyle birlikte uluslararası standartlarının benimsendiğini gösteriyor, bu anlamda 15 yaşın altındaki bu çocukların da aynı zamanda fazla mesai yapmalarının da yasaklandığını görüyoruz. Yani çalışma süresinin üstünde normal koşullarda fazla mesai yapılması her zaman mümkündür. Ancak fazla çalışma tüzüğü ile haftalık iş günlerine bölünmeyen çalışma süreleri tüzüğü uyarınca 15 yaşından küçük çocukların fazla çalışma yapmalarının yasaklandığına da tanık oluyoruz. Çocuklar için 7.5 saatlik çalışma süresi azami bir süreyi gösteriyor, demektir. Bunun üstünde herhangi bir şekilde fazla mesai yapılması da sözkonusu olmayacak demektir.

Bunun yanında İş Kanunu'na tabi olmayan bir takım işler var. Bu işlerle ilgili olarakta genel olarak kanunlarımızda yer alan bir hüküm, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'ndan kaynaklanan bir hükümdür. Umumi Hıfzısıhha Kanunu çalışma yaşını 12 olarak belirlemiştir. Ancak bu kanun hükmünün İş Kanuna tabi işlerde uygulanması sözkonusu olmayacaktır. İş Kanunu daha özel bir kanundur. Bu yüzden de İş Kanunu'na tabi işlerde çalışma yaşı 15 olarak

belirlenmiştir. Ancak hafif dediğimiz işlere 13'den itibaren başlama sözkonusu olacaktır. İş Kanunu'na tabi olmayan işlerde 15 yaşı mı uygulanacaktır? Hayır, 12 yaş uygulanacaktır. İş Kanunu'na tabi olmayan işlerde örneğin, tarım işleri var. Demek ki, tarım işlerinde 12 yaşından itibaren çocuk çalıştırılmasına başlanabilecektir. Ama 12 yaşından itibaren çocukların çalıştırılması herhangi bir şekilde Umumi Hıfzısıhha Kanunu gereğince yasaklanmış olmaktadır. Orada da, Hıfzısıhha Kanunu'na göre, hapis ve para cezaları olduğunu ifade etmek isterim. Yalnız bu İş Kanunu'na tabi olmayan işler içinde sadece tarım işleri yok. Mesela Deniz işleri var. Denizlerde yapılan işler var. Bunlar Deniz İş Kanunu'na tabi işler, biliyorsunuz. Deniz İş Kanunu'nun uygulandığı alanlarda Türkiye tarafından onaylanmış bulunan 58 Sayılı ve 15 Sayılı sözleşmeler gereğince iki tane yaş haddinin kabul edildiğini görüyoruz. Biri, gemilerde çalışan tayfalar için, ki bu 15 yaştır. Diğeri ise trimci ve ateşçiler için 18 olarak belirlenmiş olmaktadır. İş Kanunu'nun kapsamı dışında kalmakla birlikte özel olarak kendi kanunlarıyla düzenlenen sözleşmeler vardır. Daha doğrusu bu konuda Deniz İş Kanunu'nda hüküm bulmak zor olmakta, ancak bu alanda Uluslararası Çalışma Örgütü'nün sözleşmelerinin Kanun'la onayladığı için Türkiye bu hükümleri aynen bizim hukukumuzda uygulama alanı bulabilmektedir.

İş Kanunu'nda küçük işçilerle ilgili getirilen bu kuralın yanında bir de ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yaşını belirleyen kurallar var. Her ne kadar İş Kanunu kitaplarında ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yaşının 16 olarak belirtilse de kanaatimizce Kanun Maddesini yakından inceleyecek olursanız, aslında ağır ve tehlikeli işlerde kural olarak çalışma yaşının 18 olduğunu hemen anlarsınız. Zira 16 yaşını doldurmuş, fakat 18 yaşını bitirmemiş olan çocuklardan kimlerin ağır ve tehlikeli işlerde çalışabileceği ağır ve tehlikeli işler tüzüğünde belirtilecektir. Bilindiği gibi ağır ve tehlikeli işler tüzüğü var, buna ekli bir cetvel var. O cetvelde ağır ve tehlikeli işler yazılıdır. Bu işler 125 adet olarak belirlenmiştir. Bu işlerden, karşısında 'ç' harfi bulunan işleri çocuklar, 'k' harfi bulunan işleri de kadınlar yapabilecektir. Ama hangi çocuklar 16 yaşını bitirmiş, hangisi 18 yaşını bitirmemiş çocuklardır. Bu kuralı ben, ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yaşı 16 olarak belirlenmiştir, diye kabul edemem, 18 olarak belirlenmiştir diye kabul ederim. Çünkü 16 yaşını bitirmiş çocukların 18'ini bitirmemiş çocukların ağır ve tehlikeli işlerde çalışması istisnai olarak ağır ve tehlikeli işler tüzüğüne bağlı cetvelde gösterilmiştir. Nitekim, 125 tane ağır ve tehlikeli iş olmasına rağmen sadece bu işlerden 19'u karşısında 'ç' harfi bulunmaktadır. Mesela, taş ve toprak sanayi ile ilgili işler bir başka deyişle taş ocaklarında, çimento fabrikaları, kireç ve alçı taşının yakılması ve bunu öğütme ve eleme işlerinde, ağır ve tehlikeli iş olarak sayıldığı için mutlaka 18 yaşını bitirmiş işçilerin çalışması gerekir. 16 yaşını bitirmiş olanlar bu işlerden örneğin, toprağın pişirilmesi suretiyle imar olunan kiremit ve tuğla işleriyle çanak, çömlek, çini, porselen ve seramik imaline ait işler ki bunların karşısında hem 'ç' hem de 'k' harfi vardır. Bunlar ağır ve tehlikeli işler olmasına rağmen bu işlerde 16 yaşını doldurmuş olan çocuklarımızın çalıştırılması mümkündür. Yine, demek ki ağır ve tehlikeli işlerde çalışma yaşı kural olarak 18 olarak belirlenmiştir. 18 yaşını bitirmemiş fakat 16 yaşını doldurmuş olanlar ağır ve tehlikeli işler tüzüğüne bağlı cetvel karşısındaki 'ç' harfi bulunan işleri istisnai yapabileceklerdir. Bunlardan öyle işler vardır ki, karşısında 'ç' harfi bulunmayanlar vardır. 16 yaşını bitirmiş olup, karşısında 'ç' harfi bulunmayan ve ağır ve tehlikeli işleri yapabilmesi içinde işçilerin bu işleri mutlaka kimya

sanayine ait işlerde çalışması gerekir. Yani 35 ile 62. sıra numaralardaki işlerden olması lazımdır ki, bu işler 16 yaşını bitirmiş fakat karşısında 'ç' harfi bulunmayan işlerdir. Karşısında 'ç' bulunmadığı halde 35 ile 62. sıra numaraları arasında bulunan ağır ve tehlikeli işleri bu çocukların yapabilmesi için bir de buna ilave olarak kimya sanayinden bu çocukların bu işleri yapma konusunda ki eğitimden geçmiş olmaları gerekir. Mesela, Meslek Okullarının kimya ile ilgili bölümlerinden mezun olmuş olması lazım, bu konu da kimya ile ilgili işlerin uzmanı aynı zamanda mesleki eğitimini görmüş olacak ki çocuk 16 yaşını bitirmiş olacak bu işlerin karşısında 'ç' harfi yazmış olmasa bile o iş'te çalışması mümkün olabilecektir. Böyle bir istisna getiriliyor, konuyla ilgili tüzük hükümleri. Bunun yanında ağır ve tehlikeli işlerde çalışacak çocuklar 18 yaşına kadar hafif işlerde çalıştırılan çocuklardaysa 13 yaşından itibaren çalıştırmaya başladığınız çocuklar dahi olsa, 18 yaşına kadar çocukların sadece ağır ve tehlikeli işlerde değil, normal veya hafif işlerde dahi mutlaka sağlık raporuna yapacağı işin ehli olduğuna, vücudunun buna dayanıklı olduğuna ve fiziksel yapısının buna dirençli olduğuna dair bir sağlık raporunun bulunması gerekmektedir. Aynı zamanda bu raporunda yine uluslararası standartlara uygun olarak Uluslararası Çalışma Örgütünün Sözleşmelerinde bu rapor şart olduğu gibi bunun sık aralıklarla tekrarlanması da istenmektedir. Bizde de 6 aylık aralıklarla bir yasa hükümleri gereğince bu raporun tekrar edilmesi, yani 6 ay da bir çocuğun o işe bağışıklık gösterip gösteremediği işverenler tarafından muayene ettirilmesi suretiyle saptanması gerekmektedir. Bunun dışında her ne surette olursa olsun ağır ve tehlikeli işlerden sayılan maden ocakları, kablo döşemeciliği, kanalizasyon inşaatı ile yer altında veya su altında yapılan işlerde 18 yaşını doldurmamış erkek ve her yaşta ki kadınların çalıştırılmasının da yasak olduğu 68. maddede hükme bağlanmış ayrıca yine sanayiye ait olan işlerden 18 yaşını doldurmamış olan çocuklarla her yaştaki kadınların da gece işlerinde çalıştırılmasının 69. maddeyle yasaklandığına tanık oluyoruz.

Ağır ve tehlikeli işlerle ilgili olarakta 78. maddede belirtilen yaş kayıtlarına aykırı olarak işçi çalıştıran işveren veya işveren vekilleri 1,500,000 lira 79. ve 80. maddeler gereğince de alınması gereken, işçi için alınması gereken raporları almayan onları 6 ayda bir periyodik olarak muayene ettirmeyen işverene de 500,000 lira para cezası bağlanacağı hükme bağlanmış. Bu müeyyideler, ayrıca suçların tekrar işlenmesi halinde, yarısı oranında artırılması öngörülmüş. Ama gelişen enflasyon oranları dikkate alınacak olursa 88 yılından beri değiştirilmeden yerinde duran para cezaları herkesi gülümseten komik sayılabilecek bir düzeyde kaldığı hiç kuşkusuzdur. O nedenle de bu cezaların asgari ücrete endekslenmek sureti ile caydırıcı etkisini artıracak bir şekilde yeniden düzenlenmesinde yarar olduğu kanaati taşıyorum. Teşekkür ederim.

Turan AYBER (Oturum Başkanı)

Sayın Hocamın bu tebliğinden dolayı teşekkür ederim. Oturumumuzun bu bölümünde konuşmayı, tartışmayı açmak üzere, tartışmacılarınızı buraya davet ediyorum. İrfan Bey'i de davet ediyorum. Programda bir yanlış anlaşılma oldu sanıyorum. Sayın Doç. Dr. İrfan YAZMAN tebliğ sunucu olarak gözüküyor. Bana oturum öncesi tartışmacı olarak kendileri lanse edildiği için ben o şekilde konuya girdim. Ancak Sayın Doç.Dr. İrfan YAZMAN tebliğ sunacak. Sayın İrfan

YAZMAN Türkiye Esnaf Sanatkarlar ve Küçük Sanayi Araştırma Müdürü'dür. Kendisini tebliği sunmak üzere kürsüye davet ediyorum. Buyrunuz sayın YAZMAN.

İRFAN YAZMAN (TES-AR ARAŞTIRMA ENS. MÜDÜRÜ)

"Çalışan Çocuklar ve Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları" başlığını taşıyan bugünkü sempozyum TÜRK-İŞ'in ILO desteği ile 1993'ten bu yana sürdürdüğü toplantılar zincirinin bir halkasıdır. Bu konuda çağdaş standartlara ulaşabilmek için Türkiye 'nin yapması gereken daha pek çok iş vardır. Bu açığın kapatılmasında, hem işveren hem işçi kesiminin meslek kuruluşlarına ve örgütlerine önemli görevler ve sorumluluklar düşmektedir.

Bugünkü birinci oturumun ortak başlığı "iş hukukunda çocuk işçiler" olarak seçilmiştir. Konuyu genel çerçevesi itibariyle benden önceki tebliğ sahibi sayın Prof. Dr. Fevzi DEMİR incelemiş ve sunmuş bulunuyor. Bu kez, meslek eğitimi ile bağlantılı olduğu oranda, ben açıklamalarda bulunmak ve tartışmayı açmak istiyorum.

Önce hedef kitlemizi yaşça belirtmek gerekir. Çocuk ve genç kavramları, medeni hukuk anlamında küçükleri, yani rüşt yaşı olan 18'i doldurmamış olanları ifade eder. Bu, üst yaş sınırıdır. Alt yaş sınırını da, Umumi Hıfzısıhha Kanunu'nun öngördüğü çalıştırılma yasağı olan 12 yaş belirler. Yaklaşık 60 milyon nüfusumuzun gene yaklaşık 10 milyonu 12-18 yaş arası çocuk ve gençlerden oluşmaktadır. Bazı hukuki düzenlemeler ve sosyal politika açısından ilginç de olsa, bu yaş grubunun altında ve üstünde yer alan çocuk ve gençleri şimdilik bir yana bırakıyoruz. 12-18 yaş grubunu oluşturan yaklaşık 10 milyon çocuk ve genç Türkiye'de neyle meşgul? Çağdaş uygar toplumlarda bu kesimin neredeyse tamamı, okulda veya işletmelerde, genel veya mesleki bir eğitim süreci içinde bulunmaktadır. Oysa Türkiye'de zorunlu genel eğitim hala 5 yıl ile sınırlı olup, 8 yıllık temel eğitim Türkiye genelinde hala uygulanamadığı için, bu 10 milyon genç insanın sadece yüzde 47'si, yani 4 milyon 700 bini örgün eğitim dediğimiz, okul eğitimine devam etmektedir. 4 milyon gibi büyük çoğunluk genel eğitim görürken, 700 bin kadar bir azınlık meslek eğitimi almaktadır, ki bu sayıya imam hatip lisesi öğrencileri de dahildir.

Okul dışında kalan yaklaşık 5 milyon 300 bin genç ne yapıyor? İstatistiklere göre bunların 3.5 milyon kadarı, büyük bölümü tarımda olmak üzere, aile işletmelerinde, imalat ve hizmetler kesiminde çalışmaktadır. Geri kalan yaklaşık 2 milyon çocuk ve gencin işsiz mi, gizli işsiz mi, kayıt dışı bir istihdam ilişkisi içinde mi bulunduğu, güvenilir bir biçimde tesbit edilmiş değildir.

Çalışanların tamamına yakın bir çoğunluğu küçük işletmelerde çalışmaktadır. Küçük işletmeler ise tüm işletmelerin yüzde 98'ini oluşturmaktadır. Gerek tarım kesiminin gerek 3 işçiye kadar istihdam kapasiteli küçük işyerlerinin, İş Kanunu m.5 bend 2-7 gereğince yasa kapsamı dışında tutulmasının bir sonucu olarak bu gençler ve çocuklar da iş hukukunun koruyucu şemsiyesi dışında kalmaktadır. Bu yaş grubundan bir bölümü de çırak adı altında işletmelerde çalışmakta ve bir meslek öğrenmektedirler. Ne var ki, 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'nun kapsamının da il ve

meslek dalı itibarıyla dar tutulmuş olması, uygulamada adına çırak da dense bu gençlerin büyük bir bölümünü gene yasa kapsamı dışında bırakmaktadır.

Pratik bir ölçüt olarak, Çıraklık Eğitim Merkezi denilen kurumlara kayıtl çırakların sayısı esas alındığında, sayıları milyonları bulan gençlerimizin sadece 200.000 kadarının yasa kapsamına girebilme şansına ve ayrıcalığına sahip oldukları görülür.

Küçük işletmelerin meslek eğitimi vermekteki eksikliklerini gidermel amacıyla MEKSA Vakfı öncülüğünde kurulan işletmeler üstü meslek eğitim merkezlerine devam eden çırakların sayısı ise yaklaşık 4.000'dir. Çalışara meslek öğrenmek isteyen gençlerin, milyonları bulan sayısı karşısında, bu d gene küçük bir azınlığı ifade eder.

Bu konu gerek bu oturumun tartışmacıları tarafından gerek son günk 4. oturumda ayrıntılı olarak ele alınacağı için burada sadece işaret etmekl yetinmek istiyorum.

Burada öne çıkarılması gereken husus şudur: Hedef kitlemizi oluştura çocuklar ve gençler, ister bir iş ilişkisi, ister bir çıraklık ilişkisi içinde olsunla kendilerini daha çok korumak için çıkarılmış yasaların kapsamı dışınd bulunmaktadırlar. Her iki kategori içinde daha çok koruyucu olan İş Kanunu il Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu kapsamı dar gelmekte, hedef kitlemizi büyük bölümü genel hükümlerin bulunduğu Borçlar Kanunu alanına itilmi olmaktadır. Yapılması gereken, anılan yasaların kapsamını, çalışan ve çalışara meslek eğitimi gören çocuklar ve gençler lehine genişletmek ve hatta b kategori gençleri ve çocukları koruyucu özel bir yasa çıkarmak olmalıdır.

Türkiye'nin, sahip olduğu genç nüfus çoğunluğunu, ekonomik açıdan b avantaja dönüştürülebilmesi, tutarlı sosyal politikalar izlemesine bağlıdı Dünya piyasalarında yarışabilir mal ve hizmet sunmanın başta gelen bir şar da, eğitilmiş işgücüne sahip olmaktır. Türkiye, kalkınma planları dönemin adım attığı günden bu yana, niteliksiz işgücü fazlasından ve nitelikli işgüc açığından söz edilir. Bu açığın kapatılmasında örgün eğitim yetersiz kalmıştı Bu nedenle 1977'den itibaren, meslek eğitiminin yetki ve sorumluluğunu işyerleri ve meslek kuruluşları ile paylaşan, kısaca ikili (dual) meslek eğitin denilen model, yasak koyucu tarafından kabul ve tercih edilmiştir. Bu seçene ciddiye alındığında, yeterli altyapısı oluşturularak uygulandığında, üniversit önündeki yığılmaları da önleyecek bir çaredir. 1986 yılında çıkarılan 3308 say Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanununun eksiklerini tamamlamak ve özellik küçük işletmelerdeki alt yapıyı geliştirmek, esnaf ve sanatkar kesimin katılımcı bir sorumluluk anlayışı ile yetkiler vermek, 1991'de 507 sayılı yasad 3741 sayılı yasa ile yapılan değişiklik ile mümkün olmuştur.

Bundan sonra yapılması gereken, devletin yanında, küçük büyük ayrın yapılmaksızın işveren kesimine ve meslek kuruluşlarına ve aynı zamanda iş kesimine ve sendikalara yetki ve sorumluluk verilmesine devam edilmesidi Çalışma yaşamı içinde cereyan eden meslek eğitimi, kamu, işveren ve iş kesiminin yetki ve sorumluluk paylaştığı bir işbirliğini gerektirir. Gençlerimizi çalışma yaşamı ile bütünleşerek ve sömürülmeksizin, nitelikli bir mesle eğitimi kazanmaları, nitelikli işgücünün ehliyet ve ünvanlarının belirlenmes verimlilik, rekabet edebilir mal ve hizmet üretilmesi, toplu sözleşme ve ücr

politikaları, bu işbirliği anlayışı ile doğrudan bir ilişki içinde bulunan konulardır.

Yukarıdaki öneriler aynı zamanda katılımcı demokrasi anlayışı üzerine kurulu sosyal politikaların, çağdaş uygar toplumlarda rastlanan örnekleridir.

Turan AYBER (Oturum Başkanı)

Sayın YAZMAN'a değerli tebliği için teşekkür ediyorum. Ben bu arada tartışmacı arkadaşlarımı sizlere takdim etmek istiyorum. Muzaffer DELİCE (Çalışma Bakanlığı Baş İş Müfettişi), Ali ONAT (İzmir MEKSA Projeler Başkanı), Av. Arda SAYLAN (Türk-İş Hukuk Danışmanı).

Sayın katılımcılar oturumumuzun tartışma bölümüne geçiyoruz. Prof. Dr. Fevzi DEMİR, yakın tarihimizden günümüze, dünyada ve ülkemizde çalışma yaşı ve çocuk işçilerle ilgili düzenlemeler, uygulamalar ve yasalara değindi. Sayın Doç. Dr. İrfan YAZMAN, eğitim ağırlıklı ve günümüzde uygulanan yasalara değindi, tebliği biraz sitem kokuyordu, haklıydı da. Şimdi bu tartışma bölümünde ilk sözü Sayın Muzaffer DELİCE'ye veriyorum. Kendileri Çalışma ve Sosyal Bakanlığı İş Müfettişi, buyrun.

MUZAFFER DELİCE (ÇSGB Baş İş Müfettişi)

Değerli konuklar sözlerime başlamadan önce hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Değerli hocalarımız tebliğlerinde konuyla ilgili açık ve net sonuçlara ulaştılar. Mevzuatımızdaki çocuk işçilerle ilgili düzenlemeleri çok açık bir şekilde açıkladılar. Bu konulara tekrar değinmek istemiyorum.

Biz denetim elemanı olarak, işin uygulama yönüne ağırlık vermek istiyoruz. ILO normlarına yakın bir koruyucu hüküm şemsiyesi sözkonusu. Bunu konuşmacı arkadaşlar söylediler. Bizim mevzuatımız gerçekten çocukları korumaya yönelik birçok hükümleri kabul etmiş durumda. Ancak uygulamada bu koruyucu hükümlere karşın ne kadar uygulama sözkonusu, yaptığımız denetimlerde bu hükümlerin birçoğuna uyulmadığını saptıyoruz. Fakat bazı nedenlerle kesin sonuçlarda alamıyoruz.

Yaptığınız denetimlerde çalışmaması gereken bir işte çalıştığını gördüğümüz çocuğun işten alıkonulması gibi bir geniş yetki var. Ancak bunu nasıl uygulayabilirsiniz. Konuyu biraz da tartışmaya açmak istiyorum. Zaten bu kişiler yine tebliğlerde söylendi, genellikle kayıtdışı çalışmakta, bu kişiyi işten alıkoydum dediğimiz zaman işveren için çok fazla sorun değil. Tamam ben işten çıkardım, diyebiliyor. Ertesi gün tekrar işe alabiliyor veya başka bir işyerinde çocuk yine çalışmaya başlıyor. O zaman temel noktayı iyi belirlemek lazım. Türkiye'de çocuklar çalışmak zorunda. Bu zorunluluklar ortadan kaldırılmadığı sürece çocuklar çalışmaya devam edecekler. Yasa'daki hükümlere rağmen, cezalara rağmen yine biz denetime gittiğimizde bunları saptayacağız, sizler de zaten yaşam içinde bunu birçok olayda görüyorsunuz.

Çalışan çocukların küçük ve orta çap işletmelerde yoğunlukla çalıştığı tebliğlerde belirtildi. Bu bizim denetimlerimizde de gördüğümüz bir gerçek. O

zaman bu işletmeler ortadan mı kaldırılmalı ki çalışan çocuk sayısın azaltabilelim veya bir yaştan sonra çalışmayı sağlayabilelim. Bunu düşündüğümüzde, bunun da mümkün olmadığını görüyoruz. O zaman bu işyerlerinin belli ölçülerde disipline edilmesi insanın aklına geliyor. Bu da ne şekilde olabiliyor, yani devletin koyduğu hükümleri zorla uygulamaya kalkmas belki bir çözüm ama, pek de geçerli olmuyor, zorla bazı hükümleri uygulatmal olmuyor. O zaman bu disipline etme işini ne şekilde yapmak gerekir. Yen bakış açıları bulmamız gerekiyor.

Biz denetim birimi olarak ILO/IPEC projesinin katkısıyla yeni bir bakı açısı geliştirmeye başladık, bize bu imkanı sağladı. Zaten bu projeden önce d kendi aramızda zaman zaman tartıştığımız konulardı bunlar, ancak bu proje, b işin hızlanmasına neden oldu. Sanıyorum Bakanlığı'mızda denetim de yeni b yaklaşım bu proje ile birlikte gündeme geldi, diyebiliriz. Çocuğun çalışmasın engellemiyoruz. Küçük ve orta çap işletmeler çoğunlukta, zaten buralar ulaşmakta her zaman mümkün değil. O zaman yeni bir bakış açısıyla olay çözmek lazım. Sadece devletin yaklaşımıyla değil, diğer sosyal grupların d yaklaşımıyla olayı birlikte çözüme ulaştırmak daha gerçekçi olacak diy düşünmekteyim.

Şimdi küçük ve orta çap işletmelerinin disipline edilmesi dedik. Bun zaten devlet mevzuatıyla bazı kurallarla disipline etmeye çalışıyor. Anca bunun yeterli olmadığı görülüyor. O zaman büyük işletmelerin katkısı beklemek, işçi sendikalarının katkısını beklemek gündeme gelmekte. Bu n şekilde olabilir? Şimdi bu işletmeler genellikle alt işveren dediğimiz işletmel ve fason atölyeleri dediğimiz işletmeler şeklinde faaliyet gösteriyor ve sonu itibariyle bu işletmeler büyük bir işletmeden iş alan işletmelerdir. O zama büyük işletme, belli sorumlulukları üstlenirse bu işletmeler de asgari baz kuralları arayabilir ve o şekilde küçük işletmenin de çalıştırdığı kişiler konumu, çalışma şartları, çalışma yaşı belli işlerde çalıştırma gibi konular titizlikle üzerinde durması gerektiğini, küçük işverene isterse kabul ettirebili Bunun için ben altişveren konusunun mevzuatımızda yeniden düzenlenme gerektiğine inanıyorum ve bu konunun tartışılmasını istiyorum. Fason işlerd de yine aynı şey sözkonusu. Ucuz işçilik nedeniyle işverenler yan işi alt faso atölyelere vermekteler. Bu atölyelerde tabi rekabet nedeniyle işin ucuz yaptırılması, asıl işverenin tek amacı haline geldiğinden Türkiye'de ucuz iş çalıştırma gereğini duymakta, bu işletmeler. Ucuz işletme gündeme gelince o çocuk işçi kendiliğinden gündeme gelmekte, o zaman bunun önlemini alınabilmesi için bu konularda ki mevzuatın yeniden gözden geçirilme gerektiğine inanıyorum. Ancak bu yeterli değil, sendikaların, işvere sendikalarının ve işverenlerin bu konudaki yaklaşımları sanıyorum önem Birlikte olayın çözülmesinin uygun olacağı ve gerçekçi olacağı düşünmekteyim. Benim söyleyeceklerim bu kadar. Ancak konunun tartışılma katılımcı arkadaşlarımızında bu konuya sorularıyla yaklaşımlarının yara olacağını düşünüyorum. Teşekkür ederim.

Turan AYBER (Oturum Başkanı)

Şimdi söz, Sayın Ali ONAT'ta, Buyrun Ali Bey.

ALİ ONAT (İzmir MEKSA Projeler Müdürü)

Teşekkür ederim, sayın Başkan. Sayın katılımcılar, değerli hocalarımız, hepinizi önce saygıyla selamlarım, hoşgeldiniz.

Ben, MEKSA İzmir Projeleri başkanıyım. MEKSA'yı da kısaca açarsak Mesleki Eğitim ve Küçük Sanayi Destekleme Vakfı olarak tanımlayabiliriz.

Bu vakıf on yıl kadar önce Federal Almanya'nın maddi katkılarıyla kurulmuş bir vakıf ve halende bu katkı devam etmektedir.

Biz Türkiye'de meslek eğitimi başta olmak üzere küçük sanayiyi hedef almış bir vakıf olarak çalışmalarımızı sürdürmekteyiz. Almanya'da uygulanan meslek eğitimini örnek alarak çeşitli illerde meslek eğitim projeleri kurulmuştur. Şu an da MEKSA'nın 13 ilde 25 ayrı dalda eğitim projesi vardır. Bu eğitime de 13-18 yaşları arasındaki gençler haftada 1 gün 1.5 gün uygulamayla birlikte, 1.5 gün devam ederek mesleklerinde eğitim görmekteler ve diğer günlerde işyerinde çalışmaktalar. Benden önceki konuşmacıların, sayın hocalarımızın ifadelerinden ILO'nun çocuklarda ya da gençlerde çalışma yaşını 15 olarak belirlediğini ancak gelişmekte olan ülkelere istisnai bir durumda 14'e kadar bu yaşı indirdiklerini söylediler. Tabi bu 15 yaşı nasıl tesbit etmişler, benim görüşüm çocukların ilkokula başlama yaşı 7 yaş. Bugün Sayın YAZMAN'ında belirttiği gibi, Avrupa'da bütün ülkelerde zorunlu eğitim 8 yıl olduğuna göre, 7 ile 8'i toplarsak 15'i elde ediyoruz. Ancak Avrupa'daki ülkelerin çoğu bugün artık sanayileşme sürecini tamamlamış ülkeler bu noktaya herhalde 150 yılda falan gelmişler,15 yaş noktasına. Neden, çünkü sanayileşme süreçlerini tamamlamışlar ve şimdi çocukların daha küçük yaşlarda çalışmalarını arzu etmiyorlar, çok doğrudur. Çocukların bu yaşın altında çalışmalarında hem gelişmeleri açısından hem ruhsal problemler açısından mutlaka mahsurlar vardır. Ancak Türkiye'nin de kendine has sorunları ve gerçekleri var. Bunları da gözardı etmemiz mümkün değil.

Bugün Türkiye'de 7 yaşında ilkokula başlayan çocuk 5 yıl eğitimden sonra 12 yaşında mezun olmaktadır. Eğer biz çocuğun çalışma yaşını 15 yaş olarak tesbit edersek yasalarla, bana göre bunun uygulamada hiçbir geçerliliği olmayacak, çünkü daha önce konuşan kıymetli hocalarımızda belirttiler, bu bir arz talep meselesidir. Çocukların çalışması genelde ailelerine yardımcı olması bir an evvel ilkokuldan sonra artık hayata atılmaları, para kazanmaları açısından gerekli zaruri bir durum arz etmektedir. O açıdan biz Türkiye'de eğer çocukların çalışma yaşını 15'e çekmek istiyorsak önce bütün Türkiye'de zorunlu eğitimi 8 yıla çekmemizde mutlaka zaruret vardır. Bunu yapamazsak ne kadar yasa çıkarırsak çıkaralım, ne kadar ILO ya da benzer kuruluşlar, ne kadar tedbirler yayınlasalar bile bu mümkün olmayacaktır. Dolayısıyla bugün artık zorunlu eğitimin 8 yıla çıkmasında sayısız faydalar var. Bunlardan bir kısmını Sayın YAZMAN da ifade ettiler. Çocuk hem gelişmesini bir anlamda 12 yaşına göre tamamlamış oluyor. 15 yaşında hem de verdiğiniz eğitimi 8 yıllık eğitim, eğitimden sonra daha iyi alabilme olanağına kavuşuyor. Bizim eğitim merkezlerimizde şu an da 3308 Sayılı Yasa'nın öngördüğü şekilde ilkokulu bitiren 12 yaşını bitirmiş 19 yaşından gün almamış çocuklar eğitime gelebiliyorlar. Tabi bunların arasında ortaokuldan ayrılan gençlerde oluyor ve aralarındaki fark öğrenme açısından, kalifikasyon açısından gerçekten epeyce

büyük oluyor. Şimdi ben bir de bir başka konuya değinmek istiyorum. 1984 yılında Almanlar Türkiye'deki meslek eğitimini destekleme kararı aldıkları zaman ve Türkiye'ye teknik yardım, hibe demeyelim. Çünkü geri ödemesi yok, bu tamamen hibe şeklinde yapılıyor. Türkiye'nin dışında 100'ün üzerinde bu yardımı yapıyorlar. 1984 yılında şimdi bu ülkelerin sayısı azalmış olabilir. Çünkü Doğu Almanya ile Batı Almanya'nın birleşmesinden sonra bu yardımların büyük bir kısmını kendi ülkelerine doğru, Almanya'ya kaydırmış durumdalar. Ama bize MEKSA Vakfına yaptıkları bu yardımlar güçlenerekdevam ediyor. O zaman ki yapılan araştırma da Türkiye'de meslek liselerinden mezun olan gençlerin sadece yüzde 15'inin meslekleriyle ilgili işlerde çalıştığını, geri kalan yüzde 85'inin ya meslekleriyle alakasız işlerde çalıştıklarını veya üniversite sınavlarını kazanarak doktor, avukat, işletmeci gibi dallara kaydığını görüyoruz. Tabi imkanları kıt olan, kaynakları kıt olan bir ülke için yüzde 15'lik bir verim Sayın YAZMAN'ın verdiği rakamlara göre Türkiye'deki 700 ile 800 bin arasında gencimiz meslek okullarında eğitim görmektedir. Tabi insan önce bunların hepsinin birden hayata atıldığını, kendi konularında, kendi mesleklerinde hayata atıldığını düşürebiliyor. Oysa gerçeklere baktığınız zaman bunların 100-120 bini kadar gencimiz, meslek liselerinde eğitim gördükleri dallarda bir işle iştigal ediyorlar. Oysa bugün her yerde bol bol gördüğünüz çeşitli dükkanların tabelalarında anlayacağımız gibi, okuyacağımız gibi, işte sıhhi tesisatçı, otomobil tamircisi falan usta, bunların hepsi genelde kontrol ettiğimiz zaman lafda hepsi usta, bir eğitim görmemiş çok kıymetli ve hatta yurt dışından döviz ödeyerek getirdiğimiz mallarımızı bile teslim ettiğimiz onaran ustalar. Avrupa Birliği'ne geçmeye hazırlandığımız şu günlerde tabi bunların da bu belgelerinde bir standardının olması önem arz etmektedir. Bu açıdan Türkiye'deki meslek eğitimi bana göre birkaç yönden çok önemli, birincisi bu çocukların dar gelirli aile çocuklarının erken yaşlardan itibaren tüketici durumundan çıkıp üretici durumuna geçmesi, ikincisi, eğer bu çocuklara biz sahip çıkamazsak bu çocuklar bizim yasalarımızın ya da bizim düşüncelerimizin de dışında yine kendi kendileriyle bazı işyerlerine girecekler, bazı meslekleri öğrendiklerini zannedecekler ve bir müddet sonra da kendi başlarına dükkan açacaklardır. Bir kısmı da bu sistemin dışında kalacaktır. Onlarda ilerde potansiyel suçlu olarak çıkabilecektir. Pazar günkü Sabah Gazetesinin en arka sayfasında İçişleri Bakanlığı'nın, Emniyet Müdürlüğü'nün yaptığı bir araştırmaya göre çocukların suç işleme yaşlarının en yoğun olduğu yaşı 15 olarak belirlemişler ve daha çok dört kardeşten fazla olan yoksul aile çocuklarının suç işleme oranının daha yüksek olduğunu saptamışlardır. Bunlar Emniyet Müdürlüğü kaynaklarından okuduğumuz verilerdir. Dikkat edersek işte bizim de hitap ettiğimiz, eğitmeye çalıştığımız toplum kesimiyle pekişmektedir. Büyük şehirlerde oturan iki ya da tek çocuklu ailelerde çocuklarda suç işleme oranının sıfır olduğunu belirtiyorlar. Demek ki tam bizim hitap etmek istediğimiz, hedef aldığımız kitlede meslek eğitimi ayrı bir önem taşıyor. Almanlar da bu konu da sık sık araştırma yapıyorlar. Onlarda da çeşitli akımlar Nazizim, dazlaklar gibi bir takım akımlar var, bunları incelediklerinde bu gençleri de okul dışında meslek öğrenmeyen işi olmayan işsizler ordusuna mensup gençler olduklarını söylüyorlar. Demek ki temelde çocuklarımıza, gençlerimize eğer bir meslek kazandıramazsak ve bu meslekleri de belli belgelere bağlayıp onları ileride iş güç sahibi yapamazsak konu sadece işçi işveren açısından değil, sosyal açıdan hepimizi şu ya da bu şekilde ilgilendiren bir boyuta gelecektir.

Bugün bu çalışmaları yasal bazda çerçeveleyen bir 3308 Sayılı Çıraklık Meslek Eğitimi Yasası var. Bu yasayı zaman zaman tartışıyoruz, ancak ben yle düşünüyorum. Yine İrfan Bey'in sayılarından hareket edersek 5 milyona kın gencimiz sadece 200 binini çıraklık eğitiminine ayırmışız. Geri kalan 4 lyon 800 binini bugün üzerinde tartıştığımız eksiklikleri olduğunu şündüğümüz bu yasanın kapsamına bile alamamışız. Öncelikle devlete şen bana göre tabi herşeyi devletten politikasını bir kenara bırakıyorum, vlete düşen çıraklık eğitim merkezlerine bina olarak, yapı olarak, ciddi iyaçlar olarak, öğretmen olarak ele alması, bunları yaygınlaştırması, çünkü yle küçük bir örnek vereyim.Bir meslek lisesinin bugün denetimine maliyeti klaşık olarak parasal maliyeti fabrikayla eşdeğer. Örgün eğitim sisteminde itim veren bu kurumun 1000 öğrencisi olsa bunu çıraklık eğitim merkezi line dönüştürdüğünüz zaman bu çocuklar haftada 1 gün bu eğitim rkezine geleceği için otomatikman 5'e hatta cumartesileri de, buradaki tim merkezimiz İzmir Çıraklık Eğitim Merkezi cumartesileri de ders yapıyor, ya katlayabilirsiniz. Yani şu anda mesela Urla'da yapılan meslek lisesi çoğu llarda öğrenci bulamama sıkıntısıyla karşı karşıya, o açıdan Endüstri Meslek elerinin yavaş yavaş Avrupa'da da olduğu gibi artık çıraklık eğitim rkezlerine ya da işletme üstü eğitim merkezlerine dönüştürülmesi rekmektedir. Sanat okulları eskiden sonra Endüstri Meslek Liseleri adlı ruluşlar bana göre evrimini tamamlamıştır, vazifesini yapmıştır, artık nların değişmesi gerekmektedir. Bugün bizden 25-30 kat daha fazla ihracaat pan Almanya'da bizdeki gibi günün 8 saati kapalı duvarlar arasında haftada gün meslek eğitimi yapan, yani çocukların gitmek mecburiyetinde kaldığı ullar artık yoktur. Biraz önce de ifade ettiğim gibi, kaldı ki bu okullar yüzde verimle çalışmaktadır, bunlarda yoktur. Dolayısıyla Türkiye'deki meslek timini gözden geçirip, daha güncel daha çağdaş şekle sokmamız lazım.

Şimdi bu 3308 Sayılı Yasa çocuklara neler getirmiş, önce bu cuklarımız çırak öğrenci statüsüne alınmış, öğrenci haklarından arlanmaktadır. Haftada 8 saatten az olmamak şartıyla izin verilmektedir. sa kalfa olduktan sonra ve en önemlisi de SSK primlerini devlet tarafından enmesini sağlamaktadır. Ancak gencimiz sınavları kazanıp kalfa olduğu man bu haklarının tamamı sona ermektedir. Bu da çalıştığı işyerine büyük bir fet yüklemekte ve çocuklar genelde SSK primi ödemeden kaçak işçi rumunda çalıştırılmaktadır. Askerliği gelenler ustalık eğitimine başlasa dahi il edilmediği için askere gitmek zorunda kalmaktadır. Şimdi yasada ılacak değişikliklerle bu haklar kalfa olmuş gençlerimize de ustalık gesini alana kadar sağlanacaktır. Biz bu eğitimi yaparken meslek alarından ve Ege Bölgesi Sanayi Odası'ndan çok büyük destek alıyoruz. nkü neticede bizim bu hizmetleri götürdüğümüz o eğitimi verdiğimiz kitle ların üyeleridir. Aynı zamanda sendikaların da gelecekte ki üyeleri olacaktır. konuya hem meslek odalarının hem de sendikalarının yaklaşmasındaki ak noktada işsiz insanlar ne sendika üyesi olabiliyorlar ne de meslek odası esi olabiliyorlar. Bunu önlemenin en büyük çarelerinden biri de o insanlara ifikasyon kazandırarak meslek sahibi yapmaktan geçiyor. O açıdan, İzmir'de sendikalara da meslek odaları kadar bu konuda görev düşmektedir.

Bu 3308 Sayılı Yasada da revize edilmesi gereken, gözden geçirilmesi reken günün şartlarına uygulanması gereken bazı hükümler var. Bu ğişiklik önerileriyle birlikte mecliste çıkacak yasalar arasında komisyonlarda

görüşülmekte, bu konuda da İzmir'in tanıdığı ve İzmir Milletvekili Sayın Cemal TERCAN'ın da çabaları çok büyük.

MEKSA'nın yönetiminde kimler var? MEKSA'nın yönetiminde Türkiye Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu, Türkiye Odalar ve Borsalar Birliği, Ege Bölgesi Sanayi Odası, İş ve İşçi Bulma Kurumu ve Milli Eğitim Bakanlığı var. Yalnız ben şahsen Türk-İş'in de bu yönetim kurulunda temsil edilmesini arzu ederim. Çünkü Türk-İş de neticede bu sorunları yaşayan ve en azından şu toplantıyı tertipleme ihtiyacını duyduğu ve bu sorunları tartışmaya açtığı için bu konunun ayrılmaz bir parçası, onun için arzu ederiz ki, Türk-İş' de MEKSA'nın Yönetim Kuruluna katılsın ve bu çalışmaları birlikte yeni düzenlemelerle daha ileriye götürelim.

Şimdi 3308 Sayılı Yasa'dan bahsederken bu yasa gençlerimizin sadece çıraklık ve kalfalık dönemini yani 4 yıllık ya da 3 yıllık mesleklere göre eğitim süresinde öğrencilik hakları vermekte, öğrenci pasosu vermekte, askerliği gelen gençlerimizin eğitime devam ettiği sürede askerlik tecili yapmasına meslekle ilgili eğitim imkanı yaratılmış. 507 Sayılı Kanuna tabi işyerleri çıraklık eğitimi kapsamına alınan meslek ve illerde 19 yaşından gün almamış kimseleri çıraklık sözleşmesi olmadan çalıştıramıyorlar. Yani en azından bir sözleşmeye bağlanmış. İşyerlerinde çırakların usta kişilerce yetiştirilmesini sağlamak amacıyla usta öğretici kursları düzenlenerek işyerinde bir usta öğreticinin bulunması şartı koşulmuştur. Bu her işyerinde var mıdır? Maalesef yoktur. Ancak bu kurslara talep de var, bu kurslar zaman zaman yapılıyor. Çıraklık eğitimine devam ettiği sürece asgari ücretin yüzde 30'dan aşağı ücret ödenmesi engellenmiştir. Yani bu ücret asgari ücrete bağlanarak en az ücret belirlenmiştir. Tabii üzeri açık. Bu çocuklarımıza öğrenci pasosu ve askerlik tecili gibi haklar tanınmıştır, eğitime devam ettikleri süre içinde, her yıl tatil aylarında 1 ay ücretli izin verilmesi öngörülmüştür. Bu çocuklarımız mesleklerine göre 3-4 yıl eğitimden sonra devletin yeni Milli Eğitim Bakanlığı'nın düzenlediği kalfalık sınavlarına girerek kalfalık belgesi almakta, kalfalık belgesi alanlar da 3 yıl içinde ustalık sınavlarına girerek ustalık belgesine kavuşabilmektedirler. Biz beş dalda eğitim yapıyoruz. Bornova 3. Sanayi Sitesinde oto tamircileri eğitimimiz var. Kısıkköy'de marangozluk ve mobilyacılık eğitimimiz var. Atatürk Organize Sanayi'nde, Çiğli'de kalıpçılık eğitimimiz var ve Türkiye'de ilk defa başladığımız ayakkabıcılık eğitimimiz var, bunlar genelde o sanayinin yoğun olduğu yerlerde eğitim merkezlerimiz bu da hem çocuklarımızın eğitime geliş gidişlerinin kolay olması açısından hem de o piyasada çalışan ustalarımızın ve kalfalarımızın da okul dışında kalan meslek erbabında zaman zaman yaptığımız kurslara katılarak bilgi ve becerilerini artırmada yardımcı olması açısından bu eğitim merkezlerimiz o sanayinin içinde yer almaktadır. Işıkkent'te Ayakkabıcılar Türk Sanayi Kooperatifinin kurduğu 850 işyerinden oluşan son derece bir küçük sanayi kooperatifinde bize ayrılan eğitim merkezinde Türkiye'de ilk defa çıraklık ve kalfalık bazında eğitime başladık, geçen yıldan bu yana uygulama atölyelerimizi oluşturuyoruz. Önümüzdeki haftalarda oranın da açılışını yapacağız, kısmet olursa ve Türkiye ayakkabıcılık alanında da ilk defa bir bilinçli olarak çıraklık ve kalfalık eğitimine kavuşmuş olacak. Bu konuda tabi Alman dostlarımızın desteği giderek artmaktadır. Sayın YAZMAN'ın da belirttiği gibi bugün Esnaf ve Sanatkarlar Konfederasyonu bir taraftan devletin koyduğu çıraklık eğitimi fonu ile bu sistem desteklenmektedir. Önümüzdeki yıllarda Türkiye eğer sanayileşmek

iyorsa ve Avrupa'da belli bir yere gelmek istiyorsa mutlaka meslek eğitimi nusu problemini çözmek durumundadır. Bunu da nasıl çözeceğimizi rlemiş ülkelerin sistemlerine baktığımızda görüyoruz. Tabi ki herşeyi onların ptığı gibi aynen Türkiye şartlarına uyarlayamayız. Ancak Türkiye'ye uyan raflarını uygulamamızda büyük fayda vardır. Beni dinlemek zahmetinde lunduğunuz için hepinize teşekkür ederim. Saygılar sunarım.

Turan AYBER (Oturum Başkanı)

Sayın ONAT teşekkür ederiz. Şimdi söz sırası Türk-İş Hukuk Danışmanı da ŞAYLAN'da, buyrun Sayın ŞAYLAN.

Av. ARDA ŞAYLAN (TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı)

Benden önce söz alan öncelikle tebliğ sahibi değerli bilim adamlarına k teşekkür ediyorum. Gerçekten fevkalade iki tebliğ sundular, ben kendi ıma çok yararlandım, umarım sizlerde yararlanmışsınızdır. Keza bu tebliğden nra da tartışmacı olarak size düşüncelerini aktaran çok değerli kadaşlarıma da ayrıca gösterdikleri yüksek performanstan dolayı teşekkür iyorum.

Değerli arkadaşlarım, konumuz çocuk işçiler, birinci tebliğde çok değerli cam bunun hukuki boyutlarını her anlamda sundu. O bakımdan benim buna leyecek çok fazla bir şeyim yok. Bir tek şey söylemek istiyorum. 1994'ün nunda, 1989'da kabul edilen sözleşme TBMM'den geçerek kabul edildi ve 27 cak'ta da yasal prosedürünü tamamlayarak, Türk-İş hukuk mevzuatına dahil du. Zannediyorum, hukuken çocuk işçilerle ilgili 18 yaş tanımı burada da bir z daha kanıtlandı. Maddenin sözkonusu sözleşmenin birinci maddesinde 18 şından küçük işçilerin, küçük sayılacağı burada da tanımlanıyor. Yani bir lamda Medeni Kanuna ilaveten bu da İş Hukuku kuralı haline gelmiş oluyor. ı küçük eklemeden sonra bu noktada çok basit birşey daha var. Ama burada ylemek belki de gerekli değil. 18 yaşından küçük olanların yıllık ücretli izin klarının da üç hafta olmasına dair bir hüküm içeriyor. Bu bakımdan henüz İş ıkukumuza uyarlanmış değil. Biliyorsunuz, 1475 Sayılı yasanın 49. addesine göre 18 yaşından küçük işçiler için yıllık ücretli izin süresi 18 ndür. Evet bu küçük saptamadan sonra ben meseleye daha farklı bir boyutta kmak istiyorum.

Önümüze ilginç bir tablo çıktı. Türkiye'de 12-18 yaş grubunda ve adına cuk işçi dediğimiz yaklaşık 10 milyon işçi var. Değerli hocalarımın rakamları somut biçimde ortaya çıktı ve bunlardan 5.3 milyonu da fiilen eylemli olarak lışıyorlar. Ancak yine sayın hocamın ifadesine göre bunlardan yalnızca 200 ı kadarı 3308 Sayılı Çıraklık Yasası'ndan yararlanabiliyor. Peki bunların şındakilerin hukuki durumu nedir? Bunlar işçi midir, çırak mıdır, çıraksa klarında hangi yasal düzenlemeler uygulanacaktır. İşçi ise haklarında hangi sal düzenleme uygulanacaktır. Bence bu çok önemli bir nokta, özellikle lışan çocukların çokluğu ve yoğunluğu dikkate alınırsa bu noktanın rçekten önemli olduğu anlaşılıyor. Bu noktaya girmeden önce şunu lirtmek istiyorum. 3308'e göre çalışanların hukuken çırak oldukları nusunda bir tereddüt yok. Yani 3308'e göre çalışma nasıl kanıtlanır? Evvela 08'in kapsamında bir işyerinin olması gerekir. Çocuk çalışanın 3308 Sayılı

Yasanın kapsamında bir işyerinde çalışır durumda olması gerekir. O da nedir, 507 Sayılı Yasa'ya tabi mesleki örgütler ve bunlara bağlı işyerleri. Keza 5590 Sayılı Yasa'ya tabi işyerleri ve bunlara bağlı örgütler, bir de devletin döner sermaye işletmeleri bir iki istisna dışında genel olarak 3308 Sayılı Yasa kapsamındadır.

İkinci nokta ise, bu yasa kapsamında kimler çırak sayılır? Bunun içinde galiba yasanın hangi maddesiydi tam olarak hatırlayamıyorum, şu kriterleri getirmiş. Öncelikle 13-19 yaş grubunda olmak, ikincisi ilkokul mezunu olmak, üçüncüsü yapacağı işle ilgili sağlık durumunun müsait olduğuna ilişkin bir raporun mevcut olması. Yani burada önemli olan nokta şudur,ilkokul mezunu olmak. Dolayısıyla 3308 Sayılı Yasa kapsamında kimdir ve bunlar hangi hükümlerden yararlanır, dediğimiz zaman ortada hukuki bir boşluk yoktur, gayet somuttur. İşte bunlara asgari ücretin yüzde 30'u kadar ücret ödenir. Bunların yıllık ücretli izinleri bir aydır ve sosyal sigorta hükümlerinin de belli oranlarında yararlanırlar, bu arada iş kazası ve meslek hastalıklarına yönelik hükümlerinden de yararlanırlar. Yani bunlar için şu ya da bu ölçüde yeterli olmamakla birlikte bir koruma vardır ama şimdi bu sözünü ettiğimiz grup değerli arkadaşlarım 10 milyonun içerisinde ya da bir başka deyişle 5.3 milyonun içerisinde sadece 200 bin kişidir. Peki geriye kalan bu kadar çok insan var, bunların hukuki durumu nedir? Bence bu noktanın ehemmiyetle tartışılması gerekiyor.

Önümüze bu konu da genç işçilere yönelik bir sürü yasa kondu. Yeni İş Yasası 3308'i az evvel değerlendirdik, sendikalar yasası, polis vazife ve selahiyetleri yasası, Umumi Hıfzısıhha kanunu ve yine ilköğretim temel kununu vs., bir sürü kanun var. Şu halde bu grup içerisinde yani 3308 Sayılı Yasa dışında kalan ve hukuken çocuk işçi dediğimiz grubun hukuki durumunu nasıl anlayacağız. Yani bunlar yaptıkları iş itibariyle işçi midir, memur mudur, çırak mıdır? Bunların hukuki niteliği işçi ise biz bunları işçi diye hukuken tanımlayabilirsek o zaman bunlar hakkında iş yasası hükümleri uygulanacaktır. Aynen şu anda sizin yararlanmakta olduğunuz 1475 Sayılı Yasa'nın ilgili hükümlerinden onlar da yararlanabilecektir. Yok bunlara çıraktır dersek, buna olanak veren düzenlemelerde vardır, o zaman bunlar hakkında iş yasası hükümleri uygulanmayacaktır. Hatırlarsanız, iş yasasının istisnalar maddesinde 18 yaşından küçük çıraklar hakkında iş yasası hükümlerinin uygulanmayacağı hükme bağlanmıştır. Yani dolayısıyla bunun hukuken işçi mi, çırak mı olduğu noktası bence çok önemli bir noktadır. Peki bu nasıl belirlenecek şimdi çıraklık konusunda biliyorsunuz Borçlar Kanunu'nda ötedenberi 1930'lu yıllardan bu yana uygulanagelen düzenlemeler var ve çıraklık mukavelesi de borçlar kanunundan kaynaklanan mukavele yazılmış şekilde yapılması gereken bir mukavele çok fazla bir özelliği yoktur. Çırak adına onun velisinin imzasını taşıması lazım. Yani önümüze şimdi bir çıraklık mukavelesi konduğunda, acaba gerçekten o konumda olan küçük çırak mıdır, çünkü ona biz hukuken çırak dersek, İş Kanunu hükümlerinden yararlanamayacaktır. Neden yararlanacak sadece, kendisine verilenle yetinmek durumunda kalacak, ama hayır bu işçidir diyebilirsek, çok farklı bir boyutta tartışmak sözkonusu olabilecektir. İkinci bir nokta yine küçüklerin yaşı ile ilgili sınırlamada da bir başka önemli nokta var, yine işçi olmasıyla bağlantılı olarak işçi diyebiliyorsak, 16 yaşından büyük işçiler sendika haklarından yararlanabiliyorlar. Dolayısıyla biz 16-18 yaş grubu arasındaki küçüklere işçi

liyebilirsek hukuken o zaman, aynı zamanda bunlar sendikal haklardan yararlanabilecekler. Gördüğünüz gibi meseleler fevkalade önemli bir noktada. Yani o zaman somut ve anlaşılır biçimde bunların ayrımının yapılması gerekiyor. Hukuken bu ayrım yapıldı mı, doğrusunu isterseniz yapıldığı söylenemez. Yani iş yasasında kriter nedir? Bir kimsenin iş kanununa tabi olabilmesi için kriter hizmet aktiyle çalışması, görüyorsunuz bunu gayet somut bir biçimde iş kanununda bu hüküm var. Hizmet aktinin unsurlarını burada tartışmayalım. Dolayısıyla hizmet akdini belirleyen unsur iş yasası kapsamına girip giremeyeceğini belirliyor. Dolayısıyla hizmet akti ile çalışıyor, dersek iş yasası kapsamında değerlendireceğiz. Yok çıraklık mukavelesi ile çalışıyor dersek iş yasası kapsamı dışında değerlendireceğiz. Meselenin en önemli noktası budur.

Hukuken bir çıraklık akti olsa dahi benim burada kişisel kanaatim şudur, yani usulüne uygun biçimde yapılmış bir çıraklık sözleşmesi olsa bile bunun özellikle işçinin yaptığı iş ve uğraşı açısından ciddi biçimde değerlendirilmesi yani üzerinde çıraklık mukavelesi yazılmış olması onun gerçekten bir çıraklık ilişkisi olduğu anlamına gelmeyebilir. Yani işin hukuken değerlendirilmesi lazımdır. İş hukuku hükümleri açısından değerlendirilmesi lazımdır. Eğer ortada bir hizmet aktinin ilişkisinin varlığı sözkonusu olabilecek ise adına çıraklık mukavelesi dense dahi bu kişi en azından iş yasası hükümlerinden yararlanması yolunda hukuki girişimde bulunmak imkanı sözkonusu olabilir, demektir. Benim söyleyeceklerim bu kadar, önemli bulduğum bu noktayı bilginize sunmak istedim. Bundan sonraki tartışmada da eğer soru gelirse bilgi vermeye hazırım. Teşekkür ederim.

Turan AYBER (Oturum Başkanı)

Değerli katılımcılar çok değerli iki bilim adamımız tebliğlerini sundular. Şimdi de değerli tartışmacı arkadaşlarımız görüşlerini ilettiler. Bu aşamada sizinde bu tartışmaya iştirak etmesi düşüncesiyle sorularınız varsa kısaca veya görüşleriniz varsa onları iletmenizi istiyoruz. Ancak soracağınız sorularda kime yöneltecekinizi belirtebilirseniz memnun oluruz. Buyurun arkadaşlar.

SORU: Endüstri Meslek Liselerinin evrimini tamamladığını artık çıraklık eğitimine önem verilmesi gerektiğini söylediniz. Fakat Çıraklık Meslek Eğitimleri sonucunda herhangi bir tahsil belgesi almıyor, mezun olan adayın yani bir lise mezunu olma imkanı yok. Fakat Endüstri Meslek Lisesi bunu sağlıyor. Şimdi eğer Milli Eğitim denginde bir diploma olacaksa mantıklı, makul. Fakat bir diploma olamayacaksa Endüstri Meslek Liselerinin kaldırılması lüzumsuz olacak gibime geliyor. Çünkü bunun daha yüksek okul safhası var. Teşekkür ederim.

ALİ ONAT (İzmir MEKSA Projeler Başkanı)

Değerli arkadaşıma bu soruyu sorduğu için teşekkür ederim. Bu da Türkiye'de ayrı bir dert. Şimdi daha önceki konuşmamda Endüstri Meslek Liselerinden bugünkü adıyla, eski adıyla sanat okullarından mezun olanların yüzde 15'nin rakamlar yaklaşık. Çünkü Türkiye'de kesin rakam elde edecek kaynaklar bulamıyorsunuz. Kendi işleriyle, kendi branşlarıyla ilgili çalıştıklarını söylemiştim. Bunun da önemli bir sebebi bugün, Endüstri Meslek Liseleri

üniversiteye geçiş için bir basamak olarak kullanılıyor. Oysa Endüstri Meslek Liselerinin kuruluş amacı belli, kendi dalında yüksek öğrenim imkanını mutlaka hazırlaması gerekir. Ama herhalde bir öğrencinin bir gencin 4 yıl tesfiye-torna dalında çalışıp mezun olduktan sonra avukat olmasını, doktor olmasını herhalde hedeflemiyor. Bunun için kurulmuş değil zaten. Eğer bu arkadaşımız doktor olacaksa zaten o zaman normal liseden geçer, üniversite sınavlarına katılır, kazanırsa puan durumuna göre istediği mesleğe geçer. Ama Endüstri Meslek Liseleri artık, daha önceleri benim hatırladığım kadarıyla sanat okullarıyken, üniversiteye giriş yolu kapalıydı. Ancak kendi alanında kendi dalında yüksek öğrenim yapma şansı açıktı. Dolayısıyla şahsen benim görüşüm, Endüstri Meslek Liselerinden mezun olduktan sonra mesleği ile ilgisiz bir dalda üniversite öğrenimi yapmak hem o genç için o zaman Endüstri Meslek Lisesinde okuduğu dört yıl kayıptır. Çok pahalı bir eğitimdir, başkasının da önünü kapamış oluyor. Yani, eğer doktor olacaksa o insan gerçekten motor ustası olmak isteyen bir öğrencinin de önünü kapamış oluyor.

Diğer konuya gelince bugün yasada yapılan değişiklikler kalfalık belgesini alan bir çırak öğrenci fark derslerini vermek sureti ile ortaokul diplomasını da alabilmektedir. Aynı şekilde ustalık eğitimi görmüş bir gencimiz fark derslerini vermek suretiyle lise diplomasını da alabilmektedir. Bu arada kanun şunu da getirmiştir. Örneğin bir kamu işyerinde kalfalık diplomasıyla işe giren bir gencimiz, ortaokul mezununun baremiyle o işe başlamakta ve oradan ücret almaktadır. Aynı şekilde ustalık diploması olan, ustalık belgesi olan bir gencimiz kamu işyerinde devlete ait bir işyerinde işe başladığı zaman lise mezununun bareminden başlamaktadır. Dolayısıyla zaten işyerine girdiği zaman parasal olarak başladığı yer ortaokul ve lise mezunu olarak öngörülmüştür. Ancak bir de lise diploması almak istiyorsa çıraklık ve kalfalık döneminde okuduğu derslere ilaveten lisede okunulan, okutulan derslerinde fark sınavlarını vermesi gerekiyor. Biliyorsunuz lise de 17-18 ders okunuyor. Yani zaten bugün işsiz gezen gençlerimizin çoğu lise mezunu, herşeyden bir parça anlayan ama hiçbir konuda bir mesleki eğitimi almayan kardeşlerimiz. Bugün zaten çıraklık eğitiminde okutulan dersler 5-6 civarındadır. Bunu 10-17'ye çıkardığınız zaman meslek derslerinin zamanlarını kısmak zorunda kalacaksınız, o zaman da meslek eğitimi almaktan çıkacaktır ve eski sisteme yani lise eğitimine yönelik 17-18 dersi kapsayan bir programla çıkacaksınız ki, bana göre doğru olmaz.

Prof. Dr. FEVZİ DEMİR (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Çalıştığı işyerinde, sözde fayda temin ediyor. Dolayısıyla işyerinin gözbebeği haline geliyor. Eğitimini aldığınız bir meslekte çok daha fazla ilerleyebiliyor musunuz. Çok daha çabuk beceri sahibi olabiliyorsunuz. Zaten eğitimi almakla almamanın arasındaki en büyük fark o. Eğitim almazsanız, ahçılığı 20 senede öğrenirsiniz. Eğitim alırsanız 3-4 senede öğreniyorsunuz. Yani bu aradaki farkı çok hızlı kapatırsınız. Dolayısıyla o arkadaşımızın askerden geldikten sonra iş bulamama diye bir sorunu yoktur. Arkadaşlarımız bize hergün geliyorlar. Hergün irtibat halindeyiz. O arkadaşlarımızın iş beğenmeme sorunları var. İş bulamama diye bir sorunları yoktur. İşi ve ücreti beğenmeme sorunları vardır. Tabi şurada haklısınız, biz de o konuda gerekli uyarıları yaptık, çocuk kalfalık belgesini aldıktan sonra zaten bu işyerinde çalışıyor. Hemen Sosyal Sigorta ödemesinin işverene yıkılmasıyla o çocuğu

kaçak olarak çalıştırmaya devam ediyor. Sigortası bir yerde kesiliyor. Kalfalık belgesini aldığı yaşlar ise 18-19 yaşlardır. Yani sigortaya resmen başlayabileceği yaşlar olduğu için bilahare de askere gidiyor. 2-3 sene gibi bir kaybı oluyor. Gerçi askere gitmesi askerden döndükten sonra ustalık eğitimine katılmasını engelleyen bir faktör değil. Kaldı ki biz, ustalık eğitimini akşam 6'dan 8'e kadar haftada 2-3 gün kadar 3 yıla yayarak yapıyoruz.

Aslında biz o eğitimi hızlı bir şekilde 6 ayda da verebiliriz. Ancak yasa kalfalık belgesini aldıktan 3 yıl sonra bu sınavlara katılma zorunluluğu getirdiği için biz de gencimizin bu ustalık eğitimini 3 yıla yayıyoruz. Bir de 21 yaşını tamamlamış ama zorunluluğu var. Yani eğitimden geçen çocuklarımızın hatta sıralamada en alttaki çocuğumuzun bile piyasada gayet iyi şartlarla iş bulma ve kendi işini kurabilme şansı çok yüksektir. Onun için üniversiteye gidip 4-5 yıl daha ailesine yük olmayı düşünmüyorlar. Böyle bir talep de kendilerinden şimdiye kadar gelmedi. Defalarca bir araya geliyoruz. Çok çeşitli konuları tartışıyoruz. Ama üniversiteye girememe diye bir sorunlarını şimdiye kadar dile getirdiklerini hiç duymadım.

Doç. Dr. İRFAN YAZMAN (TESAR Müdürü)

Bir ekleme yapmak istiyorum, sizin sorunuzun cevabı ile ilgili olarak. 3308 Sayılı Yasa Çıraklık ve Meslek Eğitimi Yasası, şu anda TBMM'ne sevk edilmiş durumdadır. Değişiklik için Milli Eğitim Bakanlığı'nın da onayı ile birtakım değişiklikler var, bunlardan bazıları sorunuzu ilgilendiriyor.

Bizde eğitim deyince mutlaka, örgün eğitimle şartlandırdığımız için, işyerlerinde yapılan eğitimi hala, kanun koyucu olarak bile ciddiye almamışız, kanunlarını koyduğumuz halde. Dolayısıyla askerlik tecili bakımından mesela sadece ilk etapta kalmışız, yani kalfalık eğitimi gören çırağın askerliği eğitim süresi boyunca erteleniyor. Oysa kalfa da bu eğitimi devam etmek isterse onun aldığı 3 yıllık ustalık eğitimi nedir? O sırada diyelim yüksek tahsil yapsın, onun askerliğini ertelemesini çok doğal karşılıyoruz. Ama o eğitim de askerliğin ertelenebileceği kimsenin aklına gelmemiş. Şimdi bu değişiklik yasa tasarısına girdi ama ne zaman yasalaşır bilemiyoruz. Meclisin gündeminin yoğun olduğunu hepimiz biliyoruz. Ama bu kalfaların ustalık eğitimi dönemi sırasında sigorta yükünün yine devletçe paylaşılması çözümü de bu kanun tasarısı içerisinde yer alıyor. Dolayısıyla da daha işin tabiatına uygun bir gelişme sözkonusu ama ne zaman çıkacağını tabi ben şu an da söyleyemem.

SORU : Yürürlükte olan çıraklık kanununda, çırak 4 yıl boyunca çalıştığı işyerinde 1 gün eğitim alıyor. Fakat biz okulda okuduğumuz zamanların 5 gününde de okuldaydık. Fakat Çıraklık Yasasının geçerli olduğu bir öğrenci, üniversite imtihanları veya lise diploması alabilmesi için sadece aradaki farklı dersleri vermesi yeterli oluyor. Fakat bizim zamanımızda Milli Eğitim okuduğumuz okulu tanımıyordu. Ben eğer lise mezunu olmak istiyorsam komple bütün lise derslerini vermem gerekiyor, üniversiteye girebilmem için. Şu an da yanımda bulunan bütün arkadaşlar Çıraklık Okulu mezunu, bunun araştırması yapılamaz mı?

Av. ARDA ŞAYLAN (TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı)

Doğrusu ilginç bir soru. Benim pek bilmediğim bir konu, şu anlamda. Devlet Demiryolu kendi bünyesinde demek ki daha önce bir çıraklık okulu kurdu. Bu okulda kaç sene sürdü, bilemiyorum. 2 sene mi, 3 sene mi her neyse, insanlar okudular, bayağı ciddi eğitim gördüler, öyle mi? Peki bu eğitim sırasında bir ücret aldılar mı? Hayır.

SORU : Ben kendim elektrikçiyim. Aldığımız diploma 2. sınıf elektrik ehliyeti. Elektrik, fizik dersi bunların hepsini gördük. Fakat yine ben üniversite sınavına girmek istediğimde lise diploması gerekiyor. Onu da almam için lise derslerini yeniden görmem gerektiği Milli Eğitim tarafından söyleniyor.

Av. ARDA ŞAYLAN (TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı)

Tabi buna ben şöyle yanıt vermek durumundayım, doğrusunu isterseniz. Bunun çok ciddi bir şekilde araştırılması lazım. Belki mevzuat izin verirse bu idari bir dava konusu olabilir. Siz fiilen başvurursunuz. Ben girmek istiyorum, diye. Red cevabı alırsınız. Eğer yapılan araştırma bu konudaki hukuki girişiminizin olumlu sonuç vereceği yolunda ise, bu takdirde normal prosedüre uyarak idari dava yoluyla bu hakkınızı kurtarmaya çalışırsınız. Yani olsa bu yapılabilir. Şu aşamada pek birşey yapamayız herhalde ya da bu konuda yasal düzenleme yapılmak suretiyle mesele çözülebilir. Öyle bir girişim var mı, doğrusu bilmiyorum.

Doç. Dr. İRFAN YAZMAN (TESAR Müdürü)

Bu konuyla ilgili bir yönetmelik var, denklik yönetmeliği sebebi de şu; İşle okul eğitimini özdeşleştirme, bu şartlanma bizde simdiye kadar ücretlerde, devlet memuriyetinde, kadrolarda ne okul diploması falan, şu dereceye tekabül eder vs. bunun üzerine kurulur. Bu yaygın eğitim veya işletme eğitimini de ciddiye alıyorsak ve yasa konusu yapmışsak, artık bunlara da aynı değerleri, tabi yani karşıladıkları aynı değeri vermek, tanımak lazım, gerek kamu kesiminde gerek özel kesimde. Bunun için bu konuda bir denklik yönetmeliği var. 3308 Sayılı Yasa'dan sonra çıkarıldı. Özellikle onun uygulanması nazara alınarak. 3308'de sadece çıraklık, kalfalık ve ustalık eğitimleri sözkonusu değil, aynı zamanda meslek kursları var. Bunlar modüler sistem dediğimiz eğitimde yani bir kısmını aldıkça, birbirine ihtiyacınız nisbetinde ekleyebileceğiniz ek eğitim basamaklarıdır. Adeta puan toplar gibi, hani bir ara kredili eğitim falan çıktı. Örgün eğitimde de belli krediler alıyorsunuz, sonra da bunları bütünleştirip para bozdurur, bütünler gibi bunlar neyin karşılığı, diye onun karşılığı bir diploma veya sertifika vs. alıyorsunuz. Bütün bunları öngören yönetmelik var. Dolayısıyla sizin durumunuzun önce bu yönetmelik açısından incelenmesi lazım. Eğer ona göre bir hakkınız varsa, bu size verilmiyorsa, ona göre çok daha kolay bir dava yoluna başvurmanız mümkün. Ama önce araya bir bakmak lazım. Teşekkür ederim.

MUZAFFER DELİCE (Ç.S.G.B. Baş İş Müfettişi)

Sayın ONAT'ın konuşmalarında özellikle zorunlu öğretimin 8 yıla karılması gerektiği görüşünü ileri sürdüler. Ben de kendilerine katılıyorum. ncak genel de bir araştırmaya atıfta yaparaktan, suç işleme oranına bakıldığı aman 15 yaş grubundaki çocukların suç işleme oranlarının daha yüksek duğunu bunun da çok çocuklu, çok kardeşlik arasında bir paralellik duğuna değindiler. Ancak ben 15 yaş grubundaki çocukların suç işleme anlarının yalnızca ve yalnızca kardeş sayısına bakaraktan çıklanamayacağını düşünüyorum. Bunun da bilimsel bir doğrulama amayacağını da düşünüyorum. Bu nedenle çocuğun suç işleme nedeni yani sizliğinden ailenin yapısından, ailenin ekonomik yapısından çocuğun psiko-osyolojik yapısından ayırt edilemez. Bu nedenle de olabilir. Ayrıca osyologlar, sosyolojik olarak ikiye ayırıyorlar. Birincisi, kırsal aile. Kırsal aile, ocuk sayısı olabildiğince fazladır. Türkiye ortalamasında 6'dır ve daha üstüde ylenebilir. Bu ailelerde çocuk sayısı çok olmasına rağmen suç işleme anları alabildiğine düşüktür. Çünkü orada yüzyüze ilişkiler vardır ve astırılmıştır. Çocukdaki bir takım etkiler.

İkinci aile tipi ise gecekondu aile tipidir. Gecekondu aile tipinde ise ocuk sayısı kırsal aileye oranla azdır, önce kentsel aileye göre daha fazladır. ünkü burada insanlar köylerinden kopup gelmişler ve bir yalnızlığa lmişlerdir. İşsizlik sorunuyla karşı karşıyadırlar. Dolayısıyla çocuklar aile şında ve yakın çevresi dışında, kontrol edilemezler ve suç işleme eğilimleri zladır, denir. Kentsel aileye gelince bunlarda Türkiye'deki eğitim anaklarından yararlanan aile grubundaki çocukları da keza iyidir. Şu nedenle i eğitim görmüşlerdi, ancak sizin de belirttiğiniz gibi. Örneğin bir Avrupa'daki ençlere bakıyorsunuz, eğitim almışlar, onlar da zorunlu eğitimden eçmişlerdir aman işsizlik ve başka nedenlerle sanayi ötesi ve sanayi plumlarındaki insanların karşı karşıya kaldığı bunalımı nedeniyle oralarda da uç işleme oranı yüksek de denebilir. Teşekkür ederim.

Ali ONAT (İzmir MEKSA Projeler Müdürü)

Bir kere söylediğim şey, benim kendi fikrim değil. Dolayısıyla bu çok ocuklu ailelerin çocukları mutlaka suç işler diye bir görüşüm de yok. Ben adece pazar günkü Sabah Gazetesinde en arka sayfada yayınlanan ve aynen mniyet Genel Müdürlüğü Araştırma Planlama Kurulu'nun yaptığı araştırmalara öre yayınladığı verileri ilettim. Suç işleme yaşının 15 olduğunu kendi erilerine göre ve suç işleme oranında 4 ve daha fazla çocuğu olan ailelerde, rsal, kentsel ve gecekondu diye ayırmamış. Bilemiyorum, gazete sadece üzeysel olarak aldı, daha fazla olduğunu söylemiş. Zaten çıkış noktasını da zim eğitime almamız gereken, eğitmemiz gereken, meslek sahibi lindirmemiz gereken çocukların gençlerin bu ailelerin çocukları olduğunu ırgulamak istiyorum. Çünkü bugün büyük şehirlerde yaşayan ekonomik urumları iyi olan ailelerin hemen hemen hiçbiri ya da çok azı çocuklarını ndüstri Meslek Liselerine ya da çıraklığa vermiyorlar. Bugün çıraklığa verilen ocuklar genelde cezalandırılmak istenen, sen okumazsan, seni bir ustanın ınına veririz, sokaklarda gezmek yok, oralarda meslek öğrenirsin, adam ursun gibi bir yerde cezalandırılmaya yönelik şekilde, büyük şehirlerde şayan ekonomik durumları iyi olan ailelerin çocuklarını bugün çırak olarak

göremiyorsun, çünkü bizim elimizden 4 binin üzerinde çırak geçti. Bunlardan bazıları, belki ailelerin yönlendirilmesiyle okuldan ayrıldıktan sonra bize geldiler. Fakat bu uzun sürmedi, ertesi yıl çocuk tekrar ikmale kaldığı derslerini vererek tekrar lise hayatına döndü. Yani elimizde kalan çıraklarımız şu an da bizim eğitim verdiğimiz çırakların yüzde 100'ü diyebilirim. İstisnalar hep dar gelirli kırsal alandan göç etmiş çok çocuklu, anne-baba'nın da çalıştığı çocuklardır. Bu tabloyu değiştirmek isteriz. Ama herhalde bu da yavaş yavaş olacak. Avrupa'da bir tek 5 yıl zorunlu eğitimi olan ülke biziz. Onlar da bu aşamalardan geçmişler. Hatta hocamın söylediğine göre İngiltere'de 6 yaşında çocuk çalıştırılmaya başlamışlar. Biz bunu yapsak herhalde dünyayı başımıza yıkarlar.

Türkiye kalkındığı sürece, ihtiyaçlarını giderdiği sürece herhalde tahmin ediyorum ki hem genç işçilerimizin hem de çocukları çalışmaları yasalara dayandırılacak daha korumacı önlemler alınacak hem de çocukların gelişmeleri sağlanarak o açıdan bir yanlış anlamayı düzeltmek istedim. Görüşüm değildi, tamamen Emniyet Genel Müdürlüğü Araştırma Planlama Kurulu'nun yaptığı bir araştırma sonucuydu ve Sabah Gazetesinde yayınlanmıştır. Teşekkür ederi

Av. ARDA ŞAYLAN (TÜRK-İŞ Hukuk Danışmanı)

SSK açısından malum 18 yaşından önce geçen süreler zaten sigortalı süresinden sayılmıyor. Bu bakımdan sigortalılık başlangıcını 18 saymak lazım. 57 yaş şu an da geçerli değil. Eğer 18 yaşını doldurduysanız sigorta şöyle bakın. Çıraklık Yasası'na göre ödenen primler belli bir kapsamda ödenebiliyor. Ancak bütün sigorta kollarını kapsayan düzeyde ödenmiyor. Şu an da iş kazası ve meslek hastalıkları yönünden ödeniyor. Bu bakımdan başlangıcımızın sayılmaması mümkün. Fakat hukuken bu bir dava konusu da yapılabilir, diye düşünüyorum. 18 yaşından sonra çıraklığınız devam ederse, normal şartlarda etmemesi lazım. Devam ederse ki edebiliyor, o takdirde, bir başka hüküm var. 3308 Sayılı Kanunda, 18 yaşından sonra devam edenler hakkında da iş yasası hükümleri uygulanmaz, diyor. Yani öyle bir durum var. Şimdi öyle olunca tabi doğrudan doğruya iş yasasına da tabi olamayacağınız için yine hakkınızda hayli biçimde sigorta uygulaması yapılacak, ileride çıkacak bir tartışmayı, çünkü 506 sayılı yasa da, 3308'de de bu konuda bir açıklık yok. 18 yaşından başlayarak bu şekilde ödenmiş sigorta primleri sigorta başlangıcı sayılır mı, sayılmaz mı? Bence meselenin ana dönüm noktası budur. Dolayısıyla eğer 18 yaşından başlayarak ödenen primlerin başvurunuza rağmen sigorta başlangıcı sayılmaması halinde dava konusu yapılabilir. 506 Sayılı Yasa'da iş yasası gibi işçiliği hizmet akdine bağlamıştır. Hizmet akdine bağladığı için eğer 3308 Sayılı Yasa'da işçiliğin geçerli olamayacağı yani iş yasasından yararlanamayacağı söyleniyorsa bunu o biçimde de yorumlamak mümkün olabilir. Burada bir hizmet akti yoktur. Çünkü ortada devam eden bir çıraklık mukavelesi vardır. Dolayısıyla 506 Sayılı Yasa açısından da bir hizmet akti söz konusu olamayacağı için bir yararlanma olmayabilir, diye yorum getirilebilir.

İKİNCİ OTURUM : "ÇOCUK İŞÇİLERİN KARŞILAŞTIKLARI RİSKLER VE ALINMASI GEREKEN ÖNLEMLER"

MAZHAR KARABULUT (Oturum Başkanı)

Değerli konuklar, değerli hocalarımız ve değerli katılımcılar, hepiniz oşgeldiniz. Sempozyumumuzun ikinci gününde arkadaşımızın belirttiği gibi ocuk işçilerin karşılaştıkları riskler ve alınması gereken önlemler' konulu empozyumumuzun tebliğini sunmak üzere, Çalışma ve Sosyal Güvenlik akanlığı İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı Sayın Doğan KESKİN tebliğ unacaklar ve yine tartışmalarda değerli hocamız Doç. Dr. İsmail TOPUZOĞLU, ne ILO/IPEC Ulusal Koordinatörü Aylin GÖÇER, Fişek Enstitüsü Müdürü ürhan FİŞEK, TİSK Genel Sekreter Yardımcısı Bülent PİRLER ve TÜRK-İŞ alışan Çocuklar Bürosu Müdürü Özcan KARABULUT tartışmaları ürütecekler, kendilerini buraya davet edelim.

Tebliği sunmak üzere sözü Doğan Bey'e veriyoruz.

DOĞAN KESKİN (İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı)

Sayın Başkan, değerli konuklar öncelikle hepinizi saygıyla selamlarım.

Sempozyumun başından bu yana çalışan çocukların yaşamındaki onumu ile ilgili olarak hukuki düzenlemelerden söz edilmekte, dolayısıyla enel yaklaşımlarla çalışan çocuklar konusu irdelenmektedir.

Bugün, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak çalışan çocuklar onusunda biz ne yapıyoruz?, ne yapmak istiyoruz?, bunu ILO/IPEC programı erisinde gerçekleştirdiğimiz çalışmalar çerçevesinde uygulamaların onuçlarına da değinerek sizlere aktarmaya çalışacağım. Herşeyden önce akanlık olarak neden çalışan çocuklar konusunu ele aldığımızı kısaca çıklamaya çalışacağım.

Bir ülkenin mutluluğu, sağlığı ve refahı çalışma yaşamına göre ekilleniyor.

İstihdam sorununun olması, iş güvencesinin bulunması, sağlıklı ve üvenli çalışma ortamı ve koşullarının bulunması, çalışanların sağlığını, utluluğunu ve refahını gündeme getiriyor.

Nitekim, Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi yaklaşımı, bu durumu net bir içimde açıklamaktadır.

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisi

Buna göre bir kişi öncelikle fizyolojik ihtiyaçlarını karşılamak istemektedir. Buna, barınma, yemek ve içmek ihtiyaçlarını sıralayabiliriz. Güvenli ortamla ilgili ihtiyaca ise doğrudan 'istihdam ve güvenceli iş' diye adlandırabiliriz. Barınma, yeme-içme ihtiyaçları karşılanan bir kişi için gerekli olan gereksinim güvenceli bir iştir. Ancak bu aşamadan sonra sevgi ihtiyacı kişi için önem kazanmaktadır. Bu zamanda kişi, yakın ilişkiler kurmak , sevmek ve sevilmek istemektedir. Saygı ihtiyacı aşamasında ise kişi kendisinin saygın olarak karşılanması için 'başarı' ve 'statü' kazanmak isteyecektir. Ancak, bu aşamalardan sonra kişi 'kendini geliştirme' ihtiyacını karşılamak aşamasına geçebilecektir. İşte, kişi ancak bu aşamada kendini gerçekleştirebilmek için verimli ve etkin bir çalışma temposu içine girecektir.

Görüleceği üzere genel olarak bir işçinin verimli, üretken ve etkin bir çalışma temposuna sahip olabilmesi için Maslow'un tanımladığı ihtiyaçlarının karşılanması gerekmektedir.

Ancak, bir kişinin karşı karşıya kaldığı temel ihtiyaçlar güvenceli bir iş, uygun çalışma ortamıdır. Bu, çalışan bir çocuk için yetişkine oranla çok daha fazla önem kazanmaktadır.

Kuşkusuz çalışma ortam ve koşullarının uygunsuzluğu, eksikliği ve yetersizliği toplumsal anlamda düzensizliğe, sorunlara yol açarken, bireysel anlamda fiziksel, ruhsal ve zihinsel güçlüklere de yol açabilmektedir.

Çocuğun fiziksel gelişimi kadar ruhsal ve akılsal gelişiminin de gerçekleştiği bir dönemde çalışma yaşamında yer alması, yetişkin çalışana göre durumunun neden daha önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Bu nedenle biz bugün çalışan kesimin özellikle çocuk yaşta olanlarından söz edeceğiz. Fizyolojik gelişimi kadar ruhsal ve akılsal gelişimini de tamamlamaya çalışan çocuklar için çalışma yaşamıyla ilgili düşünmeye çalıştığımızda karşımıza çok daha özel sorunlar çıkmaktadır.

Nitekim , özellikle çocuk yaşta çalışmaya başlayanların henüz fizyolojik, ruhsal ve zihinsel gelişimini tamamlamamış bireyler olduğunu hatırlayacak olursak, ülke gerçeğindeki çalışma koşul ve ortamının hatta ilişkilerinin, çocuğun gelişimini etkileyeceğini düşünmeden, önemsemeden geçemeyeceğiz.

Bugünün çocuklarının hem fizyolojik hem ruhsal hem de zihinsel olarak ağlıklı bir yetişkin şeklinde karşımıza çıkmamasını istiyorsak, uygulanacak öklü çözüm çocukların çalışma yaşamından uzaklaştırılmasını sağlamak lacaktır.

Ancak, biraz sonra bu konuda yaptığımız saha çalışmasının sonuçlarına öre, ülkemiz koşullarında çocuklarımızı çalışma yaşamından kısa vadede lıkoymamız mümkün olmadığından bu aşamada ne yapmamız gerektiği ususu önem kazanmaktadır.

İşte bu bağlamda bizler, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olarak onu üzerinde çalışmayı yürütmek için ILO/IPEC programı çerçevesinde rojeler geliştirerek İş Denetiminde çalışan çocuk konusuna nasıl aklaşılacağının politikalarını geliştirmek istedik.

Bu arada uygulamaya çalıştığımız ILO/IPEC programı hakkında kısaca ilgi vermek istiyorum.

ILO, 1919 yılında Versay Antlaşması ile kurulmuş uluslararası bir uruluş olup, çalışma yaşamıyla ilgili evrensel standartları oluşturmakla ükümlüdür.

1944 yılından itibaren ise kurulan Birleşmiş Milletler Teşkilatının uzman ntisas) kuruluşu olarak faaliyet göstermeye başlamıştır.

Kabul edilen Uluslararası Sözleşmeler ve Tavsiyelerle oluşturulan alışma standartları açısından ILO'nun tüm faaliyeti süresince olduğu gibi ilk üzenlemesinin de asgari çalışma yaşı itibarıyla çalışan çocuklarla ilgili duğunu vurgulamak gerekiyor.

Ancak, uluslararası standartları 'Sözleşme' ve 'Tavsiye'lerle aygınlaştırma çabası ötesinde eylemsel programlar da geliştirmeye çalışan O, en son 1990'lı yıllarda Alman Hükümeti ile görüşmelerde bulunarak Çocukları Çalışma Yaşamından Alıkoymak" şeklinde ifade edilebilecek IPEC rogramını uygulamaya koymayı kararlaştırmıştır.

ILO/IPEC programı 1991 Kasım ayında ülkemiz tarafından onaylanarak ürürlüğe girmiştir.

Programın amacı, çocukları çalışma yaşamından alıkoymaktır. Ancak, bu maca ulaşabilmek için bugün yapılacak olan ilgili kurum ve kuruluşların, eslek örgütlerinin, gönüllü dernek ve vakıfların duyarlılığını arttırmak, nihai maca ulaşıncaya kadar çalışma yaşamında kalacak çocukların sağlık ve üvenlikleri açısından çalışma koşul ve ortamlarının iyileştirilmesini ağlamaktır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlı'ğında ILO ile yaptığı sözleşme onucu ILO/IPEC programını uygulamaya koymayı kararlaştırmıştır.

Sizlere aktarmak istediğim husus, "İş Denetimi ve Çalışan Çocuk" ağlantısı içerisinde Bakanlığımız İş Müfettişlerince Ekim 1993-Ekim 1994 rihleri arasında "Çalışan Çocuklar Projesi" adı altında yürütülen çalışmalarda

saptanan verilerden bunların değerlendirilmesi sonucu ortaya çıkacak çözüm önerileri ve politikalardan ve bugün de (1995 yılında) "Eğitim ve İletişim Teknikleri" adı altında devam eden çalışmalardan söz etmektir.

Fakat önce ILO/IPEC programının ana amacının (çocuğun çalışma yaşamından alıkonması) gerçekleşip gerçekleşmeyeceğinin ülkemiz koşulları açısından değerlendirilmesini yapmak istiyorum.

I. ÇOCUKLAR ÇALIŞMA YAŞAMINDAN ALIKONABİLİR Mİ?

Çocukların çalışma yaşamında yer almasına neden olan koşullar aynı zamanda çocukların çalışma yaşamından alıkonulup konamayacağını da belirlemektedir.

Buna göre, çocukların çalışma yaşamında yer almasının temel nedenlerini;

- Sosyo- ekonomik,
- Eğitim sisteminin yetersizliği,
- Meslek edinme zorunluğu

gibi üç ana başlıkta belirlemek hatalı olmayacaktır.

1. Sosyo-Ekonomik Nedenler:

1.1. Çocuk Yönünden:

Bu açıklamaları yapabilmek için saha çalışmasında saptamış olduğumuz sonuçlardan yararlanacağım. Buna göre;

1.1.1. Yapılan incelemeler sonucunda çocuğun ailesinin eğitim düzeyinin çok düşük olduğu görülmüştür. Mezun oldukları okul açısından bakıldığında çalışan çocukların (görüşülen) yüzde 85'inin ilkokul mezunu oldukları, bu oranın baba da yüzde 76, anne de ise yüzde 60 olduğu görülmüştür.

Görüleceği üzere çalışan çocukların hem kendilerinin hem de ailelerinin eğitim düzeyleri düşüktür.

1.1.2. Çalışan çocukların babalarının yaptığı iş genellikle dar gelirliler sınıfına girecek niteliktedir (İşçi, çiftçi, seyyar satıcı vb.).

1.1.3. Çalışan çocukların yüzde 90'ı ailesinin, yüzde 7'si ise akrabalarının yanında kalmaktadır.

1.1.4. Çocukları işe yerleştirenlerin başında aile ve akraba / komşu gelmektedir.

1.1.5. Çocukların yüzde 25'i para kazanmak amacıyla (doğrudan ifade edilmektedir) çalışmaktadır.

Çocukların yüzde 55'i meslek öğrenmek amacıyla çalıştıklarını ifade tmişlerse de bu amacın arkasında da para kazanmak isteğinin yattığı ezilmektedir. Salt öncelik açısından "meslek öğrenmek" seçeneğini aretlemiş oldukları için "para kazanmak" seçeneğinin oran içerisinde az yer ıttuğu düşünülebilir. Buna karşın 4 çocuktan birinin açık ve tartışmasız içimde "para kazanmak" tan söz etmesi de önemsenecek bir sonuçtur.

1.1.6. Çalışan çocukların yüzde 66.7'si elde ettikleri geliri ailesine ermektedir (en çok da anne'ye verilmektedir). Bu oran sektörlere göre eğişmektedir. Örneğin bu oranlar Deri Ayakkabı / İstanbul'da yüzde 77.8; izmet/Antalya'da yüzde 88; Dokuma /İzmir'de yüzde 72 olarak saptanmıştır.

1.1.7. Aile bireyleri arasında babadan sonra en fazla çalışan çocuklar maktadır. Annenin çalışma oranı sadece yüzde 6.4'dür. Buna göre çalışan ocukların ailelerinde anne çalışmamaktadır. Burada bir paradoksal durum da z çocuklarının çalışma yaşamında işin niteliğine bağlı olarak yoğun bir çimde yer almasına karşın evlendikten sonra evinin kadını olarak çalışma aşamından uzaklaşması yerine çocuklarını göndermesidir.

Görüleceği üzere saha çalışmasında görüştüğümüz çalışan çocukların tak özelliği, dar gelirli ailenin çocuğu olmaları, çocuğa işi bizzat ebeveynlerin ulması, gelirin de aile gelirine katılmasıdır.

O halde, ailenin sosyo-ekonomik yapısı değişmedikçe çalışan çocukları alışma yaşamından uzaklaştırmak mümkün değildir.

1.2. İşverenler Yönünden

Çocuğun çalışma yaşamında yer almasının nedenlerini oluşturan bir aşka yan ise işverenlerle ilgilidir.

Çocukların neden çalıştırıldıklarını anlayabilmek için İşverenlere çeşitli orular yöneltilmiştir. Nitekim,

1.2.1. İşverenlere çocukların ne iş yaptıkları sorulmuştur. Alınan anıtlarla ilgili tablo aşağıdaki gibidir.

RUP/SEKTÖR(%)	GETIR/GÖTÜR ISI	TEMIZLIK ISI	YARDIMCI ISLER	ASIL ISLER
DANA/SOGUK METAL	18.0	20.0	44.0	18.0
NKARA/AGAÇ	4.0	0	67.0	39.0
NTALYA/HIZMET	16.3	0	74.4	9.3
URSA/TEKSTIL	10.0	9.0	26.0	55.0
TANBUL/DERI-AYAK.	6.0	5.5	55.5	33.0
MIR/DOKUMA	30.0	9.3	26.5	34.2
AMSUN/KAPOR.BOYA	25.0	2.4	58.0	14.6

Buradan da anlaşılacağı üzere çocuklara yaptırılan en ağırlıklı iş "asıl işe ardımcı" olmak ve "asıl iş" kategorilerinde toplanmaktadır. Buna göre, ocukların genellikle üretime katkı verecek şekilde çalıştırıldıklarını söylemek anıltıcı olmayacaktır.

1.2.2. Çocukların fazla mesai yapıp yapmadıkları sorulmuştur. Yanıtları aşağıdaki tablodadır.

GRUP (%)	ISYERINDE FAZLA ÇALISMA	ÇOCUKTA FAZLA ÇALISMA
ANKARA	47.5	29.0
ANTALYA	65.0	65.0
BURSA	62.0	44.5
ISTANBUL	83.0	73.0
IZMIR	56.0	56.0

Anılan yanıtlardan genelde işyerinde yaptırılan fazla mesai ile çocuklara yaptırılan fazla mesai arasında sektörlere göre değişiklikler olsa da gerçekte çocuklara da fazla mesai yaptırıldığı anlaşılmaktadır.

1.2.3. Çalışan çocuklara kıdeme ve yaptığı işe göre farklı ücret ödenip ödenmediği sorulmuştur. Alınan yanıtlarla ilgili tablo aşağıdaki gibidir.

GRUPLAR	KIDEME GÖRE	YAPILAN ISE GÖRE
ADANA	77.0	52.0
ANKARA	95.0	95.0
ANTALYA	100.0	100.0
BURSA	62.0	66.0
ISTANBUL	54.0	65.0
IZMIR	51.0	74.0
SAMSUN	98.5	89.0

Buradan da anlaşılacağı üzere tıpkı yetişkin işçilerde olduğu gibi çocuklara da kıdeme ve yapılan işe göre ücret verilmektedir.

1.2.4. Çocukların hangi nedenle çalıştırıldıkları sorulduğunda işverenlerce verilen yanıtlar aşağıdaki gibidir.

GRUPLAR	MESLEK ÖGRETMEK (%)(1)	EKONOMIK NEDENLER (2)	ISE YARDIMCI ISE YATKINLIK (3)	EKONOMIK VE FAYDA AMAÇLI (2+3)
ADANA	53.30	13.60	21.60	35.20
ANKARA	19.15	55.0	20.85	75.85
BURSA	33.80	10.80	48.65	59.45
ISTANBUL	22.00	45.00	0	45.00
IZMIR	66.00	17.00	17.00	34.00

Görüntüde ağırlıklı olarak "meslek öğretmek" yaklaşımı yer alsa da verenlerin ortalama olarak yüzde 25'inin tereddütsüz "ucuz emek" olması edeniyle çocukları çalıştırmakta olduklarını söylemeleri, konunun önemini rpıcı olarak ortaya çıkarmaktadır.

Görüleceği üzere İşverenlerde çocuğu genellikle üretimde çalıştırarak, zla mesai yaptırarak, kıdemine ve yapılan işe göre artan oranda ücret deyerek ve bizzat ucuz emek olması nedeniyle çocuk çalıştırdığını ifade derek çocuğu ucuz emek olarak değerlendirmektedirler.

Görüleceği üzere çocukları ister aileleri olsun, isterse işverenler olsun konomik yarar nedeniyle çalışma yaşamı içine sokmaktadırlar.

Diğer taraftan, eğitim sisteminin yetersiz olması nedeniyle çocuğa eslek kazandırılamaması, okullardaki öğretmen, araç, gereç yetersizlikleri ve ne ekonomik sıkıntılar nedeniyle çocuğun okula gitmemesi, önderilememesi gibi nedenlerin bileşkesi olarak da çocuk çalışma yaşamına tılmak zorunda kalmaktadır.

Kaldı ki, geleneksel usta-çırak ilişkisinin varlığı; yaz aylarında sokakta lmasın diye çocuğun işe yerleştirilme alışkanlıkları, çocuğun çalışma yatına girmesinin bir başka boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır.

II: ÇALIŞMA YAŞAMINDAN ALIKONAMAYAN ÇOCUKLARIN ÇALIŞMA OŞUL VE ORTAMLARININ İYİLEŞTİRİLMESİ

Eğer çocuk çalışma yaşamından tümüyle alıkonamıyorsa yapılacak olan, lışmasına izin verilen alanlarda çalışma koşul ve ortamlarının iyileştirilmesi malıdır. İşte bu nedenle iyileştirmenin nasıl yapılacağı hususu önem zanmaktadır.

Elbette iyileştirme, yasal koşullara uygunluğun sağlanmasından eçmektedir. Ancak mevcut işleyiş içinde konuya ilişkin duyarlılık giderek talmakta ve yasal yaptırımlar da sonuç getirmekte yetersiz kalmaktadır.

Üstelik iş mevzuatımızda çalışan çocuk konusunda pek çok düzenleme ulunmaktadır. Örneğin, asgari çalışma yaşı konusunda Umumi Hıfsısıhha anunu'ndan tüm İş Kanun'larına, Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu'na kadar ek çok yasada düzenleme bulunmaktadır.

Buna karşılık, yasal düzenlemelere uyulmaksızın asgari yaş sınırının tındaki çocukların çalıştırıldıklarını görüyoruz. Yaptığımız saha çalışmasının onuçlarına göre de 9, 10, 11, 12 yaşlarında çalışan çocukların bulundukları taya çıkmıştır.

Yine iş yasaları tarafından günlük çalışma süresi çocuklar için 7,5 saat arak belirlenmiş olmakla birlikte yapılan inceleme sonucunda bizzat verenlerin ifadeleriyle günlük çalışma süresinin 7,5 saatin üstünde, hatta 10 atin üstünde olduğu ifade edilmiştir.

Yine, çalışma koşul ve ortamının iyileştirilebilmesi için caydırıcılığı yüksek cezaların öncelikle gerekli olduğunu savunan görüşün doğru olup olmadığını bir başka örnekle açıklamak yerinde olacaktır.

Nitekim, teftişler sırasında saptanan sigortasız işçi sayısı itibariyle 1993 ve 1994 yıllarına ait veriler karşılaştırıldığında önemli bir farkın bulunmadığı görülmektedir. (1993 yılında.....; 1994 yılında.....)

Halbuki 1993 yılı ikinci yarısından itibaren 506 sayılı yasada yapılan değişiklikle sigortasız işçi çalıştırmanın yaptırımı asgari ücrete bağlanarak yükselmiştir.

Görüleceği üzere sadece cezanın yüksekliğine bağlı olarak sonucun değişebileceğini beklemek mümkün görülmektedir.

Diğer taraftan çalışan çocuk konusu öylesine farklı bir konudur ki, cezasının çok yüksek tutulması yoluyla eğer çocuğun çalışma yaşamından alıkonabileceğini varsayarsak bu durumda başka bir önemli sorun ortaya çıkmaktadır.

Cezanın çok yüksek tutulması nedeniyle caydırıcılığının kesin sağlanması halinde, çocuğun çalışmasına neden olan ailesel faktörler düzeltilmedikçe çocuk bu kez büyük bir olasılıkla sokakta çalışmaya başlayacaktır.

Sokakta çalışma ise, çocuğun işyerinde bir çatı altında çalışmasından çok daha fazla riskle karşılaşmasına neden olacaktır.

Bu nedenle cezanın çok yüksek tutulmasıyla istenen sonucun alınabileceğini söylemek her zaman için mümkün olamamaktadır.

Bu durumda yapılacak eylem, çocuğun çalışma ortamını ve koşullarını iyileştirmek olacaktır.

Burada sorulması gereken bir soru ortaya çıkmaktadır."Çocukların çalışma koşul ve ortamının iyileştirilmesi uygulanabilen teftiş yöntemleriyle mi olacak yoksa yeni bir yaklaşım mı uygulanacaktır?" bu sorunun yanıtlaması gerekmektedir. İş teftişte uygulana gelen yaklaşımlar sonucunda sadece bizde değil tüm ülkelerin iş teftişinde ortaya çıkan sonuç, "sıfır hata stratejisi" olarak açıklanabilecektir.

Bu stratejiye göre müfettişler tüm eksiklik ve aykırıkları saptayacaklar, bunu rapor edecekler, yerine getirilmediğinde ceza uygulayacaklar ve böylece kendi işlerini en iyi şekilde saptamış ve sonuçlandırmış olacaklardır. Ve geriye dönüp baktıklarında çalışma koşul ve ortamıyla ilgili olarak kayda değer bir değişim olduğunu göremeseler de görev başarıyla yerine getirilmiş olduğundan artık sorumluluk işverendedir, diyeceklerdir. Halbuki amaç, yasalara uygun çalışma ortam ve koşullarına doğru istenen davranış ve tutum değişikliğinin sağlanması olmalıdır.

TÜRK-İŞ
BİLGİ MERKEZİ

Nitekim, bizdeki uygulanagelen yaklaşımlarla yapılan teftişlerde erçekleştirilebilen düzelmeyi saptamak amacıyla yapılan küçük çaplı bir aştırmada, tutum ve davranış değişikliğinin çok sınırlı kaldığı görülmüştür.

Örneğin, çalışma koşulları itibarıyla aynı işverenin sevk ve idaresi tında iken üç ayrı zamanda genel teftiş görmüş (iş mevzuatına uyulup ulmadığını saptamak amacıyla gerçekleştirilen teftiş türüdür) işyerleri ısından yapılan dosya incelemeleri sonucunda 1. Genel İş Teftiş sonucunda lge ve kayıt açısından ancak yüzde 25, çalışma süreleri açısından yüzde 33, lışanların özlük hakları (ücret, yıllık izin, diğer izin hakları, sigortalanma vs.) ısından ise yüzde 20 oranındaki işyerlerinde düzelme olduğu görülmüştür. celeme kapsamını oluşturan, sözü edilen koşullara uygun işyerlerinde, 3. enel İş Teftişi sonucunda ise belge ve kayıt, çalışma süresi ve özlük hakları barıyla düzelen işyeri sayısı yüzde 66 oranını aşamamıştır.

Görüleceği üzere aynı işverenin sevk ve idaresinde olmakla birlikte gulanagelen teftiş yaklaşımları sonucunda işyerlerinde 3. Genel İş Teftiş'i nucunda bile yüzde 100'lük bir düzelme sağlanamamıştır. Hemen her 3 yerinden birinde 3. Genel İş Teftiş'i sonucunda bile eksiklik ve aykırılıklar vam etmektedir.

O halde çalışan çocukların çalışma koşul ve ortamının düzeltilebilmesi n uygulanabilecek teftiş yaklaşımı nasıl olmalıdır?

İşte bu amaçla İş Müfettişleri 3 aşamalı bir yaklaşım modeli uygulamaya şlamıştır. Modelin, 1. Aşaması:"Gözlemek ve Dinlemek", 2. Aşaması : " eğerlendirmek, Anlamak", 3. Aşaması: "Davranmak, Politika Oluşturmak" tır.

Bu yaklaşım modelinin 1. Aşaması uyarınca, Türkiye çapında 7 gruptan İş Müfettişi görevlendirilmiş ve Müfettişler kendi grup alanları içinde lışma koşul ve ortamı en zor olan ve en fazla çocuk çalışanın bulunduğu ktörleri saptamışlardır.

Sonuçta Türkiye ölçeğinde toplam 738 işyerine gidilmiş, 712 işveren , 8 usta-işçi ve 1717 çocuk ile yüzyüze konuşulmuştur. Daha önceden zırlanmış soru formları çerçevesinde işverenlerin, işçilerin ve çocukların lışma koşulları, eğitim, yaş, cinsiyet ayırımları ve sosyo-kültürel yapıları taya konulmaya çalışılmıştır. Çıraklık okulları değerlendirilmiştir. Çocukların yerlerinde psikolojik durumları saptanmaya çalışılmıştır.

Yine önceden hazırlanmış ayrıntılı konular çerçevesinde çalışma koşul ortamı ile ilgili işyeri değerlendirme formları düzenlenmiştir.

Modelin 2. Aşamasında ise, özellikle işyeri değerlendirme formlarındaki rıntılı bilgilerden işveren, işçi ve çocuklara yöneltilen sorulara verdikleri nıtlardan hareketle sektörel ve işyeri özelinde var olan risk ve tehlikeler celikle 12 kategoride tasniflenmiştir. Daha sonra bu risk ve tehlikelerden ilk riskin öncelik sırasına göre belirlenmesi müfettişler tarafından yapılırken nı tasnifin işverenler, işçiler ve çocuklar tarafından da yapılması enmektedir. Böylece diğer geleneksel yaklaşımlarda bu anlamda risk ve hlikeleri sıralamaları istenmeyen sosyal taraflar da, bu yeni yaklaşımın

önemli bir farklılığı olarak risk ve tehlikeleri kendi açılarından tasnifleyerek sıralandırmışlardır.

Bu yaklaşımın özünde, yasal çerçevede risk ve tehlike sıralaması yapan müfettişin bu risk ve tehlikelerin giderilmesini isterken sosyal tarafların müfettişçe belirlenmiş ve öncelik sırasına konmuş risk ve tehlikeleri ne ölçüde öncelikli bir risk ve tehlike olarak gördüğünü öğrenebilmesi, anlaması yatmaktadır. Böylece saptanan risk ve tehlikelerin örneğin, işveren tarafından ya da işçi tarafından risk ve tehlike olarak görülüp görülmediği anlaşılacak ve müfettiş buna göre karşısındakini bilgilendirme ve kanaatını değiştirme yönünde daha bilinçli hareket edecek ve etkilemeye, iknaya çalışabilecektir.

Bu yaklaşımın (2. Aşamada) uygulanmak istenen en önemli farklarından birisi de risk ve tehlikelerin sınıflandırılması ve kendi aralarında öncelik ve önem sırasına konulmalarıdır. Çünkü uygulanagelen yerleşik teftiş yaklaşımında önemli olan eksiklik ve aykırılıklarının tamamının saptanması ve tümünün hiçbir öncelik sırasına konmadan giderilmesinin işverenden istenmesidir.

Modelin 3. aşamasında uygulanagelen teftiş yaklaşımından iyice uzaklaşmaktadır. Buna göre saptanan risk ve tehlikeler önem ve öncelik sırasına konulmakta ve tüm eksiklik ve aykırılıkların giderilmesi değil, işveren, işçi ve çalışan çocukların, öncelik ve önem sırasına koyduğu risk ve tehlike değerlendirmeleri de dikkate alınarak bir veya birkaç risk ve tehlikenin öncelikle giderilmesine çalışılmaktadır.

Bu yapılırken ayrıca, sosyal tarafların duyarlılığının arttırlmasına; bilgi verilmesine, yanlış bilgi ve kanaatların değiştirilmesine; ara çözümlerin üretilmesine çalışılmaktadır.

Böylece saptanan tüm risk ve tehlikelerin, eksiklik ve aykırılıkların tamamının aynı zamanda düzeltilmesinin istenmesi karşısında işverenlerin ceza ödeme pahasına davranışlarını, tutumlarını değiştirmeme riski göze alınmamış olunmaktadır.

Kaldı ki, modelin ana yaklaşımlarından biri de, sosyal tarafların iş müfettişleriyle birlikte sorun çözme becerisine kavuşma olasılığının denenmesidir. Nitekim, iş müfettişleri şu an modelin 3. aşamasını uygulamaya koymuşlardır. Her grup (7 grup) üzerinde çalıştıkları kendi sektörlerinde ele alacakları hedef riski saptamış, hangi sosyal taraf ya da taraflarla çalışma yapılacağını belirlemiş, eğitim çalışmalarında kullanacakları iletişim araçlarını tesbit etmişlerdir.

Böylece modelin 3. aşaması sonuna gelindiğinde,

- ILO/IPEC projesi hedefleri çerçevesinde fiilen ele alınan riskin ya da risklerin giderilmesi beklenecek,
- Üzerinde çalışılan işyerlerindeki sosyal taraflara sorun çözme alışkanlığı kazandırılmış olacak,

- Saptanan veriler ışığında, çalışan çocuklar konusunda iş teftiş olitikalarının belirlenmesine çalışılacak,

- Saptanan veriler çerçevesinde, çalışan çocukların çalışma koşul ve rtamını iyileştirmek için uygun genel politikalar ve çözüm önerileri aptanacak, gerekiyorsa yasal değişiklikler yapılacak şeklinde zetlenebilecektir.

Doç. Dr. İSMAİL TOPUZOĞLU (Emekli Öğretim Üyesi)

Sayın dinleyenler, benim çocuk işçiler sağlık sorunu ile ilgili bu onuşmam iki bölümden oluşucaktır. Birinci bölümde çocuk işçilerin sağlık orununa genel açıdan ele alacağım; bir iş hekimi gözüyle çocuk işçi sağlık onusunun kökenine, tarihsel gelişimine kısaca değineceğim, şimdiki şamada var olan farklılıklar karşısında Türkiye'nin özelliklerini açıklamaya alışacağım.

İkinci bölümünde TÜRK-İŞ'in beni bu toplantıya nazik çağrısına konu lan Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın (ÇSBG), IPEC projeleri erçevesinde yaptığı "İş Denetimi ve Çalışan Çocuklar Projesi" başlıklı bildiriye şkin görüşlerimi sizlere sunacağım.

Birinci Bölüm : Çocuk işçilerin sağlık sorunu - kökeni tarihsel gelişimi ve farklılıklar

Her ülke, her toplum sağlıklı, refah içinde yaşam sürdürecek nüfus abasındadır. Bu çabanın en önemli araçlarından biri verimli çalışmaya dayalı etim düzenidir. Verimli çalışmanın girdileri arasında insan ögesinin çalışanın, çinin, emekçinin ayrıcalıklı bir yeri vardır. Çalışan kişi üretime katkısı rasında sağlığı açısından korunmalıdır, çalışma emekçinin sağlığı için edensel, ruhsal tehlike(ler), risk(ler) yaratmamak. Çalışanın gelecekteki sağlık urumuna olumsuz etkilerde bulunmamalıdır. Çocuk işçi sorunu bu temel keler çerçevesinde gündeme gelmekte ve çözüm yolları aranmasına konu maktadır.

Tarihsel olarak çocuk işçi, çalışanların sağlığı yönünden ele alınan rişimlerde ilk sıralarda yer almıştır. 18. ve 19. yüzyıllarda işçi sağlığının başta elen uğraşısı çocuk işçilerin ve kadın işçilerin sağlık açısından orunmalarında yoğunlaşmıştır. Çocuk işçilerin korunmasında ilk önlem yaş nırlamalarında kendini göstermiştir. En az çalışma yaşı 9'dan başlayarak ugün savunulan 15-16 yaş düzeyine gelmiştir.

Çocuk işçi sorunu hemen her ülkede öncelikle ailenin geçim kıntısından kaynaklanmaktadır. Aile işsizlik, sürekli hastalık(lar), göç, fakirlik bi nedenlerle geçim sıkıntısına düşünce tüm gücünü seferber etmek zorunda almakta. Aile reisi şu veya bu nedenle beslenme gibi en önemli gereksinimleri eterli düzeyde sağlayamıyorsa eşi ve/veya çocukları çalışma yaşamına lmektedir. Çoğu kez fazla iş seçeneği olmadan az veya çok sağlık riski içeren elli bir işe başlamaktadır. Çocuk yaşında işe başlamanın başka bir nedeni ocuğun henüz okul çağında olmasına karşın okulsuzluk veya okulda aşarısızlık yüzünden eğitim olanağının yokluğudur. Çocuğun, boşta, aylak

kalmaması - geleceğe dönük bir meslek sahibi olma şansı kazanmak için - çocuk aile içinde ya da dışında - çalışmaya başlatılır. Sonuncu şıkta ailenin yerleşme yeri - kent, kasaba veya kırsal yöre - çevresi, maddi olanakları rol oynar. Çok kere babanın tüccar, küçük memur, esnaf, işçi, küçük çiftçi olması çocuğun çalıştırılacağı iş türünü belirler. Bundan sonra çocuk işçinin işe karşı davranışları gelişmelere yön verir. Tüm aşamalarda ailenin ve çevrenin kültürü, meslekler hakkındaki değer yargıları, usta-çırak, patron-işçi, çocuğun arkadaş grubu ilişkileri de çocuk işçinin iş davranışlarını etkiler.

Çocuk işçilerin sağlıklarının korunmasında başta gelen önlem, en az çalışma yaşı yasal sınırlamasını bir daha yineleyelim ve şimdi bu önlemin etkinlik koşullarına göz atalım. Yasal yaş sınırlaması önce 9 yaşla (İngiltere'de 19. yüzyıllarda) başlamıştır. Sonraları zorunlu eğitim uygulamalarıyla en az çalışma yaşı yukarılara kaydırılmıştır, 14 -15 yaşlarına. O arada iş teftişleri (denetimler) aracılığıyla işverenlerin yasal hükümlere uymaları hedeflenmiştir.

İşverenler çocuk işçilere yetişkin işçilere göre düşük yevmiye ödedikleri - ucuz işçilik ve çocuk işçilere söz geçirmenin kolay olması - emirlere kolayca baş eğmeleri, uysallıkları yüzünden alabildiğince çocuk işçi çalıştırmayı yeğlemişlerdir. Bu eğilimi herzaman için geçerli olmuştur. Şimdi de fırsat buldukça işverenlerin başvurdukları bir yöntemdir. İşveren ucuz maliyetten çocuk işçi çalışma zorunluğundan ötürü istihdamda uyuştukları için iş teftişleri, yasal yaptırımlar yeterince etkili olamamış "kaçak çocuk işçi" herzaman zorun olagelmiştir. Ancak büyük işyerleri istikrarlı çalışma düzeni ve sık sık tabi oldukları iş teftişleri nedeni ile en az çalıştırma yaşı zorunluluğuna uymuşlardır. Buna karşılık özellikle küçük işyerleri ((9'dan az işçi çalıştıranlar) ve bir derece orta ölçekli işyerleri (örneğin 25'ten az işçi çalıştıranlar) fırsat buldukça çocuk işçi çalıştırmayı sürdürmüşlerdir.

Bu olgunun genelde çocuk işçi ebeveyninin rızası, hatta bir ölçüde baskısıyla sürdürüldüğü bilinmektedir. Başka bir deyişle işçi çocuk ailesinin 18., 19. yüzyıllarında şimdilerde hayretle karşıladığımız olumsuz koşullarda çalışma/çalıştırma girişimlerinde onaya hatta teşviki sözkonusu olmuştur.

Çocuk işçi sorunu ülkenin sanayileşme düzeni ile de yakından ilgilidir. Genelde sanayileşmenin ilk aşamalarında - verimli işletme düzenine kavuşmuş fabrikalar öncesi - üretimin derme çatma atelyelerde yapıldığı dönemde çocuk işçi çalıştırma daha yaygın olmaktadır.

Sanayileşmenin bu ilk aşamasında sosyolojik etkenler de çocuk işçi çalıştırılmasında etkili olmakta. Bu dönemde tarım ekonomisinden sanayi ekonomisine geçiş, iç göç sözkonusu olmakta. Yeni iş merkezlerinde nüfus yığılmaları ve plansız kentleşme, geniş aile tipinden çekirdek aileye değişimi görülmekte, toplumun gelir dağılımında aşırı dengesizlikler ve sonuç olarak fakirlik aileleri çocuklarını çalıştırmaya zorlamaktadır.

Sanayileşme güçlendikçe, işçi örgütlerinin milli gelirden adil pay alma mücadeleleri başarı şansı artmakta, kentlerde eğitim olanakları sağlanmakta ve artık aileler çocuklarını erken yaşta çalışma yaşamına sürmek zorluğundan kurtulmaktadır.

Sanayi toplumuna erişmiş ülkelerde ise Devlet genelde sekiz yıllık ›runlu okullaşmayı tam olarak gerçekleştirmekte, sosyal güvenlik ›ogramlarıyla aile yardımları sağlamakta ve çocukların aile üstündeki mali ükü hafiflemektedir. Böylelikle çocuk işçi, 15-16 yaş altı çocuk çalıştırma, ›run olmaktan çıkmaktadır. Nitekim Batı'da ileri derecede sanayileşmiş kelerde artık bizim anladığımız manada çocuk işçi sorunu yoktur. Bu ülkeler tık 16-18-20 yaşlarındaki gençlerin çalışma sorunlarına eğilmekte, onların ılışma koşullarını iyileştirme gayreti içinde bulunmaktadırlar. Bu yüzden uslararası Çalışma Örgütü'de (ILO) çocuk işçi konusunu genç işçiler ›nusuna dönüştürmekte 16-18-20 yaş gençler grubunun sağlığına, ›runmalarına yönelik kurallar oluşturmaktadır.

Benim bu açıklamalarla vurgulamak istediğim nokta : Batı'nın çocuk ve ›nç işçi sorunuyla, bizim çocuk işçi sorununun farklılığıdır. Bizler henüz 15 ış altı çalışan çocukların sorunlarını çözümleyebilmiş değiliz. Araştırmalar ürkiye'de yüzbinlerce (bir hesaba göre 700.000'i aşkın) 15 yaş altı çocuk ıalatta küçük ve orta ölçekli işyerlerinde olumsuz koşullarda çalışmaktadır. unlar arasında 10 yaş hatta ondan küçük çocuklarda bulunabilmektedir.

Kanımca Batı'ya göre bu çok önemli bir farklılıktır. Biz çocuk ve genç çiler diye konuya eğildiğimizde asıl olan çocuk işçi sorunu - deyimi hoş ›rün - "sulandırılmış" olacaktır. Önce 15 altı yaş grubu çocuk işçiler için erekli önlemlerde çalışmalar yoğunlaşmalıdır. Bu alanda somut projeler etilmelidir. Kaldı ki, burada da sanayi sektörü, tarım sektör, hizmet sekörü bi alt grupların problemleri farklılıklar gösterir. Örneğin, Samsun Bafra'da ızlık olarak "kiralanan" çocuk işçiler, Çukurova'ya doğudan aileleriyle gelen-evsimlik işçiler grubundaki - çocuk işçiler gibi - bu toplantıda yapım (imalat) ınayindeki çocuk işçiler konu olarak seçildiği için bu konuya özgü kimi nerileri sonra sıralayacağım.

İkinci Bölüm : "Çocuk İşçilerin Karşılaştıkları Riskler ve Alınması ereken Önlemler" oturumunda Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığıİş Teftiş urulu Başkan Yardımcısı Doğan KESKİN'in sunduğu bildiriye ilişkin görüşler.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Ç.S.G.B.)nin çocuk ve genç çilere ilişkin bu araştırması IPEC projeleri çerçevesinde ILO (Uluslararası alışma Örgütü) uzmanlarıyla birlikte gerçekleştirilmiştir.

1. Türkiye'de çocuk işçi konusuna ilişkin bugüne değin yapılan en ıpsamlı araştırmadır.

1.1. Alan bakımından; 7 bölgeyi oluşturan 26 ili kapsamaktadır. edi bölge Ankara, İstanbul, İzmir, Adana, Bursa, Samsun ve Antalya ölgeleridir.

1.2. İşkolları bakımından; ağaç işleri, tekstil, konfeksiyon, deri, o-onarım ve hizmet sektörlerden turistik otel ve eğlence yerleri incelemeye ınmıştır.

1.3. İşyeri ve işçi sayıları bakımından; Küçük ve Orta Ölçekli yerleri ağırlıklı olmak üzere 738 işyerinden 604 (25 ve daha az işçi çalıştıran yerleri) 134 (25'ten fazla işçi çalıştıran işyeridir. Bu işyerlerinden 481'i Bölge

Müdürlükleri işyerleri kütüklerinde kayıtlı 267'si kayıtsız bulunmuştur. İşyerlerinde çalışan ve araştırmada çocuk-genç işçi kabul edilen (9-18) yaş gruplarında 1117 işçi ile görüşülmüştür. Ayrıca 712 işveren ve 578 usta veya şefle görüşülmüştür.

1.4. Araştırmayı yürüten personel bakımından; teknik iş müfettişi, sosyal iş müfettişi ve iş müfettiş yardımcıları olmak üzere 38 kişi görev yapmıştır.

2. Araştırmanın amaçları: (1) durum saptama, çocuk işçilerle ilgili yürürlükteki yasal düzenlemelere karşın gerçek durumu belirleme, (2) araştırma sonuçlarına göre çocuk işçi konusuna ilişkin daha gerçekçi yaklaşım olanakları belirleme, (3) iş müfettişlerinin işyerleri teftişlerinde karşılaştıkları çocuk işçi sorununa daha rasyonel yaklaşım için deneyim kazanmaları.

3. Araştırmada kullanılan yöntem; gözlem, analiz, sorunların çözümü için akılcı müdahale zemini hazırlamak olmuştur. Katılımcı demokratik yaklaşım ve işçi, işveren düşüncelerinin gözönünde bulundurulması ilkesine uyulmuştur. Bu maksatla bilgi formları hazırlanmış, uygulanan anketlerde çocuk işçilere 56 soru, işverenlerle görüşmelerde 42 soru, usta ve şeflerle görüşmelerde 16 soru yöneltilmiştir.

4. Bulgular; araştırmada birçok veriler sağlanmış ve bunlar ayrıntılı tablolar halinde derlenmiştir. Sayın konuşmacı bunları sizlere sunmuş bulunmaktadır. Ben kendi açımdan kimi verileri özel olarak seçeceğim ve düşüncelerimi açıklayacağım.

4.1. Araştırmada incelenen işkollarında işyerleri yerleşimleri teknoloji genel çizgileriyle sergilenmiştir. Bu veriler çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerinin nicesel değilse bile, niteliksel olarak anlaşılmasına yardımcı olmaktadır, yararlıdır.

4.2. Araştırma kapsamına alınan işyerlerindeki çocuk ve genç işçi sayıları, yaş dağılımları belirlenmiştir. Böylelikle 15 yaş ve altı çocuk işçi çalıştırmanın ülkemizde gerçek sorun olduğu ortaya çıkmakta; 1117 kişinin yüzde 44'ü (755 kişi) 15 yaş ve altındadır.

4.3. Çocuk ve genç işçilerin ailesel, sosyal durumları, kendilerini çalışma yaşamına iten nedenler - işlerini sevip sevmedikleri, işyerlerinde korku duyup duymadıkları gibi - veriler elde edilmiştir.

4.4. Araştırmadan yüzde 25 (425 kişi) çocuk ve genç işçinin çırak eğitimini sürdürdükleri anlaşılmaktadır. Bize göre çok önemli bir nokta bu öğrencilerden yüzde 96'sının (407 kişinin) eğitimi yararlı bulmasıdır. Çocuk işçi sağlık sorunlarının çözümlenmesi önerilerinde bu olguyu daha geniş olarak ele alacağım.

4.5. İş Kanununa göre (md.80) 18 yaş altı işçilerin, işe girişte ve işe girdikten sonra her altı ayda bir kez tıbbi muayeneleri öngörüldüğü halde, araştırma kapsamındaki çocuk ve genç işçilerin yaklaşık yarısının (yüzde 47'sinin) sağlık raporu olmadığı anlaşılmaktadır. Bu noktaya da sonraki

lemler başlığında daha etraflı biçimde tartışacağım. Öteyandan çocuk ilerin büyük bir bölümünün sigortasız oldukları da anlaşılmaktadır.

4.6. Çalışma ortamındaki sağlık ve güvenlik risklerinin çalışanlar, erenler, iş müfettişlerince değerlendirilmesi yapılmak istenmiştir - ölçümler ılmadan kişisel takdirlerle. Öncelikli riskler olarak şimdi sayacaklarım - aflara göre öncelik değişikliği olmakla beraber - ortaya çıkmıştır:

Düşük ücret, tehlikeli donanım (tesisat, elektrik, parlayıcı patlayıcı ddeler), kişisel koruma araçları yetersizliği, uzun çalışma süreleri, sigortasız ışma, uzun süre ayakta kalma, yorucu iş, işyerinde baskı - şiddet gibi.

4.7. Araştırma sonunda çocuk ve genç işçi sorunun çözümü ILO manının da görüşü doğrultusunda zamanla sağlanacağı merkezindedir. ndiki aşamada işkolları, risklerine göre sıralanmalı, kesinlikle çocuk ıştırılmaması gerekenler, koşullu olarak çocuk çalıştırabilecekler ve şimdilik olan koşullar karşısında zorunluluk nedeniyle çalışacak çocukların nlendirilecekleri iş kolları ve buralarda nasıl korunacaklarının belirlenmesi nucuna varılmaktadır.

Kanımca, araştırma elde edilen verilerle oldukça geniş bir envanter, bilgi ynağı niteliğindedir. Çocuk işçilerin korunmaları için yapılacak yeni ışmalara ışık tutmaktadır. Ancak işkollarının sağlık ve güvenlik risklerine re sınıflandırılarak, çalışmak zorunda olan çocukların yönlendirilmeleri güç girişimdir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın bu yönde sürekli ve yoğun ba göstermesi gerekecektir. Dileğim, konunun Bakanlıkça bu anlayışla ve ırla izlenmesidir.

Benim bu araştırmaya dayalı olarak çocuk işçi konusunda ileri sürmek ediğim somut öneriler şunlardır:

Araştırmada - konunun geniş boyutları nedeniyle olacak - sağlık konuları erinde yeterince durulmamıştır. Şimdi çocuk işçi sağlık konusunu daha ıntılı biçimde ele alma zamanı gelmiştir. Şöyleki:

1. Yasaların öngördüğü çocuk işçilerin sağlık muayenelerinin anlamlı imde yapılması ve izlenmesi için alınacak önlemlere hemen başvurmalıdır. yle bir girişimde çıraklık eğitim merkezleri ve MEKSA ile işbirliğinin yararlı cağına inanıyorum. Konunun önce bir hekim iş müfettişi tarafından elenmesi sonra taraflarla biraraya gelerek tartışılması ve koordineli bir ışma planı hazırlanması uygun olacağı kanısındayım.

2. Yasanın öngördüğü çocuk ve genç işçiler işe giriş ve aralıklı tıbbi ntrol muayenelerinin çağdaş tıp görüşlerine uygun biçimde yürütülmeleri n gerekli kurallar artık daha ayrıntılı olarak belirlenmeli ve bu muayeneleri bacak hekimlerden sözkonusu kurallara uymaları talep edilmelidir. Ancak yle bir yöntemle büyüme-gelişme çağında olan çocuk ve genç işçilerin ışma ortamından nasıl etkilendikleri aydınlığa kavuşturulabilir.

3. Çocuk işçi sorunu küçük ve orta büyüklükteki işyerleriyle bağlantılı olduğuna ve bu işyerlerinin de küçük sanayi siteleriyle, organize sanayi bölgelerinde yoğunlaştığına göre bu merkezlerde ortak işyeri sağlık birimleri oluşturulması özendirilmeli ve desteklenmelidir. Bu sağlık birimlerinde çocuk işçilerin, genç ve yetişkin işçilerin sağlık muayenelerinin, işyerleri çalışma ortamı sağlık değerlendirmelerinin sürekli biçimde yapılması ve izlenmesi kolaylaşacaktır.

Sözkonusu işyerleri ortak sağlık birimi işçilere, işverene tıbbi muayeneler bakımından büyük kolaylıklar sağlayacaktır. SSK'nın hasta yığılmalarından dolup taşan polikliniklerinin yükü büyük ölçüde hafifleyecektir.

Böyle bir girişime işverenler mesleksel örgütleri, dernekleriyle, işçiler sendikaları aracılığıyla katkıda bulunabilirler. Ayrıca yerine göre çalışmalarda uygun eşgüdüm sağlanması bakımından SSK, yerel yönetimler- belediyeler, tabip odaları yardımcı olabilirler.

4. Çocuk işçilerin kendilerine özgü sağlık sorunları vardır. Büyüme - gelişme çağında oldukları için olumsuz çalışma koşullarından daha kolayca etkilenebilirler. Örneğin, kan yapıcı sistemde etki gösteren benzen, sinir sisteminde felçler yaptığı bilinen n-heksan (bunların ülkemizde kaçak olarak çözücülere katıldığı görülmüştür), işyerlerinde birçok süreçlerde karşımıza çıkan kurşun ve bileşikleri bu tür maddelerdir. Aynı biçimde değişik alerjik hastalıklar yapan, deri hastalıkları yapan maddelerle de çocuk işçilerin karşılaşmaları sözkonusudur. Bu etkiler çalışma ortamı koşullarını bilen ve hastaları izleme olanağına sahip hekimler tarafından daha kolay ve zamanında teşhis edilebilir. Koruyucu önlemler de daha geniş yıkımlara (tahribata) neden olmadan alınabilir.

Ayrıca çocuk işçiler ergenlik çağına ermiş ya da ermek üzere olan kesimdir. Bunların cinsellikle ilgili - bizim gibi genelde kapalı, sürekli baskı altındaki toplumlarda daha sık görülen - sorunları vardır. Bunlarla ilgili bilgisizliğin neden olduğu yanlış davranış biçimleri ruhsal sorunlar yaratabilmektedir. Bu kesime ailelerin ve toplumsal ortamın kişilik geliştirme döneminde bilinçli katkıları ya yoktur ya da çok sınırlıdır. Oysa bu sorunlar sağlık eğitimiyle rahatça aşılabilir.

Çocuk işçi çoğu kez yoksul gecekondu çevresinin kültürü ile içiçedir. Buradaki kalıplaşmış olumsuz davranış biçimlerini aşmada, çocuk işçilere uygun sağlık eğitimiyle kişilik geliştirmede ve benliğini olgunlaştırmada yardım götürülebilir. İşyeri ortak sağlık birimi bir yandan kendi olanaklarıyla, öteyandan toplumda varolan kuruluşları, mekanizmaları harekete geçirerek çocuk işçilerin bedensel olduğu kadar ruhsal sağlıklarına da katkıda bulunabilir.

Bizim toplumumuzda yaşam niteliğini geliştirme ile ilgili gereksinim duyulan sağlıklı beslenme eğitimi, sigara alışkanlığından sakınma, sağlıklı biçimde spor etkinliklerine yönelme gibi konuları da işyeri ortak sağlık birimleri ele alabilirler.

Sonuç olarak Ç.S.G.B. çocuk işçiler araştırması ortaya koyduğu ulgularla kendi başına değer taşıdığı gibi, yeni yararlı girişimler için ip uçları ermiştir. Dileğimiz bu tür araştırmaların ilgili taraflarca, resmi ve özel uruluşlar, vakıflar, işçi sendikaları, İşverenler, esnaf dernekleri tarafından esteklenmesi ve sürdürülmesidir.

AYLİN GÖÇER (ILO/IPEC Ulusal Koordinatörü)

Çalışan çocukların sayısı ve sorunları gün geçtikçe artmaktadır. Çocuk çiliği, dünya gündeminde yer alması ciddi önlemlerin alınması gereken bir onuyken, insanların sessizce kabul ettikleri bir sorun olma niteliğini orumaktadır. Ancak çocukların büyümek ve gelişmek için tek bir fırsatları, ocukluklarını yaşama hakları vardır. Çocuk işçiliğine karşı çıkmak, toplum eleceğinin güvencesi olan çocukların eğitim haklarını savunmak demektir.

"Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı" (IPEC) oluyla ILO, ulusal düzeyde yürütülecek çalışmaları dünya ölçeğinde rgütlemeyi amaçlamaktadır. 1991 yılında Alman Hükümeti ile ILO arasında nzalanan anlaşmanın sonucu olarak bu program başlamıştır. IPEC rogramının uzun erimli amacı çocuk işçiliğine son vermek; kısa erimli amacı e, çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Hedef kitlesi, 15 yaşından üçük sanayide, tarım sektöründe, evde ve sokakta, zor ve tehlikeli koşullarda alışan çocuklar; zorla çalıştırılan çocuklardır.

Ekonomik durumu, sosyal değerleri ve çocuğun okul maliyeti, okuldaki aşarısızlığı ve eğitime yeterince önem vermemesi sonucunda ailenin ocuğunu çalıştırma kararı arzı oluştururken, işçi maliyetlerini düşürmek macıyla işletmelerin çocuk çalıştırması da talebi oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı e arasında imzaladığı bir anlaşma çerçevesinde Kasım 1992'den beri ürkiye'de merkezi ve yerel yönetimlerle ve gönüllü kuruluşlarla birlikte entsel ve kırsal çalışan çocuğun çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik rojeler yürütülmektedir. (1994-95 döneminde yürütmekte olduğumuz rojelerin listesi ektedir.) Bu projelerin yaklaşımları hedef grupları açısından rklılık göstermektedir. İmalat sektöründe, tarım sektöründe ve sokakta alışan çocukların hem kendilerine ve dolaysız olarak ilişkide oldukları hedef ruplara hem de çalıştırılmasına karşı yapılan mücadelede etkin rolü olan urumlara yönelik projelerimiz vardır. Sözkonusu kurumların, çalışan ocuklara hizmet sunmaları ve çalışan çocukların sorunlarını, karşı karşıya ıldıkları tehlikeleri anlamaları ve çözüm yolları üretip gerçekleştirebilmeleri in duyarlılık kazandırma ve eğitim programları aracılığı ile güçlendirmek edeflenmektedir.

Çocukların çalışma savaşımında en etkili çözüm yolu ise, onları eğitime e öğretime yönlendirmektir. Aile ve toplumun değerleri ve anlayış düzeyi ocuğun eğitimi kararında esas oluşturmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile ürüttüğümüz projede, İş müfettişleri tarafından 8 bölgede uygulanan alışmaların sonucunda çalışan çocukların yüzde 41.8'i ailesi eğitim

3. Çocuk işçi sorunu küçük ve orta büyüklükteki işyerleriyle bağlantılı olduğuna ve bu işyerlerinin de küçük sanayi siteleriyle, organize sanayi bölgelerinde yoğunlaştığına göre bu merkezlerde ortak işyeri sağlık birimleri oluşturulması özendirilmeli ve desteklenmelidir. Bu sağlık birimlerinde çocuk işçilerin, genç ve yetişkin işçilerin sağlık muayenelerinin, işyerleri çalışma ortamı sağlık değerlendirmelerinin sürekli biçimde yapılması ve izlenmesi kolaylaşacaktır.

Sözkonusu işyerleri ortak sağlık birimi işçilere, işverene tıbbi muayeneler bakımından büyük kolaylıklar sağlayacaktır. SSK'nın hasta yığılmalarından dolup taşan polikliniklerinin yükü büyük ölçüde hafifleyecektir.

Böyle bir girişime işverenler mesleksel örgütleri, dernekleriyle, işçiler sendikaları aracılığıyla katkıda bulunabilirler. Ayrıca yerine göre çalışmalarda uygun eşgüdüm sağlanması bakımından SSK, yerel yönetimler- belediyeler, tabip odaları yardımcı olabilirler.

4. Çocuk işçilerin kendilerine özgü sağlık sorunları vardır. Büyüme - gelişme çağında oldukları için olumsuz çalışma koşullarından daha kolayca etkilenebilirler. Örneğin, kan yapıcı sistemde etki gösteren benzen, sinir sisteminde felçler yaptığı bilinen n-heksan (bunların ülkemizde kaçak olarak çözücülere katıldığı görülmüştür), işyerlerinde birçok süreçlerde karşımıza çıkan kurşun ve bileşikleri bu tür maddelerdir. Aynı biçimde değişik alerjik hastalıklar yapan, deri hastalıkları yapan maddelerle de çocuk işçilerin karşılaşmaları sözkonusudur. Bu etkiler çalışma ortamı koşullarını bilen ve hastaları izleme olanağına sahip hekimler tarafından daha kolay ve zamanında teşhis edilebilir. Koruyucu önlemler de daha geniş yıkımlara (tahribata) neden olmadan alınabilir.

Ayrıca çocuk işçiler ergenlik çağına ermiş ya da ermek üzere olan kesimdir. Bunların cinsellikle ilgili - bizim gibi genelde kapalı, sürekli baskı altındaki toplumlarda daha sık görülen - sorunları vardır. Bunlarla ilgili bilgisizliğin neden olduğu yanlış davranış biçimleri ruhsal sorunlar yaratabilmektedir. Bu kesime ailelerin ve toplumsal ortamın kişilik geliştirme döneminde bilinçli katkıları ya yoktur ya da çok sınırlıdır. Oysa bu sorunlar sağlık eğitimiyle rahatça aşılabilir.

Çocuk işçi çoğu kez yoksul gecekondu çevresinin kültürü ile içiçedir. Buradaki kalıplaşmış olumsuz davranış biçimlerini aşmada, çocuk işçilere uygun sağlık eğitimiyle kişilik geliştirmede ve benliğini olgunlaştırmada yardım götürülebilir. İşyeri ortak sağlık birimi bir yandan kendi olanaklarıyla, öteyandan toplumda varolan kuruluşları, mekanizmaları harekete geçirerek çocuk işçilerin bedensel olduğu kadar ruhsal sağlıklarına da katkıda bulunabilir.

Bizim toplumumuzda yaşam niteliğini geliştirme ile ilgili gereksinim duyulan sağlıklı beslenme eğitimi, sigara alışkanlığından sakınma, sağlıklı biçimde spor etkinliklerine yönelme gibi konuları da işyeri ortak sağlık birimleri ele alabilirler.

Sonuç olarak Ç.S.G.B. çocuk işçiler araştırması ortaya koyduğu ulgularla kendi başına değer taşıdığı gibi, yeni yararlı girişimler için ip uçları ermiştir. Dileğimiz bu tür araştırmaların ilgili taraflarca, resmi ve özel uruluşlar, vakıflar, işçi sendikaları, İşverenler, esnaf dernekleri tarafından esteklenmesi ve sürdürülmesidir.

AYLİN GÖÇER (ILO/IPEC Ulusal Koordinatörü)

Çalışan çocukların sayısı ve sorunları gün geçtikçe artmaktadır. Çocuk çiliği, dünya gündeminde yer alması ciddi önlemlerin alınması gereken bir onuyken, insanların sessizce kabul ettikleri bir sorun olma niteliğini orumaktadır. Ancak çocukların büyümek ve gelişmek için tek bir fırsatları, ocukluklarını yaşama hakları vardır. Çocuk işçiliğine karşı çıkmak, toplum eleceğinin güvencesi olan çocukların eğitim haklarını savunmak demektir.

"Çocuk İşçiliğinin Sona Erdirilmesi Uluslararası Programı" (IPEC) oluyla ILO, ulusal düzeyde yürütülecek çalışmaları dünya ölçeğinde rgütlemeyi amaçlamaktadır. 1991 yılında Alman Hükümeti ile ILO arasında mzalanan anlaşmanın sonucu olarak bu program başlamıştır. IPEC rogramının uzun erimli amacı çocuk işçiliğine son vermek; kısa erimli amacı e, çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesidir. Hedef kitlesi, 15 yaşından üçük sanayide, tarım sektöründe, evde ve sokakta, zor ve tehlikeli koşullarda alışan çocuklar; zorla çalıştırılan çocuklardır.

Ekonomik durumu, sosyal değerleri ve çocuğun okul maliyeti, okuldaki aşarısızlığı ve eğitime yeterince önem vermemesi sonucunda ailenin ocuğunu çalıştırma kararı arzı oluştururken, işçi maliyetlerini düşürmek macıyla işletmelerin çocuk çalıştırması da talebi oluşturmaktadır.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO), Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı e arasında imzaladığı bir anlaşma çerçevesinde Kasım 1992'den beri ürkiye'de merkezi ve yerel yönetimlerle ve gönüllü kuruluşlarla birlikte entsel ve kırsal çalışan çocuğun çalışma koşullarını iyileştirmeye yönelik rojeler yürütülmektedir. (1994-95 döneminde yürütmekte olduğumuz rojelerin listesi ektedir.) Bu projelerin yaklaşımları hedef grupları açısından rklılık göstermektedir. İmalat sektöründe, tarım sektöründe ve sokakta alışan çocukların hem kendilerine ve dolaysız olarak ilişkide oldukları hedef ruplara hem de çalıştırılmasına karşı yapılan mücadelede etkin rolü olan urumlara yönelik projelerimiz vardır. Sözkonusu kurumların, çalışan ocuklara hizmet sunmaları ve çalışan çocukların sorunlarını, karşı karşıya aldıkları tehlikeleri anlamaları ve çözüm yolları üretip gerçekleştirebilmeleri in duyarlılık kazandırma ve eğitim programları aracılığı ile güçlendirmek edeflenmektedir.

Çocukların çalışma savaşımında en etkili çözüm yolu ise, onları eğitime e öğretime yönlendirmektir. Aile ve toplumun değerleri ve anlayış düzeyi ocuğun eğitimi kararında esas oluşturmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, İş Teftiş Kurulu Başkanlığı ile ürüttüğümüz projede, İş müfettişleri tarafından 8 bölgede uygulanan alışmaların sonucunda çalışan çocukların yüzde 41.8'i ailesi eğitim

harcamalarını karşılayamadığı; yüzde 36.8'i de başarılı olmadığı için ilkokulu bırakmıştır. İlkokulu bitirmiş olanlar ve özellikle de kız çocukları bir taraftan kültürel nedenlerle diğer taraftan yeterli kaynak olmamasından dolayı eğitimlerine devam edememekte ve çalışma hayatına yönlendirilmektedirler.

Bu durumda, çocuğa hem sosyal güvenlik çatısında çalışma hem eğitime devam etme olanağını çıraklık eğitimi vermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın araştırmasında görüşülen çocuklardan sadece yüzde 24.7'si çıraklık okuluna gitmektedir. Çıraklık okuluna gidenlerin yüzde 95.8'i çıraklık eğitimini yararlı bulmaktadır. Çıraklık okulu öğrencilerinin yüzde 80.7'si okulda öğrendiklerini işyerinde uygulayabildiklerini belirtmişlerdir. İşverenlerin yüzde 69.5'i ve ustaların yüzde 40'ı çıraklık eğitimini yararlı bulmaktadırlar.

Doğrudan üretime katılmakta olan bu çocukların yüzde 55.4'ü meslek öğrenmek istemektedirler. Meslek kazanmak, çalışmak zorunda olan çocuklar için ileride daha iyi iş imkanları, daha iyi bir gelecek demektir. Üretime itilmiş bu çocuklara da mesleki eğitim olanağını çıraklık eğitim merkezleri sağlamaktadır.

Bu seminer de tartışılmasını önerdiğim konu: Çalışan çocukların koşullarını iyileştirmek ve onlara eğitim olanakları sağlamak; çıraklık eğitimini yaygınlaştırmak ve güçlendirmek konusunda TÜRK-İŞ'in üzerine düşen görev ve sorumluluklar.

1995

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	İŞ MÜFETTİŞLERİNİN İLETİŞİM TEKNİKLERİ KONUSUNDA EĞİTİLMELERİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BİRİMİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	KİMYASAL MADDELERDEN ETKİLENEN ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ	ÇALIŞAN ÇOCUKLAR ULUSAL ARAŞTIRMASI
M.E.B. ÇIRAKLIK VE YAYGIN EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞAN ÇOCUK KONUSUNDA DUYARLILIK KAZANMALARI
TÜRK-İŞ	DERİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
TESK	TESK'İN ÇOCUK İŞÇİLİĞİ KONUSUNDA BİLİNÇLENDİRİLMESİ
TİSK	METAL SEKTÖRÜNDE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN BİLİNÇLENDİRİLMESİ
ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ	ANKARA SOKAKLARINDA ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
İNSAN KAYNAKLARINI GELİŞTİRME VAKFI	İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİ BİLİNÇLENDİRME
FİŞEK SAĞLIK ENSTİTÜSÜ	ANKARA'DA KÜÇÜK SANAYİDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA SAĞLIK HİZMETİ
FİŞEK SAĞLIK ENSTİTÜSÜ	İSTANBUL'DA KÜÇÜK SANAYİDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA SAĞLIK HİZMETİ
FİŞEK SAĞLIK ENSTİTÜSÜ	KORUYUCU MALZEMELER SERGİ EVİ

EKSA

ÜRKİYE KALKINMA VAKFI

ES-AR

ESK

UYARLILIK KAMPANYASI

GÖÇMEN ÇOCUKLARA MESLEKİ EĞİTİM (Dlyarbakır,Urfa, Gazlantep)

KIRSAL KESİMDE ÇALIŞAN ÇOCUK İÇİN MESLEKİ EĞİTİM

HALI SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

İŞYERİ DENETLEME VE DANIŞMANLIK GRUPLARININ PROFİLİNİN BELİRLENMESİ

Doç. Dr. A. GÜRHAN FİŞEK (FİŞEK Enstitüsü Müdürü)

Ülkemizde çocukları çalışma yaşamına iten etmen de, çeken etmen de ynıdır. Bu ana etmen, sosyal devlet işlevlerini yerine getirmedeki etersizliktir.

Bu yetersizliğin göstergelerinde bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

1. Çocukların aileleri, insanca gelir düzeyinden yoksundur.

2. Ana-babasının iş güvencesinin olmayışı, kolayca işten çıkarılabilir luşu, çocuğun da bir güvence ögesi olarak çalışma yaşamında yer almasına ol açmaktadır.

3. Öğrenim düzeyini geliştiren ağabey ve ablalarını, işsizlik, umutsuzluk e küskünlüklerini görerek, çocukların eğitimden soğumalarına neden maktadır. Ülkemizde okumak isteyenlere ödül verilmemekte; tersine ağır turalar ödetilmektedir.

4. Öte yandan okullar çocuklar için çekici kılınan ve yaşamda ullanabileceği bilgilerin verildiği; boş zaman etkinlikleriyle görgü ve ufkunun eliştirildiği eğitim ocakları da olamamıştır.

5. İş garantisi ile bütünleştirilmiş meslek öğretimi ve etkili bir istihdam olitikası güdülmemektedir. Buna karşın, erken yaşta çalışmaya başlayan ocuklar, işyerlerinde edindikleri bilgi-deneyim ve kurduğu insan ilişkileriyle aşam boyu iş garantisi oluşturabilmektedir. Bir anlamda sosyal güvenliğini, ş"teki maharetine ve çevresinde yarattığı izlenime bağlamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca (ÇSGB) yapılan araştırmanın onuçları da bunu doğrulamaktadır. Bunların bir kez daha altını çizmekte yarar ardır:

- Araştırmada, 9-12 yaşlarında çocukların da çalışma yaşamında yer abildikleri saptanmıştır. Bu çocukların erken yaşta çalışma yaşamında eraldığını göstermektedir.
- Çocukların yüzde 55'i meslek öğrenmek amacıyla çalıştıklarını ylemişlerdir.

- Çalışan çocuklar, dar gelirli ailelerin çocukları olup, iş sırasında zandıkları geliri, yüzde 70'e yakın bir oranda eve (annelerine) vermektedir.

harcamalarını karşılayamadığı; yüzde 36.8'i de başarılı olmadığı için ilkokulu bırakmıştır. İlkokulu bitirmiş olanlar ve özellikle de kız çocukları bir taraftan kültürel nedenlerle diğer taraftan yeterli kaynak olmamasından dolayı eğitimlerine devam edememekte ve çalışma hayatına yönlendirilmektedirler.

Bu durumda, çocuğa hem sosyal güvenlik çatısında çalışma hem eğitime devam etme olanağını çıraklık eğitimi vermektedir. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın araştırmasında görüşülen çocuklardan sadece yüzde 24.7'si çıraklık okuluna gitmektedir. Çıraklık okuluna gidenlerin yüzde 95.8'i çıraklık eğitimini yararlı bulmaktadır. Çıraklık okulu öğrencilerinin yüzde 80.7'si okulda öğrendiklerini işyerinde uygulayabildiklerini belirtmişlerdir. İşverenlerin yüzde 69.5'i ve ustaların yüzde 40'ı çıraklık eğitimini yararlı bulmaktadırlar.

Doğrudan üretime katılmakta olan bu çocukların yüzde 55.4'ü meslek öğrenmek istemektedirler. Meslek kazanmak, çalışmak zorunda olan çocuklar için ileride daha iyi iş imkanları, daha iyi bir gelecek demektir. Üretime itilmiş bu çocuklara da mesleki eğitim olanağını çıraklık eğitim merkezleri sağlamaktadır.

Bu seminer de tartışılmasını önerdiğim konu: Çalışan çocukların koşullarını iyileştirmek ve onlara eğitim olanakları sağlamak; çıraklık eğitimini yaygınlaştırmak ve güçlendirmek konusunda TÜRK-İŞ'in üzerine düşen görev ve sorumluluklar.

1995

ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	İŞ MÜFETTİŞLERİNİN İLETİŞİM TEKNİKLERİ KONUSUNDA EĞİTİLMELERİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BİRİMİ
ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI	KİMYASAL MADDELERDEN ETKİLENEN ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
DEVLET İSTATİSTİK ENSTİTÜSÜ	ÇALIŞAN ÇOCUKLAR ULUSAL ARAŞTIRMASI
M.E.B. ÇIRAKLIK VE YAYGIN EĞİTİM MÜDÜRLÜĞÜ	ÇIRAKLIK EĞİTİMİNDEKİ ÖĞRETMENLERİN ÇALIŞAN ÇOCUK KONUSUNDA DUYARLILIK KAZANMALARI
TÜRK-İŞ	DERİ SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
TESK	TESK'İN ÇOCUK İŞÇİLİĞİ KONUSUNDA BİLİNÇLENDİRİLMESİ
TİSK	METAL SEKTÖRÜNDE KÜÇÜK ÖLÇEKLİ İŞLETMELERİN BİLİNÇLENDİRİLMESİ
ANKARA BÜYÜKŞEHİR BELEDİYESİ	ANKARA SOKAKLARINDA ÇALIŞAN ÇOCUKLAR
İNSAN KAYNAKLARINI GELİŞTİRME VAKFI	İLKOKUL ÖĞRETMENLERİNİ BİLİNÇLENDİRME
FİŞEK SAĞLIK ENSTİTÜSÜ	ANKARA'DA KÜÇÜK SANAYİDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA SAĞLIK HİZMETİ
FİŞEK SAĞLIK ENSTİTÜSÜ	İSTANBUL'DA KÜÇÜK SANAYİDE ÇALIŞAN ÇOCUKLARA SAĞLIK HİZMETİ
FİŞEK SAĞLIK ENSTİTÜSÜ	KORUYUCU MALZEMELER SERGİ EVİ

EKSA

ÜRKİYE KALKINMA VAKFI

ES-AR

ESK

UYARLILIK KAMPANYASI

GÖÇMEN ÇOCUKLARA MESLEKİ EĞİTİM (Dıyarbakır,Urfa, Gazlantep)

KIRSAL KESİMDE ÇALIŞAN ÇOCUK İÇİN MESLEKİ EĞİTİM

HALI SEKTÖRÜNDE ÇALIŞAN ÇOCUKLAR

İŞYERİ DENETLEME VE DANIŞMANLIK GRUPLARININ PROFİLİNİN BELİRLENMESİ

Doç. Dr. A. GÜRHAN FİŞEK (FİŞEK Enstitüsü Müdürü)

Ülkemizde çocukları çalışma yaşamına iten etmen de, çeken etmen de ynıdır. Bu ana etmen, sosyal devlet işlevlerini yerine getirmedeki etersizliktir.

Bu yetersizliğin göstergelerinde bazılarını şöyle sıralayabiliriz:

1. Çocukların aileleri, insanca gelir düzeyinden yoksundur.

2. Ana-babasının iş güvencesinin olmayışı, kolayca işten çıkarılabilir luşu, çocuğun da bir güvence ögesi olarak çalışma yaşamında yer almasına ol açmaktadır.

3. Öğrenim düzeyini geliştiren ağabey ve ablalarını, işsizlik, umutsuzluk e küskünlüklerini görerek, çocukların eğitimden soğumalarına neden maktadır. Ülkemizde okumak isteyenlere ödül verilmemekte; tersine ağır turalar ödetilmektedir.

4. Öte yandan okullar çocuklar için çekici kılınan ve yaşamda ullanabileceği bilgilerin verildiği; boş zaman etkinlikleriyle görgü ve ufkunun eliştirildiği eğitim ocakları da olamamıştır.

5. İş garantisi ile bütünleştirilmiş meslek öğretimi ve etkili bir istihdam olitikası güdülmemektedir. Buna karşın, erken yaşta çalışmaya başlayan ocuklar, işyerlerinde edindikleri bilgi-deneyim ve kurduğu insan ilişkileriyle ışam boyu iş garantisi oluşturabilmektedir. Bir anlamda sosyal güvenliğini, ş"teki maharetine ve çevresinde yarattığı izlenime bağlamaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nca (ÇSGB) yapılan araştırmanın onuçları da bunu doğrulamaktadır. Bunların bir kez daha altını çizmekte yarar ardır:

- Araştırmada, 9-12 yaşlarında çocukların da çalışma yaşamında yer abildikleri saptanmıştır. Bu çocukların erken yaşta çalışma yaşamında eraldığını göstermektedir.
- Çocukların yüzde 55'i meslek öğrenmek amacıyla çalıştıklarını ylemişlerdir.

- Çalışan çocuklar, dar gelirli ailelerin çocukları olup, iş sırasında zandıkları geliri, yüzde 70'e yakın bir oranda eve (annelerine) vermektedir.

Bütün bunlar çocukların gelecek kaygısı içine düşmelerine neden olmakta; kestirme çözümleri gündeme getirmektedir. Bütün bu umutsuz ve karamsar tablonun alternatifi, erken yaşta çalışma yaşamına başlamaktır. Aile gelirine katkının yanında, iş garantili meslek eğitimi de, erken yaşta çalışma yaşamına atılan çocukların kazanımları arasındadır. Yitirdiği ise çocukluğudur; sağlığıdır.

O halde çocuğun çalışmaktan alıkonması en uygun çözümdür. Bu da sosyal devlet işlevlerinin geliştirilmesiyle ve bugün ülkemizdeki egemen stretejinin tersine çevrilmesiyle olasıdır. Hem sosyal politikalardan uzaklaşacaksınız; hem de çocukları çalışma yaşamından uzaklaştıracaksınız. Bu ikisi birarada olmaz.

Bu açıdan kısa erimde, Sayın Doğan KESKİN'in dediği gibi, "çocuk çalışma yaşamından tümüyle alıkonamıyorsa, yapılacak olan, çalışmasına izin verilen alanlarda çalışma koşul ve ortamlarının iyileştirilmesi" hedeflenmelidir. Uzun erimde ise, sosyal devlet uygulamalarının geliştirilmesiyle, çocukları, erken yaşta çalışma yaşamına iten etmenler ortadan kaldırılmalıdır.

Ancak Sayın KESKİN'in kısa erimli hedefe ulaşmak için iş teftiş sisteminde önerdiği değişim gerçekçi değildir.

Söylenen şudur: Bugüne değin yapılan teftişlerle ve işverenlere sürekli eksiklerini bildirmek - önel vermekle sorunlar aşılamamıştır; o halde bu yol doğru değilmiş.

Bugüne değin iş teftişinin başarısızlığının nedenleri çeşitlidir. Ancak bu çeşitli nedenlerden hiçbiri "müfettişlerin tüm eksiklik ve aykırılıkları saptamaları, bunu rapor etmeleri, yerine getirilmediğinde ceza uygulamaları ve böylece kendi işlerini en iyi şekilde saptamış ve sonuçlandırmış olmaları" stratejisiyle ilgili değildir. "Yasalara uygun çalışma ortam ve koşullarına doğru istenen davranış ve tutum değişikliğinin sağlanması" sonucunu vermediğini söylemektedir.

ÇSGB'nca yapılan küçük çaplı araştırmanın "tutum ve davranış değişikliğinin çok sınırlı kaldığını gösterdiği" bildirilmektedir. Kanımca, Çalışma ve Sosya Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu kendisine haksızlık etmektedir. Bu kadar yıldır yapılanları bir kalemde yok saymak, doğru değildir; ama elden gelen her şeyin yapıldığını söylemek ve "başarı"da söz etmek de olanaklı değildir.

İş teftişinde bugüne değin başarının sağlanamamış olmasının temel nedenleri, serinkanlılıkla sıralanmalıdır:

1. Müfettişler politik etkilerden arınmış, güvenceli ve istikrarlı bir çalışma ortamında çalışamamışlardır.

2. Yerel ya da ülke ölçeğinde güçlü işverenlerle karşı karşıya kalınması; hem teftiş örgütünü ürkütmüş, hem de yerel otoritenin katkısını azaltmıştır.

3. Teftiş örgütündeki hekim iş güvenliği müfettişi yetersizliği, konunun sağlık yönünün işlenmesini engellediği gibi, ekip denetiminin gerçekleşememesine de yol açmıştır.

4. Özellikle küçük işyeri gözönüne alındığında, işyerlerinin az bir bölümü ölge Çalışma Müdürlüğü'ne kayıtlı olup teftiş görmektedir. Bu, adaletsizliği ve kinsizliği getirmiştir.

5. Önlemlerin henüz işin başındayken alınmasını öngören, "kurma izni" "işletme belgesi" uygulamaları, ilkeleri ile yaşama geçirilememiştir.

6. Geniş laboratuar olanakları ile donanmış İSGÜM ile iş teftiş örgütü asında köprü kurulamamıştır. Bu iletişimsizlik, teftişin teknik düzeyini üşürmüş ve denetlenenlerin güvensizliğini beslemiştir.

7. Teftiş sonucu önerilenleri, işverenlerin kolayca gerçekleştirebileceği ekanizmalar, toplumda oluşmamıştır.

8. İşyerlerinin yakından izlenmesi ve işyerleriyle iletişim rçekleştirilememiştir.

9. Nokta denetimini bütünleyecek, işyeri oto-kontrol mekanizmaları slenmemiştir. işyeri hekimi, işyeri hemşiresi, iş güvenliği uzmanı, sosyal revli vb.'den oluşan bu birim, ancak destekle ve iş güvencelerinin ttırılmasıyla güçlenebilir.

Sayın KESKİN'in "eski" stratejinin yerine önerdiği "yeni " strateji, üç amadan oluşmaktadır. (1) Gözlemek, dinlemek, (2) Değerlendirmek, anlamak,) Davranmak, politika oluşturmak.

Bugüne değin, yukarıda sayılanların yapılmamış olması önemli bir yıptır. Çünkü bilimsel yaklaşımının özünü oluşturan bu yöntemin, "yeni" bir rateji olarak sunulmaması gerekirdi. Bu aşamalar, zaten her uygulamada lunması gereken "en az koşullar"dır. Demekki iş teftişinde bugüne değin zlenen başarısızlık, "eski" stratejiden değil, bilimsel yöntemlerin llanılmamış olmasından kaynaklanmaktadır.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın iş teftişi ve sigorta teftişi ekanizmaları, denetimden ve işverene eksiklerini göstermekten vazgeçemez. ağlıklı ve güvenli koşullarda çalışma hakkı" olan işçilerin, bu haklarına yıtsız kalamaz.

İşyerlerindeki gürültü düzeyinin, toz-duman konsantrasyonunun vb. ne duğunu belgelemesini işverenden istemeyecek miyiz? Bu değerler, sınır ğerleri aşıyorsa, düşürülmesini beklemecek miyiz? İşçilerin düzenli sağlık ntrolünden ve sağlık-güvenlik eğitiminden geçirilmesini izlemeyecek miyiz? verinde hekim, hemşire, ilk yardım kurtarma-kursu görmüş işçi lundurulması için zorlama yapmayacak mıyız?

İş teftişince özendirilmesi gereken, işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili züklerdeki işveren yükümlülüklerin yerine getirilmesi için hizmet birimlerinin ışturulmasıdır. İşyeri hekimliklerinin ve işyeri hemşireliklerinin ygınlaştırılması; iş güvenliği uzmanlarının tüm işyerlerince çalıştırılmalarının ğlanması; bu teknik elemanların iş güvencelerinin arttırılmasıdır. Bunun yanı a işverenlerin, işçi sağlığı iş güvenliği ile ilgili tumakla yükümlü bulundukları lgeleri eksiksiz bulundurmaları, büyük bir titizlikle izlenmelidir.

Sayın KESKİN, çalışmalarının 2. aşamasında, " eski"den farklı olarak isk ve tehlikelerin önem ve öncelik sırasına konulduğunu" belirtmekte; ygulanagelen teftiş yaklaşımının, "önemli olan eksiklik ve aykırılıkların mamının saptanması ve tümünün hiçbir öncelik sırasına konmadan iderilmesinin işverenden istendiği"ni söylemektedir. Teftiş raporları ıcelendiğinde, teknik müfettişlerin genellikle işyerlerinde 6-7 eksikle çıktıkları örülebilir. Demekki, o işyerindeki tüm eksikler yazılmamaktadır; müfettiş endince bir öncelik sıralaması yapmakta ve onların rapor etmektedir. Buna akkı olup olmadığını tartışmıyorum. Ama bir sonraki teftişte giden müfettişin, eni yeni eksikler saptaması da, işverenlerin sıklıkla yakınma konusu ettiği bir oktadır.

Modelin 3. aşamasında ortaya konan, "işveren ve çalışan çocukların, ncelik ve önem sırasına koyduğu risk ve tehlike değerlendirmeleri de dikkate ılınarak bir veya bir kaç risk ve tehlikenin öncelikle giderilmesine çalışmak"tır. Dinlenince kulağa hoş gibi gelen bu görüş, tüzüklerde yazılı sağlık ve güvenlik önlemlerinin büyük bir bölümünün yerine getirilmesini ertelemeyi içermektedir. nsan sağlığı ve can güvenliği ile ilgili istemi ertelemeyi kimsenin istemeye hakkı yoktur. İş teftiş örgütünün de kendi kimliğine yabancılaşması istenemez.

Bütün bu nedenlerle, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı İş Teftiş Kurulu'nun ivedilikle yapması gereken "eski" stratejisindeki eksiklerini gidermek ve hızla, işyerlerinin "teknik hizmet örgütlenmesi"ni kurmasını sağlamak; özenle ve sürekli olarak çalıştırmasını izlemektir. Bu sürece, çocuk işçilerin, işçi ve işverenlerin katılımları da, İşçi Sağlığı İş Güvenliği Kurulu zincirinin geliştirilmesiyle sağlanabilir.

Ülkemizde, yetersiz ve kötü çok şey vardır. Bu yasaların olmayışından değil, uygulanmayışından; insanların bilgisizliğinden değil, insana değer verilmemesinden kaynaklanmaktadır.

BÜLENT PİRLER (TİSK Genel Sekreter Yardımcısı)

Sayın Başkan, değerli öğretim üyeleri, sayın konuklar; konuşmama başlamadan önce TÜRK-İŞ'in yöneticilerini böylesine başarılı bir Sempozyum düzenlemelerinden ötürü şahsım ve TİSK adına kutluyorum. Konuşmamda öncelikle Türkiye İşveren Sendikaları Konfederasyonu'nun çocuk işçilik konusundaki görüşlerini özetlemeye çalışacağım.

Dünyada çocuk emeğinin üretimde işgücü olarak kullanılmasının her geçen gün hızlı bir şekilde artış gösterdiği görülmektedir. Bunun pek çok nedeninin olduğu açıktır ve girift ilişkiler zincirini oluşturmaktadır. Fakat bu gelişmenin sanayileşmiş ülkelerden gelişmekte olan sanayileşmemiş ülkelere veya gelişmekte olan ülkelere doğru artan bir eğitim ve ivme kazandığını da görüyoruz.

Bununla ilgili birçok rakam açıklanmaktadır. Dünya da 200 milyon dolayında çocuk çalışmaktadır. Avrupa Parlamentosunun yayınında da bu rakamlara rastlıyoruz. Mesela gelişmekte olan ülkelerde 10-14 yaş arasındaki çocukların yüzde 18'i, Latin Amerika'da yüzde 7'si, Asya'da yüzde 18'i, Afrika'da yüzde 25'i çalışmaktadır. Ancak, Afrika'da bu yaş grubundaki

cukların yüzde 25'i çalıştığı halde, ilginçtir, istismarın genellikle Asya ve tin Amerika ülkelerinde daha fazla olduğu gözlemlenmektedir. Diğer bir ıdan bakıldığında, bu durumun sadece az gelişmiş ülkelere yahut da lişmekte olan ülkelere yönelik bir sorun olmadığını da görüyoruz. Bu, daha k gelişmekte olan ülkelerin de bir sorunu olarak karşımıza çıkıyor.

Çocuğun çalışması öncelikle evrensel bir olaydır. Çocuk içinde lunduğu sosyo-ekonomik ortam ve yasal düzenlemelere bağlı olarak lışmakta, her çalışan gibi üretim yapmaktadır. Ürettiği metanın karşılığında ücret almaktadır. Çalışan çocuk bu açıdan bakıldığında evrensel bir nitelik ımaktadır.

Çocukların çalıştırılması, enformel sektörde çalışan çocuk işgücünün ismarı, sokakta çalışan çocukların sorunları, günümüzde birçok toplumda rşılaşılan ve çözüm bekleyen sorunlardır.

Türkiye'de de çocukların bir kısmı ya ailesine yardımcı olmak ya da ndi geçimini sağlamak için çalışmaktadır. Bunların bir bölümü tam gün ve rekli olarak, bir bölümü okul dışı zamanlarda, bir bölümü de mevsimlik ya da e işçisi olarak tarım sektöründe, küçük sanayi sektöründe çalışmaktadır. n dönemlerde sokakta çalışan çocukların sayısında da önemli bir artış duğu gözlenmektedir.

21. yüzyıla yaklaştığımız yıllarda, bu koşullarda yaşayan çocukların runlarına büyük bir önemle eğilmek gerekmektedir. Çalışan çocukları her rlü ihmal ve istismardan kurtarmak, yasal ve toplumsal açıdan korunmalarını geleceğe hazırlanmalarını sağlamak, hem toplumun kalkınması hem de san hakları açısından büyük önem taşımaktadır. Sorunları çözmenin ilk ımı, bu çocukları ve sorunları bütünüyle tanımak ve tanımlamaktan geçiyor.

Konfederasyonumuz çalışan çocukların sorunlarına verdiği büyük önem deniyle, ILO'nun işverenleri ve kamuoyunun duyarlılığını artırmak amacına tkıda bulunmak için IPEC Programına dahil olmuş ve Kasım 1993 itibariyle ocuk İşçiler Konusunda Yöneticilerin Eğitimi" projesini başlatmıştır. 12 ay ren bu projemizde TİSK'in öncelikli amacı, çalışmak zorunda kalan cukların yasal çerçeve içinde çalıştırılmasını ve onların çalışma şartlarının leştirilmesini sağlamak olmuştur.

Ülkemizde çocukları çalışma yaşamına iten çeşitli nedenlerin üzerinde rulabilir. Bunlar arasındaki en önemli faktörün Türkiye'deki hızlı nüfus artışı duğunu görmekteyiz. Bunun paralelinde aşırı ve düzensiz kentleşme, kentsel sizlik ve gelir dağılımındaki nisbi bozukluğu görüyoruz. Diğer bir faktör de, e gelirlerindeki yetersizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Türkiye'de yaşanan göçün getirdiği büyük sorunlar da önemli bir faktördür.

Bu sorunlara baktığımızda, öncelikle bir gecekondulaşma olgusuyla rşılaşıyoruz. Bu da, tarım toplumu değerleriyle - yani burada aile işçilliği ğal kabul ediliyor- sanayi toplumu değerlerinin çakıştığı bir nokta olarak rşımıza çıkıyor.

Bunun dışında iç göçün getirdiği bir düzensiz yaşamla karşı karşıya kalmaktadır. Bu da kayıtsızlığı empoze eden bir çevreyi gündeme getirmekte ve ahlaki bir değişim sürecini ortaya koymaktadır. Yaşanan bu değişim ve gecekondulaşma ile birlikte, genel toplum yapısından uzak ve farklı değer yargılarından oluşan bir alt kültürle içiçe olunmaktadır.

Aynı şekilde, gecekondulaşma sonucu elde edilen gayrimenkule bağlı rant gelirlerindeki aşırı artış nedeniyle - özellikle kentler çevresinde - ortaya çıkan ve iç göç değerleriyle yoğrulmuş, sermaye birikimi olan yeni bir kitleyle karşılaşıyoruz ki bu da çocuk işçiliğin çalıştırılmasını empoze ediyor. Çünkü, bunlar zaten enformel sektörün önemli bir kısmını oluşturuyorlar ve geçmişte yaşadıklarını ve gördüklerini uyguluyorlar.

Diğer bir unsur, emek arzının büyük olması nedeniyle bu kişilerin, yani çocuk işçilerin pazarlık şanslarının hemen hemen hiç olmaması.

Bütün bunların oluşturduğu temel sonuç da, enformel sektörün büyük bir hızla ve tehlikeli şekilde gelişmesi gerçeğidir.

Çocukları çalışma yaşamına iten diğer faktörlere bakacak olursak; Türkiye'de eğitim sisteminin yetersiz olduğunu görüyoruz. Buna, eğitim sistemine karşı kamuoyunun duyduğu güvensizliği de eklemek gerekiyor. Mesleki eğitim sisteminin de gerçek anlamda işler hale getirilemediğini görüyoruz.

Buna ilave edilebilecek diğer hususları ise şöyle sıralayabiliriz:

- Organize ve kayıtlı sektöre getirilen aşırı mükellefiyetlerin giderek büyüyen enformel sektöre kayışı hızlandırılması,

- Enformel sektörün gelişmesiyle, sanayi işçiliği kavramının yozlaşması, düzensiz ve disiplinsiz bir işsiz kitlesinin ortaya çıkması,

- İlgili kesimlerin konuya yeterince eğilmemeleri,

- Denetimin yetersiz ve sadece kayıtlı işyerlerine yönelik olması,

- Cezalandırma anlayışının eğitime yöneltme kurallarının önüne geçmesi,

- Ekonomik sıkıntıların sürüp gitmesi, özellikle kriz dönemlerinde çocuk işçiliğin, çocuk emeğinin kullanımının hızlanması,

- Mevzuatın sadece organize ve kayıtlı işyerlerine yönelik olması ve kayıtdışı sektöre yönelik hiçbir tedbirin alınmamış olmasıdır.

Esasında, bir sonuca varmak gerekirse, çocuk işçilik sorunu ülkenin sosyo-ekonomik problemlerinden ayrı bir sorun değildir.

Bu sorunların, yani Türkiye'nin genel sosyo-ekonomik problemlerinin giderilmesi çocuk işçiliğini de otomatik olarak azaltacaktır. Çünkü, biraz önce

ydığım sorunlar, hemen hemen ülkenin genel sorunları, genel ekonomik, syo-ekonomik sorunları olarak karşımıza çıkmaktadır.

Vurgulanması gereken bir diğer husus da şudur; gelişmiş ülkelerde de ahın artması ile birlikte çocuk işçiliğinde nisbi bir gerileme olmuştur.

Öte yandan ülkemizde çalışan çocukları 3 ayrı kategori de ğerlendirmek mümkündür.

Bunlardan birincisi, belli bir yasal şemsiye altında çalışan ve sosyal venlik haklarının önemli bir bölümü sağlanan ücretle çalışan çocuklardır.

Bu çocukların çalışmaları eğitim süreciyle birlikte gerçekleştiğinden runları da diğer çalışan çocuklara nisbeten daha az olmaktadır. Bunların runları ekonomik ve sosyal hayatın ve çalışma yaşamının genel yapısı rçevesinde yaşanan problemlerle paralellik arz etmektedir.

İkinci kategori de ise Ahilik geleneğine dayanarak çalışan ve geleneksel ak adı verilen çocuklar yer almaktadır. Enformel çıraklık olarak da landırılan bu kategoride yer alan çocukların çalışma koşulları, olumumuzun sosyo-kültürel bir olgusu olan Ahilik geleneğinin günümüz şullarına uyarlanmış şekline uygun bir gelişme göstermiştir.

Ustanın kendisinden sonra sanatını devam ettireceği kişiyi yetiştirmesi rak da adlandırabileceğimiz bu çıraklık sisteminin, özellikle yeni hayileşmekte olan illerimizde çok yaygın olduğunu görüyoruz. IPEC ojesinin de tarım toplumundan sanayi toplumuna geçen bu illeri dikkate ması gerektiği kanaatindeyim.

Çocukların bu sisteme katılmasının ya da ailelerinin bu yönde nlendirilmelerinin iki temel nedeni vardır. Birincisi aileler tarafından gelir ğlama amacı güdülüyor. İkincisi ise, ailelerin çocuklarının meslek edinmesi rini ön plana almasıdır.

Ahilik geleneğinin yahut da enformel çıraklığın kendisine has kuralları ve zenlemeleri olması nedeni ile, bu kategoride çalışan çocukların problemleri kendine özgü olmakta ve sorunlar da çocuk işçilik probleminin bütününe ğrudan bir etki yapmamaktadır.

Konfederasyonumuz, geleneksel çırakların sosyo-ekonomik hayatımızda emli bir işleve sahip olduğu inancındadır.

Üçüncü kategoriyi ise, gerek ülkemizde gerek gelişmekte olan ülkelerde cuk problemlerini yoğun olarak yaşandığını inandığımız enformel sektörde ışan çocuklar oluşturmaktadır. Dolayısıyla çocuk işçiliğin istismarı da celikle bu sektörde görülmektedir.

Ülkemizde Organize Sanayi Sektörü üzerine getirilen çeşitli kellefiyetler ve esnekliği olmayan mevzuat düzenlemeleri enformel sektörün na da büyümesine neden olmaktadır.

Buna ilave olarak, ücret yapısının bozukluğu, Sosyal Sigortaların Finansmanına sadece işçi ve işverenlerin katılması, sosyal amaçlı fonların büyüklüğü, istihdam ve eğitim politikalarının yokluğu, vergi politikalarının yetersizliği, idari formalitelerin çokluğu ve KOBİ Teşvik Sisteminin bozukluğu gibi unsurlar son yıllarda enformel sektörün genişlemesine daha da ivme kazandırmıştır.

Bu çocukların kayıtlı sektöre kazandırılabilmeleri açısından, gerek enformel sektöre yönelik bazı önlemlerin alınması, gerek kayıtlı sektörü boğma noktasına getiren mevzuatın katılıktan kurtarılması ve esnekliğe kavuşturulması her geçen gün Türk çalışma hayatının bir ihtiyacı olarak karşımıza çıkmaktadır.

Bu konuda ülkemizde yasal zafiyet bulunmamaktadır. Sorunlar, bunların kontrollü olarak uygulandığı organize sektörde değil, daha çok enformel ve küçük ölçekli işletmelerde görülmektedir.

Konfederasyonumuz çocuk işçiliği konusunda daha önce yaptığı çalışmalar ve seminerlerde ulaşılan sonuçlar çerçevesinde TİSK'e üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan çocukların sayısı ve statülerini tesbit etmek amacıyla bir anket çalışması yapmıştır.

Durum tesbitini sağlayan bu anket çalışmasına toplam 14 işkolundan gelen cevaplar 954,133 çalışanı kapsamaktadır. Çalışan çocuk sayısı ise 27,671'dir. Anket sonuçlarına göre, Konfederasyonumuza üye işveren sendikalarına bağlı işyerlerinde çalışan çocuklar, toplam çalışanların sadece yüzde 2.9'unu oluşturmaktadır. Bunların ise yüzde 94.1'i gibi tamamına yakını meslek lisesi öğrencileridir.

Bu anketin sonucu, büyük ve organize işyerlerinin koruyucu ve eğitici bir görev üstlendiklerini ve bu işlevi sürdürdüklerini ortaya koymaktır.

Öte yandan, birinci proje döneminde asıl sorunun küçük ölçekli işletmelerde olduğu tesbit edildiğinden, bu yıl "Küçük Ölçekli Metal Sanayii İşverenlerinin Duyarlılıklarını Artırmak" konulu yeni bir TİSK-IPEC Projesi başlatılmıştır. Bu proje çerçevesinde, İstanbul'da küçük ölçekli metal sanayii işverenlerinin çıraklık sistemi hakkında bilgilendirilmesi ve konuya duyarlılıklarının artırılması yoluyla çalışan çocukların durumunu - bunlara işletmelerde ve Çıraklık Eğitim Merkezlerinde mesleki eğitim verilmesini sağlamak suretiyle- iyileştirilmesi amaçlanmaktadır.

Sonuç olarak, Konfederasyonumuz, çalışan çocukların çalışma hayatına erken yaşta atılmalarının önlenmesinde eğitimin önemine inanmaktadır.

Konfederasyonumuz, IPEC Projesinin asıl ilgi alanı olan yasal çerçevenin dışında kalan küçük yaştaki çocukların çalışma hayatına atılmalarını asgari düzeye indirebilmek için, 8 yıla çıkarılan ve henüz pilot olarak çok az sayıda okulda uygulanmakta olan zorunlu temel eğitim süresinin bir an önce yaygınlaştırılması gerektiği inancındadır.

Çocuklar 5 yıllık temel eğitimden sonra 11 yaşındayken eğitim sistemi ında bırakılmaktadırlar. Hiç kimse 5 yıllık bir eğitim seviyesiyle yeterli ve u edilen seviyede yetiştirilemez.

Çalışmaya ihtiyacı olan çocukların tüm mağduriyetleriyle sokakta maları engellenmeli ve onların yasal çerçeve içinde iş yaşamına alınarak slek öğrenmeleri sağlanmalıdır.

Konfederasyonumuzun yaptığı 1993 yılı Çalışma İstatistikleri ve İşgücü liyeti Araştırmasına göre, çalışan işçilerin yüzde 55.5'inin ilkokul ve altında tim gördükleri tesbit edilmiştir.

Sanayide çalışan işçilerin yarıdan fazlası eğitim düzeyi çok düşük ve ıfsız işgücüdür. Oysa, Avrupa Sanayii ile rekabet halinde olan Türk nayinin ihtiyacının kalifiye işgücü olduğunu bir kere daha vurgulamakta da görmekteyim.

Ne yazık ki, ülkemizde iş bulmanın tek yolunun üniversite eğitiminden çmek olduğu düşünülmektedir. Ancak, üniversite mezunları iş ararken ve amazken, sanayimizde büyük bir kalifiye işgücü ihtiyacı duyulmaktadır.

Öyleyse bu işgücü arz ve talebi mutlaka karşılaştırılmalıdır. Burada Milli tim Bakanlığına önemli görevler düşmektedir. Bakanlık, çıraklık sistemini en a zamanda bütün illere ve meslek dallarına yaymalıdır.

Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanununda yer alan koruyucu hükümlerin, netim mekanizmaları yoluyla ve toplumu çırağın hakları konusunda nçlendirmek suretiyle uygulanması da sağlanmalıdır.

Özetleyecek olursak, konuşmamın başında da belirttiğim gibi, ülkemizin hukukunda çocuk işçilik konusunda önemli koruyucu tedbirler mevcuttur. cak, çalışma hayatının diğer sorunlarında da olduğu gibi, konunun hukuki yutu düzenlenirken, ne yazık ki ekonomik boyutuna ilişkin tedbirler fazlaca kate alınmamıştır. Oysa, çocuk işçiliği, özellikle sanayiye getirilen istihdama nelik sosyal amaçlı yüklerden kaçabilmek amacıyla, genellikle küçük ve orta ekli işletmeler tarafından kullanılmaktadır. Bu nedenle, yasal düzenlemeler ılırken, sorunun bütünlük içinde ele alınmasının gerekli olduğu burada bir e daha ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, yürürlükte bulunan kanunun uygulanması da sağlanmalıdır. cak, burada bir nokta önemlidir. Bu yapılırken, polisiye nitelikte tedbirlerin mlu sonuç vermediği unutulmamalıdır.

Diğer bir husus da, çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çalışan cuklara temel sağlık hizmetlerinin götürülmesidir. Bu konuda, iş denetiminin a en güçlü araç olduğunu görüyoruz.

Enformel sektörde sosyal güvenceden yoksun olarak çalışan çocukların yeni yasal düzenlemelerle koruma kapsamına alınması gerekmektedir.

Çalışan çocuklar hakkında kamuoyunun bilinçlendirilmesi diğer dikkat lmesi gereken konudur. Çalışan çocukların sorunları ve çalışma şartlarının eştirilmesi ile ilgili seminerler düzenlenerek, yazılı ve görsel medyada konu

e alınarak kamuoyu, işçi ve işveren kesimleri bilinçlendirilmelidir. İşçi-veren kuruluşları, gönüllü kuruluşlar, eğitimciler, aileler ve medya gibi plumun tüm kesimleriyle işbirliğine gidilmesi ve ekonominin gereklerine vum sağlanması sonucunda köklü çözümler oluşturulabileceğine anmaktayız.

Ancak, tüm bu tedbirler alınırken, ekonomik sorunlara getirilecek dbirlerin de, tüm sorunlara getireceği rahatlamanın yanısıra çalışan çocuk lgusuna da bir iyileştirme getireceği açıktır. Her zaman söylendiği gibi, atırımın en verimlisi çocuğa yapılanıdır. Çocuğun sağlıklı yetiştirilmesi, arattığı değerin de sağlıklı ve kaliteli olmasını beraberinde getirecektir. Bu da oplumların daha mutlu ve barışçı olmasına yol açacaktır.

Beni dinlediğiniz için teşekkür ederim.

ÖZCAN KARABULUT (TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu Müdürü)

"Çocuk İşçilerin Karşılaştıkları Riskler ve Alınması Gereken Önlemler" lerken ve bu konuyu tartışırken, ister istemez " Meslek Kuruluşlarının Çalışan Çocukların Sorunlarının Çözümünde Katkıları Neler Olabilir, Olmalıdır" gibisine bir soruyu da cevaplamamız gerekmekte ve ben dolayısıyla, TÜRK-İŞ'in çalışan çocukların sorunlarının çözümünde yaklaşımı, faaliyetleri neler, ele aldığım çerçevede bunu ifdelemeye çalışacağım.

TÜRKİYE'DE ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN DURUMU VE TÜRK-İŞ'İN YAKLAŞIMI

Bildiğimiz gibi çocukların çalıştırılması günümüzde ortaya çıkan bir sorun değil. Eskil bir sorun, yani çok eski bir sorun ve sosyal politika açısından çalışan çocuklara ilişkin konular oldukça önemli. Başka bir deyişle, sosyal politikanın gelişimi açısından çalışan çocuklar konusu tarihsel olarak ilk sıralarda gösterilmektedir. (İngiltere, Fransa, İsviçre örnekleri)

Çalışan çocuklar sorunu yalnızca azgelişmiş ülkelere özgü bir sorun değil, gelişmiş ülkelerde de çalışan çocuk sorunlarının olduğunu biliyoruz. Çocuk işgücü kullanımı gelişmekte olan ülkelerin yanı sıra gelişmiş ülkelerin de önemli bir sorunu olarak kendini duyurmaktadır. Bu yönüyle, çalışan çocuklar konusu evrensel bir problem olarak önümüzde durmaktadır. Ancak azgelişmiş ya da gelişmekte olan ülkelerde çalışan çocuk sayısı oldukça fazla ve az sonra ülkemizden de örnekler vereceğim gibi çok kötü koşullarda çalışmaktadırlar, çalıştırılmaktadırlar.

İşte bu noktada, ülkemizin sosyo-ekonomik durumuyla uygulanan, varolan sosyal politikalar arasında ilişki kurmamız gerekiyor. Yani çalışan çocuklar konusuna yaklaşırken devletin niteliğine, sosyal devlet özelliği taşıyıp taşımadığına bakmak, bunları sorgulamak gerekiyor.

Dünya'da ve Türkiye'de milyonlarca çocuk, çocukluklarını yaşayamadan, yeterli eğitim alamadan, erken yaşta çalışma hayatına atılmaktadır. Bazı tahminlere göre dünyada çalışan çocuk sayısı 100-200 milyon arasında değişiyor. Dünyada 10 ile 14 yaşları arasında yer alan çocukların yüzde

'inden fazlası çalışmaktadır. Bazı ülkelerde (Hindistan-Filipinler) bu oran ızde 20'lere, yüzde 30'lara kadar yükselmektedir. Bizim ülkemizde de çalışan r 100 kişiden 17'sinin çocuk oluşu dikkat çekicidir.

Çocukların erken yaşta çalışma hayatına atılmalarıyla ilgili pek çok ktör ileri sürülebilmektedir. En önemli faktör, özellikle bizim gibi ülkelerin ve lerin yoksulluk sınırının altında olmaları, yaşamalarıdır. Eğitim hizmetlerinin halı ve yetersiz oluşu, beklentilere cevap verememesi de diğer önemli ktörler olarak sıralanabilmektedir.

Çocuklar, eğitim göreceği yaşta, çocukluğunu yaşamadan tehlikeli ve ır işlerde uzun çalışma süreleriyle ve düşük ücretle çalıştırılmaktadır. Ayrıca syal güvenlikten yoksundurlar.

Kuşkusuz, Türkiye'de çocuk işgücü kullanımının yaygın olmasının başka yutları da bulunmaktadır. Hızlı nüfus artışı, göç, gelir dağılımının adaletsiz dengesiz oluşu, yetersiz ücret - asgari ücret, yüksek enflasyon ve geniş simlerin satınalma gücünün düşüklüğü, bütçeden sağlık ve eğitim rcamalarına ayrılan payın yetersizliği, sosyal güvenlik kapsamındaki fusun azlığı gibi olumsuz sosyo-ekonomik göstergeler ailelerin yaşam şullarını ağırlaştırıp geçim sıkıntısına neden olurken, çocuklar aile bütçesine tkıda bulunmak amacıyla erken yaşta çalışma hayatına atılmaktadırlar.

Ülkemizde her 100 kişiden 17'sinin çocuk oluşu dikkat çekicidir, dedim. ı oran oldukça yüksek bir oran olup, istihdam imkanlarının sınırlı olduğu, sizlik sigortasının, istihdam güvencesinin olmadığı ülkemizde çalışan cuklar sorununun ne kadar önemli olduğunu ortaya koymaktadır.

Siyasal iktidarın her türlü sosyal güvenlikten uzak koşullarda elleştirme uygulamalarını hayata geçirmeye çalıştığı, özellikle 5 Nisan ararları'ndan sonra işten çıkarmaların yoğunlaştığı bir dönemde, yetişkin çilerin işsiz kalması sonucunda çalışan çocuk sayısında bir patlama klemek yanlış olmayacaktır. Yetişkin işçilerin işsiz kalması çocukları zorunlu arak çalışma hayatına, özellikle enformel ya da marjinal sektöre neltecektir.

Türk ekonomisinde görülen belirsizlik ve istikrarsızlık, siyasal idarların yanlış politikaları nedeniyle enformel sektör giderek genişlemekte kalıcı hale gelmektedir. Örneğin zorunlu tasarruf, konut edindirme fonu gibi simlere getirilen ek yükler bu sektörü beslemektedir. 1-9 işçi çalıştıran işyeri ısındaki artışın büyük oranlarda artması bunun bir göstergesidir. Bu erlerinde sigortasız işçi çalıştırılmakta, vergi verilmemekte, işçilerin yanı a devletin de büyük kayıpları olmaktadır. Enformel sektörde çalışanların syal güvenlikten uzak koşullarda çalışmaları, örgütlenme zorlukları bizleri ıntıya düşürürken; bu sektörün 'ucuz emek' kullanması büyük sanayi ısından da haksız bir rekabet olarak dikkati çekmektedir.

TÜRK-İŞ olarak, tehlikeli koşullarda çalışan ve istismara uğrayan cukların çalışma koşullarının düzeltilmesi, iyileştirilmesi, çalışan çocuklarla

ili mevzuatın ve uygulamanın düzeltilmesi için üzerimize düşen görevi apmaya çalışıyoruz.

Ancak, diğer alanlarda olduğu gibi burada da işçi, işveren ve devletin zerlerine düşeni birlikte yapmaları gerekmektedir.

Çalışan çocuklar konusu da, devletin sosyal devlet olma özelliğiyle, bu olitika doğrultusunda ele alınmalıdır.

Çalışan çocuklar konusuna yaklaşırken; istihdam, gelir dağılımı, sosyal üvenlik, çağdaş iş denetimi, eğitim, sağlık gibi pek çok konuyu da birlikte üşünmek, devletin siyasal iktidarların uyguladığı politikalarla birlikte eğerlendirmek durumundayız.

Uluslararası Çalışma Örgütü ILO'dan sonra Uluslararası Hür İşçi endikaları Konfederasyonu ICFTU da çocuk işçiliğiyle mücadele etmek için ir kampanya başlattı.

Çocuk işgücü sorunu hem insani hem de geleceğin nitelikli işgücünün aratılması bakımından TÜRK-İŞ'in gündemindedir. Bu alanda, çocuk işgücü ullanımıyla ilgili uluslararası anlaşmaların uygulanması, yasalarımızdaki elişkilerin ortadan kaldırılması türünden çabaları yoğunlaştıracağız.

TÜRK-İŞ / ILO PROTOKOLU

Çocukların Çalıştırılmasını Ortadan Kaldıracak Uluslararası Program IPEC) çerçevesinde, "İşçi Sendikalarının Etkinliklerinin Arttırılması" başlıklı bir rotokol ILO ile TÜRK-İŞ arasında 11 Ağustos 1993 tarihinde imzalanmıştır.

IPEC'ın amacı; ülkelerin çocukların çalıştırılmasını düzenleyen, sınırlandıran, yasaklayan ve adım adım istihdam ile ilgili uluslararası asgari yaş standartlarının uygulanmasına yol açan şartların oluşturulmasını teşvik etmektedir.

Bu amaca ulaşmak için; işçi-işveren, hükümet ve gönüllü kuruluşların çocuk çalıştırılmasına karşı faaliyet programlarını geliştirip uygulamaları beklenmektedir.

TÜRK-İŞ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BÜROSU VE FAALİYETLERİ

Programın desteklenmesi çerçevesinde ILO ile TÜRK-İŞ protokolu doğrultusunda 1 Kasım 1993 tarihinde TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu kurulmuştur.

Çalışan Çocuklar Bürosunun kuruluş amacı; genel olarak çalışan çocukların sorunlarını gündeme getirmek, çeşitli kişi ve kuruluşların bu konuya eğilmelerini sağlamak, çalışan çocukların istismar edildikleri alanları belirlemek, önlem almak, çalışan çocukların hak ve çıkarlarını savunmak, korumak ve geliştirmek olarak sıralanabilmektedir. Bu amaca ulaşabilmek için yapılması gerekenler şu şekilde belirlenmiştir.

- Çocukların çalıştırılmalarının sonuçları ve bu soruna çözüm bulmanın rel, ulusal, uluslararası düzeylerdeki önem hakkında bilincin yükseltilmesi,

- Ülkemizdeki yasalarla uluslararası yasaların, standartların şılaştırılması ve Hükümete politika seçenekleri, programlar ve pratik lemlerin sunulması,

- İşçi sendikalarının çocuk çalıştırılmasına karşı faaliyet programları iştirip uygulamaları,

- Bu amaçla üye sendikalarda çalışan çocuklar konusunda bilgi akışının ğlanması, giderek çalışan çocuklar birimlerinin kurulması ve umsallaşmasına yardımcı olmak,

- Orta ve uzun vadede çocukların çalıştırılmasını elimine edecek program mücadeleye katkıda bulunmak.

TÜRK-İŞ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BÜROSUNUN 1993-1994 YILI FAALİYETLERİ

1. "Sendikalar ve Çalışan Çocuklar Durum Belirlemesi" amaçlı seminer ve grup çalışması (22 Aralık 1993 Sapanca/ADAPAZARI)

2. "Çalışan Çocukların Sorunları Semineri (3 Mayıs 1994 Ostim/ANKARA)

3. "Çalışan Çocukların Toplumsal Profili" (Ağaç ve Metal İşkolunda Alan Çalışması (Nisan-Mayıs 1994, ANKARA)

4. "Ankara'da Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Toplumsal Araştırma" konulu grup çalışması (27 Mayıs 1994, ANKARA)

5. "Sendikalar ve Çalışan Çocuklar Ulusal Semineri" (10 Ekim 1994, İSTANBUL)

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN TOPLUMSAL PROFİLİ

(Ankara sanayinde ağaç ve metal sektöründe yapılan alan araştırmasının uçlarıyla ilgili bazı veriler.)

1. EĞİTİM DÜZEYLERİ

Çocuk yaşta çalışma hayatına atılanların büyük bir bölümünün (yüzde 49) ilkokul mezunu olması çarpıcıdır. İlkokul terkedenlerle birlikte bu oran zde 70'lere ulaşmaktadır. Bu veriler çocukların çocukluklarını yaşayamadan, erli eğitim almadan erken yaşta çalışma hayatına atıldıklarını stermektedir. Elde edilen bu veriler, zorunlu eğitimin 8 yıl olması ve ygınlaştırılması bakımından önemlidir.

2. KONUT VE YERLEŞİM BİÇİMİ

Araştırma kapsamına giren çalışan çocukların yüzde 63.43'ü ecekonduda, yüzde 3.94'ü ise işyeri, inşaat, pansiyon gibi mekanlarda almaktadırlar.

3. ANKARA'YA YERLEŞME SÜRELERİ

Ankara'ya son 5 yılda gelenler yüzde 40 civarındadır. Çocukların yüzde 50'ının Ankara'ya iş için geldikleri gözönünde tutulursa, çalışan çocuk sorununun "işsizlik" ve "göç" gibi iki önemli boyutu ortaya çıkarmaktadır.

4. AİLELERİN ÇOCUK SAYILARI

Çocuk işçilerin ailelerinin çocuk sayısının 2'nin üzerinde olduğu görülmektedir. Ailelerinin yüzde 42.13'ünün 3-4 çocuk, yüzde 30.78'inin 5-6 çocuğu bulunmaktadır. Bu ise "nüfus ve aile planlaması" bakımından çarpıcı sonuçlar vermektedir.

5. BABA MESLEĞİ

Çalışan çocukların baba meslekleri incelendiğinde, yüzde 84'lük bir bölümünün sabit ve dar gelirli kesimlerin yanısıra işsiz ailelerin çocukları oluşu dikkat çekicidir. Bu veriler, ülkemizde uygulanmakta olan, istihdam ve sosyal güvenlik politikalarının sorgulanması bakımından önemli ipuçları vermektedir.

6. AİLELERİN GELİR DURUMU

Çalışan çocukların ailelerinin gelir durumu ağırlıklı olarak 2-5 milyon arasındadır. (Yüzde 59.39). Dört kişilik ailenin gıda harcamasının Ekim '94'te yaklaşık 6-5 milyon lira olduğu gözönünde tutulursa, ailelerin yalnızca yeterli ve dengeli beslenmeyi sağlayacak bir gelire bile sahip olmadıkları ortaya çıkmaktadır.

7. ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN ALDIKLARI ÜCRET

Çalışan çocukların yüzde 73.38'i 2 milyon ve bu rakamın altında bir ücretle çalışmaktadırlar.

8. ÇALIŞMA SÜRELERİ

Çocukların tamamı 8 saat ve üzerinde çalışmaktadırlar. Çocukların uzun süre ve herhangi bir ek ücret ödenmeden çalıştırılmaları çocuk emeğinin sömürülmesinin önemli bir göstergesi olmaktadır.

9. SOSYAL GÜVENLİK

Anketimize verilen yanıtlara göre çocukların yalnızca yüzde 30.56'sı sigortalıdır, yüzde 70'inin ise herhangi bir sosyal güvenlik kurumuyla ilişkisinin olmadığı anlaşılmaktadır.

ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BÜROSUNUN 1995 YILI ÇALIŞMA PROGRAMI

TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosu 1993-1994 döneminde gerçekleştirdiği im seminerleri, grup çalışmaları ve çalışan çocukların toplumsal profilinin ıya çıkarılmasına yönelik bir dizi faaliyetle TÜRK-İŞ'e üye sendikalarımızda i bir duyarlılık yaratıldı. Yapılan çalışmalar sonucunda çocukların yoğun ak çalıştıkları il ve bölgeler, öncelikli sektörler belirlendi. Tehlikeli meslek sanayilerde çalışan çocukların yoğunluğu bakımından İstanbul dikkat çeken imizden biridir. Başka bir ifadeyle, çalışan çocuk sayısı ve çalışma ımındaki çeşitli sorunların yanısıra işkazası ve meslek hastalıkları riski ımından deri, ayakkabı ve sayacılık sektörü İstanbul'da öncelikli sektör umundadır. Ankara'da gerçekleştirdiğimiz ağaç ve metal sektöründe ılan alan araştırmasının geliştirilerek diğer illerde deri, tekstil gibi çeşitli törlerde tekrarlanıp, çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi sendikalarımızın kapasitelerinin arttırılması gerekmektedir. Bunun için ndikaların Güçlendirilmesi ve Eğitimcilerin Eğitimi' proje başlığı altında, ikeli koşullarda çalışan ve her türlü istismara uğrayan çocukların çalışma ullarının iyileştirilmesine yönelik bir durum tesbiti ve buna bağlı olarak im çalışmalarına gereksinim duyuldu. Kuşkusuz bu proje, diğer sektörlerde nayata geçirilecektir. Model program olarak planlanan bu proje ile, belli bir törde çalışan çocukların çalışma koşulları, sorunları kapsamlı bir biçimde rlenecek olan çalışan çocukların çalışma koşullarının düzeltilmesinde ilgili törde örgütlü bulunan sendikanın aktif katılımı ve katkısı sağlanabilecektir. ise, ilgili sendikanın eğitimcilerinin eğitimi, çalışan çocuklar konusu eğitim iyetlerine dahil etmesine, giderek çalışan çocuklarla ilgili bir birimin ulması çalışmasını da faaliyetin ana amaçlarından biri olarak beraberinde rmektedir.

Sözkonusu amaç ve çalışma çerçevesinde; çocukların yoğun olarak ştıkları deri sektöründe model programı olarak planlanan bir çalışma çekleştirmek, DERİ-İŞ sendikamızın da katkılarıyla bu sektörde çalışan ukların sorunlarını belirlemek ve sorunların çözümünde işçi sendikaları ak üzerimize düşen görevi yerine getirmek amacıyla bir çalışma planı ırlanarak TÜRK-İŞ Çalışan Çocuklar Bürosunun 1995 yılı çalışma programı ırlandı.

TÜRK-İŞ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BÜROSUNUN 1995 YILI FAALİYETLERİ

1. "Deri işkolunda Çalışan Çocukların Sorunları Eğitim Semineri" (26 Ocak 1995 / İSTANBUL)

2. "İstanbul Deri Sanayiinde Çalışan Çocuklar Üzerine Bir Alan Araştırması" Konulu Grup Çalışması (24 Mart 1995 / İSTANBUL)

3. "İstanbul Deri Sanayiinde Çalışan Çocuklar Üzerine Alan İncelemesi" (11-14 Nisan 1995 / İSTANBUL)

4. Anılan alan araştırması çerçevesinde anket çalışması devam etmekte olup; alan araştırmasının tamamlanmasından sonra, bu sektörde çalışan çocukların çalışma koşullarının iyileştirilmesi için çeşitli faaliyetler ve kampanyalar planlanmaktadır.

TÜRK-İŞ ÇALIŞAN ÇOCUKLAR BÜROSU olarak geçen yıl Ankara Sanayiinde ağaç ve metal, bu yıl İstanbul Sanayiinde deri sektörlerinde yapmakta olduğumuz alan araştırmaları asıl problemin enformel sektörde, küçük, örgütsüz, kayıtsız işyerlerinde, enformel çıraklık süreçlerinde olduğunu ortaya koymaktadır.

Sözkonusu araştırmalar, çocuğun çalışmasından dolayı pekçok problemin olduğunu ortaya koymuştur. Bunların hepsi de çalışan çocukların sömürülmesi ya da çocukların istismarıyla ilgili problemlerdir:

a) Çocuklar çok küçük yaşlarda çalışma hayatına başlamaktadırlar: Çocukların çalışma hayatına başlama yaşı 6'ya kadar düşmekte, ilkokul terk ve ilkokul mezunu çocuklara sıklıkla rastlanmaktadır ve ağırlığı bu çocuklar teşkil etmektedir. Küçük yaşlarda çalışmaya başlama, fiziksel, zihinsel, duygusal ve sosyal gelişimlerini tamamlayamayan bu çocukların bedensel, ruhsal gelişimlerini olumsuz etkilemektedir.

Çocuklar çocukluklarını yaşayamadan, yeterli eğitim alamadan erken yaşta çalışma hayatına atılmakta; böylelikle eğitim imkanlarından da yararlanamamakta, yeterli eğitimin olmaması vasıflı işgücünü olumsuz etkilediğinden formel sektördeki istihdam şansı da azalmaktadır. Bizim elde ettiğimiz veriler, zorunlu eğitimin 8 yıl olması ve yaygınlaştırılması bakımından önemlidir.

b) Çocuklar ağır, tehlikeli ve kötü koşullarda çalışmaktadırlar: Çocukların çalışması her türlü koruyucu ve yasal düzenlemelerden uzak koşullarda gerçekleşmektedir. Çocuklar bu koşullarda kolayca yaşadışı işlere itilebilmekte, kötü alışkanlıklar kazanabilmekte ve her türlü istismar yapılabilmektedir. Ağaç ve metal sektörlerinde makinelerde koruyucu bulunmamakta, havalandırma yetersiz, ortam tozlu ve gürültülüdür. Bu koşullarda, çocukların çalışma ortamındaki tehlikelerden birisi de işkazaları şeklinde kendisini göstermektedir.

Deri işkolunda, özellikle kundura imalatı alt sektöründe (ayakkabı, saya imalatı) çocuk işçiler yoğun olarak çalıştırılmaktadırlar. Bu işkolunda çocuk işçiler, endüstride çözücü olarak kullanılan organik sıvı, solventlerden etkilenmektedirler. (benzen, hemalaglor, n-hexane gibi) Bunların sağlığa zararlı etkileri, merkezi sinir sistemine, karaciğer ve böbreklere, üst solunum yollarına, deriye etkileri görülmektedir.

(1992-1994 yılı sonuna kadar SSK İstanbul Meslek Hastalıkları Hastanesine yatırılan hastalardan 71'inde yapıştırıcılara bağlı hastalıklar görülmüş. Bunların 27'si 18 yaşın altında olması düşündürücüdür.)

Bu işyerlerinde koruyucu tedbirler alınmamakta, işe giriş muayeneleri yok, aynı şekilde periyodik muayeneler olmamakta, eğitim verilmemektedir.

c) Çocukların çalışma süreleri çok uzundur: Bizim yaptığımız araştırmalar çocukların büyük bölümünün (%75'inin) 8 saatin üzerinde çalıştığını ortaya koymuştur. Çalışma süreleri günde 12 saatin üzerine çıkmaktadır. Bunu başka araştırmalar da desteklemektedir. Çocukların

k uzun sürelerle ve herhangi bir ek ücret ödenmeden çalıştırılmaları cuk emeği sömürüsünün bir başka boyutunu ortaya koymaktadır.

d) Çocuklar düşük ücretlerle çalıştırılmaktadırlar: Yaptığımız araştırmalar çocukların çok düşük ücretlerle, başka bir ifadeyle karın tokluğuna çalıştırıldığını ortaya koymaktadır. Zaten çocukların çalışması 'ucuz ek' anlamına gelmektedirler.

e) Çocuklar aile bütçesine katkıda bulunmak ya da aile geçindirmek ya erken yaşta bir meslek öğrenmek amacıyla çalışma hayatına lmaktadırlar:
Çocukların aile bütçesine katkıda bulunmaları ya da aile geçindirmeleri ların taşıyamayacakları bir yükün altına girmeleri anlamına gelmektedir.

1986 yılında 2089 Sayılı Yasanın yürürlükten kaldırılmasıyla kabul edilen 08 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu'nun önemli yenilikler getirdiği husunda çeşitli kesimler ortak bir düşünce taşımaktadırlar. Çırakların orta primlerinin devlet tarafından karşılanması işverenleri bir yerde teşvik nektedir.

Ancak 3308 Sayılı Yasa ile koruma altına alınmak istenen, Çıraklık Eğitim rkezlerinden yararlanan çırakların sayısının 200 bin civarında olması ersizdir. OECD ülkelerinde, çocukların korunma yaygınlığı yüzde 90'larda n, bu oran ülkemizde yalnızca yüzde 10'lardadır.

3308 Sayılı Yasa çırakları işçi olarak nitelemek yerine öğrenci olarak elemeyi öngörmüştür. Oysa 3308 Sayılı Yasa çerçevesinde çalışan çıraklar ilik, öğrencilik ve çocukluk gibi üç özelliği birden taşımaktadırlar. Çırakların renci olarak nitelenmesi, sigorta ve sendikal haklar açısından sınırlamalar irilmesine neden olmaktadır.

Çıraklar üzerinde yapılan araştırmalar Çıraklık ve Meslek Eğitimi nunu'nun hükümlerine uyulmadığını ortaya koymuştur. Sözkonusu ştırmalara göre çırakların yüzde 34'lük bir bölümünü 13 yaşını doldurmamış cuklar oluşturmaktadır. Araştırmalar; çocukların ancak yüzde 7.3'ünün aklık sözleşmesi yapılarak işe alındığını, çocukların yüzde 80'nin 10 saatin erinde çalıştığını, yüzde 91'inin ücretli izin kullanamadığını, çocuklara enmesi gereken ücretlere uyma oranının yüzde 15 olduğu, çocukların işe şte sağlık kontrolünden geçenlerin oranının yüzde 5 olduğunu ortaya ymuştur.

Diğer yandan, eğitimin içerik, süre, standart, çalışmaların sağlık ve venlik koşullarına uygun olması bakımından yetersiz olduğu görülmektedir.

Öte yandan, gerek enformel sektörde çalışan çocuklar gerekse formel ktörde meslek eğitimi gören çocuklar işçilik, öğrencilik ve çocukluk gibi üç elliği birden taşıdıkları gözönünde tutularak önlemler alınması rekmektedir. İşyerleri ve okulların alt yapısının buna göre düzenlenmesi; timin içerik, süre, standart, çalışmanın sağlık ve güvenlik koşulları ımından daha iyi düzeye getirilmesi amaçlanmalıdır.

Toparlayacak olursak;

Çocuk işgücü sorunlarının çözümüne yönelik politikalar saptanırken birtakım tedbirler alınmalıdır.

İlk yapılması gereken; çocuklar ağır, tehlikeli ve kötü çalışma koşullarında çalışmaları önlenmeli, bu işyerlerinden uzaklaştırılmalıdır.

İkinci olarak; çocuklara sağlanan eğitim, sağlık ve eğitim imkanları arttırılmalı, çalışan çocuklarla ilgili yasa ve mevzuatlar dağınıklıktan kurtarılarak tek yasada toplanmalı, sözkonusu yasa ILO'nun asgari çalışma yaşını belirleyen 138 nolu sözleşmesine uygun olmalıdır.

Üçüncü olarak; çocukların uzun vadede çalışma hayatına katılmaları önlenmelidir.

Bu üç tedbir; ILO - IPEC'in de amaçlarına uygundur.

ÇALIŞAN ÇOCUKLARIN SORUNLARININ ÇÖZÜMÜ İÇİN TÜRK-İŞ'İN GÖRÜŞ VE ÖNERİLERİ

Konfederasyonumuz, çalışan çocukların sorunlarının çözümü doğrultusundaki önerilerini (gerçekleştirdiği faaliyetlerin, araştırmaların sonuçlarından da yararlanarak) ülkemizin sosyo-ekonomik, sosyo-kültürel boyutları çerçevesinde ele alıp, görüş ve önerilerini 6 alanda ana başlıklarla sunmaktadır.

a) Sosyo-ekonomik alanla ilgili görüş ve öneriler

- Toplumun temel amacı olan özgürlük, güvenlik, adalet ve refaha ulaşmada önemli bir faktör olan gelir dağılımı adil olarak dağıtılmalıdır,

- İstihdam ve gelir arttırıcı politikalar uygulanarak, ailelerin geliri yükseltilmelidir.

- Devlet sosyal güvenlik haklarını geliştirmelidir.

- Emekliler insanca yaşama koşullarına kavuşturulmalıdır.

- Kırsal sanayiiye önem verilmelidir.

- Hızlı nüfus artışının yavaşlatılması için önlemler alınmalıdır.

- Enformel sektör kayıtlı, sigortalı ve örgütlü bir sektör haline getirilmelidir.

b) Eğitim ve Sağlık Hizmetleriyle ilgili Görüş ve Öneriler

- Sağlık hizmetleri devlet tarafından yeniden düzenlenerek geniş halk kesimlerine ulaştırılmalı, bütçeden sağlık hizmetlerine ayrılan pay arttırılmalıdır.

- Eğitimde fırsat eşitliği sağlanmalı, bütçeden eğitim hizmetlerine ayrılan pay yükseltilmelidir.

- Eğitim programları yeniden gözden geçirilerek, çocukların geleceğe hazırlanmasını sağlayıcı programlar geliştirilmelidir.

- Zorunlu eğitim 8 yıla çıkarılmalıdır.

- Çalışan çocuk ve genç işçiler uluslararası düzeydeki eğitim programlarına katılabilmelidirler.

c) Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunuyla ilgili Görüş ve Öneriler

- Çalışan çocukların korunması ile ilgili hükümler tek bir yasada toplanmalı; yasaya, tarım kesiminde; sokakta çalışan çocukların korunmasına ilişkin hükümler konulmalıdır.

- İlköğretim bitirme yaşı ile çıraklık yaşı birbirine uygun hale getirilmelidir.

- Çıraklar sendikal ilişki kurabilmelidir.

- Çalışma yaşına gelmemiş çocukların ucuz işgücü olarak çalışmaları önlenmelidir.

- İşyeri denetimi daha yoğun ve etkili bir biçimde yapılarak, çocukların fiziksel ve ruhsal sağlıklarını olumsuz yönde etkileyen koşullarda çalışmalarının engellenmesi gerekmektedir.

- Çıraklara asgari ücret düzeyinde ücret ödenmelidir.

d) ILO Sözleşmelerinin Onaylanmasıyla İlgili Görüş ve Öneriler.

ILO tarafından çıkarılan sözleşmeler, tavsiye kararları dikkate alınarak şma ve sosyal yasalarımız buna göre düzenlenmelidir. Bu çerçevede, ukların asgari çalışma yaşını düzenleyen ILO'nun 138 nolu sözleşmesi ve siye kararları dikkate alınmalıdır.

e) Birleşmiş Milletlerin Çocuk Haklarına dair sözleşmesiyle İlgili Görüş Öneriler.

- 14 Eylül 1990 tarihinde imzalanan Çocuk Haklarına Dair Sözleşmenin 17, 29 ve 30. maddelerine çekince konularak da olsa 27.1.1995 gün ve 22184 Sayılı Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesi olumlu bir adımdır.

f) Avrupa Sosyal Şartı'yla İlgili Görüş ve Öneriler.

Avrupa Sosyal Şartı'nın yedinci maddesi, çocukların ve gençlerin korunma hakkının etkin bir biçimde kullanılmasına yer verilmiştir. Ülkemiz, yedinci maddenin 3, 4, 5, 6, 8 ve 9. fıkralarını onaylamıştır. Onaylanmayan diğer maddelerin de onaylanması çocukların ve gençlerin korunma haklarının sağlanması bakımından önemlidir.

Mazhar KARABULUT (Oturum Başkanı)

Değerli konuklar, hocalarımız tebliğlerini sundular, çeşitli kurum ve kuruluşların temsilcileri kendi yaklaşımlarını, kendi faaliyetlerini ifade ettiler. Sorularınızı alalım.

SORU : Selçuk gıda diye bir yer var. Orada 13-18 arası çalışan bayanlar var. Bu çalışan bayanların, yazın tozun toprağın içinde, kışın da çamurun içinde yemek yediklerini gördüm. 12-13 yaşlardaki bayanları sanki fuhuşa teşvik gibi bir durum oluyor. İş Müfettişlerinin işyerlerine geldikleri zaman görevlerini yapmadıklarını söylüyorum. Çünkü geldikleri zaman sendika temsilcisi var mı, oradaki işçi temsilcileriyle, işçilerle konuşalım, görüşelim, diye görüş alınmıyor. Sadece işverenle bir yemek yeniliyor, gidiliyor.Teşekkür ederim.

DOĞAN KESKİN (ÇSGB İş Teftiş Kurulu Başkan Yardımcısı)

Bu vesile ile bu konuda açıklama fırsatı verdiğiniz için teşekkür ederim.

Son zamanlarda özellikle İş Müfettişlerine yöneltilen genel bir değerlendirme yaklaşımı. Eğer böyle sözler söyleniyorsa belki gerçek nedenleri de vardır, diye bakılabilir. Ama toplum bir geçiş dönemi yaşıyor. Deminden beri konuştuğumuz şeyler var. Türkiye'de neredeyse herşeyin çivisi yerinden çıkmış vaziyette. Türkiye'de doğrudan doğruya ilk elden, tesir alması gereken kuruluşlar, işletmeler, sendikalar, işçi ve işveren sendikaları olsun, meslek kuruluşları olsun, vakıflar olsun, gönüllü kuruluşlar olsun, bu konuları kendine konu edinmiş olan bütün unsurlar görevlerini acaba ne ölçüde yerine getiriyorlar. Bu çalışan tarafla ilgili doğrudan, meslek örgütleri ve doğrudan doğruya o ortamı yaratan insanlar ne ölçüde acaba durumları değiştirmek ve düzeltmek için önlem alma peşinde oluyorlar. Eğer bunların hepsi yapılıyorda, buna rağmen bir takım aksaklıklar var ve bu aksaklıkları denetim elemanları düzeltemiyor diye diyorsanız, onu kabul ediyorum.'

Sonuç olarak şunu söylemek istiyorum. Toplum da öncelikle sorunun sahibi olan insanlar ve onların meslek örgütleri ve onların çalıştığı işyerlerindeki işverenler, her ne kadar görevlerini yapmadığı sürece sadece bu olayların düzelmesini bir denetim elemanından beklemek bence pek mümkün değil. Ama ben yine de bu toplumda eğer bu yargının, bu değerlendirmenin arkasında güven vardır, talep vardır. İş Müfettişlerinden beklemektesiniz, bu anlaşılıyor. Bu da benim için olsa olsa bir mutluluktur. Bu da demek ki hala birşey beklenen bir müessese olarak iş müfettişliği görülmektedir. Bende bundan sadece onur duyarım. Teşekkür ederim.

MAZHAR KARABULUT (Oturum Başkanı)

Sempozyumumuzu burada noktalıyoruz. Bizi sabırla dinlediğiniz için ıtün katılımcılara teşekkür ederim. Öncelikle teşekkürümüzü bu mpozyumda tebliğ sunan bütün katılımcılara ayrı ayrı iletiyorum.

ÜÇÜNCÜ OTURUM: "GENÇ İŞÇİLERİN İSTİHDAMI"

ÖZER ÇAKIR (Oturum Başkanı)

Değerli basın, değerli katılımcılar, sayın işçi kardeşlerimiz, misafirlerimiz. ıgünkü zor olayda sizleri sanırım en iyi katkılarını sunacak bu işle ilgili ıstlarımız aramızda olduğundan bizim yapacağımız şey bu tartışmayı hep rlikte yapabilmek. Genç işçilerin istihdamı ve eğitimi olsun, geleceği olsun, pimizin çocuklarının geleceğidir. Bugünkü sorunları sağlıklı irdeleyemezsek riki günlerde yine emek ağırlıklı olacağından ötürü onlara da bir faydamız mayacağı inancındayım. O nedenle konuşmalar esnasında el kaldırarak rtışmalara katılmanızı özellikle rica ediyorum. Hocalarımızdan ve tılımcılardan da önceden rica ettim, uygun gördüler. Bunu hep birlikte leleyebilirsek yarın işyerlerimize de katkısı olacağı inancındayım. Ben pinize şimdiden teşekkür ediyorum.

Ben, teşekkür ederek tebliği sunacak ve gerçekten bu konularda uzman an sayın hocamıza sözü veriyorum.

Prof. Dr. MERYEM KORAY (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Hepinize merhaba, bir salon dolusu genç adam, genç kadın, genç çilerin özellikle istihdamı konusunu dinlemeye, belki birşeyler öğrenmek ere geldiler. Bilinmeyen ne söylenecek, kafamdaki soru bu. Hepinizin ldiklerini tekrar mı edeceğim acaba yeniden bir takım açılımlar bulma nsımız olacak mı? Tabi ki hem bilinenler var ama, bilinenleri bir başka gözle ğerlendirmek fırsatı olur, diye düşünüyorum,

İstihdam sorunu, gerçekten Türkiye'de neden önemli bir sorun. Çünkü r çok insan için hem hayatta, hayatını kazanmak, geçinme fırsatı, işle ümkün. Çünkü belirli bir sermaye birikiminin yaygınlaşmadığı dünya'da bir rçek. Özellikle, tabii ki emek aracılığıyla hayatlarını kazanmak büyük kitleler n geçim aracı oluyor. Öte yandan günümüzde iş yaşamına katılmak işi olmak lışmak, toplumda saygınlık kazanmanın kendini iyi hissetmenin moral ılmanın da bir tek yolu gibi görünüyur. Yani hem madda açıdan hem manevi ıdan çalışmaya ve işe ihtiyacımız var. O zaman, Türkiye'de iş durumu nasıl, tihdam durumu nasıl?, izin verirseniz şöyle söyleyeceğim; biraz Allaha lmış. Allaha kalmış yani belirli bir fırsatlar, tesadüfler, şanslar bunlarla bir kım istihdam yaratma, gençler için daha mümkün. Ama belirli politikalarla lirli müdahalelerle bu fırsatları geniş kesimlere ulaştırmak gibi girişim henüz zkonusu değil. Allaha kalmış bunun için diyorum. Allaha kalmayan, Allaha lmasına bırakmayıp da, toplumun bazı politikalarıyla bu işi düzenlemek eyen bir grupta var. Birşey yapılmıyor denilemez. Milli Eğitim Bakanlığı rşeyler yapıyor. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı birşeyler yapıyor. ence İş ve İşçi Bulma Kurumu birşeyler yapıyor. Ama bunlar biraz devede

kulak kalıyor. Çünkü ortada ciddi bir potansiyel var. Sürekli olarak gelen, artan bir işgücü var, genç işgücü. Birtakım sayılar vereyim; kafanızda şöyle bir tablo hazırlamak açısından, nufüs yüzde 2.3 dolayında artıyor. Bu demektir ki her yıl 500-600 bin kişi iş piyasasına giriyor yeni olarak eskilere ilaveten iş diyor, iş istiyor. Oysa Türkiye'de gerek büyüme hızının süreksizliği, bazen çok yüksek büyüme hızına ulaşsakta bu hiçbir zaman istikrarlı değil. Yüzde 9 çıkıyor, yüzde 1 ya da yüzde 0, hatta eksiye inebiliyor. Hiçbir zaman sürekli istikrarlı bir büyüme dolayısıyla da iş olanağı yaratamadığımız için böyle bir talep açısından, bu iş gücünün talep açısından da sürekli artan, büyüyen bir işgücü talebiyle karşılaşmıyor.

Ama, öte yandan sürekli bir işgücü sel gibi geliyor, adeta ve karşısında o selden ancak bazılarının küçük küçük bir takım parçaları alan, tamam sen benim işime yararsın, deyip kenara çeken kurtaran bir istihdam yaratılması sözkonusu. Geri kalan o selden diğerleri ne oluyor, tabii diğerleri birşeyler yapıyor. Kimisi işte öğrenim olanaklarını zorluyor, kimisi özellikle enformel sektörde işler buluyor, kimisi de aile işçisi olarak Türkiye ekonomisinde ciddi bir pay alıyor.

Bu nedenle ciddi bir sorun ve bu soruna ufak tefek tedbirlerle iyi niyetli fakat sonuçları açısından çok da fazla mutlu olmayan tedbirlerle cevap bulmak kolay değil. Gördüğünüz gibi, sorundan ve sorunun rehametinden başladım işe. Ondan sonra sayılarla bu sorunun büyüklüğünü ortaya koymaya çalışacağım. Sonra da kendimce bazı önerilerde bulunacağım. Ama öneriler kimler tarafından hayata geçirilecek, onu da sizler söyleyeceksiniz, ben söylemeyeceğim. Çünkü, bu toplumun insanları bu tür önerileri düşünür, paylaşır ve hayata geçirme açısından bir takım çabalarda bulunursa, o önerilerim için mutlu olabilirim. Yoksa bugün bütün raporlar belki 20 yıllık, belki 30 yıllık Birinci Kalkınma Planından itibaren başlayan bütün raporları onları incelesek bu sorun ortaya konuyor, bu soruna ilişkin de tedbirlerde söyleniyor. Ama durum pek fazla değişmedi, bugün de aynı durumda. Burada tedbir söylemek de çare değil, bu çok iyi anlaşılmış durumda. Tedbir ve o önlemi nasıl hayata geçireceğiz, burası çok daha önem taşıyor.

Şimdi Türkiye'de dediğim gibi hızlı bir nüfus artışı var. Örneğin 12-24 yaş arasını Türkiye'de çalışan çocuk ve genç işçi olarak alırsak bu 14-15 milyonu buluyor. Yani nüfusun yaklaşık yüzde 25'i bu yaş grubunda, bu büyük bir grup düşünebiliyor musunuz. Onun için sel diyorum. 14-15 milyon kişi 12-24 yaş arasında büyük bir kısmı öğrenime girememiş, iş arayan durumda. Örneğin, baktığımız zaman bunların ilkokul'dan başlayan 1 milyon dolayındaki bir çocuğun 5 yıl sonra ancak yüzde 51 orta okula gidebiliyor. Yüzde 47-48 ise öğrenim dışında kalıyor. İşte 1 milyonun yarısı yaklaşık öğrenim dışında ve bunlar ne yapacak tabi ki iş isteyecek. Genç tabi ki eğitim istiyor, iş istiyor. Müthiş bir talep baskı toplum üzerinde. Henüz bu büyük talebe bu büyük bakıya onları biraz olsun rahatlatacak kadar bir cevap yok.

Örneğin, liseden mezun olan 230 bin öğrencinin daha bir yüksek yaş grubuna gidelim. Yüzde 63'ü yüksek öğrenim görebiliyor. Yüzde 36-37'si öğrenim dışında kalıyor. Bunlarda yine aynı şekilde yani ilkokul'dan, yaklaşık yarısı ortaokul'dan belki yüzde 20'si, ama liseden sonra da üçte bir dolayındaki

genç grup öğrenimin dışında ve bunlar için tek seçenek çalışmak, çalışma şamına girmek.

Bunlar içinde ne gibi olanaklar var. İşte örgün eğitim, birtakım Meslek knik Okulları yaygın eğitim dediğimiz, yine çeşitli Milli Eğitim Bakanlığı'na ya özel okullara bağlı meslek kazandırmaya yönelik kurslar, kısa süreli B.K.'da bunun içerisinde. Bir de çıraklık eğitimi dediğimiz bir olay var. İşte, ul ve işi bir arada yürüten. Peki amacı nedir? Lise ve üniversite gibi bir tek u olan eğitimin dışında başka bir eğitim sistemi yaratmak, bu eğitim teminden daha kısa, kişilere iş piyasasında iş bulacak bir beceri zandırmak. Böylece hem onlar için vasıfsız işçi olmaktan kötü koşulu adan kaldırmak, biraz daha iş bulmalarını kolaylaştırma, hem de bunların eliği artan işgücünün ekonomik kalkınmaya, verimlililiğe katkısını rçekleştirmek. Dolayısıyla mesleki ve teknik eğitim, yaygın eğitim olarak un ister çıraklık eğitimi olarak olsun, ister meslek ve teknik okul aracılığıyla un son derece önemli, hem kişi açısından önemli, iş bulma olasılığını rıyor. Tabi ki, ona bağlı olarak çalışma koşulları iyileşiyor, hem de verimlilik kınma açısından önem taşıyor. Sayın Başbakan'ımızın da sık sık kullandığı i açık ve seçik söylemek gerekirse, bu kadar iyi bilinen bir durum var da, rkiye'de acaba bu duruma neden bir çare yok? Yok gerçekten, Çünkü, kıyoruz ki Meslek ve Teknik Okul'lar, orta eğitiminin içerisinde yüzde 45'lik yer alıyor. Bu kadar önemli ama tam aksine daha az oranda okullaşma, renci açısından okul sayısı, öğretmen sayısı açısından buna karşılık klasik tim çok daha fazla. Hatta bir kısmını İmam hatip okul'ları filan diye çıkarırsak a azalıyor. Tabi, öğretmen sayısı, öğrenci sayısı yani buna ilişkin oran. Hem yaç var, hem de durum bu.

Neden, çok açık olarak bilinen bir soruna yeterince cevap verilemiyor. nun tabi nedenleri var. Mesleki ve Teknik Liseler biraz daha belki finansman sından para gerektiriyor. Ayrıca da insanların eğilimi Türkiye'de ille versite eğilimi var. Bir de kişiler de böyle bir eğilimi saptamak lazım. Yani slek ve teknik okullara gitmek, orta'sına, lise'sine genç için, çocuk için, si için çok matah bir şey değil. Ama lise bitirmek, sonra üniversite'ye mek çok önemli.

Öyle olduğu için klasik liselere doğru bir eğilim var. Hem politikalardan naklanan yetersizlik, hem de kişilerden kaynaklanan böyle bir eğilim var. eğilim böyle de, sonuç ne, sonuç biraz sonra vereceğim, müthiş bir şekilde enim basamağı yükselince artan işsizlik oranı. Böyle de birşey var bu niyor, bu yaşanıyor, ama buna rağmen klasik lise ve üniversite çok daha la taleple karşılanıyor.

12-17 yaş grubunda gençler arasında sadece yüzde 7'si mesleki eğitim yor. Yüzde 40'ını üniversiteye yönelten bir eğitim alıyor, yani klasik lise zde 53'de eğitimin dışında, bugünkü gençlik tablomuz var. Bu gençlik losunun hiç birinin hem bireyin isteklerine hem de toplumun isteklerine gun bir tablo olmadığı da çok açık. Tabi tedbirler işte çıraklık eğitimi, arılan yasalar, okul ve iş birarada bütün bunlarda büyük projeler olarak nuluyor, özünde doğru projeler hiçbir itirazım yok; ama Türkiye'nin dediğim i akan selin karşısında devede kulak kalan projeler. Örneğin, çıraklık eğitimi , 4 gün okul, 1 gün iş, bir gün okul işte 13-19 yaş arasında ilkokul mezunu

olupta sanata eğilimli gençlere bir sanat kazandırmak üzere verilen bir eğitim. Örneğin o 1992-1993 yılında 70 il'de faaliyete geçmiş güzel. 74 meslek dalı o da güzel, ama kapsadığı çırak sayısı 262 bin sadece. Dolayısıyla şimdi olsun 300 bin. Yani bugünkü bizim ne teknik bilgi ve beceri kazandırma açısından ne de iş arama açısından o karşılaştığımız soruna ilişkin önemli birşey olmadığını görmemiz mümkün.

Şimdi İstihdam. Peki, bu insanlar yeterince eğitim alamadılar mı? İstihdam dediğimiz zaman şöyle bir genel bakışı da getirmek istiyorum. İstihdam dediğiniz zaman iş var ve işe koymak meselesi değil. İstihdam bir bütün. Önce istihdama hazırlık gerek onun için eğitimden söz ediyorum. Belirli ölçüde işgücüne katılmak durumunda olan, iş arayan veya iş isteyen kişiye, o istihdama girmesini kolaylaştıracak bir eğitim kazandırmak. İstihdamın birinci aşaması bu. İkinci aşaması belirli nitelikte meslekte kişilere iş bulma olanaklarını kolaylaştırmak. Yani İ.İ.B.K. yapacağı bir takım bilgi hazırlanması, araştırma yapılması, işe yerleştirme çapında hız verilmesi, eğer bunların işgücü piyasasına uygun değilse nitelikleri, onlara yeniden meslek, yeniden eğitim verilmesi gibi ikinci aşamada yapılacak da birçok şey var. Üçüncü aşamada da tabi istihdama girdikten sonra çalışma hakkının çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi bir sorun var. İstihdam bu üç aşamadan oluşuyor. İstihdam politikasınında bu üç aşamayla ilgilenmesi gerekmektedir. Sadece istihdam iş var, bu kadar iş arayan bu kadar işsiz bilinen, peki bu istihdama uygun ne yaptın? Uygun insan hazırlamak adına dolayısıyla birinci bloku görmek eğitim sistemini irdelemek gerek. Türkiye'de bu anlamda eğitim sistemi hiç bir biçimde istihdam açısından, istihdam yaratma veya istihdama uygun işgücü yaratma açısından uygun özellikler taşımaktadır. Bir kere bunu görmek ve saptamak lazım.

Neler yapılabilir, örneğin 8 yıllık eğitimden söz ediliyor. Birinci planda yapılması gereken bu. Bu, hem işgücünün istihdama girme hızını yavaşlatacak, hem de 12 yaşında gibi hatta 9 yaşında gibi iş piyasasında çocuk olarak çalışan bir sürü çocuk var, yaptığımız araştırmalar onu gösteriyor. Onların bu çok küçük yaşlarda işgücü piyasasında telef olmalarını önleyecek. Dolayısıyla o bayağı bir önem taşıyor.

Tabi ki bundan sonra da kalkınma modelim, benim büyüme modelim, ekonomi sektörü, endüstri sektörü ağırlıklı mı, hizmet sektörü ağırlıklı mı, işgücünü bu sektörlere göre hangi alanlarda gitmeliyim, diye mesleki teknik konulardaki branşları da ona göre düzenlemek gerek. Bazen de birçok açıdan burada da eksikliğimiz var. Örneğin hizmet sektörü çok büyüyor, diyoruz, ama hizmet sektörüne yönelik yeni yeni teknik bilgiler verildiğini görüyoruz. Örneğin, işte 74 dalın bu çıraklık eğitimi içerisinde 10 tanesi sadece hizmet sektörüne yönelik. Oysa şu an da bizim endüstrimiz büyümüyor, tam aksine küçülüyor. Ama hizmet sektörü artıyor. Buna göre, eleman dediğim gibi kaderine bağlı olarak ortaya çıkacak.

Çalışanlar ne durumda, çalışanların büyük bir kesimi tabi ki, işte 5 milyon istihdamdan 12-24 yaş grubu arasına 5 milyon dolayında kişi var, istihdamda olan çalışanlar. Bu 5 milyonun yaklaşık 2 milyon 700-800 bini ücretsiz aile işçisi. Yani bir işçimiz, bir çocuk işçimiz adına ne derseniz deyin var. Tarım sektöründe, kırsal kesimde aile işçisi olarak çalışıyor. Bunun hiçbir biçimde güvencesi yok. Sadece aileye emek veriyor, gelirin artmasına yol açıyor. Fakat bunun karşılığında aileden aldığı bir, belki işte barınma, korunma

ɔi biraz da manevi hizmetler. Bunun dışında kentlerde çalışan 1.5 milyon layında bir ücretli işçi var. Yani genç işçi derken, genç çocuk derken, acaba milyonu mu dikkate alacağız? Bunun içerisinde sessiz aile işçiliği önemli bir run alanını yaratmaktadır. Ya da 1.5 milyon ücretliyi mi alacağız?. layısıyla, Türkiye'de kavramlardan da söz etmek kolay değildir. İşsiz derken, aba işsiz kim? Gerçekten iş olmayıp evinde böyle ellerini kollarını vuşturup oturanı mı?, yoksa gelip geçici işlerle mecburen karnını doyurmak esine bakmak açısından birtakım ufak tefek işlerle geçimini sağlamak runda olan mı? Dolayısıyla Türkiye'de bakış açısını hiçbir zaman batılı vramlarla yeterince aydınlatamayız. Bakış açıları geliştirmek zorundayız. İşte mdi burada olduğu gibi 5 milyon genç 12-24 yaş arası istihdamda bunlar kim, nların yarısından fazlası dediğim gibi ücretsiz aile işçisi. Ancak üçte biri 1.5 lyon dolayı kentlerde ücretli olarak çalışan işçi.

Bunların yaklaşık 1 milyonu kentlerde geri kalanı da küçük yerleşim rimlerinde çalışıyor. Yaklaşık yüzde 40'ı hizmet sektöründe çalışıyor ve zmet sektöründe çalışmada ticaret yani satış gibi alanlarda yoğunluk taşıyor.

Bakınız hizmet sektörü dedim, genç işçinin çalıştığı sektör, yani ille ɔrika gelmesin aklınıza. Örneğin bürolarda, bugün serbest meslek hiplerinin, komisyoncuların, mali müşavirlerin, şunun bunun yanında çalışan ya küçük büyük marketlerde çalışan çok sayıda genç var, çok sayıda gencin ıyük bir çoğunluğu da asgari ücret ve hatta sigortasız çalışmaktadır. layısıyla bunlara ilişkin verilen bilgiler ne kadar var, bunlara ilişkin sorunları zümleri ne ölçüde düşünüyoruz.

Böyle bir hizmet kesimi ağırlıklı gidişi hatırlatmakta yarar görüyorum. ıdüstri sektöründe çalışanlardan ibaret değil genç işçilerin çalışma alanı, tam sine hizmet sektörü büyüyor ve bu alanda çalışan genç işçilerin büyük bir ğunluğu da güvencesiz işlerde çalışıyorlar. Yani bir anlamda enformal ktör.

Türkiye'de biliyorsunuz sigorta açısından vergisini, sigortasını lemeyen, vergi açısından yeterince vergi vermeyen, büyük bir sektör var. şitli işlerin yeraldığı sektör. İşte bu sektörde bir de çalışanlar açısından formallik var. Kayıtsızlık var yani.

Kayıtsız ekonomi bir de bunların güvencesi açısından kayıtsız ekonomi arak dönüşüyor. Burada çalışanların büyük bir çoğunluğunda yine bu 15-20- arasındaki gençler. Çünkü onlar henüz vasıflı niteliğe sahip değiller, iş ıyorlar, iş bulma olanağı çok az, yapabilecekleri şey bir yerde geçici de olsa, gün için geçimlerini sağlayacak iş bulmak. Onun içinde asgari ücretin altına razılar, sigortasız çalışmaya da razılar. Hatta bazen sigorta yerine ben sana raz daha fazla vereyim. Örneğin 400 bin haftalık yerine 600 bin haftalık reyim. Sigorta primi kesilmesin, böylece sen daha çok ben de daha az leyeyim diyen işverenlerin tekliflerine de hoş bakmaktadırlar. Çünkü dışarı bir sürü işsiz var, bu koşullarda çalışan kesimler, işçiler var. Sendikalara men burada ber parantez açayım. Sendikalar genç işçilerle ilgilenmek iyorlarsa gerçekten hem bu boyutları dikkate almak durumundadırlar. Hem hizmet sektörünü ve böyle enformal sektörde çalışanları dikkate almak rundadırlar. Yalnız kendilerine kayıtlı olan, yani kayıtlı ekonomi içinde yer

alan aslında küçük bir kesimi oluşturan gençlerle yeterince ilgilenip ilgilenmedikleri ayrı bir soru işareti, ama onlarla ilgilenseler, bunun yeterli olmayacağını görmek zorundalar.

Birinci neden, eğitim hizmet sektörüne doğru, her baktığımız zaman endüstri sektöründe istihdam daralma sözkonusu. İkinci burada yoğun işsizlik ne olursa olsun kendilerine kayıtlı olan üyeleri açısındanda demoklesin kılıcı gibi başlarında dışarda bu kadar genç, iş ararken dışarıda bu kadar işçi asgari ücretle çalışmaya razı olurken laflarını duymak zorunda kalıyorlar, işverenlerden. Bu bakış açısı içerisinde, bu kesimle ilgilenmek ve ne yapmak gerekiyorsa tabi onu konuşmak.

Şimdi biraz da işsizlikle ilgili sayılar vermek istiyorum. Türkiye genelinde çok düşük görünen ama gerçeği yansıtmayan işsizlik var. Yüzde 8, yüzde 9'lar dolayında gençler arasında bu işsizlik yükseliyor, yüzde 13'lere çıkıyor. 15-19 yaşlar arasında, 20-24 yaşlar arasında yüzde 18'lere çıkıyor. Bu Türkiye geneli için asıl tablo, burada iş arayan açısından ciddi bir talep baskı yaratan, tablo tabi ki kentlerde. Kentler giderek Türkiye nüfusunun büyük çoğunluğunu barındırdığı yerleşim bölgeleri haline geliyorlar ve 75 iken diyelim ki kırsal kesim 60'lı yıllarda şu an da yüzde 40-45'lere doğru gerilemiş kent nüfusu öne çıkmış durumda. Kentlerde nüfus artınca, iş talebi de artıyor. Doğum oranının dışında bir artış, kentlerde yüzde 2.3 nüfus artışı değil daha fazla nüfus artışı sözkonusu. Göç nedeniyle ve orada örneğin, kentlerde yüzde 8 olan genel işsizlik oranı yüzde 12'ye, 15-19 yaşları arası yüzde 13 olan işsizlik oranını yüzde 20'ye, 20-24 yaşları arasında yüzde 18 olan Türkiye genelinde ki işsizlik oranı yüzde 24-25'e çıkmaktadır.

Bir ilginç nokta eğitim arttıkça işsizlik oranı artmaktadır. Örneğin, lise mezunları için yüzde 36, ortaokul mezunları için yüzde 41, lise ve dengi meslek okulu mezunları için yüzde 38 gibi bir işsizlik oranı sözkonusu, yani 3/1 ve daha fazlası belirli bir eğitim düzeyini almış gençler arasında 3/1 veya daha fazlası işsizdir. İş aramaktadır ve iş bulamamaktadır. Klasik eğitim özellikle insanlara belirli bir işgücü piyasasına, iş bulma becerisi altın bilezik dediğimiz şeyi veremediği için onlar hem, belki lise, ilkokul mezunu olan bir çocuğun razı olacağı tipten işleri istemedikleri için, hem de onlara uygun işgücü piyasasında iş olamadığı için böyle bir boşlukta kalmaktadır. Eğitim Sistemi insanları böylesine hayal kırıklığına uğratacak bir eğitim sistemi olmaktadır. İş bulamamak maddi sorun bir de manevi bir yıkıntı olabilmektedir. Beklentileri var, istekleri var, bunları karşılamaya uygun hiçbir özelliğe sahip değil. Böyle bir gencin hayata bakış açısının ne kadar olumsuz olacağını pekala tasvir edebilirsiniz.

Bir de tabi çalışma koşulları var, çalışma koşulları nasıl? Baktık ki eğitim açısından pek parlak değil, istihdam açısından hiç parlak değil. Çalışma koşulları açısından nasıl acaba?

Çalışma koşulları açısından, Türkiye'deki çalışan grupları çeşitli bölümlere ayırmak mümkün. Bir yandan biraz daha göreceli olarak korunmakta olan daha iyi koşulları pazarlık etme olanağına sahip olan sendika üyesi olarak çalışanlar. Bunlarda şu an da halinden hiç memnun değiller, bildiğimiz, gördüğümüz, izlediğimiz kadar. Haklı nedenleri de var. Ama, onlar Türkiye'de

gücü piyasası içerisinde daha korunmuş daha iyi koşullara sahip olanlar. ınu böylece koymak gerekiyor. Türkiye gerçeğinde o'nun ardından tabi çbir korunma, hiçbir güvence sistemine dahil olmayan bir çalışan kesim var. ı kesimin içerisinde dediğim gibi önemli bir kesimini gençler oluşturuyor. Bu nçlerin önemli kesimini de 12-19 yaşlar arasında çırak niteleğinde çalışan sim oluşturuyorlar. Bunlarda çalışıyorlar, üretiyorlar, yan sanayiye gidiniz, obilyacılara gidiniz, ayakkabıcılara gidiniz. Baş bir takım üretimcilere gidiniz, çük ölçekli işlerlerinde sayısız çocuk göreceksiniz, sayısız genç receksiniz. Bunların çalışma koşullarına baktığımız zaman müthiş bir takım olo çıkıyor. 1992 yılında bir araştırma yaptık. Örneğin yüzde 22-23'ü yaş ubu bu üç sektörde mobilyacı, ayakkabıcı ve oto yan sanayi'nde 9-12 yaş asında. Halbuki İş Kanunu'muza göre çalışma yaşı sınırı 15, bazı durumlarda 'ye iniyor. Oysa yüzde 22-23'ü 9-12 yaşları arasında. Yüzde 43'ü 13-15 asında yani yasanın öngördüğünün altında.

Çalışma saatleri yüzde 95'in 9-15 saat arasında 6 gün çalışıyor. Fazla esai yapan yüzde 33 dolayında tabi 9 ile 15 saati düşünürsek. Sadece yüzde ı asgari ücretten fazla alıyor. Diğerleri asgari ücret ve altında yüzde 88.5 ortasız, yapılan başka araştırmalar da var. Bizim bulduğumuz bulgularda nı doğrultuda. İşte biz yüzde 88 bulmuşsak, diğer araştırma yüzde 70-75 ortasız bulmuştur. İşletme büyüklüklerine göre durum değişiyor. Yüzde 15'i kazası geçirmiş. Yüzde 95'i sadece işe girmeden önce sağlık kontrolünden çmesi gerekir, sadece yüzde 95 böyle bir kontrolden geçmemiş. Yüzde 90'nı çbir izin kullanmadan çalışıyor. İşte bakınız bir tablo. Bu 12 ile 18-19 yaşları asında çocukla-genç işçileri kapsayan bir araştırma ve çalışma koşulları yle. Şimdi ne yapmak lazım. Eğitime uygun koşullar veremedik, istihdam ğlayamadık. İstihdam'da ki trend'leri, eğilimleri iyi izleyemedik. Ona göre itim sistemimizi de düzenleyemedik. İşsizliği önleyemedik, ne yapmak ım?

Bir kere şunu kabul etmek lazım Türkiye'de ekonomik olarak ailelerin çim düzeyleri yetersiz olduğu için, nasıl kırsal kesimde aile, çocuk işgücüne dın işgücüne dayalı ise, kentlere göç eden ailelerde yine çocuk işgücüne yalılar. Bunu kabul etmek gerekiyor. Çocuklara sorduğunuz zaman büyük bir ğunluğu ekonomik nedenlerle çalışıyor. Yani aileye yardım etmek için ışıyor. Büyük bir çoğunluğunun ailesi göç eden aile, büyük bir ğunluğunun ailesinde babanın şunun bunun geliri asgari ücret ve daha ında.

Büyük bir çoğunluğunun ailesi kalabalık. Mesele burada çocuk, aileye stek yine. Aynen kırda hayvan güden, tarlaya bakan, bahçede çalışan cuklar gibi.Demek ki ailenin gelir düzeyini yükseltmedikçe çocuk işgücünün aşında bile hayata atılmak zorunda kalmasını önleyemeyiz.

Yoğun bir çocuk-genç çalışması karşımıza çıkıyor ve bunlar yeterli elik kazandırmamış işsizlik yoğun karşımıza çıkıyor. İş bulanlarda vencesiz koşullarda çalışıyor. Hiçbir çevreden yeterli ilgi yok. Bilgi var, hiç k demeyeceğim, ama yeterli ve anlamlı değil. Kararlı sürekli değil ve tabi ki ansman olanakları her boyutta olduğu gibi yetersiz şekilde karşımıza ıyor. Örneğin, İş ve İşçi Bulma Kurumunun en önemli görevi şu an'a kadar ptığı, iş arayanları işe yerleştirmek. Henüz batı'daki anlamında Sayın Turgut

Bey, beni hoş göreceklerdir, eminim; çünkü bu sorunları yaşayan insanları eleştiriyorum diye hoş göreceklerdir, diyorum. Henüz batı'da işte yeniden eğitim programları, genç işçilere özellikle işgücü piyasası kimi istiyor? Overlokçu mu istiyor? Overlokçu, bilgisayar operatörümü istiyor, bilgisayar operatörü. Buna göre gençleri yeniden bilgilendirmek ve piyasanın isteklerine göre hazırlamak gibi bir işlev görüyor. Günü gününe piyasanın istekleri değişebiliyor. Böyle bir işlevi henüz İ.İ.B.K. Türkiye'de hiçbir kurum üstlenmiş değil ve istihdam garantili işgücü yetiştirme kursların yapmaya çalışıyorlar ama onlar da tartışılabilir. İşe yerleştirme konusunda bile henüz yeterince hizmetler verildiği söylenemez. Çünkü, bir yandan zorunlu değil İş ve İşçi Bulma Kurumu'na başvurmak, özel sektör isterseki çoğu zaman istemiyor. Farklı kanallarla kullanıyor bunu. İkincisi, ne ölçüde işgücü piyasası takip ediliyor da, istekler cevaplandırılıyor. Ama bunu da düşünmek lazım ki 2300 çalışan sayısı değişti mi, Türkiye genelinde 2300 tane İş ve İşçi Bulma Kurumu'nda çalışan var. Biliyormusunuz, Almanya'da 70 bin kişi çalışıyor. Almanya'da ki işsizlik politikasının bir göstergesi tabi bu kurumlara verilen paralar, bu kurumlara verilen kadrolar, öylesine önem taşıyor ki o önem gereği olarak oralarda ciddi bir takım politikayı hayata geçirecek bir takım destekler var. Türkiye'de ise her yerde yazılır, her yerde söylenir, ama ortada bunun ciddiye alındığına ilişkin hiçbir gösterge yoktur. Ciddi ne var, ciddi bir ihtiyacımız olan şeyler, ciddi bir eğitim politikası işgücümüzün ve ekonomimizin gelişme eğilimlerine göre. Ciddi buna uygun bir eğitim politikaları ve tabi ki çok ciddi bir sosyal güvenlik politikası. Bu üç alandaki eksikliklerimizi gidermemiz lazım. Çok yeni birşey söylemiyorum. Ben, yeni bir tek şey söylüyorum; "Kim yapacak sorusunu sorunuz kendinize, ciddi politikaları kim getirecek, hangi hükümetler, nasıl bir hükümet olmalı ki, bu politikalar ciddiye alınmalı ve hayata geçirilmeli". Çünkü, bunlar yasal kararlarıdır. Bunlar yasalardır, çünkü bunlar kurumlardır. Bunların alınması için hükümet politikalarının, hükümet oluşumlarının dikkate alınması gerekiyor. İki, nasıl yapacak. Bu hükümeti bulduk, nasıl yapacak?, nereden kaynak bulacak ?, bunun da cevabını bulmamız gerekiyor. Bunların cevaplarını onlara bırakmayıp bizlerin araması gerekiyor. Onların cevaplarının doğru olup olmadığını bilmek için de bizim cevaplarımızın olması gerekiyor. Üç, dünya ekonomik gidişine, benim ve hükümetin ayırdığı kaynağın dünya ekonomik gidişine Türkiye'nin uyumunu nasıl etkileyecek, yani Türkiye groballeşme, Türkiye rekabet arayışı içerisinde bu kaynak ayırımını becerebilecek mi, becerirse nasıl becerir. Bu üç tane sorunun sorulması ve bu üç sorunun cevaplarının verilmesi lazım. Tabi ki cevaplar yaklaşık olarak başka ülke uygulamalarından çıkarılabilir. Benzerlikler, farklılıklar tartışılıp Türkiye için gündeme getirilebilir. Ama gündeme getirilecek dördüncü şey de onu söylüyorum, gündeme getirilecek ciddi kararlılık besleyecek çevrelerin başında da sendikacılar geliyor. Bütün dünya'da Batı Avrupa sendikacılığının en gelişmiş, en güçlü olduğu ülkelerde, sendikacılık ciddi dar boğazlarla karşılaşıyor. Biliyormusunuz niye, tek büyük bir nedeni var. Bu ülkelerde de olmayan işsizlik ortadan kalkmış görünen işsizlik yeniden hortladı. Teşekkürler.

ÖZER ÇAKIR (Oturum Başkanı)

Değerli hocamıza teşekkür ederiz. Değerli arkadaşlarım sol tarafımızda bir abimiz oturuyor, sağımızda da hep önlerine baktığım zaman rakamlar dolu.

akamlar sizi sıkabilir ama bilimsel gerçeklerdir. Rakamlar üzerinde tartışmada çılabilir. Ufak tefek yanılgılarda olabilir, not alırsanız konuşmalar bittikten onra söz hakkı vereceğim.

Şimdi konuşma hakkını sayın Turgut Bey'e vereceğim. Kendilerinde ürkiye Cumhuriyeti İş ve İşçi Bulma Kurumu'nun resmi istatistikleri var, onları ize açıklayacak. Buyrun Turgut Bey.

TURGUT SOLAK (İ.İ.B.K. İzmir Bölge Müdür Yardımcısı)

Değerli hocam, kıymetli konuklar, basınımızın güzide temsilcileri. Çok eğerli hocam demin sözünün başında çok güzel bir konuya, zor bir konuya eğindi. İşsizlik ve istihdam.

İşsizlik Nedir? Bugün bunlar tartışılabilir ama ülkenin en önemli orunlarından biridir. Ülkenin en önemli sorunu olan bir konuda günümüz ürkiye'sinde işsizliğin tesbiti yapılmamıştır. Bu tesbitle ilgili bazı kuruluşlar ar. Başta İş ve İşçi Bulma Kurumu ve İstatistik Enstitüsü gelir. Fakat bunların erileri birbirini tutmamaktadır. Kısaca size örnek verecek olursam. İ.İ.B.K. ayıtlarına göre, kayıtlı olarak 500-600 bin civarındadır. İstatistik Enstitüsü erilerine göre 1 milyon 200 bin civarında, Odalar ve Devlet Teşekkülünde 2 ilyon. Ancak şunu bilelim bu sayıyı 5 ile çarpmamız lazım. Yani bugün erçek bir araştırması yapılsa Türkiye'de kanımca 7-8 milyondan aşağı işsiz ok.

Genç işçilerin istihdamı ile ilgili kısaca bilgi vermek istiyorum. İstihdama şsizlik konusu, günümüzde gelişmiş ve gelişmekte olan bütün ülkelerin ortak orunu olduğu bilinmektedir. Bu bakımdan istihdam ve işsizlik konusunda, oğru ve etkili politikaların oluşturulmasında sağlıklı ve sürekli bir bilgi eminin önemi büyüktür. Ancak işsizliğin çok değişik türlerde ortaya çıkması azı işsizlik türlerinin ölçümlenmesinin güç olması, işsizlik sorununun hızlı bir apı değişikliği içinde bulunması, işsizliğin gerçek boyutlarının saptanmasını üçleştirmektedir. Türkiye'de işsizliğin profili incelendiğinde işsizlerin çok üyük bir bölümünün gençlerden oluştuğu ve bu işsizlerin vasıflarının yetersiz lduğu görülmektedir. Bu konuda kurumumuzun 1994 Aralık ayında yayınlamış lduğu istatistik bültenine kısaca bakıldığında 14 ve 65 yaş arası kayıtlı işsizin 69.343 kişi olduğu, bu kayıtlardan açık işsizlerden 600.586'sı yani yüzde 2.90'nın 15-19 yaş arasında, 190.229'nun yani yüzde 40.53'nün 20-24 yaş rasında, 114.313'nün yani yüzde 24.36'nın 25-29 yaş grupları görülmektedir. u da gösteriyor ki, kayıtlı işsizlerimizin büyük bir bölümünün genç işsizlerden eşekkül ettiği ortaya çıkmaktadır.

Bu genç işsizlerimizin eğitim düzeylerine bakıldığında ise ilk sırayı 2244 in 876 ilkokul mezunlarının, 661.920 orta ve dengi okullarının 85.560 lise ve engi okulları mezunlarının aldığı görülmektedir.

Yine bu konuda İstatistik Enstitüsünün 1994 yılı Nisan ayında yayınlamış lduğu Hane Halkı İşgücü Anketleri sonuçlarına göre ise çalışabilir. 1.586.037'lik işgücünden 582.186'sının 15-19 yaş grubu olduğu 744.794'nün 0-24 yaş grubunda olduğu, 581.327'nin 25-29 yaş grubunda işsiz ve eksik stihdam edildiği görülmektedir.

Bu genç nüfusun eğitim düzeylerine bakıldığında ise çalışabilir 21.586.037 kişilik işgücünün çok büyük bölümünün ilkokul, ortaokul ve lise mezunu olduğu görülmektedir. Dolayısıyla 3/4'ünü 30 yaşın altında olduğu, bilhassa gençlerin aile ve aile sorumluluğunu yüklenme çağına gelmiş olan 25 ve 29 yaş grubuna giren işsizlerin oranının yükselmesi genç işsizliğin ortaya çıktığı sorunları büyütmektedir. Ayrıca çalışabilir işsiz grubu içinde üniversite mezunları oranı da gün geçtikçe artmaktadır.

Konuya başka bir açıdan bakıldığında ülkemizdeki işsizliğin en büyük bir bölümünün vasıfsız ve eğitimsiz olduğu ve bu işsizler içinde gençlerin büyük bir yer tuttuğu ve bu işsizler içinde önemli bir ağırlığın iş piyasasına yeni girenlerden olduğu açıkça görülmektedir. Diğer bir açıdan işsizliğin daha çok büyük kentlerde yoğunlaştığı, büyük kentlerdeki işsizlikten daha çok kadınların etkilendiği kırsal alanlarda ise işsizliğin daha çok erkeklerde görüldüğü, bu ne yanda işsizlikten en çok etkilenen genç işçilerin olduğu söylenebilir.

Türkiye'deki genç işçilerin kısaca sorunları ve çözüm önerilerine girmek istersek, Türkiye'de gençlerin işsizlik sorununun pek çok nedene bağlı olduğu ve esas itibarı ile bunların yapısal nedenlerden kaynaklandığı bilinmektedir. Ayrıca bu istihdam sorununun altında ciddi bir nüfus artışının yattığı herkesçe bilinmektedir. Türkiye'de işsizliğin nüfus yapısıyla ilgili en önemli yönü, gençlerin işsizliğidir. Böyle bir nüfus yapısına sahip bir ülkede genç işsizliğin kaçınılmaz olarak karşımıza çıkacaktır. Esas itibarıyla sermaye ve donanım yetersizliğinden ve faktör dengesizliğinden kaynaklanan yapısal bir işsizliğin var olduğunu göstermektedir. Yapısal işsizliğin yanında teknolojik gelişmelerin üretime uygulanmasından dolayı ortaya çıkan ve ekonomik durgunluktan, talep yetersizliğinden doğan bazı işsizlik türlerinden, varlığından söz etmek de mümkündür. Fakat bize göre yapısal işsizliğin en hakim olduğu işsizlik türüdür. Şu halde Türkiye'de işsizlik sorununa köklü bir çözüm aranıyorsa öncelikle emek arzının kısıcı, emek arzının kalitesini yükseltici politikalara önem verilmesini, ayrıca emek talebini artıran bazı önlemlerin gerek ekonomik açıdan gerekse politik açıdan hızla aranması gerekir. Toparlamak gerekirse, işsizliğin nedenlerini bir, Türkiye'de hızlı bir nüfus artışının olduğu, genç nüfusun yoğunluğu, yeterli düzeyde yatırımın olmaması nedeniyle işçi talebinin azlığı genç işsizlerdeki vasıfsızlık sorunu, ikili sisteme geçilmiş olması, Türkiye'deki genç işçilerin boyutlarını gün geçtikçe yükseltmektedir. Bu işsizlik sorununa neler yapılabilir? Kısaca buna örneklemeler verilecek olursa, işsizlikle savaşabilmek için tutarlı politikaların oluşturulması gerekir. İktisadi önlemlerin üretim politikalarıyla tamamlanmasına ihtiyaç vardır. Gençlerin istihdamını teşvik edecek politikaların düzelmesine öncelik verilmelidir. İstihdamı teşvik edici önlemler ön planda tutulmalıdır. Önce işsizlik sigortası hayata geçirilmelidir. Hızlı nüfus artışı bir noktada düşünülmelidir. İlk ve orta eğitimde eğitim sistemi yeniden gözden geçirilmelidir. Devlet yatırımları yöresel, yönetim yatırımları, işsizlik sorununun en yoğun olduğu az gelişmiş bölgelere yönlendirmelidir. Kırsal sanayileşme küçük ve orta boy işletmeler teşvik edilmelidir. Genç işsizlerin sürekli bir iş buluncaya kadar çevrenin korunması hizmetlerinde geçici olarak istihdam edilmelidir. Her yaştaki işsizlere bilhassa genç işsizlere kendi işyerlerini kurmada her türlü yardım yapılmalıdır. İşgücü yetiştirme ve meslek eğitim hizmetleri hızlandırılarak süreklilik yaratılmalıdır. Sonuç olarak genç

şsizlerimizin sorunu tüm dünyanın olduğu gibi Türkiye'mizde en sosyal politik orundur. Ülkemiz kalkınmasında çoğulcu demokrasi ve serbest piyasa konomisi ilke ve esaslarına göre gerçekleştirmek zorundadır. İşsizlikle savaş olitikalarının bir kısmı evrenseldir. Bir kısmı da ülkemize özgüdür. Ayrıca da lkemizde işsizliğin nedenleri arasında yer alan yapısal bazı faktörler sorunun ısa vadede çözümlenmeyeceğini göstermektedir. Önemli olan uzun ve orta adeli önlemleri tutarlı politika içinde biran önce yürürlüğe koymaktır ve erçekleştirmemiz lazımdır.

Demin değerli hocam söyledi. İ.İ.B.K. bugün işsizlik sorununa bir nebze nunla savaşan, hocam değindi fakat bu sorun İ.İ.B.K.'nın sorunu değil. Henüz ürkiye'de daha işsizlikle ilgili olarak çeşitli kuruluşlar biraraya gelip ortak bir olitika saptamamıştır. Bunun örneklerini açıkça söyleyebilirim. Örneğin, Milli ğitim'de bu işsizlikle ilgili çeşitli projeler üretiliyor. O bir eğitim sorunudur. iğer taraftan kurumun sorunu nedir? İstihdam sorunudur. Gelipte bunlar irbirinden ayrılmaz kavram ve parçalardır, birimiz eğitim, birimiz istihdam erabarce yürütülme olgusu yoktur. Herkes kendi programlarını, politikalarını azırlayıp ortaya koymaktadır. Sonuçta da değerli hocamın söylediği gibi parça arça nüveler ortaya çıkmakta ve sonuçta elde edilen veriler içaçıcı değil. ilhassa ben kurum olarak şunu övünerek söyleyeyim. 1989 yılından sonra 946 yılında kurulmuş kurum. Klasik bir devlet anlayışı içinde asli görevlerinin oğunu yapamaz hale gelmiştir. Bu durumda İ.İ.B.K. önce kendini eleştirmiş. urum ne yapıyor? Görevleri nelerdir ve inanın ki bu 1989 yılında yeni yeni aşlamış. Önce İş ve İşçi Bulma Kurumu kendinin eğitime ihtiyacı olduğunu rk etmiş. Elemanlarını yurt içinde ve yurt dışında eğiterek eğitimin, tihdamın ve işçinin ne olduğunu önce kendisi öğrenmiştir. Bu öğretimin onunda da birçok projeleri ortaya koymuştur. Bugün için ki bizim raştırmalarımıza göre şunu gösteriyor. Ara işgücüne hala Türkiye'de bir lebin olduğu ortaya çıkıyor. 1989 yılından sonra İşçi Bulma Kurumu bu ara sangücüne eğitimine ağırlık vererek, İzmir olarak örnek vereyim. 17 bin encimiz 36 meslekte eğitilerek bugün için istihdamları sağlanmıştır. Ama bu eterlimidir, değildir. Bu Türkiye bazında sadece kurumun görevi olmayıp da u işle uğraşan, bu Türkiye'deki güzide teşekküllerimiz bir araya gelmiş olsa, unların boyutları daha bir büyür, daha değişik şekil alır. Daha bir güzel rogramla ortaya konur.

Bizim en büyük sıkıntılarımızdan biri de genç işsizlerimizin arasında niversite mezunlarının bulunmasıdır. İzmir il'inde 17 bin Ziraat Mühendisi ayıtlı, 16 binin üzerinde kimya mühendisi kayıtlı, işsiz ve bu düşündürücüdür. iz eğitimin yanında istihdama ağırlık verilmesini istiyoruz. Bugün gençlerimiz yle bir hal almış ki, ilkokulu bitirmiş, diploma almış, ortaokulu bitirmiş, liseyi tirmiş bununla da kalmayarak çeşitli kuruşların açtığı, eğitim yerlerine tmişler, sertifikalar almışlar. Bugün çocuğun elinde 3-4 tane diploma 3-4 tane ertifika ve bu genç işsiz. Eğer eğitim verilecekse, eğitimle beraber mutlaka tihdamın da verilmesi lazım. Biz diyoruz ki, bu ara eğitimlerde gelin bütün uruluşlarımız birleşelim. Önce bir araştırma yapalım. Nedir? Yine bir İzmir'den rnek vereceğim, Sanayimiz nerede? İzmir nereye kayıyor? Turizme mi ayıyor? Tekstile mi kayıyor? Bunun bir tesbitini yapalım. Teknoloji nerede, ugünün mesleği nelerdir, neler olacaktır? Önce bunun bir araştırmasını, sbitini yapalım. Ondan sonra eğitimimize buna göre yön verelim. Fakat bu ok kısıtlı noktalardan, bu tesbitler yapılıyor. Bunu yaptık, şu kadar ihtiyaç var.

Bu ihtiyaca bu veriler üzerinden gittiğimizde de maalesef kesin sonuç alamıyoruz. Yani sonuç olarak bu sorun çığ gibi büyüyerek genç işsizlik sorunu bizim değil hepimizin sorunu haline geliyor. Gelin bütün kuruluşlarımız bir araya gelelim, ortaklaşa düşünelim, en başında da destek olacağımız üniversitelerimizle beraber bunlara bir çözüm yolları bulalım. Hepinize teşekkür ederim.

ÖZER ÇAKIR (Oturum Başkanı)

Turgut Bey'e çok teşekkürler, çağrılarının yapılması gereken birisi de İzmir Esnaf ve Sanatkarları olduğuna göre onların Başkan Vekili Yılmaz ÖNKAHRAMAN'a sözü veriyorum.

YILMAZ ÖNKAHRAMAN (İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odası Bir. Bşk. V.)

Değerli katılımcılar, genç işçilerin istihdamı ile ilgili düzenlenen bu panelde teşkilatımıza da görüş bildirmesi için söz hakkı verilmesinden dolayı ben bu paneli düzenleyen değerli hocalarıma teşekkür ediyorum. Bu paneli katılım sağlayan değerli izleyicilere de saygılar sunuyorum.

Ben de yine bünyemizde tesbit ettiğimiz ve uygulamakta olduğumuz sistemle ilgili değerlendirmeleri size arz etmek için söz aldım.

Konuyu anlatırken, hem şikayetimizi hem de çaresini beraberinde getiriyoruz. Benim algılayışım, biraz önce dinlediğim degerli hocam'dan ve Bölge Müdür Yardımcı'mdan aldığım izlenimler bu. Yeni bir sorun var ve o sorunun halli içinde çareler var. Neler yapılması gerektiğini de beraberinde yapmış oldukları araştırmaların bir neticesi olarak ve bilgi dağarcıklarından ürettikleri çözüm şekli olarak bizlere sundular. Peki sorun bu şekli ile meydanda dururken çözümü içinde gereken tedbirlerin ne olması bilinirler. Biz bu sıkıntıları niye çekiyoruz?

İşsizlik hepimizin bildiği gibi bütün dünyanın sorunudur, burada yaşayan tüm insanların. Beraberinde işsizliğin hemen arkasından yine hepimizin bildiği gibi büyük sosyal patlamalar ve bir kargaşalık, yani insanların mutlu olabilmesi ve kargaşadan uzak yaşayabilmesi için önce, bünyelerinde işsizlik sorunu, yani istihdamı halletmeleri şartı geliyor. Şimdi DİE'nin en son raporuna bakıyorum, devletin bir kişiye, iş tamin etmesi için yapacağı yatırımın miktarı şu an da 3 milyar 540 milyon. Bu bir kişi için yapması gereken yatırımın miktarı. Demek oluyor ki, istihdam çok önemli bir sorun. Devlet imkanlarının dışındaki özel sektörlere baktığımızda, esnaf teşkilatına baktığımızda, devletin bu imkanlarının binde biri, milyon da biri, kadar imkanlarıyla pek çok kişiye istihdam sağlamakta ve onların yetişmesine de katkıda bulunmaktadır.

Şimdi 1979 yılında çıkarılan 2089 sayılı çıraklık, ustalık ve kalfalık kanunu ile birlikte Türkiye'de esnaf teşkilatı, çırak, kalfa ve usta yetişmesi için eğitim programına başlamış oldu. Bu 2089 sayılı Kanun 10 yıl yürürlükte kaldı, bu arada bir takım aksaklıkları, boşlukları, eksikleri görüldü. 1986 yılında 3308 sayılı kanunla değiştirilerek yeni bir uygulamaya geçildi. Bu biraz önce sayın hocamın da bahsederken duygulandığına inandığım küçük yaş 12-19 yaşları

asındaki çocuk işçilerimizin sosyal güvenlikten yoksun olarak çalıştıkları rtları değiştiren bir kanundur. Şu an da 3308 Sayılı Kanun'la ilgili işyerlerinde lışan, bunlar ağırlıklı olarak oto tamircilik, mobilyacılık ve ayakkabıcılık ktöründe, ben, mobilyacılarla ilgili aynı zamanda Marangozcular Odası şkanı olduğum için konuyu biraz daha yakından inceleme fırsatı buldum. erçekten o sektörlerde bu çocuklarımızın çok daha sosyal güvenlik açısından ksun olarak çalışmaktalar.

Şu an da ustalık belgesi sahibi olan, ki kanun, çok açık bir biçimde talık belgesi sahibi olmayan kişilerin mesleklerini sürdüremeyeceklerine şkin hüküm getirmiştir. Ustalık belgesi olmayan işyeri sahipleri, ustalık lgesi olmadığı tesbit edilirse 7 gün içerisinde Mülki Amir tarafından işyeri patılır. Tabi bu şartlar, kendisinin de ustalık belgesi alma mecburiyetinde duğunu beraberinde getiriyor. Dolayısıyla, ustalık belgesi sahibi olan kişinin nında çalışan çocuğumuzda, Çıraklık Eğitim Merkez'lerinde eğitim görme klarına sahip kalıyor. Bu Çıraklık Eğitim Merkez'lerinde eğitim alan cuklarımızın sigortaları devlet tarafından yapılıyor. Yani, yanında çalıştığı şiye hiçbir yükümlülük getirmeden hiçbir maddi ağırlık yüklemeden, devlet afından sigortası yapılıyor, sosyal güvencesi sağlanmış oluyor. Peki bu terli midir? Biraz önce arz etmeye çalıştığım şikayetleri getirirken raberinde çareleri de getirir. Ama, tatbikatta bunun uygulanmadığını rüyoruz. Şimdi teşhiş, tedavi şekli uygulanmıyorsa, birşey ifade etmiyor. ndi bizler bu 3308 Sayılı Kanunu'nun tam anlamıyla tatbikatta uygulamada şekilde kullanıldığını takip etmek zorundayız.

Eğer bir işyeri sahibi, ustalık belgesine sahip olmadan işyerini lıştırıyorsa, yanında çalıştıracağı kişinin de kaçak olarak çalışması ve sosyal venlikten yoksun olmasından daha tabi birşey olmayacaktır. Çünkü ustalık lgesine sahip olmadığı için yanındaki çırağı okula gönderme hakkına da hip kalınamıyor.

İstihdam, yine bildiğiniz gibi emek artı sermaye yani hem emek hem de rmaye olmaz ise istihdamı da sağlamamız da mümkün değildir. Dolayısıyla ayrı güç halinde gördüğümüz biri insan gücü, biri de madde gücü, finans cü olan bu iki katılımın neticesinde meydana gelen istihdam tüm dünya'da anlar için en önemli konu. Şimdi bizim tabi ki bu konu içerisinde aklarımızın eğitimini, kalfa eğitimi ve ustalarımızın, ben bunu Küçük Esnaf Sanatkarlar Odaları Birliği'nin bünyesinde ki Mesleki Kuruluşlarla ilgili rak söylüyorum. Bunun yanında sanayi odamız, ticaret odamız onlarda ndi bünyelerinde kurmuş oldukları Çıraklık Eğitim Merkez'lerinde ktörleriyle ilgili çırakların eğitimini sağlamakla yükümlüdür.

Şu an da İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları'na bağlı 136 oda'nın nsubu olarak resmi kaydı olan 220 bin Esnaf ve Sanatkar bulunmaktadır. nir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları'na bağlı. Bu 220 bin Esnaf ve natkarlarımızın yanında istihdam ettikleri tek kişi olarak bir kişiyi ıştırdıklarını düşünürsek hemen 220 bin kişinin bir an da bu istihdam psamına alındığını görmemiz mümkün, ayrıca, çıraklarımızın sosyal venceden yoksun kalışları, sosyal güvenceye sahip olamayışlarından ynaklanan toplum için çok büyük önem taşıyan bir takım konular var, raberinde gelmekte, sosyal güvencesi olmayan, istihdamı sağlanmayan bir cuğumuzun, bir genç işçimizin cemiyet için, millet için, devlet için ne

olabileceğini düşünmek zorundayız. Bizler bu paralellerin mutlaka fayda getireceğini, ses getireceğini burada konuşulanların şikayet ve çarelerle birlikte bir arada değerlendirilmesinden değerli idarecilerimizin bu konularla ilgili görevli kılınmış idarecilerimizin mutlak surette bir pay alacağı ve çözümü içinde gayret sarf edeceği düşüncesindeyiz. Teşekkür ediyorum.

ÖZER ÇAKIR (OTURUM BAŞKANI)

Yılmaz Bey'e çok teşekkürler. Olayın başlaması bayan bir hocamız tarafından yapıldı. İkinci oturumu yine bayan arkadaşımızla açmak istiyorum.

Bugün ülkenin Başbakanı da buradaki konuları elbette duyuyordur. Bizim sendikacı olarak da temennimiz bu önerilere kulak vermeleri yoksa Türkiye gibi her yer bozulursa iş ortamı da bozulur, sağlıksız bir ortama doğru gidilir. Biraz önceki konuşmacı arkadaşımızın söylediği gibi sosyal patlamalara neden olmamak için geleceği yaratanlara istihdam sağlamak şart. Bu nedenle ben Dilek Hanım'a sözü veriyorum. Buyrun Dilek Hanım.

DİLEK UZUNDEMİR (İzmir MEKSA Projeler Müdürü)

Bana burada vakfım adına söz hakkı verdiğiniz için çok teşekkür ediyorum. İki gündür bu toplantıyı izliyorum. Aslında söylenmesi gereken herşey söylendi. Sayılarla, tesbitlerle, çalışan çocukların durumu açıklandı. Çalışma nedenleri de açıklandı. Ben bu konulara girmek istemiyorum. Yalnız, genel olarak bir tesbit yapıldı, bu da, bu konuyu düzeltmenin bir yolu da eğitimden geçiyor, dendi. Biz MEKSA Vakfı olarak 10 yıldır, bu eğitimi yapıyoruz. Dün Ali Bey'in konuşmasından da onun ayrıntılarına girdik.

Şimdi ben saydığımız sorunların çoğunun çözümünde meslek eğitiminin büyük rol alacağına inanıyorum. Çünkü meslek eğitimi, çocuklarımızı belirli bir koruyucu şemsiye altına alıyor. 3308 sayılı Kanun kapsamına giriyor , öğrencilerimiz. Benim istediğim, meslek eğitimi yani çıraklık eğitiminin nasıl Lise ve Üniversite Eğitimi gibi aileler tarafından kabul görüldüğü gibi çıraklık eğitiminin de kabul görmesini istiyorum. Yani meslek eğitim ruhunun toplumumuzda yerleşmesini arzu ediyorum. Genelde her anne-baba çocuğunun lise ve üniversite okumasını arzu ediyor. Biliyorsunuz üniversite eğitimi ile elde edilen mesleklerin dışında sanatlar veya bürolarda çeşitli yerlerde çalışan insanlar ve meslekler vardır. Üniversite eğitimi dışında meslek eğitimine fazla ağırlık verilmedi, şimdiye kadar. Meslek Lise'leriyle şimdiye kadar yapıldı. Çıraklık eğitimine gerekli önem verilmedi. Çoğu anne-baba ilk ve ortaokuldan sonra okumaya devam etmeyen çocuğunu buraya göndereceğini bilemiyor. Bu çocukları eğiten ilkokul öğretmenleri dahi bu çocukları nasıl yönlendireceklerini bilemiyorlar. Yani meslek eğitimi rehberliği Türkiye'de yok. Yapılması gereken çıraklık eğitiminin toplumda yaygınlaştırılması. İlkokul öğretmenlerimizin bilinçlendirilmesi ve rehberlik kursları verilmesi lazım. Velilerimizin bilinçlendirilmesi çocuklarını çalıştıran ailelerin çıraklık eğitimi ile meslek sahibi olabileceği. Ben dikkati bu yöne çekmek istiyorum. Çıraklık Eğitimine önem verilmiyor. MEKSA Vakfı olarak bu yıl böyle bir çalışma içine girdik. Çevremizdeki Milli Eğitim Müdür'leriyle işbirliği içine girdik. Velilerle görüştük, aile birliği toplantılarına katıldık. MEKSA Vakfının çıraklık eğitim sistemini tanıttık. İlkokul Müdürlerini bizim eğitim merkezimize çağırdık.

ölyeleri ve öğrencilerimizi nasıl eğittiğimizi gösterdik ve herkes hayret etti. ni bizim potansiyelimiz çok dediler. Bilhassa, bu gecekondu bölgelerinde, okul'dan sonra ortaokul' dan sonra okula devam etmeyen çocuk sayısı çok yüktür. Ancak kimse bu çocukların nereye doğru yönlendirileceğini emiyor. Bu konuda biz bilgi verdik ve gayet iyi karşılandı ve çıraklık timine olan talep çok.

Burada sendikacılara seslenebilmek imkanı olduğu için çok mutluyum. nkü siz de bir yerde bu velilere bu genç işçileri temsil ediyorsunuz. Çıraklık timi ile ilgili şimdiye kadar pek fazla bilgilendirildiğinizi zannetmiyorum. cak, sizin de işyeriniz de belki meslek lisesinden gelen stajyerlerle daha çük işletmelerde çalışan çıraklar olarak biliyorsunuzdur. Ama sizin üyeniz n ailelerde tahmin ediyorum, genelde böyle bir durum vardır. Çocuklarını utamayanlar ve okutamadıkları gibi nereye göndereceklerini de bilemeyen lerle karşı karşıya olduğunuzu ben tahmin ediyorum. Bunları bir yerde nlendirmenizi istiyorum. Yani çıraklık eğitim sistemini hep birlikte toplumda leştirelim, tanıtalım ki aynı lise ve üniversite eğitimi gibi çıraklık eğitimi de görsün. Çünkü, bugün pıyasada aranan eleman ara eleman yani vasıfsız i değil, üniversite mezunu değil, ara eleman aranıyor. Ve bu ara elemanın da slek bilgisi olması gerekiyor. Böyle büyük bir potansiyel var, yani işverenin i olarak kalifiye eleman olarak gösterdiği bir potansiyel var. Diğer taraftan time devam etmeyen çocuklarımızın sayısının yüksek olması iki kesimi bir lü bir araya getiremiyor. Çıraklık eğitimine yönlendiremiyoruz. Benim burada am, siz sendikacılardan ve diğer kuruluşlardan çıraklık eğitim sistemini ygınlaştıralım. Eğer çıraklık eğitim sistemini yaygınlaştırabilirsek, şu iki ndür konuştuğumuz konuların bir çoğuna çözüm buluruz. Teşekkür ederim.

ERŞEN GÖRGÜN (BELEDİYE -İŞ İzmir 1 No'lu Şube Başkanı)

Değerli Hocam, kıymetli konuşmacılar ve sevgili arkadaşlarım. Belediye-Sendikası adına hepinizi sevgiyle saygıyla selamlıyorum.

Değerli arkadaşlarım, genç işçilerin istihdamında en önemli unsur, bize e emeği yoğun olan sektörlere ağırlık vermektir. Bunların içinde bildiğiniz i altyapı, konut, turizm ve tarıma dayalı ham maddesi ülkemizde olan ayii sektörlerinin gelişmesiyle büyüme hızının en az yüzde 1 - yüzde 7 arında olmasıyla mümkündür. Sendikalar bugüne kadar formasyonlar sındaki değişmeyi sağlamak için, İzmirli arkadaşlarımız bilir, Mithatpaşa nat Enstitüsü'nde düz işçilerin bir üst kademeye geçmesi sıhhi tesisatçılar slarını açmışlardır. Elektrikçiye 1. sınıf, 2. sınıf ehliyet almak için kurslar mıştır ve bunun tamamını kendi üstlenmiştir. Ancak bir gerçeği de itiraf nek gerekir ki bugüne kadar sendikaların yaptığı eğitim klasik eğitim liğimiz Sendikalar Kanunu, İş Kanunu, Toplu İş Sözleşmesi Kanunu, SSK nunu'ndan ibaret idi. Ancak, bu dönemdeki eğitim planlarımızda mesleki tim de ayrı bir sektör halinde ayrı konu olarak ele alınmaktadır. Bundan le bu kuruluşlarla, maddi ve manevi dayanışma içinde olarak adaşlarımızın bu eğitimlerini sağlamak, daha kaliteli, daha iyi yerlerde, daha düzeylerde çalışma imkanı sağlamak dolayısıyla diğer arkadaşlarımızın n ücret artışı bakımından, hem kazandığı formasyonlardan işgüvencesine yük önem, büyük katkı sağlamak açısından bu eğitimlere hep birlikte çaba fediyoruz ve bunun olması içinde bu kuruluşlarla dayanışma içinde işi ürmeye çalışıyoruz.

ÖZER ÇAKIR (Oturum Başkanı)

Erşen Bey'e teşekkür ederiz. Şu an da salonu dolduran arkadaşlarımız, işçi kökenli, işçi olan arkadaşlarımız. Hepimiz çıraklık yaptık, ondan sonra işçi olduk, sorunları hocalarımız, arkadaşlarımız vurguladılar.Belli bir yere geldiğimiz kanaatindeyim. Sorun var, öneri var, hocamın sorusuna çözüm bulmak gerekiyor. Bunu kim çözecek? Söz hakkını size veriyorum. Söz almak isteyen arkadaşlarım elini kaldırsın, yorum olabilir, eleştiri olabilir. Buyrun arkadaşlar.

SORU : Biz burada bulunan kişilerin konuşmacılar olsun ve diğer katılımcılar tamamı sendikalı veya sendikacı, fakat konumuz olan çocukların sendikalı olmak gibi bir olay sözkonusu değil. O yüzden üzerinde tartıştığımız konunun temsilcimiz durumunda kimse yok gördüğüm kadarıyla, yani çocuk konumunda kimse yok. Konuşmacıların verdiği bilgilerle bilgilendik. Şunu sormak istiyorum. Yılmaz ÖNKAHRAMAN, İşverenler, enformal sektör çocukların çalıştırılmasıyla ilgili neler yapıyorlar. Odaların kendi çabalarıyla yaptığı şey nedir?

Yılmaz ÖNKAHRAMAN (İzmir Esnaf ve Sanatkarlar Odaları Bir. Bşk. V.)

Toplumda son zamanlarda enformal sektör, kayıtdışı dediğimiz bir sektör oluştu. Şimdi biz tabi sorunlara eğitim bazında bakmak istiyoruz. Eğer bir işyerindeki ustanın belgesi yoksa, yasal olarak çalıştırma izni de olmuyor. Çünkü, Çıraklık Mukavele'sini yaparken ustanın belgesinin numarasına ve tarihine ihtiyaç var, olmaz ise, yanında çırak çalıştırma yetkisi de yok. Şimdi Türkiye'de 1 milyon civarında çıraklık yaşında (12-19) çalışan çocuğumuz, gencimiz var. Bunlardan sadece 200-250 bin'i 3 yıldır hiç değişmedi. Bu tip toplantılara katıldığım için rakamlar 3 yıl önceki rakamlardır. Çıraklık Sözleşmesine bağlı olarak çalışıyorlar. Belki bu sözleşmenin çok eksik tarafları var. Fakat burada dile getirilen sorunlar gerek çocukların sağlık sorunları, gerek yaptıkları iş türüne göre ağır işlerde çalıştırılmaları, mesailerin fazla olması, gerek akşamları çalıştırılmaları gibi sorunlardan önce iyi ya da kötü mevcut bulunan yasanın içine bu çocukların tamamını alabilmek olmalıdır. Kısa vadede hedefimiz, bunların bir kere, bir güvenceye kavuşturulması olmalıdır. Ondan sonra ikinci etapta, yasanın daha iyileştirilmesi ve ihtiyaçlara daha fazla cevap verebilir hale getirilmesidir.

ÖZER ÇAKIR (Oturum Başkanı)

Bu sorun bir simitçi çocuğun sorunu değil, ülkesel bir sorundur. Tabi buradaki öneriler bizim kapsam içerisinde yapılabilen olaylar. Ülkemizde milli gelir adaletli dağıtılmadığı sürece emeği ile geçinen insanların çocukları konuşmacılar iki gündür dikkat ediyorsanız hep gecekondu muhiti diyor, küçümsedikleri için değil veya dar gelirli muhitteki insanlar çırak oluyor. Gevrek satıyor, su satıyor ya da boyacılık yapıyor. Yani ekonomik gelir olarak milli gelirin dağıtımı eşit olarak çalışanlara dağıtılmadığı sürece bunların çocukları çırak oluyor. Vehbi KOÇ'un çocuğu çırak olmadı daha bugüne kadar. Ben teşekkür ederim.

DİLEK UZUNDEMİR (İzmir MEKSA Projeler Başkan Yardımcısı)

Biraz evvel çıraklık eğitiminin önemini o yüzden vurgulamak istedim. plumumuzda çıraklık eğitimini yaygınlaştırırsak o zaman veli çocuğunu simit tmaya veya ayakkabı sandığını eline tutuşturup sokağa salacağına cuğunu alır getirir, çıraklık eğitim merkezine yerleştirir. Ona bir iş buluruz, nı zamanda hem para kazanır hem de bir meslek sahibi olur. Yani çıraklık itiminin önemi burada. Zaten zorunlu ilköğretimde 8-10 yıla çıktığı zaman ten bu çocukların çoğunu biz bir yerde ayıklamış olacağız. Ondan sonraki cuklar için de bir meslek eğitimi zorunluluğu getiririz. Liseye devam meyen, üniversiteye gitmeyen ilkokul ve ortaokuldan sonra ayrılırsa eğer aklık eğitim merkezine gitmek zorunda kalmalı, öyle bir yasa da çıkartılabilir ni bu kapsam genişletilebilir. İ.İ.B.K. 2000 adet meslek kapsam içinde il zında ve meslek dalında biz bu kapsamı genişletmeliyiz. Bunun önemi rada işte. Teşekkür ederim.

SORU : Şimdi aslında sorun sistem sorunu yani çıraklık okulu 1985 ında Türkiye'de kurulmuş ama burada aile sorunları var, burada devlet runu var. Yani üçlü bir çanak var. Ben bir baba olarak çocuğumu nereye ymayı düşünürken, onu önce yaşadığım toplum içerisinde değerlendiririm. ni sorun sosyo-ekonomik yapısı ise ekonomik sıkıntı varsa, Türkiye'de gari ücret 2.800.000 ise o çocuğu öyle değerlendirmek zorundayım. Tamam e planlaması sorunu var, nüfus artışı var, sorunlar var. Bunları nasıl zeceğiz? Burada sistem sorunu var, şahsen ona inanıyorum. Sendikalarda tıkanıklık var. Bakıyoruz, 0-14, 14-15, 15-20 yaş grubu bunlardan ne kliyoruz, onu öğrenmemiz lazım. Ben 7 yaşındaki çocuğumu ilkokula nderiyorum, 12 yaşında ilkokulu bitiriyor. Peki ben niye çocuğuma ortaokulu utmamayım. Benim hakkım ama bana imkanlar veren yaşadığım sistemdir.

Ben Almanya'da kaldığımda, Türkiye'de 8 ayda sağlık memuru yetişiyor. manya'da 8 yılda sağlık memuru yetişiyor. Yani insan sevme sorunudur, stem sorunudur. Ben şahsen olaya öyle bakıyorum.

Türkiye'de işsizliği böğründen çıkaran bir işsizlik daha var. Emekli anlar bugün bakıyoruz Kemalpaşa'da ki bir fabrikada, Ordu'dan subay neklisi fakat personel genel müdürü. Bir yandan 9 Eylül Üniversitesi cıvıl cıvıl letme fakültesinde öğrenci yetiştiriyor. Ama fabrikanın müdürü subay ve nekli bir kişi. Bu sorun nereden geliyor, buna da dikkat etmemiz lazım. stemin önünü açmak lazım. Teşekkür ederim.

SORU : Benim sorum Dilek Hanıma. Ben 3 senelik işçiyim, işlerimden ta kalan zamanlarımda kitap okumayı medyayı takip etmeyi çok severim. ma bugüne kadar sizin şu an ki çıraklık eğitiminden hiç haberim yoktu. Bu erçekten kırsal kesimdeki insanların bilinçlendirilmemesi ve ygınlaştırılmaması. Bu konu hakkında çalışmalarınız var mı? Sadece kullarda, aile birliği toplantılarında değilde, mesela sendikalarda böyle bir lışmalarınız varmı? Broşürleriniz varsa işyerine gönderilmesini istiyoruz. eşekkürler.

DİLEK UZUNDEMİR (İzmir MEKSA Projeler Başkan Yardımcısı)

MEKSA Vakfı olarak biz 10 yıldır bu çıraklık eğitimini yapıyoruz. Bu 10 yıldır kendi çalışmalarımızın içine o kadar boğulmuşuz ki, kendimizi etrafta tanıtmayı bir yerde unutmuşuz. Bir baktık ki belirli bir kitle tarafından tanınıyoruz. O da birlikte çalıştığımız işveren, bizden mezun olan çıraklar, bizim eğitim merkezimizin bulunduğu sanayii siteleri. O yüzden biz geçen seneden bu yana biraz daha ağırlık vermeye çalıştık. Bu yıl MEKSA 10. yılını kutluyor. Bu kutlama nedenleriyle projelerin bulunduğu illerde bir takım toplantılar yapıldı. İşverenler, Meslek Kuruluşları ve Okul Müdürleri çağırıldı. Yeni yeni bu çalışmalara girdik. Biz bir şeyler yapmak için savaş veriyoruz. 3308 sayılı yasa yeterli değil. Bir de bakıyoruz ki 200 bin çocuk için çalışıyoruz. Halbuki piyasa da 1-2 milyon çocuk var. Hepsi için çalışmamız gerekiyor. O zaman amacımız bu kalan çocukları kapsam içine almak olmalı. Gecekondu muhitinden gelen muhtarlarla, çünkü bu gecekondularda çocukların okuma oranı düşük. Biz Türk-İş'in de bu çalışmalara dahil olmasını istiyoruz. Diğer kuruluşlarla birlikte.

SORU : Ali ONAT Bey Almanya'nın finansmanıyla bu işi sürdürdüklerini söylediler. Büyük bir katkı Almanya'dan geliyormuş. Bizim Holdinglerimiz neden böyle bir payını paylaşmak istemiyorlar. Bu projelerin aile'ye yönelik bir yönleri var mı?

DİLEK UZUNDEMİR (İzmir MEKSA Projeler Başkan Yardımcısı)

Biz bu işi 10 yıldır sürdürüyoruz. Ancak çeşitli projelerimiz var, bir proje en fazla 4-5 yıl Almanya'dan destekleniyor. Projelerin başlangıcında, bir protokol yapılıyor. Almanya Milli Eğitim Bakanlığı ve bu projenin yapıldığı meslek dalıyla ilgili Meslek Odası ile yapılıyor. 4-5 yılın sonunda Almanya desteğini çektiği zaman bu projenin devamını Meslek Odası sağlıyor. Yani bir yerde işveren sağlıyor.

Bizim ailelere yönelik çalışmalarımız, çocukların üzerinden oluyor. Bizim kurumumuzda çalışan kişiler bir yerde sosyolog görevi de görüyor. Çocuklarımızın işverenleriyle, aileleriyle, arkadaşlarıyla bir takım sorunları oluyor. Ve bunları ancak öğretmenleriyle veya bizlerle paylaşıyor. Bu konuda yardımcı oluyoruz. Onun dışında üretim konusuna girmedik.

SORU: Çıraklık merkezindeki verilen eğitimler çocukların belli zeka seviyelerine göre fiziksel becerilerine göre bazı konularda üstün tarafları vardır. Bu seçimleri yaparken, çocukların kendileri mi yoksa, Çıraklık Merkezleri tarafından mı yapılıyor ve halkevleri neden kapatıldı?

ALİ ONAT (İzmir MEKSA Projeler Başkanı)

Çıraklık eğitimi ile yaygın eğitimi hemen ayıralım. Daha önce söylediğim gibi bir yaş sınırı var. 13-19 diyoruz. Peki 19 yaşından büyük olan ve de mesleği yoksa o kişiye ne yapacağız. Yaygın eğitimden Halk eğitime müracaat yaygın eğitimden faydalanıyor ve kısa süreli kurslarla meslek sahibi olması, aynı zamanda İ.İ.B.K.'nın da kursları var. Şimdi çırakların hangi konuda egitim görecekleri hususuna gelince Türkiye'de büyük eksiklik. Şimdi Almanya'da bunlar nasıl ayrılıyorlar, bunlar 8-9 yıl zorunlu eğitimden sonra, belli derslerde

şarısı olan liseye oradanda üniversiteye kanalize oluyor. Oysa belli miktarı tturamayan çocuklar meslek okullarına, tabi meslek okullarına bizden daha k çeşitlendirmişler. Hizmet dalları da var. Perakende satış elemanları da var. ılara yönlendiriliyorlar. Onlar yönlendirilirken de rehber öğretmenler var. ni çocuğu karşısına alıp, hangi konuda çocuğun yetenekli olduğunu tesbit ip ona göre yönlendiren öğretmenler var. bir takım testlerden geçiriliyorlar, ten o çocukların 8 yıl içindeki eğilimleri, hangi konuya daha fazla yetenekleri duğu belirleniyor. Ondan sonra o çocuklar yönlendiriliyor. Burada eksik olan ndi o. Şimdi herkes, çocuk lise'yi bitirsin, liseden sonra üniversite avlarına girsin. Kazanırsa üniversite'ye gitsin diye bir eğilim var. taokuldan sonra çocuk meslek eğitimini rahatlıkla yönlendirebilir. Biz ne pıyoruz, bize müracat eden veli'ye çocuğun hangi konuda yeteneği duğunu, bunun seçimini mümkün olduğunca özen gösteriyoruz. Ama yüzde 0'ü başarılı oluyor mu? Hayır olmuyor. Çocuk genelde anne ve babasının a tercih ettiği meslekte ve o meslekte seçilirken, hangi meslek daha fazla ra kazandırıyor ise, mesela, otomotiv'de daha çok para alıyor. O şekilde eslek seçimi yapılıyor.

Prof. Dr. MERYEM KORAY (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Konular tartışmalar bir yere kadar geliyor, bir yerden sonra bir anıklıkla karşılaşıyoruz. Türkiye'de her yerde zaten tıkanıklık var. Sorulardan la çıkarak bir düşünce zinciri izlemek istiyorum. Örneğin, sorulardan biri, den bu konuları konuşuyoruz? Yani bizi bu kadar ilgilendiren bir konu değil. nlar, çırak ve genç işçi kavramında değiliz, diyordu. Ben şunu vurgulamak iyorum. Bu bilgileri niye ediniyoruz. Bilgi hiçbir zaman boşuna edinilmez. ginin belirli bir takım kazandırdıkları vardır. Ben bunu biliyorum diye çıkmak ına değil, düşünmek, bu bilgiler ışığında bir takım sonuçlar çıkarmak, ondan nra kendi hareket yönümüzü tayin etmek için bilgilerden yararlanırız.

Örneğin, işsizlikten, çırakların durumundan söz ettik. İş ve İşçi Bulma rumunun yaptıklarından yapamadıklarından söz ettik. Bütün bunlar sadece bilgi değil. Türkiye'nin bugünkü koşullarını belirtiyor. Bizim burdan aracağımız sonuçlar var. Diyebiliriz ki, Türkiye'de şu an da yaklaşık 7.5 yon dolayında ücretli çalışan var. Bu memur olabilir, bu işçi olabilir, özel ktör olabilir, hepsine ücretli diyoruz. Bunların yüzde 28'i sosyal güvenlik psamı dışında, benim de vurguladığım gibi, çıraklarla ilgili olarak yaptığımız ştırmada yüzde 90 - yüzde 80'ni sosyal güvenlik kapsamı dışında yüzde ük sadece asgari ücretin üstünde yani yüzde 95'i asgari ücretin altında. Bu 7 yonun içinde yaklaşık 2 milyonu asgari ücretle çalışıyor. Demek ki, bu gilerden elde edeceğim birşey var, Türkiye'nin tablosunu görmek. rkiye'nin tablosunu görmek ve kendimi o tabloya koymak, ondan sonra eğer benim hoşuma gitmiyorsa, bunu değiştirmek için birşeyler yapmak. ndikaların eğitiminden genel olarak çıkaracağımız sonuç budur. Gerçeği rmek, gerçeği anlamaya yardımcı olan bilgiler edinmek, sonra bu gerçek er işime gelmiyorsa değiştirmek. Sendikalar bütün dünyada bugün rkiye'de o anlamda bir işlev görmemişlerdir. Toplumu emekten yana retten yana lehine bir takım haklar doğrultusunda değiştiren işlevler rmüşlerdir. Değiştiren kurumlardır. Bu eğitimlerde sınıfına bu değiştirme mini, direncini, bilincini vermek için yapılır. Dolayısıyla burada konuşulan gilerin böyle bir anlamı ve işlevi olmalıdır. Zaten vardır. Bir arkadaşımızın

dediği gibi, bu bir sistem sorunu. Türkiye'nin sisteminin sorunu. Türkiye'de henüz ücretliler lehine politikaları hayata geçirecek güçlü bir ücretli sınıfı yok. Bunu böyle görmek gerekiyor. Ve ücretlilerin sayısı, bakınız yüzde 38 dolayında çalışan bütün istihdam içinde ücretlilerin sayısı. Örneğin, Batı Avrupa Ülke'lerinde, gelişmiş ülkelerde yüzde 80-90'nı ücretli olarak çalışıyor. Türkiye halen tarım toplumu özelliklerini taşıyor. Artı ücretlilerin içinde örgütlenen sayısı çok az. 7.5 milyon dolayında ücretli 2.5 milyon dolayında sendikalı, 1.5 milyon toplu sözleşme kapsamında, 2 milyon'u da asgari ücretle çalışıyor. Sorunları toplu olarak değiştirmezseniz, benle ilgili sorunlardan da taban kayıyor. Birkaç yıldır yaşadığımız olaylar o. İşten çıkarmalar arttı. Özelleştirme gibi bir derdiniz var. Siyasal iktidarlar, eskisi kadar, sendikalar, işçiler en azından politik bile olsa ya da daha geçmişe göre değişen olumsuz şeyler var. Bunun sorusunu sormamız gerekiyor. Sistemde, emekte ücretliden, çalışanlardan yana politikalar oluşturacak bir güç birliğine ihtiyaç var. Düşünce birliğine, bir bilince ihtiyaç var. O zaman medya ona ilgi duyacak. Şimdi ücretli ve emeğin önemsiz olduğu sermayenin çok üst düzeye çıktığı önemli sayıldığı bir toplum ahlakı oluştu. Onun için medya, paparazziler yapıyor ve sizde seyrediyorsunuz. Basın hayatı resimler yapıyor, siz de onu alıyorsunuz. Hangi belgesel programlar ve bu tür yayınları daha çok aldığınızı sorsam. Bu sonuçlara baktığımız zaman kamuoyunun neyi seçtiğini görüyoruz. O zaman neden üç saniyeden fazla medya versin bu programı dolayısıyla bir bütünü görmek gerekiyor. Amaç nedir? Türkiye'de isteyen herkesin iş bulabilmesi ve amaçlayan bir istihdam politikasının olması. Dolayısıyla sorun istihdam sorunudur.

Bir arkadaşımızın dediği gibi bu bir sistem sorunu. Türkiye'nin sisteminin sorunu. Türkiye'de henüz ücretliler lehine politikaları hayata geçirecek güçlü bir ücretli sınıfı yoktur. Bunu böyle görmek gerekiyor. Ne ücretlilerin sayısı? Bakınız yüzde 38 dolayında çalışan bütün istihdam içinde ücretlilerin sayısı. Örneğin Batı Avrupa ülkelerinde gelişmiş ülkelerde yüzde 80-90'nı ücretli olarak çalışıyor. Türkiye halen tarım toplumu özelliklerini taşıyor. Artı ücretlilerin içinde örgütlenen sayısı çok az. 7.5 milyon dolayında ücretli 2.5 milyon dolayında sendikalı. 1.5 milyon toplu sözleşme kapsamında, 2 milyonu da asgari ücretle çalışıyor. Sorunları toplu olarak değiştirmezseniz benle ilgili sorunlardanda taban kayıyor. Birkaç yıldır yaşadığımız olaylar o. İşten çıkarmalar arttı. Özelleştirme gibi bir derdimiz var. Siyasal iktidarlar eskisi kadar, sendikalar işçiler en azından politik bile olsa ya da daha geçmişe göre değişen olumsuz şeyler var. Bunun sorusunu sormamız gerekiyor. Sistemde, emekte ücretliden, çalışanlardan yana politikalar oluşturacak bir güç birliğine ihtiyaç vardır. Düşünce birliğine, bir bilince ihtiyaç vardır. O zaman medya ona ilgi duyacak. Şimdi ücretli emeğin ve emeğin önemsiz olduğu sermayenin çok üst düzeye çıktığı, önemli sayıldığı bir toplum ahlakı oluştu. Onun için medya paparazziler yapıyor ve siz de seyrediyorsunuz. Basın boyalı resimler yapıyor, sizde onu alıyorsunuz. Hangi belgesel programlar ve bu tür yayınlar daha çok aldığınızı sorsam. Bu sonuçlara baktığımız zaman kamuoyunun neyi seçtiğini görüyoruz. O zaman neden üç saniyeden fazla medya versin bu programı. Dolayısıyla bir bütünü görmek gerekiyor. Amaç nedir? Türkiye'de isteyen herkesin iş bulabilmesi ve amaçlayan bir istihdam politikasının olması. Dolayısıyla sorun istihdam sorunudur.

Çıraklık eğitimi Federal Almanya'da son derece önem kazanan, yani itim sistemini bunun üzerine oturttuğu bir eğitimken, İskandinav ülkelerinde aklık eğitimi o kadar önemli değildir. Başka türlü alanlarla, başka türlü açlarla gençlerini istihdamını arttırmaya yönelirler. Dolayısıyla araçlardan biri . Arkasına bilgi verdikleri için teşekkür ediyoruz. Asıl amacı gözden çırmayalım. Asıl amacımız isteyen insanların iş bulduğu, gençlerin sizlikten dolayı insanların geçim derdinden dolayı 9-12 yaşından işe vermek runda kalmamaları. Olaya böylesine bakarsak olayın bir sistem sorunu duğunu görürsek, olayın bir polikasızlık sorunu olduğunu görürsek, bu litikasızlığın da belirli amaçlara hizmet ettiğini görürsek yapacağımız şey de taya çıkıyor. Politika oluşturmak burada, politikayı oluşturacak kimselerse bii ki siyasal iktidarlar, şöyle ya da böyle onları etkilemek. İstihdamın önem zandığı gençlerin hayattan, gelecekten beklentilerinin fırsat eşitliklerinin duğu toplum düzenini getirebilmek.

Bu nedenle çalışan kesime, ücretli kesime, örgütlü kesimin örgütlenmiş simine büyük görevler düşüyor.

Türkiye'de hiçbir örgüt 1.5-2 milyon kadar üyeye sahip değil. Eğer bu gütsel taban çok ciddi bir güç birikimine beraberlik ve eylem planına sahip urlarsa son derece ciddi gelişmeler de beklenebilir. Liberal okurlarsa, ımların 80 sonrası Türkiye'yi daha da vahşi bir kapitalist uygulamasına ğru götürdüğü bir düzende bizim ve örgütlü gücümüzden başka değiştirme tansiyelini ben göremiyorum. Onun için bu anlatılanlara birazda bu yönüyle kın ve değerlendirin.

RU : Görülüyor ki sendikadan olan arkadaşlarımız çok, sorular sordular nlara katılıyorum. İ.İ.B.K. kendini tanıtamadığı MEKSA'nın varlığının inmediği gibi.

Bugün Türkiye'de işsizlik, eğitim ve istihdamla bir bütündür. Bu tünde, bütün toplumlar ve bütün kuruluşlar elele verirse, sonuca gidilebilir. n şöyle soruyorum; acaba sedikalarımız kendini tanıtabildi mi?, benim diğime göre sendikalarımızın görevleri arasında eğitim de gelmektedir. Fakat itim anlayışlarını irdelediğimizde daha çok eğitimlerinin, çalışan ve sendikalı ilerde olduğunu görüyoruz. Şunu da biliyorum ki, sendikalarımızda eğitim ruluşları vardır ve de bu eğitim kuruluşları sadece sendikalı olan çalışanlara ğilde, birde hiç mesleği olmayan gençlerin eğitimini düşünmüyor.

ÖZER ÇAKIR (OTURUM BAŞKANI)

Sendikalar yasasına göre, sendikalar gelirinin yüzde 5'den fazlasını itime ayıramaz. Şimdi yeni değişiklikle yüzde 10'a çıktı. Müdür Bey devlet emuru, onu eleştirmek istemiyorum.

Sayın Kenan EVREN'in kulakları çınlasın. Buradaki garson ondan fazla aş alıyor, diyen insandır. Garsonluk yapabilmek çok zor bir meslek. Şimdi atürk'ün bir anısıyla bu olayı kapatacağım.

Atatürk'e İngiltere Kralı geldiği zaman gemiden inerken düşüyor. ağının tozunu silkeliyor. Atatürk cebinden mendili çıkarıyor, diyor ki bu

oprak kanla alındığı için siz bunu silkeleyemezsiniz, buyurun mendilimle silin. kinci olay, akşam yemek var. Tabi İngiltere Kralı var, Atatürk var, generaller var. Çocuk heyecanlı yemeği döküyor. Kral kızıyor, böyle yetişmemiş garson olur mu, diye. Atatürk'de şunu söylüyor. Ben bu ülkeye herşeyi öğrettim ama yabancılara uşaklık yapmasını öğretemedim.

Kenan EVREN, 12 Eylül yaptı, demokrasiyi kollama, bilmem ne derken, Türk-İş'in TİSK'in Hak-İş'in biz hiçbir ayrım gözetmeksizin bütün sendikalara saygılıyız. Ellerindeki mücadele haklarını işte biz bugün çırakları tartışıyorsak bile o oradan kaynaklanıyor. Yasalarla sınırlamışlar, politikaya giremeyeceksin, radyo, televizyon kuramayacaksın, gazete yayınlamayacaksın, buyrun Türk-İşten ne bekliyorsunuz. Bu bir sistem meselesidir. Eğer biz sağlıklı nüfus planlaması yapamazsak, milli geliri eşit dağıtamazsak ve suskun toplum olursak hiçbir şey yapamayız. Hepinize sevgilerimi ve saygılarımı sunuyoruz.

DÖRDÜNCÜ OTURUM:" GENÇ İŞÇİLERİN MESLEKİ EĞİTİM SORUNLARI"

MUSTAFA ÖZTAŞKIN (Oturum Başkanı)

Değerli arkadaşlar hepinize günaydın. Konfederasyonumuz Türk-İş tarafından "Çalışan Çocuklar ve Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları" sempozyumunun son gününde birlikteyiz. Tartışmacı ve katılımcı arkadaşlarla birlikte, şahsım ve sendikam adına hepinize başarılar diliyorum.

Konunun önemini sizler burada tartışıyorsunuz, biz yoğun işimizden dolayı iki gündür izleyemedik. Ama sanırım konunun önemini sizler buradaki tartışmalarda kavramışsınızdır. Çünkü değerli arkadaşlar Türkiye nüfusunun en belirgin özelliği genç bir nüfusa sahip olmasıdır. Yapılan istatistiklere baktığımız zaman, Türkiye'de 15-24 yaş arasında yaklaşık 15 milyona yakın genç insanın bulunduğunu görüyoruz. Bu da nüfusumuzun yüzde 20-21 civarındaki bir kesimi oluşturuyor. Genel bir oranlamaya gittiğiniz zaman da neredeyse Türkiye'deki yaş ortalaması 19-20'ler gibi çok genç oranla karşılaşıyoruz.

Tabi ki gençler bizim geleceğimiz, onurumuz, ülkemizi geliştirecek çağdaş, demokratik bir ülke yapacak. Onların eğitimi, gerek okullardaki eğitimi, okul sonrası eğitimi, gerekse iş hayatındaki eğitimi çok büyük önem arz ediyor. Tabi biz burada genç işçilerin mesleki eğitim sorunlarına değineceğiz. Diğer eğitim konuları, oturum konumuzun dışındadır.

Bu konu da Türkiye'deki çalışanlara işçilere baktığımız zaman, Avrupa ülkeleri içerisinde en genç İşçiye sahip ülkenin Türkiye olduğunu biliyoruz. Aynı zamanda en ucuz işgücüne de sahip bir ülke Türkiye. Yani fabrikalarda çalışan arkadaşlarımızın çoğu genç arkadaşlarımız, zaten Türkiye'de iş güvencesi olmadığı için belli bir yaştan sonra işgücümüzde de fiziksel bir düşüş olduğu için işverenler işçi arkadaşlarımızı maalesef sorgusuz sualsiz işten çıkararak onları çalışma hayatından uzaklaştırıyorlar. Türkiye'de 40-45 yaşın üzerinde fabrikalarda çalışan insan sayısının çok az olduğunu görürsünüz. Burada kamu işyerlerini biraz istisna tutmak gerekir, diye

şünüyorum. Ama özel sektörde fiziksel gücünde gerileme başlamış belli bir ıştan sonraki işçi arkadaşlarımızın fabrikada tutulmadığını görüyoruz.

Yine şu işçi arkadaşlarımız çok ucuz maliyetli çalıştırılıyor. Çıraklar ajyer öğrenciler tümüyle asgari ücretin altında birçok güvenceden yoksun bu sanlar bir taraftan yoğun bir işgücü sömürüsüne giderler, diğer taraftan da verenler sendikal mücadelenin kırılması, baltalanması, ortaya koyduğumuz lemlerde bu insanların üretim de aktif bir şekilde kullanılarak böylece ndikanın getirmek için bu insanları, bu arkadaşlarımızı kullanıyorlar.

Burada tümüyle işverenleri suçlamak birşey değil, aynı zamanda biz ndikalar olarak ne yapıyoruz? Sorunlara el atıyormuyuz? Onlara sahip kıyormuyuz? Gençlik bu kadar önemli diyoruz, geleceğimiz diyoruz ama ndikalar olarak onlara sahip çıkıyormuyuz? Onları eğitebiliyormuyuz? Onları rçek bir sınıf bilincine ulaştırarak gerçek bir işçi hem daha iyi bir ortamda lışmasını sağlayacak hem de daha iyi bir ülkede yaşamasını sağlayacak bir ince eriştirebiliyormuyuz? Onun mücadele bilincini, ruhunu rebiliyormuyuz? Bu konuya Türk-İş'in değinmesi, el atması ve bu konu da miner düzenlemesi gerçekten çok olumludur. Biz de bu gün bu çerçevede soruna birkez daha değineceğiz ve hemen sözü tartışmacı tebliği sunacak ocamız Nükhet AYAZ'a veriyoruz.

Doç. Dr. NÜKHET AYAZ (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Sevgili arkadaşlar, bu güzel toplantının, çok güzel geçmekte olduğunu, eyememiş olmama rağmen aldığım haberlerden öğrendim. Umuyorum ki, un paralelinde bir toplantı olmuş, olur. Fakat konumuz eğitim, Mesleki itim, ki genel kapsamda eğitim. Bu biraz daha seçtiğimiz milletvekilimden, okul'a başlayan 6 yaşındaki bir çocuğa kadar herkezi ilgilendiren konu duğu için, sanıyorum, bugünkü oturumda sizin katkılarınız, eleştirileriniz, rularınız, cevaplarınız biraz daha farklı olacaktır.

Biz hocalar olarak ilkokullarda, ortaokullarda, liselerde, fakültelerde ngi eğitim kurumlarında olursa olsun olayların öncelikle teoriek kısımını iriz. Uygulamada ki durumlar nedir? Kim ne demiştir? Bu konuda, bu konulu aplarla ilgili tarihsel gelişimi ile ilgili oldukça fazla şey söyleyebiliriz. Fakat r zaman şunu söylerim; sizler bu laf kısmının uygulamada ki, gulayıcısısınız. Dolayısıyla, bu söylenenlerin ne derece gerçekleştiği, ne rece gerçekleşemediği yönleri nelerdir, bizzat yaşadığınız için çok daha iyi iyorsunuz. Onun içinde bu açıdan katkılarınızı rica ediyoruz.

Mesleki eğitimi, genel eğitimden ayırmak, ayrı olarak ele almak mümkün ğil. O halde genel anlamda bir tarif edelim, eğitim nedir? Hem mesleki, hem zmet içi, hem staj, hem temel hem de ideolojik kavramları kapsayan bu itim nedir?

Eğitim kişilerin ve toplumun sosyal gelişmesini hızlandıran, ekonomik lkınmasını destekleyen, milli kültür değerlerini koruyan, birleştiren, diğer şaklara, nesillere aktaran ve milli birlik ve bütünlüğü sağlayan en etkili liyetlerden bir tanesidir. Yani, gerek kişiler gerekse toplumdaki kurumlar

arasındaki birliği beraberliğin gelişmesine ve bunun korunmasını sağlayan en önemli faaliyetlerden bir tanesi eğitimdir.

Bunun alt dalı olan işçi eğitimi ise sosyal ve iktisadi gelişmenin sağlanabilmesi için işgücünün bu gelişmenin paralelinde eğitilmesidir. Sosyal ve Ekonomik gelişme neyi ihtiyaç hissettiriyorsa burada yer alan kişilerin işgücü bu ihtiyaçlara göre eğitilmesi, yetiştirilmesi işte eğitimini ifade etmektedir.

Eğitimi çok genel olarak üçe ayırıyoruz. Birincisi Temel Eğitim, ikincisi mesleki eğitim, üçüncüsü ideolojik eğitimdir. Temel eğitim, hepinizin bildiği gibi ilkokulda başlayan ve diğer yolu açıksa, istiyorsa o fırsatı yakalayabiliyorsa üniversiteyi bitirmesiyle noktalanan bir eğitim sürecini ifade eder.

Bu eğitim aşamaları içinde ilköğretim mecburi, biliyorsunuz. İlkokula herkes gitmek zorunda. Fakat biz bu zorunlulukla okuma-yazma oranını yüzde 100 veya ilkokulda okullaşma oranını yüzde 100 olarak kabul etmesine rağmen, hala ilkokuldaki okullaşma oranı bile yüzde 100 değil, bu mecburiyete rağmen. Tabi bunun, bir takım sebepleri var. Türkiye'nin her tarafında aynı şartlara sahip okulların bulunmayışı, bu ailelerin bir takım sebeplerle çocuklarını okula göndermeyişi, okutamaması sebepler, mecburi olan temel eğitimde bile yüzde 100'lük bir orana varmayı engellemektedir.

Mesleki eğitim nedir? Mesleki eğitim, işçilere hala çalışmakta oldukları daha ileride meslek edinecekleri işkolu ile ilgili eğitimdir. Yani hedefledikleri, elde etmeyi amaçladıkları bir işe onları yetiştirmeyi sağlayacak olan eğitimdir. Buna mesleki eğitim diyoruz. Ülkemizde eğitim, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından açılmış, Meslek ve Sanat Okulları ve Teknik Okulları tarafından yapılmaktadır. Burada sendikaların verdikleri eğitim, Bakanlık paralelinde bazı kuruluşların verdiği eğitim, hizmet içi eğitim, çeşitli kurslarda, stajlarda, yine mesleki eğitimin ufak ufak örnek uygulamalarından sayılabilir.

Bir diğer eğitim, ideolojik ya da siyasi eğitim dedik. Bu da yine, kendi konumuzla ilgili olarak dar çerçeve de alındığında özellikle sendikarın üyesi olan işçilere kendi prensiplerini benimsedikleri kuralları öğretmeyi, uygulatmayı amaçlayan bir eğitim türüdür.

Şimdi genç işçilerin eğitim, özellikle mesleki eğitlm sorunları dedik. Genç işçiler sendikalaşma, sendika üyesi olma yaşının başladığı 18-24 yaş grubu kabul etmekle beraber, İlkokulu bitirdikten sonra bu 13-14 yaş olabilir. 24'e kadar olan yaş grubu genel kabul görüldüğü üzere genç işçi olarak kabul edilmektedir.

Ülkemiz, Avrupa'nın gıpta ettiği ve belki de şu Avrupa Topluluğu'na üye olalım, fakat bir türlü olamadığımızın sebeplerinden birisini oluşturan çok genç ve fazla sayıda nüfusa sahip. Çünkü, Avrupa artık yaşlanıyor. Tabi, bu olumlu bir gelişme, işte yaşlılara verilen değer, bir takım hastalıklara bulunan çareler veya sağlıklı beslenme gibi bir takım sebeplerle insanların yaşama ömrü uzamış. Avrupa'da yaşlı bir nüfus 70-80 yaşında insanların oluşturduğu yaşlı bir nüfus var. Bunun yanında az bir genç nüfus ve çok daha az bir çocuk nüfus

Türkiye'ye baktığımız da ise tam tersi nüfusun büyük kısmını oluşturan ç aktif ve canlı bir nüfus var. Bu aslında, eğer, üretime ve eğitime üştürülebilirse, gerekli şekilde desteklenip kullanılabilirse, büyük bir nsiyel gücü oluşturmaktadır.

Türkiye, tarım toplumundan sanayi toplumu yapısı aşamalarında bu ısu kullanan ve bu nüfusa ihtiyaç hissetme durumuna geldi. Fakat Ülkemiz ve Küçük İşletmelerin yoğunlukta olduğu bir yapı. Bakın sanayimizin sına, Büyük İşletmeler, ağır sanayiden daha fazla, Küçük ve Orta Ölçekli melerimiz var. Bunlar toplam sanayinin yüzde 70'ine yakın kısmını turmaktadır. Yani çalışan her 100 kişiden 70 kişisi Küçük ve Orta Ölçekli meler çalışmakta, özelliği ise şu; bu tipteki işletmeler üst düzeyde uzman eğinde ya da üniversite mezunu, işgücünden daha çok bizim ara eleman ğimiz teknik eleman özelliğine sahip işgücüne ihtiyaç hissetmektedir. , Ülkemizin yüzde 70'lik bir kısmı bizim ara eleman dediğimiz, iş'te bu leki eğitim almış olan, teknik eleman ifade edilebilecek işgücüne muhtaç. istiklere bakıyoruz. İş arayan ve çalışmak için eleman arayan kişilere at ediyoruz. Birçok kişi iş ararken birçok işletme de teknik eleman nakta veya bu görevi birbirine yaptırmakta, bir teknisyen bir mühendisin evini yapabilmekte veya mühendisin teknisyenin görevini üstlenmekte, kte götürmekte ve çalışmakta, halbuki her ikisi de çok farklıdır.

İşte böyle bir eğitimle insan gücü planlamasının tam olarak yapılmamış ası da ülkemiz'deki bu büyük işsizliğin sebeplerinden birisidir.

Ben, genel eğitimden ayırdığımız mesleki eğitimi, Türkiye'de gelişimi l olmuş, çok kısa olarak örnek vermek istiyorum. Olaya Cumhuriyet esinden başlamak istiyorum. Çünkü birazdan vereceğim örnekler bize şu da Federal Almanya'da gelişmiş bir meslek eğitiminin Ülke uygulaması ğini oluşturmaktadır. Orada uygulanmakta olan ve bizim de almaya ştığımız, örnek olarak gösterdiği sistemin aslında bizim tarihimizde olmuş ğunu da örnekler ile göreceğiz.

Öncelikle şunu söylemek istiyorum. Bizim bir sözümüz vardır. ucunu dama atmak" diye bir terim vardır. Papucunu dama atmak terimi den gelmiştir. Osmanlılarda Ahi ve Lonca sistemleri denen bir sistem ı. Çırak, kalfa ve usta üçlüsünü kapsayan çıraklıktan ustalığa giden yolu turan sistemin adı Ahi ya da Lonca'dır. İşte bu sistemin içinde, örneğin, bir kkabı yapımcısından bir ayakkabı aldınız, ayakkabıyı da eve getirdiniz, bir arı yırtılmış ve hatalı diye götürüp, satıcısına geri verdiğinizde geri almazsa yenisiyle değiştirmezse, Ahi Sisteminin başını temsil eden yetkili bir kişi, apucu, o dükkanın üzerine attığında, o dükkan faaliyetten bir süre onulmuş, anlamına geliyordu. 3 aşağı 5 yukarı bu uygulamanın bir ucudur, "Papucunu dama atmak."

Yine örnekler var. Osmanlıca metinlerden tercüme edilmiş bir takım ulama örnekleri var. Diyelim ki, bir ceket dikilecek, bir kaban dikilecek, u kullanılacak ipliğinin kalınlığından, düğmesinin niteliğine, dikişine kadar n ayrıntıları ince ince, tek tek belirtilmekte, belli bir standart getirilmekte, yine bu sistemin adı Ahilik ve Loncalık Sistemi. Bir çocuğun, genellikle n çıraklık yaşına denk gelen 12-13 yaşlarında herhangi bir sanatta

ustalaşmış bir kişinin yanına ailesi tarafından verilmesi ile başlanan, belli sürelerle, ki bu süre 3 yıl olabilir, 4 yıl olabilir, o çocuğun kabiliyetine ve gelişme süresine de bağlı olan bir süre sonucunda yapılan imtihan ve merasimle bir üst dereceye, kalfalığa ve belli bir süre sonunda da ustalığa terfi etmesine, usta olunca da tek başına bir iş açabilmesini sağlayan bir sistemdi bu.

Buradan, günümüze geliyoruz ki, bu sistem nasıl gelişti? Nasıl işledi?, Nasıl çöktü? Bu, biraz daha olayın teknik yönü bir gerçek ki, çok uzun yıllar bu sistem güzel bir şekilde işledi. İşte, standartlardan tutun da, belki bugünkü sendikalara benzer bir sistem oluşturdu. İstihdam güvencesine benzer bir fonksiyon gördü ve kooperatifleşmeye benzer bir sistem gördü. Eski uygulamadan bir örnek vermek mümkün. Fakat, belli bir süre sonra, Osmanlı'ların gerileme devriyle ve sonra bu sistemle diğer kurumlarla birlikte ortadan kalktı. Fakat, Kırşehir tarafını görenler varsa, hala orada Ahi adı adında bir dergi çıkar veya peştemal, kuşanma törenleri yapılır. Hala bunun geleneksel uygulamalarını bu şehirlerde çok daha canlı bir şekilde görmekte mümkün. Zaten toplumumuzun çok önemli bir kısmını oluşturan bu uygulamanın tümüyle kalkması da zaten beklenemezdi. İşte Almanya'dan örnek olarak alınmaya çalışılan sistemde, bu gelişmiş, modernize olmuş bir şekli diyebiliyoruz.

Günümüzde yeni Kanun'ların, yeni düzenlemelerin 80'li yılların ortasından sonraki gelişmelerin hemen öncesine gittiğimizde genç işçiyi ya da daha genel kapsamıyla, çırakları oluşturan bir takım şartların olduğunu görüyoruz. Bu şartlar daha çok, velisinin elinden tutup, ustaya teslim ettiği kuyumcu olur, terzi olur, herhangi bir imalatçı olabilir, eti senin kemiği benim dediği, bir uygulama, fakat ne zaman bu teslimin, bu öğütleyici sözün arkasındaki şartlar gerçekleşiyor muydu? Hayır. Bunu bugün bile büyük ölçüde görüyoruz, ya çırak dükkanın bir köşesinde yatıp kalkar, ya ayağı yalın ayak, ya kışın üstünde ince birşeyler, ya yağlar içinde, ya da çamur içinde, yani mutlaka olumsuz olarak hem de çocuk sayılabilecek yaşta bir kişi için, olumsuz sayılabilecek bir şart halinde çalışmakta olduğunu, çok yakın bir zamana kadar geniş ölçüde, günümüz de biraz daha kısıtlı işlemek mümkün. Çünkü tamiratlara baktığımızda, genelde açık alanda veya kışın herhangi bir ısıtma sisteminin olmadığı alanda olduğunu görmek mümkün. Çok küçük yaştaki bir çocuğun öksürdüğünü veya iyi beslenmediğini gözlemek mümkün.

Tabi, bu olumsuz uygulamalar bir takım ihtiyaçları ortaya çıkardı. Çünkü her kurum ya da her kanuni düzenleme bir ihtiyaç sonucu oluşur. İşte Sendikalar, çok kötü çalışma şartları, sanayileşmenin ilk döneminde ortaya çıkan zok düşük ücretler gibi olumsuz bir ortam sonucunda çalışanların bir araya gelerek bir şeyler yapabilme zorunluluğundan doğmuştur. Dolayısıyla, her olumsuz uygulama her olumsuz ortam kendisini düzeltmeye yöneltecek bir düzenlemeyi bir örgütü de beraberinde getirmekte. 20. yüzyılda bile hala görmekte olduğumuz, bu kötü şartlar geç de olsa bir takım düzenlemeler yapılma ihtiyacını ortaya çıkarmıştır. 1986 yılında 3308 sayılı bir kanun yürürlüğe girmiş ve olayların biraz daha Hukuki çerçevesi çizilerek biraz daha elle tutulabilir, daha iyi yorumlayabileceğimiz çeşitli prensiplere sahip olması sağlanmıştır. Peki bu Çıraklık ve Meslek Eğitim Kanunu ne getirmiştir? 80'li yılların sonuna doğru yapılan bu kanun neler getirmiştir? Bunun getirdiği

ulamaları birkaç başlık altında saymak mümkün. Mesela bunlardan birisi, uk yaştaki çalışanların düşükte olsa asgari ücretin yüzde 30'u kadar bile ı, bir ücret elde etmesi sağlanmış veya haftada bir de olsa teorik ders ası sağlanmış veya sigortalı olması sağlanmıştır. Ama bunlar ne derece yor? Hiç yoktan ne kadar iyi, bunları siz ifade edeceksiniz. Çünkü, yaşayan, leyen ya da çok yakından duyan sizlersiniz. Bu kanun, işverene da bir m kolaylıklar getirmiş, çünkü olayların arkasından çalışan ve çalıştıran ından ya da bir ilişkiyi ne olursa oluşturan taraflar açısından ele almak, ak bir bütünü ortaya çıkarmak açısından gerekli olacak, çalışana şunları rmiş, dedik. Çalıştırana ne getirmiş, örneğin, çırağa ödediği ücreti gider ak yazabilmiş. Kendisine fazla bir külfet getirmeyen bir yol bulunmuş. eren, sigorta primi ödemekten kurtulmuş, çırağın sigortalı olması ve erenin sigortadan kaçma yolunu da kapatmış.

Gerek Çıraklık Eğitimi olsun gerekse okullarda alınan Meslek Eğitim ya Teknik Eğitim olsun veya Temel Eğitim olsun öyle ya da böyle eğitimin lere kazandırdığı mutlaka olumlu şeyler var. Genç işçi eğitimin sağladığı arlar diye biraz daha özel başlık altında ele alırsak, neler sayabiliriz? ilmiş işçiler her zaman her yerde yeni öğrenecekleri bilgileri daha kolay enirler. Bu kişiler, hem gençtir, hem de belli bir eğitim almıştır. Dolayısıyla un üzerine eklenecek her ek yeni eğitimi, bilgiyi çok daha kolay alabilirler. eğitimle sosyal bir nitelik kazanır. İşyerinde gerek arkadaşlarıyla gerek ştıranı ile, bir örgütü varsa, örgütle ilgili kişilerle, sendikasıyla iş kilerinde çok daha anlamlı, çok daha uyumlu ve üretici olabilir.

Yine eğitim yoluyla genç işçiler bir takım kötü yönlendirmelerde dilerini koruyabilirler, çalıştığı makinaları daha iyi tanır, iş kazası ve iş talığı gibi sorunu biraz daha azaltılmış olur. Sorunlarını yasa ve vzuatlara uygun çözmeyi öğrenir. Çalışma kurallarını düzenleyen unlarını öğrenmeyi sağlayan yine eğitimdir.

İşçilerin eğitilmesi ile eğitimli işçiye sahip olan sendikalar toplumda asal baskı aracı olma görevlerini de daha etkin bir şekilde yerine getirirler. lerin fikir üretilebildiği, katkı sağlayabildiği, yorum getirebildiği onların da ıya koyabildiği bir takım üyelere sahip bir sendika çok daha etkili, çok daha lü olacaktır. Bir siyasal baskı aracı olarak işyeri açısından da daha verimli caklardır.

Çıraklık Eğitimi ile ilgili verilerimiz var. Birkaç örnek vermek istiyorum, çarpıcı örneklerimiz var. 1980 yılının başında Çıraklık Eğitimiyle ilgili lam merkez sayısı 7 taneymiş. 1993-94 yılında 280 tane olduğunu üyoruz. 10 yıl içinde 7 tane olan merkez sayısı 280 taneye çıkmış. Burada ulanan programlar 5'den 74'e çıkmış, öğretmen sayısı 7'den 3500'e çıkmış, enci sayısı 47'den 200 bine çıkmış, kalfalık belgesi alanlar 500 kişiymiş 50 e yakın kişiymiş. Ustalık belgesi alanlar 1300 kişiden 30 bin civarında bir ıya ulaşmış. Bir yıl gibi kısa bir sürede çok büyük gelişmeler katedilmiş. ılar yeterli mi? Neler yapılabilir? kısmını da sizin de katkılarınızdan ucunda, öneriler halinde vermeyi düşünüyoruz.

Mustafa ÖZTAŞKIN (Oturum Başkanı)

Nükhet Hanıma teşekkür ediyoruz. Tartışmalara devam edeceğiz, değerli arkadaşlar. Kesin bir sınırlamamız olmasına rağmen kısa tutmaya özen göstereceğiz. 5 dakika gibi kısa bir sürede tartışmacı arkadaşlarımız görüşlerini açıklayacaklar. Daha sonra kısa bir ara verip tartışmalara birlikte devam edeceğiz.

Şu an da Mehmet ÖZTÜRK Bey (Milli Eğitim Bakanlığı Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Şube Müdürü) sizlere hitap edecek.

MEHMET ÖZTÜRK (MEB Çıraklık ve Yaygın Eğitim Genel Müdürlüğü Şube Müdürü)

Sayın Başkan, değerli katılımcılar, konuşmama başlamadan önce bir şükran duygumu ifade etmek istiyorum. Türk-İş'in böyle bir semineri gelenekselleştirmesi ve her yıl düzenlemesi gerçekten memnuniyet verici. ILO'nun da bu konudaki çalışmaları son yıllarda oldukça memnuniyet verici boyutlara ulaşmıştır. Umarım bu çalışmalar çalışan çocukların sorunlarının çözümünde katkılar sağlayacaktır. Yine konuşmama başlamadan önce şahsım ve kurumum adına hepinizi saygı sevgiyle selamlıyorum. Seminerin başarılı geçmesini amacına ulaşmasını diliyorum.

Oldukça sınırlı konuşma sürecimiz var. Sayın hocam da olayı belirli bir şekilde ortaya koydular. Ben bir iki konuya değinerek konuşmamı bitirmek istiyorum.

Buradaki toplantımızın amacı çalışan çocuk ve gençlerin sorunlarını tartışmak. Türkiye'de ki mevcut duruma baktığımızda Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerde çalışan işçi sayısı büyük bir yoğunluk gösteriyor ve bu işçilerin büyük kısmı vasıflı ara insan gücünden oluşuyor. En büyük problem zannediyorum, hiç eğitime alınmadan iş hayatına atılmış olan genç ve çocuklar olmaktadır. Bu en büyük problemin birinci basamağı, bu problemden kurtuluşun tek çaresi de bu çocukların eğitime alınması, bu çocukların işçi olmaktan çıkarılması tamamen genç ve çalışan işçi sayısının sıfıra indirilmesi. Bunu indirmemiz bir an da mümkün değil. Çünkü, Türkiye'nin gerçekleri var. Yani şu an da en kesin kanunları getirin, idam cezası verin, yine ortadan kaldırılması mümkün değil. Zaten polisiye tedbirlerle bu hiç mümkün değil. O halde genel bir takım düzenlemelerle, genel bir takım iyileştirme tedbirleriyle çözüme kavuşturmamız lazım. Benim kanaatimce yegane çözümde çıraklık eğitiminin yaygınlaştırılmasıdır. Bir kere şunu kesinlikle ifade etmek istiyorum. Çırak öğrencilere işçi çocuk demeyelim ve işçi çocuk özelliklerini taşımamaları için de toplum olarak hepimiz elimizden ne geliyorsa onu yapalım. Yeni çıraklar çalışan çocuk pozisyonundan çıkmışlardır, demiyorum. Ama çıkması gerekir. Çırak olduğu andan itibaren bütün yasal düzenlemeler onu öğrenci olarak kabul ediyor. Bütün öğrencilik haklarından istifadesini sağlıyor. Eğitim imkanına kavuşturuyor. Sosyal güvenlik şemsiyesine alıyor. Bütün ilgili tarafların bu eğitimin geliştirilmesi için katkıda bulunmasını sağlayıcı tedbirler getiriyor. Katılımcı yönetim yapısı eğitimde yalnızca vasıflı ara insan gücünü yetiştirmeye yönelik eğitimde var. Bir üniversite'de bunu göremezsiniz. Örgün Eğitim'de bunu göremezsiniz. Ama meslek eğitimine gelin bizim iller düzeyinde

Çıraklık Mesleki Eğitim Kurumlarımız var. Bakanlık'ta merkez teşkilatında bu esleki Eğitim Kurulu var. Burada sizin temsilcileriniz üye. Esnaf natkarların temsilcileri üye, sanayicilerin temsilcileri üye, işverenlerin msilcileri üye, devlet kesimi bütün ilgili taraflarıyla üye. Bu kurulların amacı Türk Mesleki Eğitim Sisteminin daha ileriye götürülmesini temin edici dbirler almak, çözümleri getirmek, değerlendirmek, uygulamak. Eğer, bu rçekleştirilemiyorsa hepimizin problemidir. Hep birlikte çözebiliriz. Yalnızca lli Eğitim'den beklememiz mümkün değildir. Eğitim istihdam ilişkisini ğlayıcı bir planlama gerekmektedir. Eğitilmiş işsizler ordusunu azaltmak için ngi alanlarda elemana ihtiyaç var, onun belirlenmesi lazım ve ona göre itim planlaması lazım. İşte, bu planlamayı bu kurullar yapacaktır. Benim bu mpozyumda, genelde zannediyorum sendika temsilcisi arkadaşlarımız rada, bunların bir kısmı, bu kurullarımız da üye, benim isteğim ve sizlerden ebim bu kurullarda çok aktif olması lazım. Türk-İş Temsilcilerinin fon emeleri yapılmalı, onun dışında eğer, hala alanı dışında çalıştırılan veya alığı süpür, getir götür işleri yaptırılan çıraklar varsa, bunların eğitimie zandırılması, eğitime alınması için tedbirler getirip, bu kurullarda kararlar narak uygulanması sağlanmalıdır.

Şunu, Türk-İş ve diğer İşçi Sendikaları Temsilcileri'nin değişik plantılarında duyuyoruz, çalışan çıraklar öğrenci durumunda olduğu için, zı yerlerde grev kırıcı olarak kullanılabilir. Henüz böyle birşey olmadı, ndiye kadar ama, olabilir kanaati yaygınlaşıyor. Bu kanaatimce o çocukların eğitime alınmamalarında daha büyük bir problem değil. Hiç eğitime nmayanları eğitime kazandırmamız lazım. Bu tür bir problem olabilir, tışılabilir, bunun tedbirleri de alınmalıdır. Ancak öncelikle bütün çalışan nçlerin çalışan işçi olma statüsünden çıkarılıp, öğrenci konumuna tirilmesi ve hayatını idame ettirebileceği ve meslek sahibi olmasının ğlayıcı tedbirlerin alınması gereklidir.

Çıraklık Eğitimi, Ahi'lik teşkilatının bir devamıdır. Bizim gördüğümüz, im uyguladığımız budur. Evet, gelişmiş ülkelerde modelleri var, uygulanıyor. cak, bu bizim itik malımızdır. Kaybettiğimiz bir malımızdır. Şimdi bulduk, nu yeniden canlandırıp, eski o ihtişamlı durumuna getirmemiz gerekir.

Çıraklık Eğitim Sistemi, sadece Çıraklık Eğitim Sistemi değildir. Sistem mple bir sistemdir. İş hayatını düzenleme ile başlar, aday çırakların eğitimi, taların eğitimi, kalfaların eğitimi, hatta hiç Çıraklık Eğitim Sistemini bilmeyen, sleğini değiştirmek isteyen bir vatandaş, yaygın meslek eğitim kurslarına dar düzenleyen bir sistemdir. Ve özüde şudur; ikili Meslek Eğitim Sistemi'dir. sleğin pratik bilgileri işyerlerinde kazandırılır. Teorik bilgileri ise ullarımızda kazandırılır. Sistemin problemleri yok mu, elbette ki var. Eğitimci adaşlarımız bilirler, bir eğitim yaşını, eğitim bilimciler 25 yıl olarak rmektedirler. Çıraklık Eğitim Sistemi'mizde 1986'da bugünkü yapısına vuştu. 86-96 derseniz, 10 yıllık gelişme. Bu 10 yıllık bir gelişmede, bir atistiği düzeltmek istiyorum. Hocamın verdiği, ilk uygulamaya şladığımızda 13000 çırağımız vardı, şimdi 203 bin'dir. Şu an da 86 meslek ı uygulama kapsamında. Kapsamda olmayan hiçbir ilimiz kalmadı. 26 Ocak 95 tarihi itibariyle bütün illerimiz Çıraklık Eğitimi uygulama kapsamına alındı program sayısı 86'ya çıkarıldı. Merkez sayımızda 293 oldu. Bu kadar hızlı ısal gelişme hiçbir alanda göremezsiniz.

Tabi, bu sayısal gelişmeler bar takım problemleride beraberinde getiriyor. Bu problemleri toplum olarak birlikte aşmak durumundayız. Devletin bütçesi sınırlı, hepimiz biliyoruz ve Türkiye'de yaşıyoruz. Özellikle son yıllardaki tasarruf tedbirleri genel bütçenin belini kırmış durumda. Şimdi hızla bir gelişme var. Ama, sağlanan imkanlar, verilen destekler sınırlı. Bu maddi katkıyı artırmamız lazım, ikincisi bu Çıraklık Eğitim Sistemini benimsiyoruz, zaten benimsemeyenimiz yok. Daha ileriye götürmek için elbirliği yapmalıyız. Sistem çok güzel kurulmuş, işbirliği çalışmalarını yapmak mümkün, hep birlikte daha ileriye götürmemiz lazım.

Diğer bir konu, eğitim sisteminin süresinin 3 ile 4 yılla sınırlandırılmış olması, uygulamanın yaygınlaştırılmasına bile engel teşkil etmiştir. Daha kısa sürede öğrenilebilecek bir takım meslekleri kapsama almakta güçlük çekiyoruz. Mesela iki yıllık Çıraklık Eğitim'ini gerektiriyor. Bunu, kapsama aldığımızda gereğince en az 3 yıl Çıraklık Eğitimi vermemiz gerekiyor. Bu yaygınlaştırma da bir engel teşkil ediyor.

O halde bunlara, yasa çözüm olarak Yaygın Meslek Eğitim kursları veriyor. Meslek kursu düzenlersiniz, yine bunlar çıraklık haklarından yararlanırlar, sigortaları devlet tarafından ödenir ama meslek kursu olarak düzenlenmiş olur. Tek sorun, kursta verilen sertifika, bir kurs bitirme belgesidir. Ama Çıraklık Eğitim Sisteminde öyle değil. Kalfalık belgesi alır, ustalık belgesi alır ve ustalık belgesi olmayan da bağımsız işyeri açamaz, işletemez. Kısa süreli mesleklerde buna gidemiyoruz. Eğer, meslek kurslarıyla yaparsanız, Çıraklık Eğitim Kurslarını almazsanız, onlarda da buna benzer bir düzenleme yapı, mutlaka eğitimden geçenlerin bu mesleği icra etmelerini sağlamamız gerekiyor. Bence, çalışan çocukların en büyük problemi, büyük bir çoğunluğunun şu an itibariyle istatistikler pek güven vermemekle beraber 1 milyon civarında çalışan genç nüfusun bulunduğu söyleniyor. Tarım kesimini de katarsanız, bunda daha yüksek sayıları elde etmek mümkün. Bunların 200 bin civarındaki sayısını eğitime alıyoruz. Geriye kalanların problemlerini çözmek için mutlaka eğitime kazandırmaları, topluma kazandırılmaları gerekmektedir, bence.

İkinci basamağına geldiğimizde, eğitime aldığımız, eğitime kazandırdığımız bu gençlerin eğitim kalitesini yükseltmemiz lazım. Gerçek anlamda eğitim gördüklerinin farkına varmaları, birşeyler almalarını sağlamamız lazım. Öğrencidir, kendi mesleğini devam ettirecektir.

Yani en iyi şekilde yetişmelerini sağlamamız gerekiyor, bir zihniyet değişikliği sağlamamız gerekiyor. Bu da sıralarda, okullarda verebileceğimiz birşey değil, bütün kitle iletişim araçlarıyla bunu sağlamamız, bu zihniyet değişikliğini oluşturmamız gerekiyor. Bu yönde olumlu gelişmelerin olduğunu söylemek istiyorum ve zamana ihtiyacımız var, ısrarla bu işin takipçisi olursak, üstesinden gelemeyeceğimiz bir problem yoktur. Teşekkür ederim.

Muztafa ÖZTAŞKIN (Oturum Başkanı)

Mehmet Bey'e teşekkür ediyoruz. Şimdi de söz sırası Türk-İş Eğitim Uzmanlarından Necati BALTA'dadır.

NECATİ BALTA (TÜRK-İŞ Eğitim Uzmanı)

Ferdin veya toplumun davranışlarını istenilen yönde değiştirme işlemi larak, tanımlanan eğitim, bütün ülkelerce kalkınmanın temel amaçlarından biri larak kabul edilmektedir. Eğitim, fertlerin ve toplumun sosyal gelişmesini zlandıran, ekonomik kalkınmasını destekleyen; Milli kültür değerini koruyan; eliştiren, nesilden nesile aktaran; Milli birlik ve bütünlüğü sağlayan en etkili aliyettir. Bu sebeple bütün ülkeler vatandaşlarına daha kaliteli ve daha uzun üreli eğitim sağlamak için imkanlarını seferber etmektedirler.

Eğitimin amacı, "iyi insan, iyi vatandaş ve nitelikli insan gücü etiştirmek" şeklinde özetlenebilir. Eğitim bu üç yönüyle bir bütündür. Sadece yi insan" veya sadece "nitelikli insan gücü" yetiştirmeyi amaçlayan bir eğitim rogramı noksandır.

Konuyu bir cümle ile özetlersek;

"Milletlerin en değerli hazinesi insan, en verimli yatırım ise insana apılan yatırım; yani EĞİTİM'dir ve işletmelerin en büyük REKABET GÜCÜ ĞİTİLMİŞ İNSAN GÜCÜDÜR.

Devlet Planlama Teşkilatı'nın Altıncı Beş Yıllık Kalkınma Planı porlarında, 15-24 yaş grubu genç nüfus olarak kabul edilmiş olmasına ğmen, DİE'nin Hanehalkı İşgücü Anketinde 12-24 yaş grubu iktisaden faal ûfus olarak sayılmaktadır.

Ülkemizde gençlik çağı ile çocukluk dönemini çizgilerle ayırmak ümkün değildir.

Anayasa'mızın 50. maddesi "Kimse, yaşına, cinsiyetine ve gücüne ymayan işlerde çalıştırılamaz, küçükler ve kadınlar ile bedeni ve ruhi etersizliği olanlar çalışma şartları bakımından özel olarak korunurlar" ükmünü taşırken ve İş Kanunu'nun 67. maddesinde de 15 yaşından aşağı ocukların çalıştırılamayacağını söylemesine rağmen, Umumi Hıfzısıhha anunu, çalışma yaşını 12'ye indirmiştir.

Ülkemiz gerçekleride bu çelişkileri doğrulayıcı özellikler arz etmektedir. ra, gençlerimiz çocukluk döneminde, yaşına, cinsiyetine ve gücüne uymayan lerde çalıştırılmakta ve genç emek, çoğu yerde ekonomik ve sosyal yönden anlış yerlerde kullanılmaktadır.

Bir başka konu, 16 yaşından küçükler için asgari ücret düşük tutularak, şit ise eşit ücret ilkesinin ortadan kaldırılmasıdır. Bu durum yalnızca asgari cret açısından değil, "çıraklık" adı altında çalıştırılan "işçiler"in genel olarak üşük ücretle çalıştırılması açısından önemli sorunlar yaratmaktadır.

'Genç İşçi' tanımı konusunda da güçlüklerle karşılaşılmaktadır. İş ukuku'muza göre genç işçi tanımı bulunmamaktadır. Uluslararası Çalışma rgütü (ILO) , 138 Sayılı sözleşmeye göre 15-24 yaş arasını genç işçi kabul mekte, 146 Sayılı tavsiye kararlarıyla da taban yaşının 16'ya çıkarılmasını temektedir.

'Genç İşçi' terime sosyolojik sınırlar olarak genelikle 16-24, 16-25 yaş grupları arasında kabul edilmektedir. Ülkemizde genç işçilerin durumu, yukarıdaki yaş grubuna giren işçilere göre düzenlenmiştir. Genç işçiler, diğer işçilerle birlikte aynı çalışma koşullarında bulunmalarına karşın, çalışan stajyerlerin ve 16 yaşını doldurmamış gençlerin sendikaya üye olmaları yasaklanmıştır. İşte öğrencilerin de sendikalara üye olmaları işverenlerce engellenmektedir. Denilebilir ki, genç işçiler koruyucu önlemler yerine sınırlama ve yasaklar altında çalışmaktadırlar.

Öte yandan 20 Kasım 1989 tarihinde Birleşmiş Milletler Genel Kurulu'nda onaylanarak yürürlüğe giren, 'Çocuk Haklarına Dair Sözleşme'nin 1. maddesi 'Bu sözleşme uyarınca çocuğa uygulanabilecek olan kanun'a göre daha erken yaşta reşit olma durumu hariç, 18 yaşına kadar her insan çocuk sayılır' hükmüne yer vermiştir.

Ülkemiz tarafından 14 Eylül 1990 tarihinde imzalanan Çocuk Haklarına Dair Sözleşme 17, 29 ve 30'uncu maddelerine çekince konulara 27.1.1995 sayılı 22184 Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe girmesi, ülkemizin çocuk haklarına verdiği önemin bir göstergesi ve demokratikleşme yolunda da umut verici bir adım atıldığı kabul edilebilir.

Konfederasyonumuza göre çocuk ya da genç kavramını, ülkemizde varolan durumun aksine yaşam yükünü yüklenmiş, geçim ve parasal sorunlara bağımlı olmayan, ailenin ve devletin koruduğu, yeterli bir eğitimle geleceğe hazırlanan insan olarak tanımlamak çağdaş bir yaklaşım olmaktadır. Hemen herkesin birleşmesi gereken bu tanım, bugüne dek kullanılan 'çalışan çocuk', 'genç işçi' terimlerinin sorgulanmasını da gerekli kılmaktadır.

Toplumların gelişmesi büyük ölçüde yeni kuşakların sağlıklı yetişmesine ve iyi eğitilmesine bağlıdır. Bu açıdan gerek aileye, gerekse topluma önemli görevler düşmektedir. Gençlerin bedensel, zihinsel, duygusal, ahlaki ve sosyal gelişimine uygun ortamı sağlamak her şeyden önce aileye düşen bir görevdir. Devletin de ailenin bu görevini yerine getirebilmesine yardımcı olmak, onun bu görevini yerine getirememesi veya getirmemesi halinde sözkonusu görevi bizzat üstlenmek yükümlülüğü vardır.

27 Mayıs 1983 tarihinde giren 2828 Sayılı Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Kanunu çocuğu gençlik çağı ile bir bütün olarak ele almakta ve 0-6 yaş grubundaki çocukların korunması görevini Sağlık Bakanlığı'na 7-18 yaş grubundaki çocukların ve gençlerin korunması görevini Milli Eğitim Bakanlığı'na vermektedir.

1979 yılından bu yana çocukların ve gençlerin korunması ile ilgili olarak yapılan bir başka önemli değişiklik de çocukların ve gençlerin çalışma yaşamını düzenleyen 1977 tarihli Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu ile Ustalık Kanunu'nun 1986 yılında çıkarılan 3308 Sayılı Çıraklık ve Mesleki Eğitim Kanunu ile yürürlükten kaldırılmasıdır. Bu değişikliğe gerekçe olarak, Çırak, Kalfa ve Ustalık Kanunu'nun çalışan gençleri etkili bir biçimde koruyamaması gösterilmektedir.

Nitekim bu alanda yapılan araştırmaların birçoğu Çırak, Kalfa ve Ustalık nunu'nun yürürlükte olduğu dönemde çalışan çocukların ve gençlerin yük bir bölümünün yasada öngörülen haklardan yararlanamadığını ortaya ymuştur.

Son 50 yıldır bölgesinin en çok genç nüfusuna sahip ülkemiz, 2000 nda, hem kendimizin hem de Avrupa'nın işgücü kaynağını oluşturacaktır. nüfusa ilgisiz kalınırsa, gelecekte en büyük problem olacak, buna karşılık bir eğitim verilirse en değerli potansiyel oluşacaktır.

Kamu ve özel sektörün elbirliği ederek bu insan kaynağını ğerlendirmeleri ülkemizin yararına olacaktır.

Diğer yandan bu genç nüfusa piyasa ekonomisine uygun eğitim vererek iversite önlerine yığılmayı önlemek gerekir.

Bunun için de, eğitim kurumları ile sanayi işbirliğinin kurulması şarttır.

Gerçi, son yıllarda Alman ikili mesiek eğitimi örnek alınıp, 3308 Sayılı aklık ve Mesleki Eğitim Kanunu çıkarılarak okul-sanayi işbirliği sağlanmaya ışılmaktadır. Ülkemizin genç nüfusunun ve 2000'li yılların teknolojik işmesini düşündüğümüzde bu kanunda da değişiklik yapılması gerektiğine nmaktayız.

Okul dışında kalan genç sayısı 20 yılda yüzde 27, meslek eğitim dışında anların sayısı 20 yılda yüzde 42 artmıştır.

Bu durum, Türkiye'de işgücü artışının eğitim planlaması dışında dığını göstermektedir.

Zira, genç işgücünün eğitimi fabrikaların güvenli, verimli ve maksimum 'larla çalışmalarında etkili bir unsur olacaktır.

Modern Türkiye'nin kurucusu, Ulu Önder Atatürk de eğitime verdiği emden dolayı "Eğitim işlerinde ne olursa olsun başarı kazanılmalıdır. Bir ısun gerçek kurtuluşu ancak bu yolla mümkün olur" direktifini vermiştir.

Kalkınma ancak sanayileşmekle mümkün olmaktadır. Gelişme süreci nde olan Türkiye; işçisi ile, işvereni ile, devleti ile çalışan işgücünün timine gereken önemi vererek başarıya ulaşmak mecburiyetindedir.

Nitelikli, diğer bir deyimle, görev ve sorumluluklarının bilincinde, çalışan i ve yöneticilerine sahip olan fabrikalar her zaman güvenli ve verimli ışarak maksimum kar'lara ulaşacaklardır.

Sanayi Eğitiminin önemini: "Benim herşeyimi alın, insanlarımı bana akın; hepsini yeniden ve daha mükemmel olarak kurarım" diyen ünlü bir nerika Birleşik Devletleri işadamı ile, "ABD'deki dev sanayi tesislerini bir irbaz değneği ile, bir gecede Hindistan'a nakletmek mümkün olsaydı, bu isler bir yıl içinde çökerdi" diyen bir bilim adamı çok iyi ifade etmişlerdir.

ÖNERİLER

Ülkemiz, yakın bir gelecekte, nüfus bakımından Avrupa'nın en fazla genç nüfusa sahip ülkelerinden biri olacaktır.

Gerek okul çağındaki gerekse iş hayatına yeni atılmış genç nüfusu 21. asrın insanı yapmak için aşağıdaki önerilerimizin dikkate alınmasını arzu etmekteyiz.

1. Genç nüfusumuzu, örgün eğitim veya yaygın eğitim kanalıyla mesleğe yöneltme sistemi getirilmeli,

2. İhracatı geliştirici, piyasa ekonomisinin istediği insan gücü yetiştirebilecek eğitim programları uygulanmalı,

3. Çağ nüfusunun en az yüzde 80'ine meslek eğitimi veya üstöğrenim görme imkanı sağlanmalı,

4. Yukarıda isimlerini zikrettiğimiz, yaygın eğitim hizmete veren kamu kurumları ve özel sektör kuruluşları arasında ülke genelinde etkili ve sürekli bir koordinasyon sağlanmalı,

5. İşgücü piyasasında bilgi kaynaklarına ve verilere ilişkin dayanıklığı giderecek, ILO, OECD ve AT gibi uluslararası seviyede mukayese ve değerlendirmelere imkan verecek nitelikte bir işgücü piyasası bilgi bankası kurulmalı ve işler hale getirilmeli,

6. Temel eğitim 8 yıla çıkarılmalı,

7. 3308 Sayılı Kanun'un faydaları basın-yayın yoluyla çağ nüfusuna iyi anlatılmalı,

8. Eğitimin hedefleri tesbit edilmeli ihtiyaçlar doğrultusunda programlar oluşturulmalı ve verimlilik artışı sağlanmalı,

9. İşgücünün işyerlerindeki ve özel hayatında sağlığını koruyucu tedbirler mutlaka alınmalı,

10. Genç işgücünün çalışma ortamı ergonomik yapıya (insan-makina uyumu) kavuşturulmalı,

11. Endüstriyel alanda eğitim veren teknik okulların sayı ve nitelikleri endüstrinin yoğun olduğu bölgelerde çoğaltılmalı,

12. Tarımda verimi artırıcı, mekanizasyon eğitimi yapılmalı,

13. İstihdam edilen işgücünün ücretlerini, eşit ise eşit ücret ilkesine uygun hale getirilmeli,

14. Avrupa Topluluğu ülkelerindeki eğitim politikaları, insangücü piyasası incelenerek ülkemize en uygun şekilde adapte edilmeli,

15. Çalışma barışını sağlayacak, işçi-işveren ilişkilerini bozmayan, anevi değerlerimizi zedelemeyen, sınıf düşmanlığı yaratmayan 21. asra ygun bir işgücü eğitim programları uygulamaya konmalı.

Dr. TUNÇ DEMİRBİLEK (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Sayın Başkan, değerli dinleyiciler, özellikle Türk-İş yetkililerinin burada ına konuşma olanağı verdikleri için kendilerine teşekkür ederim.

Çizdiğim çerçeve 4 ana başlığı içermektedir. İlk olarak eğitim sürecindeki enç üzerinde kısaca duracağım. İkinci olarak İşletmede çalışan genç işçiler evcut. Üçüncü olarak, ana başlık işsiz gençle ilgili bunun da Meslek Eğitim runları var. Dördüncü olarak sizler gibi Sendika Üyesi olan genç işçilerin inde bulunduğumuz bu Sendikal Eğitim ve Mesleki Eğitim olarak karşımıza kmaktadır.

İlk olarak eğitim sürecindeki genci ele alırsak Türk Milli Eğitim Sistemi gün ve yaygın olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. Genel Eğitim Sistemi'nde erinde durmak istediğim nokta ise görülmekte olan Mesleki Rehberlik zmetleri'nin eğitimle ilgili bu türlü konuşmada arttırılması gerektiği ifade ilmektedir. Zaten okullarımızda da rehber öğretmenler bulunmaktadır. esleki Rehberlik, gençlerin ilgi ve yeteneklerine uygun, kendi yeteneklerini gulamalarıyla mümkündür. Bunun içinde etkin nitelikli bir Mesleki Rehberlik zmetinin gence verilmesi ve onun meslek seçimine yönlendirilmesi reklidir.

Çıraklık, Meslek ve Teknik Eğitime ilişkin olarak katılımcılar, 3308 Sayılı raklık Meslek Eğitim Kanunu'nu belirttiler. Konuya ekleyeceğim üç nokta var.

Biri Çıraklık Eğitimi, diğeri işletmelerde meslek eğitimi, üçüncüsü de ygın Meslek Eğitim kurslarıdır. Gençlerle ilgili olarak özellikle çıraklık itiminde örgün eğitime devam edemeyip, bir işte fiilen çalışan çırağın belirli yaş grubunda olması koşuluyla eğitimi, çıraklık eğitimlerinde rçekleştirmektedir. İşletmelerde mesleki eğitim ise 3 gün işyeri, 2 gün okul sefesiyle pratik ve teorik olarak yürütülmektedir. Yaygın Mesleki Eğitim ırsları da direk gençlerle ilgilidir. Çünkü, istihdamla ilgili yetersizlikler ttırılmaktadır ve yine mesleklerinde onlara ileride beceriler kazandırılmaya lışılmaktadır.

Vurgulamak istediğim diğer bir nokta da, kanunda genç işçileri haçlayan, gençleri hedefleyen bazı amaçlar vardır. İlki çıraklık eğitimi psamında zorunlu eğitimden sonra, çeşitli sebeplerden dolayı, eğitimine vam edemeyen veya eğitimin çeşitli kademelerinden ayrılan gençlere nelik, düzenli çıraklık eğitimi verilmesidir. Böylece gençlere mesleki rmasyon kazandırılmaktadır. Çıraklık eğitimi veya Meslek Lise'lerine devam me imkanı bulamamış, istihdam için temel niteliklere sahip olmayan genç ygın eğitim aracılığıyla, istihdama hazırlanmakta kanun kapsamında pılmaktadır.

İşletmede çalışan genç işçiyi ekleyecek olursak, burada karşımıza üç tür başlık çıkabilir. İlki, Alıştırma Eğitimi ile ilgilidir. İkincisi, genç işçinin kariyer anlamasıyla ilgilidir. Üçüncüsü ise, işçi sağlığı, iş güvenliği sorunlarıyla

lgilidir. Kısaca bunun üzerinde duracak olursam, işe alıştırma eğitimi hepimizin başından geçtiği gibi iş için başvuran bir işveren, bu işçinin kabul edilmesinden sonra işletmenin yeni bir işvereni olarak işe başlayabilmesi konusunda yapılan eğitimdir. İşe alıştırma eğitiminde işletme ve işçi çalıştıran iki tür işlev sözkonusu. İşletme açısından kendini, işe yeni giren kişiye tanıtma. İşçi çalıştıran ise işletmeyi tanıma işlemi yerine getirilir. Sonuçta işe alıştırma eğitimi verilen genç işçi kendisi ile ilgili bazı sonuçlara ulaşır. İşletmeyle ilgili bazı sonuçlar vardır, hem işletme hem de iş açısından, sonuçlar vardır. Birincisi, genç işgörene, beceri eksikliğini giderme olanağı yaratılır. İşletmeye bağlılık duygusu geliştirilir. İşletme açısından ise işten ayrılma hızı azaltılır. Çünkü işletmeye ilk giren genç işçi bekledikleriyle, işletme içinde karşılaştığı bir takım sorunlar yüzünden hayal kırıklığına uğrayabilir. Bu yüzden de işçi işten ayrılma isteği içerisine girebilir. Bu azaltılır. İkincisi, İş başarımı, iş başarım düzeyi yükseltilmiş olacak. Bir diğeri ise işçi ve işletme açısından birbirlerini yanlış anlamaları önlenmiş olacaktır. İşyerinde kaza tehlikesinin önlenmesi önemli bir sorundur. Bazı İşletmeler açısından bu daha büyük önem arz etmektedir. Güvenliğin sağlanmasında biraz evvel dediğim işe alıştırma eğitiminde, kendilerine özel eğitimler verilebilir.

Kariyer planlaması konusunda ise şu sonucun üzerinde durabiliriz. Öncelikle bir kariyere sahip olabilme, bireye bir kimlik , bir statü kazandırmaktadır. Kariyeri sadece para kazanmak olarak algılamamalıyız. Onun geleceğini etkileyen bir konu olarak düşünmeliyiz. Bu itibarla kariyer eğitiminin amacı bireysel yetenek ve bilgilerle örgüt amaçların uyumlaştırılması ile ilgilidir. Birey açısından ve konumuzla ilgili olarak bir genç işçi, işe başladığı zaman başlangıç kariyerine başlamış demektir. Bir işe girdiğiniz zaman siz kariyerinize başladınız ve bu dönemde her türlü hayal kırıklığı sözkonusu olabilir. Onu işe girmeden önceki beklentileriyle, iş koşullarınız uzlaşmaması hayal kırıklığını bırakacaktır. Bu dönemde genç bir kimlik arayışı içerisindedir. Bu kimlik arayışı İşletme içerisinde olduğu gibi toplum içinde de belirebilir. Bu noktada hayatımızın belli dönemlerinde ülkemizde yaygın olan akıl hocalarımız vardır. Kendilerinden işletmeleriyle ilgili bilgiler alırız. İşyerindeki kıdemli işçiyle iletişim kuramıyorsak veya kıdemli işçi bize karşı duyarsızsa, işle ilgili yetenekleri, bilgileri bize aktarmıyorsa, başka birine gideceğiz. İletişim kuracağız, bu bilgileri alacağız. Nitekim İ.İ.B.K.'da, bu noktada bir takım çalışmalar yapmaktadır. Lise'de verilen rehberlik hizmetleri bunun ilk basamağıdır. İşletmelerde de ayrıca yavaş yavaş gelişmeye başlayan kariyerle ilgili danışmanlar mevcut. Genç, işletmeler içerisindeki örgütün hazırlandığı kariyer yolları, geleceğini nasıl düzenleyeceğini bilmelidir ki ona göre eğitim eksikleri dikkate almalı, ona talepte bulunmalıdır. Örgütte yeni işe giren işçiden geniş ölçüde faydalanma isteyecektir. Üçüncü ana başlağımız ise, işsiz genç ile ilgili. Elimde Avrupa Birliği'ne ilişkin bildiriyi vermek istiyorum. 1989 yılında, Avrupa Topluluğu'na 12 Ülke üyeydi. Bu ülkeler içerisinde kayıtlı işçi sayısı 14.5 milyon, önemli olan bu 14.5 milyonun içerisinde 25 yaşın altındaki gençlerin en yüksek rakamda olması. Bu 14.5 milyon kayıtlı işçi içerisinde Avrupa Topluluğu'nda 4 milyon 600 bin genç işsiz. Bu da yüzde 17.2 tekabülünde. Ayrıca ülkeler açısından çok yoğun olarak gündemde, örneğin 89 yılında İspanya'da 25 yaşın altındaki işçi oranı yüzde 20, Yunanistan'da yüzde 32, bu nedenle gençlere yönelik bir takım fonlar aracılığıyla, mesleki eğitim yaratma, onları istihdama hazırlama yönünde yoğun uygulamalar sözkonusu. Ülkemizdeki durum ise 93 DİE verilerine göre 15-19 yaş grubunda toplam nüfus

milyon 150 bin kadar. Bu toplam nüfusun 2 milyon 700 bini işgücü, işgücü erisinde ise istihdam edilen 2 milyon 350 bin, geriye kalan 340 bin genç işsiz e istihdam edenler tarım, imalat, sanayi ve ticarette odaklaşıyor. Bu genel erçeveden sonra işsiz olan gence vasıf kazandırmak için yapılan ülkemizde azı programlar var. 84'den itibaren istihdam konusunda direk Devlet Bakanlığı örevlendirilmiş ve bu Devlet Bakanlığı'da belli bir beceri kazandırma eğitimi rojesi başlatılmış. Bu beceri kazandırma projesi içinde genç işsizlerin, iş yasasına girişini araştırmak bir amaç olarak yer alıyor. Böylece gene işçilerin eslek eğitimi sağlanmış oluyor. Yine biraz evvel İ.İ.B.K.'dan bahsetmiştim. .B.K.'nın ise İş ve İşçi Hizmetleri vardır. İş ve İşçi Hizmetleri, örneğin 91 lında 821 kur düzenlenmiştir. 13366 kişi burada eğitim görmüştür. Bu etişkinlere yönelik olmasına rağmen,buraya genç işçilerde katılarak istihdama atılımı sağlamaktadır. Ayrıca sanayi de eğitim seminerleri düzenlenmektedir. anayi de eğitim seminerleri, tabi, genç işçilere yönelik değil ama çalışan genç çilerin niteliklerini yükseltmeyi amaçlıyor. Hem ülkemize, hem de bireyin rfisine işletmenin refaha ulaşmasına yol açmaktadır.

Son olarak sendikal eğitim üzerinde durmak istiyorum. İçinde ulunduğumuz sempozyumda olduğu gibi, örgüt ve sendikalar erçekleştirdikleri eğitim faaliyetlerini genç işçileri bir hedef kitlesi olarak ele maktadırlar. İşçilere yönelik eğitim içerisinde yapılan bu eğitimin iki ana aşlığı var. Biri genç işçiler, diğeri kadın işçilere yönelik eğitim. Bu işçilere önelik eğitim taban eğitim şeklinde de ifade edilebilir. Bu taban eğitim de, ençlere yönelik eğitimde herşeyden önce, demokratik sendikacılık kavramı ve osyal kültürel hakları, toplu pazarlık ve haklarını elde etmek için veya oruyabilmek için bilgiler verilmektedir. Bir diğer, gençlere yapılan eğitimin nemi ise, sizler potansiyel bir lider adayınız, sizlere burada anlatılan eğitim acılığıyla ileride, sizler ve sizlerin işletme içerisinde olduğu gibi sendika erisinde de bir kariyer yolunuz var. İkinci olarak sendikacılık hareketi ve emokrasi arasında yakın bir ilişki var. İşte bu ilişki aracılığıyla da bu eğitimler ydalı olmaktadır.

Son yapılan 8 Nisan 95 tarihinde 4101 sayılı yasa ile sendikaların elirlerinden en az yüzde 5'ni eğitime ayırmaları gerekirken şimdi bu oran ızde 10'a çıkarıldı. Böylece eğitim ayrı bir önem kazandı. Teşekkür ederim.

NİHAT OLCA (TÜRK-İŞ Manisa İl Temsilcisi)

Sayın Başkan, tebliği sunan çok değerli hocamız ve tartışmacı kadaşlarımız değerli misafirlerimiz ve işyerlerinde çalışan çok değerli işçi kadaşlarım, hepinizi sendikam adına saygı ve selamlarımı sunarak, sözlerime aşlamak istiyorum.

Türk-İş Konfederasyonumuzun böyle güzel ve anlamlı bir eğitimi ele mış olması yine bizleri bu konfederasyonun üyesi olarak apayrı bir mutluluk rdi. Ancak alınan konular o kadar geniş o kadar kapsamlı ki, bilemiyorum bu üncü gün oluyor herhalde, burada dinlemekten belki sıkıldınız ama bir üç ın değil, bir otuz gün daha dinlesek, konuşsak bu konular bitmeyecektir. nun içinde ben, fazla vaktinizi almak istemiyorum.

Çok değerli arkadaşlarım, genç işçilerin eğitim sorunları şimdi, tartışmacı arkadaşlarım, çok değerli hocam, konular hakkında o kadar güzel bilgiler verdiler ki onları tartışmamak elde değil. Tartışmamak elde değil derken, konunun içinde, özündeyiz. Özünde olunca da işlere bir başka gözle bakmak gerekiyor. Yani aksaklıkları yaşayan biziz. Bu aksaklıkları düzeltecek olan da yine bizler olmamız gerekiyor. Hepinizin bildiği gibi 1970'li yıllar da Türkiye bir tarım ülkesiydi. Ancak, bundan böyle sanayileşme hareketi baladı. Sanayileşme hareketi başlayınca da, genç işçilerin eğitim konuları daha ön planlara çıktı. Sanayileşme hareketinde istenilen düzeye ulaştırabilmesi için Milli Sanayi'nin sosyo-ekonomik yönden hızla gelişen, yarının Türkiye'sine cevap verecek gelişimi göstermesi ancak ihtiyaç duyulan sayı ve nitelikte genç işçinin planlı ve programlı bir şekilde yetiştirilmesine bağlıdır, diyoruz.

Türkiye, hep plan ve programla yönetiliyor, hep 5 yıllık planlar yapılıyor, hepiniz biliyorsunuz. Birinci 5 Yıllık Kalkınma Planı, ikinci 5 Yıllık Kalkınma Planı, 3., 4., 5., 6. dönem kalkınma planı, hep planlı programlı yürüttüğümüzü zannettiğimiz olaylara şöyle geriye dönüp baktığımızda planların hiçbirisinin tam olarak hedefe ulaştığını göremiyorum. Eğer yapılan 5 yıllık planlarda hedefe ulaşılmış olsaydı, bugün paramızın alım gücü, en iyi yerlerde olacaktı. Yani enflasyon 3 rakamlı olmayacaktı, kalkınmamız sanayileşmedeki hızla bugün pek iç açıcı değildir. Türk toplumu içinde yapılacak en verimli yatırım diyoruz. Genç işçilerin ekonomik ve teknolojik ihtiyaçlara göre eğitilmesidir. Bu da bizim milli eğitimimizin en önemli görevlerinden birisidir. Milli Eğitime baktığımız zaman bugün hepinizin duyduğu, izlediği, liselerde, ortaokullarda kredili sistem çıktı. Bu sistemde öğrencilere bakıyoruz, yani ben gözlemliyorum. Öğrenciler okula gidiyorlar, iki saat sonra kahvehanelerde, atari salonlarında vs. kenarlarda köşelerde sigara hatta içki içyorlar. Kendileriyle de görüştüğümde "Ne yapalım dersimiz boş" diye cevaplar veriyorlar.

Bu genç işçilerin eğitimi ekonomiye kazandırılması çok çarpık bir şekilde gelişiyor. Tabi, bunu önlemek içinde mesleki eğitimler veren, çıraklık ve meslek eğitimi okullarımız mevcut. Ben, Manisa'mızda Çıraklık ve Meslek Eğitim Kurumlarının üyesiyim. Çok değerli sayın ÖZTÜRK Çıraklık ve Meslek Eğitimi ile ilgili bilgiler verdi.

Genç işçiler dendiği zaman, sayın hocamızın da belirttiği gibi 14-16 yaş değilde, 12'ci yaştan başlıyor. Yani, kırsal kesimde 12 yaşında ilkokulu bitirdikten sonra, toprakla uğraşan ailelerin çocuklar ne yapıyor, yine toprakla uğraşmaya devam ediyor. Bazıları, biraz uyanık olanları, topraktan kurtulmak, köyden kente göç etmek için kaçamak yolları arıyorlar. Bu Çıraklık ve Mesleki Eğitim'de gerçekten son yıllarda bayağı etkinliğini göstermeye başladı. Bunu duyanlar da çocuklarımız, hatta ailelerimiz gidipte, evladımız burada meslek sahibi olsun diye bu okullara kayıtlarını yaptırıyorlar. Ancak, bu Çıraklık ve Meslek Okulları illerde, büyük yerlerde bulunuyor. İllerde var,ancak, köylerde olması mümkün olmadığı için, köyden kente gelmek suretiyle yapıyorlar. Köyden kente gelen çocuk, kent yaşamına alışamamakta. Önce çocuğumuzun bu okulda göreceği süre içerisinde kalacağı yeri yok. Yani okulun yurdu yok. Bu çocuğun yurdu olmadığı gibi, bu çocuğun yiyeceğini, içeceğini nasıl temin edecek. Belki, bazı yerlerde öğle yemeği gibi yemekler verilebiliyor. Sabah kahvaltısını nasıl yapacak, akşam yemeğini nasıl yiyecek, hangi parasıyla gelip

urada eğitim alacak. Sorunların başında da bu var. Diğer yönden bu okullara evam eden çırak öğrencilerimiz işyerlerine gidiyorlar, işyerinde mesleki ğitimden çok hammallık yaptırıyorlar. Bizzat kendim gidip işyerlerinde olaşıyorum. Hatta, beni gördükleri zaman içeriye bile almamak istiyorlar. Tabi, iz bunu kurulumuzla görüştük, daha sonra kurulumuzda yine üye olan meslek allarının başkanları var, onlara konuyu ilettim. Fakat, pek iç açıcı cevaplar lamadım. Kendilerine dedim ki; bu çocuklarımızı lütfen makina başında veya apacakları işlerde eğitelim, çuvalları taşıtmayalım. Bu çocuklar oyun çocuğu, iraz çalışma şartlarını ona göre geliştirelim. Nihat Bey, biz çocuğu okula önderiyoruz, okula gönderdiğimizde hiçbir istifadesi olmuyor, bu hiç olmazsa kuldan sonra da bize de biraz katkısı bulunsun. 13 yaşındaki çocuk sabah alkıyor, işyerine gidiyor, akşam saat 8 olmuş hala işyerinde, bence bu esleki eğitim değilde, mesleki eziyet. Kusura bakmayın, burada sorunlar endi, ben de sorunları dile getiriyorum.

Diğer esnafların yanında çalışan arkadaşlarımız, işverenler tarafından ani orada bulunan usta tarafından çok değişik şekillerde taciz ediliyor. Hatta e hatta bu çocuklara dayak atılıyor. Bu çocuk yaştaki kardeşlerimiz yerlerinde bu türlü baskıları gördükten sonra da topluma ne şekilde bir insan etişir, tartışmak gerekir. Bunlar şiddete alışıyorlar, dışarıya çıktığı zaman endisinden küçük olanları dövmeye çalışıyor. Orada dayak yediği için şarıda kendisinden küçükleri dövüyor. Mesleki eğitim veriyoruz, meslek zandırıyoruz, diyoruz. Çok güzel bir olay, yine kendimden bir örnek vereyim. okulu bitirdim, dar gelirli bir ailenen çocuğuyum. 7 yaşında babamı da ybettim, o zaman erkek sanat okulları var, orta kısmı hepsi beraberdi, o man girdik, okuduk. Elektrikçi olarak çıktık. Çok güzel bilgiler aldık, ndimizi yetiştirdik. Daha sonra üniversite sınavlarına girdim, birinciyi zanamadım, işe girmek zorunda kaldım, çalışmaya, paraya ihtiyacım var. elediye'ye girdim. İşe başladım, ertesi günü beni Manisa'nın şebeke reyanına bakmak üzere görevlendirdiler. Trafoya gittim, 154 bin volt cereyan tında çalışacağımı söylediler. Okulda bunu görmedimki, nazari olarak liyorum. Tatbikat, pratik yok, verilmedi. Bu eksikliği çok kötü bir şekilde şadım. Ancak, orada çalışan ustalar tarafından dediler ki;biz bunu böyle yle biliyoruz, ancak manevra falan yapmadık. Herhangi bir hata yaparsak, anisa kapkara olur. O zaman anlatıldı, öğrendik, uygulamaya koyduk. Ama esleki eğitim demek ki pratik eğitim olmadığı için bize tam verilmemiş. Şu an da bu mesleki eğitimin tam anlamıyla verilebilmesi için lütfen hep beraber, ele verip bu çalışan mesleki eğitimi gören kardeşlerimizi kollayalım, verenlerle lütfen konuşun. Deyin ki, yanınızda kaç tane çırak tiştiriyorsunuz, neler öğretiyorsunuz, baskı yaptıklarını görüyorsanız, onları eştirin, değerli arkadaşlar.

Türkiye'nin yine en büyük sorunu mesleki eğitimle tamamen içiçe ncirin halkalarından birisini oluşturan istihdam konusu var. Mesleki eğitim an gençlerimiz, eğitimin bitiminde zannediyormusunuz ki, iş buluyor. Yok. ne üniversiteli, diplomalı işsizlerimiz olduğu gibi, mesleki eğitimi bitirmiş an, yine işsizler ordumuz mevcut. Manisa'da şu öneriyi getirdim. Ama hala şarıya ulaşamadım. Dedimki; kurulda görevli arkadaşlarımıza, bu mesleki itim veriliyor, mesleki eğitim sona eriyor, çıraksa çıraklık belgesi, kalfaysa lfalık, ustaysa ustalık belgesi alıyor. Askere gidecek, gidiyor, geliyor. Ondan nra, bu çocuk işe girmek için kapı kapı dolaşıyor. Bizim işyerlerimizde o

vasıflarda bir eleman ihtiyacı varsa bile, İşveren Ahmet'in çocuğu geliyorsa, daha iyi olur veya bilmem kimin akrabası gelirse daha iyi olur, şeklinde seçimlerde bulunuyor. Geliniz dedim, aramızda bir komisyon kuralım, bu komişyon 3 kişi olsun, 4 kişi olsun, işyerlerini dolaşalım. Manisa'da organize sanayi bölgesi var, bu bölgenin hepsini dolaşalım, bizzat patronlarıyla, genel müdürleriyle görüşelim. Bundan böyle istihdam edecek işçilerde çıraklık ve meslek okullarının belgesi olma şartı aransın, dedim. Ancak bilemiyorum, belki bazıları düşünüyorlar. Bugüne kadar komisyon oluşturamadık. Peki mesleki eğitim veriliyor da ne oluyor? Yine işsizler ordusuna yeni meslek dallarında yetişmiş gençlerimiz katılıyorlar. Beni dinlediğiniz ve gösterdiğiniz sabır için teşekkür ediyorum ve saygılar sunuyorum.

MUSTAFA ÖZTAŞKIN (Oturum Başkanı)

Sevgili arkadaşlar, üçüncü günün sabahki bölümünün son oturumundayız, umarız sizleri ilk bölümde fazlaca sıkmadık. Şimdi daha canlı daha tartışmalı direk sizlerinde mücadelesi ve katkılarıyla bir oturum gerçekleştirmek istiyoruz. Bu bölümde sözü size vermek istiyoruz. Bu gerek soru sorarak olabilir, gerekse görüşlerinizi açıklayarak işyerinizde karşılaştığınız pratikteki sorunları dile getirecek hem buradaki hocalarımıza ışık tutan açıklamalarınız olur ve toplantıyı yönlendirir, hem de genel bir katkı koyar diye düşünüyoruz. Söz almak isteyen arkadaşlarımız lütfen el kaldırsınlar.

SORU :Demokrasiler özgürdür, özgürlükler, diğer kesimin özgürlüklerine müdahale etmediği yere kadar özgürdür. Bu konumda öncelikle ben, karşıda okuyorum, sempozyum yazıyor. Bunun yanlış yazıldığını düşünüyorum. BU birazcıktan öteye gidemedi. 3-5 saattir. Konuşmacı arkadaşlara başkanımızın ısrarlarıyla 10 dakikayı geçmemesi söylendi. Fakat, tesbit edebildiğim kadarıyla 20 dakikayı geçti. Burada tartışmacıların hakkının çiğnendiğini düşünüyorum, bu yüzden protesto ediyorum.

SORU :Burada çelişkili bir toplumda yaşadığımız için çok çelişkiler var. Fakat, bu çelişki toplumunda yaşarken benim Mehmet ÖZTÜRK Bey'e bir sorum var. Acaba, Milli Eğitim Sistemi bir Bakanlık Sistemi mi olmalı? Devletin politikasında mı olmalı? Yani bu, devlet olarak mı halledilecek, hükümetler gelip geçicidir. Kalıcı bir politika üretmek nereden geliyor, bakıyoruz ki 3308 Sayılı Yasa bu değişime gidecek, bu sıkıntı yaratıyor. Bu çıkış noktasında, bu çelişki farkedilmemiş mi? Mehmet Bey birşeyler söyledi, çıraklık okullarına ağırlık verilmeli, bence mesleki okullara ağırlık verilmeli. Yani, siz 12 yaşındaki bir çocuğun, çocuk psikolojisi olduğunu, anlamanız gerektiğine inanıyorum. O zaman bakıyorsunuz daha değişik liseler var. Buna nasıl bakıyorsunuz?Tarıma dayalı bir ülkeyiz, sanayisini tamamlayan bir ülkeyiz. Şu an da biz neredeyiz? İsmini koyabilir misiniz?

SORU : Çocuklarımız çıraklık eğitimi öğrendikleri dönemde gerçekten de çocuklara yük taşıtılmakta, hammallık yaptırılmaktadır. Bu tip işlerin önlenmesi için Odalarımız ve çeşitli Meslek Kuruluşlarımızın denetimleri olamaz mı? Böyle bir işbirliği var mı?

SORU : Bu sempozyuma katılmamız bize son an da bildirildi. Daha nceden söylenseydi, bir ön çalışmamız olurdu. Sorularımız daha farklı olurdu, evabını daha önceden aldığımız soruları sizlere sorarak vakit kaybını önlemiş urduk. Çıraklık Eğitimi, meslek eğitimi var ve MEKSA projesi olduğunu da bu empozyumda öğrendik. Türk-İş yetkilileri işyerimizde bu tür projelerle ilgili oşürler hazırlatmak, hangi branşlarda eğitim vereceklerini, nasıl ışvuracaklarını, kaç yaşında olmaları gerektiğini bildiren ayrıntılı şekilde izah lerseniz, böylece daha faydalı olabileceğini düşünüyorum.

SORU : Eğitimle eğitilen kesime bir takım şeyler aktardığınız zaman, ıların davranışlarında bir takım değişiklik yapamıyorsanız, o eğitimin teliğinden de şüphe etmek gerekir. Şu an da Türkiye'de uygulanan örgün itimden, ilkokuldan üniversiteye kadar, örgün eğitimde her kesimden sanın, görüş birliğine vardığı birşey vardır ki, yani eğitim yetersizdir. Yani raklık ve Meslek Eğitimi veriyorsunuz, aynı zamanda teknik okullarda eğitim riyorsunuz, televizyonlarda eğitim veriyorsunuz lise mezunlarına, devlet rum ve kuruluşları bunları gerçekleştiriyorlar, mesleki örgütler rçekleştiriyorlar, birtakım beceriler bilgiler kazandırmak için veriyorlar. unun ucu nereye varıyor? Yani, bunun niteliği olmadığı sürece, gerçekten bu nasıl doldurulur. Aslında benim açmak istediğim eğitimin niteliği daha emlideğil mi? Her eğitim insanın davranışlarında değişikliğe neden olur mu? ni eğitimin planlı olması, sürekli olmasının yanında eğitilen kesimin iyaçlarını da karşılaması gerekiyor. Özellikle bugün, çıraklık ve mesleki ullarda 13-15 yaşındaki çocuklara verilen eğitimin pedegojik eğitimden dukça uzaktadır. Öğretmenler o formasyondan yoksundurlar. Bu çocuğun dece ekonomik sorunu yoktur ki aynı zaman da bu çocuğun psikolojik runu da vardır. Eğitimin niteliği nasıl olmalı, derken eğitimin toplumsal elikleri, temelleri, felsefi, psikolojik temelleri açısından biraz daha açarsanız. şekkürler.

SORU : Benim sorum Sayın Mehmet ÖZTÜRK'e, size bugüne kadar rılan fonlar yeterli mi?

SORU : Örgütlü toplumun gereğine inanıyorum. Örgütlü toplumdan zarar lmez, bunun bilincine hepimizin varması gerektiği kanısındayım. Biz, Türk lleti olarak örgütlü toplumdan korkarız. Bizim sendika olarak eğitimlerimiz k tabana yayılır, yurt dışında eğitim seminerlerimiz var. Danimarka'da böyle seminere katılma fırsatı buldum. Buradaki araştırmalarıma göre, gütlenme, çıraklık okulları ve mesleki okullara kadar yaygın bir tabanda. Biz örgütlü toplumları çıraklık okullarına ve meslek okullarına indirebilirsek bir itimin temelini çözmüş olabiliriz. Dolayısıyla denetim mekanizması rçekleştirebiliriz. Şu an da işyerlerinde çalışan çırakların ve stajyerlerin rhangi bir denetim mekanizması karşısında zor durumda oldukları nısındayım.

MEHMET ÖZTÜRK (MEB Çıraklık Yaygın Eğitim Gn. Md.lüğü Şb. Müdürü)

Çıraklık Eğitimine devam eden gençlerin sorunlarını çözmek için kanlık olarak ve ilgili kuruluşlar nezdinde çok yoğun çalışmalarımız var. önce çırak sayısını artırmak. 13 bine ulaştık. 86'da çıkarılan kanun da ırılması yönünde tedbirler alınmış. Bu tedbirleri 3 madde de toplamak

mümkün. 1. Çırağı ve aday çırağı özendirici tedbirler. 2. Veliyi özendirici tedbirler ve iş hayatında getirilen düzenlemeler yani özendirici, zorlayıcı. 3. gelişmeyi sağlayıcı tedbirler getirilmiştir.

Özendirici tedbirlerin başında, çırağın öğrenci olarak tescil edilmesi, bütün öğrencilik haklarından, istifade etmesi, yeterli ücret alması, SSK şemsiyesi altına alınması, işyeri açarken belli bir sertifikasyon zorunluluğunun getirilmesi, sertifikası olmayanların bağımsız işyeri çalıştırmalarının engellenmesi, işverenler için çıraklara ödenen ücretin giderden sayılması ve hiçbir vergiye tabi olmaması, belirli bir ücret ödese bile, kendisi için ihtiyaç olan vasıfta insan yetiştirme imkanına kavuşmuş olması, gibi tedbirler geliştirilmiş. Bu tedbirler o yıllardaki problem bir ölçüde aşıldı. Birinci yılda 83 bine çıktı, 2 yılda 126 bin, 3. yılda 186 bin, daha sonra 200 bin oldu. Şu an da endişemiz çırak sayısının artırılması yönünde değil. Çırak sayısı artacak, biz çırak sayısını artırdıkça uygulamayı yaygınlaştırdıkça, bu sayı artacaktır. Çünkü, kapsamdaki mesleklerden, çıraklara göndermeme gibi çıraklık eğitiminden kaçırma gibi bir problem yok. Kapsamda olan mesleklerde, ustası elinden tutup getiriyor. Çünkü özendiriyor, hem de kendisine bir takım imkanlar sağlanıyor ve artık toplumda inanılır duruma geldi.

Şimdi problemimiz bizim eğitimdeki kalifikasyonun artırılması yönünde tedbirler alınıyor. Yani çıraklık eğitimi istenen hedefe ulaşsın. İstenen nitelikteki insanları yetiştirsin. Bu yönde çalışmalarımız var.

Eğitim bir devlet politikasıdır, öyle olmalıdır, hükümetlere göre değişmemelidir. Belirli temel hedefleri olmalıdır. Eğitimin 3 ana amacı vardır. İyi insan yetiştirmek, iyi vatandaş yetiştirmek, iyi bir meslek erbabı yetiştirmek, bu amaçlardan kesinlikle taviz verilemez ve bu yönde çalışmalar vardır. Tabi bazı aksamalar olabilir. Türkiye'nin sorunlarını hepimiz biliyoruz.

Meslek liselerine ağırlık verilmesi olayına gelince, meslek liseleri gelişmiş ülkelerde artık yavaş yavaş bitiyor. Ülkemizde de alıştığımız meslek lisesi zihniyeti bitiyor. Mesela, 86'da getirilen sistemle, meslek lisesi, eski meslek lisesi değil artık, o da bir ölçüde çıraklık eğitimi, bir fark var. Çıraklık eğitiminde önce çırak ustasıyla sözleşme yapar, okula gelir, yani çırak mesuliyet bakımından işyerinin elemanıdır. Okula eğitim için gelmektedir. Meslek lisesinde bunun tersi vardır. Önce okula kaydolur, daha sonra işyerinde eğitime gitmektedir.

İkisinde de hedef nedir? Öğrenci gerçek iş hayatı içerisinde, getirilen eleştirilerden kaynaklanmakta. Burada da geldi aynı eleştiriler, okulda kapalı bir ortamda yetişen çocuk, iş hayatını tanımıyor, iş hayatına geldiğinde büyük bir bocalamayla karşı karşıya geliyor. Özellikle, çağımızda teknoloji çok hızlı geliştiği için okuldaki araç gereçleri çağın teknolojik imkanlarıyla donatsanız bile aradan on yıl geçtiğinde bir bakıyorsunuz, bu teknoloji demode olmuş, yakalamamız mümkün değil. Yakalamak için çok büyük yatırımlar yapmamız lazım. İlk yıllarda neden meslek liselerine ağırlık verildi, Türkiye'nin gerçekleri onu gerektiriyordu. Çünkü o zaman Türkiye'de sanayileşme istediğimiz anlamda gelişmemişti. Sanayi kuruluşlarında eğitim yapmamız mümkün değildir. Çağdaş teknoloji, sanayi kuruluşlarında yeterince kullanılmıyordu. Neredeydi sanayileşme, sanayileşme Kamu İktisadi Teşebbüslerinde devlet

yle geliştirilmeye çalışıldı. Ülke olarak serbest ekonomi de, serbest piyasa bu küçük işletmeler halinde, bunun kuruluş yıllarını hep biliyoruz, uyoruz. O şekilde gidiyordu. Oralarda çıraklık eğitimine devam etmiş olsanız ni ustanın yanında öğrenseniz, usta ne öğretir çırağına, en çok bildiğini retir. Bildiğinden fazlasını öğret diyebilirmiyiz, diyemeyiz, öğretemez. O de ne yapmak lazım, devlet burada tedbir olarak çağın teknolojisini kalamak için önce bir Kamu İktisadi Teşebbüslerinde bir takım KİT ruluşlarında büyük sanayi işletmeleri kuruyor. Türkiye sanayi transferini ğlamaya çalışıyor, bunların ihtiyaçlarını da kurduğu okullarda karşılamaya ışıyor. Meslek liselerinde karşılamaya çalışıyor. O dönemlerde çıraklık timi gündeme geliyor, okullardaki işletmelerde çıraklık eğitimi yapılması nünde tedbirler alınıyor. Ancak ülkemizde hızla gelişen sanayileşme hamlesi sıflı ara insan gücünün meslek liselerinden karşılanmasını imkansız hale irmiştir. Meslek liseleri belli sayıda insan mezun ediyor. Ama sanayi öyle şdöndürücü bir şekilde gelişiyor ve büyüyor ki bu ihtiyacı sayı olarak şılaşmamız mümkün değil.

Bu uygulanan çıraklık eğitimine yasal bir çerçeve kavuşturulması için ışmalar başlamıştır. Değişik sebeplerle akamete uğruyor, gecikiyor.

1986'da çıkarılan kanunla geçmişte çıkarılan kanunların aksayan yönleri zeltiliyor, bir takım tedbirler getiriliyor. 3308 Sayılı Kanun bir sistem tünlüğü içerisinde, mesleki eğitimi uyguluyoruz.

O kadar güzel bir sistem ki ama yasal çerçevede bunun hayatta gulanır durumunu iyileştirmek istenen hedefe ulaştırmak, hepimizin ışmalarıyla yapılabilir. Şu an da hedefe ulaştık dememiz mümkün değil. Ama zenleme olarak, gerek kanun, gerek yönetmelik, gerekse programlar yani sal çerçeve bakımından çok harika. Tabi aksaklıklar var. Biz de bunun kındayız ve şu an da yasa teklifimiz Başbakanlık'tadır. Bizim farkında nadıklarımızda vardır. Ama bunlar çıktıkça düzeltilecektir. Fakat doğru yolda luğumuz kanaatindeyim. Getirilen sistem nedir? Meslek öğrenmek isteyen anın önünde üç yol vardır. Birincisi, ya meslek lisesine gider. İkincisi, ya aklık eğitimine gider. Bunun ikisini de kaçırmışsa yaygın meslek eğitim rslarına gider. Her üç yolda da sistem olma özelliği budur. Vasıflı ara insan cünün en üst kalifikasyonu olan ustalık statüsüdür. Bir eksiklik üniversite ları, çıraklık eğitimi için biraz kapalıdır, gerçi bir aralık var, dışarıdan irmelere girmek suretiyle bir takım derslerden muaf kılıyor. Meslek liselerinin arıdan bitirmeleri daha kolay oluyor.

Niye yapamıyorsunuz, diye bir soru aklınıza gelebilir. Bu da Türkiye'nin slek standartlarının oluşmamasından kaynaklanan bir sıkıntıdır. Meslek esi motor bölümünü ele alın, bu bölüme giden bir öğrenci, aklınıza ne gelirse psini görür (kaporta boyası, ön düzeni vs.), bizim çıraklık eğitim sistemine in, bunların herbiri bir meslektir, ayrı ayrı meslektir.

Şimdi meslek standardı oluşmuş olsa, o zaman Meslek lisesinde de aynı nda yetişenler, çıraklık eğitiminde de aynı alanla yetişenin bu tür modelleri namlamak suretiyle bir noktaya ulaşması mümkün olacaktır. Yalnız, bunun devlet olarak farkındayız, bu yönde de çok olumlu gelişmeler var. Çalışma kanlığı bünyesinde Dünya Bankası destekli bir meslek standartları belirleme

projesi var. Bunun alt birimleri kurulmuş durumda, çalışmalar memnuniyet verici düzeyde. Bu oluştuktan sonra, buradaki geçişle, yüksek öğrenim yatay ve dikey geçişler daha kolay olacaktır.

Esnaf sanatkarlarla biz işyeri denetleme, dayanışma grupları adı altında bir odalar bünyesinde grup oluşturduk. Bu grupta bizim Milli Eğitim temsilcimiz var, esnaf sanatkar temsilcisi var. Bunlar işyerlerine gitmek suretiyle, çıraklar hakikaten kendi alanlarında çalışıyor mu, çalışmıyor mu, bunu denetliyorlar. İkincisi, bu gruplar işyerinde çıraklık eğitimi yapılıp yapılamayacağını denetliyor. Bu yönetmelikleri üçe ayırdık. Bir şartsız olarak çıraklık eğitim yapabilir, ustası var, o mesleği öğretecek makina ve donanımı var. Burada diyoruz ki, şartsız çıraklık eğitimi yapılır.

İki,şartlı çıraklık eğitimi yapılan işyerleri. Bunlarda eğitim personeli olmakla beraber, o mesleğin gerektirdiği bilgi becerileri yüzde 50 düzeyinde öğretecek kadar makina ve donanımı olan işyerleri, imkanları daha dar olan işyerleri. Bu işyerleri şartlı çırak olabiliyor. Şartı da şu eksik kalan becerilerini işletmeler üstü eğitim merkezlerinde göndermeyi kabul ediyor.

Üçüncü grupta ise, çırak alamaz, o işyeri bunların eğitim usta öğreticisi yoktur veya makina donanımı yeterli değildir. Buralara çırak verilemez. Bununla ilgili bir çalışmayı da elbette ki Odalar Birliği ile yapmamız lazım. Mesela, Esnaf sanatkarların bir kapsamda olmayan mesleklerde eğitim ve sertifikasyon olayında bir çalışmaya girdik. Çıraklık eğitim uygulaması yapılmayan mesleklerde de Esnaf sanatkar, kalfalık belgesi veriyor. Bizden veya onlardan ustalık belgesi olmayan hiçkimse işyeri açamıyor. Büyük işletmelerde bu tür sıkıntılar var ama, bu işletmelerde eğitimin önemini kavramış olan işletmelerde bu, büyük ölçüde aşılmış. Küçük işletmelerde denetim rayına girmiştir. Ama istediğimiz düzeyde değildir.

Bir diğer konu da fonlar yeterli mi? Çıraklık Meslek Eğitiminin geliştirilmesi için alınan tedbirlerden biri de finans kaynağının oluşturulabilmesi için fon oluşturulması idi. Fonlar yeterli olmadığı gibi, maalesef bir iki yıldır fonlar genel bütçeye dahil edildi. Yani büyük bir oranda genel bütçe harcamaları içine alındı. Çok cüzi bir miktarı fon içinde bıraktı. Daha büyük bir sıkıntı, ama çıraklık ve meslek eğitimi konusu mutlaka kendi alanında daha da geliştirilerek bunun kullanılması gerekiyor ki, yeni yeni oturtmaya çalıştığımız bir model maddi ihtiyaçları oldukça fazla öğretmenlerin eğitimi ile ilgili üniversitelerimizde işbirliğimiz var. Öğretmen sıkıntımız maalesef var.

Prof. Dr. NÜKHET AYAZ (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Türkiye nerede, yeri nerede, diye bir soru var. Türkiye'yi bir deve kuşuna benzetelim. Deve kuşuna demişler, gel taşı. Hayır, ben kuşum. Onun gibi şu an da geçiş döneminde olma özelliği taşıyan bir ülke, bir tarım toplumu değil, bir sanayi toplumu değil, şu an da tartıştığımız şeyler bir sanayi toplumu olma özelliğinin en ufak belirtilerinin hala programda olduğunu gösteriyor. Yani hala çocuk işçilerin sorunlarından bahsediliyor. Bir sanayi toplumunda en azından bunlar yok, çözüme kavuşturulmuştur. Fakat bugün sanayileşmiş olsun, sanayileşmekte olsun, ülkelerin tarihleri incelendiğinde mutlaka böyle bir

eçiş dönemi geçirdiklerini görüyoruz. Ama bazı toplumlar bunu 10 yılda şmış, bazıları 70 yılda aşmış, bazıları da hala aşmaya çalışıyor. Biz bu dönemi latmaya çalışan, atlatmakta olan bir ülkeyiz.

Tarıma dayalı sanayiyi hep ihmal ediyoruz. Güneydoğu Anadolu Projesi ttikten sonra ne olacak, dersiniz. Bu çok önemli bir tesbitti. Tarımı sadece are edebilecek bir mallar bütünü olarak görmeyip, hala hazırdaki ammaddeyi de işleyip ve ürün haline getirecek bir alternatifi gözden uzak tmamamız gerekir.

Eğitim nasıl yeterli olur? Yetersizliği nasıl giderilir? Niteliği nedir? Dedi r arkadaşımız.

Eğitim bir devlet politikası olmalıdır. Her ne kadar devlet politikası duğu varsayımı kabul ediliyorsa da biz diyoruz ki, gelen giden hükümetlerle, itim politikasında da değişiklikler gelip gidiyor. Yani kalıcı dört başı mağrur, akları yere basan bir eğitim politikamız yok. Okutulan kitapların dilinden tun da, işlenen konulara kadar herşeyde görmek mümkün. O kadar önemli i? Bazen çok önemli, bizim coğrafya, tarih kitaplarımızda ise Yunanistan'ın ngi dağın başında hangi tepe var, hangi kaza var, gibi neredeyse detaylı nulardan tutun da ülkelerin yüz ölçümleri, akarsuları herşeyi vardır. Fakat zimle ilgili bilgiyi onların kitaplarında bakın, bir ismimiz, bir de başşehrimiz rdır. O kadar, başka birşey bulamazsınız.

Eğitim neyi hedeflemelidir, neyi kapsamalıdır? Öncelikle eğitim, hitap tiği kitlenin ne öğrenmesi gerektiği konusuna, biz liselerde sanki matematik ühendisi yetiştiriyormuşuz gibi ağır matematik veriyoruz veya hiç llanmayacağı fizik bilgisini de verebiliyoruz. İşte burada da meseleye neltme belki ilkokuldan itibaren başlayacak olan bir politikanın ağırlıklı arak uygulanması gerekir. Bir çocuğa sormuşlar ne olacaksın, anneme göre ktor, babama göre avukat, bana göre mühendis olacağım, gibi cevap vermiş. layısıyla kişinin önce yeteneğine göre hangi mesleği seçmesi, onun daha lun başlangıcındayken ona bu imkan tanınmalı, işte bu da mesleğe yöneltme esinin yerleştirilmesi ile mümkün.

İkinci önemli husus eğiticilerin niteliği, her yıl üniversite açmak marifet ğil. O üniversitelere hangi eğiticileri, hangi imkanları koyacaksınız. Orayı addi ve manevi imkanlarla donattığınız an da birşey ifade eder.

Dr. TUNÇ DEMİRBİLEK (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Gençlerin ilgi ve yetenekleri doğrultusunda mesleki vasıf kazanmaları da emli. Bir sonuç olarak bu da çıkartılabilir. Önce ilgi daha sonra yetenekleri çülerek vasıf kazanmaları hem onların iş bulmalarına, hem işletmelerin elikli işçi bulmalarına yardımcı olacaktır. Ülkemiz de mevcut bir sorun var. ügün gençler orta öğretimden sonra, üniversite kapısında tıkanmakta ve esleki eğitim almak amacıyla imtihana giren öğrencilerin önemli bir bölümü esleki Eğitim Okullarına girememekte, kapsama alınamamaktadır. Burada esleki okul, vasıf kazanmak istemelerine rağmen onları kapsama alamıyor. rşımıza çıkan önemli bir sorunda budur. Bir de, bu anlamda mesleki eğitime nelik anlayış değiştirilmelidir ki, kamuoyumuz çıraklık eğitimine yatkın bir

düzeye gelmiştir. Ancak işletmelerin mesleki eğitim finansmanına katkısı ülkemizde yetersizdir. Örneğin Almanya'da işletmelerin mesleki eğitim finansmanına katılım oranı 3/2'dir. Artık işletmelerde teşriflerini almışlardır. 10 yıllık bir süre geçti, giderekte söz sahibi de olmalıdırlar, bu eğitim içerisinde. Bir saptama daha var. İşçi alıştırma eğitimi üzerinde ülkemizde gerektiği ölçüde durmuyoruz. İşe giren kişi, işletme içerisinde bir boşlukta kalıyorlar. Nihayet genç işçiler, kariyer geleceklerini bilmek ister, onların işletme içerisindeki tercihleri konusunda, bilgi aktarılmalı ve performansların artırılması için onlar geliştirilmelidir ki, hem kendileri doyuma ulaşsın, hem de işletme onlardan yararlansın.

Kadın genç işçilerimizi atlıyoruz. Kadın genç işçilerimiz ikili kariyer yapmaktadırlar, evlenmişlerse evde kariyerleri vardır, bir de işte kariyerleri vardır. İşte bu erkek ve kadın genç işçilerimize onların bireysel sorunlarıdır. Çünkü işletme para kazandığımız bir yer değil, günlük yaşam saatimizin büyük bir bölümünü geçirdiğimiz yer. Sosyal sorunlarımız da orada. Ailevi sorunlarımızı da işe yansıtıyoruz. Toplumdaki sorunlarımız performansımızı etkiliyor. İşte bunları çözecek işletme içerisinde onlara yardımcı olacak mekanizmalara ihtiyacımız vardır. Teşekkürler.

NİHAT OLCA (TÜRK-İŞ Manisa İl Temsilcisi)

Şimdi değerli arkadaşlarım sosyal devlet diyoruz. Sosyal devlet ilkesi belirlenmiş, ilke edinmiş ülkelerde, sosyal devlet'in de gereği olan çağdaş toplum, çağdaş toplum da ne ile oluyor, örgütlenmeyle oluşuyor, örgütlü toplum oluşuyor. Biz örgütlenmemizi tamamlayamamış bir toplumuz. Ben öyle görüyorum, özür diliyor, affınıza sığınıyorum. Örgütlenme başlamış bir adım atmışız ama, tamamlayamamış. Bu safha da dahi birbirimizi yemeye çalışıyoruz. Ülkemiz de, ama genç işçilerimizin istihdamı, ama eğitimi ne gelirse gelsin aklınıza, hepsi yasal bir takım düzenlemelerin yapıldıktan sonra gelişme gösteriyor. Buradan taşlama gibi kabul etmeyin, tartışma şeklinde kabul edin. Seçimlerimiz oluyor, hem de seçimleri çok sık olan bir ülkedeyiz, her seçimde seçiyoruz, gönderiyoruz. Seçtiğimiz insanlar bilemiyorum, bu olayları yaşamış, görmüş insanlar değil. Biz bunu seçmesini bilmiyoruz. Neden böyle bir tabandan gelen birisini seçipte meclise gönderip bizim sesimiz, kulağımız, ağzımız, burnumuz olmasın, diyoruz. Ama seçim zamanları geldiğinde ve meydanlarda en güzel nutukları atan ve en çok parayı harcayan, maddi yükü fazla olan bir bakıyorsunuz milletvekili oluyor veya bakan oluyor. Ondan sonra, çırak açmış, çırak böyle çalışıyor, bilemez arkadaşlar, bilmesi de mümkün değildir. Ama bizim bu bilince erişmemiz lazım, hem de çoktan erişmemiz lazım, vakit çok geç artık yani. Sabırlar taşıyor, biz hala aynı yerde duruyor ve buradan hareketle kendi içimizdeki olaylardan bahsetmek istiyorum. Yani sendika içi eğitimlerden de bahsetmek istiyorum. Herşeyin başı eğitim diyoruz. Sendikalarda da birçok eğitim veriliyor. Bizler buraya geldik, buradan gideceğiz, bizim yerimize başkaları gelecek. Ancak bizden sonra gelecekler ne şekilde hareket edecekler, hangi yapıyı benimseyecekler, hiç belirgin bir olay yok. Sizler, yani çalışan insanlar çok daha iyi biliyorlar. O sendikal örgütlenme varya onun yapısını çok daha iyi biliyorsunuz. Ama işimize de gelmiyor. Tabi burada işimize gelmiyor derken, siz sevgili dinleyicilerimi kastetmiyorum. Bütün toplumu işine gelmeyen, küçücük bir yalan duyduğumuz da öbür tarafa gidiyoruz, ona inanıyoruz. Bu tarafa

eliyoruz, ona inanıyoruz. O zaman biz bizlikten çıkıyoruz. Kişiliğimizden ıkıyoruz, arkadaşlar. Sosyal Devlet, demokrasi diyoruz, demokrasi çok esliliktir, diyoruz. Ancak çok sesliliği biz işimize geldiği zaman kullanıyoruz.

Sendikalar, sendikalar ne yapmış? Konfederasyonlar var. Konfederasyonların mutlaka bir görüşü var. Biz tabanda bunları bu şekilde eğerlendiriyoruz. Türk-İş şu görüşteymiş, DİSK bu görüşteymiş, Hak-İş ilmem ne görüşteymiş. Çok yanlış bunlar. Ben sendika başkanıyım, geldim endika başkanlığına aday oldum, beni ne ile seçeceksiniz, neyimle eğerlendireceksiniz, görüşümle mi değerlendireceksiniz, çok yanlış rkadaşlar. A görüşü , B görüşü bırakın onları, sendika hakkında, temel olarak e biliyorum. Sizlere neler verebilirim. Verebilirmiyim, veremezmiyim. Sizin çinizden çıktığıma göre beni bu şekilde değerlendirmek ve ona göre bana oy ermek veya vermemek sizin göreviniz. Biz bunu yapamıyoruz.

Onun için diyorum ki, eğitim önce işe başladıktan sonra, sendikaya üye lduktan sonra örgütlenme biçimimiz nasıl olacak, benim işyerinde ne gibi aklarım var. Sendikanın benim üzerimde, benim sendikanın üzerinde hangi aklarım var. Sendikam bana neler yapmalı, bunları gerçekten düşününce, endikaya yaptırımcı olun, zorlayıcı olun. Eğer sizler bunu yaparsanız, sendika aşkanınız, yöneticiniz bunları yerine getirmek zorundadır. Bir söylersiniz, iki öylersiniz, üçüncü de çok kısa dönemdir, gelip geçer, sandığa gittiğinde ona erekli tokatı atar, cezayı verirsiniz.

Türk-İş, Türkiye'nin en büyük işçi kuruluşudur. Bunun yanında Hak-İş çılmıştır. 1980 12 Eylül'de faaliyeti durdurulan DİSK yine faaliyetine aşlamıştır. Örgütlenme işçiler açısından, Türkiye genelinde söylüyorum, bu rgütlenme, en güzel örgütlenme Türk-İş bünyesinde olmuştur. Ama biz kendi abanımızdan, kendi kendimizin altını kazıyoruz. DİSK örgütlenmeye başladı, ak-İş örgütlenmeye başladı, geçtiğimiz senede bir çok örgütlü bulunan yerlerine sendikal saldırılar başladı. İşçinin gücünün parçalanması, ölünmesi çalışmaları başladı. Arkadaşlar bilirler, DİSK'in açılması için tekrar aliyetlere devam etmesi için Türkiye'de en fazla çaba gösteren sendikalardan irisi biziz, en fazla bağıran biziz. DİSK açılmalı, örgütlenmeli, faaliyetlerini ürdürmelidir. Bundan böyle örgütsüz bulunan işyerlerindeki örgütlenmeyi de izler tamamlayın, dedik.Ama baktık ki durum tam tersine işlemeye başladı. rgütlü bulunmuş 300-500 kişilik işyeri. Ben kendi işkolumdan örnek vererek nlatayım. İşveren hangi görüşte ise kendi siyasi görüşünde işe gitti işverene ediki, biz burada örgütleneceğiz, hangi arkadaşım isterse, ıspat ederim, hem öyleyeni hem de söyleteni. Belediye başkanı, dediler ki, biz geleceğiz, rgütleneceğiz ama buna müsaade edin. Ertesi gün beni aradılar. Nihat Bey, eni bir sendika geldi, akşam da yemeğe davet ettiler, gittik. Belediye Başkanı öylüyor; arkadaşlar burada örgütlenmek istiyorlar, yarın da sendikada ki çileri istifa ettiriyorum, ne diyorsunuz. Hayırlı olsun dedim, yeni sendika ile şallah iyi anlaşırsınız. Anlaştık bile zaten, dedi. Çok güzel tavizler verdiler. rtesi gün gittim işyerine, o sendikacı arkadaşları da çağırdım. Dedim ki, işçiyi e toplayalım, işçiyi de topladık. Ondan sonra işvereni de aldık ortaya, onlar ir tarafta, ben ve işveren de ortada, konuyu tartışalım, eteğimizdeki bütün şları ortaya dökelim, karşımızdaki toplumda en güzel kararı verecektir. anaşmadılar, üç beş kelime ettiler, kaçtılar. Ondan sonra işçiler zaten uhaladılar. Herşeyi tam anlamıyla, çıplaklığı ile görürseniz, en güzel, en

rasyonel kararı verirsiniz. Dolduruşa gelmeyelim. Bizim işverenler karşısında güçlü olmamız, bu tıkanıklıkları bir nebze de olsa giderecektir.

BEŞİNCİ OTURUM : "GENÇ İŞÇİLERİN SOSYAL GÜVENLİK HAKLARI VE SAĞLIK-GÜVENLİK RİSKLERİ"

SABAHATTİN DERTLİ (Oturum Başkanı)

Değerli arkadaşlarım genç işçilerin sosyal-güvenlik ve sağlık-güvenlik riskleri konusundaki panelimize tebliği sunacak işçi eğitimlerinde çok deneyimli iki hocamız var. Tabi hanımlar ülke yönetiminde de en uç noktada yer alınca burada da öndeler. Hacettepe Üniversitesinde uzun yıllar hizmet verdikten sonra İzmirli olan hocamız, İzmir Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Çocuk Sağlığı Bölümüne geldiler. Sayın Prof. Dr. Ayten Egemen, sevgili arkadaşlarım bilginize sunmakta yarar gördüğüm Dünya Sağlık Örgütü tarafından onaylanan ishal ilacının bulucusudur. Türk hekimi olarak hani tuz, şeker ilacı.

Birinci hocamız tıp konusunu sizlerle işleyecek, çalışan çocukların sağlık ve riskleri ikinci hocamız seminerlerimizin parlak simalarından sayın hocamız Prof. Dr. Ali Nazım SÜZER.

Sıra geldi tartışmacı grubumuza, son panelde çok daha şanlısınız, bütün arkadaşlarımız çok deneyimli. Son günlerin korkulu rüyası mezarda emekliliğin karşı mimarı, değerli abimiz var, sayın Avni YAZICI. Avni Bey, Sosyal Sigortalar Kurumunun Taşra Teşkilatında uzun yıllar Genel Müdür Yardımcılığı görevine kadar Ankara'da ve emekli olduktan sonra hocamız Türk-İş'in Sosyal Güvenlik Uzmanı, şu andaki görevi. Özellikle sigorta mevzuatında çok deneyimli hocamız. Bir diğer hocamız Adana'dan geliyor. Yıldız ÜNER. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığına bağlı İSGÜM Adana Bölge Laboratuar Şefi hocamızıda davet ediyorum.

Yine benim sevgili dostum, arkadaşım, İzmir grubundan Ç.S.G.B. İzmir Baş İş Müfettişi arkadaşım Sibel BAYÇIN.

Eğer gruplara dikkat ettiyseniz herbiri bu salonlardan ayrıldıktan sonra başvuru kaynağınız olarak burada bulunuyor. Gerek teftişlerde gerek laboratuar tetkiklerinde, gerek üniversiteden alacağımız teknik görüşlerde hocalarımızdan benim arzum bu sempozyum sona erdiğinde kimliklerini özenle açıklamaya çalıştığım insanlardan lütfen yardım isteyin. Hocalarımızın tamamı bu dileği kırmayıp yapacağınız yazışmaya, başvuruya cevap verecektir. Bu sempozyumun böyle bir güzelliği de başlatmış olsun.

Birinci konuşmacımız Ayten EGEMEN hocamız.

Prof.Dr. AYTEN EGEMEN (Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi)

Sayın Başkan, değerli arkadaşlarım, Başkan haklı mikrofon alındığı zaman hocalar hele belli bir yaşa gelindiğinde, zaman kavramını kaybediyorlar, herşey çığrından çıkıyor. Ama ben kendi konumda hiçbir mikro düzeyde, hiçbir şey söylemeksizin bu konuda belli şeyleri size nakledeceğim, daha çok da

zin sorularınıza ve artık her zaman beraber olacağımızı düşünerek sağlıkla ili sorunları daha sonra bilebildiğim kadarıyla, çünkü herşeyi bilebilmek çok ümkün değil, onları daha sonraya bırakmak üzere bitirmiş olacağım.

Gerçekten Türk-İş'in seminerleri nedeniyle kaç defa kuzeyden güneye, ğudan batıya doğru dolaştığımı bilmiyorum. Kimlere, hangi çalışanlara neler lattığımı da listeleyin deseniz mümkün değil, listeleyemem ve çok sabırlı uplar gördüm ve çok istekli gruplar gördüm ama İzmirlileri hiç böyle lmiyordum. Ben de Karşıyakalıyım, fakat Ankaralılar derlerdi ki, İzmirliler öyle k dinleyemezler, deniz kenarında oturmayı tercih ederler. En azından kara'da ki toplantıya gittiğim vakit, İzmirliler öyle dinliyorlar ki bütün tıbbın rallarını, sınırlarını, dikkat sınırlarını aşarak dinliyor, diyebileceğim.

Biz üç gündür dünya'da ve Türkiye'de bazı çocuklar özel biçimde yindirilir, yedirilir, markalarla hatta bezenir, özel biçimde bilgi ve beceriyle natılırken, bazı çocukların son derece uygun olmayan koşullarda ve sağlık kleri altında yaşam savaşı verdiklerini ve çoğunlukla yoksul aileleri için tkıda bulunmak istediklerini biliyoruz. İşte bunu tartışıyoruz, üç gündür. slında, bu grubun içinde başka bir grup da var. Aslında çok yoksul değil, ksul olmamasına rağmen yine de bir meslek sahibi olmak istiyor veya kumak yerine daha kısa yoldan yahutta bakış açısı nedeniyle gerçekçi olarak sıl algılarsanız algılayın ya da kalıtsal olarak bugün için davranış denetimine andığımız takdirde, kalıtsal olarak kendi geçirdikleri yeteneklerinden gelen edenlerle, iş hayatına daha çabuk atılmayı istiyorlar. Bu grup ortaya çıkınca zı sorunlar çıkıyor. Genellikle kalkınmayı plana bağlamış olan ülkeler insan ücüne çok değer vermişlerdir. Ancak, bu değer içinde sağlıklı, mutlu, üretken, lgi ve beceriyle donatılmış, çağdaş, herşeye açık, kendine ve çevresine ıvenli kendine ve çevresine saygılı, insanı yetiştirmek istiyorlar. İşte, bu sanı yetiştirmek içinde insanın tüm hayatı boyunca, bebeklikten itibaren, tta bebeklikten demek yeterli değil, anne karnından itibaren, erişkin uncaya kadar tüm evrelerini son derece sağlıklı bir biçimde geçirmiş olması rekiyor. Eğer buralarda bir takım takılmalar olursa, eğer sağlığıyla ilgili itimi ile ilgili, yaşantı yoluyla öğrendikleri ile ilgili çünkü eğitimimiz her man belli planlı eğitim amacına yönelik olarak planlı programlı istendik vranış değiştirmedir. Ama bu eğitimin kalıpsal tanımıdır. Aslında, biz bugün nya yaşantı yoluyla o kadar çok şey öğreniyoruz ki ve o kadar güzel reniyoruz ki, işte, bütün bunları bir araya getirdiğimiz zaman bütün evrelerde nları yaşaması lazım. Eğer bunlar çok iyi giderse daha sonra hiç tarafı mayan sürtüşmeleri çok daha az. Her zaman sürtüşmelerde meşru, akılcı, ğru ve sonunda üreten bir yolu bulabilen birşeyler yetişti. Eğer bunlar mazsa, belli yerlerde takılırsa o zaman sorunlar üst üste yığılıp gider. Nasıl ur, bebeklikteki olan sorunlar, erken çocukluk dönemine, erken çocukluk nemindeki çocuk işçiler dediğimiz yaş dönemine onun dışındakilerde diğer neme yansır. Bu nedenledir ki gelişmiş ülkeler çocuğa yatırımı en iyi şekilde pmışlar ve bu konuda gerçek plan ve programlarını yaparak bir tavır mışlardır. Bütün dünya'da çocuk işçilerin olmaması konusunda IPEC ojesini doğrultusunda bir yaklaşım vardır. Dünyadaki 12 ülkede bu yaklaşım ğrultusunda çocuk işçiliğini sona erdirmek için uğraşmaktadır. Ama nuştuğumuz konu aslında bu kadar kolay değil. Yani herşeyden önce ğasından gelen karmaşaları vardır. Bizler burada herkes nereden bakıyorsa u görüyor, oradaki sorununu çözüyor. Halbuki o sorun öylesine bir sorunlar

yumağı ki, birşey birçok şeyin sonucu ya da birçok sonuç birşeyin başlangıcı olduğu için bu sorunlar çıkıyor. İkili ilişkilerle bunları düzeltmek, yapmak çok mümkün değil.Sosyalleştirilmiş Sağlık Hizmetleri, kendi mesleğimden örnek vermek istiyorum. Her ülkede çalışma bir hizmettir, bundan güzel bir sağlık hizmeti düşünülemez. Ama kağıt üzerinde, işlerliği nasıl oldu. Bugün için artık sosyalleştirilmiş sağlık hizmetleri çoktan özelliğini kaybetti. Bütün bunlardan sonra zamanımı daha iyi değerlendirmek için size çocuklarda neden risk var, bu riskleri nerelerde aramamız gerekir, çocuklarla genç işçilerle çalışanların neye bakması gerekli onu özetlemek için sözlerimi tamamlayacağım.

Riskleri düşündüğümüz zaman çocukların çalışma ortamlarını veya erken-genç çalışmaya gitmelerini ya da gerçekten çocuk işçiliği olmalı mı, olmamalı mı nedir, yani insanlar sanatta yarışıyor, dünya platformunda ülkeler birbirleriyle yarışıyor. Sanatta, sporda herşeyde ve öylesine yöntemli bir şekilde insanlarını yetiştiriyorlar ki, son derece hızlı bir şekilde. Ama bunu yetiştirirken çocuğu çok iyi tanımak lazım. Bu yaklaşım için de sorunlara çözüm getirmek gerekir. Riskleri neler olabilir? deyi düşünürken. Çocuğu tanımlayacak olursak, Dünya Sağlık Örgütü'nün Çocuk Hakları Bildirgesi ve bizim Türk Hukuk Sistemimiz artık karmaşayı götürdü. Bugün için, çocuk 18 yaşının altındaki herkes çocuktur. 0-6 yaş grubu çocuklar sağlık açısından çok önemli aslında, burasını çok fazla ilgilendirmiyor, çocuk işçilerin o yaşa kadar büyümüş olması nedeniyle. Ama bunun üzerindekilerin hepsi çocuk kapsamı içindedir. Aslında bu çocukluk dönemini de, çocuk işçiler ya da yine genç işçiler ayrımı yapmakta yapay bir olaydır. Hiçbir zaman bunlar böyle sınırlı değildir. Sorunlar da birbirinin devamında sorunlar taşınıyor ve bu yüzden de bu da bazı sorunları anlatırken, taşırken kolaylık sağlaması açısındandır. Bunu kendi planlama teşkilatımızın yaptığı 5 yıllık plan sırasında da gördük ki üstüste sorunlar vardır. Çocuğa gelince, büyüme ve gelişmesini tamamlamamış, bu nedenle erişkinden farklı bedensel, ruhsal, sosyal özellikler gösteren özelliği var. Bu önemli bir özellik. İşte, işin getirdiği ve ortamın getirdiği çok şey çocuğun bu özelliklerinin tümüne karşı. Her ne kadar iyi ortam olursa da yine de karşı. Bunu düzeltmek, bugün için gelişmiş ülkelerde bile öyle pek kolay değil. Bunun yanında, yaşam yükünü yüklenmiş, geçim ve parasal sorunlara ilişkin deneyim kazanmaya da henüz hazır olmayan bir grup çocuk. İşte burada da sorun var. Eğer çocuklara bu durumda yükü yüklediğiniz zaman onların henüz zihinsel yeteneklerinin tam anlamıyla tamamlanmadığı ve de kişiliklerinin tamamlanmadığı bir ortamda çok değişik nedenlerle sorunlar ortaya çıkmakta. Yine, ailenin ve devletin korunmasına gereksinim olan ve aynı zamanda bu çocukların özelliğine ilişkin olmaya hazırlanacak ve kuşaklar yetiştirecek. Öylesine ki bu kuşaklar aslında sağlık açısından davranış denetimi açısından, değişmez miras olarak süre giden şeyler. Bu bakımdan, bu üçünü alıp da karşımıza koyduğumuz vakit, o zaman karşımıza şu çıkıyor. İş ve çocuk bağdaşmıyor. Aslında, ama bağdaşmak zorundadır. Ama öyle şeyler var ki bağdaşması gerekir. Nerede bu mekanizmalar özellikle işliyor, eğer bir ülke özellikle serbest pazar ekonomisine geçtiği dönemlerde, dünyanın her tarafında, her türlü istismarlar artıyor ve çocukla ilgili, çocuk işçiliği ile, işçilerle ilgili sorunlar da artıyor, gayet doğal bir şekilde. Aslında gelişmekte olan ülkelerde, aile sosyo-ekonomik kültürel düzeyin düşüklüğü ve bunun yanında aile planlamasının yetersiz oluşu, hizmet sektörünün yetersizliği, yeterli sağlık hizmetinin verilmemesi karşısında ise çocuk sayısının çok fazla olması sonucunda karmaşalar çıkıyor ve karmaşaların sonucunda da tartışmak

orunda kalıyoruz. Burada ki olay çocuğa gösterilen ilgi ve özende eksiklik var, unu nerede görüyoruz? Her yerde görüyoruz. Hiç kimse, kimseyi uçlamaması lazım, birçok şeyler kötü gidiyorsa, aileden itibaren kötü gidiyor. ocuk okumuyor. Doğru zihinsel yetenekleri onun kalıtsal getirdikleri önemli ma bu bir bölümü, bunun üstüne işlenenler var. Bu ailede işlenenler iyi mazsa, neden ne olursa olsun sadece ve sadece sosyo-ekonomik kültürel üzeyleri düşük gruplar da çok fazla. İnsanlar artık kendi yüklerini taşımıyorlar. ir de çocukla ilgili çocuğa bakış açısı o kadar çocuğun arasından hangisini üşünecek zaten. Sonunda çocuk okumadı, oluyor. Ama gerçekten çocuğun hinsel yeteneklerinin yetersizliğinden mi oluyor bu, yoksa o çocuğa erilenlerden mi? Bu tartışma götürür. Onun için de bütün toplumu bir bütün arak düşündüğümüz zaman da içine öğretmenlerin dahi payı var. Yani ocuğun, çocuk işçi olmasında, okulu erken terk etmesinde herkes sorumlu, kulu sevdirip sevdirmemesi, çünkü çocuğun gelişim sürecini düşündüğünüz man bu doğasında yatan bir olay. Bunun sonucunda da sorunlar çıkıyor. kemizde ve gelişmekte olan ülkelerde bu sorunlar çok belirgin, altyapı iyi ğil. Bu yüzden de sorunlar önemli. Ben bir örnek vermek istiyorum, gelişmiş an ülkelerde işçi sorunları daha az diyoruz. Başka sorunlar var. Toplumda le garip dengeler var ki, bir taraf yapılırken bir tarafı bozmamaya çok dikkat mek lazım. Gün gelir, öylesine birbiri içine girintili çıkıntılı monte edilmiş aylar ki bunlar, bir yerden çok nereden baktığınıza bağlı, ama bizim çok iyi diğimiz bir olay bugün iyi kullanılmadığı zaman yeni sorunlar getiriyor. Ben gütlenmiş topluma karşı değilim, hiç biriniz düşünemezsiniz. Bir ülke liştiği zaman, hizmet sektörü gelişir. Bir ülkenin gelişmişliği hizmet ktörüyle belli olur. İkinci birşey, çocuk veya genç işçilere bakış açısından runlar var dendi, bir ara doğru, var hakikaten. Neden? Toplum buna farklı kıyor. Hatta aile de buna farklı bakıyor. Bu farklılığından bir tanesi de yaşam litesiyle ilgili yani çok farklı algılanıyor, herşeyden önce algılama sonunda cuğu etkiliyor. Bu çocuğun sağlığındaki doğrular şu söylediklerim iyi derse, çocuk ve iş son derece iyi bir etkileşim içinde gider. Tabi ki, sağlıkta r nokta da iyi geliyor. İkisi bir kısır döngü. Bu kısır döngüyü kırmak büyük bir talık ve zaman gerektirir. Gelişmiş ülkelerde, kırsal ve kentsel ayrımı yoktur. elişmiş ülkeyi gelişmiş yapan şeylerden bir tanesi de o'dur. Ayrım yoktur. O zden de o tür ülkelerde bir insanın çalışan olması, memur olması hiç fark mez. Aynı yaşam kalitesine sahip, aynı şekilde tatilini yapabiliyor. Hiçbir şey rklı değil. O zaman nedir farkı, ambalajı farklı, önemli mi, benim ismimim ünde ki iki harf, 3 harf önemli mi olmalı, hayır. Benim ne iş yaptığım önemli, rkes için böyle olmalı. Bunun böyle olabilmesi işin, toplumun emeğe, etime önem vermesi gerekiyor.

Kim yaptı diye değil, kim söyledi diye değil. Buna önem vermesi lazım. ına olabildiği takdirde de inanıyorum ki, ailelerin de toplumunda bakış ısının da duyarlı, farklı olacaktır. Temel sorunlarından bir tanesi burada tıyor. Bizim ülkemizdeki kırsal, kentsel ya da kentin sosyo-ekonomik, ltürel düzeyindeki gelişmişlik olan bölümü ve diğeri arasındaki farklılıklar r alanda bu konuya da yansımış oluyor.

Çocuklarla ilgili risklere bakınca çok karmaşık bir konu, demiştim. rçekten bir taraftan çocuklarla ilgili bildiklerimiz var. Ne var. Bir kısım cuklar var, bütün toplumumuzu düşünecek olursak, bunlar düşünmeyen renci, çalışmayan öğrenci grubu, rahat ya da rahat olmayan ama sonunda

sadece öğrenciliklerini sürdüren insanlar. Bunlarda birgün toplumda yarışacak, diğer taraftan hem çalışıp hem okuyan kişiler de, üniversite sınavında, üniversite sınavı sonrasında yine yarışacak. Bunun yanında yarı zamanda çalışan çocuklar var, tam zamanlı çocuklar var, bir de nedense bunun dışında olan aslında çalışmayan, öğrenim görmeyen, sokakta yaşayan ya da sokakta çalışan bir noktada ilgilendiğimiz gruplar var. O zaman, demek ki, çalışan işçilerimizin sağlık sorunlarına baktığımız zaman herbirinin sağlık sorunu farklı ve bunların farklılığı onların mikro düzeyde incelediğimiz zaman karşımıza çok fazla saatler, saati konuşmamızı gerektiren sağlık sorunlarını ortaya çıkaracaktır. Çocukları yaşama zorunluğuna hazırlayan faktörlerin, böylece hepimiz bunu defalarca gündeme getirdik. Bir ailesinin yanında çalışan çocuklar var, aile o'nu meslek için vermiş, ama gözü çocuğunun üstünde, buraya verirken de tanıdığı birisine veya iyice araştırmış, düşünmüş ve bir başkasına vermiş, çocuk, bunun içinde çalışıyor, riski de ona göre farklı. İşler ters gittiği zaman aile ile çocuk arasındaki kopukluk olmadığı için, daha kolay ortaya çıkabiliyor ve bunun sonucunda bir takım şeyler düzeliyor. En azından çocuk oradan ayrılıp başka bir yere gidiyor, yani birşeylerin düzelme imkanı var. Bir de ailesini terk etmiş, büyük şehre gelmiş, iki taraflı musluğu bir tarafından su akarken öbür tarafından musluk bozuk zannedip, öbür tarafını koparamayan çocuk var. İki taraflı musluğun kapanamayacağını düşünen çocuk var. Bunların da koşulları farklı, bunlarda çalışıyorlar. O zaman onların bu sorunların içinde işe nasıl uyum sağlaması ve işte bu adaptasyonunun dışında neler getirdiği ayrı bir konu. Bu nedenledir ki, şuradaki her birisi zaten çocuklar çalışmasa bile, çocuklar okula bile gitse, eğer bunlar varsa, zaten çocuklarda sorunlar var, bir de iş ortamı olduğu zaman iş ortamında daha önemli sorunlar meydana gelmektedir. Gelişmiş ülkelerdeki bakış açısıyla, bizim aramızdaki bir takım şeylerin, daha zor ve yavaş düzelmesinin en önemli nedenlerinden bir tanesine bir örnekle söylemek istiyorum. 1994 yılında İngiltere'de Suzanne ve George diye aile bir evlat edinmek istiyorlar, mahkemeye başvuruyorlar. Fakat, bu çocuğu evlat edinemiyorlar. Bunun nedeni, Suzanne'ın günde 5 tane sigara içmiş olması ve 1991'de eğer bir aile sigara içiyorsa evlat edinemiyor. Böyle çocuklar için verilen diğer sigaranın değil, işyerindeki 5 tane sigaranın ve çocuğa getirdiği zararı hesaplayan bir dünya ülkesi bir taraftan eski çağlardaki gibi giden bir çocuklar ülkesini düşünecek olursanız riskler farklı.

Bununla ilgili sorunları düşünecek olursak iş'te yapılan çok fazla çalışma var. Bunlar aslında küçük iş sağlığı çok yol aldı. Bugünlere kadar gerçekten Türk-İş'e çok şey borçluyuz. Ben artık yaşlı hocalardanım. 1965'lerin Türkiye'sini biliyorum ve 1995'lerin Türkiye'sinde yaşıyorum. Çocuklarla içiçe olarak, ailelerle içiçe olarak yaşıyorum. Ben çok büyük yol aldım. İşçi sağlığı konusunda da yol aldım. Biliyoruz en azından ama yeterli mi? Hayır, yeterli değil. Bizim burada bildiklerimiz küçük küçük yerel çalışmalar Antalya'da, Bursa'da yapılmış bir çalışma, başka bir yerde yapılmış bir çalışma vs. Ama toplum olarak bu çalışmaları söylemek yerine toplum olarak bakacak olursak, çocukların sağlıkla ilgili riskleri hızla bir büyüme ve gelişme sürecinde olmalarından dolayı gelen sorunlar var. Çocuk işçilerin, genç işçilerin boylarını, kilolarını ölçüyorsunuz, onların düzeyinde çalışmayan, aynı sosyo-ekonomik, kültürel düzeyi, aynı beslenme koşulları, aynı ortamda yaşayan, aynı hastalıkları ortamları nedeniyle geçiren bir grupla kontrolle yaptığınız zaman da ikisinin büyümeleri, gelişmeleri açısından farklılıklar olduğunu görüyoruz. Çocuk sağlığında çocuğun izlenmesi önemli bir olay. İzlenme olayı

a özel hekime ve kuruma gittiğiniz vakit sadece boyunu, kilosunun ölçülmesi eğil, çünkü çocuğun büyümesi, onun sağlığının en önemli göstergesidir. Eğer ocuk sağlıklı ise büyüyor, sağlığı bozulduğu an da, büyümesi duruyor. Nasıl üyümüyor? Önce kilosuna yansıyor, boyuna yansıması daha uzun zaman ıyor. Bir çok uzun süre beslenme bozukluğunda olmasının ifadesi. Bizlerin ilebildiği yahutta yüksek teknolojiyle ortaya koyabileceğimiz, belli inerallerin, vitaminlerin eksikliği, ama sonunda iki kalıtsal gerçeği gözardı tmemek koşulu ile, ama yine de beslenmeden doğan nedenlerle boyuna ansıyor. Boyuna yansıdığı zaman artık o çocuk epeyce bir zaman ihmal dilmiştir. Birçok şeyler kötü gitmiştir. Evinde, işyerinde nerede olursa olsun ötü gitmiştir. İşte bu çalışmaların içinde izlenmesi gerekir. Bir duraklama lduğu zaman neden duraklıyor, izlenmesi lazım. İş hekimininde, şimdiki halde çilerle ilgili en fazla burada konuşulan şey ve iş hekiminden beklenen şeyler. ma yine bir Türk-İş'e mesaj, yanlışlığı düzeltmek istiyorum. Bence yanlış. adece ve sadece iş hekimliği ile olmuyor. Bütün hizmetin içinde bunu eğerlendirmek gerekir. Türk-İş'e yüz kere ülkem adına teşekkür ediyorum, ze çok şeyler gitti, belli kesime ama bu sadece dinleyenlere ve de üstelik elki de sorunu başlanmış olanlara. Halbuki çocuk işçilerin sorunlarından bir nesi başlamadan çözülmüş olması lazım.Yani Türk-İş bir adım ileriye gitmeli. eye gitmeli, çırak olmadan ailelere mesajları vermeli. Türk-İş öyle birşey apmalı ki, insanlar çocukların meslekleri konusunda bir televizyon kanalı kararak devamlı bir şekilde eğitim vermeli, mesleksel riskleri anlatmalı, eslek seçimi hakkında bilgi vermeli. En önemli sıkıntılardan bir tanesi, ocuğun hangi mesleği seçeceğidir. İnsanın hayatta iki önemli seçimi vardır. ir tanesi, işi, öteki eşi, onun dışındakilerinin hepsi ayrıntı. Birbirini son derece kileyen iki olay işi ve eşi. İşi eşine de etkiliyor, sağlığını etkiliyor. Ve çocuklar e zaman yapıyorlar bunu, tam herşeye negatif baktıkları, böyle delikanlı, rkçe'de de kanı deli diye zaman zaman tıpta konuştuğumuz kanı deli olduğu önemde zamanında çırak oluyor. Annesi, babası ve tanıdığı birisi varsa ona öre alıyor. Tabi, hiç fikir almayan grup daha da kötü. Ama onlar dahi ilkokul üzeyinde veya diğer zamandaki yetenekleri, vücut performansları, batılı keler bunu yapmışlar, çok iyi testleri var. Performansları açısından, etenekleri açısından, bütün bunlardan geçmeden bir an da gözünü açıyor ve onunda bir mesleğin sahibi olmuş, ya seviyor ya da sevmiyor. Meslekte aşarı, mesleksel benlikle, kişisel benliğin çalışmasına bağlıdır. Her mesleğin endine verdiği bir benlik vardır. Okul öğretmenleri farklıdır, savcılar farklıdır. unlar insanın kişiliğini ister istemez etkileyen olaylardır. O biçimde davranır, öyle düşünmeye başlar, bu işin doğasında vardır. Kurtulması çok kolay değil. unun olması için de zaten bütünleşmesi lazım. Bu mesleksel benlikle, kişisel enlik bir arada olduğu zaman da başarı gelir, herşeyle iyi gider. Ama bunlar i olmadığı zaman bir sürü hem üretimde yetersizlik, mutsuzluk, hem de ağlıkta bir sorun ortaya çıkar. Bu nedenledir ki özel dönemde çocukların endilerine, performanslarına uygun, ailelere yapılacak eğitim çok daha nemli.

Çıraklık okulu bir okuldur, dendi. Tabi okul olması lazım. Çünkü, hizmet i eğitimin hep sürmesi gerekir. Ben, hergün okumadığım takdirde sıfırlanmış r öğretim üyesi oluyorum, üniversitem için sıfırdır. Halbuki güncelliğimi, eynimizin dinamiğine paralel yapmam lazım. Aynı şekilde, burada da önemli ma, eğer çıraklar sadece burada aldıkları eğitimle olursa ki yapılması geç uyor. Bundan önce de birşeyler gerekir. Bu okuldaki başarısı yeterli olan,

olmayan çocuklara. Tabi ki, Milli Eğitim Bakanlığı'mızla konuştuğumuz zaman herşeyler çok iyi gidiyor, diyeceklerdir. Kağıt üzerinde herşeyler çok harika. Ama yaşama geçtiği zaman işte gördüğümüz sorunlar ortaya çıkıyor. O zaman bizlerin düşünmesi lazım. Önerilerimizi yapacak şeylerimizi ona göre nasıl yapacağız. Bir tarafa çocuğun özelliklerinden gelen ve çalıştığı ortamdan gelen riskler var ve de bu Dünya Platformunda yarışacak, onlarla beraber olacak gençlerimiz var. İnsan gücü bakımından yarışmamız gereken hiç kaçınılmaz durumumuz var. Ama öbür tarafta da buna bir çaba arıyoruz. Ben gelişmekte olan ülke demek istemiyorum. Türkiye olarak diyeyim. Türkiye çok yol almış fakat yeterli değil. Bu dönem en şanssız olduğumuz dönemlerden bir tanesidir. Neden? Bunlardan bir tanesi yerelleşme, özelleşme ve küçülen sosyal devlet. Zabıta memurları, sağlık ocaklarına esnaf denetimi verilmiştir. Ben sağlık ocağında çalışmış bir hekimim. Meslek hayatımda en doğru işleri belki orada, o hastalara bakarken ve orada yaptığım işler olarak görüyorum. Birgün arabayla geçerken, sucuk yapılan yerde, çoraplarını yıkayan bir kişi gördük. Korkunç birşeydi bizim için. Hemen yazdık, çizdik bu yanlışlığı ilk önce tanıttık, anlattık, baktık oradaki düzen için düzelecek hiçbir şey yok. Sonunda orası denetimle kapatıldı. Bir müddet sonra Sağlık Bakanlığı açtı. Yani o kadar farklı ki, bir takım şeyleri düzenlemek zor yani, yetkisi olmalı, sosyal devlet küçüldüğü müddetçe. İstediğimiz yasalar yok. İyi olsun ama yerine getirilmesinde sıkıntılar varsa, denetiminde sıkıntılar varsa, en mükemmel yasa bile işlemiyorsa veya güçler farklı oluyorsa, bu ülkede mafyalar olur. Bunun içinde sıkıntılar vardır. İkinci bir değişim, bu sosyal değişimin yanında, biz geçişli toplumuz, tarım toplumuyuz, endüstri toplumuyuz, o da belli değil. Bir üçüncü sıkıntımız daha var. Çocuk işçilere, genç işçilere çok fazla yansıyan, o da şu; Sadece toplum bunda değişmiyor, neler nasıl işliyorsa, toplumda farklı değişmeler var. Acımasız bir dünya, acımasız bir toplum oluyor. Eskiden kitaplarda okurduk, çocuklar köle gibi kullanılmış, dişleri ters çıkan çocuklar topluma uğursuzluk getirirmişte, tanrılara kurban edilmiş, şu yapılmış, bu yapılmış, evet doğru.

Bütün bunlar çok ilkel toplumlardan itibaren, çocuklarla ilgili uygulamaların tarihsel gelişimi var. Ama şimdi de çocuk istismarı konusunda çok önemli sorunlar var. En güzel nutukları çekenlerde var. Özür dileyerek söylüyorum. Bu konunun içinde çalışanlar da var, herkesde var. Çocuk işçi, her konu da istismar ediliyor. Toplumun değişimi sırasında da çocukla ilgili iş sorununa sadece mekanik olarak bakmamak gerekir. Mekanik olarak baktığımız zaman yine aynı sosyalleştirilmiş sağlık hizmetlerindeki plan ve programlar gibi kağıt üzerinde mükemmel olur. Ama bir şeyler ters gitti, orada yapılamadı, belki bu grup bunu başarır ve başarması da gerekir. Çünkü, çok daha iyi gözlemci, çok iyi değerlendirmeci olarak başarır ve başardığı zaman ne yapılırsa, mekaniğin dışında bir takım şeylerde düzelir, o ortaya çıkar. Demek ki, iş ve iş ortamında getirilen sorunlarla ilgili olarak bir sürü sağlık sorununun riski içinde, nedir bu riskler? Fiziksel, biyolojik, sosyal çevre dediğimiz ögenin her olumsuz faktörü, çocuğa olumsuz, her olumlu faktörde varsa, tabi ki çocuk için olumlu bir faktör olarak işler. Bütün bunların düzenlenmiş olması lazım. Bütün bunlarda aslında birçok yerlerde, yörelerde farklılıklar gösterir. Bunun sonucunda, tabi ki enfeksiyon hastalıkları, duyum kusurları, ortopedik bozukluklar, beslenme bozukluklar, vitamin eksiklikleri bunlarla ilgili kitaplar yetmez. Her ne kadar tıpta yapılan araştırmalar, işçi sağlığı konusunda çok değilmiş gibi görünüyorsa da, şu an da bile var. Yalnız,

urada bir şeyin altını daha çizmek istiyorum. Bu yapılan çalışmaların 1977'de i 1987'de mi, o günün koşulu. Mutlak surette işçi sağlığında ki aşamada en nemli şey hep yeniden tekrarının yapılmış olması. Yeniden değerlendirme ve özümle bir bütünlük içinde bakılmasıdır ve gerçekten bunlar yapıldığı kdirde işçi sağlığında çok fazla yol almış olacağız.

Aslında sadece bu konuda, çok az kişi ilgili belli gruplar konuşuyor, belli ruplar konuyu tartışıyor. Üniversitenin içinde de az ilgi duyanlar var. Tıptaki ocalar da iki elin parmakları kadar az sayıda. Bunların tıp eğitiminin içinde iyi r şekilde mesajlarının verilmiş olması ve daha fazla işbirliğinin yapılmış ması gerekli. Çünkü hizmet bakımından hizmet sektöründeki birinci asamağa geldiği zaman, birinci basamak sağlık hizmetinde hizmet alan bütün ekimler ve aynı zamanda üniversiteler öyle özel vakalar var ki, size çok rpıcı örnek olabilirdi, bir çok yeri dolaşmış ve doğrudan doğruya işten gelen r hastalık ama bunun tanısının en üstün teknoloji bile konulamıyor. Bunun edeni olaya çocuğun işçi olduğunu ve işçi ve gençlik sorunlarının linmemesinde yattığını düşünüyorum. Bununla biz öğretim üyelerine biz etişkin genç yetiştiren grubu eleştiriyorum ve benim söylememle olmaz, Türk-in de buna adım atmış olması gerekir. Teşekkür ederim.

SABAHATTİN DERTLİ (Oturum Başkanı)

Konu ve konuşmacı çok dolu olunca bütün isteğe rağmen pek tabi man birazcık aşıyor. İnanıyoruz daha çok faydalı olmak, daha çok şeyi ermek paylaşmaktan geliyor. Ne varki zaman bir hayli dar.

Şimdi sayın EGEMEN hocamız daha zamanı geniş tutsaydık, herhalde bir a sağlıklı bir çocukla başlayacaktı işe. Doğrusu da belki de oydu.

Şimdi işin tıp yakasını bitirdik, sıra sosyal güvenlik yakasına geldik. eğerli hocamızı da alalım.

Prof. Dr. ALİ NAZIM SÜZER (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal.Eko. Bölümü)

Değerli izleyiciler ben konuyu şu ana başlıklar halinde size aktarmaya lışacağım. Odak noktası çocuklar olduğuna göre gerçi işçileri anlatacağım na çocuk deyince işin içine öğrenciler de giriyor ve onlara ğineceğim.Öğrenciler sonra çıraklar geliyor. İşçileri gözardı etmek mümkün ğil, bağımsız çalışanlar da var, onlarla ilgili bir sosyal güvenlik mevzuatı var.

Öğrencilerden başlarsak işi başlangıcına kadar götürmek gerekir. esela, bazı ana okullarında sık sık kazalar olur. Ana okullarına bıraktığımız cuklar güvencede mi? Onlar için sosyal güvenlik düşünülebilir mi? Mesela manya'da Kindergarten diye bir yasa var, ana okulundaki çocuklar dahi vence içine alınıyor. Şimdi ilkokul, ortaokul, lise tüm bunların güvence psamında olması lazım. Bizde liselerde, meslek liseleri 3308 Sayılı Yasa'nın gulandığı yerlerde biliyorsunuz, öğrenciler işyerlerinde uygulama yaptıkları n ücret aldıkları gibi onlara ayrıca Milli Eğitim Bakanlığı'nın finanse ettiği mler yoluyla kısa vadeli sigorta dallarından yararlanma imkanı getiriliyor. sa vadeli sigorta dediğimizde hastalık sigortası, iş kazası ve meslek

hastalıkları sigortası akla gelir. Aile fertleri dışındadır, sadece kendileri bu kimselerin sözü edilen yardımlardan istifade edilmeleri mümkün.

Bakanlıkların, bazı meslek kursları var, mesela, Çalışma Bakanlığı'nın, Devlet Bakanlığı'nın düzenledikleri eğitim süresince güvence sağlayacağına ilişkin bir takım düzenlemeler mevcut. Bu güvence üniversitelerde, üniversite öğrencilerine kadar yüksek öğretim yasasıyla, sağlık hizmetleri açısından getirilmiş, sonra çıraklara geldiğimizde, çırakları iş hukuku kısmında konunun detayını gördünüz. Sosyal güvenlik açısından biliyorsunuz, asgari ücretin yüzde 30 kadar ödeme yapılan bu aday çırak ve çıraklar aynı zamanda kısa vadeli sigorta dallarının korunması altındalar. Bunlara da, hastalık sigortası ve iş kazası, meslek hastalıkları sigortasından gerekli hizmetler sunuluyor. Yalnız, çırakların kısa vadeli sigorta dalları vardır, dediğimizde bunun tersinden cümleye yaklaşacak olursak, uzun vadeli sigorta dalları yani maluliyet, yaşlılık ve ölüm gibi riskler için getirilen güvenceler, çırakları kapsamaz, zaten çırakların statüsü işçilikten ayrıdır. Çıraklık sözleşmesiyle çalıştırılan kişilerin durumu işçilerden farklıdır. İki ayrı hukuki statü, o yüzden onların sosyal güvenlik rejimlerinin de farklı olması tabiidir. Acaba çıraklıkta geçen süremi yaşlılık sigortama saydırabilirmiyim? Bu konu da, bir dönem Devlet Demiryolu işçileri için bir borçlanma yasası çıktı. Fakat onunda süresi bitti, o yüzden böyle bir düzenlemeye talep var, mecliste bekliyor. Demek ki, çıraklar için olması gereken de odur. Kısa vadeli risklerde koruma olağandır, ama uzun vadeli riskler çırağın konumuyla statüsüyle bağdaşmaz. Ancak, işçi olduğu zaman kişiler sosyal güvenliğin uzun vadeli risklerinden yararlanma hakkını elde ederler.

İşçilere geldiğimizde, yine daha önce ayrım yapıldı. Yetişkin işçi ve küçük işçi ayrımı. Burada küçükleri de çocuk ve genç diye ayırmak mümkün. Gerçi yasa da bunların tanımı yok, ama yasadaki düzenlemelerden yola çıkılarak 12 yaşından küçük olanlara çocuk işçi, 12-18 yaşında olanlara genç işçi deniliyor. İş Kanunu'nda çocukların çalıştırılmasıyla ilgili olarak normal yaş sınırı 15, hafif işlerde 13, bunun izdüşümünü bir sosyal sigortalar mevzuatında yok. 506 Sayılı Yasa'da, yani sigortalının başlangıcı ile ilgili bir kural olarak başlangıç yaşı yok. O yüzden acaba, bir çocuk işçi çalışma hayatına çok erken yaşlarda girerse, bunun sosyal güvencesi olur mu? Tabii önce, hizmet sözleşmesi üzerinde durmak lazım. Sağlıklı bir hizmet sözleşmesi değil. Biz buna sakat hizmet sözleşmesi diyoruz. Sakat hizmet sözleşmelerinde fiili hizmet ilişkisi ortaya çıkar, teşhisini ortaya koyuyoruz. Yine bu teşhisi koyduktan sonra olay tesbit edilinceye kadar yapılan çalışma geçerlidir. Bütün hukuki sonuçları normal bir hizmet sözleşmesi gibi doğar. Dolayısıyla, bu kimsenin o an'a kadar sigorta ilişkisi de doğmuştur. Bu konuda ben, bizim ülkemizde rastlamadım ama Almanya'da iki örnek tesbit ettim. 9 yaşında bir çocuk at bakıcısı olarak hizmet görmüş ve 9 yaşından sonraki hizmetlerin sigortalılığa sayılmasını istiyor. Acaba 9 yaşında bir çocuk sigortalı olur mu? Mevzuatta alt sınır yok. Bu tamamen hukuki yorum yoluyla sonuca gitmek gerekiyor. Yapılan inceleme de şu ölçü. Acaba 9 yaşında bir çocuğun bu işi yapabilmesi mümkün mü? Verilen hizmet iktisadi bir sonuç ortaya çıkarır mı? Mahkeme diyor ki 9 yaşında ki bir çocuk at bakamaz. O nedenle onun fiili hizmet ilişkisi yoktur, sosyal sigorta ilişkisi bu noktada kurulamaz. Bir başka örnek, 11 yaşında bir kız çocuğu. Bu kız çocuğu çiftlik işlerinde çalışıyor ve primleri ödenmediği için sigortalılık talebinde bulunuyor. Mahkeme olayı

lirkişi ile değerlendirdiğinde 11 yaşında bir kız çocuğu çiftlik işlerini ıpabilir, fiziki konumdadır. Onun ortaya koyduğu hizmet iktisadi değer taşır. u itibarla ortada fiili hizmet ilişkisi ve dolayısıyla sosyal sigorta ilişkisi vardır, gortalının karar altına alınması gerekir. Bu sonuca varılır.

Şimdi bu teknik ayrımı yaptıktan sonra çocuk işçi ve genç işçiler ısından bir iki özel duruma daha değinmek istiyorum. Çıraklarda kısa vadeli gorta dallarına tabi olmak sözkonusu dedik, ama işçilerde bunlar çocuk işçi genç işçi ayrımı yapılmaksızın tüm sigorta dallarına tabidirler. Fakat, bunu yledikten sonra sosyal sigortalarda, biliyorsunuz emeklilikte iki önemli ölçü rdır. Bunlardan bir tanesi hizmet süresi, diğeri prim ödeme gün sayısı. Prim leme gün sayısı açısından hiçbir sorun yoktur. İster çocuk işçi, ister genç çi olsun bunların, eğer biraz önceki olay dikkate alınacak olursa çalışmaları isadi değer arz ediyorsa fiili hizmet ilişkileri kurulmuş sayılıyorsa, o zaman imlerinin yatırılması gerektiği sigortalının başladığı kabul ediliyor. Bu olayın im yönünü ilgilendiriyor.

Halbuki emeklilikte birde hizmet süresi sözkonusu. Acaba hizmet süresi zaman başlayacak, uzun vadeli sigorta dalları açısından, bu tartışma kısa deli sigorta dallarında değil, uzun vadelilerde ortaya çıkıyor. Ordada diğiniz gibi yanılmıyorsam 1.4.1981 tarihinde 18 yaş öncesi sigortalılık zmetlerinin dikkate alanamayacağına ilişkin yürürlüğe giren bir yasa var. Bu sa itibarıyla şunu söyleyebiliyoruz, çocuk işçilerin 18 yaş öncesi çalışanlar duğu dikkate alınacak olursa, onların hizmetleri sigortalılık süresinden 20-25 zmet yılı üzerinden ya da 15 yıllık hizmet yılı üzerinden emekli olma hadisesi, rada dikkate alınmaz ama bunların ödenen primleri 5 bin günün 3600 günün lması da dikkate alınır. Şu ana kadar anlattığım 506 Sayılı Yasa'daki cukların konumu, bir de 2925 Sayılı tarım işçileri sosyal sigortalar yasası r. Burada 30 günden kısa sürede tarımda çalışan işçiler kapsama alınıyor. cak, yasa 18 yaşını dolduranları ilgilendiriyor. 18 yaşını doldurmayanları ilendirmiyor, dediğimizde çocuk işçiler, genç işçiler dışarda kalıyor. Şimdi un vadeli sigorta kolları açısından 506 sayılı yasada da durum böyledir ama a vadeli sigorta dallarının yani hastalık, iş kazası açısından kapsam dışı lmış olmaları bu kesimin makul değil. Neden derseniz, Türk Toplumu henüz n sanayi toplumu olmadı. Nüfusun yarıya yakını henüz tarım kesiminde lışıyor ve nüfusumuz oldukça genç bir yapıya sahip, öyleyse bu önemli bir şluk diye düşünebilmek mümkün.

Sözlerimi bağımsız çalışanlarla ilgili iki mevzuata değinerek bağlamak yorum. Bağımsız çalışanlarla ilgili 1479 Sayılı Bağ-Kur Yasa'sına ktığımızda, orada yine 18 yaşını doldurmayanların kapsam dışı akıldıklarını görüyoruz. Bu sonuç uzun vadeli sigorta dalları açısından, min yaptığım değerlendirme paralelinde makul sayılabilir. Ama kısa vadeli orta dallarına, ülkemizde erken yaşta çalışma olgusu dikkate alındığında, ğımsız çalışanların, tabi burada daha çok vasıfsız iş gören, bağımsız ışanlar, sanatkar değilde, esnaf kesimi , bu açıdan bağımsız çalışanlarda da yaşın altında kısa vadeli risklere alınmanın uygun olduğunu düşünüyorum. 26 Sayılı tarımda bağımsız çalışanlar hakkında bir düzenleme var. Bu yaş ırı 18'inde üstüne çıkmış, Bağımsız çalışan tarım kesiminde 22 yaşından ıra ilk defa emeklilik için tescilini yaptıracak, bu da oldukça yüksek bir yer,

gerçekleriyle bağdaşmayan yer. Buradaki 22'de daha makul aşağı bir sınıra indirilmesi gerektiğini düşünüyorum. Teşekkür ederim.

YILDIZ ÜNER (İSGÜM Adana Bölge Laboratuar Şefi)

Geçen yıl ayakkabıcılar 3308 Sayılı Yasa kapsamına alınmış. 3 yıldan bu yana devam eden ve her yıl genişletilen bu çalışma da böylece 3308 Sayılı Yasa öncesi ayakkabıcılardaki sağlık ve güvenlik durumları hem de 3308 Sayılı Yasa'dan sonraki durumların incelenmesi, kararlaştırılması, belki gelecekte ulaşabileceğimiz bir veri olacaktır. Tarama kapsamına alınan 40 işyerinde çalışan toplam 271 işçinin yüzde 56'sını çıraklar, yüzde 19'unu kalfalar, yüzde 20'sini de ustalar oluşturmaktadırlar. Ayakkabıcılar ve burada çalışan çocuklarla ilgili aynı düşünceden hareketle ülkemizde çalışan çocukların yüzde 50'sini kapsayan tarım işkolunda da 1995 yılında yeni bir incelemeyi çalışmaya geçirmeyi planlıyoruz. Çalışma koşullarını değerlendirdiğimizde sözkonusu atölyelerde pek çok işyerinin, aşırı derece de pis ve hijyen dışı durumda olduğunu saptadık. Nerede yıkılmak üzere köhne bir bina veya yaşanmaz diye baktığımız bir işyeri bir bina varsa bir bodrum katı mevcutsa, ayakkabı imalathanesi olarak kullanılmaktaydı. İşyerlerinin hiç birinde kışın sıkı sıkıya kapatılan kapı ve pencerelerin dışında havalandırma tertibatı yoktu. Sayacılarda çalışan işçi sayısı arttıkça kişi başına düşen ortalama hava hacmi, işçi sağlığı, iş güvenliği tüzüğünde yasal olarak önerilen 10 metre küpün altındaydı. Bu gazeteden aldığımız bir alıntı, çok küçük işyerlerinde çok fazla işçilerin çalışmasını kamuya duyurabilmek amacıyla vurgulanan ifade güzeldi. Pabuç kadar bir yere sığar, bir koca ömür, bir başlığı, küçük havalandırmasız ve son derece sağlıksız koşullarda çalışan bu işkolunun kamu da bilinçlendirilmesi için bir alıntı yapılmış, küçük bir haber. İşyeri havasında ölçülen yapıştırıcı konsantrasyonları incelendiğinde ayakkabı imalathanelerinde kullanıldığını tesbit ettiğimiz, bilfiil incelemelerimiz sırasında numune aldığımız 97 adet yapıştırıcıdan, laboratuarımızda yaptığımız analizler sonucunda ağırlıkla aseton, tilikloretilen vs. içerdiği tesbit edilmiştir. Ayrıca, işyeri ortamında çalışan işçilerde ölçülen ortalama hegzan konsantrasyonlarının minimum 378 ppm, maksimum 661 ppm olduğu tesbit edilmiştir. Bu değerler yasa da yer alan 500 ppm müsaade edilir. Azami konsantrasyon değerin üstündedir. Çalışmanın dördüncü aşaması kullandıkları kimyasallardan etkilenmesi aşama da çalışma koşullarındaki, havalandırma akım hızlarını işyeri çalışma koşullarını, yapıştırıcı numunelerinin analizlerini yaptık. Yapıştırıcı analiz numuneleri çıktıktan sonra, kullanılan kimyasalların çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini bilimsel yönden bildiğimiz için bunların çalışanlar üzerinde ne derece etki yaptığını tesbit etmek amacıyla işçilerimizin 271 tanesinden kan numuneleri aldık ve periyodik yaymalar yaparak, Çukurova Üniversitesi'nde görevli hemotolog tarafından değerlendirilen bu paragraflar üzerinde 271 işçinin yüzde 42'sinde mesleki kan hastalıkları tesbit edilmiştir.

Sağlıksız işyeri koşulları beslenme yetersizlikleri Çukurova bölgesinde çok yaygın görülen kan hastalıkları ve yapıştırıcıların içerdikleri çözücüler özellikle tolien içinde bulunan benzen nedeniyle kan yapıcı sistemi etkileyebileceği düşünülerek işçilerden alınan kan örnekleri sonuçlarının da yüzde 42'sinde lokopani, hipogromi, nitroponi ve alerjik durumlar tesbit edilmiştir. Laboratuar tetkiklerinin tümünü kapsayan sonuçlar işçilere

ıyurulmak üzere işverene gönderilmiş. Ama herhangi bir nedenle işveren rafından bilgilendirilemeyeceği düşünüldüğü için aynı sonuçlar listeler ılinde ayakkabıcılar derneği, şimdiki adıyla Esnaf ve Sanatkarlar Odalar rliği binalarında listeler halinde ilan edilmiştir. Biz bedensel gelişmesini mamlamamış 13-18 yaş gruplarında sayacı ve ayakkabı imalatçısı olarak lışan çırakların mesleki maruziyet açısından en büyük risk grubu olduğunu ırmemek mümkün değildir.

Çalışmamızın son bölümü olan anket değerlendirmesinde ise işçilerin rdiği cevapları toparladığımızda, işçilerimizin tamamının ilkokul mezunu duğu, herhangi bir sosyal kuruluşa üye olmadıkları, sipariş üzerine üretim ptıkları, haftalık ücretle çalıştıkları, çalışma süresinin yoğun olduğu, 10-12 ate çıktığı tesbit edilmiştir. Anketin can alıcı, en son sorusu ise, devletten klentileriniz nelerdir, idi. Bu soruya verilen cevaplar, ağırlıkla daha iyi lışma koşullarına sahip olmak, sigortalı olmak, istedikleri yöndedir.

Av. AVNİ YAZICI (TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı)

İnsanlar tarihin her döneminde,kendilerini yoksulluğa iten ve leceklerini tehdit eden olaylardan korunmayı gaye ve hedef edinmişlerdir.

Eskiden yiyecek ve giyeceği bulunmayan kişiler yani bir işi ve geliri lunmayan yoksullarla, sosyal ve ekonomik yoklukları nedeniyle sefalete şen hastalar ihtiyaçlı kişiler olarak kabul edilmekte idiler. Zaman içinde bu rüş yerine sosyal adalete geçişi sağlayan "Risk" kavramı ağırlık kazanmaya şlamış ve bu gelişmeler sosyal güvenliği sistematize eden çalışmaların şlangıcını teşkil etmiştir.

Çalışma gücünü, beden ve ruh sağlığını devam ettirmek her insanın em verdiği bir olgudur.

Ancak, toplumsal yaşamdaki gelişmeler sonucu bazı risklerin varlığı ve çınılmazlığı da olağan bir durum olarak görülmelidir. Önemli olan elde mayan bu risklere karşı tüm insanlarımız için koruyucu önlemlerin manında alınmasıdır.

Çalışma hayatından, toplumsal yaşamdan ve yaşlılıktan ileri gelecek vamlı ve geçici gelir kayıplarına karşı insanlarımızı ve ailelerini korumak, syal güvenliğin özünü teşkil etmektedir. Önemli olan bu insanları iyaçlarının pençesinden ve esaretinden kurtarmak kadar, onlara ve ailelerine ce bu güvenceyi vermek, sonra da insanca yaşamalarını sağlayıcı yasal zenlemeleri yapmak ve teşkilatları kurmaktır.

Çağımızda sosyal güvenlik kişisel duyguların ötesinde, çağdaş ve ayasal bir hak olarak kabul edilmektedir. Hatta bu yönde o kadar ileri ilmektedir ki; ülkelerin gelişmişliği o ülkede sosyal güvenliğin etkinliği ve ygınlığı ile ölçülebilmektedir.

Çağdaş ülkeler kader kurbanı sözcüğünü literatürlerinden çıkarmışlar ve rının yarattığı her insanın, kendi şartları içinde insanlık onuruna yaraşır bir

yaşama sahip olabilmesi için, gerekli her türlü hukuki düzenlemeleri yapmışlar, sosyal ve ekonomik önlemleri de almışlardır.

Aslında sosyal güvenlik her ülkenin sosyal yaşamında, dini inançlarında, örf ve adetlerinde, ekonomik ilişkilerinde varolan bir sistemdir. Bu gizli sistem, yasalarla daha geniş ve etkin hale getirilmiş ve riskler toplumsal bir ayıp olmaktan çıkarılmış, kişisel istek ve duygulara bırakılmamış, çağdaş ve anayasal bir hak hallne getirilmiştir.

Amerika Cumhurbaşkanı Bill CLİNTON'un seçim vaatleri arasında, kapsamlı bir sosyal güvenlik sisteminin oluşturulması ve herkese sağlık sigortası hakkının tanınacağı yönündeki vaatleri Amerikan toplumunda kabul görmüş ve seçim sonuçlarını da müsbet yönde etkilemiştir.

Fransa gibi gelişmiş ülkelerde de üst düzeyde tartışılan konular arasında sosyal güvenlik ve uygulama sonuçları ilk sıralarda yer almaktadır.

Ülkemizde ise sosyal güvenlik ve sorunları ileriye dönük uygulamalar, üyelere tanınacak yeni hak ve menfaatler yönünde değil, kazanılmış hakların kısıtlanması, farklı uygulamalar ve bu kuruluşların batma noktasına geldiği yönündeki gayri ciddi konulardan oluşmaktadır.

Bu tartışmalar yapılırken,sosyal sigorta kuruluşlarının, devlet güvencesindeki anayasal kuruluşlar olduğu gerçeği nedense gözardı edilmektedir.

İnsan Hakları Evrensel Beyannamesinin XXIII.Maddesinde;

"I- Herkesin çalışmaya, işini özenle seçmeye, adil ve elverişli çalışma koşullarına, işsizliğe karşı korunmaya hakkı vardır.

2- Herkesin, hiçbir ayırım gözetilmeden, eşit işe eşit ücret hakkı vardır.

3- Her çalışanın kendisinin ve ailesinin, insanlık onuruna uygun bir yaşam sağlayacak ve gerekirse her türlü sosyal güvenlik olanaklarıyla tamamlanan adil ve yeterli bir ücrete hakkı vardır.

4- Her insanın, çıkarlarını korumak için başkalarıyla birlikte sendika kurmaya ve kurulmuş olan sendikalara girmeye hakkı vardır. "

şeklinde yer verilen hükümler, halen yürürlükte bulunan 1982 tarihli Anayasamızın 2.maddesinde açıklanan sosyal devlet ilkesiyle, sosyal güvenlik kapsamının genişletilmesi hedeflenmiş ve 60.maddesinde de;

"Herkes, sosyal güvenlik hakkına sahiptir.
Devlet, bu güvenliği sağlayacak gerekli tedbirleri alır ve teşkilatları kurar"

şeklinde yer almıştır.

Demek ki vatandaş için çağdaş ve anayasal bir hak olan sosyal güvenlik akkı, devlet için bir görev olarak kabul edilmiş bulunmaktadır.

Avrupa Konseyinin sosyal güvenliğin etkin ve yaygın bir hale etirilebilmesi için taraf devletleri, mevcut sistemlerini aşamalı olarak eliştirmek suretiyle üst düzeye çıkarmaları yönünden mükellefiyet altına oyan Avrupa Sosyal Yasası (veya Şartı), ILO Sözleşmesini esas almış ve 1964 ılında imzalanmıştır. Ülkemiz ise, bu sözleşmeyi 1989 yılında onaylamıştır.

Yine 9 riskten 6'sına onaylama koşulu getiren ve Avrupa devletleri için osyal güvenliğin kapsamını genişleten Avrupa Sosyal Güvenlik Kod'u ile,

Sosyal güvenlik hakları yönünden eşitlik ilkesini düzenleyen ve "Kod'u" mamlayan "Avrupa Sosyal Güvenlik Sözleşmesi" gibi uluslararası belgelerin lkemizce de onaylanmış olması, sosyal güvenlikte çağdaş normların enimsendiğinin bir ifadesi ise de; maalesef uygulamalardan bu yönde müsbet r sonuç alındığını iddia etmek mümkün değildir.

1975 yılında imzalanan Helsinki Nihai Senedi ile başlayan ve büyük mutlar bağlanan Avrupa Güvenlik ve İşbirliği Konferansının devamı olarak 9-21 Kasım 1990 tarihlerinde 34 üye ülkenin katılımıyla toplanan Paris Zirvesi, ye ülkeler gündeminde ilk sıralarda yer almış bulunmaktadır.

Bu toplantıda kabul edilen ilkeler arasında, soğuk savaşın sona erdilerek vrupa için barışa; temel hak ve hürriyetlere, karşılıklı anlayış ve işbirliğine ayalı, demokratik bir dünyanın ana hatları yeni bir Avrupa için Paris Yasasıyla scil olunmuştur. Ülkemiz de bu yasayı taraf ülke olarak imzalamıştır. Bu sa ile gerek ulusal yapılanma, gerekse uluslararası ilişkilerde temel hak ve ürriyetler ön plana çıkmış, insanlığın refahı için ekonomik özgürlük, sosyal dalet ve çevre sorunlarında bir yaklaşım sağlanmış ve bu ilkeler ğrultusunda kurulacak yeni Avrupa'nın ana ögeleri belirlenmiştir.

Son olarakta Gümrük Birliğine girerek, aşamalı olarak, AT üyesi olmayı mevzuatımızı bu üyeliği gerçekleştirecek şekilde düzenleme çalışmaları da aşlamıştır.

Ayrıca Uluslararası Çalışma Teşkilatının "Sosyal Güvenliğin Asgari ormlarına İlişkin 102 Sayılı Sözleşmesi" de bu yönde düzenlenmiş en önemli uslararası belgedir.

1952 yılında çıkarılan bu sözleşme ülkemizce 29.7.1951 tarih, 1451 sayılı anunla onaylanmıştır.

Bu sözleşmede yer alan 9 sigorta kolu;
1- Hastalık (parasal yardımlar)
2- Sağlık yardımları,
3- Analık,
4-İş kazaları ve meslek hastalıkları yardımları,
5- İşsizlik yardımları,
6- Aile yardımları,
7- Yaşlılık yardımları

8- Maluliyet yardımları,
9- Ölüm yardımları'dır.

Ülkemiz bu 9 riskten 7'sini uygulamaya koymuş aile yardımları ve işsizlik sigortasını ise henüz kabul etmemiştir.

Hükümetimiz 14.4.1995 tarihinde TBMM Başkanlığına sunduğu 4 ayrı tasarıyla önce işsizlik sigortasına geçişi hedeflemekle 4837 sayılı İş ve İşçi Bulma Kurumu Kanununda yapmayı planladığı değişiklikle de mevcut İş ve İşçi Bulma Kurumunu Türkiye İş Kurumu adıyla yeniden yapılandırmaktadır.

- İşkur Yönetim Kurulunun 3 devlet memuru ile bir işçi ve bir işveren temsilcisi olmak üzere 5 kişiden oluşması Kurulun devlet ağırlıklı temsili anlamına gelmektedir.

Kuruma mali katkıda bulunan kesimler dikkate alınarak Yönetim Kurulunda iki işçi ve iki işveren temsilcisinin yeralması demokratik bir düzenleme ve Kurumun işleyişi açısından da daha faydalı görülmektedir. Ayrıca Yönetim Kurulunda görev alacak en çok üyeye sahip Konfederasyon temsilcilerinin kendi üyeleri arasında hiçbir şart aranmaksızın Konfederasyonlar yetkili kurullarınca belirlenmesi hususu düzenlenmelidir. Ayrıca seçimle gelen üyelerin görevleriyle ilgili bir suç sebebiyle haklarında soruşturma ve kovuşturma açılması halinde ilgili bakanca görevden alınabilmeleri yönündeki düzenleme anti-demokratik görülmektedir.

İşsizlik sigortasından yararlanabilmek için 3 yılda 600 gün işsizlik sigortası primi ödenmiş olması gerekmektedir.

Bu durumdaki sigortalıya son kazancının yüzde 45'ine kadar yardım yapılabilecektir. Bu yardımlar 600 gün prim ödeyen sigortalıya 4 ay, 900 gün prim ödeyene 6 ay, 1080 gün prim ödeyen sigortalıya 8 ay süre ile yapılabilecektir. Yine yapılacak ödemeler asgari ücretin yüzde 50'sinden az olamayacaktır. Ödemeler yasa çıktıktan sonra 20 ay sonra başlayabilecektir. İşsiz kalan sigortalıların durumlarını 2 ay içinde Kuruma bildirmeleri gerekmektedir.

- Tasarı ile tesis edilmesi öngörülen "Özel İş Bulma Büroları" işsizliğin çok yüksek boyutlarda olduğu ülkemiz koşulları ile bağdaşmamaktadır. Bu büroların kurulmasına izin verilmesi halinde ise, haksız kazanc kapıları alabildiğince açılacak ve bu durum toplumda rahatsızlıklara neden olabilecektir.

Yine 506 sayılı Kanunda yapılması öngörülen değişikliklerle kaybedilecek haklarımız ve getirilen yeni yükümlülüklerimiz ise ;

1- Emekli olabilmek için kadınların 55 yaşını doldurmuş ve 7200 gün yani 20 yıl dolu dolu prim ödemiş olması, erkeklerin ise 60 yaşını doldurmuş ve en az 9000 gün yani 25 yıl dolu dolu prim ödemiş bulunmaları,

2- Kadın ise 60, erkek ise 65 yaşın doldurulmuş olması ve en az 3600 gün malüllük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primi ödenmiş olması, düzenlemesine gidilmektedir.

Mevcut emeklilik şartlarından, kadın ise 50, erkek ise 55 yaşını oldurmamış olmakla beraber, kadın ise 20, erkek ise 25 yıldan beri sigortalı ulunulması ve en az 5000 gün prim ödenmiş bulunması şartı kaldırılmakta ne emeklilikte yaş ve prim ödeme gün sayıları yükseltilmektedir.

1993 yılında Kuruma bildirilen 3 milyon 976 bin 202 sigortalının, 2 milyon 98 bin 480'i yani yüzde 73'ü özel sektörde çalışmaktadır. Yine kamuda çalışan evsimlik, muvakkat işçiler de yılda en çok 4 ay, yani 120 gün alışabilmektedir. Emeklilik için aranan bu prim ödeme gün sayılarını nasıl olduracaklardır?

Genç bir nüfus yapısına sahip ve işsizliğin çalışabilir nüfusunun yüzde 5'ine yaklaşan ülkemizde bu düzenleme sonucu bu genç nüfusumuza nasıl iş ulunabilecektir?

Yine ABD Nüfus Bürosu istatistiklerine göre 1994 yılında Türkiye'de aşam beklentisi erkeklerde 64, kadınlarda 70 yıldır.

Sosyal Sigortalar Kurumunun 1993 yılı istatistiklerine göre Kurumdan aşlılık aylığı almakta iken vefat eden 19 bin 490 kişinin 7 bin 741'i 55-64, 6 bin 49'u 65 yaştan yukarı, 4 bin 900'ü de 39-54 yaş arasındadır. Yani 65 yaştan zla yaşayanlar yüzde 25'dir.

İşçilerin barınma, beslenme ve ağır çalışma şartları dikkate alındığında 0 yaşında emekli olabilmek, mezarda emeklilik demektir. Yine mevsimlik, eçici veya muvakkat işçilerin, taşeron işçilerinin, tarım ve orman işçilerinin ten çıkarılanların, küçük işyerlerinde çalışan ve iş güvencesinden yoksun çilerin emeklilik hakları bu tasarı ile maalesef ortadan kaldırılmaktadır.

Düzenleme T.C.Emekli Sandığı ve Bağ-Kur üyeleri için de yapılacak yeni üzenlemelerin müjdecisidir. Ama nedense, işçilere öncelik verilmektedir. Bu uruluşların mali sorunları Kurumdan hiç de farklı olmadığı gibi daha da ötüdür.

- Mevcut yasaya göre, işe yeni başlayan bir sigortalı aynı gün vizite ağıdı alarak Kurum sağlık hizmetlerinden yararlanabilmektedir. Tasarı ile işe eni giren bir işçi bu yardımlardan 120 gün prim ödedikten sonra ararlanabilecek, ayrıca her muayene için Kuruma 23 bin lira muayene ücreti deyecektir.

Kurumun kısa vadeli sigorta kolları fazlalık verirken bu yöndeki üzenlemeye bir mana verilememektedir.

- Bugün maluliyet sigortasından istifade için toplam olarak 1800 gün eya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup, sigortalılık süresinin her yılı için talama 180 gün prim ödemiş olma şartı tasarı ile bir kata yakın artırılarak plam 2400 gün prim ödeme ve 10 yıldan beri sigortalı olma şeklinde eğiştirilmektedir.

- Yapılmak istenen değişiklikle toplumsal bir suç işlenmektedir. Çünkü alul sayılmayı gerektiren ilk şart, çalışma gücünün 3/2'sini kaybetmektir. Yine

bu durumun sigortalı olarak ilk defa çalışılmaya başlanıldığı tarihte mevcut olmaması ve sonradan tutunulması, yani sigortalı çalışırken tutunulan bir hastalık olması gerekmektedir. Çalışma gücünün 3/2'sini çalışırken kaybeden bu insanlarımızın sosyal güvenlik haklarının kısıtlanmasını sosyal güvenlik prensipleri ve sosyal devlet ilkeleri ile bağdaştırmak mümkün değildir.

- Yine ölen sigortalının dul ve yetimlerine aylık bağlanabilmesi için toplam 1800 gün veya en az 5 yıldan beri sigortalı bulunup sigortalılık süresinin her yılı için 180 gün prim ödemiş olma şartı, toplam 2400 gün prim ödeme ve 10 yıldan beri sigortalı bulunup sigortalılık süresinin her yılı için 180 gün prim ödemiş olma şeklinde değiştirilmektedir.

- Alınacak prim ve verilecek ödeneklerin hesabına esas tutulacak aylık kazancın üst sınırı bugün için 8 milyon 148 bin lira iken tasarı ile asgari ücretin 5 katı olan 20 milyon 868 bin 750 liraya çıkarılmaktadır. Ancak yükseltilen bu tavan karşılığında sigortalılara yeni hak ve menfaatler verilmemektedir. Yani nimet-külfet dengesi bu düzenleme ile gözardı edilmiş bulunmaktadır. Prim bu haliyle vergiye dönüştürülmektedir.

- Ağır, yıpratıcı ve zehirleyici işlerde çalışanlardan kesilen yüzde 22 uzun vadeli sigorta kolları prim oranı, yüzde 24'e çıkarılmakta ve bu artış işçi ve işverenlere birer olarak yükletilmektedir.

Bu işlerde çalışanların itibari hizmet süresi uygulamasına son verilerek, emsallerine göre erken emekli olabilmeleri önlenmekte ve itibari hizmet uygulamaları fiili hizmete dönüştürülmektedir.

- Hastalık sigortasından sağlanan iyileştirme araçları ile protez, araç ve gereç bedellerine iştirak uygulaması getirilmektedir.

Yine ilaç iştirak paylarının Kurum Yönetim Kurulunca belirlenmesi düzenlemesine gidilmektedir.

İşçilerden alınan ve alınacak bu iştirak bedellerinin Kurum personeline tazminat olarak ödenmesi de itirazlarımızın bir başka yönünü oluşturmaktadır.

- Bugünkü uygulamaya göre sigortalının eşleri ile bakmakla mükellef oldukları çocukları, ana ve babaları ile sigortalılık niteliğini yitirenlerin ve aile bireylerinin Kurum sağlık yardımlarından istifadeleri için sigortalının vak'anın anlaşıldığı tarihten önceki bir yıl içinde ödemeleri gereken prim süresi 120 günden 240 güne çıkarılmaktadır.

Bu düzenleme mevsimlik, geçici ve muvakkat işçilerin, taşeron işçilerinin, tarım ve orman işçilerinin, işten çıkarılanların, küçük işyerinde çalışan iş güvencesinden yoksun üyelerimizin aile bireylerinin Kurum sağlık yardımlarından istifadelerini kısıtlayan ve önleyen bir düzenlemedir.

- Yine sigortalıların hastalıkları sebebiyle geçici işgöremezlik ödeneğine hak kazanabilmeleri için iş göremezliğin başladığı tarihten önceki bir yıl için de 120 gün prim ödemiş olmaları şartı 240 gün olarak değiştirilmektedir.

- Askerlik borçlanmaları asgari ücrete bağlanmakta ve ödeme süresi de 2 ıldan 6 aya düşürülmektedir.

Bugün için I milyon 390 bin lira olan aylık kazanç tutarı, 4 milyon 173 bin 50 liraya çıkarılmaktadır. Yani daha çok prim alma hedeflenmiş ulunmaktadır. Askerlik hizmetinin Devletin kutsal bir hizmeti olduğu gerçeği edense gözardı edilmiştir.

- Sakatlığı nedeniyle vergi indiriminden yararlanmaya hak kazanmış urumda olan sakat sigortalıların emekliliği zorlaştırılmaktadır.

- Bilindiği üzere 1985 yılında çıkarılan 3246 sayılı Kanunla emekli labilme şartları ağırlaştırılmış, kadınlarda 55, erkeklerde 60 yışın aranması ükmünün 1.1.1990 tarihinde yeni sigortalı olanlara uygulanması asalaştırılmış ve geçici maddelerle de Kanunun yürürlük tarihinde de igortalılık süresi 15-10-5 olanlara da kademeli bir yaş kısıtlaması getirilmiştir. 'asa hükümleri tamamen uygulanmadan 1992 yılında 3774 sayılı Kanunla ürürlükten kaldırılmıştır. Aradan 2.5 yıl geçtikten sonra daha ağır hükümleri çeren bu gasp tasarısının gündeme gelmesi düşündürücüdür. Düşündürücü lduğu kadar rahatsızlığımızın ana nededir.

Tasarı işçi konfederasyonları ile işveren konfederasyonuna son anda çıklanmış ve sadece emekliliğe geçiş süreci yönünden müzakereler yapılmış e fakat yine istenildiği şekilde düzenlemeye gidilmiştir.

Konfederasyonumuz, üye sendikalarımız ve tüm üyelerimiz kazanılmış e alışılmış haklarını kaybetmenin ötesinde, yine yeni mali yüklerle arşılaşmalarına karşın, düzenlemenin IMF ve Dünya Bankasının istekleri oğrultusunda yapılmasından rahatsızlık duymaktadırlar. Bu rahatsızlıkları asarı hazırlanırken işçi ve işveren konfederasyonlarının görüş ve isteklerinin eğerlendirilmemesi yönü de sabırlarını taşma noktasına vardırmış ulunmaktadır.

Sosyal güvenlik kuruluşları devlet güvencesindeki anayasal uruluşlardır. Onlara sahip olmak ve içine düştükleri mali ve idari arboğazlardan kurtarılmaları yönündeki kalıcı, ileriye dönük, çağdaş ve yasal üzenlemeleri yapmak hükümetlerin görevi ise de destekçi olmak da işçi ve şveren kuruluşlarının asli görevlerindendir.

1475 Sayılı İş Kanununda Yapılan Değişiklikler :

1475 sayılı İş Kanununun 13.maddesinde yapılan bir değişiklikle, 158 ayılı Sözleşme bir iç hukuk kuralı haline dönüştürülmeden sınırlı da olsa, bir ş güvencesi sağlanmaya çalışılmaktadır. Düzenleme yeterli görülmemekte ve ş güvencesi yasasının biran evvel çıkarılması istenmektedir.

- Yine bu kanunda yapılmak istenen değişiklikle tesis edilmesi ngörülen "Özel İş Bulma Büroları" işsizliğin çok yüksek boyutlarda olduğu lkemiz koşulları ile bağdaşmamaktadır.

2821 Sayılı Yasada Yapılmak İstenen Değişiklikler :

2821 sayılı Sendikalar Kanununun 29.maddesi değiştirilerek işçi sendikası yöneticiliğine seçilen ve profesyonel sendikacılık yapan işçilerin hizmet akitleri askıda bırakılmakta, bu şekilde yöneticilerin işyerindeki kıdem tazminatı hakları korunmaktadır.

Yönetici herhangi bir şekilde sendikadaki görevi sona erdiğinde I ay içinde işyerine başvurması halinde işverene yine bir ay içinde o andaki şartlarla onu tekrar işe başlatma yükümlülüğü getirilmektedir.

Bu kanunun 3.maddesinde yapılan değişiklikle, işyerinde önemli görevler üstlenen işyeri sendika temsilcilerine daha etkin bir güvence sağlanmaktadır. Temsilcilerin temsilcilik süresi içinde çalıştığı ve temsilci olarak atandığı işyerinin işverence tek yanlı olarak değiştirilmesi hususu önlenmektedir.

Ayrıca 32.maddenin son fıkrasında yapılan değişiklik ile Anayasa ile güvence altına alınan sendika özgürlüğüne karşı işverence yapılabilecek ihlallerin önlenmesi yoluna gidilmekte ve uygulanacak ceza oranları artırılmaktadır.

Sigortalı işçiler ile bu kişileri çalıştıran işverenler hakkında sosyal sigorta hak ve yükümlülükleri sigortalı işçinin işe alınmasıyla başlamaktadır.
Sigortalı olmak hak ve yükümlülüğünden kaçınılması ve vazgeçilmesi mümkün değildir. Yani uygulama mecburi ve primli bir sigorta sistemi olup, işçiler ve işçileri adına işverenler Kuruma prim ödemekle yükümlüdürler.

Tasarıda Kurumun mali durumunu düzeltecek kalıcı önlemlere yer verilmemiştir. Sadece ülkemiz gerçekleri gözardı edilerek kazanılmış ve alışılmış bazı haklarımız ağırlaştırılarak sigortalılarımıza yeni bazı yükümlülükler getirilmiştir.

İddia ediyoruz ki, Sosyal Sigortalar Kurumunun bugünkü hale gelmesinin ana nedeni, üyelerine tanıdığı aşırı hak ve menfaatlerle, erken yaşta emeklilik uygulamaları değildir.

Bu sorunları ;
I- Kurum fonlarının uzun süre düşük faizli tahvillere bağlanması ve sanayici kredisi olarak kullandırılması,

2- Siyasi tercihlerden ileri gelen yasal düzenlemelerin (son yıllarda 277 ve 323 sayılı KHK. 3786-3836-3986-4056 sayılı Kanunlar) meydana getirdiği mali kayıplar,

3- 1987 yılında 3395 sayılı Kanunla 506 sayılı Kanunun 79.maddesinde yapılan değişiklikle her türlü inşaat, tamirat,tadilat, tesisat ve benzeri işleri yapan işverenlerin Kuruma bildirimlerinde serbest bırakılması ve Kurumun işveren bildirimlerine karşı otokontrol yetkisininkaldırılması olması,
Yine I.12.1993 tarihli 3917 sayılı Kanunla yapılan düzenlemelerden de Kurumca belirlenen noksan işçilik oranları nedeniyle beklenen neticenin alınamaması,

4- Sosyal güvenliğe Devlet katkısının olmaması,

5- Kurumun karşılığında primini almadığı sosyal yardım gibi risklerden orumlu tutulması,

6- Bazı kamu kurum ve kuruluşları ile belediyelerin yine bazı özel sektör verenlerinin işçilerinin ücretlerinden kestikleri primleri dahi Kuruma atırmamaları ve işletme sermayesi olarak kullanmayı usul haline getirmeleri,

7- Kuruma bildirilmeden yapılan kaçak istihdamın, Kuruma kayıtlı gortalılar seviyesine ulaşmasına rağmen, soruna kalıcı önlemlerin ınamaması,

8- Yönetimden ileri gelen sorunlar,

9- Enflasyonun ülkeekonomisine olan menfi tesirleri,

olarak özetleyebiliriz.

Ülkemizin 1995 yılında tahmin olunan nüfusu 62 milyon 171 bindir. Bu ûfusun 3 ana gruba dağılımı ise;

	Nüfus	Yüzde payı
0-14	19.909	32.0
15-64	39.307	63.2
65 +	2.956	4.8'dir.

Yine 1994 Nisan ayı itibariyle 12-14 yaş grubu çocuklar işgücüne katılım anı da 716 bin 188 yani yüzde yüzde 18.2'dir.

Bu tablo genç nüfus yapımızı göstermektedir.

Yani bu gençlerimize eğitim kabusundan kurtarmak, işsizlik orkusundan arındırmak, toplumla ilişkilerindeki problemlerini halletmek ışaklararası çatışmalardan arındırmak suretiyle şiddete olan meyillerini enlemek ve güvensizlik ortamından çıkartmanın ötesinde sosyal güvenliğe ık kazanma güvencesinin verilmesi en güncel sorun olarak ortaya kmaktadır.

Bilindiği üzere günümüzün en önemli sosyal politika sorunlarının ışında işsizlik vardır. Nüfus artışının yüksekliği genç bir nüfus yapısını uşturmakta, buna karşılık sermaye birikiminin yetersizliği, yatırım ıkanlarının sınırlı olması, yine işgücünün büyük bir kısmının niteliksiz veya ın nitelikli olması gelişme halindeki ülkelerde doğal olarak busorunu ıyütmektedir.

İşsizlik belirli bir dönem içinde çalışabilecek bir işten bütünüyle mahrum ma yani referans dönemi içinde hiç çalışmama ve başında bulunulan bir işin mamasıdır.

Genç işsizliği etkileyen faktörlerden en önemlisi gençlerin sonrası için ?

kolayca cevap verebilecek mesleklerde eğitim görmüş olması becerilerinin sanayiinin gereksinimlerini karşılayacak düzeyde bulunmamasıdır.

AT istihdam sorunları komisyonu işsizlikle mücadele amacıyla önerdiği önlemler arasında; ? çalışma sürelerinin kısaltılması, isteğe bağlı kısmi çalışmanın (part-time) yaygınlaştırılması, emeklilik ? yaşsınırı uygulaması, fazla çalışma uygulamasında ? kamu ve özel yatırımların artırılması ve özel yatırımların teşviki, küçük ve orta büyüklükteki işletmelerin ve yöresel teşebbüslerin teşviki ve bunların kooperatiflerle işbirliği olanaklarının araştırılması gibi önlemler bahiskonusudur.

Biz de ise mezarda emeklilik ve sosyal güvenlik hakkı uygulamaları ve hem de IMF ve Dünya Bankası baskılarıyla.

İş hukukumuzda genç işçi tarifi yoktur.
ILO'nun 138 nolu sözleşmesine göre 15-24 yaş arası genç işçi olarak kabul edilmektedir.
146 sayılı Tavsiye kararıyla da taban yaşı 16 yaşa çıkarılmaktadır.
Ülkemizdeki zorunlu eğitim süresi dikkate alındığında ekonomik şartlar, hızlı şehirleşme, enflasyon, allede daha çok kimsenin çalışmasını gerektirmektedir.

Küçük yaşta çalışmak mecburiyetinde olan çocuklarımız, eğlence, oyun,müzik, spor, okuma ve seyahat gibi çağdaş imkanlardan uzak; bir robot gibi çalışma hayatının acımasız mengenesine takılmakta ve hayat mücadelesini sürdürmektedirler. 3308 sayılı Kanuna göre çırak olabilmek için 13 yaşını doldurmuş 19 yaşından gün almamış olmak gereklidir.

Yine çıraklık süresi 3 ile 4 yıl olarak kabul edilmektedir. Aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilere günün asgari ücretinin yüzde 30'undan aşağı ücret ödenmemekte, sözleşmenin akdedilmesiyle 506 sayılı Kanunun iş kazaları ve meslek hastalıklarıyla, hastalık sigortalarının hükümleri uygulanmaktadır. Çalışma mevzuatında gerekli düzenlemeler yapılarak çocuk, genç, yetişkin işçi tanımları yapılır ve çocukların bazı işlerdeki 12 yaş çalışma sınırı !LO'nu uluslararası sözleşme ve tavsiye kararları seviyesine getirildiğinde, uygulamada karşılaşılan sorunlar kendiliğinden hallolacak; sosyal güvenlik haklarındaki kısıtlamalar ortadan kalkacaktır. Bu düzenleme biraz da zorunlu eğitim süresiyle ilgili görülmektedir.

Bugün 18 yaşındaki çırak bir kimse, 4 yıl çıraklık süresini, yani 22 yaşına kadar uzun vadeli sigorta kollarından prim ödeyemeyecek; dolayısıyla sosyal güvenlik hakları kısıtlanacaktır. Yine bu sürede eşi, çocukları, ana ve babaları sosyal sigortaların hastalık sigortası yardımlarından istifade edemeyecektir.

Ülkemizdeki hayat şartları ve çalışma hayatındaki zorluklar dikkate alınarak, aday çırak, çırak ve işletmelerde mesleki eğitim gören öğrencilerin uzun vade ile sigorta konuları olan malullyet, yaşlılık ve ölüm sigortalarından istifadeleri sağlanmalıdır. Aksi olarak mevcut statünün devamı, ileride 3351 sayılı kamu kurum ve kuruluşlarıyla askeri işyerlerinde kurulmuş olan resmi nitelikteki çıraklık okullarına çıraklık mukavelesi ile giren ve okullarını başarıyla bitirenlere malullük, yaşlılık ve ölüm sigortaları primlerini yatırma

şartıyla, borçlanma hakkı tanıyan kanun gibi yeni kanunlar çıkarmak mecburiyetinde kalınacaktır.

Ancak unutulmamalıdır ki, sosyal güvenlik düzenlemelerinin hem kişiler ve hem de kurum ve kuruluşlar yönünden zamanında yapılması önemlidir. Geç yapılacak düzenlemeler, sosyal güvenlik ciddiyeti beklentileriyle bağdaşmamaktadır.

Bugünkü uygulama maalesef tam tersinedir. Değil yeni haklar verilmesi, bilakis verilmiş haklarda kısıtlamalar olduğunu üzülerek takip etmekteyiz.

1994 yılında 95 bin iş kazası,
1100 meslekhastalığı olayının vukubulduğunu tesbit etmekteyiz.

3500 sürekli işgöremezlik olayının 3100'ü iş kazaları ve 400'ü de meslek hastalığı olaylarından ileri gelmektedir. Yine 1300 ölüm olayının 850'si iş kazaları ve 450'si de meslek hastalığı sonucu vuku bulmuştur.

1993 yılı tesbitlerimize göre o yıl içinde daimi işgöremezlik durumundaki kişiler ile iş kazası ve meslek hastalığı sonucu ölümlerin yaş gruplarına göre dağılımı:

Yaş Grupları	Daimi İşgöremez Durumdakiler	İş Kazası ve Meslek Hastalığı Sonucu Ölümler
- 14	0	0
15-19	115	28
20-24	341	112
25-29	636	290
30-34	588	295
35-39	637	241
40-44	538	148
45-49	379	92
50-54	279	84
55-59	250	76
60 +	185	150
Toplam.....	9.943	1.516'dır.

Çalışma hayatı ile düzenlemeler yapılırken her sorumlu nasıl işe girdiğini ve gençlik özlemlerini unutmamalıdır.

Gençlerimizde hayatta ayakta durabilmek için bir becerilerinin olması gerektiğini unutmamalı ve o doğrultuda eğitim almak ve yetiştirilmelidir.

Eğitimde fırsat ve imkan eşitliği mutlaka gerçekleştirilmelidir.

Yine genç işçilerin sosyal hayattaki yeri iyice belirlenmeli ve bu kardeşlerimizin yarınlarının teminatı oldukları gerçekleri dikkate alınarak korunmaları ve teşvik edilmeleri ayrıca yönlendirilmeleri hususunda acil ve radikal önlemler alınmalıdır.

SİBEL BAYÇIN (Ç.S.G.B. Baş İş Müfettişi)

Değerli arkadaşlar, şöyle bir üç günün sonundan başına doğru baktığımızda, konuşulmadık ne kaldı. Bu üçüncü günün sonunda üç gün öncenin sabahından doğru baktığımızda, genç işçiler-çocuk işçiler sorunları, nedenleri, çeşitli kesimden öneriler, bunların hepsinin konuşulduğunu ve herkesin kendi bakış açısıyla burada fikrini söylediğini gördük. Konuşulmamış ne kaldı, diye sorarsak pek fazla birşey kalmadı. Bundan sonra yapacağımız şey, artık birşeyler yapmak, noktasına gelmekti. Ben, bu üç gün içerisinde Çalışma Bakanlığı olarak, benden önce İş Teftiş Kurulu Başkanı Sayın Doğan Keskin'in belirttiği bir ILO projesi içerisinde yer almaktayım. İzmir bölgesinde bu projeyi yürüten ekip içindeyim. Bu proje başlamadan ve başladıktan sonraki bir takım görüşlerimi ve değişimlerimi size anlatmadan önce, bu üç gün boyunca bir iki hususu, üzerinde konuşulması gereken bir iki hususu açıklamak istiyorum. Çalışma Bakanlığı'nda hem yasal olarak hem de bu projede yer alan çalışan çocuk dediğimiz de çeşitli konuşmacıların tanımladığı sınırlamaların ötesinde 18 yaş ve altındaki tüm çalışanlara, çalışamayanlara çocuk gözüyle bakıyoruz. Yani bu 3308'e bağlı çırak olarak çalışsın, ister işçi olsun, ister sigortasız çalışsın bu nedenle çalışan çocuk dediğimde bu kesime kendi içinde sınıflamada bunu kastettiğimizi belirtmek istiyorum ve yaptığımız çalışmalarda da bu kavram çerçevesinde olmuştur. Bir başka konuda formal sektör, enformal sektör dediğimizde ne anladığımızı merak ettim.

Biz formal sektör diyoruz, ama bir başka konuşmacı formal sektör dediğinde neyi kastediyor, onu çok iyi bilmiyoruz. Kısaca bu konuda da belki bir bakış açısı getirir, niyetiyle bu konuda da ufak bir takım şeyler söylemek istiyorum. Formal sektör dediğimizde, biz özel kamu ve devlet işletmelerinin tümünü kastediyoruz. Kayıtlı işyerlerini kastediyoruz, herhangi bir kuruluşa kayıtlı. Büyük boy işletmeleri kastediyoruz. Belli bir statüye veya sözleşmeye bağlı işçi veya ücretli çalıştıran işyerlerini kastediyoruz. Yine mevsimlik veya gündelik iş yapılan işyerlerini kastediyoruz. Çocukları da bu işyerlerinde çalışan çocukları kastettiğimizde formal sektör de çalışan çocuklar diyoruz. Peki bu enformal sektör nedir? Bunlar nelerdir? Bunlara baktığımız geleneksel olarak yapılanmamış aile işletmeleri veya sanata dayalı sektörlerdeki işletmeler. Bunla neler olabilir? Kentte, kırsal alanda sözleşmesiz çocukları çalıştıran küçük işletmeler, bunlar tarım dışı işletmeler. Yine aile çalışanlarını, ortaklarını ve bizzat kendi çocuklarını çalıştıran sanata dayalı işletmeler veya ticarethaneler diyoruz. Burada çalışan çocuklarda bizim özel ilgi odağımız. Bunun dışında gezgin, yarı gezgin, bağımsız çocukları kastediyoruz, enformal sektörde. Bunlar simit satarlar, boyacıdırlar veya bir tezgahta çiklet, çikolata satarlar. Bunun dışında ev işlerinde çalıştırılan hizmetçiler. Ev işleri yaparak belli bir ücret alan kişiler yine bu sektörde, yine bizim ilgi odağımız, burada çalışan çocuklar.

Bu sektörün dışında da yine bu projeyle uygulanan tarım sektörü var ki, bu tamamen bunun dışında kalan ayrı bir bölüm. Bundan başka, bir de özellikle çoğu kimsenin adını anmak istemediği, hatırlamak istemediği veya gözlerini yumduğu toplumda dışlanmış sektörler var. Bunları da hergün yaşantımızın çeşitli alanlarında görüyoruz. Bunlar nedir? Özellikle uzakdoğu'da olan ama son durumlara göre Türkiye'de yaygınlaşan fuhuş sektöründe kullanılan çocuklar. Bunun programları da ilgili televizyonlarda yapıldı. Bunu görmemek mümkün değil. Dilenci çocuklar, işsiz güçsüz bir evi

barkı olmadan yaşamlarını son derece kötü koşullarda geçiren, tiner koklayan çocuklar. Birtakım kara işlerde aracı olarak kullanılan, örneğin uyuşturucu, ilaç taşımasında kurye olarak kullanılan çocuklar. Bu tür de toplumca suç sayılan veya çok kötü, kanunca suç sayılan işleri yapan çocuklar. Şimdi bu dört ana sektörde bizim bütün bu konuştuğumuz çocuklar formel sektöründe çok küçük bir bölümü ancak bakış açımızı bu kadar geniş tutmak zorundayız. Yine zamana sığınaraktan şunları da söylemek istiyorum. Ben 18 yıldır müfettişlik yapıyorum ve bu projenin Çalışma Bakanlığı'nda başlayışı iki yılı geçti. Bu 16 yıl içerisinde çocuklarla ilgili yapılan denetimlerimde iş yerlerinde rastladığımda büyükler için kanunda belirtilen, büyükler için söylenen yapılması gereken, noksan hususların giderilmesiyle çocuk işçiliğinin de bir takım sorunlarının giderileceğini düşünürdüm ve bana verilen görevleri layıkıyla yaptığım düşüncesiyle giderdim, oradaki bir takım hususların giderilmesi için bana görevler çerçevesinde işimi bitirir, dönerdim. Ancak daha sonra gördüm ki çocuk işçiliğine normal insan, yetişkin işçiliğinden farklı bakılması lazım. Neden bakılması lazım? Çünkü bu çocuklar bugün aile içerisinde yetiştirip topluma erken bir zamanda atıldığında yaşayamadıkları çocukluğu ve oynayamadıkları oyun dönemlerinde, bedeni ve ruhsal gelişimlerini tamamen eksik geçirmektedirler. Bundan önce çok daha önemli sosyal sorunlar da getirmektedir. Bu eksiklik ne ki? Çocuklarımız sokakta oynarken, aile içerisinde ve okulda arkadaşlarıyla oynarken, hem kendi yaşıtlarıyla ilişki kurarken öğrendikleri aile içindeki bilgileri veya çevrelerinden öğrendikleri bilgileri uygulamak ve bunlar üstünde kendi fikirlerini pekiştirme şansını buluyorlar. Ancak bu çocukları bir işyerine koyduğunuzda yine aile içinden, etraflarından yani ustalarıyla ilişkilerinde, iş arkadaşlarıyla ilişkilerinde, hayata bakışlarında yine bir takım şeyleri uygulamak fırsatını buluyorlar. Ancak bunlar üstüne bir kuram geliştirmek, bunların üzerinde düşünerek kendi fikirlerini oluşturabilme fırsatını bulamıyorlar. Çünkü orada bir ustanın öğreteceği mesajıyla gelen bir baskı sistemi var. Bu nedenle de sürekli uygulama yapan, bir takım kişilerin dediklerini yapan, bir grup var önümüzde ve bu grup bugün 15 yaşında, bugün 12 yaşında ama 5-6 sene sonra 18 yaşında 20 yaşında, 30 yaşında olduğunda sürekli birilerinin birşey söylediği ve o kişinin de o söyleneni yaptığı bir toplum modeline doğru gidilmekte. Yani çalışan çocuklarımızın sayısı bugün artmakta ve bu artan çocuklar, yarın oy verme noktasında, bir örgüte katılma noktasında, eş seçimi noktasında, kendi çocuklarını yetiştirme noktasında kesinlikle kendi kararını veremeyen, kendi fikrini veremeyen, bir fikri olmayan toplumun bir bireyi olmakta. Uğur MUMCU'nun bir sözü vardır. Onu, çok önemli bulduğum için sık sık her yerde söylüyorum. "Bilgi olmazsa, düşünce olmaz, düşünce olmazsa da fikir olmaz", burada bulunuşumuzun vesilesi bilgilerimizi artırabilmek, olanları tekrar derlemek, bilgi sahibi olamazsak, düşünmeyi öğrenemeyiz, yapamayız, düşünemezsekte bir fikrimiz olmaz. Bu nedenle sanırım çalışan çocuklar üstüne, herbir kesimin bilgili, her kesimi belli sorumluluklar alarak ve ne yapabilirim sorusuna cevap arayacağı bir toplantının, bir yürüyüşün başlangıç adımı olmuştur. Bu konuda alınan önlemler vs. konusuna girmeye gerek yok. Ancak biraz önce arada konuşuldu. Bizim yerimiz belli, İş Teftiş İzmir Grup Başkanlığı İzmir'de yeri belli 175 sok. No.3 Alsancak, Migros karşısındayız. Bu konularda sadece denetimlerde değil, karşılıklı denetim dışı ilişkilerde gelişterebileceğimiz, ki özellikle, sizler temsilci niteliğinde kişilersiniz değiştirebileceğiniz, düşüncesindeyiz. Sorularda olursa onları da cevapmaya hazırım. Teşekkürler.

SORU : Emeklilik açısından emeklilik yaşı 18, 506 Sayılı Kanun'da ancak uygulama da görüyoruz. Bizim çalışmalarımızda da bu ortaya çıktı. 9 yaşından itibaren çalışan çocuklar var. Bunlar çoğu zaman sigortasız çalışıyorlar, bizim tesbitlerimiz de yüzde 90 üzerinde sigortasızlık gördük. Bu 18 yaş sigortasızlığı teşvik etmiyor mu? İş Kanunu'muzda işe başlama yaşı 15, sigorta da bir paralellik kurularak emeklilik yaşı 15 indirilirse bu çelişki ortadan kalkmaz mı?

SORU : Sibel Hanıma soruyorum. Denetlemeler yapıyorsunuz. Bizim şikayetlerimiz üzerine geliniyor. Belli dönemlerde yapılamaz mı ya da yapılıyor mu? Bir de Yıldız Üner Hanıma şunu soracaktım. Gürültülü çalışma şartlarında, şöyleki iş sağlığı kitabımızda, çalışma ortamı olarak maksimum gürültü seviyesinin desibel olarak 7.5 saat ölçümlerinin yapılması lazım, ama biç işçiler burada çalıştırılmadan önce kontroller yapılmıyor, sanıyorum. Bunun ile ilgili sorum var.

SORU : SSK ve İcra Kurulu'nda, Denetim Kurulu'nda bizi temsil eden kaç kişi var. Biz biliyoruz ki aylıklarımız belli bir kesime peşkeş çekiliyor, bu gerçek. Madem bu durum böyle iken bu konunun üzerine neden gidilmiyor veya gidiliyorsa ne safha da? 9 bin işgünü ve 65 yaş oranın getirilmek istenilen emeklilik yasasında, Türk-İş neler yapıyor? Sibel Hanım, çalışan işçiler olarak ve geleceğin yöneticileri çocuk ve genç işçileri az olan bu hakları ellerinden alınmak isteniyor ve bizi mezarda mı emekli yapmak istiyorlar?

SORU : İşveren, işçi sağlığı konusunda, yani işçinin fizyolojik ve sosyal yapısını bozduğu bir ortamda, işçinin sağlığı bildiğiniz gibi zarara uğruyor. Bu zarara uğrattığı için işverene yapılan hukuki yaptırımlar ve cezalar var mı? Bu cezalar nelerdir? Sizce yeterli mi?

Av. AVNİ YAZICI (TÜRK-İŞ Sosyal Güvenlik Uzmanı)

Türk-İş, 27 Nisan tarihinde TBMM Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonu üyeleri ile parti Genel Başkanları, partilerin grup başkanlıklarına yazmış olduğu bir mektupla bu yapılmak istenen düzenlemelere karşı görüşünü açıklamıştır. Kısaca okuyacağım. Konfederasyonumuz, üye sendikalarımız ve tüm üyelerimiz kazanılmış ve aşılmış haklarını kaybetmenin ötesinde yine yeni mali yüklerle karşılaşmalarına karşın düzenlemenin IMF ve Dünya Bankasının istekleri doğrultusunda yapılmasından rahatsızlık duymaktadırlar. Bu rahatsızlıkların tasarı hazırlanırken, İşçi ve İşveren Konfederasyonlarının görüş isteklerinin değerlendirilmemesi yönü de sabırların taşma noktasına vardırmış bulunmaktadır. Sosyal Güvenlik kurulları devlet güvencesindeki anayasal kuruluşlardır. Onlara sahip olmak ve içine düştükleri mali ve idari darboğazlardan kurtarılmaları yönündeki kalıcı ileriye dönük çağdaş ve yasal düzenlemeleri yapmak, hükümetlerin görevi ise de destekçi olmak da işçi ve işveren kuruluşlarının asli görevlerindendir. Bu görevin ifasının bir oldu bittiye getirilmesi yönündeki şikayetlerimizi sizlere açıklamakta yarar görüyoruz. Çünkü kazanılmış ve alışılmış haklarımızın kısıtlayıcı ve yeni yükler getiren düzenlemelerin ötesinde çağdaş, kalıcı ve yine uygun düzenlemelere gidilmesinin zamanı geçmemiştir. Tasarı yasalaştığında kurum içinde bulunduğu mali ve idari çıkmazlardan kurtulamayacak, sadece zaman kazanılacak ve kurumun usuliyeti değişecektir. Ama işçilerin ve onların kazanılmış haklarına yazık olacaktır. Bu tasarıdan yalnızca üyelerimiz değil,

halkımızın büyük bir bölümü zarar görecektir. Onun içinde sigortalıların bakmakla yükümlü oldukları yakınları emekliler, dul ve yetimlerin yanında yarınlarda yeni işe girecek olan işsiz gençlerinde tasarıdan rahatsızdırlar. Yeni haklar verilmeden mevcut hakların ağırlaştırılması sosyal devlete uygun düşmemektedir. Bu 7 sayfalık bir yazıdır, bütün üyelere gönderildi. İzmir'deki mitingden sonra Rize'de yeni bir miting yapılacaktır. Dolayısıyla taleplerimizi ağır ağır her an da sağlık ve sosyal işler komisyonu tasarıyı gündeme almadı. Tasarı Sağlık ve Sosyal İşler Komisyonun da bekliyor. Tabi o komisyona bizde iştirak edeceğiz, gerekli her türlü görüşleri ortaya koyacağız.

Bir arkadaşımız SSK'nın yapısını sordu. Bugün SSK'nın yönetim Kurulu 7 kişiden oluşmaktadır. Bunun birisi Genel Müdür'dür ve Yönetim Kurulu'nun Başkanı'dır. Diğeri Genel Müdür Yardımcısıdır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın da bir temsilcisi vardır ve Hazine ve Dış Ticaret Müsteşarlığı'nın bağlı olduğu Devlet Bakanlığı'nın bir temsilcisi vardır. Bir işçi vardır, işveren vardır, bir de işçi emeklileri vardır.

Bu yapılan tasarıyla 4792 Sayılı Kanun'da yapılmak istenen tasarıyla yedi dokuza çıkarılmaktadır. Yani mevcut işçilere, bir daha iki oluyor, işverenlere bir daha iki oluyor. 9'a çıkarılmak istenmektedir. Yalnız şunun altını bir çizmek lazım, kasa boşaltılmıştır, herkes alışmıştır. Primler toplanamıyor, bildirilmiyor. Devletin Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanı diyor ki, 4 milyon işçi SSK'ya bildiriliyor. İşçi o kadar da, kaçak işçi istihdam edilmektedir. O halde kaçak istihdamın önüne geçmek senin benim işim değil, devletin görevidir. Demek ki, SSK kendine bildirilen tahakkukları zamanında tahsil edebilse, kaçak istihdamın önüne geçilse, bütün bu karmaşık işlere netice yoktur. Bir göstermelik olarakta daha değiştirilecekleri tabelayı indirecek başka imkan kullanmadığından işçiler işverenleri 4'e çıkarmakla 9'a çıkarıyorlar yönetim kurullarına, arz ederim.

Doç. Dr. ALİ NAZIM SÜZER (9 Eylül Üniversitesi İİBF Çal. Eko. Bölümü)

Şimdi 9 yaşında çalışanlar olduğunu görüyoruz, diyorsunuz. Neden 18 yaş öncesi süreler dikkate alınmıyor?

Şimdi şöyle diyeyim, gerçi yaşlar yükseltilecek ama şu an da ki düzene göre kız çocuğu olduğunu varsayalım. Bu hizmet yılı emekli olması için yeter. 20 yaşındaki işe ne zaman başlayacak, 9 yaşında, emeklilik ne zaman olacak 29 yaşında. Şimdi 29 yaşında bir insanı emekli yapmak mümkün değil. Neden derseniz, yaşlılık sigortası diye getirilen kavramın kendi yaşlılık olgusuna dayanır. Yaşlılık olayı ne zaman gerçekleşir, bir ideolojik yaşlılık vardır, kronolojik yaşlılık vardır. İşte ideolojikte erken yaşlanma karşımıza çıkar. Ama bunun tıbbi tesbiti gerekir. Bunlar dikkate alındığı içindir ki, başlangıçta ülkemizde yok iken böyle bir düzenleme, çünkü ben bilmezdim ama bana da bir kaç kez örnek verdiler. Hocam dediler, 30 yaşında emekli olan bir kadın biliyoruz. Gerçi Türk-İş uzmanı arkadaşımız, oran olarak bu tür erken emeklilerin düşük olduğunu söylüyor. Ama düşükte olsa bir türlü istisnai olgular var. O nedenle sistemin özüne aykırıdır. Fakat prim ödeme gün sayısının dikkate alınmaması anlamına gelmiyor. Yani prim ödenmişse primler sayılır, fakat hizmet süresi dikkate alınmaz. O nedenle ben bunun makul olduğunu düşünüyorum. Aksine bir uygulamayı bütün dünya literatürünü

bilmiyorum, ama aksine bir durum da görmedim. Türkiye'de 9 yaşında bir insanın çalışıyor olması, hukuken mümkün değil. Çünkü ilköğretim 5 sene, 7'de başlayacak 12'de bitecek ki, bu çalışıyorsa iki ihtimal var. Ya ilkokula gitmiyor, velisi vermemiş, çalışma durumunda veya okul dışı zamanlarda da çalışıyor. Eğer ilköğretim 8 yıla çıkartılırsa, o zaman 15 ölçüsü tutar. Herkesi ilkokula gönderirseniz bunu sağlayabilirsiniz, problem buradan en azından yine işçi kalır ama çocuk işçi kavramını uygulamadan kaldırma imkanı olur. Fakat hukuki tedbirler yetmiyor, bir takım sosyolojik sorunlar var. Türkiye'de ve bunların çözülmesi lazım. İşte, aile de gelir düzeyi düşük, baba az kazanınca çocuk devreye giriyor, o zaman dengeli gelir dağılımı olması lazım. Eğitilmiş bir insan olmalı ki, iyi ücret alsın. Türkiye'de mezra problemi var, çok dağınık yerleşim var, devlet her tarafa okul yapamıyor. Bütün bunlar uzak gibi gözüküyor ama bunların toplumsal sorunların çözümünde etkisi büyük, çocuk sayısı fazla, nüfus kontrolünün olması lazım. Aile besleyemez, devlet hepsine okul yapamıyor, dolayısıyla bunların bir kısmı sokakta karşımıza çıkıyor, olay geniş boyutta alınmak zorunda.

YILDIZ ÜNER (İSGÜM Adana Bölge Laboratuar Şefi)

İşkolu ayrımı yapmadan günde 7.5 saat çalışma süresi içinde herhangi bir önlem almaksızın çalışılabilecek gürültü seviyesi 80 desibel A olarak belirtilmiştir. Yani bu bir anlamda hiç bir önlem almadan günde 7.5 saat, bu ölçünün altındaki gürültülere maruz kalındığı zaman çok uzun vadede çalışanlar da işitme kayıpları veya buna bağlı olarak sinirsel bozukluklar meydana gelmez, denmektedir. Ama çalıştığınız yerdeki gürültü seviyesi 80 desibel A'yı aşıyorsa bazı işkollarında olduğu gibi 90 ya da 100'ü aşıyorsa, o zaman alınması gerekli düşünmemiz, tartışmamız gerekli. Öncelikle her işkolunda veya gürültünün çalışanları etkileyen bir faktör olduğunu düşündüğümüz her ortamda gürültü seviyesinin ilk olarak tesbit edilmesi birinci adımdır. Bunun için ne yapabilirsiniz? Çalışma Bakanlığı İSGÜM'e müracaat edebilirsiniz, yazılı veya sözlü müracaatlarınız bu kısım tarafından değerlendirilecektir. Daha sonra ne yapılabilir, kulaklık kullandığınız için eğer işin gereği o gürültüyü önleyemiyorsanız, o zaman kişideki algılamayı, maruziyeti minimuma indirmek için kişisel koruyucular kullanmayı öneriyoruz.

Eğer hem kulaklık hem kulak içine yerleştirlen koruyucu kullanmak sizin için son derece zor olacaktır. O zaman gürültü ölçümünden sonra o salonda bir de frekans analizi yapılmasını öneriyorum.

SİBEL BAYÇIN (ÇSGB Baş İş Müfettişi)

Çocuklarla ilgili bu yasanın etkilerine gelince çocukları uzaktan yakından ilgilendiren, onlara zarar verecek her türlü şeye karşıyız. Bunların önlenmesi veya azaltılmasını istiyoruz, dedik. Yalnız burada dikkat edilmesi gereken şu husus var. Eğer biz tüm sorunlarımızla ilgili bütün hususları birden yapmaya kalkacağım, her şeyi ortadan kaldıracağım diye yola çıkarsak buna ayıracak ne zamanımız, ne enerjimiz, ne de aklımız kalır. O yüzden bu proje ile çalışan çocuklarla ilgilenirken önce bunların sağlık koşulları açısından veya onların kişiliklerine en çok zarar verebilecek ölümcül tehlike de olabilecek hususları ortaya koyarak ve bunların içerisinde de en riskli olanlar bir sıralamaya tabi tutarak bunlar üzerinde çalışmalar yapmak yolunu seçtim.

ÇALIŞAN ÇOCUKLAR VE GENÇ İŞÇİLERİN SORUNLARI VE ÇÖZÜM YOLLARI ULUSAL SEMPOZYUMU SONUÇ BİLDİRİSİ

TÜRK-İŞ'in öncülüğünde ILO'nun katkısıyla, çeşitli kurum ve kuruluş temsilcilerinin sundukları bildiriler ve yaptıkları konuşmalarla, TÜRK-İŞ topluluğunun değerli üyelerinin aktif katılımıyla ilgilinin üst düzeyde olduğu, canlı verimli bir sempozyum gerçekleştirildi.

Bu sempozyumun, ülkemizde çalışma hayatında pekçok sorunun, krizin yaşanmakta olduğu, sıkıntılı bir dönemde yapıldı: Siyasal iktidarın 'mezarda emeklilik' denilen tasarıyı Meclisten geçirmeye çalıştığı, asgari ücretin yetersiz, özelleştirme politikalarının uygulanılmaya çalışıldığı, işten çıkarmaların yoğunlaşarak işsizliğin arttığı, iş güvencesinin bulunmadığı ve 1995 Yılı Kamu Kesimi Toplu İş Sözleşmelerinin gündemde bulunduğu ve bu ana başlıklarla verilmeye çalışılan konular ve bu alanlarda yaşanan olumsuzlukların, sıkıntıların endüstriyel ilişkileri gerginleştirdiği bir ortamda "Çalışan Çocuklar ve Genç İşçilerin Sorunları ve Çözüm Yolları Sempozyumu'nun gerçekleştirildiği bu üç günde bir kez daha görüldü ki, çalışan çocuklar ve genç işçilerin sorunları ve çözüm yolları çalışma hayatımızda, endüstriyel ilişkilerimizle daha doğrusu ülkemizin gündeminde bulunan pekçok konuyla yakından ilgili.

Başka bir ifadeyle söylenecek olursa, üçüncü oturumda ifade edildiği gibi, çalışan çocuklar ve genç işçilerin sorunları ve bunun çözüm yolları ülkemizin genel olarak sistemiyle ilgili olup; eğitimle, istihdamla, yatırımla, sosyal politikalarla, siyasal iktidarların tercihleri ve uyguladıkları sosyo-ekonomik politikalarla birlikte ele alınmalıdır.

TÜRK-İŞ, çocuk ve gençlerimizin karşı karşıya oldukları sorunları, ülkemizin diğer alanlarında olduğu gibi kendi sorumluluk alanında bir görev olarak kabul etmekte, çalışan çocuk ve genç işçilerin sorunları konusundaki görüş ve önerilerini her fırsatta, her platformda dile getirmektedir.

TÜRK-İŞ çalışan çocuk ve gençlerin sorunlarını tartışmak, bu soruna kamuoyunun dikkatini çekmek, etkili çözüm yolları bulmak amacıyla bu faaliyetleri önümüzdeki günlerde de aktif bir şekilde yerine getirecek siyasal iktidarlara alternatif politikalar sunacaktır.

Çalışan Çocukların ve Genç İşçilerin Sorunlarını çözmek bir sistem sorunu derken, çeşitli kurum ve kuruluşların sorumlulukları da gözardı edilmemelidir. Konunun sosyal tarafları, kurum temsilcileri, üniversite çevreleri, bu platformda bir araya gelerek görüşlerini ifade ettiler.

- Zorunlu eğitimin 8 yıla çıkarılarak, yaygınlaştırılması,

- Yasa ve mevzuatlarımıza işlerlik kazandırılması, dağınıklıktan kurtarılması,

-Yasa ve mevzuatlarımızın uluslararası standart norm ve ILO sözleşme ve tavsiye kararlarıyla paralellik taşıması,

TÜRK-İŞ
Bilgi Merkezi

- Çocuk ve gençlerimizin yetişkin eğitimi almaları, İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği koşullarına uygun bir çalışma ortamında çalışmaları, çocuk ve gençlerimizin her türlü sömürü ve istismardan korunması,

- 3308 sayılı Çıraklık ve Meslek Eğitimi Kanunu çerçevesinde çıraklık eğitimi gören çırak sayısının arttırılması, eğitimin süre, içerik, standart gibi açılardan iyi düzeye getirilmesi, istihdam imkanlarının sağlanması,

- Kayıtdışı ekonominin kayıtlı hale getirilmesi, enformel söktörü besleyen ve kalıcı hale getiren kesimlere getirilen ek yüklerin kaldırılması,

- Bu konularda ilgili kurum ve kuruluşların işbirliği yapması,

- En önemlisi, çalışan çocuklar ve gençlerimizle ilgili önlemler alınırken, ekonomik ve sosyal boyutun dikkate alınması. Geniş kitleler, çalışanlar yararına politikaların uygulanması. İstihdam ve gelir arttıran politikaların izlenmesi,

gibi ana başlıklarla sıralanabilecek noktalarda büyük ölçüde birleşildi. Bu konuların daha yoğun tartışılıp olgunlaştırılması karar mekanizmalarını çalıştırıp, siyasi tercihlerin zorlanması, etkilenmesi gerekmektedir.

TÜRK-İŞ, diğer konularda olduğu gibi bu konuyu da kendi görev ve sorumluluk alanında görerek, bu bilinçle sistemi düzeltecek, onaracak alternatif politikaları üreterek kamuoyuna sunacak, bunun takipçisi olacak, mücadeleyi sürdürecektir.

TÜRK-İŞ Bilgi Merkezi
331.31 ÇAL 1995