

YENİ ADIM

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Dergisi | Mart 2026

Yücetepe Mahallesi Hedef Sokak No:5, Anıttepe Çankaya ANKARA
Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47 | Faks: +90 (312) 230 23 96
www.saglikis.org.tr | info@saglikis.org.tr



**Genel Başkanımız Hakan Toy'un,
8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar
Günü'ne ilişkin değerlendirmeleri
NTV ekranlarında yayınlandı.**

Mart
Dünya
Emekçi
Kadınlar
Günü

Emek ve özgürlük mücadelesini dayanışma ile büyütelim!





Mart 2026
Sayı 60

Türkiye Sağlık ve Sosyal
Hizmet İşçileri Sendikası

Hakan TOY
Genel Başkan

Adem SARIÇOBAN
Genel Sekreter

Süleyman TURGUT
Yönetim Kurulu Üyesi

Fırat BAYRAM
Yönetim Kurulu Üyesi

Recep KAPLAN
Yönetim Kurulu Üyesi

İletişim

www.saglikis.org.tr

info@saglikis.org.tr

Yücetepe Mahallesi Hedef Sokak
No:5, Anıttepe Çankaya ANKARA

Tel: +90 (312) 231 80 45-46-47

Faks: +90 (312) 230 23 96

İÇİNDEKİLER

- 03** Genel Başkanımızın Mesajı
- 06** Coregen'den Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı "Sıfır Tolerans" Taahhüdü
- 07** Prof. Dr. Aydın Başbuğ: Çalışma Hayatı ve Çalışmanın Manevi Boyutu
- 11** Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Belgesi Kapsamında, Erciyes Üniversitesi Hastanesi'nde "Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans" İçin Kurumsal İş Birliği Protokolü İmzalandı
- 13** "Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans" İçin Kurumsal İş Birliği Protokolü İmzalandı
- 14** Haklarımız ve Geleceğimiz İçin Mücadeleye!
- 16** Prof.Dr. Saniye Dedeoğlu: Bakım Ekonomisi Nedir?
- 21** ÇOMÜ'de "Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi" Kapsamında Şiddet ve Tacize Karşı Kurumsal Farkındalık Buluşması
- 22** Kocaeli Üniversitesi Hastanesi'nde "Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi" Kapsamında 8 Mart Buluşması
- 23** Sendikamızın Kadın Hakları Çağrısı Basında Geniş Yer Buldu
- 25** Kadın Emekçilerin ve Pandeminin Görünmeyen Kahramanlarının Sesi: Hakan Toy NTV Ekranlarında
- 26** Tayin Yasağı Kaldırıldı!
- 27** Genel Başkanımız Hakan Toy'dan AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Belgin Uygur'a Ziyaret
- 28** Prof. Dr. Çağla Ünlütürk: Türkiye'de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele
- 35** AFSÜ'de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Sıfır Tolerans Protokolü
- 37** Alın Terimiz Geciktirilemez, 'Bütçe Yok' Denemez: Sendikamız Geç Ödemelere Karşı Meydanlarda!"



GENEL BAŞKANIMIZIN MESAJI

HAKAN TOY

Genel Başkan



Kıymetli Yol Arkadaşlarım, Değerli Üyelerimiz,

Emek, dayanışma ve mücadeleyle şekillenen bir dönemi daha geride bırakırken; sendikal sorumluluğumuzun yalnızca hak aramakla sınırlı olmadığını, aynı zamanda çalışma hayatını dönüştürme iradesi taşıdığını bir kez daha güçlü biçimde ortaya koyuyoruz.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak, çalışma yaşamında güvenli, eşitlikçi ve insan onuruna yakışır bir düzenin inşası için attığımız adımlar somut sonuçlar vermeye devam etmektedir. “Kadın Emegıyla Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi” kapsamında hayata geçirdiğimiz “Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans” yaklaşımı; artık yalnızca bir söylem değil, sahada karşılık bulan güçlü bir kurumsal dönüşümün adı olmuştur.

Bu kapsamda; Coregen Diagnostik Sistemler A.Ş., Erciyes Üniversitesi Hastanesi, Bome Trivitron Sanayi Ürünleri Dış Ticaret A.Ş., Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi, Koçeli Üniversitesi Hastanesi ve Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi ile hayata geçirdiğimiz iş birlikleri ve imzaladığımız protokoller; sendikamızın ortaya koyduğu vizyonun sahadaki güçlü yansımalarıdır.

Attığımız her imza, gerçekleştirdiğimiz her iş birliği; sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin daha güvenli, daha saygın ve daha adil koşullarda çalışması adına atılmış somut ve tarihi adımlardır. Ancak bu mücadelenin en temel başlıklarından biri, çalışma koşullarının kalıcı biçimde iyileştirilmesidir. Bu doğrultuda, grev hakkının önündeki engellerin kaldırılması hayati önemdedir. Çünkü biliyoruz ki grev hakkı olmadan gerçek bir toplu pazarlık ve güçlü bir emek mücadelesi mümkün değildir.

Öte yandan, aynı iş kolu içerisinde yer alan sosyal hizmet alanında grev hakkının tanınmış olmasına rağmen sağlık alanında grev yasağının olması, çalışma hayatında eşitlik ve adalet ilkeleriyle bağdaşmamaktadır. Aynı iş kolunun emekçileri arasında haklar bakımından böylesi bir farklılık kabul edilemez.

Bu bilinçle, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin hak ettikleri koşullara kavuşması, eşit ve adil bir çalışma düzeninin tesis edilmesi için gerekli mücadeleyi kararlılıkla sürdürüyoruz.

Öte yandan sendikamız, yalnızca sahada değil, karar alma mekanizmaları nezdinde de üyelerimizin hak ve taleplerini güçlü bir şekilde dile getirmeye devam etmektedir. Bu kapsamda, AK Parti Genel Başkan Yardımcısı ve Sivil Toplum ve Halkla İlişkiler Başkanı Sayın Belgin Uygur’u ziyaret ederek; sağlık ve sosyal hizmet emekçilerimizin çalışma hayatına ilişkin sorunlarını, beklentilerini ve çözüm önerilerimizi doğrudan kendilerine ilettik.

Aynı zamanda basın aracılığıyla kamuoyunu bilgilendirmeye, üyelerimizin haklı taleplerini görünür kılmaya büyük önem veriyoruz. Yoğun ülke gündemi içerisinde sağlık ve sosyal hizmet emekçilerimizin yaşadığı sorunların geri planda kalmasına

asla izin vermeyecek; bu sorunları her platformda kararlılıkla gündeme taşımaya devam edeceğiz.

Bizler biliyoruz ki; sağlık ve sosyal hizmetler, yalnızca bilgi ve teknolojiyle değil, insan emeğiyle ayakta durur. Ancak bu emeğin karşılığı çoğu zaman ağır çalışma koşulları, artan iş yükü ve güvencesizlik olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu tabloyu değiştirmek, emeği korumak ve güçlendirmek bizim en temel görevimizdir.

Nitekim son dönemde işçilerimizin tayin ve becayiş hakkına yönelik önemli bir hukuki kazanım elde edilmiştir. Ancak bu hakkın gecikmeden hayata geçirilmesi gerektiğini açıkça ifade ediyoruz. Emekçinin hakkı ertelenemez.

Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde yaşanan ve Toplu İş Sözleşmesi’nden doğan ücret farkları ile ikramiyelerin geciktirilmesine neden olan süreç ise, çalışma hayatında karşı karşıya kaldığımız yapısal sorunları bir kez daha açıkça ortaya koymuştur. Kazanılmış hakların zamanında ve eksiksiz ödenmesi esastır; “bütçe yok” gerekçesi emekçinin hakkını ertelemenin bahanesi olamaz.

Kadın emekçilerimizin mücadelesi ise sendikal duruşumuzun en

güçlü başlıklarından biridir. 8 Mart'ın tarihsel mirası bizlere göstermektedir ki; haklar mücadeleyle kazanılır, dayanışmayla büyür. Kadınların çalışma hayatında karşılaştığı eşitsizlikler, şiddet ve güvencesizlik yalnızca bir kesimin değil, tüm toplumun meselesidir. Bu nedenle süt izninden kreş hakkına, çalışma saatlerinden gece vardiyasına kadar birçok alanda somut ve yaşamsal taleplerimizi kararlılıkla savunmaya devam ediyoruz.

Ayrıca bu sayımızda da çalışma hayatına ışık tutan kıymetli akademisyenlerimizin değerlendirmeleri yer almaktadır. “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele” başlıklı çalışmasıyla Prof. Dr. Çağla Ünlütürk’e; “Bakım Ekonomisi Nedir?” başlıklı yazısıyla Prof. Dr. Saniye Dedeoğlu’na ve “Çalışma Hayatı ve Çalışmanın Manevi Boyutu” başlıklı katkılarıyla Prof. Dr. Aydın Başbuğ’a dergimize sundukları değerli katkılar için teşekkür ediyorum. Engin bilgi ve birikimlerini bizlerle paylaşarak bu sayımıza güç kattılar.

Bizim mücadelemiz sadece bugünün değil, yarının da mücadelesidir. Sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin emeğini görünür kılmak, haklarını güvence altına almak ve insanca yaşam koşullarını sağlamak için yürüttüğümüz bu mücadele; örgütlü gücümüz-

den aldığı kararlılıkla büyümeye devam edecektir.

Bu duygu ve düşüncelerle; başta sağlık ve sosyal hizmet emekçilerimiz olmak üzere tüm üyelerimizin ve aziz milletimizin geçmiş Ramazan Bayramı’nı en içten dileklerle kutluyor; birliğimizin, dayanışmamızın ve kardeşliğimizin her daim güçlenerek devam etmesini temenni ediyorum..

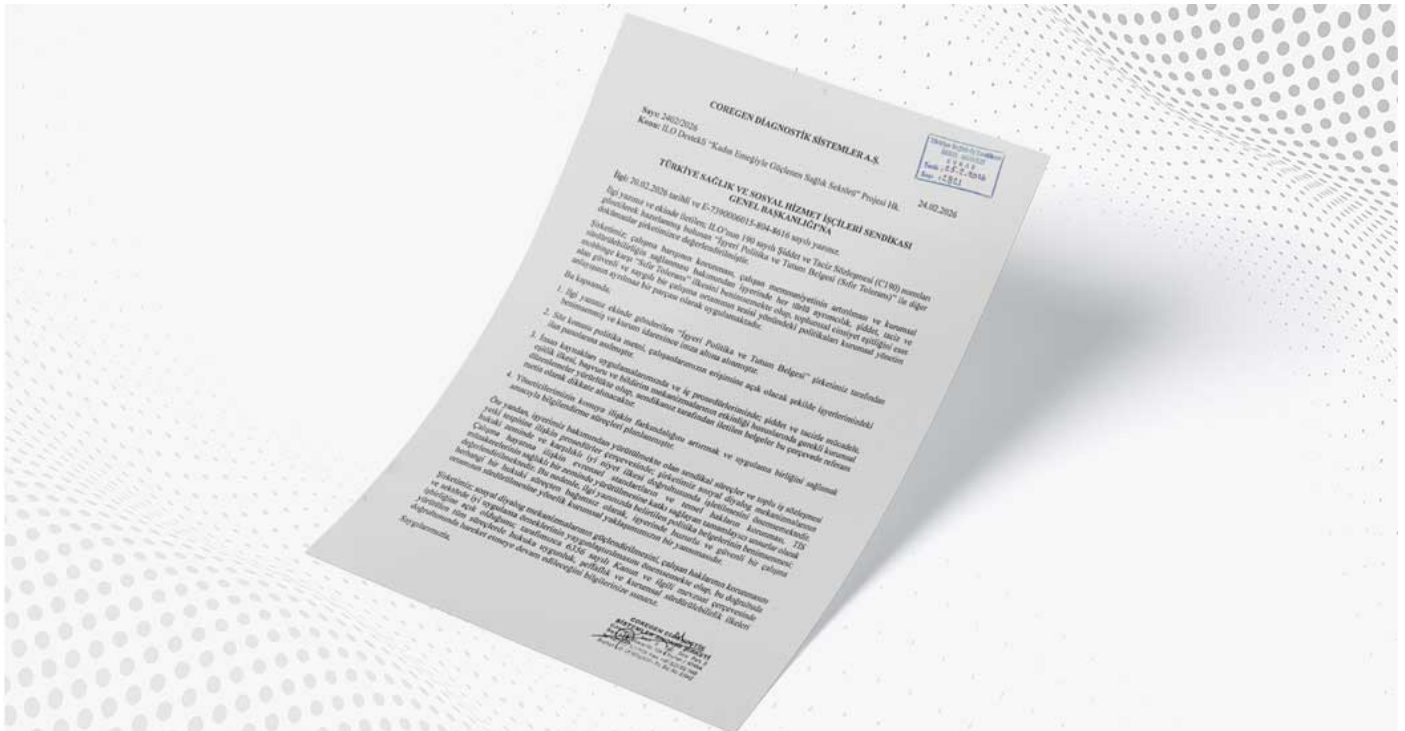
**“Eğilmeyeceğiz,
ezilmeyeceğiz.
Haklı mücadelemizden
vazgeçmeyeceğiz!”**

Hakan TOY

Genel Başkan

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası
Genel Merkez Yönetim Kurulu Adına

Coregen Diagnostik Sistemler A.Ş.' den Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı “Sıfır Tolerans” Taahhüdü



Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak hazırladığımız politika çerçevesi doğrultusunda, işyerinde güvenli ve onurlu çalışma ortamının tesisi için kurumsal sorumluluk üstlenildi.

Sağlık ve sosyal hizmet işkolunda çalış-
ma yaşamının daha güvenli, eşitlikçi ve insan
onuruna yakışır bir zeminde sürdürülmesine
yönelik sendikamız tarafından yürütülen poli-
tika ve standartlaştırma çalışmaları somut so-
nuçlar vermeye devam ediyor. Bu kapsamda
Coregen Diagnostik Sistemler A.Ş., sendika-
mızca iletilen Kadın Emeliyle Güçlenen Sağlık
Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Bel-

gesi'ni kurumsal düzeyde benimseyerek resmi yazı ile uygulamaya aldığını bildirdi.

Sendikamız, işyerlerinde şiddet ve ta-
cize karşı mücadeleyi yalnızca hukuki bir yü-
kümlülük değil; aynı zamanda etik, sosyal ve
kurumsal bir sorumluluk olarak değerlendir-
mekte; sosyal diyalog ve ortak akıl temelinde
geliştirilen bu tür iyi uygulama örneklerinin
tüm sektöre yaygınlaştırılması için çalışma-
larını kararlılıkla sürdürmektedir.



Çalışma Hayatı ve Çalışmanın Manevi Boyutu

Prof. Dr. Aydın Başbuğ

Nuh Naci Yazgan Üniversitesi

Hukuk Fakültesi Dekanı

İşin, modern toplum-daki konumu, hukuk kural-larının ve ahlak kurallarının anlaşılması ve yeni sosyal dü-zen kurallarının ortaya çıkışı için öncelikli olduğu kadar, işin çalışanın kişiliği ve ahlakı üzerindeki nedensel bağa da dikkati çekmek gerekecektir. Zira modern anlamda iş, aca-ba insanın fitratına ne kadar uygundur? Onun fitrat olarak sahip olduğu psişik yetenek-lerini ne yönde çevirmektedir?

Çalışmanın insan ha-yatındaki anlamı nedir? İnsan ne için çalışır? İş gücüne ka-tılan bir birey için genç yaşta başlayan ve hayatının sonuna

kadar devam eden bu faaliyet bir zorunluluk mudur? Çalış-ma ve gelir elde etme, insan hayatı için bir amaç mı; yoksa bir araç mıdır?

Bu sorulara verilecek cevap insan ile iş ve toplum arasındaki ilişkileri düzenle-yen değerleri ortaya çıkara-caktır.

Geleneksel toplumlar-da çalışma kişinin kendi var-lığını ortaya koyabilmesi ve geliştirebilmesi için bir araç olmuştur. Bu yönüyle çalışma, gerçekleştirilen maddi eser ile kişinin maddi ve manevi gelişimini gerçekleştirecek faaliyetlerin bütünüdür. “Kişi

yaptığı işin ürünüdür” sözü, yapılan iş ile kişinin manevi boyutu arasında bir bağın bu-lunduğunu ifade eder.

Modern endüstri iliş-kilerinde çalışma, kamuya mal olmuş ortak hayat ala-nıdır. Kişinin sunduğu emek, başkası için çalışma biçimin-de olup daima bir bağımlılık ilişkisi kurar. Artık geleneksel toplumlarda çalışmanın en iptidai şekli olan başkası için çalışma eşitler arası bir mü-badele olmaktan çıkarak tıpkı kölelik gibi hiyerarşik bir ilişki-ye dayanan bağımlılık ilişkisi-ne dönüşmüştür.

Modern endüstri top-



lumlarındaki çalışma, sosyal hukukun ortaya çıkarak bazı alanlarda insanileştirilmesi gerçekleştirilinceye kadar insanın manevi varlığını çalışma uğruna feda eden bir yapıya dönüşmüştür. Sanayileşme ve sanayileşmenin temel olan iş bölümüne dayanan fabrika üretim tarzı, insanın manevi boyutunu ihmal etmiş ve çalışmayı, hayatın tek amacı haline getiren bir sosyal ilişkiler haline getirmiştir.

İnsan çalışacağı yaşa gelmeden önce çocukluk çağında bu çalışma için hazırlanacak ve eğitilecektir. Çalışmanın gerektirdiği vasıflara önceden hazırlanarak kişilik ve bireyselleşme çalışmanın ihtiyaçlarına göre şekillenecektir. Çalışma yaşına gelindiğinde sürekli gelir elde edilen bir iş bulmak, başarının adresidir. Hayatın önemli bir gayesi kişinin gelir elde

edeceği sürekli bir çalışmaya katılmasıyla gerçekleşmiş ve modern anlamda başarı sağlamıştır. Kişinin daha iyi gelir ve haklar elde edebilmesi için sendikaya, kolektif dayanışmaya ihtiyacı bulunmaktadır. Ara dinlenmesi, günlük çalışma süresi, fazla çalışma, hafta tatili, yıllık dinlenmeler gibi sosyal hakların elde edilmesi için sosyal devlete ve sosyal hukuka ihtiyaç duyulmaktadır.

Hayatın amacının gerçekleşmesi tam gün ve sürekli çalışmanın sağlanmasıyla mümkündür. Bu nedenle işsizlik, mücadele edilmesi gereken olumsuz bir durumdur. İşsizlik çalışma hayatının emek ihtiyacına cevap veremeyen, bu nedenle insanın tam gün ve sürekli çalışma amacına ulaşmasını engelleyen geçici bir durum olarak kabul edilmektedir. İş-

sizlik insanın amacının önündeki olumsuz bir engeldir. Tıpkı çalışmanın ihtiyaç duyduğu bireysel yetenek ve vasıflara sahip olmamak gibi.

Çalışma, süreklilik arz eden bir faaliyettir. Ancak insan tabiatının yaşlılıkta ve ölünceye kadar başkası için çalışmaması gibi eksiklikleri çalışılmayan bu pasif dönemin finansmanını zorunlu kılmaktadır. İşte yaşlılıkta ortaya çıkan bu pasif dönemi finans edebilmek için çalışma yaşında tam gün ve sürekli olarak çalışmak zorunlu bir ihtiyaç haline gelmiştir. Bu ihtiyaçlar çalışmayı hayatın merkezine taşımaktadır.

Modernleşme kısaca, insanın bireysel ve toplumsal hayatında geleneğin kurduğu manevi bağın kırılarak sadece akıl kuralları ile yeniden şekillenmesidir. İşte bu anlamda çalışma, sadece maddi boyutları ile karşımıza çıkmakta; insan ile iş arasındaki psikik bağ koparılmaktadır. Bu kopuş, insanın maddi çalışmanın bir parçası haline getirilmesi ile sonuçlanmıştır.

Çalışma, insan varlığının kişiselleşerek sosyalleşmesi bakımından bir araçtır. Modern çalışmada olduğu

gibi hayatın merkezinde bir amaç değildir. İslam geleneğinin kurduğu yapıda ise daima kişi ile Allah arasında rabita kurulması vardır. Bu ilişki hayatın her alanına hakimdir. İslam geleneğinde yabancılaşma bu rabitanın kopuşu ile başlamaktadır. İnsanın doğası veya fıtratı denildiğinde kendiliğinden var olan bu ilişki kastedilmektedir. Bu ilişkinin kopuşu, insanın doğasından, yani fıtratından uzaklaşmayı ifade etmektedir.

İnsan ile Allah arasında fıtrattan doğan bu bağ, en küçük davranıştan en kapsamlı sosyal ilişkilere kadar yansımaktadır. Bu amaçla dinin kurucu unsuru olan vahiy ve peygamberin sünneti, hayatın her alanında insanın maddi manevi gelişimi için bir yol gösterici olmaktadır. İşte tarih boyunca şekillenen gelenek de bu kaynaklardan beslenerek özgün sosyal ilişkiler kurmakta ve geleceğe aktarmaktadır. Yaşayan gelenek de hem ilahi kaynaklarda hem de geçmiş kuşakların aktardığı değerlerden beslenmektedir.

İslam geleneği iş ile insan arasındaki ilişkiye de damgasını vurarak, çalışmayı insan ile Allah arasındaki ba-

ğın gelişmesine, insanın kendi doğasına, fıtratına yabancılaşmamasında katkı sağlamaktadır.

Çalışmanın insan gelişiminin manevi yönüne etkisi, çalışma ile ilgisi bulunan şu üç ilişki çerçevesinde ele alınmalıdır. Bunlar;

- Çalışma ile kişilik arasındaki ilişki,
- Çalışan ile işveren arasındaki ilişki,
- Çalışma ortamında bulunan diğer kişilerle olan ilişki.

İşin taşıdığı bu ilişkinin esas aldığı temel değerler ve manevi ilkelerin, insanın var olma sürecindeki önemi büyüktür. Manevi değerlerden yoksun olarak sadece mekanik boyutları ile ele alınan iş ortamında insanın da bu mekanik ilişkiler içinde manevi boyutunun kaybolarak maddi ilişkiler çerçevesinde şekillenmiş bir kişi oluşu ile karşı karşıyayız demektir. Bu durumda insanın ilahi ve gü-

zel olana yükselen bir gelişimi değil; varlığın ulvi değerlerinden yoksun ve geleneğin Allah ile kişi arasında manevi bağa engel olan sufli, maddi dünyanın bir bireyinden ve kişisinden söz etmek zorunlu olacaktır.

İnsanın ulvi ve güzel, mükemmel olana yönelen var olma süreci; iş ve insan arasında yukarıdaki üç boyutlu ilişkinin manevi değerler esasında inşa edilmesine bağlıdır.

Hazreti Ali bir sözünde “İnsanlar güzel yaptıkları işin ürünüdür.” demektedir. Yani insanlar yaptıkları işe ve davranışlarına tabi olurlar. Kişinin davranışı, çalışması, gerçekleştirdiği işi, sanatı, zanaatı o kişinin özde kişiliğinin aynasıdır.

İnsan yaptığı işi tam ve güzel yaptığı anlamda var olur. İslam, işin tam ve güzel olarak yapılması ve kişiliğin varoluşunun anahtarını Allah'ın



kişinin kendisini murakabe ettiğine yakinen inanmasında ve bu sayede amelini güzelleştirmekte görmüştür. Bu sayede gelişen kişilik insanlara, hayvanlara ve hatta cansız varlıklara karşılık beklemeden iyilik yapma erdemliliğidir. Bu bakımdan kötülüğe de iyilikle karşılık verme gereği ile kişisel olgunluğu ortaya çıkarır.

Çalışma, Allah ile kişi arasındaki manevi bağı kopararak insanın fıtratının, doğasının ortaya çıkarılmasına hizmet eden bir araçtır. Çalışmanın bu özelliği kaybedilir, Allah ile kişi arasındaki bu bağ koparılsa, kişinin kendi fıtratına, doğasına yabancılaşması başlar.

Çalışma, insanın var oluş sürecinde önemli bir faktördür. İnsanın kendi kişiliğini dış dünyaya yansıtarak yaptığı işe kimliğini vermesinden farklı bir bireyselleşme süreci İslam geleneğinde bulunmaktadır. İslam geleneğinde bireyselleşme, kişinin iç dünyasına yönelik bir olgunlaşma sürecidir. Yani iç dünyanın dış dünyaya açılmasının tersine dış dünyadan insanın manevi boyutunun perdelerini aralayarak kalbinin derinliklerine giden yolda Allah ile kul arasındaki bağı kurmaktır. Bu

bakımdan çalışma bu manevi terbiye metodunun bir aracıdır. Disipline olmuş davranışlar önceki kuşaktan devir alınarak manevi emaneti devam ettirme tarzındaki çalışmanın iş ahlakıyla tamamlanması halinde insanın manevi gelişimini engelleyen perdelerin aralanarak fıtratına, doğasına tekrar kavuşturulması mümkündür. Demek ki çalışma, manevi eğitim metodudur. İnsanın manevi yönde kişiliğini geliştirmeyen ve onu bir değer kılmayan çalışmanın bir faydası yoktur.

Bu bakımdan çalışma insan hayatında bir araçtır. Amaç ise insanın Allah ile olan bağının korunması ve güçlendirilmesidir. Bu bakımdan çalışma insanın kendi doğasına yabancılaşmasını engelleyen bir araçtır. Çalışmanın bir araç olmaktan çıkarak amaç haline dönüşmesi durumu tersine çevirmektedir. Yani Allah ile kul arasındaki bu manevi bağ koparak insanın aslına yabancılaşması başlamaktadır. Artık hayatın her yönü çalışma merkezli olarak şekillenmiş maddi sınırlılıklara hapis olmuştur.

Hangi iş yapılırsa yapılsın en güzel şekilde yapmak çalışma ahlakının temelini

oluşturmaktadır.

Sendika, tam gün ve sürekli çalışma biçimindeki modern çalışma ilişkilerinde, vasıfsızlaştırılan ve sıradanlaştırılarak zayıf duruma düşürülen çalışan açısından önemli bir örgütlenme hakkını ifade etmektedir. Zayıf durumda olan çalışanın ekonomik ve sosyal yönden avantajlı konumda bulunan işveren karşısında “eşit” olması mümkün değildir. Ancak işverenin Allah’ın işçisi olarak İslam ahlakına sahip olması durumunda, kendi nefsi için istediğini çalışan için istediği durumda “eşitlik” tesis edilebilmektedir. Durumun böyle olmadığı, işverenin ihsan ahlakı ile aklanmadığı hallerde sendika, eşitlik mücadelesinde önemli bir araç olmaktadır.

Gelenek etrafında şekillenen düşünce ekollerinin çoğunluğunca sendikal harekete kuşkuyla yaklaşmıştır. Çalışma ilişkisinin meydana getirdiği sorunlar çerçevesinde sadece ücret ve ücret etrafında şekillenen maddi menfaatler hakkında geleneğin katkısı üzerine durulmakla birlikte, kardeşlik esasına dayanan sendikal dayanışma üzerinde durulmaması üzücüdür.



Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Belgesi Kapsamında, Erciyes Üniversitesi Hastanesi'nde “Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans” İçin Kurumsal İş Birliği Protokolü İmzalandı

Çalışma yaşamında güvenli, onurlu ve eşitlikçi bir ortamın tesisi amacıyla sendikamız ile hastane yönetimi arasında imzalanan iş birliği protokolüyle sosyal diyalog ve ortak sorumluluk anlayışı kurumsal zemine taşındı.

“Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans” yaklaşımını temel alan iş birliği protokolü imzalandı. Protokolle, işyerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının geliştirilmesine yönelik politika ve uygulamalar resmiyet kazandı.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak çalışma hayatında şiddet, taciz, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle mücadeleyi kurumsal politikalarla güçlendirme hedefimiz doğrultusunda yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında, Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Belgesi esas alınarak hastane yönetimi ile

Gerçekleştirilen imza töreninde Hastane Başhekimi İbrahim Halil Kafadar ile Sendikamız Kayseri Şube Başkanımız Soner Salcanlıer ve şube yönetimi bir araya gelerek sağlık kurumlarında şiddetin önlenmesine yönelik somut adımlar ve kurumsal sorumluluklar konusunda mutabakata vardı.

Törende yapılan değerlendirmelerde; sağlık hizmetlerinin doğası gereği hasta ve hasta yakınlarıyla yoğun ve kesintisiz temas, vardiyalı çalışma sistemi, artan iş yükü ve personel yetersizliği gibi yapısal faktörlerin sağlık emekçilerini şiddet riskine daha açık hale getirdiği ifade edildi. Bu çerçevede, şiddet ve tacizin hiçbir türünün olağanlaştırılmayacağı, önleyici ve koruyucu mekanizmaların kurumsal bir politika haline getirilmesinin zorunluluk olduğu vurgulandı.

Sendikamız tarafından hazırlanan Kadın Emegiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Belgesi'nin; fiziksel, psikolojik, ekonomik, cinsel ve dijital şiddete karşı bütüncül bir mücadeleyi esas aldığı; risk değerlendirmeleri, başvuru ve bildirim süreçleri, gizlilik ilkesi ve destek mekanizmalarıyla çalışanların hak temelli korunmasını hedeflediği belirtildi. Belgenin aynı zamanda toplumsal cinsiyet eşitliğini güçlendiren, kadın çalışanların işyerinde güvenli ve ayrımcılıktan uzak koşullarda çalışma hakkını kurumsal güvence altına alan bir rehber niteliği taşıdığı kaydedildi.

İmzalanan protokol ile birlikte, söz konusu belge doğrultusunda eğitim faaliyetleri, farkındalık çalışmaları, başvuru ve destek mekanizmalarının oluşturulması ile izleme ve değerlendirme süreçleri hayata geçirilecek; sosyal diyalogun güçlendirilmesi, çalışanların katılımının artırılması ve güvenli çalışma kültürünün kurumsallaştırılması yönünde somut adımlar atılacaktır.

Sendikamız, Kadın Emegiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Belgesi rehberliğinde, sağlık ve sosyal hizmet işkolunda şiddetsiz, eşitlikçi ve güvenceli bir çalışma ortamının tesis edilmesi için tüm paydaşlarla ortak akıl temeline çalışmalarını kararlılıkla sürdürecektir.





“Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans” İçin Kurumsal İş Birliği Protokolü İmzalandı

Çalışma yaşamında güvenli, onurlu ve eşitlikçi bir ortamın tesis edilmesi amacıyla sendikamız ile sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurum temsilcileri arasında imzalanan iş birliği protokolüyle sosyal diyalog ve ortak sorumluluk anlayışı kurumsal bir zemine taşındı.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak çalışma hayatında şiddet, taciz, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle mücadeleyi kurumsal politikalarla güçlendirme hedefimiz doğrultusunda yürüttüğümüz çalışmalar kapsamında, Kadın Emeliyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İşyeri Politika ve Tutum Belgesi esas alınarak “Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans” yaklaşımını temel alan iş birliği protokolü imzalandı.

Sendikamız adına Genel Başkanımız Hakan Toy, Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban ve Genel Başkan Baş Danışmanımız Hicret Bozoklu ile Bome Triviron Sanayi Ürünleri

Dış Ticaret Anonim Şirketi adına Mehmet Demirel ve Hilmi Tok’un katılımıyla söz konusu iş birliği protokolü hayata geçirildi. Protokolle birlikte işyerlerinde güvenli ve sağlıklı çalışma ortamının geliştirilmesine yönelik politika ve uygulamalar kurumsal bir çerçeveye kavuşturuldu.

Gerçekleştirilen imza töreninde taraflar, çalışma hayatında şiddetin ve tacizin önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığın artırılması, çalışanların korunmasına yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi ve önleyici politikaların hayata geçirilmesi konusunda görüş alışverişinde bulundu.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin güvenli, saygın ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarına kavuşması için sosyal diyalog ve iş birliğine dayalı çalışmalarımızı kararlılıkla sürdürmeye devam edeceğiz.



8 Mart
Dünya
Emekçi
Kadınlar
Günü

HAKLARIMIZ VE GELECEĞİMİZ İÇİN MÜCADELEYE!

HAKLARIMIZ VE GELECEĞİMİZ İÇİN MÜCADELEYE!

8 Mart, 1857 yılında New York'ta hakları için mücadele eden tekstil işçisi kadınların direnişinden doğmuştur. Bu gün, kadın emeğinin, eşitlik talebinin ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının simgesi olan tarihsel bir gündür. Dünya Emekçi Kadınlar Günü yalnızca toplumsal ve çalışma yaşamına katkılarımızı görünür kılma günü değil; aynı zamanda süregelen eşitsizliklere karşı ortak mücadele irademizi güçlendirdiğimiz bir gündür.

Sağlık ve sosyal hizmet emekçisi kadınlar olarak; toplumun en hayati alanlarında, büyük bir sorumluluk ve özveriyle görev yapıyoruz. Sağlık ve sosyal hizmet sisteminin görünmeyen ancak vazgeçilmez gücüyüz. Hastanelerde, bakım merkezlerinde, sosyal hizmet kurumlarında ve sahada fedakârca çalışıyor; toplumun sağlığını, refahını ve onurunu koruyan en güçlü dayanaklardan birini oluşturuyoruz. Zor çalışma koşullarına, artan iş yüküne ve eşitsizliklere rağmen so-

rumluluklarımızı sürdürüyor, mücadelemizle yarınlara umut veriyoruz.

Bugün Türkiye'de yalnızca çalışma hayatında değil, var olduğumuz her alanda eşitsizliklere ve şiddet tehdidine karşı mücadele ediyoruz. 2025 yılında en az 591 kadın ya bir erkek tarafından öldürüldü ya da şüpheli biçimde hayatını kaybetti. Bu tablo, yaşam hakkımızın dahi güvence altında olmadığını açıkça ortaya koymaktadır. Kadına yönelik şiddetle mücadele edilmeden çalışma hayatında eşitlikten ve toplumsal adaletten söz etmek mümkün değildir.

Toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlandığı, eşit işe eşit ücret ilkesinin hayata geçtiği, kadın emeğinin hak ettiği değeri gördüğü, şiddetten ve tacizden arınmış alanları ancak örgütlü mücadelemiz ile yaratabiliriz. Karar mekanizmalarında yer aldığımız, sendikal haklarımızı baskıdan uzak ve güvenli biçimde kullanabileceğimiz bir gelecek için daya-

nışmamızı büyötmeye devam ediyoruz. Hazırladığımız Çalışma Yaşamında Şiddete ve Tacize Sıfır Tolerans Politika Belgesi'nden bir adım geri atmayacağımızı bir kez daha duyuruyoruz.

Kadın emekçiler olarak; emeğimizin görünür ve değerli olduğu, haklarımızın güvence altına alındığı bir çalışma yaşamı talep ediyoruz. Bu doğrultuda temel taleplerimizi bir kez daha ifade ediyoruz:

Süt İzni: Kadın işçilerin günlük süt izni 3 saate çıkarılmalıdır.

Kreş ve Bakım Hizmetleri: İş yerlerinde erişilebilir, nitelikli ve 24 saat ücretsiz kreş imkânı sağlanmalıdır. Şiddet ve Tacize Karşı Güvenli Çalışma Ortamı: İş yerlerinde şiddet, taciz ve mobbinge karşı sıfır tolerans ilkesi uygulanmalı; koruyucu ve önleyici mekanizmalar etkin biçimde işletilmelidir.

Gece Çalışması: Doğum sonrası gece vardiyasına başlama süresi 24 aya uzatılmalıdır.

Çalışma Süreleri: İşçinin bedensel, sosyal ve ruhsal sağlığını korumak amacıyla haftalık çalışma süreleri en fazla 40 saat olmalıdır.

Adil İş Tanımı: Meslek tanımları kâğıt üzerindeki unvanlara göre değil, fiilen yapılan işe göre yeniden düzenlenmelidir.

Becayış ve Tayin Hakkı: Aile bütünü lüğünün korunması amacıyla işçilerin tayin ve becağış hakkı tanınmalıdır.

Vergide Adalet: İşçilerin yaşam standartlarını artırmak için gelir vergisi %10'a sabitlenmelidir.

Türkiye Sağlık-İş Sendikası olarak; 8 Mart'ın ruhuyla tüm kadın emekçileri haklarımızı savunmak, taleplerimizin sesini yükseltmek, eşit ve adil bir çalışma yaşamını kurmak için sendikamız çatısı altında örgütlenmeye ve birlikte mücadele etmeye davet ediyoruz.

Yaşasın Kadın Dayanışması,
Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz!
Türkiye Sağlık-İş Sendikası Kadın Komisyonu



**Emek ve özgürlük mücadelesini
dayanışma ile büyütelim!**



Bakım Ekonomisi Nedir?

Prof.Dr. Saniye Dedeoğlu

Muğla Sıtkı Kocaman Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

1- Bakım Ekonomisi Nedir?

Bakım ekonomisi, insanların fiziksel, duygusal ve toplumsal iyilik hâlinin sürdürülmesi için gerekli faaliyetlerin tümünü ifade eder. Bu faaliyetler bir yandan çocuk, yaşlı, hasta ve engelli bireylerin gündelik ihtiyaçlarını karşılamaya yönelirken, diğer yandan sağlıklı ve çalışma çağındaki yetişkinlerin de yaşamlarını sürdürebilmelerini ve toplumsal olarak kabul edilebilir bir refah düzeyinde işlev görebilmelerini mümkün kılar.

Bu çerçevede bakım, yalnızca bire bir bakım verme

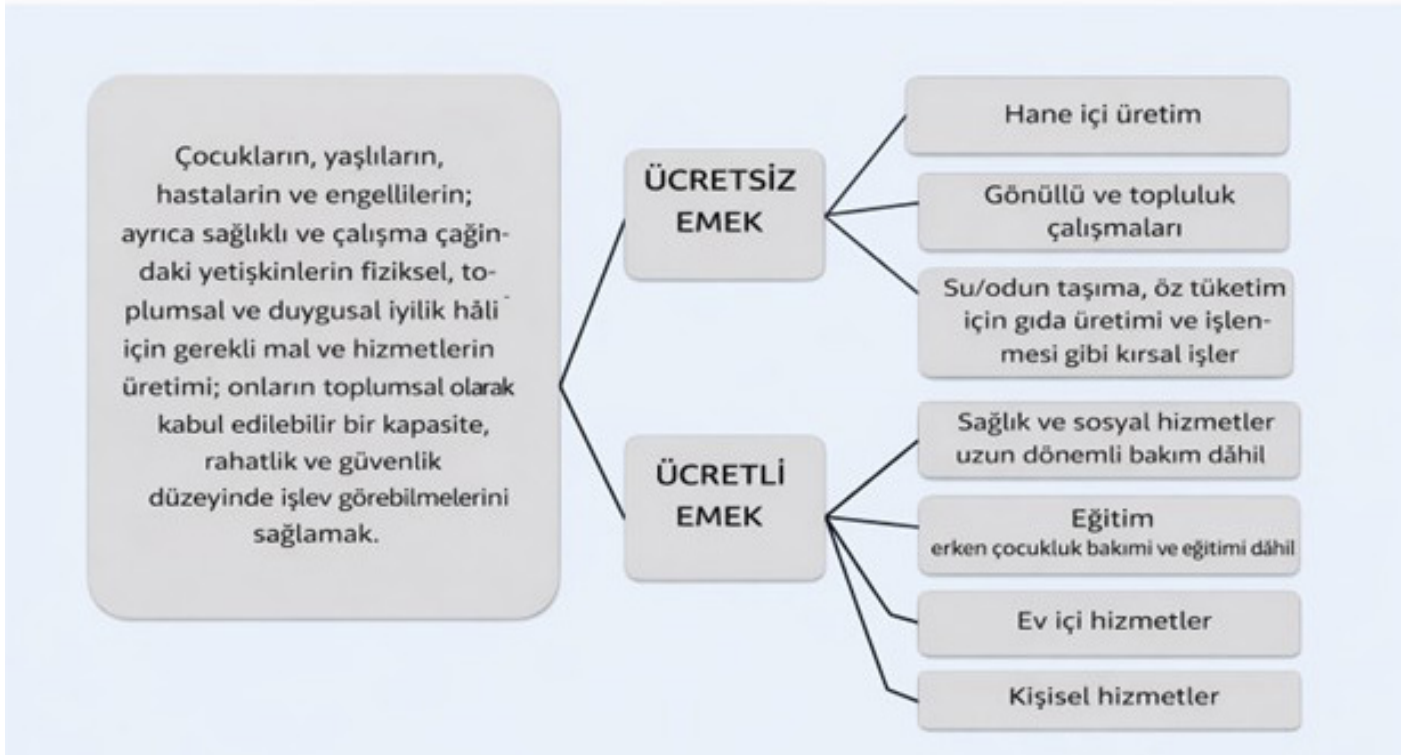
işi değildir. Yemek hazırlamak, çamaşır yıkamak, evi temizlemek, alışveriş yapmak, su ya da yakacak temin etmek, bir çocuğun okul takibini yapmak, bir yaşlıya hastane ziyaretinde eşlik etmek veya bir engelli bireyin gündelik yaşamını desteklemek de bakımın parçasıdır. Dolayısıyla bakım ekonomisi, üretim ile yeniden üretim arasındaki bağı görünürlük kılan temel alanlardan biridir.

Bakım emeğinin önemli bir özelliği, büyük bölümünün tarihsel olarak kadınların sorumluluğu ola-

rak görülmesidir. Bu nedenle bakım alanındaki eşitsizlikler, yalnızca emek piyasası ile ilgili değil; aynı zamanda toplumsal cinsiyet rejimi, aile yapısı, sosyal politika, kamu hizmetleri ve refah sistemi ile de doğrudan ilişkilidir.

Şekil 1, bakım ekonomisinin iki temel bileşenini açık biçimde göstermektedir: ücretsiz emek ve ücretli emek. Ücretsiz emek, hane içi üretimden gönüllü topluluk çalışmalarına ve kırsal alanda öz tüketime yönelik faaliyetlere kadar geniş bir alanı kapsar. Örneğin evde çocuk

Şekil 1. Bakım Ekonomisinin Tanımlanması: Ücretsiz ve Ücretli Emek



bakımı üstlenen bir anneane, mahallede gönüllü yemek hazırlayan kadınlar grubu ya da kırsalda ev için peynir, ekmek veya yakacak hazırlayan hane üyeleri ücretsiz bakım emeği üretmektedir. Bunlar çoğu zaman ücret karşılığı yapılmadığı için ekonomik istatistiklerde eksik görünür; oysa toplumsal yaşamın devamı açısından vazgeçilmezdir.

Ücretli bakım emeği ise sağlık, eğitim, ev içi hizmetler ve kişisel hizmetler gibi alanlarda kurumsallaşmış biçimde karşımıza çıkar. Hemşireler, doktorlar, öğretmenler, çocuk bakım çalışanları, yaşlı bakım personeli, ev işçileri ve kişisel bakım hizmeti sunan çalışanlar bu grubun içindedir. Bir kreşte çalışan öğretmenin emeği ile evde çocuğuna ücretsiz bakan annenin emeği

aynı toplumsal ihtiyaca yanıt verir; ancak birincisi ücretli, ikincisi ücretsiz emek kategorisinde yer alır. Bu ayırım, bakımın değerinin nasıl tanındığını ve nasıl görünmezleştirildiğini anlamak bakımından önemlidir.

2- Doğrudan ve Dolaylı Bakım Emeği

Bakım emeğini anlamak için yalnızca ücretli-ücretsiz ayrımı yeterli değildir. Aynı zamanda doğrudan bakım ile dolaylı bakım arasında da bir ayırım yapmak gerekir. Doğrudan bakım, bakım alan kişiyle yüz yüze ve kişisel ilişki

içinde gerçekleştirilen faaliyetleri içerir. Bir bebeği beslemek, bir hastanın ilaç takibini yapmak, bir çocuğa ödevinde yardımcı olmak ya da yaşlı bir bireyin hareket etmesine destek vermek doğrudan bakım örnekleridir.

Dolaylı bakım ise bakımın gerçekleşmesini mümkün kılan destekleyici işleri kapsar. Yemek yapmak, evi düzenlemek, çamaşır yıkamak, alışveriş yapmak, bakım kurumlarının idari işlerini yürütmek, güvenliği sağlamak

Şekil 2. Bakım Ekonomisinin Tanımlanması: Doğrudan ve Dolaylı Bakım



veya temizlik hizmeti sunmak dolaylı bakım emeğinin örnekleridir. Bu işler ilk bakışta “bakım” olarak görülmeyebilir; fakat bakımın sürdürülebilmesi için zorunludur.

Şekil 2’de görüldüğü gibi dolaylı bakım emeği hem ücretsiz hem ücretli biçimlerde ortaya çıkabilir. Örneğin evde yemek pişirmek ücretsiz dolaylı bakım emeğidir; bir huzurevinde temizlik personeli olarak çalışmak ise ücretli dolaylı bakım emeğidir. Buna karşılık bir çocuğu yıkamak,

bir hastaya refakat etmek veya bir yaşlıyı doktora götürmek ücretsiz doğrudan bakım emeği olabilir; aynı faaliyetler çocuk bakıcısı, hemşire ya da bakım personeli tarafından yapıldığında ücretli doğrudan bakım emeğine dönüşür.

Bu ayırım, bakımın karmaşık yapısını anlamak açısından önemlidir. Çünkü bakım yalnızca duygusal yakınlık gerektiren yüz yüze ilişkilerden ibaret değildir; aynı zamanda zaman, mekân, örgütlenme ve altyapı ge-

rektiren bir emek alanıdır. Bir okulda öğretmenin sınıfta çocuklarla kurduğu ilişki doğrudan bakımın parçasıyken, okulun temizliği, yemek hizmeti, kayıt işleri ve servis organizasyonu dolaylı bakımın parçasıdır. Benzer biçimde bir hastanede doktor ve hemşirelerin emeği doğrudan bakım üretirken, sekreteryas, sterilizasyon, temizlik ve idari koordinasyon da bakım sürecinin ayrılmaz bileşenleridir.

3- Bakımın Kim Tarafından Sağlandığı: Bakım Elması

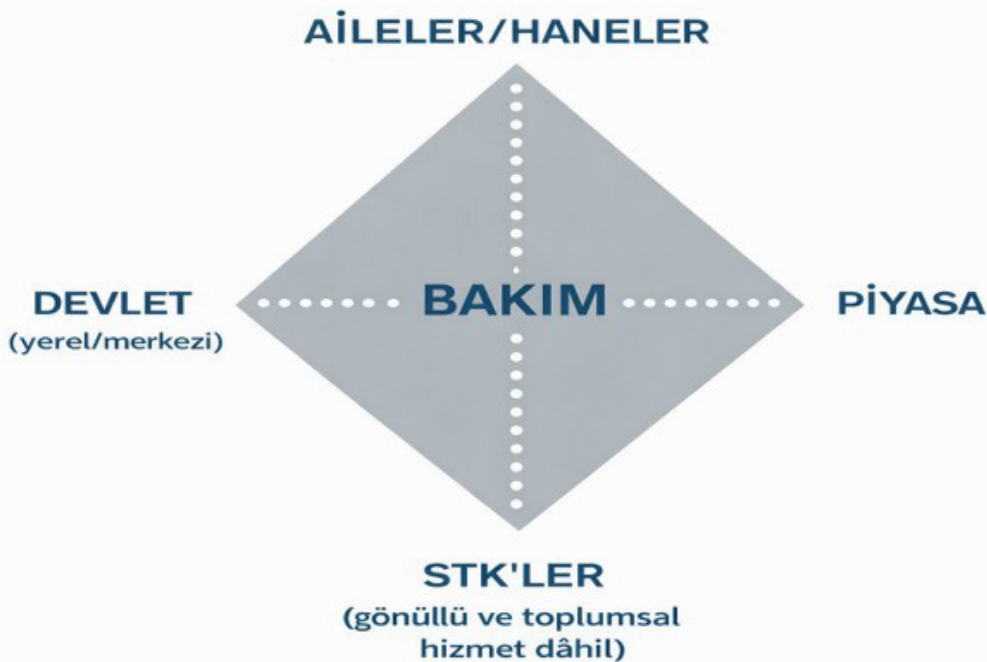
Bakımın nasıl örgütlendiğini anlamak için sosyal politika literatüründe sık kullanılan kavramlardan biri bakım elmasıdır. Bu yaklaşım, bakımın dört temel alan tarafından sağlandığını vurgular: aile/hane, devlet, piyasa ve kâr amacı gütmeyen kuruluşlar ya da topluluk temelli yapılar.

Şekil 3, bakımın tek bir kurum tarafından değil, farklı aktörler arasında paylaşılarak sağlandığını göstermektedir. Aileler ve haneler bakımın en temel sağlayıcısıdır. Türkiye gibi aileci refah yapılarında çocuk, yaşlı ve hasta bakımının büyük bölümü hâlâ hane

içinde çözülmektedir. Devlet ise kreşler, yaşlı bakım hizmetleri, evde bakım destekleri, sağlık kurumları ve sosyal yardım mekanizmaları aracılığıyla bakımın kamusal ayağını oluşturur. Piyasa, özel kreşler, özel hastaneler, ücretli ev işçileri, özel bakım merkezleri ve kişisel bakım hizmetleri yoluyla bakımın metalaşmış biçimlerini üretir. Sivil toplum kuruluşları, vakıflar, dernekler, gönüllü ağlar ve topluluk girişimleri ise özellikle bakım açığının büyüdüğü dönemlerde önemli bir destek sunar.

Somut bir örnek vermek gerekirse küçük çocuğu olan çalışan bir annenin bakım

düzeni çoğu zaman bu dört alanın birleşiminden oluşur: çocuk günün bir bölümünde büyükanne tarafından evde bakılır, belediyenin sunduğu sınırlı bir destek hizmetinden yararlanılır, haftanın bazı günleri özel kreşe gidilir ve zaman zaman mahalledeki dayanışma ağları devreye girer. Benzer biçimde yaşlı bakımında da aile bireyleri temel sorumluluğu üstlenirken, hastane hizmetleri devlet tarafından sağlanır, evde yardımcı personel piyasadan temin edilebilir ve yerel gönüllü ağlar ek destek sunabilir.



Şekil 3. Bakım elması: aile, devlet, piyasa ve sivil toplum

4- Bakım Ekonomisine İlişkin Örnekler

Aşağıdaki tablo, bakım ekonomisinin farklı biçimlerini günlük hayattan örneklerle özetlemektedir.

Kategori	Açıklama	Örnek
Ücretsiz doğrudan bakım	Bakım alan kişiyle yüz yüze kurulan ve ücret karşılığı yapılmayan bakım faaliyeti.	Evde çocuğu beslemek; yaşlı ebeveyne refakat etmek.
Ücretsiz dolaylı bakım	Bakımı mümkün kılan ev içi ve destekleyici işler.	Yemek yapmak; çamaşır yıkamak; su taşımak.
Ücretli doğrudan bakım	İstihdam ilişkisi içinde verilen bire bir bakım hizmeti.	Hemşirelik; çocuk bakıcılığı; yaşlı bakım personeli.
Ücretli dolaylı bakım	Bakım kurumlarında ya da ev içi hizmetlerde yürütülen destek işleri.	Kreşte aşçılık; huzurevinde temizlik; hastanede idari işler.
Kamusal bakım	Devletin sunduğu ya da finanse ettiği bakım hizmetleri.	Devlet hastanesi; belediye kreşi; evde bakım desteği.
Piyasalaşmış bakım	Piyasa üzerinden satın alınan bakım hizmetleri.	Özel kreş; özel yaşlı bakım merkezi; ücretli ev işçisi.

4- Sonuç

Sonuç olarak bakım ekonomisi, görünürde yalnızca “bakım sektörü”nden ibaret değildir; hanelerden kamu kurumlarına, piyasadadan gönüllü ağlara kadar uzanan çok katmanlı bir emek ve hizmet alanıdır. Bu alanın merkezinde hem ücretli hem ücretsiz emek; hem doğrudan hem dolaylı bakım faaliyetleri yer alır. Bakımın büyük ölçüde kadınların sorumluluğu olarak görülmesi ise toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini yeniden üretmektedir.

Bu nedenle bakım ekonomisini analiz etmek, yalnızca kimlerin bakım verdiğini değil; bakımın kim tarafından finanse edildiğini, kim tarafından örgütlendiğini, hangi emeğin görünür ve hangi emeğin görünmez kaldığını da sorgulamayı gerektirir. Bakım alanındaki kamu yatırımları, hizmetlerin yaygınlaştırılması ve bakım emeğinin toplumsal değerinin tanınması, daha eşitlikçi bir refah düzeni için temel önemdedir.



ÇOMÜ’de “Kadın Emeliyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi” Kapsamında Şiddet ve Tacize Karşı Kurumsal Farkındalık Buluşması

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikamız tarafından yürütölen ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) desteğiyle hayata geçirilen “Kadın Emeliyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi İş Yeri Politikası ve Tutum Belgesi” kapsamında, sağlık kurumlarında şiddet ve tacize karşı farkındalığın artırılmasına yönelik Çanakkale’de imza töreni gerçekleştirildi. Programda, sağlık ve sosyal hizmet işkolunda çalışanların güvenli, eşitlikçi ve onurlu bir çalışma ortamında görev yapabilmeleri için yürütölen çalışmalar değerlendirildi.

Programa; Çanakkale 18 Mart Üniversitesi Rektörü Prof. Dr. Cüneyt Erenoğlu, Rektör Yardımcısı Prof. Dr. Evren Karayel Gökaya, Sağlık Uygulama ve Araştırma Hastanesi Başmüdüğü Dr. Ece Ünal Çetin, Başhekim Yardımcısı Neslihan Kaya Terzi, Başhemşire Aysun Cansu, Müdür Yardımcısı Neslişah Develi ile Edirne Şube Başkan Yardımcımız Seçkin

Yörük katıldı. Ayrıca işkolumuzun farklı meslek gruplarını temsilen kadın üyelerimiz ile sendikamız Kadın Komisyonu temsilcileri de programda yer aldı.

Gerçekleştirilen değerlendirmelerde sağlık hizmetlerinin yoğun ve kesintisiz yapısı nedeniyle çalışanların şiddet ve taciz riskine daha açık hale geldiğine dikkat çekilerek, işyerlerinde “sıfır tolerans” ilkesi doğrultusunda güvenli çalışma ortamının güçlendirilmesi, farkındalık çalışmalarının artırılması ve çalışanların hak temelli korunmasını sağlayacak mekanizmaların geliştirilmesinin öneme vurgu yapıldı. Sendikamız, sağlık ve sosyal hizmet işkolunda şiddetsiz, eşitlikçi ve güveneli bir çalışma yaşamının tesis edilmesi için çalışmalarını kararlılıkla sürdürmektedir.



Kocaeli Üniversitesi Hastanesi'nde "Kadın Emeliyle Guclenen Saglik Sektoru Projesi" Kapsaminda 8 Mart Bulusmasi

Türkiye Saglik ve Sosyal Hizmet Isçileri Sendikamız tarafından yürütölen ve Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) desteğiyle hayata geçirilen "Kadın Emeliyle Guclenen Saglik Sektoru Projesi İş Yeri Politikası ve Tutum Belgesi" kapsamında, saglik ve sosyal hizmet işkolunda çalışan kadınların emeline dikkat çekmek ve çalışma yaşamında farkındalığı artırmak amacıyla Kocaeli Üniversitesi Hastanesi'nde bir imza töreni gerçekleştirildi.

Programa; Başhekim Prof. Dr. M. Görkem Aksu, Başmüdür Hakan Bekar, Başhekim Yardımcısı Doç. Dr. Mustafa Alper Akay, Doç. Dr. Hüseyin Fatih Sezer, Onkoloji ve Palyatif Bakım Hastane Müdürü Uzman Orkun Çilen katılım sağladı. Programda ayrıca Prof. Dr. Gökçe Cerev ve Doç. Dr. Bora Yenihan da yer aldı. Sendikamızı temsilen ise Kocaeli Şube Başkanımız Meral Oğuz katılırken, Kadın Komisyonumuz da programda hazır bulundu.

Etkinlik kapsamında gerçekleştirilen sunumlarda 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nün tarihsel arka planı, kadın emelinin çalışma yaşamındaki yeri ve hak mücadelesinin önemi ele alındı. Programda Prof. Dr. Gök-

çe Cerev ve Doç. Dr. Bora Yenihan, kadın hareketinin tarihsel gelişimi ve 8 Mart'ın ortaya çıkış sürecine ilişkin kapsamlı bir sunum gerçekleştirdi. Ayrıca Kocaeli Şube Başkanımız Meral Oğuz ve Başhekim Prof. Dr. M. Görkem Aksu programda konuşma gerçekleştirdiler.

Gerçekleştirilen buluşmada saglik sektöründe görev yapan kadın çalışanların emeklerinin görünür kılınmasının, eşitlikçi ve güvenli çalışma ortamlarının güçlendirilmesinin ve kadın emeline yönelik farkındalığın artırılmasının önemine dikkat çekildi. Programda ayrıca çalışma yaşamında kadınların karşılaştığı sorunlara karşı kurumsal iş birliği ve sosyal diyalogun güçlendirilmesinin gerekliliği vurgulandı.

Türkiye Saglik ve Sosyal Hizmet Isçileri Sendikası olarak saglik ve sosyal hizmet işkolunda eşitlikçi, güvenli ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının güçlendirilmesi için yürüttüğümüz çalışmaları kararlılıkla sürdürmeye devam edeceğiz.

Sendikamızın Kadın Hakları Çağrısı Basında Geniş Yer Buldu

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası'ndan kadın işçilerin süt izni hakkının artırılması talebi:

- "Sendikamız, işçi statüsünde çalışan kadınların süt izni hakkının da memurlarla aynı seviyeye çıkarılması, yani doğum sonrası ilk 6 ay günlük 3 saat, ikinci 6 ay günlük 1,5 saat olacak şekilde düzenlenmesini talep etmektedir"

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası, işçi statüsünde çalışan kadınların süt izni hakkının memurlarla aynı seviyeye çıkarılarak, doğum sonrası ilk 6 ay günlük 3 saat, ikinci 6 ay günlük 1,5 saat olacak şekilde düzenlenmesini talep etti.

Sendikadan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla yapılan yazılı açıklamada, kadınların, çalışma yaşamında karşılaştıkları zorlukların giderilmesi, annelik sorumluluk-

Aydınlık Son Dakika Yazarlar Gündem Ekonomi Dünya Spor E-Aydınlık Aydınlık

Türkiye Sağlık-İş'den kadın emekçilere hak eşitliği çağrısı

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası, kadın çalışanların süt izni, doğum sonrası izin ve vardiya haklarının eşitlenmesi gerektiğini vurguladı. Sendika, kreş hizmeti, güvenli çalışma ortamı ve gece vardiyası düzenlemeleri için de çağrı yaptı.

Yayınlanma: 07 Mart 2026, 16:05 | Güncellenme: 07 Mart 2026, 17:10

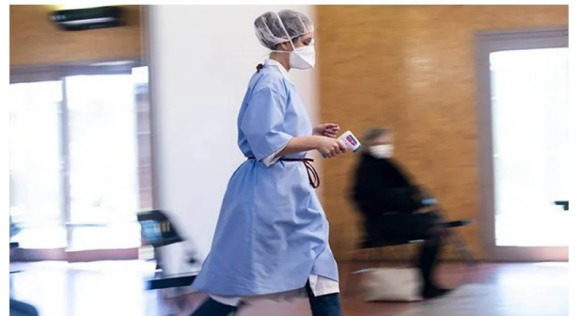


T24

Son Dakika Gündem Yazarlar Politika Video Spor Ekonomi İyi Yaşa

TL5.940.000 TL1.475.000

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası'ndan kadın çalışanların "süt izni ve kreş hakkı" için çağrı



7 Mart 2026 18:23

Aa

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası'ndan kadın çalışanların haklarına ilişkin çağrıda, "Kadın

talepler şöyle sıralandı:



larının desteklenmesi ve insan onuruna yakışır çalışma koşullarının sağlanmasının sosyal devlet anlayışının gereği olduğu belirtildi.

Türkiye’de hakların uygulaması bakımından kadın işçiler ile kamu görevlileri arasında önemli farklılık bulunduğu bildirilen açıklamada, “Süt izni, doğum sonrası ücretsiz izin, doğum sonrası vardiya nöbeti gibi konularda kadın emekçilerimizin hakları eşitlenmelidir.” denildi.

Sağlık ve sosyal hizmet alanında görevli kadın emekçilerin çalışma koşullarının, vardiyalı ve yoğun çalışma düzeni nedeniyle çok daha hassas bir düzenleme gerektirdiği belirtilen açıklamada, “Bu nedenle sendikamız, işçi statüsünde çalışan kadınların süt izni hakkının da memurlarla aynı seviyeye çıkarılması, yani doğum sonrası ilk 6 ay günlük 3 saat, ikinci 6 ay günlük 1,5 saat olacak şekilde düzenlenmesini talep etmektedir. Anneliğin korunması ve bebek sağlığının desteklenmesi açısından bu düzenleme artık bir zorunluluktur.” ifadeleri kullanıldı.

Açıklamada, kadınların, çalışma yaşamında daha güçlü hale getirilmesine yönelik

“İş yerlerinde çalışanların çocukları için erişilebilir, nitelikli ve 24 saat hizmet veren ücretsiz kreş imkanı sağlanmalıdır. İş yerlerinde şiddet, dijital taciz dahil olmak üzere her türlü taciz ve mobinge karşı sıfır tolerans ilkesi uygulanmalı, koruyucu ve önleyici mekanizmalar etkin biçimde işletilmelidir. Doğum yapan kadın çalışanların gece vardiyasına başlama süresi en az 24 aya uzatılmalıdır. Aile bütünlüğünün korunması amacıyla işçi statüsündeki çalışanlara da becayiş ve tayin hakkı tanınmalıdır.”

Doğum izni süresinin 16 haftadan 24 haftaya çıkarılmasını da kapsayan kanun teklifinin önemli ve doğru bir adım olduğu vurgulanan açıklamada, kadın emekçilerin çalışma yaşamındaki haklarının güçlendirilmesi adına diğer konularda da benzer adımların atılması beklediği ifade edildi.

Tüm kadınların, 8 Mart Dünya Kadınlar Gününün kutlandığı açıklamada, emekleriyle hayatın her alanına değer katan kadınların haklarının güçlendiği, eşit ve adil bir çalışma yaşamı temennisinde bulunuldu.





TÜRKİYE
SAĞLIK ve SOSYAL HİZMET
GENEL MERKEZİ

Sağlık ve Sosyal Hizmet

Örgütü



Kadın Emekçilerin ve Pandeminin Görünmeyen Kahramanlarının Sesi: Hakan Toy NTV Ekranlarında

Genel Başkanımız Hakan Toy'un, sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin sorunlarını ve taleplerini gündeme taşıyan değerlendirmeleri ulusal basında geniş yer buldu. NTV ekranlarında yayınlanan açıklamalarda, hem 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü vesilesiyle kadın emekçilerin yaşadığı sorunlara dikkat çekildi hem de pandeminin yıl dönümünde sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin mücadelesi bir kez daha kamuoyuna aktarıldı.

Genel Başkanımız, COVID-19 pandemisinin başlangıcı olarak kabul edilen 11 Mart 2020'nin yıl dönümünde yaptığı değerlendirmelerde, sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin pandemi sürecinde üstlendiği hayati role vurgu yaptı. Zorlu çalışma koşullarına rağmen büyük bir özveriyle görev yapan emekçilerin, sağlık ve sosyal hizmet sisteminin "görünmeyen kahramanları" olduğunu ifade eden

Genel Başkanımız, bu emeğin karşılıksız bırakılmaması gerektiğini dile getirdi.

Açıklamalarında, pandemi sürecinde derinleşen sorunların hâlâ çözüme kavuşmadığını belirten Genel Başkanımız, çalışma koşullarının iyileştirilmesi, hak kayıplarının giderilmesi ve emekçilerin insanca yaşayabilecekleri bir ücret düzeyine kavuşturulması gerektiğinin altını çizdi. Özellikle kadın sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının karşı karşıya kaldığı çok yönlü sorunlara dikkat çekilerek, eşitlik, güvenli çalışma ortamı ve sosyal hakların güçlendirilmesi çağrısı yapıldı.

Genel Başkanımız Hakan Toy'un değerlendirmeleriyle, sağlık ve sosyal hizmet işçilerinin sesi bir kez daha geniş kitlelere ulaşırken, çözüm bekleyen taleplerin takipçisi olunacağı vurgulandı.

TAYİN YASAĞI KALDIRILDI!

SIRA UYGULAMADA, 9 AY BEKLEYECEK SABRIMIZ YOK!

9. Hukuk Dairesi tarafından yapılan somut norm denetimi başvurusu sonucunda; 2018 yılında 696 KHK ile taşerondan kadroya geçirilen sürekli işçi statüsündeki çalışanların tayin/becayış hakkını kısıtlayan düzenleme, Anayasa Mahkemesi tarafından Anayasa'ya aykırı bulunarak iptal edilmiştir. 696 sayılı KHK'nın Geçici 23. maddesinde yer alan "Sürekli işçi kadrolarına geçirilenler, bu madde kapsamında geçiş işlemi yapılmadan önce çalıştıkları teşkilat ve birim dışına tayin edilemezler" hükmünün kaldırılması, uzun süredir devam eden önemli bir mağduriyetin giderilmesi açısından büyük önem taşımaktadır.

Ailelerin parçalanmasına, çalışanların yıllarca sevdiklerinden ayrı kalmasına neden olan bu düzenlemenin ortadan kaldırılmasını memnuniyetle karşılıyoruz. Türkiye Sağlık-İş Sendikası olarak bu mağduriyeti her platformda dile getirdik, çalışanlarımızın haklı taleplerini kararlılıkla savunduk ve çözüm için mücadelemizi aralıksız sürdürdük.

Bu kapsamda sendikamız, söz konusu sorun başta olmak üzere çalışma hayatına ilişkin birçok konuyu yetkililerle paylaşmaya devam etmektedir. Bu çerçevede bugün, AK Parti Genel Başkan Yardımcısı ve Sivil Toplum

ve Halkla İlişkiler Başkanı Sayın Belgin Uygur'u ziyaret ederek üyelerimizin yaşadığı tayin mağduriyetini ve çalışma hayatına ilişkin diğer taleplerimizi bizzat kendilerine ilettik.

Ancak; Anayasa Mahkemesi tarafından verilen iptal kararının resmi gazetede yayımlandıktan sonra 9 AY SONRA YÜRÜRLÜĞE GİRECEK OLMASI, hâlihazırda mağduriyet yaşayan çalışanların beklemek zorunda kalması anlamına gelmektedir. Türkiye Sağlık-İş Sendikası olarak açıkça ifade ediyoruz ki; Anayasa Mahkemesi'nin bu kararı 9 ay bekletilmeden, işçiler daha fazla mağdur edilmeden derhal uygulanmalıdır. Bu doğrultuda, söz konusu düzenleme bayram sonrası Meclis gündemine gelmesi planlanan Torba Yasaya dâhil edilerek bir an önce yasalaşmalıdır.

Alınan kararın başta sendikamız üyeleri olmak üzere aynı mağduriyeti yaşayan tüm çalışanlarımız için hayırlı olmasını diliyoruz; sürecin çalışanların aile bütünlüğünü koruyacak ve mağduriyetleri ortadan kaldıracak şekilde en kısa sürede hayata geçirilmesini temenni ediyoruz. Sürecin yakın takipçisi olacağız.

Hakan TOY

Genel Başkan

Yönetim Kurulu Adına



Genel Başkanımız Hakan Toy'dan AK Parti Genel Başkan Yardımcısı Belgin Uygur'a Ziyaret

Türkiye Sağlık İşçileri Sendikası Genel Başkanımız Hakan Toy ve Genel Sekreterimiz Adem Sarıçoban, AK Parti Genel Başkan Yardımcısı ve Sivil Toplum ve Halkla İlişkiler Başkanı Belgin Uygur'u makamında ziyaret ederek sağlık çalışanlarının geleceğini yakından ilgilendiren kritik bir görüşme gerçekleştirdi. Ziyaret kapsamında, sendikamız tarafından titizlikle hazırlanan ve sağlıkta çalışma hayatını kökten değiştirmeyi hedefleyen kanun teklifimiz Sayın Uygur'a sunuldu.

Görüşmenin ana odağını oluşturan kanun teklifi; sağlıkta grev yasağının tamamen kaldırılması, haftalık çalışma sürelerinin insani koşullara uygun şekilde yeniden düzenlenerek 40 saate düşürülmesi ve kadın çalışanlarımıza yönelik pozitif ayrımcılık içeren maddeleri kapsıyor. Özellikle kadın çalışanlarımızın çalışma hayatı ile aile bütünlüğünü korumaya yönelik olan; emzirme sürelerinin 3 saate çıkarılması ve doğum sonrası gece mesaisi muafiyetinin 24 aya yükseltilmesi

talepleri, görüşmenin en önemli başlıkları arasında yer aldı.

Çalışma hayatının güncel sorunlarının derinlemesine masaya yatırıldığı görüşmede, sağlık çalışanlarının taleplerine yönelik çözüm yolları üzerinde duruldu. Ziyaret sırasında ayrıca, uzun süredir mücadelesini verdiğimiz ve bugün Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren tayin ve becayiş hakkı konusu da değerlendirildi. Genel Başkanımız Hakan Toy, bu önemli kazanımın sağlık işçileri için hayati bir adım olduğunu vurgularken, hazırlanan kanun teklifindeki diğer maddelerin de hayata geçirilmesi noktasında kararlılıkla çalışmaya devam edeceklerini ifade etti.

Heyetimiz, çalışma hayatına ilişkin taleplerin değerlendirilmesi konusunda gösterdiği ilgi ve misafirperverliği dolayısıyla Belgin Uygur'a teşekkür etti.



Türkiye’de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadele

Prof. Dr. Çağla Ünlütürk

Pamukkale Üniversitesi
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Giriş

Çalışma yaşamında şiddet ve taciz sosyal politikanın ana odağı olan çalışma yaşamının kadim ve yaygın sorunlarından biri olmasına karşın yakın döneme kadar sosyal politika çalışmaları içinde kendisine yer bulamamıştır. Çalışma yaşamında şiddet ve taciz insan onuruna yakışır bir çalışma ortamını önemli düzeyde tehdit ettiği gibi, çalışma yaşamında ortaya çıkan sorunlar ve eşitsizlikler şiddet ve tacizi yaygınlaştırmaktadır. Kısa süreli sözleşmeler, kötü çalışma koşulları, güvencesizlik, uzun

çalışma süreleri, sosyal koruma eksikliği ve toplu pazarlık haklarının kullanılamaması çalışma yaşamında şiddet ve taciz risklerini artırmaktadır. Özellikle tedarik zincirinin ucundaki halkalara gittikçe olumsuzlaşan çalışma koşullarıyla şiddet ve taciz riskleri arasında sıkı bir ilişki bulunmaktadır (Pillinger, 2022: 18). Örgütsüzleşme ile giderek sendikaların ve genel olarak işçi hareketinin gücünün azalması ve bunun sonucunda çalışma koşullarında ortaya çıkan bozulma, çalışanları şiddet ve tacize daha açık hale

getirmektedir (Bakırcı, 2020: 31). Hükümetlerin, sendikalara ve diğer ilgili örgütlere danışarak çalışma yaşamında eşitliğin teşvik edilmesini ve her türlü ayrımcılığın ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet de dâhil olmak üzere çalışma yaşamında şiddet ve tacizin ortadan kaldırılmasını içeren bir politikayı benimsemeleri durumunda çalışma yaşamında şiddet ve taciz vakalarıyla yaygın biçimde karşılaşmaktadır (ILO, 2016: 8). Bu yazıda işyerinde şiddet ve taciz kavramı açıklandıktan sonra, işyerinde şiddet ve ta-

cizin neden görünür olmadığına kısaca yer verilecektir. Ardından işyerinde şiddet ve tacizin sendikal gündemdeki yerine değinilmiş ve son olarak işyerinde şiddet ve tacizle mücadeledeki engeller ele alınmıştır.

İşyerinde Şiddet ve Taciz Kavramı

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı Şiddet ve Taciz Sözleşmesi'ne göre çalışma yaşamında “şiddet ve taciz” terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri, ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir; (b) “Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz” terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet

ve taciz anlamına gelir. Öte yandan çalışma yaşamında şiddet ve tacizden söz edilirken yalnızca işin yürütüldüğü mekânsal sınırlarda meydana gelen şiddet ve tacizden söz edilmemektedir. 190 sayılı Sözleşme'nin 3. Maddesi'nde de ifade edildiği gibi kamusal ve özel alanları içererek, (a) çalışma yeri olan işyerlerini, (b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkanlarını kullandığı yerleri, (c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri, (d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen, (e) İşveren tarafından sağlanan konaklama,

ve (f) İşe gidiş-gelişi içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve taciz işyerinde şiddet ve taciz olarak değerlendirilir. Şiddet ve taciz, çalıştıran, işveren, işveren temsilcisi ile çalışan, stajyer, çırak veya ücretsiz çalışan arasında; çalışan, stajyer, çırak veya ücretsiz çalışanların kendi aralarında veya sözü edilen kişilerle üçüncü kişiler arasında gerçekleşebilir. Ayrıca çalışma yaşamında şiddet ve taciz çalışanlara yönelebileceği gibi iş arayanlar, iş başvurusunda bulunanlar, işten ayrılmış olanlara da yönelebilir (Bakırcı, 2020: 30).

İşyerinde Şiddet ve Tacizin Görünmezliği

İşyerinde şiddet ve tacizin boyutları, kapsayıcı araştırmaların eksikliği, işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verilerin toplanmaması, konuya ilişkin yasal düzenlemelerin ve kurumsal izleme mekanizmalarının eksikliği veya yetersizliği gibi ne-

denlerle tam olarak ortaya konamamaktadır. Özellikle mobbing, işyerinde cinsel taciz gibi şiddet türlerinde mağdurların şikâyetten çekinmeleri de işyerinde şiddetin boyutlarını gizlemektedir. Cinsel taciz mağdurlarının pek azı resmi şikâyet meka-

nizmalarına başvurmaktadır. İşlerini kaybetme veya misilleme korkusu, işyerindekilerin bakış açısına ilişkin kaygılar, şikâyet mekanizmalarına duyulan güvensizlik, iddialarına inanılmayacağından, damgalanmaktan ve suçlanmaktan duyulan korku baş-

vuru yapmalarının önündeki başlıca engellerdir (Erdoğan, 2024: 25). Bir başka engel ise adalete erişimdir. Özellikle kadınlar adalet sistemine ve tazmin olanaklarına erişimde dezavantajlı konumdadırlar. İş yerinde şiddet ve tacize ilişkin ispatla ilgili düzenlemeler de genellikle mağdurların şiddet ve taciz durumlarında yasal yollara başvurmalarını engellemektedir. Ücretsiz ve erişilebilir hukuki yardım ve rehberlik

hizmetleri mağdurların haklarını aramalarında büyük önem taşımaktadır (UNWOMEN VE ILOAIDS, 2018: 29). Türkiye’de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin bilimsel çalışmaların bir bölümü ve kamusal politikaların çoğu cinsiyet temelli şiddeti görmezden gelmektedir. Oysa çalışmalar özellikle cinsel şiddetin mağdurlarının daha çok kadın çalışanlar olduğunu ortaya koymaktadır.

Bazı sektörlerde çalışanlar şiddet ve tacize diğer sektörlerden daha yüksek düzeyde maruz kalmaktadırlar. Örneğin sağlık, satış, turizm, taşımacılık, ev hizmetleri gibi sektörlerde çalışanlar şiddet ve taciz riskine daha açıktır. Bu durum söz konusu sektörlerde yapılan araştırmaların da daha yüksek sayıda olmasına yol açmaktadır.

İşyerinde Şiddet ve Tacizin Sendikaların Gündemine Yerleşmesi

2020 yılından itibaren sendikal hareket konuyu gündemine almaya başlamıştır. Araştırmalarla ortaya konulan veriler ve uluslararası örgütlerin işyerinde şiddet ve tacize ilişkin düzenlemeleri ile konuya yönelik farkındalık artmıştır. ILO ve Industri-All gibi uluslararası kuruluşlar bu farkındalıkta önemli rol oynamıştır. IndustriAll Kadın Komitesi’nin 2017’de “Sendikalar Kadına Yönelik Şiddete Hayır Diyor!”, “Hem İşyerimizde Hem Sendikamızda Kadına Yönelik Şiddet ve Tacize Hayır!” başlıklı taahhütname ile üye sendikalarını işyerlerinde ve sendikalarda meydana gelebilecek şiddet ve tacizi

önlemek için çalışmak üzere yaptığı çağrı Türkiye’deki üye sendikalarda karşılık bulmuştur. Konuyla ilgili farkındalığın artışıyla 190 sayılı ILO Sözleşmesi merkezi bir rol oynamıştır. ILO 190 Sayılı Sözleşme’nin 21 Haziran 2019’da kabul edilmesinin ardından ILO Türkiye Ofisi Türkiye’deki sosyal taraflarla işyerinde şiddet ve taciz konusunda ortak çalışmalar ve eğitimler yürütmeye başlamıştır. Küresel Sendika Federasyonları ve ILO Türkiye Ofisi’nin kampanyalarının yanı sıra Türkiye’deki sendikalar ile Kadın İşçi, Türkiye Kadın Dernekleri Federasyonu gibi bazı kadın örgütlerinin “ILO 190’ı İmzala” kampanyaları,

sendikaların işyerinde şiddet ve tacize ilişkin yayınlar ve eğitimler düzenlemeleri sorunun kamuoyunun gündemine taşınmasında önemli bir etki yaratmıştır. Bugün çok sayıda sendika işyerinde şiddet ve tacizle mücadele politika belgesine sahiptir. Ancak belgede yer alınan politikaların hayata geçirilmesi için daha çok çabaya ihtiyaç bulunmaktadır.

Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizle Mücadelede Engeller ve Yapabilirlikler

Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle mücadele uygulamalarındaki temel eksiklerden biri işyerinde şiddet ve tacize ilişkin verilerin toplanmaması, beyaz kod örneğinde olduğu gibi, toplanan az sayıda verinin de paylaşılmamasıdır. Aynı veri paylaşım problemi ALO 170 hattına gelen işyerinde şiddet ve taciz başvuruları için de geçerlidir. Hanehalkı işgücü anketleri gibi TÜİK'in istihdam koşulları ile ilgili veri topladığı anket soruları içinde de işyerinde şiddet ve tacize ilişkin sorular yer almamaktadır. Oysa gerçeği tüm boyutlarıyla yansıtan verilerin varlığı uygun kamu politikalarının hayata geçirilebilmesi için temel başlangıç noktasıdır.

Uygulamadaki bir başka sorun işyerinde şiddet ve taciz mağdurları için erişilebilir ve güvenli şikâyet mekanizmalarının etkin işlememesi, bu mekanizmaların yeterli düzeyde bilinmemesi ve/veya bu mekanizmalara güvenilmemesidir. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin adli istatistikler de mevcut değildir. Ancak yargı yolunun dışın-

daki yargı benzeri kurumlara konuyla ilgili başvurular da oldukça azdır.

Türkiye tarafından 2006 yılında onaylanmış olan Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda da işyerinde şiddet ve tacize ilişkin standartlar yer almaktadır. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı taraf devletlere "çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz konusunda bilinçlenmesi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri alma" yükümlülüğü vermektedir. "Çalışanların birey olarak işyerinde ya da işle bağlantılı olarak maruz kaldıkları kınanacak ya da açıkça olumsuz ya da suç oluşturan, yinelenen eylemler konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunların engellenmesini desteklemeyi ve çalışanları bu tür davranışlardan korumaya yönelik tüm uygun önlemleri almayı" taahhüt altına almıştır. Anayasa'nın 90. maddesi gereğince usulüne göre yürürlüğe konulmuş milletlerarası antlaşmalar kanun hükmündedir ancak şimdiye kadar Şart'ın

26. Maddesi ile öngörülen işyerinde cinsel taciz ve açıkça olumsuz ya da suç oluşturan diğer şiddet biçimlerine ilişkin uygun önlemler hayata geçirilmemiştir. Gözden Geçirilmiş Avrupa Sosyal Şartı'nda cinsel taciz tanımına yer verilmemiş ve devletin tacizle mücadele kapsamındaki ödevleri ayrıntılandırılmamıştır. Şart ile öngörülen işverenlerin ve çalışanların örgütlerine danışarak, çalışanların işyerinde ya da işle bağlantılı cinsel taciz ve diğer şiddet biçimleri konusunda bilinçlenmesi, bilgilenmesi ve bunun engellenmesine yönelik uygun önlemleri alma konusunda da yetersiz kalmıştır. Tarafı olmamakla birlikte işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede atılması gereken adımları ortaya koyan ve münhasıran işyerinde şiddet ve tacizi düzenleyen 190 sayılı ILO Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararınca belirlenen standartların da çok gerisindedir. ILO 190 sayılı Sözleşme uyarınca "her üye, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir" (Mad. 4/1). Her

Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünleşik ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşımın üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi de içermesi gerektiğine dikkat çekilmiştir. Taraf devletlerin kabul etmesi beklenen yaklaşımın temel bileşenleri olarak “şiddet ve tacizi kanunen yasaklama, ilgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama, şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme, uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme, çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama, yaptırımlar getirme, uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma ve iş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlama” belirlenmiştir (Mad. 4/2).

Türkiye’de konuyla ilgili yasal düzenlemeler oldukça zayıf olduğu gibi işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dair oluşturulmuş olan strateji yukarıda ifade edildiği gibi tamamen farkındalık artırımı ve rehberliğe dayalıdır. Ancak konuyla ilgili denetim ve soruşturmayı güçlendirmeye, mağdurları desteklemeye, veri toplama ve izlemeye dair herhangi bir adım atılmamış, bir strateji de belirlenmemiştir. Sözleşme’de işyerinde şiddet ve tacizle mücadele için oluşturulacak bütünleşik bir yaklaşımda işçi ve işverenlerle işçi ve işveren örgütlerinin rolü de vurgulanmakta (md. 4/3) ve düzenlemelerin hemen hepsinde işçi ve işveren örgütlerine danışılması gereğine değinilmektedir. Türkiye’de sosyal politikaya içkin karar alma süreçlerinde sosyal diyalog mekanizması işletilememekte gerek işyeri düzeyinde gerek makro düzeyde işçilerin kararlara katılımı mümkün olamamaktadır. Ancak ilgili Başbakanlık Genelgesi’nin ardından mobbinge mücadeleye ilişkin atılan adımlarda kamu makamlarıyla işçi ve işveren örgütlerinin iş birliği mümkün olmuş, konuyla ilgili etkinlikler ve yayınlar da sosyal tarafların katılımı-

la gerçekleştirilmiştir. Daha sonra kamu tarafından işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dönük adımlar çok zayıf kalmış ve işçi ve işveren tarafları da dışarıda bırakılmıştır. Bununla birlikte 190 sayılı Sözleşme’nin Uluslararası Çalışma Konferansı’ndaki kabulünün ardından Türkiye’de ILO tarafından yürütülmeye başlanan çalışmalar Türkiye sendika camiasında güçlü bir karşılık bulmuş ve ILO öncülüğünde konuya dair ortak toplantılar gerçekleştirilmiştir.

Türkiye mevzuatında işyerinde şiddet ve taciz biçimleri yetersiz ve farklı yasalarda parçalı biçimde tanımlanmıştır. TİHEKK, İş Kanunu ve Borçlar Kanunu’nda izlerine rastlanmaktaysa da işyerinde şiddet ve tacizi doğrudan bütünlüklü biçimde düzenleyen bir kanun bulunmamaktadır. İşyerinde şiddet ve tacizin müstakil bir kanunla düzenlenmesi veya İş Kanunu, Borçlar Kanunu, İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu gibi ilgili bütün kanunlara entegre edilmesi gerekmektedir. İş Kanunu’nda işyerinde cinsel tacizle ilgili düzenleme yalnızca cinsel taciz durumunda işçi ve işverene haklı nedenle fesih

hakkı tanınmasıyla sınırlıdır. İşverenlere işyerinde şiddet ve tacizi önleyici önlemler alma, mekanizmalar oluşturma, konuyla ilgili eğitim verme yükümlülüğü getiren hiçbir düzenlemeye yer verilememiştir. Türk Ceza Kanunu'nda da benzer eksiklikler bulunmaktadır. İşyerinde şiddet ve tacize ilişkin özel düzenlemeler ve tanımlamalar TCK'da yer almamakta, mobbing TCK'da yaptırma bağlanmamaktadır. TCK mad.105/1 "bir kimseyi cinsel amaçlı olarak taciz eden kişi hakkında, mağdurun şikâyeti üzerine, üç aydan iki yıla kadar hapis cezasına veya adli para cezasına hükm olunacağını" düzenlemiştir. Oysa bu durumda failin saikine bakılmamalı, bu fıkradaki cinsel amaçlı olarak ibaresi çıkarılmalıdır. Misilleme de bir şiddet türüdür ve müşteri, mağdur ve tanıklara misil-

lemeye bulunulmasına karşı koruma da ilgili yasalarda düzenlenmelidir (Bakırcı, 2020, s. 40).

Konuya ilişkin yasalarda cinsel taciz ile cinsiyete dayalı ayrımcılık arasındaki ilişki kurulmalı¹, işverenleri önleyici tedbirler almaya teşvik etmeli, cinsel tacize ilişkin kurallar istihdama erişim, mesleki rehberlik, mesleki eğitim gibi eğitim ve terfi süreçlerini de kapsayacak şekilde genişletilmeli, sosyal tarafları eşit muameleyi desteklemeye teşvik eden düzenlemeler yapılmalıdır (Süral, 2012, s. 273).

Failler ve mağdurlar açısından işyerinde şiddet ve tacizin sonuçlarının, yaptırımlarının, tazminatların ve mağdurlara sunulacak koruyucu mekanizmaların ayrıntılı biçimde düzenlenmesi, bu

konuda farkındalık yaratacak eğitimlerin kamu önderliğinde verilmesi, işyerinde şiddet ve tacizle mücadelede sorumlu kurumların yasal olarak düzenlenmesi, konuyla ilgili kriz/ danışma/ başvuru merkezleri ile 170 ve 183 gibi acil yardım hatlarının işyerinde şiddet ve tacizi içerecek biçimde, bu konuda eğitim almış personelle hizmet sunması, konuyla ilgili verilerin periyodik olarak toplanarak izlenmesi son derece önemlidir.

190 sayılı Sözleşme'nin Uluslararası Çalışma Konferansı'ndaki kabulünün ardından Türkiye'de ILO tarafından yürütölmeye başlanan çalışmaların Türkiye sendika camiasında güçlü bir karşılık bulmuş olması ve sendika politikalarına yansımış olması ise umut verici bir adımdır.

Sonuç

Türkiye'deki ilgili mevzuat ile politikalar ve uygulamalar değerlendirildiğinde işyerinde şiddet ve tacizle mücadelenin uluslararası standartların ve çeşitli ülkelerdeki politika uygulamalarının bir hayli gerisinde oldu-

ğu görölmektedir. Türkiye'de konuyla ilgili yasal düzenlemeler oldukça zayıf olduğu gibi işyerinde şiddet ve tacizle mücadeleye dair oluşturulmuş olan strateji yalnızca farkındalık artırımı ve rehberliğe dayalıdır. Ancak

konuyla ilgili denetim ve soruşturmayı güçlendirmeye, mağdurları desteklemeye, veri toplama ve izlemeye dair herhangi bir adım atılmamış, bir strateji de belirlenmemiştir.

¹CEDAW Komitesi'nin 35 sayılı Genel Tavsiye Kararı'na göre, kadınlara yönelik toplumsal cinsiyete dayalı şiddet (cinsel taciz dahil) kadınlara karşı ayrımcılık teşkil eder ve bu nedenle CEDAW'daki tüm yükümlölükleri içerir (Paragraf 21). Cinsel taciz TİHEKK'ten başka herhangi bir ulusal yasada bir ayrımcılık biçimi olarak belirtilmemiş olsa da CEDAW Türkiye için bağlayıcı olduğundan, işyerinde cinsiyet temelli taciz ilgili hükümler kapsamında bir ayrımcılık biçimi olarak yorumlanmalıdır (Bakırcı, 2022: 33).

İşyerlerinin insan onuruna yakışır istihdam koşulları sağlamaları ile şiddet ve tacizden arındırılmaları arasında sıkı bir ilişki vardır; biri olmadan diğ erinden söz etmek mümkün değildir. Bunu sağlamakla esas sorumlu olansa kuşkusuz işverenlerdir. Sendikalar da hem eğitim, yayın ve kampanyalar aracılığıyla konuyla ilgili farkındalık artışının sağlanmasında hem de toplu iş sözleşmeleri ve sendikal şikâyet mekanizmaları aracılığıyla işyeri koşullarının düzenlenmesi, işverenin so-

rumluluklarının belirlenmesi ve üye işçilere danışmanlık ve destek sağlanmasında önemli bir rol oynamaktadırlar. Konuyla ilgili yasal düzenlemeler yapılırken ve uygulamalar hayata geçirilirken sendikalara danışılması ve yapılan düzenlemelerde işveren ve işçi temsilcilerinin rollerinin belirlenmesi önem arz etmektedir.

Kamu otoritelerinin işyerinde şiddet ve tacizle mücadeledeki rollerinin kanunları uygulama, politikaları

belirleme, denetleme, ilgili mekanizmaları oluşturma, yurttaşlara ve göçmenlere gerekli hizmetleri sunma gibi işlevlerinin yanı sıra işveren rollerinin neler olduğunun ayrıntılı tanımını de iç erecek biçimde düzenlenmesi gerekmektedir. Kamu işyerleri de şiddet ve tacizden arındırılmalı kamu çalışanlarına ilişkin mevzuat işyerinde şiddet ve tacizden korunmalarını sağlayacak biçimde düzenlenmelidir.

Kaynakça

- Bakırcı, K. (2020a). Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı Sözleşmesi ve 206 sayılı Tavsiye Kararı Işığında İş Yaşamında Şiddet, Taciz, Misilleme ve Ev İçi Şiddet, TBB Dergisi, 151, 29- 60.
- Erdoğan, Ç. (2024). İş İlişkisinde Cinsel ve Cinsiyetçi Taciz, Ankara: Yetkin Yayınları.
- ILO (2016). Meeting of Experts on Violence against Women and Men in the World of Work (Geneva, 3-6 October 2016), International Labour Office, Conditions of Work and Equality Department, Geneva: ILO.
- Pillinger, J. (2022). Risks of gender-based violence and harassment: union responses in the mining, garments and electronics sectors, [https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/images/Women/gender-based violence and harassment/final_gbvh_report_05042022.pdf](https://www.industriallunion.org/sites/default/files/uploads/images/Women/gender-based%20violence%20and%20harassment/final_gbvh_report_05042022.pdf).
- Süral, N. (2012). Turkey. A. Nummhauser Henning S. Laulom (Ed.), Harassment related to Sex and Sexual Harassment Law in 33 European Countries (s. 273-278.). European Union.



AFSÜ'de Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacize Karşı Sıfır Tolerans Protokolü

Afyonkarahisar'da çalışma hayatında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası ile Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi arasında "Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans" yaklaşımını temel alan iş birliği protokolü imzalandı. Protokol ile sağlık çalışanları için daha güvenli ve eşit bir çalışma ortamı hedefleniyor.

Çalışma hayatında güvenli, saygın ve eşitlikçi bir ortamın oluşturulmasına katkı sağlamak amacıyla Afyonkarahisar'da önemli bir iş birliği protokolü hayata geçirildi. Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası ile sağlık sektöründe faaliyet gösteren kurum temsilcileri arasında imzalanan protokol, iş yerlerinde şiddet ve tacize karşı "sıfır tolerans" yaklaşımını kurumsal bir zemine taşıdı.

Gerçekleştirilen protokol, Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası ile Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağ-

lık Uygulama ve Araştırma Merkezi arasında imzalandı. Protokol kapsamında çalışma hayatında şiddet, taciz, ayrımcılık ve toplumsal cinsiyet temelli eşitsizliklerle mücadelede kurumsal politika ve uygulamaların güçlendirilmesi hedefleniyor.

Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi Temel Alındı

İmzalanan iş birliği protokolü, sendikanın yürüttüğü "Kadın Emeğiyle Güçlenen Sağlık Sektörü Projesi" kapsamında hazırlanan İşyeri Politika ve Tutum Belgesi doğrultusunda oluşturuldu. Bu belge çerçevesinde geliştirilen "Şiddet ve Tacize Sıfır Tolerans" yaklaşımı, sağlık sektöründe çalışanların daha güvenli ve eşit bir çalışma ortamına kavuşmasını amaçlıyor.

Protokol ile birlikte iş yerlerinde şiddetin önlenmesi, çalışanların korunmasına yönelik mekanizmaların güçlendirilmesi ve

farkındalığın artırılması gibi konular kurumsal politika haline getirilecek. Böylece sağlık ve sosyal hizmet çalışanlarının karşılaşılabileceği risklere karşı daha etkin ve sistemli bir mücadele yürütülmesi planlanıyor.

Geniş Katılımlı İmza Töreni Düzenlendi

Afyonkarahisar Sağlık Bilimleri Üniversitesi Sağlık Uygulama ve Araştırma Merkezi'nde gerçekleştirilen imza törenine Başhekim Doç. Dr. Aydın BALCI katılırken sendika adına Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Genel Merkez Yönetim Kurulu Üyesi Recep KAPLAN, Konya Şube Yönetimi ve Türkiye Sağlık İş Sendikası Afyonkarahisar Kadın Komisyonu üyeleri katılım sağladı.

İmza töreninde taraflar, çalışma hayatında şiddetin ve tacizin önlenmesine yönelik kurumsal farkındalığın artırılması, çalışanların haklarının korunması ve önleyici politikaların geliştirilmesi konusunda görüş alışverişinde bulundu.

Güvenli Çalışma Ortamı Hedefleniyor

Protokol ile birlikte sağlık kurumlarında çalışanların güvenli, sağlıklı ve insan onuruna yakışır koşullarda görev yapabilmesi için yeni uygulamaların hayata geçirilmesi planlanıyor. Kurumsal iş birliği sayesinde çalışma hayatında karşılaşılan sorunlara karşı daha etkin bir mücadele yürütülmesi hedefleniyor.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası yetkilileri, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin haklarının korunması, çalışma ortamlarının iyileştirilmesi ve eşitlikçi bir çalışma kültürünün yaygınlaştırılması için sosyal diyalog ve iş birliği temelinde çalışmaların kararlılıkla sürdürüleceğini vurguladı. İmzalanan bu protokolün, sağlık sektöründe çalışanların güvenliğini ve çalışma barışını güçlendiren önemli bir adım olması bekleniyor.





Alın Terimiz Geciktirilemez, 'Bütçe Yok' Denemez: Sendikamız Geç Ödemelere Karşı Meydanlarda!"

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Kayseri Şubesi tarafından, Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi'nde görev yapan işçiler adına basın açıklaması gerçekleştirildi. Sağlık işçilerinin yaşadığı sorunlara dikkat çekmek amacıyla düzenlenen açıklamada, sendikanın görüş ve talepleri Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası Yönetim Kurulu Üyesi Recep Kaplan tarafından kamuoyuyla paylaşıldı.

Sağlık İşçilerinin Hakları Güvence Altına Alınmalıdır

Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastane'mizin Kıymetli Sağlık Emekçileri, Değerli Basın Mensupları;

Bugün burada Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi önünde, sağlık hizmetlerinin görünmeyen emek gücü olan kamu iş-

çilerinin yaşadığı bir soruna dikkat çekmek ve kamuoyunu bilgilendirmek amacıyla toplanmış bulunuyoruz.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak Erciyes Üniversitesi Tıp Fakültesi'nde çalışan 1.100 sağlık emekçisi adına Toplu İş Sözleşmemizi 28 Ocak 2026 tarihinde imzaladık. Toplu İş Sözleşmemizden doğan Ocak – Mart arası 2 aylık ücret farklarının ve şubat ayında ödenmesi gereken ikramiyelerin ödenmemesi nedeniyle bugün basın açıklaması yapacağımızı kamuoyuyla paylaşmıştık. Yaptığımız duyurudan sonra dün gece hastane yönetimi tarafından ücret farkları ve ikramiyeler sağlık emekçilerimizin hesaplarına yatırılmıştır.

Gelinen noktada söz konusu ödemelerin çalışanlarımızın hesaplarına yatırılmış olması memnuniyet vericidir. Sürecin çözümüne katkı sunan Sayın Rektörümüze ve Hastane Yönetimine teşekkür ederiz.

Ancak burada açıkça ifade etmek isteriz ki; bu tür sorunların tekrar yaşanmaması için yapısal bir çözüm gerekmektedir. Özellikle üniversite hastanelerinde ne zaman işçi alacakları gündeme gelse bütçe yetersizliği gerekçe gösterilerek ödemeler geciktirilmektedir.

Toplu İş Sözleşmesiyle kazanılmış haklar, ertelenebilecek, görmezden gelinecek ödemeler değildir. Bu haklar yasal, bağlayıcı ve tartışmasıdır. Emekçinin alın terine “bütçe yok” denilemez.

Bizler kamu işçisiyiz. Emekçinin hakkı devletin bütçesinden daha küçük değildir.

Pandeminin yıldönümünde pandeminin kahramanı olan sağlık ve sosyal hizmet emekçileri personel yetersizliği nedeniyle her geçen gün ağırlaşan çalışma şartları altında mücadele ederken bir taraftan da ödemelerimizin gecikmesiyle mağdur edilmektedir. Bu sorunun temelinde işçi maaşlarının döner sermayeden ödenmesi yatmaktadır.

Buradan özellikle Hazine ve Maliye Bakanlığı'na çağrımızdır:

Üniversite hastanelerinde görev yapan

sağlık işçilerinin haklarının gecikmemesi ve bu tür sorunların tekrar yaşanmaması için gerekli bütçe planlamalarının yapılması ve kalıcı çözümler üretilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu sorunun çözümü ise işçi alacaklarının merkezi bütçeden karşılanmasıdır.

İşçi alacakları merkezi bütçeden ödensin, mağduriyetler son bulsun.

Değerli kamuoyu, kıymetli sağlık emekçileri;

Bizler sendika olarak çalışanlarımızın haklarını takip etmeye ve benzer mağduriyetlerin yaşanmaması için sürecin takipçisi olmaya devam edeceğiz.

Türkiye Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçileri Sendikası olarak Genel Başkanımız Hakan Toy'un önderliğinde haksızlıkların karşısında durmaya, sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin yanında olmaya devam edeceğiz.

**Yaşasın Emek,
Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz,
Yaşasın İşçilerin Birliği**





Sağlık ve Sosyal Hizmet İşçilerinin

Örgütlü Gücü

Yücetepe Mahallesi Hedef Sokak No:5 Anıttepe - Çankaya / ANKARA

Telefon: +90 (312) 231 80 45-46-47

Faks: +90 (312) 230 23 96

info@saglikis.org.tr

www.saglikis.org.tr

