

TÜRKİYE BÜYÜK MİLLET MECLİSİ
AİLE BÜTÜNLÜĞÜNÜ OLUMSUZ ETKİLEYEN
OLAYLARI ARAŞTIRMA KOMİSYONU
TUTANAK DERGİSİ



17'nci Toplantı
31 Mart 2016 Perşembe



(TBMM Tutanak Hizmetleri Başkanlığı tarafından hazırlanan bu Tutanak Dergisi'nde okunmuş bulunan her tür belge ile konuşmacılar tarafından ifade edilmiş ve tırnak içinde belirtilmiş alıntı sözler aslına uygun olarak yazılmıştır.)

İÇİNDEKİLER

I.- GÖRÜŞÜLEN KONULAR

II.- SUNUMLAR

- 1.- Devlet Personel Başkanlığı Hukuki ve Mali Statüler Daire Başkanı Davut Kır'ın , devlet memurlarının aile birliğine bağlı olarak yer değiştirme atamaları hakkında sunumu*
- 2.- Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma Uzmanı Dilek Yüksel'in, mevsimlik tarım işçiliğinin aile kurumuna etkileri, aile fertlerinin maruz kaldıkları sorunlar ve çözüm önerileri hakkında sunumu*

3.- Aile Hekimi Harika Aşım Topalsakallıoğlu'nun, aile hekimleri tarafından evlenme talebinde bulunanlara yönelik olarak yapılan işlemler ile verilen eğitim ve bu süreçte karşılaşılan sorunlar hakkında sunumu

III.- AÇIKLAMALAR

1.- Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Şeref Kazancı'nın, özel sektörde naklen veya atamayla iller arası görev yeri değişikliği konusunda İç Kanunu'nda bir düzenleme bulunmadığına ilişkin açıklaması



T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 3

31 Mart 2016 Perşembe

BİRİNCİ OTURUM

Açılma Saati: 10.25

BAŞKAN: Ayşe KEŞİR (Düzce)

BAŞKAN VEKİLİ: Bayram ÖZÇELİK (Burdur)

SÖZCÜ: Ali ÖZKAYA (Afyonkarahisar)

KÂTİP: Emine YAVUZ GÖZGEÇ (Bursa)

(Oturum, Başkan Vekili Bayram Özçelik tarafından açıldı)

BAŞKAN – Toplantıyı açıyorum.

Biliyorsunuz 26'ncı Dönemde Meclisimizde ilk açılan araştırma komisyonu olarak çalışmalarımıza devam ediyoruz. Malum, Komisyonumuzun 3 tane ana teması vardı. Birisi aile bütünlüğünü olumsuz etkileyen unsurlar, diğeri boşanma olaylarının araştırılması, bir diğeri de aile kurumunun güçlendirilmesi. Bu çerçevede 16 toplantıda gerçekten güzel neticelere, özellikle saha çalışmalarında, sahada yapılan uygulamalarla onları tespit etmiş olduk. Komisyonumuzda 2 bakanımızı da dinledik, Aile ve Sosyal Politikalar Bakanımızı, dün Adalet Bakanımızı. Özellikle dünkü toplantıda Adalet Bakanımızın bizim arazide gördüğümüz, uygulayıcıların karşılaştığı sorunlar üzerindeki yaklaşımları inşallah bizim Komisyonumuzun çok güzel bir netice almasına vesile olacak.

Şimdi, bugün de Devlet Personel Başkanlığı var, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı var, mevsimlik tarım işçileriyle ilgili bir sunum var ve aile hekimi olarak bir doktorumuzun sunumu söz konusu olacak.

Komisyon Başkanımız rahatsızlandı, zaten dört beş gündür, hafta sonu da rahatsızlığı vardı. Onun için bugün ben yöneteceğim.

Evet şimdi süratle bir şekilde başlayalım istiyoruz.

Devlet Personel Başkanlığının sunumunu almak istiyoruz.

Hukuki ve Mali Statüler Daire Başkanı Davut Kır, Devlet Personel Uzmanı Hatice Tatlı, Devlet Personel Uzmanı Gonca Bebek buradalar.

Daire Başkanımız Davut Kır sunum yapacak.

Buyurun.

II.- SUNUMLAR

1.- Devlet Personel Başkanlığı Hukuki ve Mali Statüler Daire Başkanı Davut Kır'ın, devlet memurlarının aile birliğine bağlı olarak yer değiştirme atamaları hakkında sunumu

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Devlet memurlarının, kamu personelinin yer değiştirme yöntemiyle, aile birliğine bağlı olarak yer değiştirme atamalarına ilişkin sunum yapacağım. Sayın Başkanımızın da söylediği gibi 2 Devlet Personel uzmanı arkadaşımız burada, ayrıyeten hâkimler ve savcılarla alakalı olarak da bir hâkim arkadaşımız burada, Güven Elçim Bey buradalar, Türk Silahlı Kuvvetlerinde görev yapan personeli temsilen Yarbay Atay ve Mustafa Beyler burada. Dolayısıyla ben geneli üzerinde sunumu yapacağım. Sunuma geneli üzerinde değindikten sonra eğer uygulamaya ilişkin olarak ilgili kurumlardan söz alması gerekiyorsa ilgili arkadaşlara da söz vereceğim.

Sayın Başkan, devlet memurlarının, kamu personelinin, özellikle ben devlet memurlarından başlamak istiyorum, devlet memurlarının yer değiştirmek suretiyle atanmaları 657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'nun dayanak maddesi 72'nci maddesi. 72'nci maddesinde aile birliği mazeretine bağlı olarak kamu kurum ve kuruluşlarının yer değiştirme suretiyle atamalarını düzenlemektedir. 73'üncü maddesi doğrudan bir madde değil ama bir kurumun başka başka teşkilatlarında bulunan, taşra teşkilatında, başka teşkilatlarında bulunan personelin, aynı sınıftan personelin talep etmesi hâlinde karşılıklı olarak yer değiştirmesini düzenleyen maddemiz 73'üncü madde. 74'üncü madde kurumlar arası nakli düzenleyen, memurların kendisinin talebiyle ve kurumlarının da talebiyle kurumların muvafakatiyle bir kurumdan başka bir kuruma naklen atanmasını düzenleyen bir maddemiz. 76'nci maddemiz de kurumların hizmet gerekleri çerçevesinde görmüş oldukları lüzum üzerine memurların gerek kurum içerisinde gerekse başka kurumlara naklini düzenleyen -atanmasını- görev yerinde ve unvanında değişiklik yapmaya yetki veren maddemiz. Genel maddelerimiz bu şekilde olmakla birlikte özele indığımız zaman devlet memurları için bugünkü sunum planımızda istihdam türlerine göre önce devlet memurları, daha sonra hâkim, savcı ve askerî personele ilişkin konulara değineceğim. Akabinde uygulamada karşılaşılan sorunlar ve çözüm önerilerimiz nelerdir, bunlara değinmek istiyorum.

Devlet memurlarına ilişkin temel kavramlara baktığımız zaman yer değiştirme suretiyle atanma kavramı karşımıza çıkıyor. Yer değiştirme suretiyle atanma devlet memurunun aynı kurum içinde bir yerden başka bir yere atanmasını ifade etmektedir. Aile birliği mazeretine bağlı yer değiştirme suretiyle atanma ise aile birliğinin sağlanması amacıyla kurum içerisinde yapılan kurum içi bir atama yöntemidir. Naklen atama ise -yine az önce de bahsettiğim gibi- devlet memurunun bir kurumdan başka bir kuruma naklen atanmasını ifade etmektedir.

Aile birliği mazeretine bağlı kurum içi yer değişikliğini de ikiye ayırmamız gerekiyor, 2014 yılına kadar olan uygulama ve 2014 yılından sonra olan uygulamaya değinmemiz gerekiyor. 2014 yılından önce, kanun gereği, Devlet Memurları Kanunu gereği, bir eşin diğeri memur olan eşinden dolayı ancak yer değişikliği suretiyle atanması mümkündü yani bir memur, bir milletvekili ya da belediye

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 4

başkanı ya da muhtar olan eş için ya da diğer kamu personeli olan eş için ya da özel sektörde çalışan eş için 2014 yılından önce yer değişikliği talebinde bulunamıyordu. Kanun, her iki eşin de devlet memuru olmasını zorunlu tutuyordu. Bu sebepten dolayı böyle bir uygulama vardı ancak 2014 yılında yapılan değişiklikle birlikte, artık memurun eğer eş milletvekili ise, belediye başkanı, muhtar veya noter veyahut da herhangi bir kamu personeli ise -kamu personelinden anlamamız gereken devlet memuru, öğretim görevlisi, hâkim, savcı, askerî personel şeklinde kamu personel kanunlarına göre istihdam edilen personel türlerinin tamamını bu kavram içerisinde sayabiliyoruz- bunlardan herhangi birisinde, kamu kurumlarında kamu personel statüsüne tabi olarak çalışıyorsa bu eş için yer değiştirme, aile mazeretine bağlı yer değiştirme talebinde bulunuluyor ve bu talepleri yerine getiriyor 2014 yılından sonra.

Ayrıca özel sektörde çalışan, eş devlet memuru değil, kamu çalışanı değil ancak özel sektör çalışanı ve prim ödemek suretiyle, iki yıl içerisinde 360 gün prim ödemek suretiyle bir sigortalılığı varsa, hâlen de o ilde ya da o mahalde çalışıyorsa eşinin kendisinin yanına gelmesini ya da o özel sektörde çalışan eşinin yanına gitmeyi talep edebiliyor ve bu talep de kurumlar tarafından karşılanmaktadır.

Aile birliği mazeretine bağlı kurumlar arası nakile de az önceki kanun maddelerinden 72, 73, 74 ve 76'ncı madde çerçevesinde yine bir açıklık getirmemiz gerekiyor. Genel kural olarak bir memurun aile birliği mazeretine bağlı olarak başka kuruma naklen atanma hakkı var, 72'nci madde bu hakkı veriyor. Aile birliği mazereti sebebiyle başka kuruma naklen atanma hakkı, doğrudan bunu mazeret göstererek atanma hakkı yok. Bu kanunen düzenlenmiş bir madde değil ancak bu 74'üncü maddedeki kurumlar arası naklin içerisinde doğrudan yasal bir hak olmamakla birlikte personel talep edebilir, aile birliği mazeretini gerekçe göstererek kurumlar arası nakil yapılmasını söyleyebilir. O mazeret her ne olursa, başka mazeretler de olabilir, o mazeret -eğer kurumlar tarafından muvafakat verilirse- uygun görülürse bu şekilde bir naklen atama yöntemi de bulunmaktadır.

Zorunlu yer değiştirmeye tabi memurun atandığı yere memur olan eşinin de atanması amacıyla başka kuruma naklen atanması istisnai olarak bu 74'ncü maddedeki kural çerçevesinde yapılmaktadır.

Memurlara aile birliğinin korunması amacıyla verilen izinlerimiz var. Bu izinler bu atama kurallarının dışında. Eğer eşinin atanmak istediği yerde bir boş kadro yok ise, teşkilat bulunmuyorsa, teşkilatı bulunmakla birlikte kadro yok ise kendisi de talep ediyorsa memura aylıksız izin verme hâli söz konusu ancak eğer bu şekilde talepte olan bir memurun eşi olağanüstü hâl bölgesindeki bölgelerde, illerde çalışıyorsa -şu anda öyle bir uygulama yok, mevzuatta henüz öyle bir düzenleme var- yüzde 60 oranında maaşını alabiliyor. Kalkınmada birinci derecede öncelikli yöredeki bir ilde ise atandığı eşinin çalıştığı yer, yüzde 50 oranında maaşını alabiliyor. Kalkınmada ikinci derecede öncelikli bir yerde ise eşinin çalışmakta olduğu yer, bu izin süresi içerisinde maaşının yüzde 25'ini alabiliyor. Bu şekilde bir izin hakkı getirilmişti. Bu izin hakkı hiçbir şekilde dört yılı geçemiyor, böyle bir uygulamamız var. Devlet Memurları Kanunu'nun yine 72'nci maddesi çerçevesinde böyle bir uygulama da yapılmaktadır.

Ayrıca 72'nci maddedeki izin hakkının dışında yine aylıksız izin hakkı düzenleniyor. Bu da genel bir maddemiz, en geniş kapsamlı maddemiz, Devlet Memurları Kanunu'nun 108'inci maddesinde yer alıyor, üçüncü fıkrası. Bu maddeye göre de eğer bir memurun eş kurum içinde, ülke içerisinde bir yere sürekli görevle atanır ise kendisi de o yere gitmekte gerek teşkilatın bulunmaması gerekse başka sebeplerden, herhangi bir sebepten dolayı o yere eş durumundan atanma sağlanamıyor ise talebi hâlinde kendisine eşinin görev süresi kadar yıllık aylıksız izin hakkı tanınır. İsterse bu izin hakkını da kullanarak eşinin yanında bulunabiliyor, aile birliğini korumuş oluyor bu yöntemle.

Hâkim ve savcılara ilişkin durumumuz: Hâkim ve savcının eşinin aile birliği mazeretine bağlı bir yer değişikliği yapma hakkı var genel olarak, hâkim ve savcının eşlerinden dolayı böyle bir... Hâkim ve savcının eğer eş de hâkim ve savcıysa aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliği yapabilmektedir. Eş başka bir kamu kurumunda çalışıyor ise hâkim veya savcının görev yaptığı yere ya da yakınındaki bir bölgeye atanma imkânı bulunmaması hâlinde hâkim ve savcının o yere atanması yapılmaktadır. Eğer eş özel sektörde çalışıyor ise buna ilişkin yasal bir düzenleme yok, hâkim ve savcının özel sektörde çalışan eşinin bulunduğu yere atanmasına ilişkin bir özel düzenleme yoktur ama uygulamada bu talepler de karşılanıyor yani kurum, HSYK isterse, uygun görürse o atamayı da gerçekleştiriyor. Bu yönde uygulamalar da var, hâkim ve savcıyı mağdur etmemek adına bunlar da yapıyor.

Türk Silahlı Kuvvetleri personeli açısından ise yine eş durumundan, eş farklı kuvvetlere mensup bir subaysa, subayın, Silahlı Kuvvetlere mensup bir askerî personelin eş farklı kuvvetlere mensup ise eş durumundan, aile bütünlüğü sağlamak amacıyla, gerektiğinde subayların kuvvetleri değiştirilebilmektedir 926 sayılı Kanun'un 24'üncü maddesine göre. Eğer eş subay değilse aile birliği mazeretine bağlı yer değişikliğine ilişkin bir düzenleme bulunmamakta ama yine askerî kurumlar da yetkililer de bu talepleri mümkün mertebe karşılamaya çalışmaktadırlar.

Uygulamada sorunlar: Baktığımız zaman, genel olarak taşra teşkilatı bulunmayan ya da başka bir yerde teşkilatı bulunmayan kurumlarda eş durumundan dolayı taleplerde sıkıntı yaşanıyor, mağduriyet yaşanıyor. Aynı kurum içerisinde eş durumundan değişiklik kolay bir şekilde yapılırken başka bir kuruma atanmak istemesi hâlinde kurumlar arası koordinasyonun sağlanmasında güçlükler yaşanabiliyor veyahut da hizmet gerekleri buna el vermeyebiliyor, personele hizmetin ihtiyaçları bulunduğu için o yerde, o mahalde personele hizmetin ihtiyaçları bulunduğu için bu talepleri karşılamayabiliyorlar. En sık personelin şikâyet konusundan birisi, başka yerde teşkilatı bulunmayan kurumlarda çalışan personelin aile birliği mazeretine bağlı şikâyetleri sayıca diğerlerine göre daha çoktur.

Kurumların hizmet gerekleri ile aile birliğinin sağlanmasında ikilem yaşanıyor çünkü personelin asli görevi kamu hizmetinin yürütülmesidir. Özellikle doğuda, güneydoğuda ya da başka sair bölgelerde personel çoğunlukla çalışmak istememekte başka sebeplerden dolayı ancak o kurumda da o bölgedeki kurumlarda da o personele ihtiyaç var. O ihtiyaçtan dolayı kurumlar sıkıntı yaşıyorlar yani bu ikilemde kalıyorlar. Dolayısıyla ikilemde kaldıkları noktalarda güçlük çıkartılabiliyor personele çünkü orada "Benim

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 5

sana burada ihtiyacım var.” diyor yani “Hizmetine ihtiyacım var.” Dolayısıyla aile birliği mazereti ikinci plana itilebiliyor ya da sıkıntı yaşanabiliyor izin verilmesinde.

Kurumlar arası koordinasyonun sağlanmasında genelde güçlük yaşıyor çünkü kurumların her ikisinde, personel her iki kurum için de önemli olabiliyor o mahalde, o hizmet yerinde, o ilde o personele acil ve zaruri ihtiyaç olabiliyor. Uzmanlaşmış bir personel veyahut da hizmet gereklerini -yani sayıca ifade edemeyeceğimiz derecede çok fazla hizmet gerekleri var- gerekçe göstererek koordinasyonda sıkıntılar yaşıyor. Astlık, üstlük meselesi, benim personelim, kim kime tabi olacak, kim kimin yanına gidecek, hangi personel hangisine tabi olacak, bu alanda çatışma yaşıyor. Dolayısıyla bu konuların çözülmesi gerekir.

Çözüm önerimiz olarak gerçekten zor bir konu yani kurumlar arası koordinasyon sağlanarak personelin eş durumundan atamasının yapılması hizmet gereklerini göz önünde bulundurduğumuzda çok zor bir konu ancak bu konu şu anda Devlet Memurları Kanunu'nda genel bir maddede düzenleniyor. Daha sonra Devlet Memurları Kanunu'na bağlı yer değiştirme suretiyle atama yönetmeliğimiz var. Genel ilkeler, temel ilkeler büyük oranda yönetmelikte düzenlenmiş vaziyette. Yine askerî personel için bir yönetmeliğimiz var, hâkimler, savcılar için bir yönetmelik var. Ortak bir kanunda temel ilkeler vazedilebilir, sayılabilir, yöntem belirlenebilir, gerektiğinde puan esası getirilebilir. Kriterler ortak bir kanunda belirlenirse tüm kamu personeline yönelik olarak, kim kime tabi olacak, astlık, üstlük sıralaması nasıl olacak, hizmet öncelikleri ne şekilde olacak, nasıl karşılanacak, temel ilkeler kanunla belirlenirse büyük oranda sorun çözülür diye düşünüyoruz ama hakikaten çözülmesi, hizmet gereklerini düşündüğümüz zaman yani Türkiye'de çalışan genel bütçeli kurumlar, bakanlıklar, KİT'ler, üniversiteler, belediyeler, askerî personel, hâkim, savcı, bunların hepsinin statüleri farklı ve hizmet gerekleri de birbirinden oldukça farklı. Dolayısıyla bunların hepsini ortak bir noktada buluşturacak temel ilkeleri belirlemenin zorluğu söz konusu.

Şimdilik bu kadar efendim.

Çok teşekkür ediyoruz.

BAŞKAN – Başkanımıza teşekkür ediyoruz Davut Bey.

Tabii, biz siyasetin de en çok karşılaştığımız, bu aile birliğinin sağlanması, eş durumu atamaları gelen taleplerden birisi. Öyle bir noktaya kadar geliyor ki bazen “Ya işimi bırakacağım ya da aile huzurum tamamen kaçacak.” şekliyle çok karşılaştığımız bir durum. Tabii, bunu kökten çözmek sizin de söylediğiniz gibi mümkün gözüküyor ama asgariye indirecek şekilde ilk atamalardaki durumlar gözden geçirilerek üzerinde çalışılması gereken, üzerinde kafa yorulması gereken bir alan olduğunu görüyoruz.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Şöyle söyleyeyim efendim: Avrupa Birliği ülkelerinde, Amerika'da, Çin'de, benim bildiğim kadarıyla Çin'de de böyle bir uygulama yok. Diyor ki: “Yani benim bu hizmet alanında, bu mahalde senin uzmanlığına ihtiyacım var, şartlarım da belli, ilana çıkarken de ben bu şartlarımı belirtmişim. Eğer sen bu şartları taşıyorsan bırakıp gidebilirsin.” Dolayısıyla o kurumlarda, o ülkelerde bu sebepten dolayı kurum değiştirmek, istifa ederek başka kuruma geçmek çok yaygın ama kurum karşılamıyor böyle bir talebi. “Ben seninle burada sözleşme imzalıyorum, hizmetine burada ihtiyacım var.” diyor. Sözleşmeli personel çalıştırmanın statüsü biraz daha farklı. Bizde kadrolu sistem olduğu için bu talepler özellikle memurlar için ya da askerî personel, hâkimler, savcılar için kadro uygulamalarında yerine getirilebiliyor, karşılanabiliyor ama sözleşmeli personel özellikle hizmete ve hizmet yerine binaen akdediliyor. Dolayısıyla sözleşmeye aykırı davranışlar karşılanmıyor yani fesh sebebi sayılıyor. Avrupa ülkelerinde de çoğunlukla sözleşmeli personel sistemi uygulanıyor, Amerika Birleşik Devletler'inde çoğunlukla sözleşmeli personel sistemi uygulanıyor. Dolayısıyla sözleşmeli baktığı için diyor ki: “O zaman sözleşmemizi feshedelim, biz kendimize uygun bir personel alalım.” şeklinde düşünüyor. Bizde de kadro uygulaması var. Kadrodan dolayı da bazı talepleri karşılıyoruz.

BAŞKAN – Tabii, bizde de ilk işe girerken bu şartların hepsini bilmiyor muydun? Biliyordun. Okudun mu? Okudum. Ama diyor ki daha sonra: “Benim konumumda olan başkaları yer değiştirdi, siz de bunu sağlayabilirsiniz.” diye yaklaştığı zaman elimiz kolumuz bağlanmış oluyor.

Benim aklıma bir şey... Şimdi, çok sık konuşuluyor, Türkiye'de Devlet Personel Başkanlığımızın yani sizin şeyinizde bir maaş skalasında da çok büyük değişiklikler var, biliyoruz ama bu statü, konum itibarıyla ne kadar sayı var personel, Türkiye'deki personel şeyi?

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Efendim, şu anda memur, işçi, askerî personel, hâkim, savcı, toplam 3,5 milyon personelimiz var. Bunun 2 milyon 400 bini devlet memuru kadrosunda çalışıyor. Yaklaşık devlet memurlarının da 900 bini eğitim öğretim hizmetleri sınıfında çalışıyor. 400 bin civarında sağlık personelimiz var. 200 bin civarında da emniyet personelimiz var. Yani devlet memurluğunda önemli, en önemli unsur yine eğitim öğretim, sağlık ve emniyet hizmetleri sınıfı. Dolayısıyla emniyetin kendi ayrı yönetmeliği var. Sağlık ve Millî Eğitim Bakanlıkları, genel yönetmeliğe bağlı olarak işlem yapıyor. Hâkimler, savcılar yine ayrı yönetmeliği ve askerî personelin yine ayrı yönetmeliği var.

BAŞKAN – Siz ücret farklılığındaki çeşitliliği görebiliyor musunuz?

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Görebiliyoruz tabii.

BAŞKAN – Kaç...

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Şu anda özel bir şey getiremedim ama burada yani ona ilişkin...

BAŞKAN – Bazen deniliyor ki Türkiye'deki bu ücret farklılıklarından 300 farklı maaş, 400 diyenler var.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 6

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Yani hesap etmek yani tür olarak aradaki şeyler hakikaten çok zor. Özellikle sözleşmeli personel alanında şey var yani her kurum kendi kanununa göre sözleşmeli personel çalıştırabiliyor. Temel sözleşmeli personel çalıştırma yöntemleri var. Bir de bunun dışında kendi kanunlarına göre sözleşmeli personel çalıştırma yöntemi var. Dolayısıyla özellikle sözleşmeli personel alanında farklı uygulamalar var. Normalde devlet memurları için tabloyu, listeyi önünüze koyabiliriz ama sözleşmeli personeli takip etmek güç, çok güç yani.

BAŞKAN – Peki.

Çok teşekkür ediyoruz.

Ergün Bey, buyurun.

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Davut Bey, teşekkür ediyorum sunumunuz için.

Devlet Personel Başkanlığı temsilcisi olarak burada bulunmanız nedeniyle, Anayasa’da aile bütünlüğünün korunmasına ilişkin düzenleme var ve ondan sonra biz de ikincil mevzuatlarımızda çünkü siz bütün kamunun yönetmeliklerine ilişkin, ikincil mevzuatın düzenlemesine ilişkin görüş verme, dolayısıyla bütün kurumlarla eş güdümlü çalışma içerisinde olduğunuz için şunu da söylemek istiyorum: Biz de burada aile bütünlüğünü araştırma, aileyi olumsuz etkileyen hususları yerinde gören, inceleyen ve buna ilişkin teorik ve pratikte bir çalışma yürüten kurum olarak, araştırma komisyonu olarak biraz saha dolaşımı da yaptık. Gerçekten bizim kamudaki taleplere baktığımızda bir milletvekili olarak şunu da görebiliyoruz: Evet, şehri beğenmeyen, işte bölgeyi beğenmeyen insanların talepleri olduğu gibi, eşlerin birbirleriyle buluşamama gibi bir durumu var ve buna da biz mevzuat olarak işte demişiz ki işte altı ay, bir yıl, vesaire gibi her kurumun kendi ikincil mevzuatında, yönetmeliklerdeki düzenlemelerde bağlayıcı ve tartışmasız bir şekilde uygulama yaptığımız meri bir mevzuatımız var, devam edegelen mevzuat var.

Buradan baktığımızda şöyle bir öneri veyahut da bunu düşünsel anlamda, zihinsel anlamda kurumsal olarak da düşünmek gerekiyor diye düşünüyorum ben: Bu düzenlemeler acaba aileye, dolayısıyla bizim ana gündemimiz olan ve bir vakıa olan aile birliğine ilişkin bu düzenlemelerimizin yansımaları nelerdir? Belki buna hep birlikte çalışmamız gerekiyor.

Bir başka yerde hiç gerekçesiz olmayan taleplere biz yardımcı olduğumuz hâlde bu aile birliğini de olumsuz etkileyip etkilemediği, ne kadar etkilediğine ilişkin bir veri ortaya çıkarmak gerekiyor ve buna ilişkin de bundan sonra düzenleme yaparken empati yaparak, bu ailelerin buluşmasına ilişkin düzenlemelerimizi yeniden, bir daha gözden geçirmemiz gerektiğini düşünüyorum. Belki de bu rapor açıklanınca daha iyi aydınlanacak diye düşünüyorum. Çünkü bu anlamda mevzuatlarımızın biraz katı olduğunu, biraz kolaylaştırıcı olması gerektiğini düşünüyorum çünkü aile olunca.

İkincisi, sizin belki hâkimiyet alanınız içerisinde olmayabilir de bir soru vardı, askerler bir yere tayin olduğunda -işte yurt dışı gibi mesela- onlar eşinin yanında 30 gün süreli ancak izin alarak gidebiliyor. Dolayısıyla “Asker eşlerinin daha fazla aileyle birlikte olmasına ilişkin neler yapılabilir?” anlamında bir soru da vardı. O konuda eğer bir kanaatiniz olabilirse, daha doğrusu askerlerin tayininde eşleriyle ilgili birlikteliği yani memur olan, hukuka binaen eşlerin memuriyetinden kaynaklı daha fazla eşyle birlikte olma imkânı nasıl olabilir? Buna ilişkin kanaatiniz var ise veyahut da bunu paylaşırsanız memnun olurum.

Teşekkür ediyorum.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Sayın Vekilim, çok teşekkür ediyorum.

Şimdi, not aldım ben ama ilk sorunuzu, “Bizim” diye başladığınız cümlemin sonunu ben anlayamadım. Bizim yapmamız gereken... İlk sorunuz...

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Sizin yapmanız gereken, belki bu sayısal anlamda bir veri çıkarabilir misiniz? Yani eşlerden kaynaklı, aile bütünlüğünün sağlanamamasına ilişkin mesela sayısal bir veri... Bilmiyorum, yani belki sizi gördükçe bunu...

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Yapabiliriz efendim.

Şimdi şöyle bir şey: Bizim elektronik sistemimize bütün kamu kurum ve kuruluşları, askerî kurumlar, hâkim ve savcılar dâhil bütün kamu kurum ve kuruluşlarından veri akışı var. Şu ana kadar özellikle aile bütünlüğü noktasında özel bir çalışma yapılmadı ama parametreler belli olduktan sonra, hangi sorular çerçevesinde veri toplayacağımız belli olduktan sonra biz bunu kurumlara yazılı olarak, dağıtım olarak yazarız, belli bir süre veririz, o süre içerisinde elektronik olarak her şey gelmiş olur. Sadece belediyelerde şeyimiz var yani irtibat kurmakta, 3 binden fazla belediye var, bunlarda bir sıkıntımız var. Bazı belediyeler hiç veri girmiyor ama onun dışında diğer kurumların tamamında bize veri akışı sağlıklı bir şekilde geliyor. İstersek böyle bir çalışma yaparız.

“Empati” dediğimiz zaman, efendim, gerçekten biz mevzuatımızı yorumlarken arkadaşlarımızla burada vermiş olduğumuz görüşler doğrultusunda gerçekten elimizden gelen en olumlu, en pozitif, en pozitif ayrımcılıklı yaklaşımı sağlıyoruz yani görüş olarak, uygulamayı rahatlatmak adına, sorunları çözmek adına yaklaşımımız her zaman için başka kurumlar gibi mevzuatı ön plana çıkartın değil de yani ruhunu, kanunun ruhunu, kanunun amacını, kanunun hizmet etmek istediği, düzenlemek istediği alanı da göz önünde bulunduran görüşlerimiz. Hep bu şekilde veriyoruz görüşlerimizi, kendimizi onun yerine koyup, o personelin yerine koyup düşünülüyor ama bazı hâllerde, emin olun, yani bir kuruma 50 tane personel atamışsınız, 30 kişi yer değiştirme talebinde bulunuyor, hemen, ertesi gün. Üstelik bir de ona harcırah veriyorsunuz. “Biz bu işten ne anladık?” diye kurumlar feryat figan ediyorlar. Personel tutamıyorlar kurumlar, özellikle bazı bölgelerde, bazı yerlerde, bazı kurumlarda. Yani personel bunu biliyor yani sözleşmelisinden tutun, işçisinden tutun, geçici personelinden tutun herkes bunu biliyor ama bizde âdet olmuş yani göreve başladıktan sonra “Ben şunu da isterim, bunu da isterim.” Ya, tamam, sen bu şartları baştan biliyordun, şimdi niye sorun çıkarıyorsun? Çıkartıyor. Yani herkes bir

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 7

şekilde devlete bir ucundan, bir yerden başlayayım, ondan sonrası başka haklar elde etmek amacıyla. Yani hizmet önceleyen personel sayısı da çok az yani o da şey değil, personel hizmeti düşünmüyor, personel bir şekilde...

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Bu dediğime bir örnek aklıma geldi. Şimdi, mesela, genç yaşta bir öğretmen olarak atanmış bir bayanın bir yıl sonra evlilik sürecini düşünelim. Genelde önümüze gelen şey şu: Bu aile kısmıyla bakıyorum yoksa diğer kısımlarla ilgili en ufak bir tereddüdüm yok. Bir düzenleme yapılır, Türkiye'nin her tarafında göreve hazır olan insan bir başka talebi öne sürememeli, sürmemeli fakat konu aile olunca... Aile nasıl oluyor efendim? Bir öğretmenimiz bir yere atanıyor ve eşi de bir başka yerde oluyor. Bunun birleştirilmesidir. Yani sadece bir bayanın gelmesi veyahut da bir bayın gelmesi şeklinde değil, mutlaka bunların birleştirilmesi önemli çünkü ilk yıllarda, evliliğin ilk yıllarında, en güzel yıllarında eşlerin yönetmelik gereği... Bugün Millî Eğitimde bir yer değişikliği için sizin eğitim durumu mazeret değil, olağanüstü bir şekilde hastalık gerekçesi, işte komisyon raporu vesaire gibi kısımlarla yer değişikliği gerekirse olabiliyor. Onun dışında ciddi anlamda bir yıl hizmet şartı var, artı bir de pozisyon uygun olacak yani sistem orada açık olacak. Dolayısıyla bu da imkânsız gibi bir şey gözükünce bir eşin bir başka yerde görev yapıyor olması bir yıl sonra, iki yıl sonra sıkıntılarının ve beraberinde aile birliğinin sıkıntı yaşamasına sebep oluyor. Ben bu boyutuyla dedim yoksa yani...

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Efendim, burada şöyle bir sorun ortaya çıkıyor: Yani ilk defa atamalarda personel adaylık hükümlerine tabi, eğer ilk defa, başka kamu hizmeti de daha önce bulunmadıysa, başka kurumlarda çalışmadıysa adaylık hükümlerine tabi oluyor. Aday iken de mevzuat gereği o bölgedeki amirinin onun hizmetlerini, hâl ve hareketlerini, kabiliyetini, yeteneklerini gözlemlemesi ve devlet memurluğuna uygun olup olmadığını onaylaması gerekiyor. O da bizim mevzuatımızda "Bir yıldan az, iki yıldan çok olamaz." şeklinde düzenleniyor. Dolayısıyla bu süre içerisinde ister istemez kurumlar arası nakli yasak ama bazı kurumlar yine de aile bütünlüğünü göz önünde bulundurarak kurum içinde hareketlilik yine söz konusu, yine talepleri karşılıyorlar ama mevzuatın dışında bulunduğu yerde en azından bir yıl çalışması gerekiyor, en azından şu andaki sistemde. Bunu dahi karşılamakta güçlük çekiyoruz. Zor bir konu, zor bir alan ama şöyle söyleyeyim: Aile bütünlüğüne bütün kurumlarımız, gerek biz uygulamaya yön verirken mütalaalar bazında gerekse kurumlarımızın hepsi pozitif yaklaşıyorlar yani genelde bu kurumlarımız pozitif diyebilirim bu noktada.

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Teşekkür ederim.

DEVLET PERSONEL BAŞKANLIĞI HUKUKİ VE MALİ STATÜLER DAİRE BAŞKANI DAVUT KIR – Asker kişilere ilişkin olarak sorunuza da Sayın Atay Bal siz ne demek istersiniz?

BAŞKAN – Buyurun.

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ YARBAY ATAY BAL – Askerlerin eşlerini otuz gün izinle görebilmesi... Soruyu tam orada anlayamadım yani otuz gün izinle görebilmesi meselesini doğru mu anladım?

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Şimdi şöyle söyleyelim: Şimdi, bir asker yurt dışına göreve gitti...

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ YARBAY ATAY BAL – Yurt dışına gidenlerle ilgili bir şey yok yani uzun süreli, sürekli göreve gitmiş ise eşyle birlikte ücretsiz izin alarak çıkabilmekte ancak ücretsiz izin de yurt dışındaki görevi kadar, eşinin görev süresi kadar bağlı olarak ücretsiz alıp çıkmakta, tekrar geri dönüşünde görevine başlatılmakta.

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Ücretsiz izinli olarak bir sınır koymuyorsunuz.

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ YARBAY ATAY BAL – Sınır yok, eskiden sınır vardı, şimdi o sınır kaldırıldı, görevi kadar ücretsiz izinli sayılmakta.

ERGÜN TAŞCI (Ordu) – Yurt içinde bu görevlendirmeler...

MİLLÎ SAVUNMA BAKANLIĞI TEMSİLCİSİ YARBAY ATAY BAL – Yurt içinde eğer eşin götürülemeyeceği bir garnizona atama görmüş ise 72'nci madde gereğince aylıklı izin alabilmekte.

BAŞKAN – Teşekkür ediyoruz.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı -özel sektörde naklen veya atamayla iller arası görev yeri değişikliği- Çalışma Genel Müdür Yardımcımız Şeref Kazancı.

Şeref Bey, buyurun.

III.- AÇIKLAMALAR

1.- Çalışma Genel Müdür Yardımcısı Şeref Kazancı'nın, özel sektörde naklen veya atamayla iller arası görev yeri değişikliği konusunda iç kanunu'nda bir düzenleme bulunmadığına ilişkin açıklaması

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI ŞEREF KAZANCI – Sayın Başkan, değerli üyeler; hepinizi saygıyla selamlıyorum.

Şimdi, bu özel sektörde naklen veya atamayla iller arası görev yeri değişikliği, doğrusunu söylemek gerekirse yani bununla alakalı İş Kanunu'yla ilgili bir şey kuramadık, İş Kanunu'nda böyle bir düzenlememiz yok. Şöyle bir istisnai durum olabilir: Şimdi, bir işletme birden fazla ilde var ise aynı işletme içerisinde görev yeri değişikliği, eş durumu ya da naklen atama noktasında bir düzenleme yapılabilir yoksa İş Kanunu'nda böyle bir düzenleme yok. Onu Komisyonun bilgisine sunayım.

Buradan tam olarak istenilen şeyi de tam biz çözümleyemedik açıkçası. Biraz daha Komisyonunda bu konuyla alakalı çalışan arkadaşlar ne istediklerini tam olarak bize ulaştırabilirlerse...

BAŞKAN – Biraz önce Devlet Personel gibi biz yani aile birliğinin sağlanması noktasında... Çalışma hayatı içerisinde aile bireyleri farklı alanlarda, farklı yerlerde çalışmak zorunda kalıyorsa o ailenin bütünlüğü bozulmuş olur. Dolayısıyla onları temin edecek, eş durumunu sağlayacak, arada bir de çocuklar var yani onların da olumsuz etkilenmemesi için çalışma hayatı içerisinde bu tür

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 8

olumsuzlukların ortadan kaldırılması veya Çalışma Genel Müdürlüğü olarak burada size gelen sorunlar içerisinde bir yer işgal ediyorsa bununla ilgili önlemleri ve tedbirleri biz Komisyon olarak alabilir miyiz? Olay bu yani.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜR YARDIMCISI ŞEREF KAZANCI - Sayın Başkanım, şöyle söyleyeyim: Çalışma Genel Müdürlüğü olarak İş Kanunu kapsamında bu konuda bize gelen herhangi bir şikâyet, başvuru ya da talep yok yani. Yalnız, dediğim gibi, o "istisna" olarak adlandırdığımız aynı isim adı altında birden fazla yerde işletmesi olan şirketler, kurumlar içerisinde böyle bir istisnai durum düşünülebilir ve bir düzenleme yapılabilir yani.

BAŞKAN – Evet, bizim Komisyonumuzun size gönderdiği yazıda zaten ifade edilmiş. "Özel sektörde çalışanların naklen veya atama yoluyla iller arası görev yeri değişikliğinin aile bütünlüğü açısından yol açtığı sorunlar ile bu sorunlara dair çözüm önerileri hakkında sunum yapmak üzere" diye ifade edilmiş.

O zaman biz tarım işçileriyle ilgili sunuma geçelim.

Mevsimlik tarım işçiliğinin aile kurumuna etkileri, aile fertlerinin maruz kaldıkları sorunlar ve çözüm önerileri üzerinde Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü Temsilcisi Dilek Yüksel.

Buyurun.

II.- SUNUMLAR (Devam)

2.- *Çalışma Genel Müdürlüğü Çalışma Uzmanı Dilek Yüksel'in, mevsimlik tarım işçiliğinin aile kurumuna etkileri, aile fertlerinin maruz kaldıkları sorunlar ve çözüm önerileri hakkında sunumu*

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI DİLEK YÜKSEL – Mevsimlik tarım işçilerinin sorunlarıyla ilgili geçen yılda Mecliste bir araştırma komisyonu kurulmuştu. Ben de o Komisyonunda yer alan uzmanlardan biriydim. Bugün de burada sunum yapıyor olmak benim için çok farklı bir deneyim olacak. Geçen yıl bu salonu biz kullanmıştık, bu yıl da size nasip olmuş.

Başkanım, bizim Mevsimlik Gezici Tarım İşçilerinin Çalışma ve Sosyal Hayatlarının İyileştirilmesi Projesi adı altında uyguladığımız bir proje vardı. Onunla ilgili kısaca bilgi verip sorunlar ve çözüm önerilerine geçmek istiyorum.

2010 yılında bir Başbakanlık Genelgesi çıktı ve bu kapsamda proje uyguladık. Ulaşım, barınma, eğitim, sağlık, güvenlik, sosyal çevreyle ilişkiler, iş ve sosyal güvenlik koşulları olmak üzere projemizin bileşenleri söz konusuydu. İllerden bize projelendirilip talep geldi ve onun üzerine ödenek aktarıldı. 65 projeyi desteklemiş olduk böylece. Yaklaşık 96 milyonluk bir ödenek ayrıldı. 328 bin işçiye ulaştık. 2014 yılından itibaren ise ödenek ayrılmadı, kaymakamlıklar ve sosyal yardım ve dayanışma vakıfları eliyle yürütüldü. Ödenek miktarlarına baktığımızda genelde işçilerin ve ailelerinin barınma en büyük problemleri olduğu için en çok para barınma kısmına ayrıldı. Eğitim, sağlık ve diğer harcamalara olan dağılımları da şekil de görüldüğü üzere yer almaktadır.

Sorunlarına baktığımızda, mevzuatla ilgili eksikliklerimiz söz konusu. İş Kanunu'nun kapsamına giren işçi sayısı 50 ve üzeri olduğu için küçük işletmeler ki genelde de tarım işletmelerimiz küçük işletmelerden oluştuğu için sıkıntılar olabiliyor. Her kurum kendi veri tabanını tutuyor. Yani sayının bile netleştirilmesi noktasında çok sıkıntı çektik. "Göç eden ne kadar mevsimlik tarım işçisi var?" kısmı da sorun çünkü herkesin farklı bir sayısı var elinde aslında.

Tarımda İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmemiz var, ILO Sözleşmesi, o da ülkemizin onayladığı sözleşmeler arasında yer almıyor, başka bir sorun olarak.

Tarımda göçün aslında en büyük problemi ailece yapılması; baba ya da anne gidiyor olsa, çocuklar kalıyor olsa sıkıntı olmayacak, ailece göçtükleri için en çok sıkıntıyı öyle yaşıyorlar.

Sağlık aslında en temel sorunların başında geliyor. Hastalık çok sık görülüyor. Bebek ölüm hızı maalesef yüksek çünkü anneler tarlada çalışmak zorunda kalıyor, çeşitli kimyasallara maruz kalıyorlar ve bu yüzden de engelli bebek sayısının çok yüksek olduğu ifade edildi.

Dengeli beslenme konusunda da işçilerimizin problemleri var. Koruyucu sağlık hizmetlerine de erişimleri sıkıntılı. Toprakla sürekli temas hâlinde oldukları için tetanosa yakalanma sıklıklarının yüksek olduğu söylendi. Bulaşıcı hastalıklar da çok görülüyor maalesef Göçtükleri alanlarda barınmaları çok sıkıntılı, geçici çadırlarda yaşıyorlar, naylon, bez çadırlar ve onun içinde 10 kişilik bir aile belki bir arada yaşıyor. Bu yüzden de en temel sorun bizim için barınma aslında. METİP kapsamında yaptığımız şey de toplulaştırılmış alanlarda, daha düzgün yerlerde kalmaları için oldu. Tuvalet, banyo gibi sıkıntılar var. "Çamaşırları nerede yıkayacaklar, yemeği nerede yapacaklar?" gibi ciddi sıkıntılar söz konusu. Genelde tarlanın kenarında bir alanda yaşamak zorunda kalıyorlar ve çamurun içindeler gidip de gördüğümüz kadarıyla, Urfa'da, Adana'da gerçekten zor şartlarda işçilerimiz.

Eğitim de ciddi bir sorun, çocuklar çünkü aileyle birlikte göçmek zorunda kalıyor ve şubatta bile gidenler vardı. Urfa'ya gittiğimizde geçen yıl şubatta göç başlamıştı aslında. Geri dönüşleri yaklaşık kasım ayını buluyor ve bu çocukların eğitim dönemi birkaç ayla sınırlı kalmak zorunda kalıyor, nakillerini taşımada ciddi problemleri var. Aileler maalesef çocuklarını her zaman göndermeye de meyilli olmayabiliyor. Büyükler için de sınavlara girmede sıkıntı yaşanıyor. İşte, bir üniversite sınavına yaşadığı yerde girmesi lazım ama tam tarım dönemi ve çocuklar sınavlara da giremiyor. Anne babaların okuryazarlık oranında da düşük olanlar var maalesef.

Ulaşım da zaten bu projeyi yapmamızın en önemli gerekçelerinden biriydi çünkü küçük bir arabaya toplu hâlde binip gidiyorlar ve işte, o kazaları çok duyuyorduk, biraz azal ma yaşandı. Projenin de faydası olduğunu düşünüyoruz.

"Tarım aracı" diye bir kavram var; dayıbaşı olarak adlandırıyorlar genel olarak. Dayıbaşı işverenle ilişkisini sağlıyor, bu dayıbaşının bir de arabası var, işte, minibusü, aileleri toplayıp götürüyor, transfer ediyor, oradan oraya, oradan oraya ve ücretlerine de el

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 9

koyuyor. Yani sistem bu şekilde işliyor, işte, yüzde 10'u mesela dayıbaşının. Yevmiyeleri 45 liraydı geçen yıl Çukurova'da, işte, o 5 lira kadar kısmı dayıbaşlarına veriliyor, gerisini aileler alıyor, o da bir problem.

Ailecek çalışmak zorunda kalıyorlar çünkü tarlaya girip mesela tarla bitene kadar ücretlendirme o şekilde olduğu için çocuklar da maalesef tarlada çalışmak zorunda kalıyor genelde. Çocuk işçiliği de ciddi bir sorun aslında.

Çözüm önerilerine baktığımızda, toplulaştırılmış yaşam alanlarının önemli olduğunu düşünüyoruz mümkün olan yerler için tabii ki.

Sosyal güvenliğin de dışında kalıyorlar aslında. O yüzden iş hukuku ve sosyal güvenlik mevzuatı açısından kapsamda değişiklikler yapılabilir diye düşünüyoruz.

Ortak bir veri tabanı sorunları çözmemiz açısından daha kolay olabilir.

İş Sağlığı ve Güvenliği Sözleşmesi demiştik, o onaylanabilir.

Sağlıkla ilgili bebeklerin aşı açısından takibi, gebelerin, annelerin takibi çok önemli. Taramaların da yapılması gerekiyor, gerekli aşıların, aşılamaaların.

Sosyal yardım ve dayanışma vakıflarının yoksul aileler için gıda yardımı yapması önerimiz var.

Suya ulaşmakta zorluk çekiyorlarsa dezenfeksiyonunun belediyelerce sağlanması önemli.

Tetanos aşısı ücretsiz olarak yapılabilir. El yıkamanın önemini anlatarak ve suya erişimlerini tabii ki kolaylaştırarak çoğu buluşucu hastalığı engelleyebiliriz.

Barınmayla ilgili de toplu yaşam alanları oluşturulabilir, mümkünse -METİP genelgesinde de geçiyor zaten- devlete ait araziler tahsis edilebilir bu konuda, olmadığı yerlerde kiralama yoluna gidilebilir. Buralarda uygulanan iyi örneklerimiz vardı. Mesela Ordu ilinde öğretmenler görevlendirilmiş geçici, çocukların geldiği dönem boyunca anaokulu tarzı bir yer oluşturulmuş, küçüklerle oyun oynamışlar, resimler yapmışlar ve bunlar Toplum Yararına Çalışma'dan karşılanmış. Bu kapsamda çözümlerimiz olabilir küçüklerimiz için.

Atıkların düzenli olarak toplanması gerekiyor ve yerel yönetimde mülki idare amirlerinin gözetiminin önemli olduğunu düşünüyoruz.

Eğitimde, kendi ikamet ettikleri illerde buldukları dönem için yoğunlaştırılmış bir eğitim programıyla çocukların eğitiminin aksamasına engel olunabilir. Gittiği yerlerde de sınıflar oluşturularak, oraya öğretmen verilerek belki geçici görevlerle çocukların eğitimi yine o şekilde de devam edebilir. Ablalar kardeşlerine bakmak için de kalıyor. Anne çünkü bütün gün çadırdadır olduğu için, işte, o yüzden küçüklerle ilgili de bir kreş ve bakımevi hizmeti de gerekecek, o da önemli alanlardan biri. Şartlı nakil transferi gibi özendirici, ebeveynlerin çocuğu okul göndermelerine yönelik tedbirler önerebiliriz. Nakillerde de kolaylaştırma sağlayabiliriz.

Ulaşım ile ilgili denetimler tabii ki yapılıyor ama bize geçen yıl Komisyonda anlatılan örneklerden; denetim yapılan yer bilinişinin sağından, solundan, başka kısımdan dolaşarak ya da orada 10 kişiye düşürüp aracın kapasitesini, işte, biraz ileride artırıldığı gibi vakalara rastlandığı söylendi. Bununla ilgili çözümler bulmanız gerekecek. Sosyal yardım fonlarından belki işçilerimizin ulaşım giderlerini kolaylaştırabiliriz. Tren seferlerini artırıp onların daha ucuz binmeleri, daha güvenli olmaları açısından düşünülebilir.

Bir de, işçiler dışarıda da kalabiliyor gittikleri yerlerde, kamuya ait tesislerden yararlanmaları için yine, Başkanlık Genelgesi'nin bu konuda bir hükmü var, onu uygulayabiliriz.

Ulusal İstihdam Stratejimiz var. Burada da mevsimlik tarım işçilerimizle ilgili yine eylemlere yer veriyoruz. Özellikle çocukların eğitimine devam edilmesi için de bu sürekli bir eylemimiz takip ettiğimiz, 2023 yılına kadar stratejimizin süresi uygulanacak.

Temel sorunlardan biri de aslında anne babaların başka işlerde çalışma konusunda sıkıntı yaşamaları. Mesleki becerilerinin artırılmasıyla ilgili yine, Ulusal İstihdam Stratejimizde bir eylemimiz daha var. Göç ettikleri yerlerde kalabilmelerine yönelik de bir şeyler yapmak istiyoruz.

Arz ederim Başkanım.

BAŞKAN – Peki, teşekkür ediyorum.

Mevsimlik tarım işçilerinin yıl içerisindeki sirkülasyonla ilgili istatistiki bir bilgi var mı? Kaç yani sayı olarak, nüfus olarak hareketlilik sağlayan?

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI DİLEK YÜKSEL – Başkanım, işte, en büyük sıkıntı yaşadığımız alan zaten o, tam sayı bilinmiyor.

BAŞKAN – Yaklaşık bir şey...

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI DİLEK YÜKSEL – TÜİK'in yaklaşık verdiği sayı bize geçen yıl 650 bin civarlarında. Ama bu yaklaşık bir sayı, herkesin sayısı birbirine göre maalesef değişiyor, ortak veri tabanı sorunu da en önemli problemlerden biri o yüzden.

BAŞKAN – Evet, tabii ki.

Deniz Hanım, buyurun.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Öncelikle geç kaldığım için özür diliyorum. Komisyon saatleri çakıştı, ben de Kırsal Alanda Kadınları Güçlendirme Komisyonundaydım ve benzer konulara aslında biraz da orada değindik. Özellikle çocukların eğitimden kopmasıyla ilgili konuşmuştuk.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 10

Şimdi, bu konuda daha iyi yaşam şartlarının sağlanması çok önemli. Özellikle bebekli, çocuklu aileler var, çocukların sağlığı, tüm bireylerin sağlığı önemli. Burada bahsettiğiniz kurumlara iş birliği yapılması zaten gerekli. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı, Millî Eğitim Bakanlığı, yine daha farklı kurumlardan da destek istenebilir. Yerel yönetimlerden destek almaktan bahsettiniz, çok güzel. Bununla birlikte odalarla da yardımlaşabiliriz ki ziraat odası özellikle bu konuyla direkt ilgili olduğu için. Toprak sahipleri, çiftçiler, bu alanda mevsimlik işçileri çalıştıran mal sahipleri, patronlarla bir araya gelindiğinde ortak yaşam alanları kurulabilir bu aileler için. Yine, çiftçi kooperatifleriyle de iletişim kurulabilir. Ortak bir çalışmayla zannediyorum bu mevsimlik işçi olan ailerimize çok daha iyi yaşam şartları sunabiliriz.

Okul konusunda nakil gerçekten çok önemli. Nakille birlikte servis çok önemli ama bunu sağlayamadığımız durumlarda bence bu çocuklarımızın yatılılık hakkının da kullanılması gerekiyor. Çünkü gerçekten gittiklerinde yaşam şartları iyi değil. Yatılı bir okulda onların daha sağlıklı yaşayabilme, eğitim ortamında daha adaptasyonlarının güçlü olması mümkün. Tabii, ailerinden ayrılmak istemeyenler de olacaktır.

Bir de, biliyorsunuz, bu ücretsiz aile işçiliği var. Şimdi, çocuklar oraya gittiğinde aslında ailelerle birlikte çalışıyorlar ya küçüklerine dediğiniz gibi bakıyorlar ya da direkt tarımda çalışıyorlar. Çocukları da eğitim hayatından koparmamak için belki de o süre zarfında devletin onları korumaya arak yatılı okutması daha iyi olabilir diye düşünüyorum.

Bu konuda sizin görüşlerinizi merak ediyorum.

Teşekkür ederim.

ÇALIŞMA GENEL MÜDÜRLÜĞÜ ÇALIŞMA UZMANI DİLEK YÜKSEL – Şöyle: Aileler bize en çok şunu ifade etti, götürmek istemeyenler de var gerçekten “Ben götürmeyeyim ama kime bırakayım? Kaldığım yerde herkes göçüyor.” Onlar da bunu ifade etti “Yatılı okul olsa devlet bakımına bırakacağım için içim daha rahat edecek ve emin olacağım.” dedi. YİBO’lar kapatıldı biliyorsunuz, belki onların en azından göç edilen bölgelerde hayata geçirilmesi çok önemli, gerçekten yatılı kısmı önemli.

Bir de, mesela belki aileden gitmeyecek birini biz teşvik edebilirsek, ona bir bakım yardımı sunabilirsek işte, o küçükleri mesela bir ahlaya bırakıp gidebilirlerse öyle bir çözüm de olabilir diye naçizane düşünüyorum.

İş birliği açısından işveren olan çiftçilerimizle de bir araya geldik, onların da görüşlerini aldık. Bazıları gerçekten çocukları da istemiyor. Ordu’da özellikle fındıkta çocuk işçiliği olunca ihracatla ilgili de problemler yaşıyoruz ama mesela bunu sadece Ordu’da değil bütün ülkede çözmemiz lazım. Çünkü şey diyorlarmış: “Tamam, sen çocuğu istemiyorsan ben gelmiyorum. O zaman yandaki ile gideceğim.” Yani ülke genelinde bütüncül bir çözüme ihtiyacımız var denebilir bunun için de.

BAŞKAN – Dilek Hanım, çok teşekkür ederiz.

Şimdi, aile hekimleri tarafından evlenme talebinde bulunanlara yönelik olarak yapılan işlemler ile verilen eğitim, bilgilendirmenin niteliği, bu süreçte karşılaşılan sorunlara dair çözüm önerileri üzerine Halk Sağlığı Kurumu, Yenimahalle 3 No.lu Aile Sağlığı Merkezi, Aile Hekimi Doktor Harika Aşkı Topalsakallıoğlu’nun sunumunu dinleyeceğiz.

Buyurun.

3.- Aile Hekimi Harika Aşkı Topalsakallıoğlu’nun, aile hekimleri tarafından evlenme talebinde bulunanlara yönelik olarak yapılan işlemler ile verilen eğitim ve bu süreçte karşılaşılan sorunlar hakkında sunumu

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Sayın Başkan, sevgili Komisyon üyelerim; ben bahsettiğiniz gibi, evlilik danışmanlığı hakkında bilgi vermek için buradayım. Ne yapıyoruz periferde, kliniklerimizde nasıl bir yaklaşım uyguluyoruz, ondan bahsetmek istiyorum. Yalnız, öncesinde kısaca bir bilgilendirmede bulunmak ve dikkatinizi bazı konulara çekmek istiyorum. Bu konuda aileleri oluşturan çocuklarımızdan başlamak istiyorum konuya.

Çocuklarımızı öz saygısı olan, benlik saygılarını ayakta tutabilmek için gerektiğinde “hayır” diyebilen bireyler olarak yetiştirmeliyiz en başta. Günümüzde kişiler iç dünyalarından çok dış dünyaya odaklanarak benlik değerlerini ölçmeye koşullanmış olup kendini sevmenin ve saymanın koşulunu ise başkalarının kendini sevmesi ve sayması olarak görmekte ki bu da benlik saygısını dışa bağımlı hâle getirmekte. Çocuklarımızı bu anlamda fazlasıyla kliniğimizde gözlemliyoruz. Öz saygısı ise kendine saygısı olan tabii ki yetişkinler tarafından erken çocuklukta verilen ve edinilen bir olgu. Bizler yetiştirdiğimiz çocukların nasıl bir birey olacakları konusunda bir dereceye kadar sorumluyuz çünkü onların doğuştan getirdikleri kalıtsal özellikleri var, bunlarla sınırlıyız. Anne babaların bilerek ya da bilmeyerek sundukları olanaklar ve kısıtlamalar ancak ve ancak çocuğun kalıtsal dokusu üzerinden ve bireysel bilincinin süzgecinden geçerek işlem görmektedirler. Çocuğun gelişiminde başta kayıplar, özellikle de anne kaybı olmak üzere, bunlara da sıkça rastlıyoruz çünkü kliniğimizde, yaşanan benlik örselenmeleri ve zedelenmelerinin baskı ve yoksunluklarının benlik gelişimini çarpıttığı ve neredeyse de kalıcı kişilik bozukluklarına yol açtığını söyleyebiliriz ki bu kişiler ileride bizim aile bireylerimizi oluşturacak.

Davranış ve eylemlerimiz, sahip olduğumuz değer, inanç ve duygularımızın dışı vuran ifadeleridir ve en önemlisi de denetlenebilirler. Kişilik bozukluğu olan bireyler ise kendini yeterince denetleyemeyen ve hatta başkalarını denetleme konusunda çok istekli bireylerdir. Toplumumuzda bu gibi bireylerin olduğu aile yapısında da anne ve babalar çocuklarındaki olumlu ve beğendikleri tutum ve davranışları kendilerine, olumsuz ve beğenmediklerini de başkalarına hatta birbirlerine yüklemektedir, bunu da klinik odamızda bile sıkça görmekteyiz, birbirleriyle olumsuz karşılıklı tutumlarına şahit olmaktayız.

İster bireysel yaşamda ister toplumsal alanda bu kişileri buldukları noktaya taşıyan şeyin kalıtsalının yanı sıra geçmişleri yani aile, akraba, sosyal çevre gibi etmenler olduğunu da unutmamalıyız. Biraz önce bahsettiğimiz, “sorunlu” diye yola çıktığımız bu kişilerin sahiplenmek, kıskançlık, saplantılı bağımlılık, ayrılık korkusu, kendi olmayı ve duygularını özgürce ifade edebilmeyi

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 11

becerememek, nedensiz ve denetimsiz öfke krizleri, kıstlanmışlık ile reddedilmişlik duygusu gibi acı veren yaşantılar hemen her zaman sevdikleriyle ilişkilerinde ortaya çıkmaktadır. Bunlara neden değiniyoruz? Çünkü bu gibi kişiler aileyi kurduklarında ilişkileri de işte bu zemin üzerinde kurgulanmakta. Eğer bir kişi kendi hakkında olumlu duygular beslemek ve benlik saygısını ayakta tutmak için başkalarının varlığına ve onayına ihtiyaç duyuyorsa öz saygı ve sevgisi başkalarına bağımlı demektir dedik. Bu gibi kişiler hiçbir zaman kendini gerçekleştiremez yani bundan kasıt normal bir beşeri yaşantı sürdürülemez, bilinçli kararlar veremez, kararlarının sonuçlarına katlanamaz, düşünce ve eylemlerinde ahlaki tutarlılık yoktur, insan onurunu en yüce değer olarak benimsememişlerdir, içsel bir tutarlılıkları yoktur. Sağlıklı bireyler ise eylemlerinin tüm sorumluluğunu üstlenir ve başkalarının üzerinde kontrol kurmaya çalışmazlar.

O zaman bizler aile olarak ne yapmalıyız, nelere dikkat etmeliyiz? Çünkü aile içinde geçerli olan kurallar, yasaklar ve öğütler geçerlilikleri ve tutarlılıkları ne olursa olsun çocuk tarafından gerçek olarak algılanırlar çünkü bu bilginin kaynağı onun güveni ve güvenliği demek olan anne babadır. Bu konularda çocuğun belleğindeki bu tür bilgileri hiç kimse silemez ki bu dönem 0-5 yaş, bazen bazı otörler 6 yaş olarak kabul etmekte fakat yaşam boyu her an yeniden yaşayabilir ki çocuk belleğindeki bu bilgileri ana babayı gözleyerek ve taklit ederek kazanır. Aslına bakarsak bunlar yararlı bilgilerdir çünkü ona yaşamını nasıl sürdürebileceğini de öğretir. Giderek gelişen ve değişen ihtiyaçlara göre çocukken öğrenilen "Nasıl yapılır?"lardan yola çıkarak başka yollar bulmak da mümkündür fakat bu ancak çocuğun belleğinden depolanmış bu bilgilerin gerçekle sınanmasından sonra olur yani kendi yaşam deneyimlerinden sonra.

Bir başka konu da tüm dünyada ve ülkemizde çocuklara yönelik şiddetin ve çocukların uyguladığı şiddetin artmakta olduğu gerçeği. Çocuklara uygulanan şiddetin öncelikle evde başladığını söyleyebiliriz. Yani bunu biz aile hekimi olarak gerçekten sıkça görmekteyiz, odamızda dahi olabilmekte. Zaten hepimiz dışarıda, sokakta çocuğuna zaman zaman bağırarak, döven aile büyüklerine, ebeveynlere rastlıyoruz ama inanın, buna çok çok daha fazla şahit olmaktayız. Evlerinde erkenden tanıştıkları şiddetle okul yaşamlarında da sıkça karşılaşmaları çocukların şiddeti sorunların çözümünde etkili bir yol olarak öğrenmelerine yol açmakta ve şiddet gösterilerine giderek duyarsız bir duruma gelmelerine de neden olmaktadır. Daha önce de değindiğim gibi, "çocukluğun ilk dönemleri" dediğimiz 0-6 yaş grubu kişiliğin gelişmesi açısından belirleyici rol oynamakta. Temel güven, özerklik, girişkenlik gibi kazanılan benlik güçleri aile içinde kazanılmakta. Bu temel, daha sonraki yıllar için de hazırlayıcı olmakta. Bu açıdan bakıldığında ailenin çocuk yetiştirme tarzının kişilik gelişmesi üzerinde çok etkili olduğu açıkça görülmekte. Ülkemizde ana babaların çoğunun özellikle de annelerin çocuklarını bağımsızlık kazanacak bir birey olacak bir biçimde yetiştirmelerine gereken önemi vermedikleri görülmekte. Bağımsızlık ve özerklik duyguları genellikle dikbaşlılık, küstahlık ya da en yumuşak şekliyle nankörlük olarak yorumlanmakta. Çocukluklarında abartılı korunma ve anlayış görmüş kişilerin, gençlik dönemlerinde aileleri tarafından bu kez özendirilen bağımsızlığı reddedilme olarak algıladıkları da görülmekte.

Yine, çocuklarının varlıklarıyla varoluşlarına bir dayanak bulan ana babaların -bunu da yaşlı grupta çokça görüyoruz, çocuklarıyla var olabilen ana babalar- çocukların evden kopmasıyla derin bir ruhsal çöküntüye girdiklerini ve bu asi, nankör evlatlarına suçluluk aşılacak türden sitem ve suçlamalarda buldukları da sıkça rastladığımız bir gerçektir.

Bir başka gerçeklik de, gençlerimizin büyük bir çoğunluğunun bir güçlük karşısında dayanacak otoriteler ya da güçlü kurumlar, örgütler aradıklarıdır. Herhangi bir başarısızlık ise bu gençlerde güvensizlik ve yetersizlik, kimi zaman da utanç tepkileri doğurur.

Geleneksel otorite merkezli yetiştirme tarzımızın bir sonucu olarak gençlerimizde girişim yetersizliği görmekteyiz, bunlara sıkça rastlıyoruz. Yeni tasarımlara yüreklince girişemeyen, üstlendiği işi sonuna kadar götüremeyen, dirençsiz, edilgen, çekingen ve çeşitli korkuları olan takıntılı gençler yetiştirmekteyiz.

Ben şimdi, kabaca burada bir giriş yaptım, belki uzun tuttum ama bizim bu gibi kişilerin geldiği poliklinikte yaptıklarımıza değinmek istiyorum. Aslında bu yeni bir uygulama değil, yaklaşık beş altı yıldır uyguladığımız bir program. Gelen çiftlerimize bir evlilik danışmanlığı uyguluyoruz ki bu kabaca, halk arasında sadece bir rapor olarak algılanmakla beraber, "Evlilik raporu almaya geldik." diye düşünülüyor ama burada kapsamlı bir uygulama söz konusu. Kendi öz eleştirimizi de yapabiliriz, bütün arkadaşlarımız uyguluyordur diyebilir miyim, orada şüpheliyim açıkçası.

Evlilik öncesi ne yapıyoruz? Ne dedik biraz önce? Aile, toplumun temeli ve çekirdeğidir dedik; sağlıklı nesillerin yetiştirildiği bir ocak, sevgi, saygı, sadakat ve güven ortamının tesis edildiği bir müessese, karşılıklı hak ve ödevlere sahip bireylerin oluşturduğu bir kurumdur. Sağlıklı nesiller de bu yuvada yetişecektir. Eşler için huzur ve paylaşım, çocuklar için terbiye, sevgi ve şefkat ocağı olan ailenin son derece önemli olduğu inkâr edilemeyecek bir gerçektir.

Evlenme, eşler arasında birlikte yaşamaya ve karşılıklı yardımlaşmaya da imkân veren ve taraflara karşılıklı hak ve ödevler yükleyen bir sözleşmedir, nesli çoğaltır, korur. Bir toplulukta aile ne kadar sağlam ve sağlıklı temellere oturur ise, o aileden meydana gelen toplum da o nispette sağlam ve sağlıklı olur.

Sağlığın önemli bir ögesi de üreme sağlığıdır, bizim üzerinde durduğumuz konu özellikle bu. Üreme sağlığı hizmetlerinin ülke genelinde etkili, nitelikli ve yaygın sunumu anne ve çocuk sağlığı üzerinde önem arz etmektedir. Dünya Sağlık Örgütü üreme sağlığını "Üreme sistemi, işlevleri ve süreciyle ilgili sadece hastalık ve sakatlığın olmaması değil, tüm bunlara ilişkin fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden tam bir iyilik hâlinin olmasıdır." şeklinde tanımlamıştır. Biz de klinikte gelen bireylerin fiziksel, zihinsel ve sosyal yönden tam bir iyilik hâlinde olup olmadığını sorguluyoruz, burada yapmaya çalıştığımız bu.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 12

Aynı zamanda, sağlık hizmetlerine erişebilme ve faydalanmada, eğitim, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sosyal koşullar etkilidir. Yürüttüğümüz programlarla bireylerin sağlıklı, eşit, sorumlu ilişkiler ile cinsel bilgi ve davranış kapasitelerini geliştirebilmeleri, üreme sağlığıyla ilgili kararlarını güvenli ve sağlıklı verebilmeleri hedeflenmektedir.

Evlilik öncesi danışmanlık hizmetleriyle sağlıklı aile yapısı, üreme sağlığı, aynı zamanda gebeliği önleyici yöntemler, günümüzde artan bulaşıcı hastalıklar, akraba evliliği, genetik geçişli hastalıklar ve kalıtsal kan hastalıklarıyla ilgili danışmanlık hizmetleri verilmekte. Bunları onların anlayacağı bir dilde mutlaka anlatıp sorguluyoruz ve çok da fazla bu konuda eskiye oranla yol aldığımızı söyleyebilirim. Bizim "talasemi" dediğimiz Akdeniz anemisi adıyla bilinen hastalık konusunda artık hastalıklı çocuklarımız neredeyse doğmamaktadır.

Kişilerin olası riskler, sonuçları ve korunma yolları konularında bilinçlendirilmesi, gebelik isteğiyle başvuran çiftlere de gebelik öncesi danışmanlık verilmesi ve gerekirse tıbbi yaklaşım önerilecek durumların tespit edilmesi amaçlanmıştır. Biz sadece evlilik öncesi danışmanlığı uygulamıyoruz artık, bütün gebelerimize anne babalarını da içine alacak şekilde, "anne baba" derken baba adaylarını da artık konumuza dâhil ediyoruz, sadece anneler değil, babaların da yapması gerekenler konusunda onları uyarıp bilinçlendirmeye çalışıyoruz ve arkasından da bebek dünyaya geldikten sonra belirli aralıklarla dediğimiz bu takiplerde neler yapıp yapmadıklarını çocuğun psikososyal gelişimi yönünden takip etmeye çalışıyoruz.

Anne ve bebek ölümlerinin önlenmesi açısından, risk oluşturabilecek durumların gebelik öncesinde tespit edilerek erken önlem alınmasının sağlanması önemli bir adım olup, evlilik öncesi danışmanlık hizmeti sunulması bu amaç için büyük bir fırsat doğuruyor.

Aileyi oluşturacak çiftlere, evlilik öncesinde hazırlık amacıyla sağlıklı bir çift ilişkisinin temel unsurları konusunda bilgilendirme yapılması önleyici çalışma kapsamında düşünülebilir. Bu konudaki uygulama örneklerine baktığımızda evlilik öncesi önleyici çalışmaların boşanma oranlarının düşmesine katkıda bulunduğu, ayrıca aile içi şiddet ve uyuşmazlıkların önlenmesinde büyük önem taşıdığı görülmektedir.

Evlilik öncesi danışmanlığın 3 temel özelliği var; bunlar önleyici, geliştirici ve eğitici olmaları.

Sağlıklı ailelerde üyeler, aile iletişiminden memnundur, çatışma azdır, gelişimsel değişikliklere kolay ve başarılı bir biçimde uyum sağlarlar, stresli olaylarla baş edebilirler. Bu ailelere "sağlıklı", "iyi işlevsel" veya "optimal aileler" denmekte. Ancak ailelerin hiçbir zaman sorunla karşılaşmayacağını söylemek de doğru olmaz. Fakat bu aileler bir kriz karşısında çabucak kendilerini toparlayabilen aileler olarak görülmekte, karşımıza gelmekte. Aile sisteminde çok az problem olmakta, bütün normal şartlarda fonksiyonlarını iyi yerine getirebilmektedirler.

Sağlıklı ailenin özelliklerini kısaca özetlemek gerekirse: Sağlıklı aile üyeleri birbiriyle açık, tamamlayıcı, uygun iletişim kurarlar; aile üyeleri birbirine güvenir, dürüst ve içten yaklaşır; ailedeki haklar, görevler bütün aile üyelerinin kabul edeceği biçimde dağıtılır; aile üyeleri kendilerine saygılıdır ve olumlu benlik algıları vardır. Çocukların olumlu ve öz saygısı öz benliğinden bahsettiğimizde, işte o çocuklar bu aileleri oluşturabilmelidirler. Evlilik kararı almış çiftler karşılıklı saygı ve sevgi, arkadaş olabilmek, birbirlerine bağımlılık ve güven duyma, sadık olma, doğacak çocukların yetiştirilmesi konusunda ortak fikirlere sahip olma, çatışma çözümü başarıya ya da geliştirme, geleceğe dair ortak ideallere sahip olma, birbirlerinin kişisel amaçlarını ve başarılarını destekleme, dinî, politik görüşlerde ortaklık veya farklılık durumunda birbirlerinin görüşlerine saygı gösterme, birbirlerine duygusal ve fiziksel şiddet uygulamama konularında da bilinçlendirilmelidirler ki biz poliklinikte bunları yapmaya çabalyoruz, çalışıyoruz.

Aslında değinebileceğim başka şeyler var, sizi sıkmak istemiyorum bu konuda ama kısacası, gelen insanlara -hasta demeyeceğim- gelen bireylere evliliğe hazır olup olmadıkları konusunda bir ön test dahi uyguladığımız oluyor, sözlü testler bunlar. Korunma yöntemlerinden bahsediyoruz, bulaşıcı hastalıklardan bahsediyoruz ve daha sonrasında sağlıklı bir aileyi sürdürebilmenin yolları, koşulları hakkında bilgilendirmede bulunup akabinde de daha sonra evlilik birlikteliği içerisinde zorluklarla karşılaştıklarında gelip bizlerden ne tür yardımlar alabilir, bunlar hakkında bilgilendiriyoruz. Bizim yetmediğimiz, yetmediğimiz yerlerde de ilgili branşlara kendilerini sevk ediyoruz.

Benim söylemek istediklerim kısaca bunlar.

BAŞKAN – Peki, çok teşekkür ediyoruz.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Rica ederim. Ben teşekkür ederim.

Deniz Hanım, buyurun.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Teşekkür ediyorum öncelikle verdiğiniz bilgiler için.

Konuşmanızın arasında evlenmek için gelenlere aile danışmanlığı verdiğinizi ifade ettiniz. Bu aile danışmanlığını nasıl uyguluyorsunuz? İçeriği ve süresi nedir bunu merak ettim. Bir sorum daha olacak, cevapladıktan sonra mı sorayım, yoksa?

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Cevaplayayım isterseniz.

Şöyle söyleyeyim: Aslında ideal olan, benim uygulamaya çalıştığım aile danışmanlığı yaklaşık 40 dakikayı kapsamakta. İdeal olan bu diyorum çünkü ayrı ayrı bireyleri içeri alıp konuştuğumuz da oluyor çünkü şöyle düşünmek gerekir belki bir hastalığı var ve bunu eşinden gizliyor. Öncelikle o hastalığın eşinin bilmesi gereken gruba girip girmediğini de tahlil etmemiz gerekiyor çünkü kendisinin özelidir, paylaşmak istemeyebilir. Ama paylaşması gereken ya da bulaştırıcılığı olan ya da daha sonra çocuklarını etkileyecek bir şeyse onu önce biz bireysel görüşmemizde tahlil ettikten sonra ikna edip gerekirse karşı tarafa da söylemesi zorunluluğunu, gerekirse bizim gözetimimizde açıklaması gerektiğini ifade etmeye çalışıyoruz. Orada ne yapıyoruz derken yani değindiğimiz konuları mı söylememi istersiniz?

BAŞKAN – Yani aile danışmanlığı eğitimi aldınız mı, yoksa bilgiler...

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 13

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Evet onu soracaktım şimdi.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Ben aldım.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – O zaman aile danışmanlığının kapsamını biliyorsunuz. Aile danışmanlığında...

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Aile danışmanlığı derken bizimki şöyle: Hekimler olarak bizler bütün hekimler aile danışmanlığı eğitimi derken özel bir eğitim almadık bizler ama bu klinikte yaptığımız bir eğitim var zaten. Halk Sağlığı Müdürlüğü'nün bünyesinde yürütülen bir eğitim var.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Şimdi aile danışmanlığı 450 saatlik bir sertifika programıyla veriliyor.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Hayır hayır onu almadım.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Oradaki “aile danışmanlığı” dediğimiz hizmet çok daha farklı, ben onun için. Bunu alan hekim arkadaşlarımız da var biliyorum, ben de aynı eğitimden geçtim, psikolojik danışmanım. Hekim arkadaşlarımızdan da vardı.

Şimdi, zannediyorum burada yapılan hizmetin isimlendirilmesi konusunda sıkıntılar var çünkü siz bunu aile danışmanlığı olarak yaptığınızı nitelendiriyorsunuz. Bir bakıma gerçekten danışmanlık da yapıyorsunuz gelen çiftlere. Ama aile danışmanlığının içerisinde, kapsamında aslında uygulama olarak çok daha farklı şeyler var. O nedenle ben merak etmişim.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Bizler daha çok evlilik öncesi sağlık yönünden danışmanlık yapmış oluyoruz.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Zannediyorum biz bunların isimlendirilmesini çok dikkatli yapmamız gerekiyor çünkü verilen hizmetleri biz de anlamakta güçlük çekiyoruz. Ayrıca aile hekimleriyle aynı ortamda biz saha çalışmaları yapıyoruz, bize değişik fikirler geliyor. Dediler ki katılımcılar: Aile hekimleriyle aynı yerde aile danışmanları da konuşlandırılırsa...

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Faydalı olur, çok faydalı olur.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Evet, sizin fikrinizi almak istiyordum. Zira sizlerin aile danışmanlığı almış bile olsanız bu konuda o kadar çok hasta bakmanız gerekirken, aile danışmanlığında...

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Saha çalışmamız, poliklinik...

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Evet süre uzundur. 1,5 saate yakın sürer evlilik danışmanlıkları. Zaten hekimin bunu yapması gerçekten zor. O zaman siz bunu onaylıyorsunuz, doğru mudur?

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Kesinlikle.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Tamam, teşekkür ederim.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Bize çok yardımcı olur.

Ben teşekkür ederim.

BAŞKAN – Teşekkür ederim.

TETKİK HÂKİMİ SEMRA UZUN - Sayın Başkanım, bir soru sorabilir miyim?

BAŞKAN – Tabii, hayhay. Buyurun.

TETKİK HÂKİMİ SEMRA UZUN – Şimdi sormak istediğim şey şu: Biliyorsunuz Medeni Kanun'da evlilik yapılamayacak akıl hastalığı var ya da belli bir düzeyde tedavi görmekle birlikte daha sonra nispi butlanla iptal edilebilecek boyutta hastalar var. Siz TC kimlik numarasıyla girdiğiniz zaman bu kişilerin raporlarını görebiliyorsunuz. Gördüğünüz takdirde, ki karşı tarafın bunda bilgisi yoksa, normalde evlenmeye izin olan raporu vermemeniz gerekiyor. Nasıl bir uygulama yapıyorsunuz onu öğrenmek istedim. Çünkü biz iptal davalarıyla çok uğraştığımız için bu konuda, bunu öğrenmek istemişim.

Teşekkür ediyorum.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Ben teşekkür ederim.

Mesela evliliği sonlandırma da biliyorsunuz. Örneğin demans hastalarında böyle bir şey yaşayabiliyoruz.

TETKİK HÂKİMİ SEMRA UZUN - Ama şöyle bir şey var: Orada hastalık sonradan gelişiyor. Ben sadece nikâh akdi sırasındaki durumu öğrenmek istedim.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Benim 50 yaşında yeni nikâh akdi sırasında demans hastalığını gizlemiş bir hastam vardı. Onu bile yaşayabiliyorsunuz. Şöyle söyleyeyim: IQ'su 20 ile 50 arasında olan hafif mental yetersizliği olan kişilerde çok da sorun olmuyor ama bunların üstünde olan, daha düşük, daha... 50 ile 70'te sorun olmuyor, 20-50 arası yine sorunlu ama dediğim gibi uzman bir görüş almak için sevk ediyoruz bu kişileri. Çünkü onların mutlaka bir belgesinin olması lazım ve evlilikle ilgili raporu imzalamıyoruz, vermiyoruz kendilerine.

TETKİK HÂKİMİ SEMRA UZUN – Akıl hastalarında...

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Evet, akıl hastalarında. Hepsini gönderiyoruz, vermiyoruz ve gönderiyoruz.

TETKİK HÂKİMİ SEMRA UZUN – Paranoid Şizofreniden dolayı diyelim ki bir raporu olduğunu gördünüz. Karşı tarafın bundan haberi yok. Siz bunu resen diğer eşe bildirecek misiniz diye soruyorum.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Şimdi şöyle söyleyeyim size: Raporu vermeyip uzmana göndermekle biz direkt karşı tarafa söylemiyoruz.

TETKİK HÂKİMİ SEMRA UZUN – Anladım, tamam tamam.

Teşekkür ediyorum.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Yani hemen ifşa etmiyoruz.

T B M M

Tutanak Hizmetleri Başkanlığı

Komisyon : Aile Bütünlüğü

Tarih :31.3.2016

Saat :

Kayıt:

Stenograf :

Uzman :Sayfa: 14

TETKİK HÂKİMİ HÂKİM SEMRA UZUN – Anladım, teşekkür ediyorum.

BAŞKAN – Deniz Hanım, yanlışlıkla kapattım.

Buyurun.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Şimdi, hekimsiniz, biliyorsunuz, şizofren oldukça riskli bir rahatsızlık ve belli dönemlerde aktif ataklar yaşanan bir rahatsızlık, artı şizofren olan kişilerin şiddet uygulaması, maalesef aile bireylerine zarar verme ihtimali çok yüksek, çok örneğini gördük. Şizofreni de ne kadar yaygın olduğunu da düşünürsek...

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Sanrılar, “varsanlar” dediğimiz, Türkçe adıyla olmayan şeyleri görme duyma ve dolayısıyla düşmanca tavırları var.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) - Tabii tabii, yani bu, kişiyi özellikle şiddete yönlendirebiliyor, çok ciddi sonuçlar oluyor. Peki, bir hekim olarak şimdi siz bunu şahsında evleneceği kişiye aktarmıyorsunuz. Tabii burada çok ciddi bir ikilem söz konusu. Size tanınmış olan haklar var, yine hastanın mahremiyeti var.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Aynen ikisinin arasında.

DENİZ DEPBOYLU (Aydın) – Ama karşınızda da risk altında olan bir kadın ya da erkek var, ileride böyle bir şiddete maruz kalabilecek biri. Peki bu konuda süpervizyon alabiliyor musunuz veya bu konuyu bir şekilde farklı bir kişiye havale edip de karşı tarafın haberdar olmasını sağlayabilecek bir yönteminiz var mı?

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU – Şöyle: Karşı tarafı haberdar etmekten ziyade -biraz önce de söylediğim gibi- ruh hastalıkları uzmanına sevk etmek daha doğru oluyor çünkü kişinin mahremiyeti dediğimiz için karşı tarafı bilgilendirmiyorsunuz ama tabii ki bugüne kadar yaşadıklarımızı da göz önüne alırsak açık olmasa da bazı uyarılarda bulunduğumuz oluyor çünkü vicdanan rahat olmuyorsunuz.

BAŞKAN – Şimdi, tabii, Deniz Hanım da bahsetti. Aslında bizim sahada gördüğümüz şeyde, aile hekimleriyle aile danışmanları ve evlilik öncesi eğitimin aynı yerde verilmesiyle, siz yine “harika olur” dediniz, isminiz de Harika. Yani uygulanabilirliği görmek için bakanlıkların -zannedirim komisyonumuz bu tavsiyede mutlaka bulunacak- üzerinde çalışması gereken bir konu olmasında fayda var.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Çok yararlanırsınız.

BAŞKAN – Bir de şey. Ben belki onunla bağlantılı değil ama siz, zaman ayırdığınız için aile eğitimi veriyorsunuz orada, zamanı ayırabildiğiniz için. Şimdi malum aile hekimliğinde 4 bindi değil mi, şimdi bunun daha da aşağıya düşürülmesi için çalışmalar devam ediyor, sayı düşecek. Düştüğü takdirde de belki daha bir avantajlı konuma gelir.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Daha rahat çalışabiliriz o konuda.

BAŞKAN – Peki.

Çok teşekkür ediyoruz.

AİLE HEKİMİ HARİKA AŞKIM TOPALSAKALLIOĞLU - Ben teşekkür ederim.

BAŞKAN – Bilmiyorum, en kısa toplantı mı oldu? Daha kısa olan oldu mu?

16'ncı toplantımız burada sona eriyor.

Ben sunum yapan, bilgi veren, katkıda bulunan herkese çok çok teşekkür ediyorum.

Kapanma Saati: 11.42

