

Sosyal Hizmet

Yıl:5 Sayı: -11 Kasım 1995

SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ YAYIN ORGANI



Dünya-Türkiye ve Sosyal Hizmet Uzmanları

Memur Sendikal Hareketi

Kadına Yönelik Şiddet

Sokak Çocukları Projesi

Kurumlarda Hizmet Kalitesi

Yönetim Kurulu

Yusuf Özden

Sultan Karataş

Zuhal Arnaz-Sevda Uluğtekin

Vedat Işıkhani

Sosyal Hizmet

SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ
YAYIN ORGANI

SAHİBİ

Önder Öztürk

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Başkanı

SORUMLU YAZI İŞLERİ MÜDÜRÜ

Ramazan Yüksel

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkez

Yönetim Kurulu Üyesi

YAYIN KURULU

Kasım Karataş

Tülin Kuşgözoğlu

İlhan Tomanbay

Ramazan Yüksel

YAZIŞMA ADRESİ

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi

Elgün Sok. No: 13/6 Kızılay/ANKARA

Tel: 0.312. 230 40 24

HESAP NUMARALARI

T.C. Ziraat Bankası Yenişehir Şb. 304400/1869-5
T. İş Bankası Samanpazarı Şb. 42153044.00718357

Üç ayda bir yayınlanır

Yıl : 5 Sayı: 11-12 Kasım 1995

Kapak Resmi: Hüseyin Tek

Teknik Hazırlık: Şubat Ajans, 417 97 60

Baskı: Çizgi Ofset, 341 38 34

İÇİNDEKİLER

Dünya-Türkiye ve Sosyal Hizmet Uzmanları.....	1
Merhaba Köprüsü.....	4
Musa Arırt	
Memur Sendikal Hareketi.....	5
Yusuf Özden	
Kadın Konferansı Sonuçları.....	12
Kadına Yönelik Şiddet.....	16
Sultan Karataş	
Sokak Çocukları Projesi.....	22
Zuhal Arnaz-Sevda Uluğtekin	
Kurumlarda Hizmet Kalitesi.....	28
Vedat Işıkhani	
Konferans Mektubu.....	37
İlhan Tomanbay	
HÜ SHY'nda Düşünce Özgürlüğüne Yasak.....	42
Kitap Tanıtımı.....	43
Kasım Karataş	
Haberler.....	45

DOSYA

Sosyal Hizmet Uzmanları Odası Yasa Tasarısı

Taslağı

Çocuk her türlü koşul altında kendisine koruma ve yardım gösterilecek olanların başında gelir.

Çocuk Hakları Sözleşmesi

DÜNYA-TÜRKİYE VE SOSYAL HİZMET UZMANLARI

Günümüzde Dünya, kapitalizmin de içinde bulunduğu bir durgunluk dönemini yaşamaktadır. II.Dünya Savaşı sonrasında yaşanan uzun bir genişleme dalgası, yerini 1970'li yılların başında kapitalist sistemde bir gerilemeye bırakmıştır. Savaş sonrası dönemi belirleyen refah devleti, kitlesel üretim ve kitlesel tüketim dayalı zor denge üçlemesi, sermayenin aşırı birikmesi, emperyalistler arası bir hegemonya krizinin belirmesi ve borçlar ekonomisinin sürdürülemez hale gelmesi sonucu çökmüştür. Buna rağmen bazı emperyalist ülkelerde sanayide ve hizmet üretiminde önemli bir canlanma görülmekte ise de kapitalist sistemin kısa ve orta vadede bu durgunluğu ve krizi aşması mümkün görülmemektedir. Kârlılık oranı kapitalist ülkelerde yatırımları ve büyümeyi yavaşlatmıştır, ulus devletlerinin etkinliği giderek azalmış ekonomi hızla daha az sayıda uluslararası tekellerin denetimine girmiştir. Durum böyle iken herhangi bir koordinasyonun ya da düzenlemenin yapılamaması sermaye hareketliliğini belirsiz bir süreç sokmuştur. Bu durum kapitalist sistemin yaşadığı istikrarsızlığın bir sonucudur.

1980'li yıllarda yüksek oranda krizi yaşayan gelişkin kapitalist ülkeler Sovyetler Birliği'nin dağılmasından ve doğu

blokundaki ülkelerin çözümlerinden yarar ummuşlar, kapitalist sistemin en iyi sistem olduğu demogojisini tüm dünyaya basın yayın kuruluşları aracılığıyla yaymışlardır.

Reel sosyalizmin sorunlarından dolayı Sovyetler Birliği'nin dağılması ve doğu bloku ülkelerinin çözülmesi üzerine emekçilerin ve işçi sınıfının ideolojik ve politik hedefi olan sosyalist iktidarın ve ideolojinin bittiği hatta öldüğü propagandası tüm dünyada olduğu gibi ülkemizde de etkili bir biçimde yürütülmüştür.

Ancak yaşanan 15 yıllık süreç, elde edilen deneyim ve sonuçlar bitenin sosyalist sistemin ya da ideolojinin olmadığı, aksine bürokratik bir uygulamaya dönüşen işçi sınıfı ve emekçilerden kopuk, bürokratik sosyalizminin olduğunu göstermiştir. Sözkonusu ülkelerde 1990'lı yıllarda ise sosyalist ya da komünist partilerin yeniden yönetime geldikleri bilinmektedir.

Doğu blokunun çözülmesi sonucunda bu ülkelerin kapitalizme entegrasyonunda beklenmedik boyutlarda sorunlar ortaya çıkmıştır. Kapitalist dünyanın propagandası ile kapitalist sisteme umut bağlayan ancak bu umutlarını kısa süre içinde yitiren ülke insanları hızla ırkçı,

faşist veya köktendinci akımlara yönelmiştir.

Fundamentalist ve ulusalcı akımların gelişmesi üzerine başta dağılan Yugoslavya olmak üzere Kafkasya'da ve Ortadoğu'da bir kaos egemen olmuştur. Bölgesel savaşlarla dökülen kanlar üzerine pazarlıklar yapan emperyalist güçler, bu savaşların tek sorumlusudur. Etnik ve dinsel çatışmalar bölge halklarının barış içinde yaşamalarının önünde bir engel teşkil etmektedir. Günümüzdeki temel hedef sosyalizmi kapitalizme karşı yeniden gerçek bir alternatif haline getirmek ve emekçilerin uluslararası birliğini sağlamak olmalıdır.

T.C. Devleti, istikrarsızlığın egemen olduğu Balkanlar-Kafkasya ve Ortadoğu bölgelerinin kesiştiği bir nokta olmanın getirdiği avantajı siyasal ve ekonomik açıdan kendi lehine kullanmayı hedeflemektedir. Bu amaçla Batı Avrupalı devletler ile A.B.D'nin de bu bölgelere yönelik hesaplarına uygun davranmayı seçen T.C. hükümetleri Avrupa Birliği'ne entegre olmayı ulusal bir politika olarak benimsemiş görünmektedirler. Türkiye için bu tablo olumluluklar içermektedir. Ayrıca ülke içindeki siyasal ve ekonomik istikrarsızlığa köklü çözümler üretemeyen hükümet ile Türkiye burjuvazisi arasında kısmi bir çatışma da yaşanmaktadır.

Gümrük birliğine girmek üzere olan Türkiye'nin ekonomisi de yapısal sorunlarını henüz aşamamıştır. Uluslararası sermayenin ihtiyaçlarını karşılayabilecek

bir ekonomik altyapıya sahip değildir. Diğer taraftan Türkiye burjuvazisi uluslararası sermaye ile rekabet edecek sermaye birikimine de sahip değildir. Türkiye ekonomisi uluslararası sermaye ile rekabet etmek için sermaye birikimine ve ihracata yönelmek, verimliliği artırmak, teknolojik yenilenmeyi gerçekleştirmek yerine "ucuz emek"e dayalı bir rekabet politikasına göre yönetilen bir ekonomik yapıya sahiptir.

Ülkemizde son yıllarda siyasal alan ciddi bir değişim ve dönüşüm geçirmiştir. Sözde parlamenter sistemin siyasi partileri işlevsizleştirilmiş, hepsi birbirine benzer hale gelmiştir. İdeolojik parti örgütlenmelerindeki yetersizlik kitle partilerinin propaganda araçlarında ve hedeflerindeki aynılığı doğurmuştur.

Diğer taraftan ülkede yaşanan kirliliği savaş sonucu binlerce insan ölmüş, onbinlerce insan yurtlarından göçe zorlanmıştır. Cumhurbaşkanı Sayın Süleyman Demirel'in bir konuşmasında tanıdığını ifade ettiği "Kürt Realitesi"ne uygun sosyal ve siyasal politikalar halen geliştirilmemiştir. Bu nedenle T.O.B.B tarafından Prof. Doğu Ergil'e yaptırılan araştırma ve sonuçları dikkatle incelenmelidir.

Yaşanan savaşın maliyeti Türkiye emekçi sınıflarına çıkartılmıştır. Emekçi halkımız yoksullaştırılmış, işçi sınıfının sendikal haklarını kullanması engellenmiştir.

Kamu çalışanlarının grevli toplu sözleşmeli sendikal hak mücadelesi önüne

idari ve yargısal engeller konulmuş, Tüm Haber-Sen mahkemece kapatılmıştır.

İnsan odaklı bir mesleğin uygulayıcıları olan sosyal hizmet uzmanları toplumsal sorunlar karşısında duyarlılık göstererek çözüm yollarının bulunmasında etkin görev almayı hedeflerken meslek içi sorunlara ve mesleki gelişmelere ilişkin tartışma süreçlerini yaratmalı ve içinde yer almalıdır.

Diğer taraftan sosyal hizmet mesleğinin gelişmesi ve mesleki denetimin sağlanabilmesi için meslek örgütünün daha da güçlendirilmesi gerekmektedir. Yasal anlamda mesleki örgütün güçlendirilmesi çalışmaları hızla yürütülmektedir. Meslek-Oda- Yasa Taslağı Sosyal Hizmet Uzmanları I.Danışma Kurulu toplantısında oluşan görüşler doğrultusunda Sosyal Hizmet'in bu sayısında yayınlanan şekli ile tüm meslektaşlarımızın görüş ve önerilerine sunulmaktadır. OCAK ayı içerisinde yapılması planlanan II. Sosyal Hizmet Uzmanları Danışma Kurulu Toplantısı'nda son şekli verilerek T.B.M.M.'ne sunulacaktır.

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin tüzüğü ile yönetim kurulunun örgütlenme anlayışı çerçevesinde Türkiye genelinde şube örgütlenmesi de tamamlanmıştır.

Tüm bunlar gerçekleştirilirken bunlar kadar da önemli olduğunu hissettiğimiz üye-dernek, dernek-üye ve üyeler arası ilişkilerdeki sorunlar da aşılması gerekmektedir. Bunun çözümü mesleki ilkeler

çerçevesinde kurulacak mesleki ilişkilerden geçmektedir.

2000'li yıllara sorunlarımızı çözmüş bir ülke, sorunlarını çözmüş bir meslek grubu olarak girebilmemiz üzerimize düşen her türlü sorumluluğu yerine getirmemize bağlıdır. Buna olan inancımızla sevgi ve barış dolu günler dileriz.

Yönetim Kurulu

MERHABA KÖPRÜSÜ

Musa Arırt*

Merhaba.
Hepinize, herkese merhaba
Candan, yürek dolusu merhaba sizle-
re...

Bizce, insanın insana, insanın yaşama
güzel bakışıdır "merhaba"... Dostluk, kar-
deşlik, barıştır...

Ve özünde de çalışkanlık, doğruluk,
dürüstlük saklıdır "merhaba" sözcüğünün.
Hoşgörü ve alçakgönüllülük yüküdür ala-
bildiğine... İnsanın insana değer verişidir
"merhaba"...

Hangi dilden olursa olsun, "merhaba"
sözcüğüyle anlatılmaya çalışılan; insanın
insana yakınlaşması, insanın insana el uza-
tışı, insanın insanı kucaklayışıdır... Erdem-
lerin erdemi gizlidir "merhaba" sözcüğün-
de...

Tartışmasız, insanlık kültürünün en bü-
yük zenginliği, uygarlığımızın aynasıdır
"merhaba"...

X X X

Sakin, insancıl yalnızlığa aldanmayın,
bir paha biçemezsiniz "merhaba" sözcüğü-
ne... Ederini kestiremez, değerini ödeye-
mezsiniz... Ne verirsiniz verin, gerçek bir
merhabayı satın alamazsınız, merhabanın
kendisinden başka bir şeyle...

Ağırdır, öylesine ağırdır ki "merhaba"
sözcüğü, ağırlığını tartamazsınız. Ağırlığı
insancıdır. Ağırlığı altında asla ezilmezsi-
niz...

Eni, boyu da bir ölçüye sığmaz "merha-
ba" sözcüğünün. Düşleyebildiğinizce, dü-
şünebildiğinizcedir eni, boyu. Özgürce
boyutlanır yüreklerinizdeki sevgiyle...

Kimin kime, nerede, nasıl ve ne zaman
"merhaba" diyeceğine ne akıl erer, ne de
sır... Gönüllerdeki sevgi ve barış ırmakları-

* Sosyal Hizmet Uzmanı

nın insanlık denizine ulaşmasına geçit ta-
nıyıp yol veren bu gizemli sözcüğü; ancak,
yaşayarak anlar, anlayabildiğinizce de ya-
şarsınız...

Bağışlayın ama, "merhaba" sözcüğünün
içinde; derin bir önseziye dayalı, büyük bir
bilgeliliğin yattığını da söyleyeceğim sizlere.
Halkın o yüce bilgeliliğinin...

X X X

Hani, dilin kemiği yoktur denir ya, ke-
miği olmayan o dil; bakın, düşündüklerimi
nasıl söylüyor burada bana:

Çağımız uygarlığında adına "Bilgi Top-
lumu" denilen bir aşamaya gelindiğinde,
yaşamsal kaynakların insanlarca hakça
üleşimi yerine; egemen güçlerce durmadan
estirilen paylaşım rüzgarlarının güzel ve
insani değerleri teker teker yoketmeye yö-
neldiği günümüz dünyasında; tarihin tüm
zamanlarında yaşandığından daha çok bir
"merhaba" demeye ihtiyacımız var toplu-
ca... Muhtacız topluca birbirimize bir "mer-
haba" demeye...

Öylesine ki, yalnız aralarında dil, din,
ırk, renk, cinsiyet ve dünya görüşü gibi ay-
rılıklardan kaynaklanacağı sanılan çatış-
maların olabildiğini düşünenlerin değil;
nedeni ne olursa olsun, halen birbirlerine
düşman olup aralarında savaşan insan ve
toplumların bile birbirleriyle bir "Merhaba
Köprüsü" oluşturmaya... Bir "Merhaba
Köprüsü" kurmaya...

İnsandan insana, toplumdan topluma
dirimsel bir bağ yaratan bir "Merhaba Köp-
rüsü"ne... Gerekliği ve doğruluğu belkısız
olan bir "Merhaba Köprüsü"ne...

Yalnız bazı ülke ve toplumlar için değil,
tüm dünya ve insanlık için de herşey çok
geç olmadan...

Bu nedenle, ilk sözümüz gibi, son sö-
zümüz de yine:

Merhaba...

DÜNDEN BUGÜNE EMEKÇİ MEMUR SENDİKAL HAREKETİ

Yusuf ÖZDEN*

MEMUR ÖRGÜTLENMESİNİN KISA TARİHÇESİ

*Türkiye'de memurlar 1920'li yıllarda tüke-
tim kooperatifleri ve dernekler kurarak örgüt-
lendiler. 1926 yılında çıkarılan "Memurin Ka-
nunu" ve sonraki yasal düzenlemelerde me-
murların sendikalaşmasını yasaklayan bir
büküm bulunmamasına rağmen memurlar
ayrıcılıkları ile yetinerek sendikalaşma hakkı-
nı kullanmadılar.*

*1949 yılında İnsan Hakları Beyannamesi,
1954 yılında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün
ilgili sözleşmeleri, 1956 yılında İnsan Hakları,
Avrupa Sözleşmesi TBMM tarafından onayla-
narak memurlara sendika kurma hakkı bu-
küksal düzeyde tanınmış oluyordu. Ancak bu
sözleşmelere dayanarak sendikaların kurul-
masını sağlayacak toplumsal bir hareket geliş-
medi.*

*1961 Anayasası ile tüm çalışanlara sendi-
kalaşma hakkı tanındı. 1965 yılında düzenle-
nen 624 sayılı yasa ile memurların ancak der-
nek işlevlerine sahip sendika kurabilecekleri
bükme bağlanıyor ve herhangi bir muhalefet
gelişmiyordu. Mevcut yasalara uygun ilk me-
mur sendikası 1965 yılında Türkiye Devlet Bü-
ro Görevlileri Sendikası adıyla Ankara'da ku-
ruldu. Kısa süre içinde il bazında ve meslek
esasına göre çok sayıda sendika kuruldu. 1971*

Meslek ve statü ayrımını aşan,
kapıkulu zihniyetini yıkan ve emek-
çi kimliğini öne çıkararak sınıf mü-
cadelesinde yerini almaya yönelen
emekçi memurlar, toplumsal muha-
lefetin önemli dinamiklerinden biri
oldular. Emekçi memur mücadelesi-
nin eleştirel düzeyde ele alındığı bu
yazıda, sendikal hareketin "olanak-
lara" rağmen tıkanmasının ve mev-
cut potansiyelin de değerlendirile-
memesi nedenleri üzerinde durul-
maktadır.

Akademik inceleme kaygısından
ziyade, meslek örgütünün emek
cephesinin ortak mücadele platfor-
munda yerini işlevsel kılma amacına
yardımcı olacak verileri, emekçi
memur sendikal hareketinin gelişim
seyri nezdinde tartışma esas alın-
mıştır. Yazı, demokratik baskı grubu
olan dergemiz üyelerine, toplum-
sal muhalefetin temel dinamiklerin-
den biri olan emekçi memurların
mücadelesini kavramak ve sendikal
hareketin tamamlayıcı unsuru ola-
bilmek için yapılması gerekenleri
hatırlatabilirse amacına ulaşmış sa-
yılacaktır.

"Memurlar Sendika Kurabilir",
"Olmaz öyle şey, memur devleti
temsil eder devlete karşı sendika

* Sosyal Hizmet Uzmanı

yılına kadar kurulan sendika sayısı 658'e ulaşmıyordu. Memur sendikaları kendi aralarında Türkiye Kamu Personeli Sendikaları Konfederasyonu ve Türkiye İktisadi Devlet Teşekkül ve Teşebbüsleri Personel Sendikaları Konfederasyonu adıyla üst örgütlenmeler de oluşturdular.

Bu dönemde sendikal hareketin işlevlerini yerine getiren en önemli sendikalar TÖS ve İlk-Sen'di. İki sendikanın 15-10 1969 günlerinde gerçekleştirdiği Büyük Öğretmen Boykotu önemli genel grev provasıydı. 1970 yılında ise Teknik Personelin düzenlediği boykot sendikal mücadelede önemli bir yer tutar.

12 Mart 1971 darbesinin ardından memurlara sendika kurma yasası getirilir, ancak sendikal hareket, dernek örgütlenmeleri aracılığı ile devam eder. 1971-1980 döneminde TÖB-DER, TÖTED, TUM-DER, MEM-DER, ENERJİ-DER, POL-DER, TUS-DER, TUM-SAĞLIK-DER gibi çok sayıda memur dernekleri kuruldu. Bugün Türk-Kamu-Sen örneğinde olduğu gibi devlet güdümünde dernekler de kuruldu. Akıncı Memur Derneği, Ülkücü Kamu Görevlileri Güç Birliği Derneği, Hürriyetçi Öğretmenler Derneği, Meskiureci Öğretmenler Derneği, Ülkücü Öğretmenler Derneği, Pol-Bir bu derneklerden bazılarıdır.

Dernekler aracılığı ile mücadele sendikalaşma hareketine dönüşmedi ve 1980 askeri faşist darbesi ile dernekler kapatıldı.

1982 Anayasasının memurların sendika kurmasına ilişkin herhangi bir hüküm içermemesi, emekçi memur sendikal hareketinin anayasal boşluktan yararlanarak, uluslararası sözleşmeleri hukuki dayanak alıp haklarını meşru zeminde kullanmaları ile memurlar yeniden sendikalarını kurmaya yöneldiler.

kurulmaz, zaten yasalar da sendika kurulmasına mücadele etmez", "memurların sendikalaşması meşru bir haktır, hukuksal açıdan da mümkündür". Emekçi memurların sendikalaşma hakkına ilişkin yakın tarihte yapılan tartışmalarda belli başlı tezler bu cümleler ekseninde şekilleniyordu.

Yıl 1985 TMMOB. ve Mülkiyeliler Birliği'nde yapılan panel ve söyleşilerde memurların sendika kurabileceği gündeme gelir. **Devlet çıkarını gözetken ve sınıf mücadelesinin bittiğini savunanlar, memurların sendika kurmasına karşı çıkar.** Libareller konuyu tartışmaya değer bulur ve ilgili yasal düzenlemelerin ardından sendikaların kurulmasını salık verir. Süreci omuzlayacaklar arasında "hak verilmez alınır" bilinci gelişmeye başlar. Netaş ve paşabahçe işçilerinin geliştirdiği direniş, mücadele-hak alma bilinci ve örgütlülüğü arasındaki bağı güçlendirir. 1988'e gelindiğinde tartışmalar pratik adımlarla beslenir. Örgütlenme geleneği daha köklü olan öğretmenlerin ABC, Öğretmen Dünyası gibi dergileri çıkarması ve Egit-Der'i kurması sendikalaşmanın zeminini giderek olgunlaştırır.

İşçi sınıfının 1989 bahar eylemleri, emekçiler cephesinde hakların mücadele ile alınacağı bilinci ve yönelimini pekiştirir. Bahar eylemlerinin rüzgarını arkasına alan emekçi memurların, sendika yürütme kurumlarını oluşturmasıyla sendikalaşmanın ilk adımı atılır. İller arasında

sağlanan koordinasyonla iş kolu esasına göre sendikaların birlikte kurulması sağlanmaya çalışılır. Sendikal mücadeleye reformcu yaklaşanlar, eğitim emekçilerinin birlikteliğini fırsatçı bir tarzda bölerek Mayıs 1990 da Eğitim-İş'in başvurusunu yaptılar. Perspektif farklılığı örgütsel ayrılığa yol açmıştı. Eğitim-İş'te somutlanan anlayış, çağdaş sendikacılığı esas alarak önce sendikaların kurulmasını, TİS ve grev hakkının gelecek sorunu olduğunu savunuyordu. Yasa tasarıları hazırlama ve lobi faaliyetleri esas mücadele araçları olacaktı. Sendikaların; taban insiyatifini esas alarak kurulmasını, TİS ve grev hakkının sendika kurma hakkı ile bir bütün olduğunu, meşru ve fiili mücadele ile hakların alınacağı savunusu giderek yaşam buldu. Kitlese başvuruyla Egit-Sen ve Tüm Bel-Sen 1990'ların sonunda tüzel kişilik kazandı. Devlet önce görmezlikten geldi. Emekçi memurlar ekonomik talepleri odak olan eylemlere girişirken zayıfta olsa demokratik ve siyasal talepleride işlediler. Devlet ürktü, görmezlikten geldiği sendikaların kapılarını mühürledi. Bu saldırı sendikal mücadelenin dinamizmini artırdı, mühürler kitlese eylemlerle söküldü. **Fiili, demokratik-meşru militan mücadele hattı devlete geri adım attırdı. Haklı zeminde, öz gücüne güvenen emekçi memurlar özellikle maaşlara sadaka düzeyinde zamların yapıldığı aylarda (Ocak-Temmuz) eylemlerini yoğunlaştırdılar.**

Sendikal hareketin siyasal ve ekonomik sorunlar bütünlüğü içinde tanımlanması ve mücadele hedeflerinin genel

demokratik taleplerle ilişkilendirilerek netleştirilmesi sendikaların meşruiyet zeminini hazırlayan temel etkenlerdi. Uluslararası sözleşmeler hukuki dayanaklar oluşturunuyordu. Emekçi memurların sendikal faaliyetlerini hemen herkes kabul etmek zorunda kalmıştı. **Özgürleşme ve hak almanın sokaklarda verilen mücadeleden geçtiği bir kez daha kanıtlanmış oluyordu.** Eğitim-İş ardından Genel Sağlık-İş'te somutlanan reformist-icazetli anlayışlar ise devlete yardımcı olmak üzere yasa tasarıları hazırlama ve lobi faaliyetleri yürütmekle uğraşıyorlardı.

İşçi sınıfı hareketinin 1989 eylemleri ile yaratmış olduğu moral değerlerin etkisi emekçiler cephesinde devam ediyordu. Zonguldak maden işçilerinin Ankara yürüyüşü işçi sınıfının aktif desteğinden yoksun kaldı ve sınıf mücadelesini işçi sınıfı aleyhine olumsuz etkileyecek zamanda sendika bürokratlarının marifetiyle bitirildi. Ancak, bölgesel düzeyde gelişen bu başkaldırı emekçi memurların mücadele biçimlerinde uzun süre etkili olacaktı.

Bu atmosferde 1991 Genel Seçim sürecine girildi. **Düzen Kürt ulusal hareketi, işçi ve emekçilerin mücadelesi sonucu yıpranmış ANAP hükümetinden kurtulup, imaj tazelemek istiyordu.** Demokrasi söylemleri yoğunlaştı, Kürt realitesi tanındı, çift anahtar ve demokratik açılımlar yapılabileceği vaatlerinde bulunuldu. Vaad yağmurundan emekçi memurlar da payına düşeni aldılar. Sendika kapılarına müdür vurduran ANAP dahil, düzen yanlısı bütün partiler memurlara sendika kur-

ma hatta TİS ve grev hakkı vaad ediyorlardı. **Emekçi memurların sendikal hareketi örgütsel ayrılığa varmayan ikinci perspektif ayrışmasını seçim süreci ve koalisyon hükümetinin kurulması sonrasında yaşadı.** Özgücüne güveni ve fiili-militan mücadele hattını müşterek kabul edip görece kitleselliği yakalayarak iki yıl gibi kısa sürede sendikal harekete meşruluk kazandıran emekçi memurlar sermayenin partileri aracılığı ile geliştirdiği manevralar karşısında iki farklı tutum aldılar. Sendika yöneticilerinin marifetiyle memurların önemli bir kesimi sunulan vadelere ve ardından kurulan koalisyon hükümetine içten içe umut bağladı. Etkinliklerde durağan bir döneme girilirken sendikal hareket; hedefleri, mücadele yöntemi ve yönelimleriyle önemli oranda devletin çizdiği çerçeve içine kilitlendi. Egemen hale gelen bu duruşa karşılık gelişen muhalefet, örgütsüz olması nedeniyle hareketin bekleyişe ve dolayısıyla içten çürümeye yüz tutmasına engel olamadı.

Körfez savaşıyla birlikte sermaye emekçilere saldırı kampanyası başlattı. Gasp edilen haklarını almaya yönelen emekçilere daha fazla tahammül edilemezdi. Saldırıları ekonomik olduğu kadar politik ve ideolojikti.

Emekçi sınıflar gelişen bu saldırılara karşı, mücadelesini yeniden üretmekte zorlandı. Durağan bir dönemi yaşayan işçi sınıfı hareketinin aktif desteğinden yoksun kalan emekçi memur sendikaları politik sorunlarda (özellikle kürt ulusal sorunu) ürkek ve pasif davrandılar. Koalisyon hükümeti'nin sendika ya-

sası çıkarma vaadine bağlı olarak etkinliklerini yasaya endekslediler. "Zam değil, toplu sözleşme" talebi öne çıkarılarak yapılan eylemler; maaş artışının yapılacağı aylarda koterilabiliyordu. **Toplusu sözleşme hakkının, grev gibi silahlarla donanarak alınacağı bilinci ve örgütlülüğü geliştirilmiyor, yasal düzenlemelere havale ediliyordu. Sendikal talepler giderek ekonomik ve siyasal taleplerden kopararak, belirleniyordu. TİS ve grev hakkını, sınıf mücadelesinin sağlayacağı demokratikleşme hareketine bağlamadan kazanılabileceği yanılsaması yaratıldı.** Sendika yöneticileri örgütlenme ve mücadele hattını, TİS ve grev hakkını kullanarak kazanma, emekçilerin mücadele birlikteliğini sağlamaya yönelmek yerine yasal düzenlemelerin bir an önce Meclis'ten geçmesini eksen alan eylemlere yöneldiler. Çalışma Bakanlığı'na zirve önerileri, 2821-2822 Sayılı Sendika Yasası'nı kıyas alma eğilimleri ve ortak çalışanlar yasası talebi yerine; ayrı memur sendika yasası istemleri bu dönemde öne çıktı. Lobi faaliyetleri, özellikle hükümetin CHP kanadından beklentilerle birlikte utangaç bir tarzda yürütüldü.

Fiili, meşru ve militan mücadele hatında savrulmalar yaşayan emekçi memurların sendikal hareketine karşı egemen sınıflar klasik yöntemlerini kullanarak, kısmi başarılar sağladılar. ANAP Hükümeti ile engellemek istenen memur hareketi, DYP-SHP koalisyonunun vaadleri ile oyalandırıldı. Oyalama takiti yetersiz kalınca; havuç-sopa politikasına başvuruldu. Tolerans gösterilen

kimi gösteri ve yürüyüşler, rejime demokrasî maskesi yapılmak istenirken, baskı ve sindirme yöntemleri devam etti, memurlar gözaltına alındı, sürüldü, coplandı ve açığa alındı. Eylemlerin "Vatan'ın bölünmez bütünlüğü"ne hâlel getirdiği, bölücü ve kışkırtıcıların oyununa getirildiği propagandası yapılarak, sendikal hareket kitlesellikten koparılmaya çalışıldı. Bu saldırı taktikleri "Böl ve Yönet Girişimleri İle Pekiştirildi". Daire başkanları ve genel müdürler görevlendirilerek, devlet güdümünde Türk Kamu-Sen'in kurulması sağlandı, Devlet'in yüceliğini ve kutsallığını koruma görevini üstlenen Türk Kamu-Sen'in ana hedefi: Emekçi memur sendikalarına saldırmak, oldu.

Zonguldak madencilerinden esinlenerek düzenlenen Ankara miting ve yürüyüşleri emekçi memurların sahip olduğu mücadele potansiyelini sergiliyordu. **Devletin baskı, tehdit ve engellemelerine rağmen, kitlesel basın açıklamaları, toplu vizite, mitingler ve bir günlük iş bırakma eylemlerini gerçekleştiren emekçi memurlar, devletle doğrudan karşı karşıya gelerek yasaları (657 Sayılı DMK ile Toplantı ve Gösteri Yürüyüşleri Yasası vb.) işlevsiz hale getiriyordu. Ancak sendikal hareket bu potansiyeli sınıfsal perspektife uygun değerlendirebilecek önderlikten yoksundu.** Sendika yöneticilerin ürkek ve uzlaştırmacı tutumlarına rağmen, çözüm-süzlük içindeki koalisyon hükümeti emekçi memurlara vaad ettiklerinin hiç birini gerçekleştiremedi.

Kapitalist sistemin dönemsel krizle-

rinin ötesinde bir tıkanıklığı yaşayan TC rejiminin tazelediği makyaj'da dökülüyordu. Vaadlerini yerine getirme bir yana, özellikle kürt ulusal hareketi karşısında iflas etme sürecine giren koalisyon hükümeti, tek dayanağı olan sermaye sınıfının sömürü çarkını döndürebilmek için uğraşıyordu. Taleplerini dayatan emekçi memurlara karşı baskıcı yüzünü göstermekte tereddüt etmeyen devlet, Türkiye'de "Üç maymunu" oynayanların dahi tepkisini alıyordu. Ankara ve İstanbul başta olmak üzere kent sokakları Filistin'i andırıyordu. Memurlar kıyasıya coplanıyor ve gözaltına alınıyordu. Açılan davalarda sendikacılar aklanıyor ve sendikal hareket kazanımlarını hukuksal alanda da pekiştiriyordu.

Haklılık ve meşruluğunu özgücüne dayanarak sokak mücadelesi ile kabul ettiren sendikal hareketin görmezlikten gelinen iç sorunları da giderek yoğunlaşıyordu: Yeni süreçte hedeflerin net tanımlanamaması; programsızlık, sendikal etkinliklerin (eğitim, örgütlenme, basın-yayın vs.) birbirini tamamlayacak tarzda sistemleştirilmemesi, arada bir yapılan eylemlerin tepki deşarjı sağlamanın ötesine taşınamaması, abartı ve yanılsamalar, memurlarda oluşturulan beklentilerin (kısa sürede yasanın çıkacağı, TİS'in imzalanacağı vb.) yanıltanamaması, sendikalarda iç erozyona yolaçtı. Sendika yönetimleri tabandan önemli oranda koptu. Karar süreçlerine tabanın kendiliğinden katılımı zayıfladı. **Sendika yöneticileri katılımı teşvik edici mekanizmalar geliştirmek yerine, ku-**

rumlaşma adına bütün yetkileri eline almayı tercih etti. Sendikal bürokrasi eğilimi güçlendi. Grupçuluk hastalığının burjuva oyunlarla birleşmesi önemli sayıda sendika aktivistinin mücadelesinden soğumasına neden oldu. Kitle kuyrukçuluğu ve savunmacı çizginin egemen olması, hareket halinde olan potansiyelin değerlendirilememesi sonucunu doğurdu. Genelde toplumsal muhalefetin, işçi sınıfı hareketinin durağan bir süreç yaşaması, emekçi memur sendikalarını mücadeleyi yenileyememe sorunu ile karşı karşıya bıraktı.

1994'e gelindiğinde emekçi memur sendikal hareketini sorunlar yumağı içinde yakalayan hükümet, bir manevrasını somutlaştırdı. Memur sendikaları yasa taslağı hazırlanarak en çok üyeye sahip konfederasyonun muhatap alınacağı ilan etti. Bu durum yasal düzenlemelere endekslenmiş; iç sorunları aşamayan emekçi memur sendikal hareketini devletin manevra alanına hapsetti.

Sermayenin geliştirdiği yeni saldırılara (özelleştirme ve 5 Nisan kararları) karşı mücadele hattı oluşturma, sendikaların sorunlarını gidermeye yönelmek yerine süreç konfederasyon tartışmaları ile tılandı. Sendika genel merkezleri düzeyinde yürütülen tartışmalara tabanın katılımını sağlayacak mekanizmalar geliştirilmedi. Mücadelenin ortak örgütlenme platformu olan KÇSP, sendikaların kuruluş aşamasında ayrıtılan eşgüdüm platformu (Eğitim-İş ve Sağlık-İş'ten oluşan platform) ile birleştirile-

rek, KÇSKK oluşturuldu. Emekçi memurların mücadele hattı sendika merkezlerinden kaynaklı olarak reformcu bir çizgiye evriliyordu. Kuruluşlarından itibaren başlayan ancak mücadele anlayış ve pratiklerinin farklılığı nedeniyle gerçekleşmeyen Eğitim-Sen ve Eğitim-İş birliği Eğitim-Sen'de somutlanıyordu.

Sendikal mücadelenin tıkanması ve sendikaların önderlik sorunu ile karşı karşıya gelmesi emekçi memur tabanından tepki alıyordu. Ancak bu tepkiler mücadeleye yeni bir yön verecek örgütlü düzeye ulaşamıyordu. Yaşanan sorunların üzerinden atlanarak beklenen yasal düzenlemelere uyum kaygısını esas alanların konfederasyonu hemen kurma girişimleri emekçi memurların direnci ile karşılaştı. Düzenlenen bölge kurultaylarında konfederasyon oluşumunun bir mücadele sürecine bağlanması eğilimi benimsendi.

Ön hazırlıktan yoksun, politik ve örgütsel içeriğine kavuşturulmadan yapılan eylemler emekçi memurların mücadele düzeylerinin gerisinde kalıyordu. Koalisyon hükümeti, sus "payı" vererek oyaladığı ve manevra alanına çektiği emekçi memur hareketine bir saldırı daha gerçekleştirdi. Özelleştirme hazırlıkları yaptığı PTT'de örgütlü Tüm Haber-Sen'i Yargıtay aracılığı ile kapattı. Beş yıllık mücadeleyi yok sayan devlet, grev ve TİS hakkını içermeyen ve sendikalara demek işlemini yükleyen tasarını yasallaştırmaya yöneldi.

Emekçi memur sendikal hareketinin varlığına yönelik bu saldırıya karşı, sendikaların iç sorunlarına rağmen emekçi memurlar tepkilerini örmeye giriştiler.

15-16 Haziranda sendika genel başkanlarının Ankara Güven Parkta başlattığı oturma eylemi, 17-18 Haziran da 150 bin emekçi memurun Kızılay meydanını işgal etmesiyle doruğa varıyordu. Hükümetin görmezlikten geldiği, medyanın sansürlediği eylem, sendika genel başkanlarının ufuksuz ve basiretsizliği nedeniyle somut bir kazanım sağlamadan sona erdiriliyordu. Emekçi memurlar ilk defa sendika başkanlarını, bürokrat olmakla suçluyor, yuhalyor ve üzerlerine pet şişe fırlatıyordu. Eylem, sendikaların yaşadığı bütün sorunlara rağmen emekçi memurların mücadele potansiyelini bir kez daha açığa çıkarıyor ve Türkiye'de ilk defa iki gün süreyle başkent merkezli olan Kızılay meydanı işgal ediliyordu.

Bu görkemli eylemin kazanımları vardırılmadan bitirilmesi emekçi memurlarda demoralize etkiler yaratırken, hükümete giren ve TİS hakkını içermeyen sendika yasasını meclisten geçirme fırsatı tanıyordu. Bir-iki eylem dışında mücadele birlikteliğini yaratamayan işçi sınıfı ve emekçi memur hareketi, sermaye saldırılarını püskürtmemiyordu. İşçi sınıfı Ekim 1995'te yakaladığı tarihi fırsatı da değerlendiremedi. Yüzbinlerce işçinin katıldığı grev diğer emekçi kesimlerden destek görmediği halde hükümet krizine yol açtı. Zaaflarına rağmen işçi sınıfının siyasal gücünü bir kez daha açığa çıkaran grev, geçmişte olduğu gibi sendika bürokrasisinin ihaneti sonucu yenilgiyle sonuçlandı. Emekçi memur hareketi haklarını kazanma ve sermaye saldırılarını püskürtme açısından muazam olanaklar sunan bu kon-

jektürden yararlanamadı. Taleplerini öne çıkararak, meşru ve hukuki haklarını kullanarak işçi grevine aktif destek sunmayan emekçi memur sendikalarının 17 Ekim 1995 tarihinde gerçekleştirdiği bir günlük iş-bırakma eylemi uyarıdan öteye geçemedi.

11-12 Kasım 1995 tarihinde konfederasyon oluşumuna hazırlanan emekçi memur sendikalarında iki temel perspektif belirginlik kazanıyor. Birincisi; genellikle sendika yöneticilerinin savunduğu: Türk-İş gibi klasik örgütlenme modeline göre şekillenmiş, sendikalara çatı işlevi gören, yetkileri yöneticilerde toplayan, üye tabanına yabancılaşacak konfederasyon tezidir. İkincisi ise meşru-militan ve demokratik mücadele hattı üzerinde tanımlanan, sendikal bürokrasinin gelişimine ket vuran, tabanın katılımını teşvik eden, yatay örgütlenme ve özerkliklere açık bir mücadele örgütü oluşturma perspektifidir.

SONUÇ YERİNE

Emekçi memurların sendikal hareketi iki farklı kuldarda yol alıyor. Siyasi önderlikten yoksun, iç sorunları giderek biriken, sendika merkez yöneticilerinin insiyatfinde reformizme edilen, toplumsal muhalefetin aktif desteğinden yoksun kalarak, düzenin manevra alanında tıkanan emekçi memurların sendikal hareketine sınıfsal perspektifle müdahale etmek acil bir görev sayılmalıdır. Aksi durum, kitlesine yabancılaşmış, emekçileri mevcut düzene yedekleyen sendikal bürokrasinin egemen olduğu bir örgütün oluşumu kaçınılmaz olmaktadır.

KADINLAR PEKİN'DE KENDİLERİNE DAYATILAN SİSTEMİN SONUÇLARINI TARTIŞTILAR

4. Dünya Kadınlar Konferansı Çin Halk Cumhuriyeti'nin Başkenti PEKİN'de Eylül ayında yapıldı.

180 ülkeden 36 bin kadının katıldığı Pekin Konferansında Nairobi'de yapılan 3. Dünya Kadın Konferansından bu yana giderek artan kadına ilişkin sorunlar tartışıldı. Konferans süresinde 30 Ağustos 1995-8 Eylül 1995 tarihleri arasında sivil örgütlerin ve temsilcilerinin katıldığı bir de FORUM yapıldı. Yoksulluğun ve kadına yönelik her türlü şiddetin ortadan kaldırılması, eğitim, sağlık, her düzeydeki karar alma mekanizmalarında cinslerarası eşitsizlik, insan hakları açısından kadının durumu, iç savaşların ve iç çatışmaların sona erdirilmesi gibi sorunların tartışıldığı Konferansa T.C. Hükümetini temsil eden bürokratların yanı sıra bunlarla ortak hareket eden sivil toplum örgütlerinin temsilcileri de katıldı. "Kadın" kimliği ile bir araya gelen dünya kadınları sınıfsal kimlik üzerinde istenilen ölçüde durmamaları nedeni ile ortak kararlar alamadan ayrılmışlardır. Hükümetler arası forumun sonuç bildirgesinin tam metnini yayınlayarak T.C.'den Kadına Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesine koyduğu çekincelerini kaldırmasını, Uluslararası sözleşmelere uygun olarak ülkemizdeki erkek egemen yasa ve uygulamalardaki düzenlemelerin bir an önce yapılmasını Sosyal Hizmet Uzmanları olarak talep ediyoruz.

* T.C. Devlet Bakanlığı Kadının Statüsü ve Sorunları Genel Müdürlüğü Ekim Ayı Bülteni

PEKİN DEKLARASYONU*

Biz, Dördüncü Dünya Kadın Konferansı'na katılan hükümetler,

Birleşmiş Milletlerin kuruluşunun elinci yıldönümü olan Eylül 1995'de, Pekin'de bir araya geldik.

Tüm insanlığın çıkarı için, her yerde tüm kadınlar için eşitlik, kalkınma ve barış hedeflerini gerçekleştirmeye kararlı olarak,

Her yerde, tüm kadınların sesini / varlığını kabul ederek, kadınların farklılığını, rollerini, koşullarını dikkate alarak, dünya gençliğine bağlanan ümidi oluşturan ve bunu biçimlendiren kadını saygı ile anarak,

Geçen on yıl içinde bazı önemli konularda kadının statüsünün yükseldiğini, fakat bu ilerlemenin yeterli olmadığını, kadın-erkek eşitliğinin ve bunun gerçekleştirilmesini engelleyen önemli faktörlerin hala var olduğunu, bunun tüm insanların refahı için ciddi bir sorun olduğunu bilerek,

Bu durumun, ulusal ve uluslararası nedenlerden kaynaklanan ve dünya nüfusunun çoğunluğunun, özellikle kadın ve çocukların yaşamını etkileyen yoksulluğun artmasıyla, daha da şiddetlendiğinin farkında olarak,

Tüm dünyadaki kadınların ilerlemesi ve güçlendirilmesini hızlandıracak, kadı-

nın ilerlemesi ve güçlendirilmesi önündeki kısıtlılıkların ve engellerin kaldırılmasına kendimizi şartsız olarak adanıyoruz ve bunun kararlılık, umut ve işbirliği ruhu korunarak acil eylem gerektirdiğini ve gelecek yüzyıla böyle girmemiz gerektiği konusunda fikir birliği ile,

Aşağıdaki taahhütlerimizi yineliyoruz;

Eşit haklar ve kadın ve erkeğin tabiatında var olan insan onurunu ve Birleşmiş Milletler Şartında, İnsan Hakları Evrensel Deklarasyonunda ve diğer uluslararası insan hakları sözleşmelerinde özellikle Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesinde, Çocuk Hakları Sözleşmesinde, Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesi Deklarasyonunda ve Kalkınma Hakkı Deklarasyonunda yer alan diğer ilke ve kararları,

Kadın ve kız çocuklarının insan haklarının tam olarak gerçekleştirilmesini sağlamanın insan hakları ve temel özgürlüklerin vazgeçilemez, bölünemez ve ayrılmaz bir parçası olduğunu,

Eşitlik, kalkınma ve barışı gerçekleştirme hedefiyle, kadın konusunda 1985'de Nairobi'de, Çocuklar konusunda 1992'de Rio de Janeiro'da, İnsan Hakları konusunda 1993'de Viyana'da, Nüfus ve Kalkınma konusunda 1994'de Kahire'de ve Sosyal Kalkınma konusunda 1995'de Kopenhag'da yapılan Birleşmiş Milletler konferans ve zirvelerinde oluşan fikir birliği ve gerçekleştirilen aşamayı,

Kadının ilerlemesi için Nairobi İleriye Yönelik Stratejilerinin tam ve etkin olarak uygulanmasının sağlanmasını,

Düşünce, vicdan, din ve inanç özgürlüğünü de kapsayacak şekilde kadının ilerlemesi ve güçlenmesi, bu yolla, birey

ya da topluluk olarak kadın ve erkeklerin ahlaki, etik, ruhsal ve zihinsel ihtiyaçlarına katkıda bulunulması ve toplumda potansiyellerinin tam olarak gerçekleştirme ve yaşamlarını istekleri yönünde biçimlendirme imkanının sağlanmasını.

İnanıyoruz ki;

Kadının güçlenmesi ve karar alma süreçleri ve iktidara ulaşması da dahil olmak üzere eşitlik temelinde toplumun bütün alanlarına katılımı, eşitlik, kalkınma ve barış için temel koşuldur.

Kadın hakları, insan haklarıdır.

Eşit haklar, koşullar ve kaynaklara ulaşım, aile sorumluluklarının kadın-erkek arasında eşit paylaşımı ve uyumlu bir beraberlik, ailenin kendi refahı için olduğu kadar, demokrasinin güçlenmesi için de çok önemlidir.

Sürekli ekonomik büyüme, sosyal kalkınma, çevresel koruma ve sosyal adalete dayalı olarak yoksulluğun ortadan kaldırılması için, kadının ekonomik ve sosyal kalkınmada yer alması, insan merkezli sürdürülebilir kalkınmaya kadın ve erkeğin hem gerçekleştirmesi hem yararlanıcı olarak eşit koşullarla tam ve eşit olarak katılımı gerekmektedir.

Kendi doğurganlıkları başta olmak üzere kadın sağlığıyla ilgili konularda tüm kadınların kendi karar verme haklarının açık bir şekilde kabul ve teyid edilmesi.

Yerel, ulusal, bölgesel ve küresel barış sağlanabilir ve bu yadsınamaz bir şekilde kadının ilerlemesi ile ilişkilidir. Kadınların liderliği, çatışmaların çözümü ve her düzeyde barışın sürekliliğinin artırılması için temel güçtür.

Kadının güçlendirilmesini ve ilerlemesini teşvik edecek kalkınma politika-

ları da dahil olmak üzere, toplumsal cinsiyete duyarlı, etkili, verimli ve karşılıklı pekiştirici politika ve programların tasarlanması, uygulanması ve uygulamanın izlenmesi şarttır.

Kendi bağımsızlıklarına tam saygı duyularak kadın grupları ve ağları, diğer gönüllü ve toplumsal kuruluşlar, sivil toplumun tüm aktörlerinin hükümetlerle işbirliği içinde, Eylem platformunun etkin bir şekilde uygulanması ve izlenmesi konusunda katılım ve katkıları önemlidir.

Eylem platformunun uygulanması hükümetlerin ve uluslararası toplumun taahhüdünü gerektirmektedir. Eylem için konferansta beyan edilenler de dahil olmak üzere ulusal ve uluslararası taahhütlerde bulunarak, kadınların güçlendirilmesi ve kadınların ilerlemesi için öncelikli eylemde bulunma gereğini kabul ediyoruz. Şu konularda kararlıyız;

Nairobi İleriye Yönelik Stratejilerinin hedeflerini bu yüzyılın sonuna kadar gerçekleştirmek için çaba ve eylemleri yoğunlaştırmaya,

Kadın ve kız çocuklarının tüm insan hakları ve temel özgürlüklerden tam olarak yararlanmalarını sağlamaya ve bu haklar ve özgürlüklerin ihlali karşısında etkin önlemler almaya,

Kadın ve kız çocuklarına karşı her tür ayrımcılığın önlenmesi için gerekli tüm önlemleri almaya ve toplumsal cinsiyet eşitliğinin, kadının ilerlemesi ve güçlenmesinin önündeki tüm engelleri ortadan kaldırmaya,

Eşitliğe yönelik tüm faaliyetlere erkeklerin tam katılımını teşvik etmeye,

İstibdamın dahil olmak üzere kadının ekonomik bağımsızlığını artırmaya, giderek artan bir şekilde kadınlaşan ve

süreklilik arzeden yoksulluğun yapısal nedenlerini gözönüne alarak ekonomik yapıda değişiklikler yoluyla ortadan kaldırmaya ve azaltmaya, kırsal alandaki kadınlar da dahil olmak üzere kadının üretken kaynaklara, fırsatlara ve kamu hizmetlerine tam anlamı ile girişini garanti altına almaya,

Kadın ve kız çocuklarına temel sağlık hizmetleri, ömür boyu eğitim (okur-yazarlıklarının sağlanması ve mesleki eğitim verilmesi), temel eğitime ilişkin olanaklarının tanınması için gerekli önlemlerin alınması ve uygulanması yoluyla sürdürülebilir ekonomik büyüme dahil olmak üzere, insan merkezli sürdürülebilir kalkınmayı daha ileri düzeylere çıkarmaya,

Kadının ilerlemesi için barışın sağlanması konusunda pozitif önlemler almaya ve kadının barış bareketi içindeki lider rolünü kabul ederek, genel ve tam bir silahsızlanma için etkin ve kesin uluslararası kontrolün sağlanması için aktif bir şekilde çalışmaya, nükleer denemeleri yasaklayan gelişkin anlaşmalara (çok taraflı ve evrensel) zemin hazırlayacak görüşmeleri gecikmeksizin desteklemeye ve böylelikle nükleer silahsızlanmayı sağlamaya tüm nükleer silahların her yönü ile yeniden üretilmesinin önüne geçmeye,

Kadın ve kız çocuklarına yönelik her türlü şiddetten kaçınmaya ve şiddeti önlemeye,

Kadın ve erkeğe eğitim ve sağlık hizmetlerine ulaşmada eşit imkan sağlamaya ve kadının cinsel üreme sağlığını daha ileri düzeylere çıkarmaya,

Tüm kadın ve kızların insan haklarını geliştirmeye ve korumaya,

İrk, yaş, dil, din, kültür, özürllük veya yerli halka oluşları gibi faktörler nedeniyle engellerle karşılaşan kadınlar kadar tüm kadın ve kızların insan haklarından eşit yararlanmasını temin için çabaları artırmaya,

Özellikle kadın ve kızları korumak için insani yasalar da dahil olmak üzere uluslararası yasalara saygı duyulmasını garantilemeye,

Daha iyi bir dünya için kalkınma sürecinde rollerini özgürce oynayabilmeleri amacıyla, tüm yaşlardaki kız ve kadınların potansiyellerini geliştirmeye,

Ekonomik kaynaklara, toprak, kredi, bilim ve teknik, mesleki eğitim, enfomasyon, iletişim ve iş piyasalarına kadının eşit girişini sağlamak ve böylece kadın ve kızların bu kaynaklara eşit ulaşım kapasitelerini artırmak da dahil olmak üzere tüm benzer konularda uluslararası işbirliğini sağlamaya.

Eylem Platformunun başarısı devletlerin, uluslararası kuruluşların ve tüm düzeylerdeki kurumların kesin taahhütleri ile garanti altına alınacaktır. Tüm insanlar için daha iyi bir yaşam kalitesine yönelik faaliyetlerimizin çerçevesini çizen sürdürülebilir kalkınma; ekonomik, sosyal kalkınma, çevrenin korunması konularının birbirine bağlı ve birbiri ile karşılıklı olarak etkileşim içinde olan bölümleri olduğuna inanıyoruz.

Başta yoksulluk içinde yaşayan kadınlar olmak üzere, yoksulları çevre kaynaklarının sürdürülebilir bir şekilde kullanmaları için güçlendirmeyi kabul eden hakkaniyete dayalı sosyal kalkınma, sürdürülebilir kalkınmanın temelidir. Sosyal kalkınma ve sosyal adaletin sağlanması için, kalkınma kavramı çerçevesinde ge-

niş tabanlı ve sürdürülebilir ekonomik büyümenin gerekli olduğuna inanıyoruz. Eylem Platformunun başarısı ulusal ve uluslararası düzeyde yeterli kaynakların seferber edilmesine ve ayrıca finansman mekanizmaları yoluyla var olan ve kadınların ilerlemesi için çok taraflı, ikili ve özel kaynaklar da dahil olmak üzere kalkınmakta olan ülkeler için yeni, ek kaynaklara; ulusal, alt-bölgesel, bölgesel ve uluslararası kuruluşları güçlendirecek finansman kaynaklarına, eşit haklar, eşit sorumluluklar, eşit fırsatlar ve kadın ve erkeğin ulusal, bölgesel ve uluslararası kurum ve kuruluşlara ve politika üretme mekanizmalarına eşit katılımına, dünya kadınlarına karşı sorumluluk taşıyacak tüm düzeylerde mekanizmaların kurulması ve güçlendirilmesine bağlı olacaktır.

Ekonomileri geçiş sürecindeki ülkelerde Eylem Platformunun başarıya ulaşmasının sağlanması için uluslararası işbirliği ve yardımların devamlılığı gereklidir.

Hükümetler olarak, biz burada Eylem Platformunun uygulanmasını benimsiyor ve taahhüt ediyoruz. Bunu da tüm politikalarımızı, planlarımızı toplumsal cinsiyet perspektifi ile düzenleyerek garanti altına alacağımızı belirtiyoruz. Birleşmiş Milletler sistemini, bölgesel ve uluslararası kuruluşları kadınlar ve erkekleri ve hükümet dışı kuruluşları (bağımsızlıklarına saygı göstererek) ve sivil toplumun tüm sektörlerini devletlerle işbirliği içinde Eylem Platformunun uygulanmasına katkıda bulunmaya, bunu taahhüt etmeye davet ediyoruz.

KADINA YÖNELİK ŞİDDET

Sultan KARATAŞ*

1- SORUN:

Şiddet, insanlığın başından bu yana karşılaşılan bir olgudur. Güçlünün güçsüz üzerinde egemenlik kurma, isteklerini kabul ettirme motifi üzerine kurulu bir davranıştır. Bilim adamları şiddeti, fiziksel ya da "fiziksel olmayan biçimlerde, fiziksel ve ruhsal acı ve zarar veren saldırgan davranış" olarak tanımlamaktadırlar.

Şiddetin tüm dünyada en yaygın karşılaşılan biçimi, aile içinde erkeğin kadına karşı uyguladığı şiddettir. Ailede ikinci sırada da çocuklar şiddetten nasibini alır. Erkeğin bu davranışlarını geleneksel kültürümüz desteklemektedir. Buna göre "erkeğin kadına üstünlüğü ve kadın ve çocuklar üzerindeki egemenliği" normu ağırlık kazanmaktadır. Bu kültürde, kadının evlilikten beklentisinin düşük olması, ailede karşılaştığı her türlü olumsuz davranışa karşı tepkisizce kabul göstermesi beklenmektedir. Toplumun diğer temel kurumları (Hukuk, Eğitim, Sağlık, Ekonomi, Gelenekler v.b.)da bu beklentinin sürdürülmesi ve güçlendirilmesini sağlayıcı nitelikte yapılandırılmıştır. Şiddet aile içinde tekrarlanarak kuşaktan kuşağa sürdürülmektedir.

Çatışmalar bazı ailelerde dayanılmaz boyutlara ulaştığında kadın yalnız olarak ya da çocuklarıyla birlikte gidebileceği bir yer aramaya başlamaktadır. Bu durumda akla ilk gelen çözüm aile ve arka-

daş yanına gitmektir. Ancak daha önce bu çözümleri deneyen ve istediği sonuca ulaşamayan kadın için devlet güvencesinde olmayı da sağlayan "kadın misafirhaneleri" yeni bir çözüm olmaktadır.

Son yıllarda sorunlarla başa çıkmada tek başına yeterli olamayan ve yeterli toplumsal destek bulamayan kadınlara himet vermeyi amaçlayan resmi ve gönüllü kuruluşların açılmaya başladığı görülmektedir. Bunlar arasında resmi olanlar, bilindiği gibi SHÇEK'e bağlı "kadın misafirhaneleri'dir.

Şu anda İstanbul, Ankara, İzmir, Bursa, Eskişehir ve Antalya İl merkezlerindeki 6 misafirhanede kadınlara hizmet sunulmaktadır. Hizmet sunulan kadınlar arasında aile içi şiddet nedeniyle başvuranların çokluğu yönündeki kayıtlar bu araştırmanın yapılmasındaki temel nedendir.

2- ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amaçları aşağıdaki soru cümleleriyle ifade edilmiştir.

- Kadınların ve eşlerinin demografik özellikleri nelerdir?
- Kadınların evlilik süreci nasıldır?
- Şiddetin ortaya çıkma nedenleri nelerdir?
- Şiddetin sonuçları nelerdir?
- Kadınların ve eşlerinin toplumsal ilişkileri nasıldır?
- Misafirhaneye gelme süreci nasıl olmuştur?
- Misafirhaneye ilişkin duygu, dü-

şünce ve beklentileri nelerdir?

h) Misafirhane sonrası yaşamları için planları nelerdir?

i) Şiddet ölçeği uygulanması sonucunda aldıkları puanların bağımsız değişkenlerde ilişkisi var mıdır?

3- ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Şimdiye dek kadın sorunlarına ilişkin pek çok araştırma yapılmıştır. Ancak yoğun sorun yaşayan kadınların birarada oldukları misafirhanelerde yapılmış bir çalışma yoktur.

Bu çalışma tamamlandığında kadın misafirhanesinde kalan kadınların sorunlarını daha iyi belirlemek ve böylece onlara götürülecek hizmeti yeniden gözden geçirerek düzenlemek olanaklı olabilecektir.

4- SAYILTILAR

Bu çalışmada, aşağıdaki sayıtlardan hareket edilmiştir.

a) Bu çalışmada kullanılan "Görüşme Formu" ve "Şiddet Ölçeği" ile istenilen bilgilerin elde edilebileceği kabul edilmektedir.

b) Kadının, evinden ayrılıp kadın misafirhanesine gelmesi tüm hayatını etkileyebilecek çok önemli bir karardır.

c) Görüşmeler yapıldığı dönemde misafirhanede kalan kadınların, rastlantısal olarak orada bulundukları varsayılmaktadır.

5- SINIRLILIKLAR

a) Araştırma, SHÇEK'e bağlı kadın misafirhanelerinde yapılmıştır. Bu nedenle sonuçlar yalnızca araştırmanın yapıldığı kadınlara, benzer özellikler gösteren kadınlara genellenebilir.

b) Görüşme formlarının uygulanması 15 Mart /15 Nisan tarihleri arasında misafirhanelerde kalan kadınlarla yapılmıştır.

6 - YÖNTEM

a) ARAŞTIRMANIN MODELİ

Bu çalışmada temel olarak tarama modeli kullanılmış ve denek grubunu oluşturan kadınların özellikleri ve şiddet puanları, "kendi koşulları içinde ve olduğu gibi" tanımlanmaya çalışılmıştır.

b) Veri Toplama Araçları

ba) Görüşme Formu: Kadınların özelliklerini belirlemeye yönelik olarak araştırmacı tarafından hazırlanmış soru kağıdıdır. 52 sorudan oluşmaktadır.

bb) Şiddet Ölçeği: 1981 yılında Hudson ve McIntosh tarafından geliştirilmiştir. 1988 yılında Arıkan ve arkadaşları tarafından geçerlilik ve güvenilirlik çalışması yapılmıştır. 30 maddeden oluşmaktadır. Toplam şiddet puanı, fiziksel şiddet puanı ve fiziksel olmayan şiddet puanı olmak üzere 3 tür şiddet puanı vermektedir. Puanlar 0-100 arasında değişmektedir. Puanın 100'e yaklaşması şiddetin arttığını göstermektedir.

7- BULGULAR

Bu çalışma SHÇEK Genel Müdürlüğü'ne bağlı 6 kadın misafirhanesinde 15 Mart - 15 Nisan 1995 tarihleri arasında hizmet alan tüm kadınlarla (40 kadın) yapılmıştır.

Görüşme formlarının değerlendirilmesi sonucu aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

a) Kadın misafirhaneleri yaş yönünden çok geniş bir yelpazeye hizmet vermektedir.

Hizmet alan kadınların en küçüğü 12 yaşında, en büyüğü 52 yaşındadır. Yoğunluk 34-25 yaş arasındadır. (%35).

b) Misafirhaneden çoğunlukla kent kökenli kadınlar yararlanmaktadır.

Kadınların doğum yerlerine bakıldığında, %52 sinin il merkezi, %27.5 inin

*Sosyal Hizmet Uzmanı
S.H.Ç.E.K. Genel Müdürlüğü

ilçe, %20'sinin köy doğumlu olduğu görülmüştür.

c) Misafirhanelerden çoğunlukla evlilik süreci içindeki kadınlar yararlanmaktadır.

Kadınların %77.5'i evlilik süreci içinde ya da evliliği henüz sonlanmış kadınlardır. Kadınların %42.5'i resmi nikahlı, %25'i imam nikahlı, %10'u boşanmış, %2.5'inin eşi ölmüş ve %20'si ise bekarıdır.

ç) Kadınların çoğunluğu ilkökul üstü eğitimini sürdürmemiştir. Kadın misafirhanesinden her eğitim düzeyinde kadın yararlanmaktadır.

Kadınların %62.5'i ilkökul ve altı, %12.5'i Lise, %2.5'i Yüksek Okul mezunudur.

d) Evli kadınların eşlerinin yarıya yakını gelir getiren bir işte çalışmamaktadır.

Kadınların %12.5'i, eşlerinin %42.5'i çalışmaktadır.

e) Kadınların yarıya yakını ilk evliliğini 18 yaşın altında yapmıştır.

Kadınların %46.9'u 18 yaşın altında, %37.5'i, 18-22 yaş arasında, %15.6'sı 23 yaşın üstünde evlenmiştir.

f) Kadınların çoğunluğu isteğiyle evlenmiştir:

% 25	Görücü usulü ile isteyerek
% 25	Görücü usulü ile istemeyerek
% 31.3	Arkadaşlık ederek
% 15.6	İsteğiyle kaçarak
% 3.1	Zorla kaçınılarak

g) Evlilik geçirmiş kadınların tamamı çocukludur. Ancak hepsinin çocuklarını yanlarında, bakma olanakları yoktur. Bu kadınların çocuk sayısı 1-6 arasında değişmektedir, %38.2'sinin çocuğu yanında kalmaktadır.

ğ) Şiddet öğrenilen bir davranıştır.

Kocaların % 59.4 ü, çocukluğunda babasından olumsuz davranışlar gördüğünden ve % 62.5 babasının annesine olumsuz davrandığından söz etmişlerdir.

h) Kocalar birçok olumsuz alışkanlığa bir arada sahiptir:

Sigara	% 93.7
Alkol	% 59.4
Uyuşturucu kullanma	% 18.7
Uyuşturucu satma	% 37.5
Kumar oynama	% 33.1
Kıskançlık nedeniyle sorun yaratma	% 53.1
Evlilik dışı ilişki	% 50

ı) Kadınlar, eşlerinin olumsuz davranışları için birden çok neden ileri sürmektedir:

İşsizlik	% 75
Cinsel ilişki isteğinin karşılanmaması	% 68.8
Alkollü olmak	% 59.4
Hastalık	% 53.1
Başka kadın	% 46.9
Kadının akrabalarıyla ilişkiler	% 46.9
Kocasının akrabalarıyla ilişkiler	% 43.7
Evden dışarı çıktığı için	% 43.7
Günlük önemsiz olaylar	% 21.9

i) Eşinden olumsuz davranış gören kadınların tepkileri çoğunlukla sessiz kalmak ve yalvarmak biçiminde olmaktadır.

Bu oran %63.6 iken, karşı çıkan ve aynı şekilde karşılık verenlerin oranı % 36.4 tür.

İ) Kocaların çoğunluğu kötü davranışlardan sonra sakinleştiklerinde de kendilerini haklı bulmaktadırlar.

Sadece % 34.4 ü özür dilemekte, % 25 i olayı yaşanmamış saymakta, % 40.65, kendini haklı görmektedir. Pek çoğu da şiddet uyguladıktan sonra cinsel ilişki isteğinde bulunmaktadır.

k) Cinsel ilişki isteği karşılanmayan eş,

genellikle isteğini zorla gerçekleştirmek yoluna gitmektedir.

İsteğinden vazgeçenlerin oranı % 37.5, tekrar olumsuz davranışlarının oranı % 21.9, isteğini zorla gerçekleştirenler ise % 40.6,

İ) Eşine olumsuz davranan koca, çocuklarına da olumsuz davranmaktadır.

Bu olumsuzluklar;	
Maddi gereksinimlerini karşılamama	% 56.7
Sevgi göstermeme	% 43.3
Azarlama	% 56.7
Dövme	% 56.7

m) Evlilikte yaşanan şiddet, kadınlar da yoğun ruhsal sorunlara yol açmaktadır:

Sıkıntı	% 90
Kayı	% 87.5
Korku	% 80
Yorgunluk	% 70
Çaresizlik	% 70
Uyku bozukluğu	% 67.5
Boşluk duygusu	% 60
Yaşama küskünlük	% 57.5
Eşime karşı şüphe	% 51.5
Eşime karşı öfke	% 66.7
Eşimi öldürme düşüncesi	% 33.3
İntihar düşüncesi	% 46.2
İntihar denemesi	% 30.8

n) Kadınların çoğunluğu evlilikte yaşadıkları sorunlar nedeniyle, misafirhaneye gelmeden önce evlerinden birçok kez ayrılmışlardır (%71) ve gittikleri yer çoğunlukla aileleri olmuştur. (%60.9)

o) Kadınlar, evlilikte yaşadığı sorunları ailesiyle (% 65.6) ve arkadaşlarıyla (% 62.5) yaklaşık oranlarda paylaşmaktadır. Aileler, "kadına hak verdikleri halde dayanmasını" önerirken, arkadaşları çoğunlukla, "hak verip karşı çıkmasını" önermektedir.

ö) Kadınların, pek çoğu eşlerinin o-

lumsuz davranışları için polise başvurma yolunu denemelerine karşın barıştırma biçiminde ilgilenmişlerdir. (%64.7).

p) Kadınlar, kadın misafirhanesini çoğunlukla resmi makamlardan (% 57.5) öğrenmişlerdir ve %45'i bir haftadan az %37.5 bir aydan fazla zamandır misafirhanede kalmaktadır.

r) Kadınlar, misafirhaneye, kalacak yer sorunlarına ve iş bulma sorunlarına çözüm arama beklentisiyle gelmişlerdir. (%57.5). Beklentilerinin karşılandığını söyleyenlerin oranı %94.4'tür.

ş) Misafirhaneye gelme nedenleri.

ş) Misafirhanede yaşadıkları sıkıntıları şöyle belirtmişlerdir.

Parasızlık	%71.8
Misafirhanede kalan Kadınlarla anlaşamamak	%28.2
Personelle anlaşamamak	%10.3
Çocuğunun gereksinimlerini karşılayamamak	%38.7
Zamanını verimli geçirememek	%43.6
Misafirhanede kalma süresini yeterli bulmamak	%44.7

t) Kadınların Misafirhaneye Gelme Nedenleri:

Eşinin saldırılarından korunmak için,	
Eşinin terketmesi,	
Eşinin evden kovması,	
Eşinin ölmesi,	
Nikahsız beraberlikten hamile,	
Boşanma sonrası gidecek yer sorunu	
Ruhsal sorunlar	
Ensest (Öz baba, üvey baba, hala oğlu),	

Kadınlar misafirhaneye geldikten sonra olumlu ve olumsuz bazı değişiklikler yaşamışlardır.

Kendime güvenin arttığı	%78.9
Kafa dinlemeye zaman bulabildim	%89.5
Yaşama daha olumlu bakmayı başladım	%81.6
Geleceğe karşı umudum arttı	% 81.6
Hiç bir değişiklik olmadı	% 29.7
Misafirhanenin sorunlarına çözüm getirmedigini gördüm.	% 18.4

Umutsuzluk ve çaresizlik duygum arttı % 54

ü) Kadınların misafirhanede eksik olduğunu düşündükleri bazı hizmetler vardır. Bunlar; ekonomik destek (%21) ve boş zaman değerlendirme olanaklarının yetersizliğidir. (% 13.2)

v) Kadınların misafirhaneden ayrıldıktan sonraki yaşamları konusunda bazı planlar yapabilmektedirler:

İşe girdim	% 54
Ev bulup taşınacağım	% 70.3
Ailemle yaşayacağım	% 54
Bilmiyorum	% 18.9

y) Kadınlar, kendi konumlarındaki kişiler için yoğunlukla ekonomik yardım (37.5) ve yasal önlemler (% 31.3) alınmasını önermektedirler. Hizmetler olarak da iş bulunmasını (% 50) ve kadın misafirhanelerinin yaygınlaşmasını istemektedirler. (% 50)

8- SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırma sonuçlarından görüldüğü üzere kadına yönelik şiddet arttıran bazı etmenler olmakla birlikte, bu her yaşta, her toplumsal katmanda, her eğitim düzeyinde, her meslek grubunda görülen

ŞİDDET ÖLÇEĞİ

Şiddet ölçeği, misafirhanede kalan tüm kadınlara değil, başından bir evlilik geçmiş 33 kadına uygulanmıştır. Ölçeğin değerlendirilmesinden 3 ayrı puan elde edilmiştir. Toplam şiddet puanı, fiziksel şiddet puanı, fiziksel olmayan şiddet puanı ortalamaları aşağıdadır:

	Ortalama	En Az Puan	En Çok Puan
Toplam Şiddet	53.3	1.6	97.4
Fiziksel Şiddet	50.6	0	99.3
Fiziksel Olmayan Şiddet	51.4	1.7	100.00

Şiddet ölçeğinin maddelerine kadınların verdiği anlamlı bulunduğu için tek tek değerlendirilmiştir.

Şiddet ölçeğine "asla-nadiren-arasına-sık sık-çok sık" olmak üzere 5 seçenek gözönünde bulundurularak uygun olan yanıt verilmektedir. Aşağıdaki maddelere "asla" dışında verilen yanıtlar toplanarak "bu davranışlarla en az bir kez karşılaşmış olmak" ölçütü temel alınmıştır.

- 1 - Eşim beni küçümser 84.8
- 2 - Eşim saçma arzularına itaat etmemi ister 81.8
- 3 - Eşim eğer ona çok içtiğini söylersem kabalasmaya ve kızmaya başlar. 72.8
- 4 - Eşim beni hoşlanmadığım veya sevmediğim cinsel davranışlarda bulunmaya zorlar. 66.9
- 5 - Eğer eşim akşam yemeği, ev işi veya çamaşır yıkama vb. işler vaktinde yapılmazsa çok sinirlenir. 66.7
- 6 - Eşim, arkadaşlarımı kıskanır ve onlardan kuşkulandır. 66.6
- 7 - Eşim bana yumruk atar. 87.9
- 8 - Eşim bana çirkin olduğumu ve çekici olmadığımı söyler. 66.7
- 9 - Eşim kendisi olmaksızın gerçekten başarılı olamayacağımı veya kendime bakamayacağımı söyler. 78.8
- 10 - Eşim bana kendisinin özel hizmetçisiymişim gibi davranır. 81.8
- 11 - Eşim başkalarının önünde bana hareket eder veya beni utandırır. 78.8
- 12 - Eşim eğer kendisinin fikrine katılmazsam çok tepki gösterir. 80.9
- 13 - Eşim beni silahla tehdit eder. 39.4
- 14 - Eşim bana evimizi idare etmek için yeterli parayı vermede cimri davranır. 87.9
- 15 - Eşim zekamı küçümser. 75.8
- 16 - Eşim çocuklara bakmam için evde kalmamı ister. 87.9
- 17 - Eşim beni hastaneye başvurmamı gerektirecek kadar kötü döver. 81.8
- 18 - Eşim çalışmamamın ve okumamamın daha iyi olacağını düşünür. 84.8
- 19 - Eşim iyi huylu bir insan değildir. 90.9
- 20 - Eşim kadın arkadaşlarımla toplanmamızı istemez. 69.7
- 21 - Eşim ben isteyeyim veya istemeyeyim cinsel beraberlik ister. 81.8
- 22 - Eşim bana bağırır ve azarlar. 87.9
- 23 - Eşim yüzüme ve başıma vurur. 81.9
- 24 - Eşim içtiği zaman kötü davranmaya başlar. 69.7
- 25 - Eşim bana emirler yağdırır. 84.8
- 26 - Eşimin duygularıma saygısı yoktur. 87.9
- 27 - Eşim bana bir zorba gibi davranır. 84.8
- 28 - Eşim beni tehdit eder. 21.8
- 29 - Eşim bana aptalmışım gibi muamele eder. 84.8
- 30 - Eşim bana, beni öldürmek istemiş gibi davranır. 84.8

İSTANBUL'DAKİ SOKAK ÇOCUKLARI İÇİN DANIŞMA, REHBERLİK VE DEĞERLENDİRME MERKEZİ PROJESİ*

Zuhal ARNAZ**
Sevda ULUĞTEKİN***

Problem Tanımı:

1990'da yapılan son nüfus sayımının sonuçlarına göre, Türkiye'de nüfus artış hızı %2.1'dir ve nüfus 57 milyona ulaşmıştır. Hızlı nüfus artışının bir sonucu olarak, nüfusun %47'si 20 yaşından genç insanlardan oluşmaktadır.

Türkiye 1950'lerden bu yana hızlı bir toplumsal değişme sürecine girmiştir. Göç, kırlardan kentsel yörelere, küçük kentlerden büyük kentlere, gelişmemiş bölgelerden gelişmiş alanlara ve nihayet ülkenin her köşesinden yurt dışına olmak üzere çok yönlü sürmektedir. Göçün temelinde hızlı nüfus artışı, tarımda makineleşme ile ortaya çıkan işsizlik ve büyük kentlerin olanakları gibi faktörler bulunmaktadır.

Köylerden kentlere doğru olan devamlı göçe uygun olarak, nüfusun yarısından çoğu (%59'u) bugün kentsel bölgelerde yaşamaktadır. Üç büyük şehirde nüfus artış hızı şöyledir: İstanbul %3.8, İzmir %3.3 ve Ankara %2.3 Göç sonucu kentlere akan nüfusun büyük bölümü bugün "gecekondu" denilen, genellikle yoksul yerleşim alanlarında oturmakta-

dır.

Gecekondu yörelerinde yaşayan nüfusun yoksulluk, işsizlik, aile parçalanması, suçluluk, alkol bağımlılığı, aile içi şiddet v.b. gibi sorunları daha çok yaşadığı bir gerçektir. Kentlerde önleyici sosyo-ekonomik programların geliştirilmemiş olması, sorunları daha da ağırlaştırmakta ve bu durum en çok çocukları etkilemektedir. Sonuç olarak bu çocuklar ana-babanın bakım ve denetiminden giderek uzaklaşmakta; genellikle çalıştıkları için eğitim kurumlarından daha az yararlanmakta ve nihayet büyük kentlerin sokaklarında yaşamlarını kendi başlarına sürdürmek zorunda kalmaktadırlar.

Büyük kentlerdeki "sokak çocukları" sorunu işte bu aşamada kendini göstermektedir. Türkiye'de ilk olarak 1950'li yıllarda ortaya çıkan "köprüaltı çocukları" kavramının benzeri olan Sokak Çocukları, "anababanın koruması ve bakımının

* Bu proje 18-21 Eylül 1995 tarihlerinde İsviçre'nin Solothurn kentinde düzenlenen "mobile youth work: 6. International Symposium"da sunulmuştur.

** Zuhal ARNAZ, Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdür Yardımcısı

*** Prof. Dr. Sevdâ ULUĞTEKİN, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Öğretim Üyesi

yetersizliği nedeniyle, kısmen ya da tamamen sokaklarda yaşamak zorunda kalan çocuklar" olarak tanımlanabilir. Bunlar evden kaçan, evden atılan, aile tarafından ihmal edilen ve kötü muamele gören; eğitim kurumlarıyla bağları zayıflamış, hatta tamamen kopmuş; sokaklarda gece ve gündüz başıboş dolaşan, bazen dilenen, bazen de bir iş bulup çalışan çocuklardır. Bu çocuklara büyük kentlerin istasyon, terminal, sinema, pazar yeri, turistik gezi yeri, park, alışveriş merkezi, otobüs durağı, köprü, sur dibi, terk edilmiş bina, çöp toplama merkezi ve inşaatlarda rastlamak olanaklıdır.

Türkiye'de sokak çocuklarının en çok bulunduğu kent, nüfusu 10 milyon civarında olan İstanbul'dur. İstanbul'da tahminen 10.000 sokak çocuğu yaşamaktadır. Küntay (1993) tarafından İstanbul-Beyoğlu'nda bir grup sokak çocuğu üzerinde yapılan bir araştırmaya göre, bu çocukların çoğunluğu 7-15 yaş arasındadır. Yarısından çoğu, ilköğretimini tamamlamak zorunda olduğu halde, hiç okula gitmemiş, ya da okulu terketmiştir. Bunlar genellikle kente yeni göç etmiş, eğitim düzeyi çok düşük, çok çocuklu ve parçalanmış ailelerin çocuklarıdır. Çoğu cinsel saldırıya uğrama, hırsızlık ve yankesicilik suçu işleme, tiner ve bally koklama ve fuhuşa sürüklenme gibi tehlikelerle kucak kucağa yaşamaktadır.

Sorun bu denli açık olmasına rağmen ne İstanbul'da ne de Türkiye'de doğrudan bu çocuklara yönelik hizmetlerin hemen hiç olmadığı görülmektedir. İşte "İstanbul'daki Sokak Çocukları İçin Da-

nışma, Rehberlik ve Değerlendirme Merkezi Projesi" bu kentte yaşayan sokak çocukları sorununa, kısıtlı da olsa acil bir çözüm olarak önerilmektedir.

Amaçlar ve Çözüm Yolları:

Projenin kısa ve uzun vadeli amaçları bulunmaktadır. Kısa vadede amaç, sokakta yaşayan çocukların barınma, korunma, beslenme ve temizlik gereksinimlerinin karşılanabileceği bir "Merkez" oluşturulmasıdır. Uzun vadede ise bu Merkezin, çocukların toplumla yeniden bütünleşmesini sağlaması amaçlanmaktadır.

Amaçların gerçekleştirilmesinde aşağıdaki yöntemlerden yararlanılacaktır:

- 1- Çocuklarla sokak çalışması, ("streetwork" veya "mobile youth work")
- 2- Çocukların ve ailelerin psiko-sosyal gereksinimlerinin değerlendirilmesi,
- 3- Çocuklarla sosyal kişisel çalışma ve sosyal grup çalışması,
- 4- Ailelerle sosyal kişisel çalışma ve sosyal grup çalışması,
- 5- Ev, okul, işyeri ve çevre ziyaretleri,
- 6- Boş zamanları değerlendirme etkinlikleri,

Kısa ve uzun vadeli amaçların yerine getirilmesinde şu etkinliklere yer verilecektir:

- 1- Çocuklarla sokakta yapılacak mesleki çalışmalar (streetwork) veya diğer kanallarla iletişim kurmak,
- 2- Çocukların acil ve temel gereksinimlerini karşılamak ve psiko-sosyal ge-

3- Çocukların gereksinimleri doğrultusunda Merkez'de psiko-sosyal nitelikli etkinlikler düzenlemek; çocuklara danışmanlık hizmeti sunmak,

4- Çocukların aileleri veya yakınları ile ilişki kurularak sorunlarını değerlendirmek; aileye rehberlik ederek psiko-sosyal ve ekonomik nitelikli destek hizmetleri sunmak; böylece ailenin koşullarını iyileştirmek ve sağlıklı anababa-çocuk ilişkisinin kurulmasına yardımcı olmak,

5- Çocukların eğitim ve iş sorunlarıyla ilgilenerek akademik veya iş eğitimi almalarına ve bir işe yerleşmelerine aracılık etmek,

6- Ailesi yanına dönmesi mümkün olmayan çocukların yatılı çocuk veya gençlik evlerine yerleştirilmesini sağlamak,

7- İhmal ve istismardan kaynaklanan yoğun duygusal sorunları olan çocuklarla, madde bağımlısı olan çocukların, gerekirse acil gereksinimlerini giderdikten sonra, Merkez'le işbirliği halinde çalışacak olan sağlık kuruluşlarına yerleştirilmesi için aracılık etmek,

8- Çocukları kurumdan ayrıldıktan sonra izlemek, gerekiyorsa destek hizmetlerini sürdürmek,

9- Konuyla ilgili toplum kaynaklarını harekete geçirmek; ilgili kuruluşlarla destekleyici network geliştirmek, bu konudaki toplumsal duyarlılığı artırmak ve gerekli değerlendirme çalışmalarını yürütmek.

Projenin hedef kitlesi 7-18 yaş arasındaki sokak çocuklarıdır. Bu çocuklar "streetwork" aracılığıyla kuruma başvurabilecekleri gibi, sosyal hizmet kuruluşları ve çocuk mahkemeleri yoluyla da gelebilirler. Başlangıç için Merkez'in 15'i yatılı, 15'i gündüzlü olmak üzere 30 çocuğa hizmet vermesi planlanmıştır.

Örgütsel Yapı Modeli ve Personel:

A- Örgütsel Yapı

Projenin sorumlusu Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu Genel Müdürlüğü'dür. Ancak Genel Müdürlük bu alanla ilgili hükümet ve hükümet dışı (nongovernmental) kuruluşlarla birlikte çalışmayı planlamaktadır. Bu amaçla Merkez Müdürünün yanında bu kuruluşların temsilcilerinden oluşan bir Yönetim Kurulu yer alacak ve kararların alınmasına katkıda bulunacaktır. Bu Kurulda çocuk temsilcilere de yer verilecektir.

Yönetim Kurulu

2 Üye Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu'ndan (1 Müdürü veya temsilen yardımcısı ile Merkez sorumlu yöneticisi)

1 Üye Üniversite'den (İstanbul Üniversitelerinden konu ile ilgili bir yetkili)

1 Üye Baro'dan (İstanbul Barosu Çocuk Hakları Komisyonundan)

2 Üye işbirliği protokolü imzalanacak sivil toplum örgütünden.

SOSYAL HİZMET MESLEĞİ VE SOSYAL HİZMET UZMANLARI ODASI KURULMASINA DAİR YASA TASARISI TASLAĞI

I. BÖLÜM

AMAÇ

Madde 1 - Bu yasanın amacı, Türkiye'de kamu, özel, gönüllü kurum ve kuruluşlarda ya da kendi adlarına görev yapan Sosyal Hizmet Uzmanlarına mesleki ünvanlar, görev durumları, yetkileri, sorumluluk alanları, mesleki çalışma ve ilişkilerinde uyacakları etik kurallar ve değerleri ile bu konuların teknik yönden düzenlenmesi, oda ve şube kurulmasına ilişkin usul ve esasları belirlemektir.

Tanımlar:

Madde 2- Bu yasada geçen;

a) "Sosyal Hizmet Mesleği" Sosyal hizmete gereksinimi olan kişi, aile, grup ve toplumların sorunlarının önlenmesi ve çözümlenmesine yardımcı olan ve kendi kendilerine yeterli hale gelmelerini amaçlayan, kendine özgü bilimsel yöntem ve teknikleri olan mesleği,

b) "Sosyal Hizmetler" Kişi, aile, grup ve toplumların herhangi bir nedenle karşılaştıkları ekonomik-fiziksel-sosyal yoksunluklarının giderilmesine ve gereksinimlerinin karşılanmasına, sosyal sorunlarının önlenmesine, çözülmesine kendi kendilerine yeterli hale gelmelerine ve yurttaşlık hak ve ödevlerinin bilincine varmalarına yardımcı olan, yaşam standartlarını yükseltmeyi amaçlayan değişimci, yenilikçi ve geliştirici sistemli programlar ve hizmetler bütünü,

c) "Sosyal Hizmet Uzmanı" Sağlık ve Sosyal Yardım Bakanlığı Sosyal Hizmetler Akademisi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bölümü ve Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Yüksekokulundan mezun olanlar ile yurt içinde sosyal hizmet uzmanı yetiştirmek üzere açılacak en az 4 yıllık okullardan veya denkliği yetkili makamlarca onaylanmış yurtdışındaki sosyal hizmet okullarından mezun olan ve sosyal hizmet uzmanı diploması almaya hak kazanan sosyal hizmet meslek mensuplarına denilir. Sosyal hizmet meslek mensuplarına kamu kurum ve kuruluşlarınca ihdas edilmiş bulunan "Sosyal Çalışmacı" ünvanlı kadrolar, başkaca bir işleme gerek kalmaksızın "Sosyal Hizmet Uzmanı" ünvanlı kadrolara dönüştürülür.

d) "Meslek Kuruluşu" Sosyal Hizmet Uzmanı diploması almaya hak kazanmış

Sosyal Hizmet

kişileri temsil etmek üzere kurulmuş Sosyal Hizmet Uzmanları Odası ve Şubesi gibi kuruluşları ifade eder.

e) "Oda" "Sosyal Hizmet Uzmanları Odasını" ifade eder.

f) "Şube" Bu yasada geçen şube terimi "Sosyal Hizmet Odası Şubelerini" ifade eder.

Kapsam

Madde 3- T.C. Vatandaşı olan ve sahip oldukları diplomaları üniversitelerin ilgili bölümünce tescil edilmiş bulunan her sosyal Hizmet Uzmanı mesleğini bu yasa hükümleri çerçevesinde serbestçe icra eder.

Odanın Görev ve Yükümlülükleri:

Madde 4- Mesleki bir eğitim ve deneyim sonunda kazanılan bilgi ve becerilerin geliştirilmesi sorumluluğunu taşıyan sosyal hizmet uzmanı; hizmetleri yürütürken insan onuru ve değeri ile kişisel haklara saygılı, hoşgörülü ve nesnel olmakla yükümlüdür.

Bu çerçevede;

a) Mesleğin değerlerini, etik kurallarını, bilgisini ve misyonunu korumak ve geliştirmek, meslektaşlarının bilimsel görüş, bulgu ve uygulamalarına saygı duymak, bunları doğru bir şekilde temsil etmek,

b) Bilimsel sosyal hizmet anlayışına uygun politikalar geliştirerek bu doğrultudaki işlev ve uygulamalarıyla hizmet standardını yükseltmek,

c) Sosyal hizmetle ilgili olarak yazılı, sözlü ve görsel kitle iletişim araçları yoluyla yapılan yayınlarda bireyin ve toplumun zarar görmemesi için mesleki müdahalede bulunmak,

d) Oda ve şube, bu yasada adı geçen sosyal hizmet mesleğinin, ilke, değer ve normlarına uygun yürütülmesi ve geliştirilmesi konusunda gereken önlemleri almakla yükümlüdür.

e) Oda ve şube sosyal hizmet uzmanlarının meslek, ilke, etik değer ve normlarına uygun çalışmaları yönünde gereken önlemleri alır, uyarıları yapar.

f) Oda ve şube, üyelerin hak ve çıkarlarını savunmak, korumak ve geliştirmek için gereken her türlü çalışmaları yapar. ulusal ve uluslararası düzeyde başka kişi ve kuruluşların bu yöndeki çalışmalarına katılır.

g) Kurum, kuruluş veya kendi adlarına yaptıkları mesleki uygulamalardan doğan, müracaatçı-uzman ilişkisinin gizliliği konusundaki her türlü hakları saklıdır. Adli birimlerin istemleri gizlilik ilkesi çerçevesinde karşılanır. Bu konuda herhangi bir zorlama yapılamaz.

Sosyal hizmet uzmanı mesleki çalışmasına başladığı andan itibaren mesleki sorumluluk ve yükümlülüklerini yerine getirme konusunda yemin etmiş sayılır.

Madde 5- Sosyal Hizmet Uzmanlarının görev ve yetkileri:

Sosyal hizmet uzmanı mesleki yöntem ve teknikleri aracılığı ile aşağıdaki

Sosyal Hizmet

görevlerini yerine getirir;

a) Sosyal hizmet uzmanı, müracaatçının aile, iş, yakın çevresi ve bulunduğu toplumla ilişkisini gözlemleme ve ilişkisini düzenleme konularında mesleki katkı sağlar.

b) Sosyal hizmet uzmanı çalıştığı alanda verimliliği artırmak, çalışanlar arasında uyum ve işbirliğini sağlamak amacıyla yönlendirme ve bütünleştirme programları düzenler.

c) Sosyal hizmet uzmanı çalıştığı alana ilişkin sosyal hizmet politikalarının oluşturulmasında, program ve planlama aşamalarında etkin görev alır, sorunların önlenmesi ve çözümü yönünde önerileri sunar.

d) Sosyal hizmet uzmanlarına mesleki çalışma sürecinin her aşamasında kamu ve özel kurum ve kuruluşlar yardımcı olmakla yükümlüdür.

e) Toplum kaynaklarını, amaçlarına uygun olarak etkin bir biçimde kullanmak,

f) Sosyal hizmete gereksinimi olanların kaynak, hizmet ve fırsatlardan eşit olarak yararlanmalarını sağlamak,

g) Sosyal politikaların oluşturulmasında ve uygulamaya geçirilmesinde toplumun bilinçli katılımını sağlamak,

h) Mesleki çalışma ile ilgili bilgi ve belgeleri toplayarak gizlilik ilkesi uyarınca kayıt tutmak ve saklamak,

i) Sosyal hizmetin sunumunda belirlenen müdahale sürecinin tamamında yer almak, topladığı bilgi ve belgeleri müracaatçı yararına kullanmak,

j) Mesleki uygulamalarını diğer meslek mensupları ile ekip çalışması içerisinde yürütmek,

k) Mesleki çalışma sonucu; sunulmasına karar verilen hizmetlerin doğrudan veya dolaylı takibini yapmak,

Madde 6- Odanın yetkili organları tarafından geçici ya da sürekli meslekten çıkarılma cezası almış olmak mesleğin uygulanmasında engeldir.

Madde 7- Kamu ve özel kurum ve kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanı mesleğini serbestçe uygulayabilmek için özel büro açabilir.

Büro açılmasında Meslek Odası veya şubesinden izin almak zorunludur.

II. BÖLÜM

Madde 8- Türkiye sınırları içinde meslek ve sanatlarını uygulayan bütün sosyal hizmet uzmanlarının katıldığı, Sosyal Hizmet Uzmanları Odası sosyal hizmet uzmanları arasında mesleki etiği ve dayanışmayı korumak, sosyal hizmet mesleğinin kamu ve kişi yararına uygulanıp gelişmesini sağlamak ve meslek mensuplarının hak ve yararlarını korumak amacıyla kurulmuş tüzel kişiliğe sahip mesleki bir kuruluştur. Sosyal Hizmet Uzmanları Odası Şubeleri, Oda Genel Kurulu, Oda Yönetim Kurulu, Oda Denetim Kurulu ve Etik Kuruldan

oluşur.

Madde 9- Oda ve şubeler amacına uygun işlerde kullanılmak üzere taşınır veya taşınmaz mal edinebilir, kiralayıp işletebilir. Lokal, misafirhane vb. sosyal amaçlı tesisler açabilir.

Madde 10- Oda, aşağıda yazılı mesleki hizmetleri yapmakla yükümlüdür.

- Sosyal hizmet mesleğinin bilimsel ve mesleki ilkelere uygun olarak uygulanmasını sağlamak,
- Üyelerinin maddi ve manevi hak ve menfaatlerini korumak,
- Sosyal hizmetlerin gelişmesiyle ilgili bütün alanlarda resmi makamlarla bilimsel danışmalarda bulunmak ve görüşlerini bir rapor halinde sunmak,
- Mesleki alanlarda araştırma, inceleme ve yayında bulunarak mesleğin bilimsel gelişimine katkı sağlamak,
- Dünyada sosyal hizmet alanındaki politika ve gelişmeleri izlemek, üyelerine aktarmak,
- Sosyal hizmet okullarında eğitim görenlere olanaklar ölçüsünde yardımda bulunmak.

Sosyal Hizmet Uzmanları Odası Şubeleri:

Madde 11- Sınırları içerisinde en az 30 sosyal hizmet uzmanı bulunan her il merkezinde veya komşu iller birleştirilmek suretiyle en az 30 sosyal hizmet uzmanı bulunan bölgelerde Oda Yönetim Kurulu kararı ile Sosyal Hizmet Uzmanları Odası şubeleri kurulur.

Madde 12- Mesleği ile ilgili çalışan her sosyal hizmet uzmanı çalışmaya başladıktan sonraki bir ay içerisinde odanın bulunduğu il veya bölgedeki şubeye kayıt olmakla yükümlüdür.

Kamu Kurum ve Kuruluşlarıyla, Kamu Tüzel Teşebbüslerinde asil veya sürekli görevlerde çalışanlar ve herhangi bir sebeple meslek ve sanatı ile uğraşmayan sosyal hizmet uzmanları isterlerse Sosyal Hizmet Uzmanları Odası Şubelerine üye olabilirler.

Özel konumlarında meslek kuruluşlarına üye olamayacaklarına dair hüküm bulunanlar, mesleki hak, yetki, sorumluluk ve disiplin bakımından bu kanun hükümlerine tabidirler.

Odanın ve Şubelerin Gelirleri:

Madde 13- a) Oda ve Şube Genel Kurulu tarafından belirlenecek giriş ve yıllık aidatlar,

- Her türlü mesleki ve kültürel etkinlikler, yayınlar, düzenlenecek eşya piyagosu, balo, kermes ve sağlanacak gelir ve her tür bağışlar,
- Şube Onur Kurulu Kararı ile tahsil edilen para cezaları,

Madde 14- İlden ile ya da bölgeden bölgeye nakil, giriş ve yıllık aidat paralarını yeniden ödemeyi gerektirmez.

Madde 15- Şubeler, gelirlerinin en az % 10'unu her ay Oda hesabına yatırmak

zorundadır. Bu oran şube gelirinin % 30'u üzerinde olamaz.

Sosyal Hizmet Uzmanları Şubesinin Yetkili Organları

Madde 16- a) Genel Kurul,

b) Yönetim Kurulu,

c) Onur Kurulu ve

d) Denetleme Kurulundan oluşur.

Şube Genel Kurulunun Görevleri:

Madde 17- Genel Kurulun görevleri aşağıda belirtilmiştir:

- Şubelerin amaçlarını gerçekleştirmek için gereken karar ve önlemleri almak,
- Şube Yönetim Kurulu, Onur Kurulu ve Denetleme Kurulu üyeleri ile Oda Temsilcilerini seçmek,
- Şube için gerekli taşınmazların satın alınması satılması, kiralanması, kiraya verilmesi konusunda Yönetim Kuruluna yetki vermek,
- Yönetim Kurulunca yapılacak teklifleri incelemek ve karara bağlamak,
- Meslek mensuplarınca uyulması zorunlu mesleki kararlar alınması konusunda Odaya tekliflerde bulunmak,
- Yıllık Bütçeyi ve Kesin Hesapları tasdik etmek,
- Yönetim Kurulunu aklamak gerektiğinde sorumlu görülenler hakkında disiplin soruşturmasına karar vermek,
- Şubeye üye olacak adayların giriş ücretlerini ve şubeye yazılı üyelerin yıllık aidatlarını belirlemek,
- Şube Yönetim Kurulunun çalışma raporunu incelemek, kabul etmek,
- Şubenin görevlerine giren diğer işleri üyelerin teklifi üzerine inceleyip karara bağlamak,
- Yasayla verilmiş diğer görevleri yapmak.

Şube Genel Kurul Toplantısı:

Madde 18- Şube Genel Kurulu iki yılda bir defa Mart ayı içerisinde Başkanın daveti üzerine bütçe ve gündemdeki diğer maddeleri görüşmek ve gereken seçimleri yapmak üzere toplanır.

Şube Yönetim Kurulu ve Denetleme Kurulu, Genel Kurulu toplantıya çağrılabilir.

Şube Yönetim Kurulu Başkanı, şubeye kayıtlı üyelerin beşte birinin görüşme konularını belirten yazılı talebi ile en geç yirmi gün içinde Genel Kurulu toplantıya çağırmak zorundadır. Çağrı en az 10 gün önce tüm üyelere mektupla yapılır. Şube Genel Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır.

İlk toplantıda yeterli çoğunluk sağlanamazsa ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan üye sayısı Yönetim, Denetleme, Onur Kurulları asil üyelerinin toplamının iki katından az olamaz. Gerek Olağan gerekse Olağanüstü Genel Kurul Toplantılarında ilk iş olarak Başkanlık Divanı se-

çilir. Seçim aksi karar alınmadıkça açık oyla yapılır ve kullanılan oyların en çoğunu alanlar seçilir.

Genel Kurul Toplantılarında kararlar hazır bulunanların salt çoğunluğu ile alınır.

Şube Yönetim, Denetleme ve Onur Kurulu üyeleri divana seçilemezler.

Şube Yönetim Kurulunun Oluşumu:

Madde 19 - Yönetim Kurulu, Genel Kurula, katılan üyeler arasından iki yıl için seçilen beş asil, beş yedek üyeden oluşur.

Yönetim Kurulu kendi üyeleri arasından gizli oyla bir Başkan, bir Başkan Yardımcısı, bir Sayman ile Yazman seçer.

Şubenin hukuki temsilcisi Yönetim Kurulu Başkanıdır.

Yönetim Kurulu asil üyeleri arasında boşalma olursa yedeklerden sırayla en fazla oy alanlar göreve çağrılırlar.

Yönetim Kurulunun toplu olarak görevden alınması veya asil üye sayısının yarısından aşağıya düşmesi veya yedeklerinin kalmaması halinde Şube Genel Kurulu Şube Denetim Kurulu tarafından olağanüstü toplantıya çağrılır ve kurulların şube görev süresinin tamamlanması için seçimler yapılır.

Madde 20- Yönetim Kurulu Şubeye kayıtlı en az beş yıl kıdemli olan üyeler arasından seçilir.

Üye sayısı 100 den az olan Odalarda beş yıllık kıdem şartı aranmaz. Süresi biten üye yeniden seçilebilir.

Oy pusulasına, seçilecek asil üye tam sayısının yarısından en az bir fazla isim yazılması zorunludur. Bundan eksik isim yazılmışsa oy pusulaları geçerli değildir. Oy pusulasına seçilecek asil üye sayısından fazla isim yazıldığı takdirde sondan başlanarak fazla isimler değerlendirilmez.

Adaylar oyların sayısına göre sıralanır ve en çok oy alanlardan başlamak üzere önce asil, sonra yedek üye seçilmiş olanlar bu sıraya göre tesbit edilir. Adayların aldıkları oylarda eşitlik halinde aralarında kura çekilir. Yedek üyeler aldıkları oy sayısına göre bulundukları sıra gözönünde tutularak kurulda göreve çağrılır.

Şube Yönetim Kurulu'nun Görevleri:

Madde 21-a) Bütçe teklifini düzenlemek ve Genel Kurulun onayına sunmak,

b) Şube Genel Kuruluna çalışmaları hakkında rapor vermek ve Genel Kurul Kararlarını yerine getirmek,

c) Şube adına taşınır ve taşınmaz mal almak, satmak, kiralamak, kiraya vermek, ipotek etmek ve bunlar üzerinde her türlü ayni hak tesis etmek, kaldırmak gibi konularda Yönetim Kurulu Başkanına veya bir Yönetim Kurulu Üyesine yetki vermek,

d) Yasalarla verilmiş diğer işleri yapmak,

Toplantılar:

Madde 22- Yönetim Kurulu normal olarak ayda bir toplanabileceği gibi Şube Yönetim Kurulu Başkanı tarafından doğrudan doğruya veya üyelerden en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağrılır.

Yönetim Kurulu salt çoğunlukla toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğuyla karar verir. Oylarda, eşitlik olduğu takdirde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur. Şube Yönetim Kurulu Başkanı veya Yönetim Kurulu Üyeleri kendileri hakkında alınacak kararlarla ilgili olan işlerin görüşülmesine katılmazlar. Yönetim Kurulu Kararlarına ilişkin tutanak Başkan ve Üyeler tarafından imzalanır.

Yönetim Kurulu üyeleri mektupla toplantıya çağrılır.

Ardı ardına üç olağan toplantıya özürsüz olarak katılmamış olan üye Yönetim Kurulu kararıyla istifa etmiş sayılır.

Bu Karara karşı tebliğ tarihinden itibaren onbeş gün içerisinde Odaya itiraz edilebilir.

Şube Onur Kurulu:

Madde 23- Şube Onur Kurulu, üye sayısı elliye kadar olan Şubelerde üç, elliye fazla olan Şubelerde beş üyeden oluşur.

Ayrıca Onur Kurulu Üyesi üç olan Odalarda bir, beş olan Odalarda ise üç yedek üye seçilir. Onur Kurulu iki yıl için seçilir. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir.

Üyeler kendi aralarında bir Başkan seçer. Üyelerin ayrılmaları halinde yerlerine en çok oy alan yedek üye getirilir.

Onur kurulu salt çoğunlukla toplanır. Kararlar üye tam sayısının salt çoğunluğu ile verilir. Oylarda eşitlik halinde Başkanın bulunduğu taraf üstün tutulur.

Başkanın bulunmadığı zamanlarda meslekte en kıdemli üye kurula başkanlık eder Şube Onur Kurulunun kararına karşı tebliğ tarihinden itibaren otuz gün içinde Oda Onur Kuruluna itiraz edilebilir.

Onur Kuruluna seçilebilmek için meslekte en az on yıl çalışmış olmak şarttır. Şubeye kayıtlı üyeler arasında bu özellikte üye bulunmadığı takdirde beş yıl hizmet etmiş bulunanlar arasından da seçilebilir.

Şube Onur Kurulunun Görevleri:

Madde 24- Şube Onur Kurulunun Görevleri, Şube Yönetim Kurulunun disiplin soruşturması açılması kararı üzerine üyeler hakkında disiplin soruşturması yaparak disiplin ile ilgili kararları ve cezaları vermek ve kanunla verilen diğer yetkileri kullanmak.

Onur Kurulunun Verebileceği Cezalar:

a) Yazılı ihtar,

b) Geçerli asgari ücretin brüt olarak iki katına kadar verilecek para cezası.,

c) 15 günden 6 aya kadar meslekten geçici uzaklaştırma ya da meslekten

men kararı.

Disiplin Kurulu bu cezaların verilmesinde sıra gözetmeksizin geniş takdir hakkına sahiptir. Şube Onur Kurul Kararına Oda Onur Kurulu nezdinde itiraz edilebilir.

Şube Denetleme Kurulu:

Madde 25- Şube Denetleme Kurulu Genel Kurul Üyeleri arasından iki yıl için seçilecek üç üyeden oluşur. Ayrıca bir yedek üye seçilir. Yönetim Kurulu Üyeleri ile Onur Kurulu Üyeleri Denetim Kuruluna seçilemezler. Denetim Kurulu Üyeleri ilk toplantılarında kendi aralarında bir Başkan seçer. Denetleme Kurulu Şubenin işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta Genel Kurula rapor vermekle görevlidir.

III. BÖLÜM

SOSYAL HİZMET UZMANLARI ODASI

Madde 26- Sosyal Hizmet Şubelerinin tamamının katılımıyla Türkiye Sosyal Hizmet Uzmanları Odası kurulur. Oda, ayrı kamu tüzel kişiliğine sahip mesleki bir kuruluştur. Odanın merkezi Ankara'dadır.

Odanın Görevleri:

- Madde 27- a) Mesleğin gelişmesi ile ilgili çalışmalar yapmak,
b) Şubeleri ilgilendiren konularda yetkili mercilere görüş bildirmek,
c) Şubeler arasında mesleki anlaşmazlıkları kesin olarak çözümlemek, uyulması zorunlu meslek kurallarını belirlemek,
d) Bu kanuna göre çıkarılacak yönetmelikleri hazırlamak,
e) Ulusal ve uluslararası meslek kuruluşlarına üye olmak, uluslararası mesleki örgütlere katılmak,
f) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak ve mesleki konularda resmi makamlarca istenen bilgi ve görüşleri vermek,
g) Etik Kurul üyelerinin huzur hakkı ücretlerini belirlemeye Oda Yönetim Kurulu yetkilidir.

Odanın Gelirleri:

Madde 28 - Odanın gelirleri, Odaya dahil şubelerin gelirlerinden alınacak paylar ile Odaya ait mal varlığından sağlanan gelirler ve genel hükümler çerçevesinde yer alan bağış ve yardımlardan meydana gelir.

Odanın Organları :

- Madde 29 - a) Genel Kurul,
b) Yönetim Kurulu,
c) Onur Kurulu,
d) Denetleme Kurulu,
e) Etik Kurul.

Oda Yönetim Kurulu Üyeleri, Şube Başkanları Genel Kurulda oy kullanma

hakkına sahiptir. Oda Yönetim, Denetim, Onur Kuruluna seçilebilmek için ilgili maddelerde belirtilen özel koşulları taşımak üye olmak.

Temsilciler, her Odanın Olağan Genel Kurul toplantısında iki yıl için seçilir. Yeniden seçilmeleri mümkündür.

Oda üye sayısı

Madde 30 - 2000 ve altında ise, her şube üye sayısının onbeşte biri, oda üye sayısı ikibin - üçbin arasında ise, şube üye sayısının yirmide biri, 3000'in üzerinde ise, yirmibeşte biri ile temsil edilir. Aynı oranda yedek temsilciler de seçilir.

Oda Genel Kurulunun Görevleri

- Madde 31 - a) Oda Yönetim, Onur, Denetleme ve Etik Kurulu üyelerini seçmek,
b) Oda Yönetim Kurulunca hazırlanacak yönetmelik ve raporları incelemek ve onaylamak,
c) Şubeler arasında işbirliği kurmak ve bunların gelişmesini sağlayıcı tedbir ve kararları almak,
d) Oda bütçe ve kesin hesabını görüşerek karara bağlamak, şubelerden alınacak pay miktarını belirlemek,
e) Oda için gerekli taşınmazların satın alınması veya mevcut taşınmazların satılması, kiralanması veya kiraya verilmesi konusunda Oda Yönetim Kuruluna yetki vermek,
f) Uyulması zorunlu mesleki kararları almak,
g) Yönetim Kurulun aklamak sorumlu görülenler hakkında disiplin soruşturmasına karar vermek,
h) Kanunla verilen diğer görevleri yapmak.

Oda Genel Kurul Toplantısı

Madde 32 - Oda Genel Kurulu her iki yılda bir Mayıs ayında, Oda Yönetim Kurulu Başkanının daveti üzerine toplanır.

Oda Yönetim Kurulu Başkanı, Oda Yönetim veya Denetleme Kurulunun salt çoğunluğu tarafından gerekli görüldüğü hallerde Genel Kurulu olağanüstü toplantıya çağırabilir. Ayrıca mevcut temsilcilerin beşte birinin talebi ile Genel Kurulun olağanüstü toplantıya çağırılması zorunludur.

Toplantıların günü, yeri, saati ve gündemi toplantı tarihinden en az 20 gün önce gazete ilanı ile duyurulur ve taahhütlü bir mektupla üyelere bildirilir. Bu ilan ve mektupta çoğunluk sağlanamaması nedeniyle toplantı yapılamazsa, yapılacak ikinci toplantının günü, yeri, saati ve gündemi de belirtilir.

Genel Kurul temsilcilerin tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır. İlk toplantıda çoğunluk sağlanamazsa, ikinci toplantıda çoğunluk aranmaz. Ancak ikinci toplantıya katılan temsilci sayısı Oda Yönetim, Onur ve Denetleme ve Etik Kurulları asil üyelerinin toplamının iki katından az olamaz.

Genel Kurul toplantıları ilanda belirtilen gün, yer ve saatte yapılır. Temsilciler Oda Yönetim Kurulunca düzenlenen listedeki adlarının karşısına imza koyarak toplantıya katılırlar. Toplantı, Oda Yönetim Kurulu Başkanı veya görevlendireceği bir kurul üyesi tarafından açıldıktan sonra bir Divan Başkanı, bir Başkan Vekili ve iki Yazman Üye seçilir. Toplantıda hazır bulunan temsilcilerin beşte birinin imzası ile gündeme yeni madde ilavesi teklif edilebilir.

Genel Kurul Toplantılarında hazır bulunanların salt çoğunluğu ile karar alınır. Toplantıyı, Divan Başkanı yürütür. Yazmanlar toplantı tutanağını düzenler ve başkanla birlikte imzalar.

Oda Yönetim Kurulu Üyeleri ile Şube Başkanları Genel Kurul Toplantılarına katılma ve oy kullanma hakkına sahiptir.

Oda Yönetim Kurulu:

Madde 33 - Oda Yönetim Kurulu, Oda Genel Kurulu ve temsilcileri ile delege olmayan üyeler arasından seçilen yedi asil ve beş yedek üyeden oluşur.

Yönetim Kurulu kendi üyeleri arasından bir Genel Başkan, bir Genel Başkan Yardımcısı, bir Genel Yazman, bir Genel Sayman seçer. Başkanın bulunmadığı hallerde, Başkanın vekalet bırakacağı bir kişi Başkanlık yapar.

Odanın hukuki temsilcisi Oda Yönetim Kurulu Başkanıdır.

Yönetim Kurulu asil üyeleri arasında boşalma olursa yedekten sırayla en fazla oy alanlar getirilir. Yeni üye toplantıya çağrılır.

Oda Yönetim Kurulunun Görevleri:

Madde 34 - Oda yönetim kurulun görevleri şunlardır;

- a) Genel Kurul kararlarını yerine getirmek,
- b) Oda adına Kanunla tanınan yetkiler dahilinde sorumluluk almak, sorumluluk vermek,
- c) Oda adına taşınır, taşınmaz mal almak, satmak, kiralamak, kiraya vermek, ipotek etmek ve bunlar üzerinde aynı hak tesis etmek, kaldırmak, bu konularda Yönetim Kurulu Başkanı veya bir Yönetim Kurulu Üyesine yetki vermek,
- ç) Bütçeyi yapmak ve uygulamak,
- d) Şubelerce tesbit edilen giriş ve yıllık aidatların listesini Başbakanlık'ın (ilgili Devlet Bakanının) tasdikine sunmak,
- e) Şubelerin görüşlerini almak suretiyle oluşturulan mesleki görüşleri kapsayan raporları ilgili mercilere sunmak,
- f) Kanunlarla verilen diğer görevleri yapmak.

Oda Yönetim Kurulu Toplantıları:

Madde 35 - Oda Yönetim Kurulu, Oda Başkanı tarafından doğrudan doğruya veya üyelerden en az ikisinin görüşme konusunu taşıyan yazılı isteği üzerine toplantıya çağrılır.

Yönetim Kurulu salt çoğunlukla toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Yönetim Kurulu üyeleri ilgili oldukları işlerin görüşülmesine ka-

tılmazlar.

Yönetim Kurulu Kararları hakkında düzenlenen tutanak başkan ve üyeler tarafından imzalanır.

Yönetim Kurulu Üyeleri mektupla toplantıya çağrılır. Ardı ardına 3 olağan toplantıya özürsüz olarak katılmayan üye Yönetim Kurulu Kararıyla istifa etmiş sayılır.

Oda Onur Kurulu:

Madde 36 - Oda Onur Kurulu, Genel Kurul Üyeleri arasından iki yıl için seçilecek beş asil ve beş yedek üyeden oluşur. Meslekte on yıl hizmet etmek koşuldur. Süresi dolan üye yeniden seçilebilir.

Oda Onur Kurulu, Şube Onur Kurulu kararlarına karşı yapılacak itirazları incelemek ve bu konularda gerekli kararları vermekle görevlidir.

Yönetim Kurulu Üyeleri, Onur Kuruluna seçilemezler.

Oda Onur Kurulu üye tam sayısının salt çoğunluğu ile toplanır ve üye tam sayısının salt çoğunluğu ile karar verir. Oylarda eşitlik olduğu hallerde Başkanın olduğu taraf üstün tutulur.

Onur Kurulu meslekten geçici men ya da meslekten çıkarılma gibi cezalar verebilir. Bu cezalara itiraz Danıştay nezdinde yapılır. Meslek elemanı ile ilgili verilen karar sosyal hizmet uzmanının bağlı olduğu en üst resmi makama bildirilir.

Meslekten sürekli men cezası almış sosyal hizmet uzmanı ülke sınırları içinde mesleğini icra edemez.

Oda Denetim Kurulu:

Madde 37 - Oda Denetim Kurulu, Genel Kurulun üyeleri arasından iki yıl için seçilecek üç üyeden oluşur. Ayrıca üç yedek üye seçilir. Yeniden seçilmek mümkündür.

Yönetim Kurulu üyeleri ile Onur Kurulu Üyeleri Denetleme Kuruluna seçilemezler. Denetleme Kurulu, Odanın işlem ve hesaplarını denetlemek ve bu hususta Genel Kurula hesap vermekle görevlidir.

IV. BÖLÜM

Etik Kurulu:

Madde 38 - Etik Kurulu bir danışma organıdır. Sosyal hizmet uzmanlarının mesleki yükümlülüklerini yerine getirirken gözönünde bulundurmaları gereken mesleki etik, ilke ve normların belirlenmesi, duyurulması, yaygınlaştırılması ve değişen koşullara göre yenilenmesi ve geliştirilmesi konusunda çalışmalar yapar. 9 kişiden oluşur. Kendi aralarında bir Başkan, bir Raportör, bir Sözcü seçilir. Kararlar üye tam sayısının üçte ikisi ile alınır. Yılda en az iki kez, gerektiğinde Başkanın çağrısında toplanır.

Etik Kurula Seçilme Koşulları:

Sosyal Hizmet

Madde 39 - a) Sosyal hizmet alanında eğitim veren üniversitelerin en az doktoralı öğretim elemanları,

veya,

b) Sosyal hizmet mesleğinde 20 yıl, alanda hizmet etmiş olmak,

veya,

c) Mesleki bilgi ve deneyimleri konusunda toplumda kendisini kanıtlamış olmak,

veya,

d) Onur Kurullarında daha önce iki yıl görev yapmış olmak,

e) Oda ve Şubelerin onur kurullarınca cezalandırılmamış olmak.

Etik Kurulun Görevleri:

Madde 40 - a) Yasanın 5. maddesinde belirtilen mesleki etik kuralların geçerli olmasını ve ruhunun benimsenmesini sağlamak,

b) Oda Onur Kurulu çerçevesinde verilen kararları Oda Yönetim Kurulunun ya da muhatap kişinin başvurusu üzerine yeniden incelemek ve görüş bildirmek,

c) Meslek elemanlarının mesleki anlaşmazlıklarında görüş bildirmek,

ç) Mesleğin gelişimiyle ve uygulamasıyla ilgili olarak sosyal hizmet uzmanı ve işveren örgütü arasında çıkabilecek anlaşmazlıklarda görüş bildirmek,

d) Sosyal hizmet alanında bilimsel literatürü geliştirmek, ortak kullanımını sağlamak.

Madde 41- Bu Kanun, yayımı tarihinde yürürlüğü girer.

Madde 42 - Bu Kanun, Bakanlar Kurulu tarafından yürütülür.

Geçici Madde 1 - Sosyal Hizmet Uzmanı Odaları Odası, Etik Kurulun oluşturulması ve çalışma esaslarına dair yönetmeliği bir yıl içinde hazırlar ve Bakanlar Kurulu onayına sunar.

Geçici Madde 2 - Yasanın yayımı itibarıyla Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezi Yönetim Kurulu ve görevlendireceği üyeleri Odanın Geçici Yönetim Kurulunu oluşturur ve kuruluş çalışmalarını tamamlayarak 6 ay içinde Genel Kurulu toplantıya çağırır.

Geçici Madde 3 - Kamu Kurum ve Kuruluşlarında çalışan sosyal hizmet uzmanlarına bu konuda yeni bir düzenleme yapıncaya kadar en yüksek devlet memuru maaşının (ek gösterge dahil) % 20'si oranında "Sosyal Hizmet Meslek Tazminatı" ödenir. Bu tazminattan damga vergisi hariç hiçbir veri kesilemez.

Sosyal Hizmet

B- İşleyiş

Sokak Çocukları için Danışma, Rehberlik ve Değerlendirme Merkezi, amaçlarını üç fonksiyonel birim (unit) aracılığıyla gerçekleştirir. Bunlar "İlk Görüşme (İntake)", "Değerlendirme ve Tedavi" ile "Havale ve İzleme" üniteleridir.

İlk Görüşme Ünitesi'nde Merkez'e başvuran çocukların kayıt işlemi yapılır. Ayrıca bu ünite mobil sokak çalışmalarını da (streetwork) yürütür.

Değerlendirme ve Tedavi Ünitesi'nde çocuk ve ailesinin psiko-sosyal ve ekonomik gereksinimleri toplanan bilgiler çerçevesinde değerlendirilir. Uzman personel tarafından yapılan değerlendirmeyi temel alarak her bir çocuk için bir tretman (yardım) planı hazırlar. Bu alanda gerek Merkez gerekse Merkez dışında çocuğun hangi hizmetlerden, nasıl ve hangi sürelerle yararlanması gerektiği ayrıntılarıyla belirtilir. Bu ünite, Merkezde çocuk ve ailesiyle yürütülecek sosyal kişisel çalışma, sosyal grup çalışması ve çeşitli boş zaman etkinliklerini düzenler. Yine bu üniteye bağlı bir alt ünite, çocukların acil sağlık sorunlarıyla ilgilenir. Değerlendirme ve tedavi ünitesi tarafından yürütülen hizmetlerden gereksinimleri doğrultusunda yatılı ve gündüzlü tüm çocuklar yararlanır. Bu ünite en önemli mesleki işlevleri yerine getireceğinden burada görevlendirilecek sosyal hizmet uzmanı yetkin (deneyimli) bir eleman olmalı ve diğer birimlerde çalışan uzmanlara da danışmanlık (supervision) yapılmalıdır.

Havale ve İzleme Ünitesi, Merkezin

hizmetinden belli bir süre yararlanan çocuğun yerleştirilmesi ve takibi ile ilgilenir. Değerlendirme ve Tedavi Ünitesi'nce yapılan çalışmaların sonucuna göre çocuklar aileye geri döndürülebilir, okul ya da işyerine veya bir sağlık kuruluşuna yerleştirilebilir, bir boş zamanları değerlendirme kuruluşu ya da programından yararlanması sağlanabilir. Eğer ailesinin yanına dönemiyorsa bir Çocuk ya da Gençlik Evinde kalması için girişimde bulunabilir. Bu ünite, değişik kuruluş ve programlara yerleştirilen çocukları bir süre izler. Çalışmaları ile ilgili olarak üniversite veya hastanelerin Çocuk Ruh Sağlığı Bölümleri, Ergenlik veya Adölesan Servisleri ile veya Amatem v.b. tedavi üniteleri ile işbirliği içinde çalışır.

Merkezde bürokratik bir örgütsel yapı modelinden çok, insan ilişkilerine ağırlık veren bir örgütsel yapı modeli benimsenmelidir. Açık ki bireylerin psiko-sosyal gereksinimlerini karşılamayı ve bu yolla onların davranışlarını değiştirmeyi amaçlayan insan ilişkileri modeli sokak çocuklarının toplumla yeniden bütünleşmesi açısından en uygundur. Böyle bir örgütsel yapı modelinde personelin sayısından çok çocuklarla sürekli ve sıcak ilişkiler kurabilme özelliği önem kazanır. Merkezin gerek sosyal hizmet uzmanı, psikolog, öğretmen, doktor v.b. gibi uzman personel; gerekse ahçı, şoför, bekçi gibi yardımcı personel istihdamında bu nokta gözönünde tutulmalıdır.

C- Personel

Bu çerçevede Merkez'de görevlendirilecek personelin sayı ve niteliği aşağıdaki gibidir:

1- Tam Günlü Çalışacak Personel

a) Bina Sorumlusu Yönetici: Merkezin lojmanında sürekli (gece-gündüz) kalan tercihen evli bir meslek elemanıdır. Sorumlu yöneticinin öncelikle sosyal hizmet uzmanı veya psikolog olması, bu sağlanamıyorsa çocuk gelişim uzmanı veya öğretmen gibi meslek gruplarından olması önerilmektedir.

b) Psiko-Sosyal Destek Ekibi: 3 Sosyal Hizmet Uzmanı (yaklaşık her on çocuğa bir uzman),

2-Psikolog, (Özellikle emosyonel sorunları olan çocuklarla ilgilenecek) 1 Çocuk Gelişim Uzmanı, 1 Hemşire. Yukarıda sözü edilen uzmanların iki temel görevi söz konusudur:

1- Her bir uzman belli sayıda çocukla çalışacak ve kuruma gelişinden ayrılışına ve hatta havale ve izleme çalışmaları da dahil olmak üzere çalışma sonlanıncaya kadar aynı çocukta sorumlu olacaktır.

2- Her bir uzman Merkez'deki üç temel birimden birinde (ilk görüşme-değerlendirme/tehdavi-havale/izleme üniteleri) görev alacak ve o birimin sorumlusu olacaktır.

c) Hizmetli Personel : 2 güvenlikten/ısınmadan sorumlu Bekçi 2 temizlikten sorumlu hizmetli, 2 Ahçı/Ahçı Yardımcısı, 1 Şoför,

2- Yanı Zamanlı veya Gönüllü Çalışacak Personel:

a) Profesyoneller: Tıp Doktoru, Psikiyatrist, (Psiko-sosyal destek ekibine süpervizyon verecek), Öğretmenler, Sanatçılar (Meslek ve sanat eğitimi verecek),

b) Gönüllüler: İlgili ve becerilerine göre çocukların el becerilerini geliştirme, hobi kazandırma, boş zamanlarını değerlendirme, gezi ve sportif etkinlikler v.b. konularda yardımcı olacaklardır.

D- Başvuru ve Kabul

Merkez'e çocuğu polis, belediye memuru ya da herhangi bir vatandaş doğrudan getirebileceği gibi, çocuk kendi başına da başvurabilir. Bunun dışında çocukların geliş ya da havale yolu dört ana kaynaktan olacaktır. Bu kaynaklar:

- 1- Sosyal Hizmetler İl Müdürlüğü,
- 2- Çocuk Mahkemeleri,
- 3- Emniyet Küçükleri Koruma Şubesi,
- 4- Mobil ekip olarak çalışan uzman elemanların sokak çalışmalarıdır.

E- İşbirliği Yapılacak Kurumlar

Konuyla ilgisi nedeni ile;
Adalet Bakanlığı,
Milli Eğitim Bakanlığı,
Sağlık Bakanlığı,
Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı ile protokol düzenlenecektir.

Ayrıca;
Yerel Yönetimler,
Üniversiteler ve
Sivil Toplum Örgütleri ile işbirliği yapılacaktır.

Merkez'in bütçesi amaçlara ulaşabilmeyi sağlayabilecek miktarda ve Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu ile ilgili sivil toplum kuruluşlarından temin edilecektir. Bu konuda gerekirse yurtiçi kaynakların yanısıra yurtdışı kaynaklar da araştırılacaktır.

Zamanlama ve Projenin Geleceği ile İlgili Görüşler:

Proje henüz gelişme aşamasındadır. Bu aşama Nisan 1996'da Merkez'in açılmasına kadar sürecektir. Bu süre içinde binanın hazırlanması, bütçenin ayrıntılı yapılması, personelin eğitimi ve ilgili kuruluşlarla işbirliği protokollerinin yapılması planlanmıştır. Projenin uygulanması Nisan 1996- Mart 1997 tarihleri arasında gerçekleşecektir. Nisan 1997-Eylül 1997 tarihleri arasındaki süre projenin değerlendirilmesine ayrılmıştır. Bu süre içindeki uygulamadaki olumlu ve olumsuz yanlar bir değerlendirme aşamasıyla saptanacaktır.

Bugüne değin Merkez'in kurulması için uygun bir bina bulunmuş ve İstanbul'daki sivil toplum kuruluşlarıyla bağlantılar kurulmuştur. Ancak projenin başarısını belirleyecek en önemli faktör, profesyonel elemanların çalışmalarıdır. Merkezin amaçları ve etkinliklerine uygun teknolojik bilgilerin personel tarafından bilinmesi, projenin başarısını büyük ölçüde artıracaktır. Böylece bu Merkezde çalışacak tüm personelin eğitim sorunu gündeme gelmektedir. Bu konunun iki aşamada gerçekleşmesi planlanmaktadır.

Birinci aşamada; "İstanbul'daki Sokak Çocukları İçin Danışma, Rehberlik ve Değerlendirme Merkezi"nde çalışacak personel ile, ileride açılacak benzer Merkezlerde çalışacaklara sokak çocukları ile çalışmalar konusunda eğitim verecek bir "eğitici kadro"sunun yetiştirilmesi düşünülmektedir. "Eğitici Eğitimi" diye isimlendirebileceğimiz bu etkinlikte yurtiçi ve yurtdışı kaynaklardan yararlanacaktır.

İkinci aşamada ise eğitilmiş bu kadronun, Merkez'de çalışan personeli eğitmesi söz konusu olacaktır.

Bu husus projenin geleceğini etkileyen en can alıcı konusudur.

KAYNAKÇA

- 1- Kuntay, Esin "İstanbul'un Sokak Çocukları" karşılaştıkları Riskler ve Koruma Politikaları" **Sosyolojide Son Gelişmeler ve Türkiye'deki Etkileri**. Ankara: UNESCO, 1993.
- 2- Toros, Aykut (Ed.) **Population Issues in Turkey**. Ankara: Hacettepe University Institute of Population Studies, 1993.

İNSANA YÖNELİK HİZMET SUNAN KURUMLARDA HİZMET KALİTESİ

Vedat Işıkhani*

1. GİRİŞ

Günümüzde hizmet sektörünün gelişmesi ve ekonomiden giderek önemli bir pay alması, bu sektördeki hizmet kalitesinin değerlendirilmesine yönelik çabalara hız vermiştir. Genel olarak "kullanıma uygunluk" olarak tanımlanan kalite insana yönelik hizmet sunumunda "müracaatçılarla kurulan mesleki ilişkinin derecesi"ni ifade etmektedir.

Kalite kontrolü ve kalite değerlendirmeleri insana yönelik hizmet sunan kurumların gündemine 1990 yıllarının başında girmiştir. İnsana yönelik kurumlarda (human services) müracaatçılara veya kullanıcılara eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, sosyal hizmetler, konut... gibi alanlarda çeşitli hizmetler sunulmaktadır. Hizmet sektöründe sunulan hizmetin kalitesinin kontrol ve değerlendirimini gerçekleştirmek, sanayi sektöründe üretilen mal ve hizmetlerin değerlendiriminden daha zor olduğu bir gerçektir. İleride tartışılacağı gibi; hizmet üretimi, sanayi üretiminden önemli farklılıklar taşımaktadır. Bugüne kadar kullanılan istatistiksel kalite kontrol, araç ve tekniklerinin büyük çoğunluğunun, sanayi sektörü için geliştirildiği görülmektedir.

İnsana yönelik hizmet sunan kurumların hizmet kalitesinin iyileştirilmesi,

hizmet sunumunda etkinlik ve verimlilik artışlarının sağlanması, kalite kontrol, araç ve tekniklerinin ancak bu amaca uygun olarak kullanımı ile mümkündür.

Bu çalışmanın amacı, ülkemizde insana yönelik hizmet sunan kurumlardaki hizmet kalitesinin genel değerlendirmesini yapmak değildir. (Bu türde bir değerlendirme ancak kapsamlı araştırmaların sonucunda yapılabilir). Bu çalışma; insana yönelik hizmetlerin planlanması ve yönetilmesinde yer alan hizmetlerin oluşum sürecinin bir parçası olarak hizmet kalitesinin değerlendirilmesi yönünde bir yaklaşım sunmaktadır. Buna; kalite kavramının tanımlanmasıyla başlanmış, kalitenin ne zaman ve nasıl değerlendirileceği, bu değerlendirme sürecinde yaşam ve hizmet kalitesi arasındaki sıkı ilişkiye dikkat çekilmiştir. Daha sonra, insana yönelik hizmet sunan kurumlarda hizmetlerin üretilme süreci ve buradaki hizmet kalitesinin ölçme ve değerlendirmeye zorlukları tartışılmaktadır. Sonuçta ise; insana yönelik hizmet kurumlarında bir değerlendirme sisteminin kurulmasının önemi ve gereği üzerindeki tartışmalarla bu çalışma bitirilmiştir.

2. KALİTENİN TANIMLANMASI

Kalite ve kalitenin boyutları insana yönelik hizmet sunan kurumların gündeminde 1990 yıllarında yer almaya başlamıştır. Batı toplumları gerek politikaların

zorunluluğundan gerekse yasal değişikliklerin sonuçlarını saptamak amacıyla kalite değerlendirmelerine gereksinim duymuşlardır. Böylece, insana yönelik hizmet sunan kurum yönetici ve planlayıcıları hizmetleri oluşturmak için, kaliteye ve kalitenin ölçülmesine önem verdikleri bir sürece girmişlerdir.

İnsana yönelik hizmetlerin oluşum sürecinin bir parçası olarak, kalitenin değerlendirilmesi üzerinde odaklaşılabilir. Buna öncelikle, kalitenin ne olduğunu anlamayla başlayabiliriz:

Günümüze kadar kalitenin çeşitli tanımları yapılmıştır. Amerikan Kalite Kontrol Derneği (ASOC) kaliteyi: "Bir mal ya da hizmetin belirli bir ihtiyacı karşılayabilme yeteneklerini ortaya koyan karakteristikliklerinin tümü" olarak tanımlamaktadır. P. Crosby'e göre kalite, "bir ürünün gereklerine uygunluk derecesi'dir". J.M. Juran ise kaliteyi; "kullanıma uygunluk" olarak tanımlamaktadır (Bozkurt 1994:107).

Kalite bir kavram, özel oluşturulmuş veya gerçeğin soyutlanmış halidir. Kalite: "Performansın, (başarı) işlevleridir. İnsana yönelik hizmetlerin sunumunda müracaatçılarla kurulan ilişkinin derecesi'dir. (Osborne 1992:4).

Endüstriyel üretimde bulunanlar kalitenin tanımını kolaylıkla yapabilirler. Örneğin, elde edilen ürün istenilen standartlarda üretilmiş ise "yüksek kalitelidir" denilebilir. Gelişigüzel tanımlanırsa her kalitenin bir amacı vardır. Gerçekte ise; genellikle çıktı olarak veya bazen de girdi olarak da ifade edilmektedir. Bu çalışmada, bir ürünün kalitesi" onun amaçlarına olan uygunluğu" (fitness for purposes) ile tanımlanmaktadır.

Kalite, "mükemmel yeteneklere sahip

olma (excellence of disposition), hareketlerde, yaşam boyunca elde edilen deneyimlerde en iyi olma" olarak da tanımlanmaktadır (Oxford İngilizce Sözlük).

Kalitenin kavramlaştırılmasına yönelik belirtiler, kalitenin özel bir çıktı yerine üretimin aşamalarıyla olan ilişkilerine ağırlık verilmesini gerektirmiştir. Kalite, bir ürünün, hizmetin kendisi kadar hizmet ve ürünün kullanıcılarının deneyimlerine de gereksinim duyar. Bu noktadan hareketle mal (ürün) ve hizmet üretimi arasındaki farklılıklar nedeniyle hizmet üretiminin daha özgün bir şekilde değerlendirilmesi gerekmektedir. Mal ve hizmet üretimi arasındaki farklılıkları kısaca şöyle özetlemek olasıdır (Shetty, Y.K. ve J.E.Ross 1985; Aktaran Gözül 1995:85):

1. Mal üretimi somut; hizmet üretimi ise soyut çıktılar sağlamaktadır.

2. Mal üretimi teknolojileri, hizmet üretimi teknolojilerine göre daha sermaye yoğun niteliktedirler.

3. Mal üretimi sürecine müşterilerin doğrudan katılımı seyrek. Buna karşın, hizmet üretiminin gerçekleştirilmesi için müşterilerin (müracaatçıların) üretim sürecine doğrudan katılımı çoğunlukla temel koşuldur.

İnsana yönelik hizmetlere yeniden dönecek olursak, kalitenin yukarıdaki tanımları önem taşımaktadır. Bir hizmet amaçlarına uygun olmalıdır. Burada; yaşlı insanlara kendi evlerinde yaşamlarını sürdürebilecek yardımlarda bulunan evde bakım hizmeti örnek olarak verilebilir. Mükemmel yetenekler veya deneyimler evde bakım hizmetinin sadece tanımlanan amaçlarını yerine getirmeye sınırlı olmamalıdır. Bu hizmet yerine getirilirken müracaatçıyla dostça, hoş sohbet bir ortamın yaratılması kaliteli bir hizmetin

* Sosyal Hizmet Uzmanı Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmetler Yüksek Okulu Araştırma Görevlisi.

varlığını göstermektedir (Osborne 1992: 5).

Özet olarak; kalite bir kavramdır ve herhangi bir hizmet veya ürün için işlevsel (operasyonel) olarak tanımlandığında yararlı olabilmektedir. İnsana yönelik hizmetlerde iyi kalitede hizmetin, hizmetin amaçlarına uygun olması ve deneyimlerde (veya yeteneklerde) üstünlük taşıması gerekmektedir.

3. KALİTE NE ZAMAN DEĞERLENDİRİLMELİDİR?

Kaliteyi değerlendirmek için iki yaklaşım bulunmaktadır. Bunlar geniş anlamda **"kalite güvencesi"** ve **"kalite kontrol"** olarak adlandırılabilir. 1991 Kalite Yönetimi ve Kalite Güvencesi Standartları-Seçim ve Kullanma Klavuzunda **Kalite Güvencesi**: "Ürün veya hizmetin kalite için belirlenen istekleri karşılaması amacıyla yeterli güveni sağlaması için gereken planlı ve sistematik faaliyetlerin bütünü" olarak tanımlanmaktadır. Aynı standartta kalite güvencesinden sözdebilmek için, belirlenen isteklerin tüketicilerin ihtiyaçlarını tam olarak karşılaması gerekmektedir (Peşkircioğlu 1994:96). İnsana yönelik hizmetlerin kalite güvencesinde, üretilmiş bulunan hizmetlerin düşük kalite olasılığını en aza indireyecek mekanizmaların geliştirilmesi araştırılır. Buna örnek olarak, her üretim aşamasında kaliteyi odak alan "toplam kalite" yaklaşımı gösterilebilir (Oakland 1989; Aktaran Osborne 1992:7).

Bu yaklaşımda değerlendirilmiş bulunan daha çok gerçek kalite değildir. Burada bir örgütün bir hizmeti veya bir maddeyi yüksek kalitede üretebilmesi önemlidir. Bu görüş, hizmet üretimi ön-

cesinde ve süresince öncelikli bir yer tutar.

Kalite kontrolün alternatif yaklaşımı, önceden üretilen hizmetlerin kalitesini değerlendirmektedir. Bu istekler, değerlendirme, izleme sisteminin kurulmasını sağlamıştır (Kettner ve Martin 1987; Aktaran Osborne 1992:7). Kalite kontrol bir yönetim aracı olarak kuruluşların toplam etkinlikleri ile performanslarının artırılmasını sağlar. Kalitenin alt fonksiyonlarından olan **Kalite Kontrol**: "Hataların oluşmasını önlemek amacıyla üretim süreci ve operasyonlarının spesifikasyonlar, prosedürler ve talimatlara uygun bir şekilde yürütülmesini sağlayıcı kontrol görevini" yerine getirmektedir (Peşkircioğlu 1994:100).

Burada iki yaklaşımı dengeleme çabası bulunmamaktadır. Yüksek kalitede hizmetlerin oluşturulabilmesi için hem kalite güvencesinin hem de kalite kontrolün de gerekli olduğunu söylemek istiyoruz. Özetleyecek olursak; kalite güvencesi "kalitenin içeriğindeki hataların basit düzeltmelerinden daha çok, bu tür hizmetleri geliştirmeye" yönelmektedir. Kalite kontrol ise, eleme için kalite güvenlik sisteminin oluşum ve dönüştürmeyle ilgili her türlü sorunu öğrenme olanağını" sunmayı amaçlamaktadır.

4. KALİTENİN ÖLÇÜLMESİ, HİZMET VE YAŞAM KALİTESİ ARASINDAKİ İLİŞKİ

Günümüzde uygulanan serbest piyasa koşullarında hizmet sektöründe kalitenin değerlendirilmesiyle ilgili en son karar, piyasanın (market) vereceği yönünde beklentiler vardır. Serbest piyasanın acımasız koşullarının hizmet sektöründe özellikle insana yönelik hizmet

sunan kurumlara henüz yerleşmemiş olması sevindiricidir. Zaten bir yetiştirme yurdunda gençlere sunulan hizmetlerin kalitesiyle ilgili kararı, piyasanın vermesi, müraatçıların bir ürün olarak (maliyet-kar-zarar) görülmesine neden olabilecektir. Bunu önlemek için; öncelikle yöneticilerin değişen ihtiyaçları karşılayan, esnekliğe izin veren değerlendirici sistemleri geliştirmeye ihtiyaç duymaları gerekmektedir. Bu değerlendirici sistemlerle yüksek kalitede sunulan hizmetler, müracaatçıların yaşam koşullarını yüksek kalitede sürdürmelerine neden olabilecektir.

İnsana yönelik hizmetler için diğer önemli bir güçlük ise; kaliteyle tam olarak neyin ölçüldüğünün bilinmemesidir. Bu ölçme ile hizmetin kalitesi mi değerlendirilmektedir yoksa müracaatçıların (alıcıların) yaşam kalitesi mi değerlendirilmektedir? Bu durum bizi hizmet ve yaşam kalitesi arasında güçlü bir ilişki olduğu sonucuna götürmektedir. Bu güçlü ilişki, öncelikle yaşam kalitesinin içeriğindeki etmenlerin anlaşılmasını gerektirmektedir. Bu ise; iki kavramın analizini zorunlu hale getirmektedir (Osborne 1992:9):

1. Konuyla ilgili ilk açıklama, yaşam kalitesinin içeriği ile ilgilidir. Rescher (1972) yaşam kalitesinin içeriğinde, iki kavramın bulunduğunu ifade etmektedir. Birincisi bireylerin "refahı" (gönenc) diğeri ise "iyilik hali" (well being)'dir (Rescher 1972; Aktaran Osborne 1992:8).

Refah kavramı: "Toplumda bulunan bireylerin ihtiyaçlarının karşılanma oranını" ifade etmektedir. Bu kavram bize sık sık Maslow (1970) tarafından geliştirilen "ihtiyaçlar hiyerarşisi"ni hatırlatmaktadır. Maslow insanların ihtiyaçlarını beş

aşamada ve hiyerarşik bir düzen içinde, karşıladıklarını ileri sürmüştür. Burada, ihtiyaçların giderilmesi doyurulması, bir bireyin refahında merkezi bir yaklaşım olarak ele alındığı için bize yardımcı olmaktadır.

İyilik hali: "Bireylerin yaşam deneyimlerini" ifade etmektedir. George ve Bearon (1980)'un tanımlamalarına göre, bu kavram üç ögeye sahiptir. **Yaşam doyumu**; istenilen amaçlar yönünde bir bireyin bilişsel tatminidir. **Benlik saygısı**; kendini değerlendirmeye ilgili temel duygu, kişisel zorluklar ve zayıflıkları kabul etmektir. **Mutluluk**; yaşam doyumunun geçici ruhsal durumudur (George ve Bearon 1980; Aktaran Osborne 1992: 10). Bu tanımlamalar genelde kabul edilmekte ve kullanılmaktadır.

2. İkinci yaklaşım, yaşam kalitesinin ölçülmesiyle ilgili kriterleri içerir. Bu yaklaşımda bir bireyin yaşam deneyimlerini dışsal kavramlarla kaliteyi ölçmeye yarayan "objektif" kriterler kullanılmaktadır. Örneğin: Refahın ölçülmesi için sosyo-ekonomik statünün kullanılması veya kişilerarası ilişki kalıplarının kullanılması. Diğer yaklaşım ise; bir bireyin yaşam tecrübelerindeki kaliteyi ölçmeyi amaçlayan "subjektif" kriterleri kullanılmaktadır. Örneğin: Yaşam deneyimi için tutum indikatörlerinin dökümü veya mutluluğun ölçülmesi için duygusal etki-leşim skalasının kullanılması sayılabilir.

Geleneksel olarak objektif kriterler; yaşam kalitesinin "refah" alanıyla, subjektif kriterler ise "iyilik hali" alanıyla eşleştirilebilir. Bunları bazı örneklerle somutlaştırabiliriz. Objektif kriterler; sağlık durumunu nicel olarak ölçmeye çalışmak ve sağlık hizmetlerinin kalitesini değerlendirmek için bu kriterleri kullanmak.

Subjektif kriterler ise; bir hizmetle ilgili yaşam kalitesini ölçmek için psikolojik testler kullanmak. Örneğin: öğrenme güçlüğü olan bireylerin saptanması ve hizmetlerin bu doğrultuda sunulması.. gibi.

Bunun yanında yaşam niteliği konusunda araştırmacıların kullandıkları çeşitli göstergeler de mevcuttur bunlara örnek verilecek olursa: 1. Doğal ve fiziksel göstergeler (hava, çevre kirliliği, çevre düzenlemeye ilişkin değişkenler), 2. Ekonomik göstergeler (G.S.M.H., kişi başına düşen milli gelir, istihdam oranı), 3. Sosyal göstergeler (Coğrafi, mesleki hareketlilik, dengeli beslenme, sağlık koşulları, eğitim durumu, konut koşulları), 4. Psikolojik göstergeler (bireyin iş ve yaşam doyumu beceri ve öğrenme özellikleri).. sayılabilir (Bilgin, Ergenç ve Timurcanday 1985:159; Aktaran Cılga 1994:47).

Özetleyecek olursak; yaşam kalitesi kavramı kişisel refah ve iyilik hali gibi iki boyutu içermektedir. Yukarıdaki bu değerlendirmelere bağlı olarak kullanılacak ölçme türüne ve bunun oluşması için de gereken bazı kriterlere karar vermek gerekir.

5. İNSANA YÖNELİK HİZMET SUNAN KURUMLARDA HİZMETİN ÜRETİLME SÜRECİ

Hizmet ve yaşam kalitesinin değerlendirilmesinde karşılaşılan güçlükler tartışılmadan önce; insana yönelik hizmetlerin sunulduğu kurumlarda hizmetin üretilme süreci tartışılabilir:

İnsana yönelik hizmet sunan kurumları açık sistem olarak kabul ettiğimizde; "hizmet girdi ve çıktıları bu sistemle ilgili ara ve sonuç (nihayi) çıktıları arasındaki

ilişki ve yapısı bu kurumlardaki hizmetin üretilme sürecini" ifade etmektedir.

Bu tür kurumlarda girdiler; bir hizmeti yerine getirmek için bütün kaynakları (personel dahil) ve kaynak dışı faktörleri (müracaatçıların özellikleri, bütçe) içermektedir. **Ara sonuçlar;** bir hizmet aracılığıyla müracaatçılar üzerinde orta derecede etkiler yapmaktadır. Örneğin: Bir yaşlı gündüz merkezinde, yaşlılar için hatırlama terapisi sonrasında, yaşlıların hafızalarında belli iyileşmeler yaratılabilir. Bu bir ara sonuçtur. **Çıktı** ise; uygulanan terapinin bu müracaatçılarda uzun süreli etkiler yaratmasıdır. Örneğin: Yaşlıların sosyal etkileşim ve benlik saygılarının yükseltilmesini bir **çıktı** olarak kabul edebiliriz.

Hizmetin kalitesi; girdiler, hizmet süreci ve çıktılar arasındaki ilişkinin bir fonksiyonudur. Burada daha sonra sosyal çevre, (müracaatçıların yaşamları ve yerel toplum) tarafından ara ve final çıktılar üretilir. Bu ilişkiler, varsayım dayananarak İslahevinde bir çalışma referans olarak gösterilebilir: burada **girdiler;** İslahevi çalışanları, İslahevi ve belirli sayıda genç suçluları içermektedir. Sosyal hizmet uzmanları, İslahevinde genç bireylerle (hizmetin üretilme süreci); bir çok sayıda grup çalışması programında (belki boş zaman aktiviteleri ve kendine güven eğitimi) çalışmaktadırlar. Sosyal hizmet uzmanları suç işleme sürecine bağlı olarak her genç bireye süpervizyon yapılabilecek bir yer garanti etme üzerinde çalışabilmektedirler. Ancak bu hizmetin etkinliği, genç insanların yaşamı üzerinde ve gruptaki deneyimlerini kendi yaşamlarının daha geniş boyutuna etki etmesi üzerinde odaklaşır. Özellikle, okul arkadaşları ve aileleriyle İslahevindeki uz-

manlar, müracaatçıların davranışlarını kısa sürede değiştirmeyi umarlar. Her gruba alternatif kaynakları sunma yoluyla veya İslahevi uzmanları, müracaatçıların bir fabrikayı soymak için çağrılara "hayır" diyebilecek yeterliliği ileri sürmeye başlamalarına yardım etme yoluyla değiştirmeye çalışırlar. Son olarak, İslahevi uzmanları, suç işlemelerini önleyici hizmetlerle insanları koruyabilirler ve bu gençlere sosyal yönden daha kabul edilebilir ve sorumluluk taşıyıcı davranış kalıpları kazanmalarına yardımcı olabilirler. Bu hizmetin **son çıktısı** olarak değerlendirilebilir (Osborne 1992:15).

Sonuçta, bu süreç, hizmet ve yaşam kalitesi üzerindeki farklı düzey ve türdeki girdi ve çıktıların etkilerini değerlendirmeye olanak vermektedir.

6. KALİTEYİ ÖLÇME VE DEĞERLENDİRME ZORLUKLARI

Giriş bölümünde belirtildiği gibi; hizmet kalitesinin ölçülmesinde çeşitli güçlükler mevcuttur. Burada; insana yönelik hizmetlerin kalitesini değerlendirmek için müracaatçıların yaşam kalitesi önemli bir referans kaynağını oluşturmaktadır. Gerçekten de, hizmet kalitesini ölçmek için; değerlendirmek istediğimiz müracaatçıların bireysel özellikleri, yaşam doyumu, deneyimleri ve ihtiyaçlarını karşılama düzeyi, yaşam kalitesini de dikkate almak zorundayız. İşte hizmet kalitesini değerlendirebilmek için yaşam kalitesiyle bağlantı kurmanın çeşitli zorlukları vardır. Bunları Osborne (1992) altı genel noktada ele almıştır:

Hizmet ve Yaşam Kalitesini Değerlendirme Zorlukları:

1. Yaşam kalitesiyle ilgili yaklaşımlar yaşam kalitesinin bir bölümünün değer-

lendirilmesini ve yalnızca refah veya iyilik boyutunu ele almaktadır. Ancak, iyi kalitede bir hizmette, her ikisinin de etkileri araştırılmalıdır.

2. Hizmet ve yaşam kalitesi ölçülürken, ikisi arasındaki ilişki açıkça ortaya konulamamaktadır. Birçok vakada sadece bu bağlantıyı kurmak ise; çok etkili olamamaktadır. Bunların açıklanmasına gereksinim vardır. Bu olmaksızın, kişi, az önce adı geçen sorunlarla ilgili yaşam kalitesinde bir değişikliğin olup olmadığını dışsal faktörler aracılığıyla ve hizmetin kalitesindeki değişiklikler yoluyla öğrenebilmektedir.

3. Yaşam ve hizmet kalitesi arasındaki ilişki değişmeyen bir nitelikte değildir. Yaşam ve hizmet kalitesinden biri, çoğu zaman değişebilmektedir. Bunu çok kısa bir zaman skalasıyla ölçmek yanıltıcı olabilir.

4. Yöneticiler için zaman tüketimi konusu tartışılmaktadır. Yöneticiler bunu yapacak uzmanlık becerilerine gerek duyabilirler. Konuyla ilgili çalışmaların bir çoğu, akademik içerikten yola çıkarak geliştirilmiştir. Böylece, değerlendirme araştırmalarının gelişmeleri daha çok sofistیک olarak sunulursa hizmet üreticileri onları kullanırken son derece sınırlı davranabileceklerdir. Bunların tutarları zaman ve parasal yararlarından daha ağır gelmektedir.

5. Subjektif deneyim ölçülse bile, uzmanlar tarafından kabul edilen kalitenin tanımlarına güvenmek gerekir. Martin (1986), bu tür değerlendirici çatının sadece, insana yönelik hizmetlere bağımlı olan müracaatçıları yeniden güçlendiren düzenlemelerde kullanılabileceğini ileri sürmektedir (Martin 1986; Aktaran Osborne 1992: 15).

7. İNSANA YÖNELİK HİZMET SUNAN KURUMLARDA DEĞERLENDİRME SİSTEMİNİN KURULMASI

Bir örgütün verimli çalışmasının en önemli özelliklerinden bir tanesi de değerlendirme yapma kapasitesidir. Bir örgüt değerlendirme kriterleri olarak aşağıdaki sorulara yanıt araması gerekmektedir (Güleç 1991:8):

1. Kurumun değerlendirme politikası nedir?
2. Kurumun değerlendirme planı nasıldır?
3. Değerlendirmenin kapsamı nasıl seçilecektir?
4. Değerlendirmenin hedefi nedir?
5. Değerlendirmenin temel ihtiyacı nedir?
6. Değerlendirme soruları nelerdir?
7. Gözlemler nelerdir?
8. Hangi üretim ve teknoloji geliştirilecektir?
9. Eylem (Aksiyon) planları nasıl olacaktır?

Bu değerlendirme sistemiyle; örgütün gidiş, kaliteyi yükseltme ve yeni hizmet üretme durumu belirli dönemlerde değerlendirilmeye tabi tutulabilir.

İnsana yönelik hizmet sunan kurumlarda iyi bir hizmeti değerlendirme kriterleri mevcuttur. Aşağıda tartışılacak olan değerlendirme kriterleri, hizmet sürecinin tamamlayıcı ve katılımcı yönünü de oluşturmaktadır.

İnsana yönelik hizmet sunan kurumlarda değerlendirici bir sistemin sahip olması gereken özellikler:

1. Her değerlendirici sistem, insana yönelik hizmetlerin tamamlayıcı bir parçası niteliğinde olmalıdır.
2. Her değerlendirici sistem, bilgi ve beceri oluşumu üzerinde inşa edilmelidir.

Kullanımı kolay, basit olmalı ve uzmanlar bu sistemi tamamlamak için ayrıca ihtiyaç duymamalıdır.

3. Her değerlendirici sistem sadece yönetimde değil, bir hizmetteki personel-müracaatçıların aktif katılımına sahip olmalıdır. Bu sistem, örgütün katılımcılarına değer verdiğini ve bürokratik süreç olarak kabul edildiklerini gösterir.

4. Her değerlendirici sistem karşılık olarak değil, müracaatçıların ihtiyaçlarına uygun hizmetlerin nasıl sağlanacağı üzerinde odaklaşmalıdır (Osborne 1992: 17).

Hizmetlerin amaç ve felsefeleri, kalite kontrol aşamalarının geri bildirimleri ışığında düzenli olarak gözden geçirilmesi gerekmektedir. Sonuç olarak denilebilir ki; insana yönelik hizmet sunan kurumlarda iyi nitelikte mesleki uygulamalar kaliteye ihtiyaç göstermektedir. Norman şunu ileri sürmektedir: Hizmeti sağlayan personel ve müracaatçılar arasında oluşan etkileşim "**gerçek an**" hizmet kalitesinin temelini oluşturur. Bu "gerçek an"a bir örnek verilecek olursa; evde yaşayan yaşlı, güçsüz kişilere kendi bakım yardımcısı tarafından sabahları giyinmesine, ihtiyaçlarının giderilmesine yardımcı olunur. Bu hizmet bilindiği gibi "bakım" olarak ifade edilmektedir. Burada müracaatçıyı doyuma yönelten bu ilişkinin yönetilmesindeki başarıdır. Yaşlı bireyle kurulan dost ve sevgi ortamıdır.

8. TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Bu çalışmanın amacı giriş bölümünde belirtildiği gibi; ülkemizde insana yönelik hizmet sunan kurumlardaki hizmet kalitesini değerlendirmek değildir. Buna rağmen, konuyla ilgili literatüre ve gözlemlerimize dayanarak ülkemizde insana

yönelik hizmet sunan kurumlardaki (sosyal hizmet bazında) hizmet kalitesinin ve müracaatçıların yaşam kalitesinin yükseltilmesiyle ilgili bazı önerilerde bulunmak olasıdır:

Öneriler

1. Ülkemizde 1984 yılından, 1995 yılına kadar Korunmaya Muhtaç Çocuklar alanında bakılan çocuk sayısında çok büyük değişiklikler görülmemektedir. Aynı yargıyı diğer hizmetler için de ileri sürmek olasıdır. Hizmet sunulan müracaatçı sayısında çok önemli bir artış olmamasına rağmen; ülkemizdeki toplumsal sistem, gittikçe artan çeşitli tehlikelerle karşı karşıya bulunmaktadır. Toplumumuzu bir laboratuvarında incelediğimizde; sokaklarda bali koklayan, çalışan ve yaşayan çocukların; terminal, gar ve köprü altlarında yaşayan ruh sağlığı bozuk kadın ve çocukların; gecekonduarda hizmet bekleyen insanların; toplumun marjinal bölgelerinde yaşayan yoksul grupların sayılarının gün geçtikçe arttığını; parkların ve okul çevrelerinin çete gruplarıyla dolduğunu ve bu çocukların her türlü tehlikeyle karşı karşıya olduğunu görmekteyiz. Bunların nedeni ekonomik, sosyal veya psikolojik kökenli olabilir. Nedeni ne olursa olsun SHÇEK'in müracaatçılarının gün geçtikçe arttığı bir gerçektir. SHÇEK'e ve mesleğin uygulayıcıları olan sosyal hizmet uzmanları başta olmak üzere psikolog, eğitimci ve örgütün diğer elemanlarına düşen görevin ciddiyeti kendiliğinden ortaya çıkmaktadır. Özetle; ülkemizde sosyal hizmetlere gereksinim duyan müracaatçıların saptanması ve bunlara gerekli hizmetlerin götürülmesinde SHÇEK'e günümüzde daha da büyük görevler düştüğünü söyleyebiliriz.

2. İnsana yönelik hizmetlerde; bireylerin ihtiyaçlarının saptanıp, önceliklerinin sıraya konması ve müracaatçıların gerek duydukları hizmetlere doğru yönlendirilmesinde **sosyal hizmetler** odak olmalıdır. Yurtdışında bu tür örgütlerde hareket noktası sosyal hizmetlerdir. Yapılan değerlendirmeler sonucunda müracaatçılar, ilgili hizmet kanalına (örn: konut, eğitim, sosyal yardım birimine) havale edilmektedir. Bu uygulama hizmetlerin dağılımını önleyerek müracaatçı ve örgüt bazında etkinliğe ve verimliliğe yol açmaktadır. Ülkemizde böyle bir anlayışın yerleşmesi şarttır. Hizmetler dağınık bir yapı içinde; müracaatçılar ise, örgütler ve bürokrasi arasında sıkışmış bir durumdadır. Bu tür örgütsel yapı değişikliklerinin sonuçları; müracaatçılarla kurulan mesleki ilişkide ve dialogda görülebilecek ve bu konudaki hizmetin kalitesinden sözdebileceğiz. Bu hizmet eğer; müracaatçılar için yüksek kalitede sağlanamazsa insana yönelik bir hizmetin ayakta kalamayacağı da unutulmamalıdır.

3. Yukarıda önerilen değişikliklere paralel olarak, sosyal hizmet uzmanları ve diğer meslek elemanları bu kurumlarda **mobil** hale getirilmelidir. Müracaatçıların **devasa** kurumlara başvurmalarını beklemek değil, sorun alanlarında (gecekondu, sokaklar, okullar, parklar, garlar, marjinal bölgeler vb..) sorun gruplarıyla çalışarak, anında müdahale ile havale yöntemini kullanarak aktif çalışma sürecine girilmelidir. Bu konudaki çalışmalar pilot proje bazında yürütülmeli, değerlendirmeler sonucunda sistemin yaygınlaştırılmasına çalışılmalıdır.

4. İnsana yönelik hizmet sunan ku-

rumlardaki hizmetlerin kalitesinin değerlendirilmesi yönünde **değerlendirme araştırmaları**'nın yapılması gerekmektedir. Değerlendirme araştırmaları ilk aşamada; örneğin korunmaya muhtaç çocuklar alanında (SHÇEK Kanunu'nda belirtilen amaçlara ulaşma) gerçekleştirilebilir. Bu araştırmadan elde edilen bilgi ve deneyimler sonucunda sosyal hizmetlerin diğer sorun alanlarında benzer araştırmalar gerçekleştirilmelidir. Değerlendirme araştırmalarıyla örgütlerin verimlilik, etkililik durumları ve sunulan hizmetin kalitesi saptanabilir.

5. Günümüzde kamu harcamalarının kısıtlanmasıyla, ülkemizde yaşanan güçlükleri SHÇEK de yaşamaktadır. Bilindiği gibi, SHÇEK katma bütçeli bir kamu kuruluşudur. Yani parasal açıdan devlete bağlı bir kurumdur. SHÇEK şu an mevcut, temel hizmetleri yerine getirmede çeşitli güçlüklerle karşılaşmaktadır (doğal olarak). Kurum görevlerinin yerine getirmesiyle ilgili SHÇEK Kanunu'nun 9. Maddesinin (e) fıkrası; "kurumun görevlerinin yerine getirilmesine yardımcı olmak amacıyla **halkın gönüllü katılımını** sağlamak ve organize etmek..." hükmü yer almaktadır. Burada anahtar kavram, halkın gönüllü katılımını sağlamak ve organize etmektir. Yasal dayanağını kandan alan SHÇEK bu alanda örgütlenme ve kaynak geliştirme çalışmalarına bir an evvel başlamalıdır. Medya çağında yaşadığımız için kitle iletişim araçlarının tüm olanaklarından yararlanma avantajımız mevcuttur. (Örneğin: televizyonlarda 40-45 saniyelik mükemmel bir gösterimle halkın gönüllü katılımı harekete geçirilebilir). Salt bu çalışmalarda bulunmak da yeterli değildir. Kaynak geliştirme yolunda bir birimin kurularak (varsa geliştirile-

rek, rasyonelize edilerek) çalışmaların ve yaratıcılığın eyleme dönüşmesi gerekmektedir.

YARARLANILAN KAYNAKLAR

- BOZKURT, Rıdvan.
1984 "Kalitenin Esasları ve Deming'in Öndört İlkesi", **Verimlilik Dergisi**, (3).
- CILGA, İbrahim.
1994 **Gençlik ve Yaşam Niteliği**. Başbakanlık Gençlik ve Spor Genel Müdürlüğü Yayını, No: 126.
- GÖZLÜ, Sıtkı.
1995 "Hizmet Kalitesinin Kontrolünde İstatistiksel Yöntemler", **Verimlilik Dergisi**, (2).
- GÜLEÇ, Kemal
1991 "Verimliliğin Arttırılmasında Yeni Gelişen Teknolojilerin Etkileri", **Verimlilik Dergisi**, (3).
- PEŞKİRCİOĞLU, Nurettin.
1994 "Topam Kalite Yönetimi Sistemi ve ISO 900 Standartları", **Verimlilik Dergisi**, (1).
- OSBORNE, P. Stephen.
1992 "The Quality Dimension: Evaluating Quality of Service and Quality of Life in Human Services", **British Journal of Social Work**, 22.

4. ULUSAL SOSYAL HİZMETLER KONGRESİNİN DÜZENLEME AŞAMASINDA DÜZENLEME KURULUNA SUNULAN GÖRÜŞLER MEKTUBU

Doç. Dr. İlhan TOMANBAŞI*

26-27-28 Mayıs 1994 günlerinde Ankara'da düzenlenen 4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansının düzenlenmesi aşamasında istenen görüş ve değerlendirmeler üzerine Kongre Düzenleme Kuruluna kongre öncesi yazarak ilettiğim görüş ve değerlendirmeleri gelecekteki kongre düzenlemelerinde de belki bir katkısı olur düşüncesiyle buraya aktarıyorum. Buradaki görüşlerin ne kadarının ne kadar gözönüne alındığını bilemiyorum. Bunları, Kongre Düzenleme Kurulunun H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu öğretim elemanlarıyla dernek binasında yaptıkları toplantıda da dile getirdim. Toplantıya, Düzenleme Kurulunun dışında, Yüksekokuldan sadece Prof. Dr. Sema Kut, Doç. Dr. Ertan Kahramanoğlu, Doç. Dr. Işıl Bulut, Doç. Dr. Gönül Erkan ve araştırma görevlisi birkaç arkadaşımız katılmışlardı. Düzenleme Kurulunda olup da Yüksekokuldan Yrd. Doç. Dr. Ümit Onat ve Dr. Kasım Karataş da toplantıda hazır bulunmuşlardı.

"Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Başkanlığına,

Önce, mesleğimiz konusunda gecikmiş bir konferansın düzenlenmesine önayak olduğunuz için sizleri kutlar, teşekkür ederim.

09.03.1994 gün ve 23 sayılı yazınızda belirttiğiniz görüş isteğinize severek karşılık veriyorum. Görüşlerim aşağıdadır.

1. Konferansın ana konusunu, "Türkiye'de Sosyal Refahın Gerçekleştirilmesinde

Sosyal Hizmet Uzmanı
H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Öğretim Görevlisi

Sosyal Hizmetlerin Yeri (Durum, Sorunlar, 2000'li Yıllara Yönelik Öneriler)" biçiminde belirlemişsiniz.

Burada "sosyal hizmetlerin yeri"ni belirleyebilmek, sizin de işaret ettiğiniz gibi iki bulgu temeline dayanmalıdır: **Durum ve sorunlar**.

Özellikle "2000'li yıllara yönelik öneriler" sorunlar ve durum saptamaları yapmadan nasıl geliştirilebilir?

Türkiye'de "durum"u saptamak görece daha kolaydır da, soluk alıp veren, toplumda yankı yapan, etki bırakan sosyal hizmetlere konu olacak "sorunlar"ı belirlemek o denli kolay değildir. Toplumdaki güncel sorunların öncelik ve ivedilik sırasına göre tamca belirlenmesi bence başlıbaşına bir çalışma grubunun işi olmalıdır. Bunun adı da **"Sosyal Sorun Nedir ve Türkiye'de Sosyal Sorunlar"** olabilir.

Bugüne değin Türkiye'de sosyal hizmetlere konu olan sosyal sorunlar hiç araştırılmadığı içindir ki meslek iki sorun içinde yüzmekte ve gelişmemektedir:

- Sürekli, eskilerde ABD'den dışalım yapılan ve kağıt üzerinde değerlendirilen, Türkiye gerçeklerinden kopuk sosyal sorunlar işlenmektedir.

- Bu nedenle de sosyal hizmet mesleği, içinde yaşadığı Türkiye toplumunda gerçek sorun alanlarıyla tanışmamakta, onlara ulaşmamakta ve dolayısıyla etkinliğini yeterince gösterememektedir. Kendisini işletecek sorunlarla kucaklaşmayınca da meslek işlememektedir.

Türkiye'nin sosyal sorunları sosyal hizmet piyasasında henüz hiç tartışılmamıştır,

netleştirilmemiştir, verilendirilmemiştir, önceliklendirilmemiştir. Bu durumda hangi sosyal sorunlara ağırlık vereceğimizi nereden biliyoruz? Herhangi bir nedenle (kişisel, politik, psikolojik...) önemli boyutta görmediğimiz, toplumda derin etkiler bırakan ama güncelliği olmayan bir sorunu gündeme almayalım mı? Bir sosyal sorunun politik boyutu var diye meslek olarak o sorunu ele almaktan kaçınma durumunda meslek etiğinden söz edebilir miyiz?

ABD'de klasik sosyal hizmet alanları olarak belirlenen aile, çocuk, gençlik, yaşlı refahı ve sakatlık alanları her zaman sosyal sorun demek midir? Sosyal hizmet alanlarıyla sosyal sorunlar aynı mıdır? Bu bilindik sosyal hizmet alanlarını aşan sosyal sorunlar yok mudur? Onlarla ilgilenmemizin ölçüsü ne olmalıdır?

Bir örnek: Türkiye'de korunmaya muhtaç çocuk sayısı konusunda çok çeşitli söylentiler vardır. Resmi ideolojiye yakın olanlar bunu en altta, karşıt ideolojide yer almak isteyenler de en yüksekte göstermek eğilimindedirler. Sosyal hizmet alanında çalışma yapanlar bile öznel görüşlerine uygun rakamlar geliştirmekte, adeta öznel görüşlerini rakamlandırmaktadırlar. Nesnel rakama ulaşmak için sosyal hizmet hiçbir durum saptama araştırması yapmamaktadır.

Eğer, korunmaya muhtaç çocuk sayısını düşük gösteriyorsak, bu büyük aile yapısının ana ve babadan uzak kalan çocukları koruduğu görüşünü kabul ediyoruz demektir. Bu doğruysa, büyük aile yapısı çok sayıda anasız babasız çocuğu emdiği için bu sosyal hizmet alanı sosyal sorun değil demektir. Oysa bu görüş sahipleri, korunmaya muhtaç çocuklar konusunu sosyal sorunlardan biri olarak ele almaktadırlar.

Sosyal sorunun en önemli özelliklerinden biri yaygınlığıdır. Hem yaygın değil, hem de sosyal sorundur demek özneliktir ve yanlıştır. Korunmaya muhtaç çocuklar konuşulurken olayın küçültüldüğünü, sosyal sorun konuşulurken korunmaya muhtaç çocukların getirildiğini görmekteyiz.

Bu tür mantık yanlışlıkları mesleğimizin

önünü tukamaktadır.

Saygınlığını zedelemektedir.

Başka bir örnek: Çalışma grubu oluşturulmasını ilke olarak benimsediğiniz "Sosyal Hizmet Mevzuatı ve Uygulamanın Işığında Sosyal Hizmet Politikaları" konusunda, ülkenin sosyal sorunları üzerinde anlaşmaya varmadan, "mevzuatı" hangi çerçeveye, "politikaları" hangi tabana oturabilir ki?

Öte yandan, Türkiye'de çok yaygın kimi sosyal sorunlar ne SHÇEK yetkililerince, ne de konunun akademisyenlerince dile alınmaktadır.

Sonuç: Türkiye'ye özgü sosyal sorunların tartışılması, belirlenmesi, önceliklendirilmesi, özelliklerinin araştırılması bir sosyal hizmetin hele toplumsal değişimin hızla yaşandığı günümüzde çok önemlidir. Bu nedenle bu yönde bir çalışma grubunun oluşturulması "ulusal" nitelikte bir konferansın öncelikle görevi olmalıdır inancındayım.

2. Son yıllarda güncel olan "değişme", sosyal hizmetin temel motiflerinden biri olmak zorundadır. Toplumsal yapıdaki değişmeyi ve bunun Dünyada ve Türkiye'de son 15 yılda kazandığı ivmeyi kabul eden herkes bu değişim sürecinin "insan"a yaptığı etkiyi de görecektir. "İnsan" değişiyorsa insan mesleği olan bir meslek de yeni anlayışlar, yeni tavırlar, yeni yaklaşımlar geliştirmek zorundadır. Değişen toplumda sorunları da değişen ya da karmaşıklaşan ve yoğunlaşan insan, yani sosyal hizmetin konusu, bir sosyal hizmetler konferansında değerlendirilme konusu yapılmalıdır, sanıyorum. "**Değişen Toplumda Değişen İnsan**" konusu, felsefe, ruhbilim ve öteki davranış bilimleri boyutunda işlenmeli diye düşünüyorum. Böylece sosyal hizmet belki, günün insanını, günün sorunları içinde yakalayarak, toplumda bugüne değin bulamadığı işlerliği de yakalar sanıyorum.

3. İnsan hakları, Türkiye'nin, haklı olarak, insan haklarının beşiği olması gereken Avrupa'ya yüklenmesi ve insan hakları dersi vermesi noktasında Türkiye için önemli bir ağırlık kazandı. İnsan haklarını Avrupaya'ya öğretme konumunu yakalamış bir Türki-

ye'de bu alanda donanık sosyal hizmet uzmanları, insan hakları politikasıyla, insan hakları konusunda geliştirdiği yaklaşımlarıyla bu öğretmeye çok şey katabilir.

Bunun yanı sıra Türkiye'de de insan haklarının daha berraklaşması konusunda da mesleğimiz önemli işlev yürütebilir.

Bunun da yanı sıra, **sosyal hizmet uygulamalarında insan haklarının kavranması** mesleğin niteliğine ivme katacaktır. Mesleğin saygınlığını toplumda yaygınlaştıracak, insanların saygısını toplayacaktır.

Kaldı ki 26 yıl önceki "3. Milli Sosyal Hizmetler Konferansı"nda insan hakları ayrı bir çalışma grubuna ele alınmış, bu konuda bildirge sunulmuştu. Sosyal hizmet mesleğinin varlığı için olmazsa olmaz olan insan hakları, bugünün Türkiye'sinin politik ve uluslararası boyutunda 26 yıl öncesine göre çok mu ilerlemiştir ki 26 yıl sonra kongreye alınması düşünülmemiştir?

Öteyandan, insan hakları evrensel düzeyde de 1945'teki boyutlarını çoktan aşmıştır. İnsan haklarının değişen dünyada kazandığı yeni boyut ve yapı bugünün Türkiye'sinde de kimliğini bulmalıdır.

Bu nedenlerle "4. Sosyal Hizmetler Konferansı" bünyesinde, verimli bir sosyal hizmet politikası, uygulaması ve kimliği için "**İnsan Hakları ve Sosyal Hizmet**" konusunda çalışma grubu oluşturulmalıdır.

4. Bilindiği gibi - geniş anlamda- sosyal yardımlar, Avrupa'da, sanayileşmenin yaygınlaşmasıyla meslekleşmiş, günümüz sanayi toplumlarında meslek niteliği kazanmıştır. Bugün bu mesleğin gerisinde kalan sosyal yardım modelleriyle topluma sosyal hizmet götürme anlayışına herkesten önce karşı çıkması gereken meslek bel olmalıyız. Ancak, yıllar geçti, sanayi toplumu mesleği olan sosyal hizmetin biz sahipleri, feodal toplumun yardım anlayışı olan, eşraf, imam ve hükümler devlet üçlüsünün dağıttığı ulufe yardım anlayışına tepki veremedik. Bu, mesleğimizin kimliksizleşmesi, kişiliğinin yitmesi demektir. "4. Milli Sosyal Hizmetler Konferansı" bu konuda kendimizi açıklamak ve tanıtmak için büyük bir fırsattır.

Aynı zamanda bu fırsat, mesleğin, Türkiye toplumunda gerçek temellerinin aranması, Türkiye'ye özgü meslek modelinin oluşturulması, Türkiye toplumuna özgü meslek- sel kuramın oluşturulmasına katkı verilmesi, yani Türkiye sosyal hizmetinin aranması çabası olacaktır.

Bu nedenle, bu konunun özellikle anlamlı bir zaman dilimi içinde ele alınmasını ve bir çalışma grubu oluşturulmasını öneriyorum.

Bu konuda, istenirse, bir bildirge sunmaya hazırım: "**Toplumsal Düzen ve Sosyal Hizmet İlişkisi**."

5. Sosyal hizmet bugün dünyada artık, salt sorun alanlarının yardım veren mesleği, kimliğini aşmıştır. Avrupa'da 20. Yüzyılın başlarında, mekanik sanayileşmenin getirdiği sorunların aşılması için geliştirilen sosyal hizmet, ABD ve Avrupa'da, zamanında çok iyi örgütlendiği ve hizmet verdiği o boyutunda Türkiye'ye girmiştir. Ve o boyutta bırakılmıştır. Artık, bilgisayar teknolojisinin her türlü üretimi yönlendirdiği ve yürüttüğü günümüz toplumlarında sosyal hizmet o boyutuyla kaldığı sürece, yaşlı bir sosyal memurluk olarak yerinde oturacaktır.

Örneğin, çok daha fazla karmaşıklaşan, tüketim boyutları çok fazla büyüyen günümüz toplumlarında yabancılaşma olgusu, 19. Yüzyıl sanayiinin yolaçtığı yabancılaşma olgusundan çok farklı nitelikler taşır. Örneğin, günümüzün kentleşme sorunları, 20. Yüzyıl başlarının kentleşme sorunlarından farklı nitelikler taşır. Örneğin, sanayi devrimi sonrasında, sosyal hizmetin ilgilenmek zorunda olduğu "yoksulluk" ile bugünün, tüketim kalıpları devleşmiş yaşam biçiminde ortaya çıkan "yeni yoksulluk" arasında büyük nitelik farkı vardır. Bu tür nitelik farklarının yolaçtığı ruhsal tikanıkları, ruhsal sorunları, başvurana, 1940'lı yılların "sosyal kişisel çalışma" yöntemiyle aştırmak olanaksızdır. Zaten aşılamaktadır da, yöntem işlememektedir de..

Sosyal hizmetin, sanayi sonrası toplumları için, klasik meslek görevlerini aşan yeni erekları, yeni yaklaşımları, yeni programları,

yeni araçları, yeni yöntemleri vardır.

Sosyal hizmetin, günümüzde, toplumu yenilemek, diriltmek, insanları kaynaştırmak, yarına hazırlamak gibi çok kapsamlı ve anlamlı görevleri vardır. İnsan-doğa ilişkisinden doğan insan-insan ve insan-toplum ilişkileri yeni boyutlar almıştır. İnsan-doğa ilişkisi, insan-çevre ilişkisi olarak sosyal hizmet alanında çok fazla güncelleşmiştir. Sosyal hizmet, insan-çevre, insan-sanayi ilişkilerinin çözümüne kaymıştır. İnsan-politika bağlamında insanı fizik çevresiyle ve toplumsal, katılımcı demokrasiyle barıştıracak işlevleri vardır.

Özetle, sanayi sonrası yeni toplumlarına uygun sosyal hizmeti Türkiye'de tartışmanın en üstün düzlemi bu kongredir.

Biz, gerek kongrede, gerek kongre dışında sosyal hizmetin bu boyutlarını geliştirmenin tartışmalarına giremezsek, mesleğimizin boş bıraktığı bu oylumu başka yakın mesleklerin hızla doldurduğunu ve sosyal hizmetin zamanın gerektirdiği alanlara uzanamayan, sınırlı, kısıtlı bir meslek olarak kalacağını göreceğiz. Bu, tehlikedir.

Bu nedenle, bu konuda çalışma yapmak üzere, yeni bir komisyon önermek istiyorum: **"Sosyal Hizmette Yeni Boyutlar"**

6. Sosyal hizmet, bilindiği gibi, birey, grup, aileyi kendi kategorilerinde ele alarak, topluma uyumsuzluklarına karşı programlar geliştirmekte, değişen topluma insanın, grubun, ailenin ağrısız sancısız uyumu için çaba harcamaktadır. Böyle de olmalıdır. Yani, bireyi, grubu aileyi değiştirmeyi erekleştirmektedir. Değiştirme, insan ve toplum arasında iki araçla olur. Baskı (içine baskıcı eğitim de girer) ve çağdaş eğitim (pedagoji). Sosyal hizmet, tartışmasız ikinci aracı kullanmak durumunda olduğuna göre, Türkiye'de sosyal hizmetin eğitim kurumlarıyla ilintisi aranmalı, açığa çıkarılmalı ve sosyal hizmeti, Türkiye'de, toplumsal değişime işlevini yerine getirmenin mesleksi-egitsel yöntemleri geliştirilmelidir.

Bu, sosyal hizmette, Türkiye için, yeni bir model arayışına girmek demektir. Mesleğin ve Türkiye'nin buna gerekmesi büyüktür.

Mesleğin bugünkü tıkanıklıklarının aşılması için, yukarıda özetlediğim konular gibi, bu da koşuldur. Bu sağlanamazsa, bir üst maddede belirttiğim, başka ilgili mesleklerin boş bıraktığımız oylumu doldurmalarına da se-yirci kalacağız. Üzüleceğiz.

Bu nedenle, şu konuda da bir çalışma grubu oluşturulmalıdır: **"Sosyal Hizmet ve Toplumsal Eğitim - Yeni Bir Yaklaşım"**.

Uygun görülürse, bu konuda bildirge sunmaya hazırım.

7. 27 Mart 1993 yerel seçimlerinde, mesleğimizin gelişmesinden yana tarihsel tavrı olan tüm partiler etkisizleşmiş, ülkede sosyal hizmeti ve eğitimi gereksiz, sosyal hizmeti din adamlarına bırakmayı doğru tavır olarak gören, ellerinden gelse, Sosyal Hizmetler Yüksekokulu'nu kapatacaklarını söyleyen, bir anlayış, yerel istenci ele geçirmiş bulunmaktadır.

Bu olay, bu nedenle, mesleğimizi yakıcı bir biçimde ilgilendirmektedir.

Özellikle Ankara'da H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu uygulama öğrencilerinin gidebildiği yerel yönetim düzeyinde birçok uygulama alanı yitirilmiştir. Sosyal hizmetin halkla kaynaşmasında, halka ulaşmasında en etkili kurumlardan biri yitirilmiştir.

Yeni gelen anlayış, salt yürütme işleviyle kalmayacak, ideolojisini de topluma mühürlemeye çalışacaktır. Bu mühürleme içinde bugüne uymayan, çarpık, çıkarıcı, niteliksiz ve çağdaş toplum değerlerini geriletken sosyal yardım ve sosyal hizmet anlayışı da vardır. Üstelik en ilkel bir modeliyle de olsa sosyal hizmetin, gerici bir politikaya araç edilmesi tehlikesi kapımızdadır.

Bu tehlikeye, ancak, meslek ideolojimizi ve mesleksi-egitsel tavrımızı ve meslek politikamızı netleştirerek karşı koyabiliriz. Bu ideoloji ve onun uyarı politika, insan hakları ve demokrasi savaşımını, kendisinin varolması için öne almak zorundadır. Bu ideoloji, tavır ve politikayı netleştirmeyen bir mesleğin kullanılması ve teslimiyeti çok daha kolaylaşacaktır.

Bu nedenle, şimdiden, sosyal hizmetin çağdaş boyutunu ve çağdaş anlamını ku-

ramsal boyutta belirlemeli, belirginleştirmeli ve sergilemeli ve yaygınlaştırmalıyız. Türkiye'nin bugünkü tarihsel dönemecinde en ivedi ve ileriye kalacak görevimiz budur. Kongre bunun için en uygun ve olumlu oluşturma ve tartışma ortamıdır. Bu konuda kesinlikle çalışma grubu oluşturulmalı, konu politika ve meslek ilişkisi içinde değerlendirilmelidir.

8. Sosyal hizmetin klasik ve temel alanlarını çalışma gruplarına ad olarak almışsınız. Aynı 26 yıl öncesinde olduğu gibi. Orada da çocuk, genç, aile, yaşlı, sakat ve politika başlıklı çalışma konuları vardı. Korkarım ki Kongre, bu komisyonlarda yapılacak sınırlı süreli çalışmalarda, salt bu temel alanlardaki standart ve güncel bilgileri derlemekle zamanı kullanacak, kongrede, 26 yıl önceki rakamların yenilenmesinden başka verim sağlanmayacak. Gönül isterdi ki, 26 yıl sonra, bugün, komisyonlar, bu temel alanlardaki standart ve güncel bilgileri (hiç değilse nicel bilgileri) kongredeki tartışmalara temel olması için (kongrenin adındaki "durum" kapsamında) hazırlayarak en az 15 gün önceden ilgililere postalsınlar; böylece, sınırlı süreli kongrede bu temel bilgilerin üzerine tartışmalarla yeni güncel ve çağdaş boyutların katılması sağlansın. **Kongre rakam yenilemek, güncel standart bilgileri derlemek için değil, ele aldığı konulara yeni boyutlar katmak için işlemeli(1).**

9. Bizim meslek "mütehassıs" olan adını "uzman" olarak değiştirmenin istencini çok yıllar önce gösterdi (1978). Burada, dil konusunda da Atatürk'ün başlattığı ulusal kimliğin kazanılması savaşımında meslek örgütü, boyutunca, yerini almış oldu. Ayrıca uygulamacılarından eğitim kurumuna değil Türkçe dil formasyonu/yapısı gelişmiş bir sosyal hizmet ailesinin varlığı kişisel olarak bana övünç veriyor. En son yapılan "3. Milli

(1) Bu kongrede klasik alanlara aklının "Risk grupları ve Sosyal Hizmetler" yenibir açılım olarak görünmektedir. Ancak bu konuda çalışan komisyon da temel güncel standart bilgileri derlemenin ötesine geçemeyecektir sanıyorum.

Sosyal Hizmetler Konferansı" biteli (1968) 26 yıl oldu ve Türkçe ulusal kimliğini kazanma yolunda verimli yollar aldı. Bunca zamandan sonra, yapısında yenilikçilik olan bir mesleğin kongresinin adında bulunan "Milli" sözcüğünün kullanılmasındaki amacı anlayamıyorum. Artık öyle eski ki, siz kullananlar bile yazarken, Milli'nin son 'i'si üzerine şapkayı koyamıyorsunuz. Salt bilgisayarın azizliği değil, elle yazarken bile şapka koymayı kimse düşünmüyor. Bu nedenlerle, **neden "4. Ulusal Sosyal Hizmetler Konferansı" değil?**

Değerli Düzenleyici arkadaşlarım,

27 Mart 1993 seçimleriyle Türkiye'nin gündemine getirilen yeni politik durum, salt yedinci madde de değindiğim öneriyi değil, aynı zamanda, bu mektupta, yeni sorunların tartışılmasını savunan birinci maddeyi; değişen toplumda değişen insanı irdelemeyi öneren ikinci maddeyi; insan haklarını ağırlıklı tartışmayı öneren üçüncü maddeyi; son 14 yıldır adım adım oturtulan feodal sosyal yardım anlayışının yargılanmasını öneren dördüncü maddeyi; sosyal hizmette yeni boyutların araştırılmasını öneren beşinci maddeyi; sosyal hizmette toplumsal eğitim boyutunu araştırılmasını isteyen altıncı maddeyi de acilleştirmiş, daha da önemleştirmiştir.

Bütün bu çerçeveye uygun kongre modeli de bildirgelerin sınırsız, sunuşların sınırlı olduğu, sunuşlar üzerinde tartışmalara yerli zamanın ayrıldığı bir kongredir. Bildirgeyi okumaktan ya da uzun uzun anlatmaktan, görüşler üzerinde tartışmaya zaman kalmadığı bir kongrenin verimli olmayacağına inanıyorum. Tartışmalar kongreyi ve mesleğimizi enginleştirecek ve zenginleştirecektir.

Önce bir üyeniz ve meslekdaşınız olarak; sonra, önceki paragraflarda işaret ettiğim siyaset-toplumsal nedenlerle önerilerimin dikkate alınacağını umar, çalışmalarınızda başarılar dilerim."

1.4.1994, Ankara

H.Ü. SHY'nda Demokratik Tutum ve Düşünce Özgürlüğü İfadesine İzin Yok!...

BETÜL ALTUNTAŞ KİMDİR?

B. Altuntaş, 1969 yılında doğdu. 1991 yılında H.Ü. SHY'nu 3.lük derecesi ile bitirdi. Araştırma grubu ile hazırladıkları lisans tezleri Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığınca "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği" baştasında düzenlenen yarışmada Türkiye 3.sii oldu. Aynı yıl Hacettepe Üniversitesi tarafından Bilim Teşvik Ödülü ile ödüllendirildi.

1991 yılında master programına, 1992 yılında H.Ü. SHY'nda açılan araştırma görevlisi sınavını kazanarak aynı okulda bu göreve başladı. 1995 yılında, "95" not ortalamasıyla "Sosyal Haklar Açısından Çalışma Yaşamı" konulu master tezini tamamlayarak bilim uzmanlığı aldı. Halen H.Ü. SHY'da özel öğrenci olarak doktora programına devam etmektedir.

H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Yönetim Kurulu, demegimiz üyesi araştırma görevlisi B. Altuntaş'ın işine, YÖK yasanın 50. maddesini (araştırma görevlisine ihtiyaç duyulmaması hali) gerekçe göstererek 27.9.1995 tarihli kararı ile son vermiş, bu karar 26.10.1995 tarihinde Rektörlüğe onanmış ve 14.12.1995 tarihi itibarıyla yürürlüğe konulacağı 9.11.1995 tarihinde kendisine tebliğ edilmiştir.

2547 sayılı YÖK Yasası yönetime oldukça geniş yetki veren, anti-demokratik bir yapı içermektedir.

Üyemiz, araştırma görevlisi B. Altuntaş'ın; "Kurum İncelemesi" dersinde 28, iki tez grubunda 12 ve danışmanlığını yaptığı 43 öğrenci olmak üzere, sorumluluğunu üstlendiği öğrenci sayısı 83'tür. Ayrıca 730 öğrencinin eğitim gördüğü bir yüksekokulda 27 öğretim elemanı bulunmaktadır. Bu durum, "araştırma görevlisine ihtiyaç duyulmaması hali" gerekçesinin inandırıcılığını ortadan kaldırmaktadır.

İşe son verme gerekçesinin (2547 Sayılı YÖK yasanın 50. maddeleri) inandırıcı olmadığı ortadayken ve söz-

konusu yasanın yönetimlere geniş yetkiler verdiği bilinen bir gerçek iken, SHY Yönetim Kurulu'nun kararı bir "kötü niyet"i akla getirmektedir.

Demokratik ve katılımcı değerlere sahip olan, toplumda çeşitli nedenlerle eşitsizlikler ve yoksunluklar içinde bulunan kişi, grup ve toplulukların sorunlarını önlemek ve refahını sağlamakla ilgili bir mesleğin elemanları ise, bu elemanların yetiştiricileri olan SHY Yönetim Kurulu üyelerinin mesleki ve akademik gelişmelere açık, başarılı bir araştırma görevlisinin işine kötü niyet olarak nitelendirilebilecek bir keyfilikle son vermeleri oldukça üzücüdür.

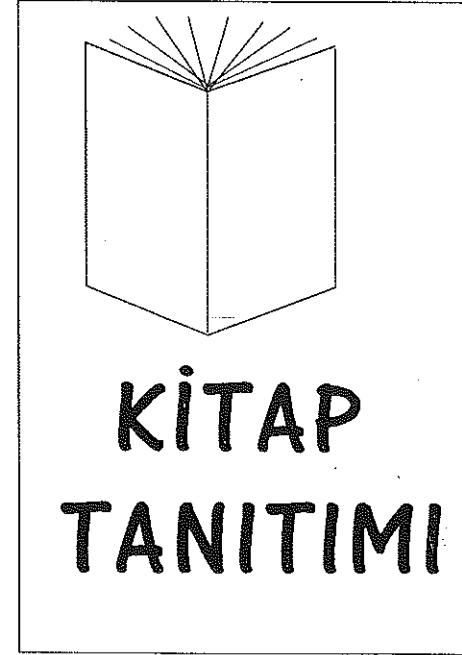
1992 yılında 6 meslektaş ile birlikte araştırma görevlisi sınavını kazanarak göreve başlayan Betül Altuntaş'ın işine son verilmesi meslektaşlarımızı ve SHY öğrencilerini, kamuoyu vicdanını rahatsız etmiştir.

Bilgi ve bilim üretmek, nitelikli elemanlar yetiştirmek, ülke gelişimine katkıda bulunmak ve demokrasinin yerleştirilmesi mücadelesine öncülük etmek niteliklerine sahip olması gereken üniversitemizin; özgür, eşitlikçi, katılımcı, demokratik bir yapısının oluşması temel dileğimizdir.

Bu nedenle, anti-demokratik ve inandırıcılıktan uzak bu uygulamaya son verilmesi, demegimiz üyesi B. Altuntaş'ın mağduriyetinin giderilmesi, okul yöneticilerinin bize öğrettikleri mesleğimizin temel değerlerini verdikleri karar doğrultusunda gözden geçirmeleri gerektiği düşüncesindeyiz.

Aksi takdirde, anti-demokratik ve keyfilğe verdiği primlerin ortada olduğu YÖK Yasasının okulumuzda keyfilikle yorumlandığına olan inancımız pekişecektir. H.Ü. SHY'nun bilim üreten, özgürlükçü katılımcı ve demokratik bir yapıdan uzak olduğu ve okulda akademisyen olarak kalmanın, çalışkanlık ve başarıdan öte başka mekanizmaların etkisinde olduğu akla gelecektir.

Demegimizin her zaman bu tür haksız uygulamaların karşısında, mesleğimizin ve meslektaşlarımızın yararı doğrultusunda tavır alacağı unutulmamalıdır.



Ülkemizde profesyonel sosyal hizmet eğitimi ve uygulaması başladığından bu yana, Türkçe kaynak sıkıntısı hep duyulagelmıştır. Ancak son yıllarda, bu alanda duyulan gereksinmeyi karşılayacak önemli kaynakların üretildiğine tanık oluyoruz. 1992 Kasım ayı içinde yayınlanan Prof. Dr. Nihal Turan'ın "Sosyal Kişisel Çalışma: Birey ve Aile için Sosyal Hizmet" isimli kitabı, bunun en son ve somut örneklerinden birini oluşturmaktadır.

Bu kitap uzun bir çalışma ve birikimin ürünü ve kendi alanında ülkemizdeki tek yayın olma özelliğini taşımaktadır. Prof. Dr. Nihal Turan, 1965 yılından beri H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulunda öğretim elemanı olarak çalışmakta ve başta "Sosyal Kişisel Çalışma" olmak üzere çeşitli derslerin verilmesinde sorumluluk

* Sosyal Hizmet Uzmanı
H.Ü. SHY Araştırma Görevlisi

Sosyal Kişisel Çalışma: Birey ve Aile için Sosyal Hizmet Prof. Dr. Nihal Turan

Dr. Kasım KARATAŞ*

almaktadır. "Kitabı sosyal hizmet eğitimi gören öğrencilere ve sosyal hizmet alanında çalışan meslek elemanlarına sosyal kişisel çalışma yöntemi hakkında teorik ve pratik bilgi aktarmak amacıyla" (s. III) hazırladığını ifade eden yazar, kitabın kullanımını takiben yapılacak öneriler ve ilave edilmesi uygun görülen hususların kitapta derlenmiş olan bilginin zenginleştirilmesi açısından önem taşıdığını vurgulamaktadır (s. IV). Böylece okuyucusuyla verimli bir iletişim ve işbirliğinin kapısını aralamaktadır.

Kitapta sosyal kişisel çalışma, kuramsal bilgi, teknik ve beceriler çerçevesinde, somut ve zengin örneklerle işlenmektedir. Ülkemizdeki sosyal hizmet uzmanlarının, özellikle uygulamada karşılaştıkları güçlüklerin, gözönünde tutulduğu ifade edilebilir.

Kitap üç ana bölümden oluşmaktadır:

Birinci bölüm, "Birey ve Ailenin Sorunları, Tarihçe, Türkiye'de Durum ve Sosyal Kişisel Çalışma Yöntemi" ana başlıklarını içermektedir. Sosyal kişisel çalışma yöntemi konu, amaç ve araçlar çerçevesinde ele alınmaktadır. "Birey ve aileye sıkıntıya düştükleri ya da bir güçlüklerle karşılaştıklarında bunların üstesinden gelebilmeleri için yardım etmek amacıyla geliştirilmiş" (s.23) olan sosyal kişisel çalışma yöntemi bu yolla toplumun gelişmesi ve refah düzeyinin yük-

selmesine katkıda bulunmaktadır.

"Sosyal kişisel çalışma yönteminin uygulanmasını kolaylaştıran araçlar mesleki bilgi, mesleki ilişki, mesleki görüşmeler ve mesleki hizmet vermeyi kolaylaştıran toplum kaynakları" (s.27) olarak belirlenmektedir.

Bölüm II.'de "Mesleki Yardım Süreci" ele alınmaktadır. Bu süreç "Psikososyal İnceleme, Sorunu Başvuran Kişi/Aile ile Birlikte İnceleme, Çok Yönlü Değerlendirme, Sorun Çözme Süreci, Sosyal Kişisel Çalışmada Kullanılan Tedavi Sonlandırma" başlıkları altında incelenmektedir.

Mesleki yardım sürecinin ilk aşaması kabul edilen psikososyal inceleme, bazı mesleki bilgi ve becerilerin kullanılmasını gerektirmektedir. Bu amaçla gerekli olan bilgi ve beceriler ayrıntılarıyla bu alt bölümde ele alınmaktadır.

Sorunun başvuran kişi/aile ile birlikte incelenebilmesi için gerekli bilgi, beceri ve tekniklerin verildiği bölümü, değerlendirme (=teşhis=psikososyal teşhis) izlemektedir. "Mesleki çalışma amaçlarının ve uygulanacak sorun çözme tekniklerinin belirlenmesi; değerlendirmenin doğru ve sağlıklı olmasıyla yakından ilişkilidir" (s. 90). Bu nedenle değerlendirmenin çok yönlü olarak yapılabilmesi büyük önem taşımaktadır.

Sorun çözme süreci "başvuran kişi/aile üyeleri, sorunlarını çözme gereğine inanıp bu yönde karar verdikten sonra" (s.160) başlamaktadır. Bu alt bölüm içinde "Sorun Çözme Sürecinin Aşamaları, Aile Üyelerinin İlişkilerini Geliştirme ve İşlevsel Olmayan Etkileşimleri Değiştirme Stratejileri" başlıkları yer almakta ve her konu kendi içinde ayrıntılı bir şekilde işlenmektedir.

Mesleki yardım süreci içinde ele alınan bir başka konu da sosyal kişisel ça-

lışmada kullanılan tedavi teknikleridir. Bu konu "Düşünce Yapısını Değerlendirme, Kendine Direktif Verme, Model Olma, Strese Karşı Bağışıklık Kazanma, Empati, Yorumlama, Gerçekle Karşı Karşıya Getirme" v.b. teknikler çerçevesinde, gerekli açıklamaları ve örnek kullanımlarıyla birlikte verilmektedir.

Mesleki yardım sürecinin son aşaması, çalışmanın sonlandırılmasıdır. Çalışmanın nasıl bitirildiği, sonuçlanan gelişmenin sürekli ve kalıcı olması açısından önemlidir. Bu aşama "Mesleki Çalışmayı Sonlandırma, Son Değerlendirme, Başka Kuruma Havale Etme, Mesleki Çalışmalarla İlgili Kayıtlar ve Raporlar" başlıkları altında ele alınmaktadır.

Kitabın III. Bölümünde sosyal kişisel çalışma uygulamalarında anılan genel ve ara yaklaşımlara yer verilmektedir. Bunlar psikososyal yaklaşım, fonksiyonel yaklaşım, problem çözme yaklaşımı, davranışsal yaklaşım, sistem teorisi ve aile tedavisi yaklaşımı, toplumsallaşma yaklaşımı ve ekolojik yaklaşımdır.

"Sosyal Kişisel Çalışma" kitabı sosyal hizmet eğitimi gören öğrencilerin yanısıra özellikle çocuk yuvası, yetiştirme yurdu, kreş, hastane, psikiyatri kliniği, rehabilitasyon merkezi, mediko sosyal merkez, çocuk islahiye, çocuk mahkemesi vb. kuruluşlarda çalışan sosyal hizmet uzmanlarının mesleki uygulamalarında temel bir başvuru kitabı olma niteliğindedir.

babrerler...babrerler...babrerler...babrerler...babrerler...babrerler...ba

CUMA SÖYLEŞİLERİ

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği Genel Merkezinde yapılan Cuma söyleşileri Ekim-Eylül aylarında devam etti. Üyelerimiz ile konularında uzman kişilerin buluşturulmaları ve karşılıklı bilgi alışverişinde bulunmaları amaçlanan söyleşilere üyelerimiz dışında kişi ve örgüt temsilcileri de katılmaktadır.

8.9.1995 tarihinde Cuma söyleşisinde konuşmacı, derneğimizin üyesi ve SHÇEK Genel Müdür Vekili Sayın Güven ETKİN, SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün hizmet politikası ile sosyal hizmet'e ilişkin görüş ve önerilerini anlatmıştır.

SHÇEK Genel Müdürlüğü'nün kurumsallaşması nedeni ile daha etkin bir hizmet verilemediğini, bunun sağlanması halinde SHÇEK'in sorunlarının azalacağını anlatan Sayın ETKİN Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin bu konuda görüş ve önerilerini önemli bulduklarını ifade etmiştir.

2.10.1995 ile 3.10.1995 tarihlerinde Almanya'dan ülkemize ziyaret için gelen Köln Üniversitesi Özel Eğitim Fakültesi öğretim görevlileri ve öğrencileri derneğimizdeki söyleşilere katılmışlardır. 2.10.1995 tarihindeki söyleşide konuşmacı Dr. Michael EMMERICH "Almanya'da Sosyal Hizmetler'i anlatmıştır. Gönüllü sosyal hizmet kuruluşları tarafından verilen sosyal hizmetlerin genel sosyal hizmetlerin çok önemli bir bölümünü kapsadığını söyleyen Sayın EMMERICH bu kuruluşların devlet ile olan ilişkileri, üzerinde de durmuştur. 3.10.1995 tarihindeki söyleşinin konuşmacısı Prof. Dr. Hansjoef BUCHKRAMER ise "Almanya'da Özürlülerin Eğitimi ile ilgili bilgi vermiştir. Her iki söyleşinin çevirisini de H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Doç. Dr. İlhan TOMANBAY yapmıştır. Almanya'da Sosyal Hizmetler ile ilgili söyleşiye ait notlar ve

bilgiler Sosyal Hizmet'in Şubat sayısında yayınlanacaktır.

13.10.1995 tarihinde ülkemizde giderek artan sokakta yaşayan çocuklara yönelik derneğimiz üyeleri SHÇEK Genel Müdür Yardımcısı Sayın Zuhul ARNAZ ve H.Ü. Sosyal Hizmetler Yüksekokulu Öğretim Görevlisi Sayın Prof. Dr. Sevdâ ULUĞTEKİN'in hazırladığı "İstanbul'daki Sokak Çocukları İçin Danışma ve Değerlendirme Merkezi Projesi" sayın Zuhul ARNAZ tarafından Cuma söyleşisi kapsamında sunulmuştur. Proje, dergimiz Sosyal Hizmet'in bu sayısında yayınlanmıştır. Konuya ilişkin sosyal hizmet uzmanlarının ve diğer meslek gruplarının görüş ve önerilerini Dernek Genel Merkezi'ne iletmeleri hiç kuşkusuz ki sokakta yaşayan çocuklar açısından yararlı olacaktır.

20.10.1995 tarihinde yapılan Cuma söyleşisine konuşmacı olarak katılan H.Ü. Kamu Yönetimi Bölümü Öğretim Görevlisi Doç. Dr. Hamza UYGUN "İletişim Teknolojisindeki Gelişmeler ile Küreselleşme ve Milliyetçilik Akımlarının Birlikte Gelişimi" ile ilgili konuşmuştur.

27.10.1995 tarihinde yapılan ve Ekim ayı'nın son söyleşisinin konusu ise "Siyasal Düşünce ve Demokrasi" idi. Konuşmacı H.Ü. Kamu Yönetimi Öğretim Görevlisi Doç. Dr. İnan ÖZER, demokrasi bilinci üzerinde durarak düşünce özgürlüğü ve insan hakları konularında demokrasi bilincinin eksik olmasından kaynaklanan çifte standartların doğurduğu sorunlara vurgu yapmıştır.

Üyelerimizin katılımları ile yapılan Cuma söyleşilerinin sosyal hizmet mesleğine ve sosyal hizmet uzmanlarına yararlı olduğunu düşünüyoruz. Bu nedenle söyleşilerimiz devam edecektir.

haberler...haberler...haberler...haberler...haberler...haberler...ba**Kasım Aralık 1995 ayları içindeki cuma söyleşileri programı şöyledir:**

KONU	KONUŞMACI	TARİH
"Günümüzde Nükleer Riskler	Prof. Dr. Leziz ONARAN (NÜSED Başkanı)	3.11.1995
"Cezaevleri ve Açlık Grevleri"	Avukat Şanal SARUHAN (Ç.H.D. Genel Başkanı)	10.11.1995
"4. Dünya Kadın Konferansından İzlenimler"	Doç. Dr. Yıldız ECEVİT (O.D.T.Ü. Fen Bilimleri Fak)	18.11.1995
"Çocuk"	Vecihi TİMURÖĞLU (Yazar)	1.12.1995

haberler...haberler...haberler...haberler...haberler...haberler...ba**Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği tüm illeri kapsayan şube örgütlenmesini tamamladı.**

Daha önce kurulan İzmir, Samsun, Antalya şubelerinden sonra Ankara ve Adana şubeleri de Ekim ayı içerisinde kuruluş işlemlerini tamamladılar.

27 Ekim 1995 tarihinde Ankara Valiliği'ne başvuran ve geçici Ankara Şube Yönetim Kurulunu oluşturan sosyal hizmet uzmanları ve görevleri şöyledir.

Şube Başkanı : Ali Rıza ŞAHİNDOKUYUCU	Ankara İl Sos. Hizm. Müd.	Tel: 418 66 62/141
Şube Sekreteri : Mesrur SABAHÖĞLU	50. Yıl Yetiştirme Yurdu Müdürlüğü	
Örgütlenme Sekreteri: İnci YÜKSEL	Ankara İl Sosyal Hizmetler Müd.	Tel: 418 66 62/111
Basın Yayın Sekreteri : Şükran DANIK	Kadının Statüsü ve Sorunları Gn. Md.	Tel: 419 29 79
Sayman Sekreteri : Turgay AKDOĞAN	İzmir Cad. Elgün Sk. 13/6 Kızılay/ANKARA	
Yazışma adresi: İzmir Cad. Elgün Sk. 13/6 Kızılay/ANKARA		

Sosyal Hizmet Uzmanları Derneği'nin Güneydoğu illerini içine alan Adana Şubesi'nin kurucu yönetim kurulu sosyal hizmet uzmanları Erdoğan Bilgili, Kamil Önder, İlyas Alparslan'dan oluşmaktadır.

Yazışma adresi: 5 Ocak Yetiştirme Yurdu Kurttepe/Adana

haberler...haberler...haberler...haberler...haberler...haberler...ba

Türkiye Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu 28.9.1995 gün ve 3.010 DDK 52-7 sayılı yazısı ile ülkemizde çocuk-yaşlı, özürllülere götürülen sosyal hizmetler, sosyal yardım politikaları konusunda Derneğimizin görüş ve önerilerini istemiştir.

Yukarıdaki konulara ilişkin görüş ve önerilerimiz 50 sayfalık bir rapor halinde hazırlanarak 31.10.1995 günü DDK yetkililerine sunulmuştur.

Rapor kapsamında yer alan hizmetlerin ülke genelinde örgütlenmesi, dengeli bir şe-

kilde yaygınlaştırılması, yeni hizmet modellerinin geliştirilmesi ve uygulanması 2828 sayılı yasa ile SHÇEK'e görev olarak verilmiştir.

SHÇEK'in hizmet götürdüğü kitleler dikkate alındığında kurumun önemi açıkça ortaya çıkmaktadır. Ülkemizde korunmaya, yardıma ve bakıma muhtaç çocuk yetişkin, yaşlı ve özürllülere yatılı ve gündüzlü olarak hizmet götüren, sosyal gereksinim içinde olan diğer kişi ve gruplara ulaşmaya çalışan bir kurumdur.

Ancak SHÇEK'in bugünkü yapı ve bütçe yapısı ile bu hizmetlerin verimliliğinin artırılması ve yaygınlaştırılması mümkün değildir. Öncelikle bu durumu vurgulamak gerektiği inancındayız. Sosyal hizmete gereksinim duyan insan sayısı her geçen gün artarken genel bütçeden ayrılan pay her bütçe yılında oransal olarak azalmaktadır (1985 yılında % 0.28 iken, 1995 de bu rakam % 0.14'e düşmüştür.).

Öncelikle kurum özerk bir yapı ve bütçeye kavuşturulmalı, yaratacağı kaynakları kullanma olanağı sağlanmalı, konsolide bütçeden ayrılacak pay artarak devam eder hale getirilmelidir.

Sosyal hizmetler bugün değişik kamu kurumlarınca dağınık bir şekilde topluma sunulmaya çalışılmaktadır. Bu durum hizmette tekrarı, kaynak israfını ve verimsizliği gündeme getirmektedir. Sosyal hizmetlerin organizasyonu tek bir çatı altında toplanmalı, yerel yönetimler ve sivil toplum örgütleri hizmet alanının içine çekilmeli, üniversitelerle işbirliği sağlanmalı, sosyal yardım kaynakları koordinasyonu sağlayacak kurumun havuzunda toplanmalı, tek elden kullanımına olanak verilmelidir.

Devletin bu hizmetlerin yürütülmesinde görevlendireceği kurum sosyal hizmetlerin planlanmasından, yeni hizmet modellerinin geliştirilmesinden, geliştirilecek projelerin uygulanmasından, uygulamada karşılaşılan aksaklıkların aşılması konusunda rehberlik yapacak, projelere maddi destek sağlayacak bir örgütsel yapıya sahip olmalıdır.

Sosyal yardımlar tek elden yapılmalı, Sosyal Devlet ilkesine yakışır ve insan onurunu zedelemeyecek düzeye getirilmelidir.

- Huzurevleri, yurt ve yüvalar, rehabilitasyon merkezleri şehir merkezine yakın olmalı, koğuş sisteminden hızla uzaklaşmalı, kurum bakım hizmetleri (60-70) kapasiteli kuruluşlar aracılığı ile verilmeli, odalar tek ve iki kişilik olmalıdır.

- Evde bakım hizmetleri desteklenmeli ve yaygınlaştırılmalıdır.

- Sivil toplum örgütleri ve yerel yönetimlerce geliştirilecek yeni projeler desteklenmeli ve teşvik edici önlemler alınmalıdır.

- Söz konusu alanda çalışacak meslek elemanları ve diğer personel periyodik aralıklarla hizmet içi eğitimden geçirilmelidir.

- Kurum hizmetlerinden yararlanacak olanların istem ve önerileri dikkate alınmalıdır.

- 60 yaş ve altı bakıma muhtaç kişiler için ara hizmet kurumları açılmalıdır.

- Yetiştirme yurtları karma yapılara kavuşturulmalıdır.

- Koruyucu aile hizmetlerinde çocuk başına ödenen ücretler artırılarak çekici hale getirilmeli, evlat edinme sistemi yeniden düzenlenmeli, çağın gereklerine uygun hale getirilmelidir.

- Kreş ve gündüz bakım evi hizmetleri yaygınlaştırılmalı, gecekondu bölgelerinde ücretsiz kreş bakım hizmetleri uygulamaya konmalı, yerleşim bölgelerinde gereksinimler doğrultusunda toplum merkezleri örgütlenmesine ve yaygınlaştırılmasına ağırlık verilmelidir.

- Özürlülere götürülecek hizmetlerde, özürünün rehabilitasyonuna, üretkenliğinin artırılmasına, iş olanakları yaratılmasına önem verilerek, bu kuruluşlar bakım merkezine dönüştürülmelidir.

- Devlet; çocuk, genç-yaşlı ve özürlülerin eğitim, istihdam ve bakım hizmetlerinde yerel yönetimlere sorumluluk vermeli, yetkiyle donatmalı, bu hizmetler için genel bütçeden yerel yönetimlere ödenek sağlamalıdır.

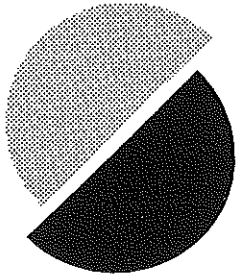
- Devlet; Özürlü çalıştırılmasını teşvik etmeli (vergi indirimi, kredi sağlanması gibi), yasal koşullara uymayanlara uygulanan ceza miktarını günün koşullarına göre yeniden düzenlemelidir.

- Kentlerin fiziki alt yapıları, trafik ışıkları, oyun alanları, eğlence yerleri asansörler, wc'ler, telefonlar, toplu taşıma araçları, kamu kurum ve kuruluşları, alışveriş merkezleri, dinlenme yerleri vb. özürünün ve yaşının ihtiyacına cevap verecek şekilde düzenlenmelidir.

- Özürlü ve özürlü ailesine ekonomik ve psiko-sosyal destek hizmetleri sunulmalı, rehberlik yapılmalı, kendi kendine yeterli olmasına yardımcı olunmalıdır.

Rehabilitasyon merkezlerinde kışla tipi örgütlenmeden vazgeçilmeli, özürlü grup evleri oluşturulmalıdır.

Bu önerilerimiz doğrultusunda Cumhurbaşkanlığı Devlet Denetleme Kurulu'nca gerekli değerlendirmelerin yapılarak yasal düzenlemeler sürecinde komisyonlarda derneğimizin de temsilci bulunduracağı ilgililerce ifade edilmiştir.



SABEV

Sosyal Hizmetler Araştırma, Belgeleme, Eğitim Vakfı
KURULDU

Cemal Gürsel Bulvarı 69/16, Cebeci, 06590 ANKARA

DİLESSA

PSİKOLOJİK DANIŞMANLIK VE EĞİTİM MERKEZİ

Yaşamınızda karşılaştığınız güçlüklerin üstesinden gelmek, sorunlarınızla başedebilecek beceriler kazanmak için bir UZMAN desteği isterseniz,

- * İLETİŞİM BECERİLERİ KAZANMA,
- * KADIN ERKEK İLİŞKİLERİNDE ETKİN OLMA,
- * ANNE - BABA EĞİTİMİ,
- * ANNE - BABA BİLGİLENDİRME GRUPLARI,
- * HAFIZA GELİŞTİRME VE KALICI ÖĞRENME YÖNTEMLERİ

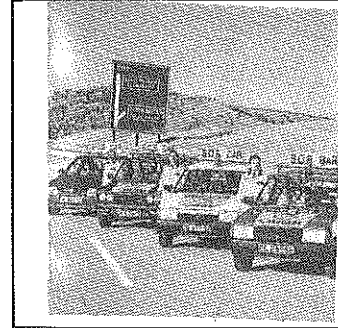
konularıyla ilgili grup çalışmalarımıza katılabilir, sizin için "sorun" olduğunu düşündüğünüz tüm konularda bizi arayabilirsiniz.

Uğur Mumcu Cad. Uğur Mumcu Sokağı

21/3 G.O.P. /ANKARA

Tel: 0.312. 447 18 23 Fax: 0.312.447 18 23

ÜCRETSİZ DANIŞMA İÇİN BİZİ ARAYABİLİRSİNİZ



Çok küçük arızalarınız için zor durumda kalmanıza, milyonlarca lira ödemenize, uzun zaman kaybetmenize gerek yok. S.O.S Car üyelerinin tüm bu sorunlarını yerinde, hem de hiç bir ücret almadan çözüyor. Üstelik aracınızın modeli ve markası ne olursa olsun. Aracınızın her probleminde sadece bir telefonunuz yeter, 365 gün 24 saat dinamik ve genç kadrosuyla üyelerinin yanındadır.

Bugüne kadar Avrupa'nın hemen hemen her ülkesinde uygulanan bu sistem ülkemizde de birinci yılını doldurdu. Hem de on bini aşkın üyesiyle, S.O.S. Car gezici teknik elemanlarıyla üyelerine en geç yarım saat içinde ulaşmaktadır.

EK HİZMETLER

"Ankara -İstanbul E-5 ve TEM yolunda anında müdahale.

"Ankara - Eskişehir, Ankara-İzmir, Ankara-Antalya yolunda, en yakın tamirhaneye ücretsiz çekici hizmeti.

"Kaza durumunda ücretsiz avukatlık hizmeti.

"Yedek parça ve yetkili servislerden %5-30 özel indirim.

"Kaskodan %15 özel indirim.

"Araç kiralama %15 özel indirim.

"Sürücü kurslarında birinci derece akrabalar %15 özel indirim.

"Ücretsiz telefon hattından Oto Borsa Bilgisi.

"Araç alımı ve satımında ücretsiz Ekspertiz hizmeti.

Normal yıllık üyelik ücreti 3.000.000 TL

Not: S.O.S. Car ile Derneğimiz Genel Merkezi arasında yapılan anlaşma ile üye olacak meslektaşlarımıza 500.000 TL indirim yapılacaktır.

BİLGİ İÇİN: 433 67 68 - 433 02 22

Ücretsiz Acil Arama: 0.800. 314 79 14

Sağlık Sok. 52/2 Kızılay/ANKARA

S.O.S • CAR





Sosyal Hizmet'i yaşatalım

ÜYE OLMAK VE BAĞIŞLARINIZ İÇİN

SOSYAL HİZMET UZMANLARI DERNEĞİ

T.C. Ziraat Bankası Yenişehir Şb. 304400/1869-5

T. İş Bankası Samanpazarı Şb. 4215304400718357

Yazışma Adresi: Elgün Sok. 13/6 **Kızılay/ANKARA**