

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası



# gencemek

f/t/gencemekdergisi

Tez-Koop-İş Yayın Organı | Sayı: 13 / Temmuz 2022



UNI  
global  
union

Bir Muhabirin  
Gözünden Savaş ve  
Savaşın Mağdurları



EMEKÇİ BİR FUTBOLCU:  
UMUT BULUT

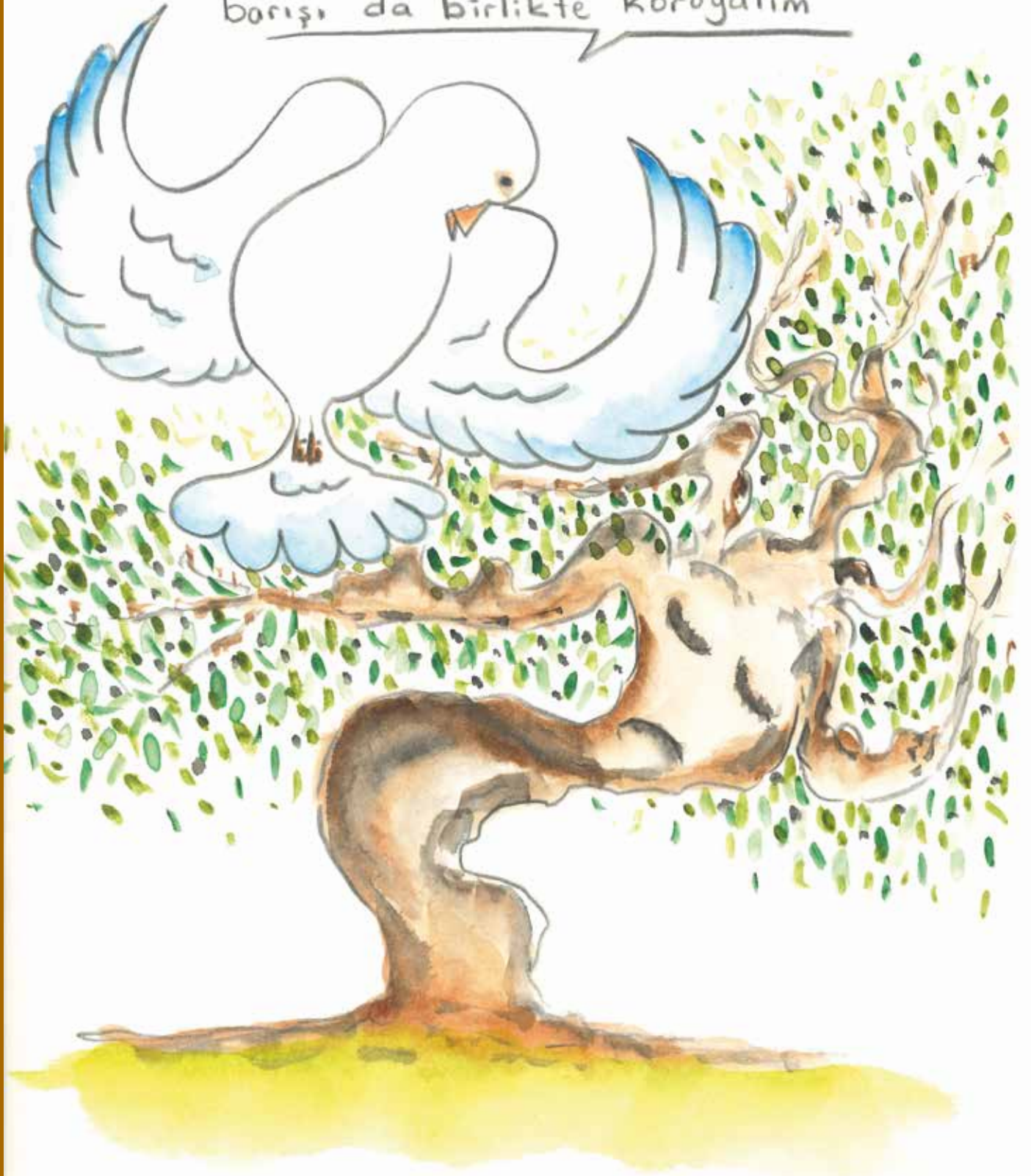
BİR İŞÇİ SAĞLIĞI SORUNU OLARAK "DİL" VE SENDİKALAR

## SAVAŞIN SONUNU GÖRÜR MÜYÜZ? SAVAŞIN PSİKOLOJİK VE TOPLUMSAL YANSIMALARI





Ayrı gayri hak mı aranır mı, Zeytin kardeş?  
Toplaşıp sendikamızı kuralım, seni de  
barış da birlikte koroyalım





**Sevgili arkadaşlar...**

2022 yılının yarısını geride bıraktığımız bu günlerde ne Covid-19 Pandemisinden (bir de küresel boyutta ‘Maymun Çiçeği’ hastalığı ortaya çıktı), ne de ekonomik krizden kurtulabildik. Pandemi de ekonomik kriz de emekçi kitlelerin üzerindeki yaşam yükünü iyice ağırlaştırıyor. Bu ağır yükün altında ezilmek istemeyen emekçi kitleler ülkenin ve dünyanın birçok yerinde eylemlerle, direnişlerle seslerini duyurmaya, mücadelelerini yükseltmeye devam ediyor.

Diğer yandan bu yılın şubat ayında patlak veren Ukrayna-Rusya savaşı, basın eskisi kadar yoğun bir şekilde yer vermese de tüm hızıyla devam ediyor. Gençmek bu nedenle bu sayıda dosya konusu olarak ‘Savaş’ı seçti. Savaşın topluma ve çevreye etkilerini ortaya koyan yazılarla birlikte, bir de savaş alanlarının en önde tanıkları arasında yer alan bir savaş muhabiri ile söyleşi gerçekleştirdik.

**gençmek** sizler için memleket ve dünya işçi hareketlerinden bazı haberler derlerken, Türkiye’den Pilenpak Ambalaj işçilerinin sendikal örgütlenme eylemlerini, İsveç’ten de ZARA mağazalarında esnek çalışma modeli üzerinden çalışanların haklarına yapılan saldırıları ve bu saldırılara karşı İsveç-Handels Sendikası ile birlikte yürütülen mücadeleyi aktaran yazılara yer verdi.

**gençmek**’in bir diğer söyleşi konuğu Tez-Koop-İş Sendikası İzmir 1 No’lu Şube başkanı ve üyeleri: Hem keyifli hem de güncel çalışma yaşamının kasvetli sorunlarını içeren bir söyleşi gerçekleştirdik.

Küresel kapitalizmin klasik işleyişini derinden sarsan Amazon, sadece kapitalistler arası bir mücadelenin tarafı değil, aynı zamanda uluslararası düzeyde de vergi kaybına yol açan, ABD dışındaki ülkelerin önlem alınması gereken bir oluşum diye nitelendirdikleri bir yapı. Bu sayıda Amazon örgütlenmesi üzerinden bir analiz de sizleri bekliyor.

İşçi sağlığı ve güvenliğinde ise çalışma yaşamı başta olmak üzere toplumun her alanındaki risk grupları içerisinde yer alan göçmen işçiler konu ediliyor. Özellikle ucuz ve kayıtdışı emek gücü deposu olarak görülen göçmenlerin yaşadığı sıkıntılar “Dil” üzerinden anlatılıyor.

Bu sayımızda da elbette teknoloji, spor, kültür ve sanat konularında sizler için bir şeyler hazırladık. Tarkan’ın “Geççek” şarkısı ve Beatles eşliğinde, günümüz medya ve devlet ilişkilerini gözler önüne seren TV dizisi eleştirisi sizleri bekliyor.

Sevgili gençler, sizlerden gelecek her türden katkı (yazı, şiir, resim, karikatür vb.) ile **gençmek** daha da değeriyecek ve büyüyecektir. Katkılarınızı bekliyoruz.

İyi okumalar...





## İÇİNDEKİLER

|                                                                                                           |    |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----|
| DÜNYA EMEK HABERLERİ                                                                                      | 4  |
| MEMLEKET EMEK HABERLERİ                                                                                   | 6  |
| EMEK                                                                                                      | 9  |
| Zara'nın İşçilerin Onayını Almadan Geçtiği Esnek Çalışma Modeline İşveç Çalışma Ortamı Kurumu "Dur!" Dedi |    |
| SÖYLEŞİ                                                                                                   | 12 |
| "Temsil ettiğin kişinin alın terini, namusun olarak görmem gerekiyor!"                                    |    |



|                                                                         |    |
|-------------------------------------------------------------------------|----|
| ÖRGÜTLENME                                                              | 24 |
| Amazonizm veya Amazon Normlarına Karşı Genç İşçiler Nasıl Örgütlenmeli? |    |

Sayı: 13 / Temmuz 2022

Tez-Koop-İş Sendikası  
Yayın Organı**Tez-Koop-İş Adına Sahibi:**Haydar Özdemiroğlu  
(Genel Başkan)**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü:**Çağdaş Duyar  
(Tez-Koop-İş Sendikası  
Genel Örgütlenme Sekreteri)**Editör:**

Emirali Karadoğan

**Grafik Tasarım:**

Yavuz Kaynar

**Katkıda Bulunanlar:**

Alaettin Bilem

Ali Can Kaya

Başak Çetin

Elif Çongur

Emel Kirez Şencan

Emre Güranlı

Ezgi Kovancı

İlkay Kara

Josefin Lundmark

Meral Akbaş

Merve Demirkıran

Merve Fidan

Nail Dertli

Nurhal Çelik

Recep Ufuk Akcan

Sertan Oran

Tuğçe Taşdelen

Yasemin Özgün

Arka kapak ve ön kapak içi tasarımı:

İrem Karabatak

**Yasal Haklar:**

Bu dergide yer alan yazı, makale, fotoğraf ve tasarım unsurlarının bir bölümü veya tamamı (elektronik ortamda çoğaltmak da dahil) alıntının kaynağı belirtilerek yapılabilir. Yazılardaki görüşler yazarlarına aittir ve sendika tüzel kişiliğini hiçbir biçimde bağlamaz. Dergiye iletilen yazı, belge, fotoğraf, karikatür gibi ürünler geri gönderilemez.

**Yönetim Yeri ve İletişim Adresleri:**

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi

Mebusevleri, İller Sokak No:7

06580 Tandoğan- Ankara

**Tel:** 0312 213 34 44**Faks:** 0312 213 34 30**İnternet:** www.tezkoopis.org**Elektronik posta:**

gencemek@tezkoopis.org

Twitter: @gencemekdergisi

Facebook: @gencemekdergisi

**Baskı Tarihi:** Temmuz 2022**Baskı:**

ZiraatGurupMatbaacılıkAmbalajSan.veTic.A.Ş.

Bahçekapı Mahallesi 2534. Sokak No:18

Şaşmaz-Etimesgut/ANKARA

**Tel:** 0312 384 73 44- 45**Yayın türü:** 3 Aylık Yaygın Süreli Yayın

ISSN: 2630-5674

## SÖYLEŞİ

Bir Muhabirin Gözünden Savaş ve Savaşın Mağdurları

30



## SAVAŞ

Savaş ve Çevre

36

## SAVAŞ

Savaşın Sonunu Görür müyüz? Savaşın Psikolojik ve Toplumsal Yansımaları

40

## FELSEFE

Kalite Bilinci ve İnsan

44

## SÖYLEŞİ

PilenPak İşçisi İnsanca Yaşayacak Ücret ve İnsanca Çalışma Koşulları İstiyor

48

## SPOR

Emekçi Bir Futbolcu: UMUT BULUT

56

## HUKUK

İşyeri Disiplin Hukuku / Soruşturma ve Yaptırımlara Hakim Olan İlkeler

58

## GÜVENLİ ÇALIŞMA

Bir İşçi Sağlığı Sorunu Olarak “Dil” ve Sendikalar

64

## MÜZİK

Rock N Roll’u Tahtından Eden Liverpoollu Gençler: Beatles ve Beatlemania

70

## ŞİİR

Rüya / Mapus Kelimeler

75

## ELEŞTİRİ

“Succession” ve Murdoch ve Günümüzde Medya ve Devlet İlişkileri

76



## SANAT

Sanat Her Yerde! Mekânı, Zamanı, Nesneyi Ters Yüz Etmek

82

## TEKNOLOJİ

Metaverse: Yeni Bir Kamusal Alan

88

## MÜZİK

Tarkan’ın “Vaadi”, Geçcek’in Neşesi: Kolektif Duygulanım ve Kültür

91



## SANAT TARİHİ

Sisifos’un Cezası ve Başkaldırının Verdiği Mutluluk

94

## SPOR

Doğa Sporları &amp; Outdoor Sports: Sen de dalgıç olabilirsin!

96

## BULMACA

100



*Ekonomik kriz, pandemi, enerji krizi ve savaş derken emekçi sınıflar dünyanın her yerinde insan onuruna yakışır çalışma ve yaşam koşulları için alanlara indi. Eylemlerden bazı örnekleri siz gencemek okurları için derledik.*

## Metro işçileri grev yaptı, İngiltere, İskoçya ve Galler'de hayat durdu

Demiryolu İşçileri Sendikası (RMT), çalışma koşulları ve ücretlere yönelik talepleri kabul edilmeyince grev kararı aldı. Böylece İngiltere, İskoçya ve Galler'de demir yolu işçileri son 30 yılın en büyük grevine çıkmış oldu. 3 süren greve 40 binden fazla işçi katıldı. Greve gidilmesindeki en önemli nedenlerden birisi de bakım ve onarım işerinde çalışan yaklaşık 2500 işçinin işten çıkarılma riski.



Sendika iş güvencesi ile birlikte; yüzde 7 oranında ücret artışı, işten çıkarmaların önlenmesini, çalışma ve emeklilik koşullarının iyileştirilmesini talep ediyor.

## İspanya'da metal işçileri süresiz grev ilan etti



Cantabria'da, 2 Haziran'dan bu yana 20.000 metal işçisi, işverenlerin toplu sözleşmeyi ve enflasyonun altında ücret an-

laşmasını engellemesine karşı süresiz grevde. Grev, işgücünün yüzde 95'inden destek alıyor. Pymetal işverenler derneği, metal işçilerine 2021'de yüzde iki, 2022'de yüzde 2 ve 2023'te yüzde 2.25, 2024'te bir gözden geçirme maddesi teklif etti. Enflasyon zaten 2021'de yüzde 6 ve bu yılın Mayıs ayında yüzde 8.7 seviyesindeydi.

Sendikalar, 2021 için geriye dönük yüzde 6,5'lik bir zam ve tatil süresi ve maluliyet ödemelerinde küçük artışlarla birlikte resmi enflasyon artışı bu yıl yüzde 1'e karşılık gelen zamlar talep ediyor. Ancak, Pymetal bunu "kesinlikle uygun fiyatlı" olarak nitelendirerek sendikalardan gelen talepleri kabul etmedi.

## ITUC, İklim Krizine dikkat çekmek için 22 Haziran'da İklim Eylemi gerçekleştirdi

Zamanımız tükeniyor!. 2022 yılına kadar iklim değişikliği konusunda iddialı eylem olmazsa, gezegenimizi geri dönülme bir noktaya getirmiş olacağız.

**İklim acil durumu:**



**İKLİME DAYANIKLI GELİŞME** - Avrupa'da kapsayıcı, eşitlikçi ve adil uyum yolları iklimle dayanıklı kalkınma için kritik öneme sahiptir.

**SAĞLIK** - Güney ve Orta Amerika'da iklim değişikliği, dang humması, chikungunya ve Zika kaynaklı enfeksiyonları artıracak.

**ŞEHİRLER VE YERLEŞİMLER** - Kuzey Amerika'da kıyı/kentsel sel ve büyük orman yangınları insanları yerinden edecek, yaşamları ve geçim kaynaklarını tehlikeye atacak, eko-

nomik faaliyetler, ulaşım ve ticareti de tehlikeye atacak.

**GÖÇ** - Asya'da iklimle ilgili afetler nedeniyle yaklaşık 22,6 milyon kişi ülke içinde yerinden edildi.

**GIDA** - İklim değişikliği nedeniyle, Afrika'da tarımsal verimlilik artışı %34 düştü.

**EKOSİSTEMLER** - Avustralasya'da okyanus ısınması mercanların ağarmasına neden oldu ve daha sıcak koşullar ve orman yangınları vahşi yaşamın ve ormanların hayatta kalmasını tehdit ediyor.

## Tunus'ta sendikalar ücret artışı için alana indi!

22 Haziran'da Tekstil Giyim, Deri ve Ayakkabı Genel Federasyonu (FGTHCC-UGTT) Tunus'ta Sosyal İşler Bakanlığı önünde bir gösteri düzenleyerek hükümeti bir anlaşmanın ardından ücretleri artırmaya çağırdı.



Gösterinin ardından FGTHCC-UGTT heyeti Sosyal İşler Bakanı Malek Alzahi ile bir araya geldi. Bu toplantı olumlu olsa da, FGTHCC-UGTT, hükümetin Cuma günü harekete geçmemesi halinde daha fazla adım atmaya hazır olduğunu da hükümete iletmiş oldu.

## Özgür ve bağımsız medya için, Fransa'da kamu yayıncıları çalışanları greve çıkıyor!

France Télévisions ve diğer kamu yayıncılarında binlerce işçi 28 Haziran'da greve hazırlanırken, UNI Global Union, Fransa ve ötesinde kamu hizmeti yayıncılığını kurtarmak için sürdürülebilir finansman çağrısında bulunuyor. Kamu hizmeti yayıncılığı, özgür ve bağımsız bir medya, kültürel çeşitlilik ve topluluk temsili için hayati önemde. Belçika'daki kamu yayıncısı VRT'deki işçiler geçen ay greve giderken, Birleşik Krallık'taki

sendikalar da kesintiler ve özelleştirmeye mücadele ediyor. Bu arada, Macaristan ve Polonya'daki kamu yayıncıları editöryal özgürlüklerinin çoğunu kaybettiğini de belirtmek gerek



28 Haziran'da, yeni seçilen Fransız Ulusal Meclisi'nin ilk oturumu ile aynı gün, France Télévisions ve diğer kamu yayıncıları çalışanları, kamu hizmeti yayıncılığının ekonomik ve politik bağımsızlığını ve Fransız yaşamında ve demokrasi kültüründeki rolünü savunmak için grev yapacaklar. Grev, son aylarda kamu yayıncılığını derin kesintilere karşı savunan birkaç sendikal eylem örneğinden birisi olarak görülüyor.

## Arjantin'deki öğretmenler maaş artışı nedeniyle üç günlük grev ilan etti



8-9 Haziran tarihlerinde gerçekleştirilen iki günlük grevin ardından Chubut Eğitim İşçileri Derneği (ATECh), 13-15 Haziran tarihleri için 72 saatlik bir grev çağrısı yaptı. Eyalet başkenti Rawson'da da seferberlik ilan edildi.

Eylemler, eyalet hükümetinin Ağustos ayında başlamak üzere üç aşamada ödenecek yüzde 15'lik zam teklifine bir yanıt niteliğinde. Arjantin'in enflasyon oranı, dünya çapındaki son yükselişten önce zaten yüksekti ve hükümetin teklifi, sonuçta ortaya çıkan harcama gücü erozyonunu önlemeye yaklaşamayacak. ATECh, 100.000 Peso'nun (817 ABD Doları) üzerinde temel bir aylık maaş talep ediyor.



# İşçiler seslerini yükseltme, dayanışma cephesini büyütmeye ve sıklaştırmaya devam ediyor.

Emekçi sınıflar 2022'nin ilk günlerinden bu yana ülkedeki ekonomik krize, işyerlerindeki kötü çalışma koşullarına ve ücretlere karşı taleplerini dile getirmeye devam ediyor. biz de gencemek olarak kısıtlı sayfaya bazı örneklerini sığdırabildiğimiz eylemdeki tüm emekçilere “selam olsun, dayanışma ile kalın!” diyoruz.

## Tez-Koop-İş Sendikası Çalışma ve sosyal Güvenlik Bakanlığını uyardı: “Tez-Koop-İş Sendikasının ve Gençlik ve Spor Bakanlığında çalışan üyelerinin hakkını kimseye yedirmeyeceğiz!”

Tez-Koop-İş Sendikası ÇSGB tarafından tüm hukuk ve mevzuat prosedürleri hiçe sayılarak GSB işyeri için Öz-Büro-İş'e verilen toplu iş sözleşme yetkisini geniş katımlı bir basın açıklaması ile protesto etti. Basın açıklamasında özetle şu ifadelerle yer verildi:



“Ankara Bölge İdare Mahkemesi tarafından Yargıtay yolu açık olarak verilen kararı hiç görmeyerek çalışan işçilerin birçoğu zorla ve baskıyla üye kaydedilmiş yalnızca 1749 işçiyi temsil eden, Öz Büro-İş'e ‘Temyiz talebinin reddine karar verildiği’ ileri sürülerek 23 Mayıs 2022 tarihinde hukuka aykırı nasıl yetki yazısı yazdınız?

- Siz bu tutumunuzla gerçekte Yargıtay'ın vermesi gereken kararın önüne neden geçmeye çalışıyorsunuz?
- Siz kanun musunuz?
- Siz mahkeme misiniz?
- Siz Yargıtay mısınız?”

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının verdiği toplu iş sözleşmesi yetki kararı bir kez daha tekrar ediyoruz: Yanlıdır, hukuk dışıdır, sendikal hak ve özgürlüklere açıkça aykırıdır, hakka, hukuka saldırıdır, Yargıtay süreci tamamlanmadığı için yok hükmündedir.”

## ÇSGB'nin hukuk tanımaz işlemine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi “Dur!” dedi

Yukarıda ifade edilen “hukuksuz” yetki belgesine dayanarak TİS sürecine başlayan sendikanın ve Bakanlığın işlemine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi “VI. KARAR Açıklanan sebeplerle, 1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kara-

rına karşı istinaf başvurusunun usulden reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının ORTADAN KALDIRILMASINA, 2. İlk Derece Mahkemesi kararının BOZULMASINA,” diyerek ÇSGB ve Öz –Büro-İş sendikasının birlikte yürüttükleri hukuksuzluğun ortadan kaldırılmasına hükmetmiştir. Tez-Koop-İş Sendikası ve GSB çalışanı işçiler kamu otoritesinin gücüne güvenen ve dayanan Öz-Büro-İş’e büyük bir darbe vurmuş oldu.

|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>T.C.<br/>YARGITAY<br/>9. Hukuk Dairesi</p> <p><b>TÜRK MİLLETİ ADINA<br/>YARGITAY İLANI</b></p> <p>ESAS NO : 2022/7390<br/>KARAR NO : 2022/7935</p> <p>BÖLGE ADLİYE<br/>MAHKEMESİ<br/>TARİHİ : Ankara 29. Hukuk Dairesi<br/>10.05.2022<br/>NUMARASI : 2022/1309-2022/1142<br/>DAVACI : ÖZ BÜRO İŞ SENDİKASI ADINA VEKİLİ<br/>DAVALILAR : 1- ÇALIŞMA VE SOSYAL GÜVENLİK BAKANLIĞI ADINA<br/>VEKİLİ AVUKAT OLCAY KAYA<br/>2- GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI ADINA VEKİLİ<br/>AVUKAT FERİDAN FERDA ALAĞÖZ<br/>TALEP EDEN : TEZ KOOP İŞ SENDİKASI ADINA VEKİLİ<br/>DAVA TÜRÜ : AVUKAT EMEL KIRAZ SENCAN<br/>: YETKİ TESPİTİNE İTİRAZ</p> <p>İLK DERECE<br/>MAHKEMESİ<br/>TARİHİ : Ankara 39. İş Mahkemesi<br/>10.02.2022<br/>NUMARASI : 2021-410-2022/30</p> <p>Tarafte arzusadı olunan yetki tespiti iptali davasının davanın yapılmaya sonuna İlk Derece Mahkemesince devamı kalmakla karar verilmiştir.</p> | <p>24. Açıklanan bu maddi ve hukuki olgular karşısında, İlk Derece Mahkemesi tarafından 6356 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesinde belirtilen kısıtlı devrim esasları, diğer olgularla davanın katılan olmasında bu kısıtlı 6356 sayılı Kanun'da öngörülen hükümler çerçevesinde cevap ve delil sunma imkânı tamamlanması ve davanın sonuna sonunun sonlanması gerekirken, İlk Derece Mahkemesince Kanun'un açık hükümleri aykırı uygulama suretiyle yanlış şekilde hüküm tesis edilmiştir.</p> <p>25. Yukarıda ayrıntılı şekilde açıklandığı üzere davanın katılıma hakkı bulunan Tez Koop İş Sendikası Kanun'un 6356 sayılı Kanun'un 43 üncü maddesinde belirtilen kısıtlı devrim esasları, diğer olgularla davanın katılan olmasında bu kısıtlı 6356 sayılı Kanun'da öngörülen hükümler çerçevesinde cevap ve delil sunma imkânı tamamlanması ve davanın sonuna sonunun sonlanması gerekirken, İlk Derece Mahkemesince Kanun'un açık hükümleri aykırı uygulama suretiyle yanlış şekilde hüküm tesis edilmiştir.</p> <p><b>VE KARAR</b><br/>Açıklanan sebeplerle,<br/>1. Temyiz olunan, İlk Derece Mahkemesi kararına karşı istinaf başvurusunun usulden reddine ilişkin Bölge Adliye Mahkemesi kararının <b>ORTADAN KALDIRILMASINA</b>,<br/>2. İlk Derece Mahkemesi kararının <b>BOZULMASINA</b>,</p> <p>İlk derece 1073 sayılı Yasa hükümlerine göre oluşturulan olarak sonuçlanmıştır.</p> <p>ESAS NO : 2022/7390<br/>KARAR NO : 2022/7935<br/>Pozitif olarak temyiz kararının istek halinde ilgiliye inmesi,<br/>Davayın kararının İlk Derece Mahkemesince, bozma kararının bir sonuçta kararının verim Bölge Adliye Mahkemesine gönderilmesine,</p> <p>16.06.2022 tarihinde oy birliğiyle kesin olarak karar verildi.</p> |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

Yargıtay 9. Hukuk Dairesinin bozma kararı, nepotik ilişkilerle hukukun önüne geçilmesini de engellenmiş oldu. Dolayısıyla bu karar, hukuk sisteminin güvenilirliği açısından da önemli bir karar niteliğindedir.

## Sağlıkçılar içi boş torba düzenlemeye karşı iş bıraktı!

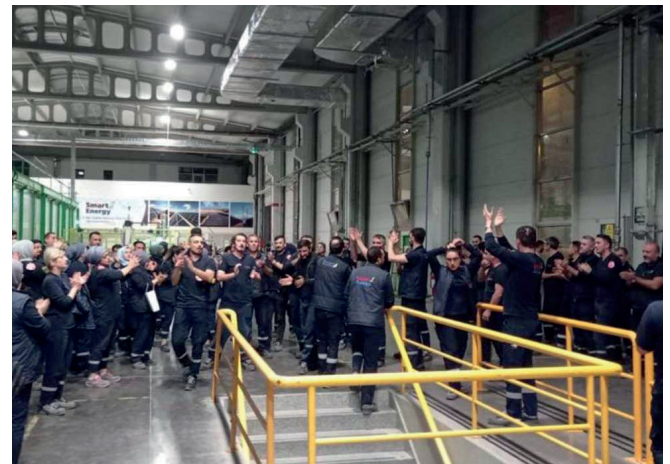
TBMM'de hekimler başta olmak üzere sağlık çalışanlarına yönelik bir düzenleme yapıldı. Ancak yapılan düzenleme sağlık emekçilerinin beklentilerinin çok gerisinde kaldı. Sağlık örgütleri bu nedenle Türkiye'nin dört bir yanında yapılan düzenlemeye karşı tepkilerini dile getirerek bir günlük grev yaparak iş bıraktılar.



Gerçekleştirilen ortak basın açıklamasında İstanbul Tabip Odası Başkanı Prof. Dr. Nergis Erdoğan, “Bizler emekliğe yansıyacak temel ücret artışı, nitelikli ve güvenli çalışma ortamı, sağlıkta şiddetten arındırılmış çalışma alanları, toplum için koruyucu sağlık hizmetlerinin güçlendirilmesi ni isterken; sizlerin bize reva gördüğü, performansla dayalı ödeme sistemini dayatmak oldu” ifadeleri ile basın toplantısı bileşenlerinin tepkisini dile getirdi.

## Smart Solar'da işyeri işgali hem işten atılan işçiyi işe aldırır, hem de işvereni TİS masasına oturttu!

Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde güneş panelleri üreten Smart Solar fabrikasında işçiler, DİSK'e bağlı Birleşik Metal-İş sendikasında örgütlenmiş ve ÇSGB Sendikasının çoğunluk tespitini Aralık ayında sendikaya bildirdi. Ancak şirket sendikal yetkiye itiraz etmekle kalmamış; aynı zamanda sendikal işçiler üzerinde baskı kurarak, sendikayı etkisizleştirmeye çalışmıştı. Smart Solar patronunun öncü işçilerden birini işten atarak baskıyı arttırması işçilerin örgütlü güç gösterisi ile karşılaştı: 23 Haziran gecesi 3-11 vardiyası fabrikayı terk etmedi. 11-7 vardiyasının servislerden iner inmez fabrika içindeki arkadaşlarına katılmasıyla fiili grev ve işgal başladı.



Smart Solar fabrikasında sendikal baskılar ve öncü bir işçinin işten atılması üzerine 23 Haziran gecesi başlayan fiili grev ve işgal, atılan işçinin geri alınması ve sendikanın fabrika içindeki sorunlarda asıl muhatap kabul edilmesi sonucunda başarıyla sona erdi.



## Mikropor işverenin sendika karşı tutumuna, işçiler eylemlerle karşılık veriyor

Ankara Sincan Organize Sanayi Bölgesinde bulunan Mikropor Fabrikasındaki işçiler daha iyi çalışma koşulları ve ücretler için sendikalaştı. Ancak Mikropor işvereni sendikayı işyerine sokmamak için elinden geleni yaptı yapmaya devam ediyor.

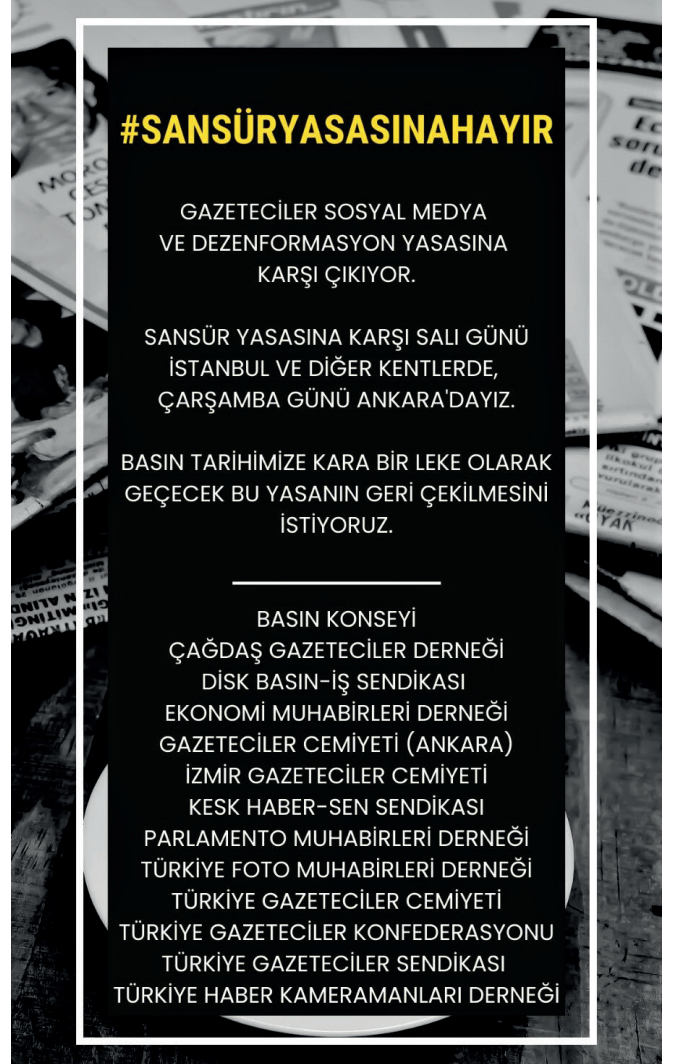


Filtrasyon sistemleri üreten fabrikada, işçilerin Türk Metal Sendikası'nda örgütlenmesine işverenin yanıtı işten atma oldu. Sendikaya üye olan işçiler çoğunluğu sağlamaya çalışırken 3 işçi işten atıldı. İşten atmaların ardından Türk Metal Sendikası fabrika önünde eyleme başladı. Arçelik, Karel, Türk Traktör Fabrikalarındaki Türk Metal üyesi işçiler, işten atılan işçilerle birlikte Mikropor önünde eylem yaptı. İşçiler vardiya çıkışlarında eylemler yapmaya devam ederken, sendikaya üye olan 3 işçi daha işten çıkarıldı. İşçilerin sendikaları ile birlikte mücadelesi devam ediyor. **gencemek** ailesi olarak kendilerine hak mücadelelerinde başarılar diliyoruz.

## "Cumhuriyet tarihinin en ağır sansür ve otosansür mekanizmalarından birine yol açabileceği" düşünülen "Sansür yasasına Hayır!"

Adalet ve Kalkınma Partisi ile Milliyetçi Hareket Partisi'nin TBMM'ye sunduğu "Basın Kanunu ve Bazı Konularda Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" başlıklı teklifi büyük tepkilere yol açtı. Teklifte birlikte Türk Ceza Kanunu'na "halkı yanıltıcı bilgiyi alenen yayma" diye yeni bir suç eklemekte, bu suçu işleyenlere hapis cezası öngörülmektedir. Diğer yandan medyaya yönelik para cezası,

reklam yasakları ve sosyal medya ağlarına bant daraltma gibi idari yaptırımlar da teklifin içerisinde yer alıyor.



Teklifle ilgili olarak bir basın açıklaması yapan Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS), "Mesleğimizi doğrudan ilgilendiren bu önemli kanun teklifi, gazetecilik örgütlerinin görüşü alınmadan, bir grup siyasetçi ve bürokrat tarafından kapalı kapılar ardında hazırlanmıştır. Cumhuriyet tarihinin en ağır sansür ve otosansür mekanizmalarından birine yol açabileceği endişesiyle, 'dezenformasyonla mücadeleyi' değil gazeteciliğe baskıyı artırmak üzere tasarlandığı anlaşılan bu kanun teklifinin acilen geri çekilmesi çağrısında bulunuyoruz." İfadeleri ile tepkisini dile getirdi TGS ile birlikte DİSK Basın-İş ve Türkiye Gazeteciler Cemiyeti (TGC) teklifi çeşitli kent ve platformlarda ortak açıklamalarla protesto ettiler. Teklifin TBMM Genel Kurulunda görüşülmesi ileri bir tarihe ertelendi.

# Zara'nın İşçilerin Onayını Almadan Geçtiği Esnek Çalışma Modeline İsveç Çalışma Ortamı Kurumu "Dur!" Dedi



**Josefin LUNDMARK**

Uluslararası Ombudsman (Handels)

## Josefin Lundmark

Perakendecilikteki herkes nasıl çalıştığını bilir. Tam zamanlı çalışmak bir ayrıcalıktır. Sektörde başarılı olan ve çalışmak isteyenler için, haftada 38.25 saat, gökkuşağının sonunda bir altın kabı gibidir.

Genellikle iyi bir ücret elde etmek için, sosyal olmayan saatler ve ekstra saatler; yine de çalışılır. Bu, Helsingborg'un dışındaki Väla alışveriş merkezindeki Zara'da çalışan personel için de geçerliydi. 45 çalışanın çoğu çalıştığı süre ve ücret bağlamında geçimini sağlayabiliyordu. Normal maaşlarıyla geçinemeyenler de fazladan çalışıyorlardı.

Mağazanın yerel bölümünün başkanı Mirela Velagiç, altı yıldır burada çalışıyor. Tüm zorluklarına rağmen:

**- Meslektaşlarımla paylaştığım iş atmosferi kalmamı sağladı,** diyor.

## Günde üç saat - her gün!

Ancak kış aylarında koşullar büyük ölçüde değişti. İşveren, haber vermesizin, çalışma programına büyük değişiklikler getirdi. Çoğu insan haftada üç,

dört güne yayılmış ve günde sekiz saat çalışırdı. Şimdi, bunun yerine her gün beş ila üç saat sahada olacaklar.

Fazladan çalışmak artık temelde imkansız hale geldi. Birçok çalışan için, işe gitmek bile kârsız hatta maliyetli hale geldi. Toplu taşıma, benzin ve harcadığınız zamanı dahil ettiğinizde ortaya çıkan maliyetler, işe gitmek yerine geri dönmeniz için yeterlidir. Aynı zamanda, zaten yüksek olan hastalık oranlarının daha da artacağı endişesi de var.

İş güvenliği temsilcisi Walla Deeno:

**- Zara, çalışanları dikkate almayan bir program belirledi. Çalışanları bir araya getirmiyorlar. Program değişikliğinden sonra, üç kişi ayrılmayı seçti,** diyor.

Meslektaşı Mirela Velagiç de aynı fikirde:

**- Özel hayatımızda da stres devam ediyor. Beş veya sekiz saat çalışıyor olmanız önemli değil. Çünkü stres bütün gün sürüyor.**

Program tek sorun değil. Önceki bir



yeniden yapılanmada, personelin çalışma saatleri azaltıldı. Birçoğunun haftalık çalışma süresi 30 saatten 25 saate düştü. Bu da şimdi maksimum çalışma süresi. Haftada 12 saatlik bir çalışma süresi öngören sözleşmeler standart hale gelmiş durumda. Mağaza satış görevlilerinin yaklaşık yarısı haftada sadece 12 saat çalışıyor.

Helsingborg'daki Handels'in ombudsmanı Katarina Norgren, tüm bu durumun personel için bir tür çifte ceza haline geldiğini ifade ediyor.

- **Çalışma saatlerinin azaltılması-  
nı içeren bir yeniden yapılanma  
gerçekleştirdiler. Hayır dedik  
ama yine de devam ettiler. Bir-  
kaç saatlik sözleşmelerle, hafta-  
da beş gün çalışma ile program  
değişikliği de işin cabası.**
- **İşveren için en kötüsü, işyerinde  
aynı anda "çok fazla" insanın  
olmasıdır. Tüm hafta boyunca  
günde üç, dört saat çalışmalarına  
izin vermek ve insanlar hasta-  
landığında kalmalarını istemek  
daha iyidir. Herkes daha fazla  
saatler çalışmanın peşinde ko-  
şarken kimse hayır demez.**

### İsveç Çalışma Ortamı Kurumu'ndan destek

Ancak Mirela ve Walla pes etmedi.

İşverenin işi sevk ve idare hakkı var, ancak yine de çalışma ortamı sorumluluğu var, diye gerekçelendirdiler.

Walla Deeno, geçenlerde yaptığı açıklamada *"Bizi program değişikliğine hiç dahil etmediler. Bence Çalışma Ortamı Yasası'nı ihlal ediyorlar"* ifadelerini kullanmıştı. Ve



söylediğinin gereğini yaptı. Walla Deeno, programın personelin ruh halini, yaşam ve çalışma koşullarını nasıl etkilediği hakkında bir rapor yazdı ve İsveç Çalışma Ortamı Otoritesi'nden bu konuda önlemler almasını istedi.



Bir süre yazıştıktan sonra, Walla Deeno'nun şikayetleri İsveç Çalışma Ortamı Kurumu tarafından doğrulandı. Zara riskleri araştırmadı ve çalışanları için bütüne bakmadı. Şirket harekete geçmez ve düzeltme yapmazsa, 40.000 SEK (İsveç Kronu) para cezası riskiyle karşı karşıya kalacak.

Tespitin ardından Walla Deeno; *"İsveç Çalışma Ortamı Kurumunun bizi desteklemesinden dolayı mutluydum. Sağlıklı bir çalışma ortamı yok. Bunu anlamaları için her şeyi yapacağım"* ifadelerini kullandı.

### İsveç Çalışma Ortamı Yasası'nın güvenceleri ve uygulanma sistemi

Bu kısımda herhangi bir işyerindeki sorunun çözüm aşamalarının yasadaki kaynaklı dayanaklarına değineceğim.



### ***Güvenlik temsilcileri***

İsveç'te, bir güvenlik temsilcisi olarak, rolünüzün işyerindeki çalışma ortamı yönetimini izlemek olduğu benzersiz bir konuma sahipsinizdir.

### ***İş Güvenliği temsilcisinin Çalışma Ortamı Yasası'nın 6. Bölüm ve 6 (a) maddesine göre ihtiyati tedbir veya yasadak talebi hakkı***

İşveren ve güvenlik temsilcisi, iyi bir çalışma ortamı yaratmak için işbirliği yapmalıdır.

Bir güvenlik temsilcisi olarak çalışma ortamındaki eksiklikleri tespit

ederseniz, işverenden bu eksiklikleri düzeltmesini isteyebilirsiniz. Çalışma ortamındaki eksiklikleri çözmek için hangi önlemin gerekli olduğunu bilmiyorsanız veya bunların kapsamından emin değilseniz, işverenden soruşturma yapmasını talep edebilirsiniz.

### ***Güvenlik temsilcisi işverene rapor verebilir***

İşveren soruşturma yapmadıysa veya talep ettiğiniz eksiklikleri gidermediyse, işverene "6:6 Rapor" olarak adlandırılan resmi bir yazı ile talepte bulunabilirsiniz. Raporda, işverene hangi soruşturmayı veya önlemi talep ettiğiniz açıkça belirtilmelidir. Ayrıca, en geç hangi tarihe kadar işverenden bildirim almak istediğiniz de açık olmalıdır.

Daha sonra işveren talebin alındığını imzalamalıdır/kayıt etmelidir. Eğer İşveren raporu imzalamayı/kaydetmeyi reddederse, raporu İsveç Çalışma Ortamı Kurumu'na iletebilirsiniz.

### ***İşveren zamanında cevap vermezse düzeltme işlemi yapmazsa***

Cevap verme süresi sona erdiğinde, işveren size hangi soruşturmaların veya önlemlerin planlandığı veya uygulandığı hakkında bilgi içeren bir cevap vermelidir. İşveren bunu yaptıysa ve verilen cevaptan memnunsanız, İsveç Çalışma Ortamı Kurumuna herhangi bir rapor verilmemelidir.

Eğer, cevap süresi dolmadan işverenden bir cevap almadıysanız veya verilen cevaptan memnun kalmazsanız, sorunun çözümü için **İsveç Çalışma Ortamı** Kurumuna başvurabilirsiniz.





# “Temsil ettiğin kişinin alın terini, namusun olarak görmeyen gerekiyor!”

Bu sayımızda İzmir 1’No’lu şubemizin Başkanı ve üyeleri ile bir söyleşi gerçekleştirdik. Söyleşilere geçmeden önce şube yönetim kurulunu da aktarmakta yarar var diye düşünüyoruz.

Şube Başkanı: Mert ÖZEN

Şube İdari Sekreteri: Turgut BİLGİN

Şube Mali Sekreteri: Murat KARAYOLUK

Şube Örgütlenme Sekreteri: Cemal BUDAK

Şube Eğitim Sekreteri: Erkan KÖKEN

› Başkan öncelikle sizi tanıyarak başlayalım. İşçiliğe ve sendikacılığa nerede ve nasıl başladığınız, kısaca bir anlatır mısınız?

**Mert Özen:** 48 yaşındayım. Evliyim, bir kız bir oğlan iki çocuğum var. Sendikacılığa temsilcilik ile başladım, Migros iş yerinde. Sonrasında profesyonel sendikacı oldum. Temsilcilik yönetim kadrosu sonra da o süreçte şubede profesyonel sendikacı oldum.

› Nasıl bir sendikacısınız? Önemseydiğiniz değer ve ilkeler hakkında kısaca bilgi verebilir misiniz?

**Mert Özen:** İşçilikten geldim, sendikacılık zor bir görev. Temsil ettiğin kişinin alın terini, namusun olarak görmeyen gerekiyor. Eğer ki namusun olarak görmeyip kendi çıkarını kendi doğrultunda ya da makam mevki için devam ediyorsan bu da gelmiş olduğun yeri kaybetmekle ilgili bir şeydir.

SÖYLEŞİ:  
Merve DEMİRKIRAN



İşçi düşüncesi, işçi karakteri, işçi kişiliğini kaybedip işçinin hakkını savunmak değil kendi düzenini sağlamakla alakalıdır. O yüzden namus olarak görüyorum ben sendikacılığı. Bana göre sendikalar sendika teşkilatı ya da konfederasyonunun bunu tam kavradığını söyleyemeyeceğim ama her makam sahibi kişilerin geldikleri yeri unutmadan daha iyi ne yapabilirim, üyeye ne hizmet edebilirim diyerek, samimiyet içerisinde ilkeli bir şekilde daha iyi sonuç alacağına inanan bir kişiyim.

› **Ne kadar sürede profesyonel oldunuz? Yani ne kadar işçilik yaptıktan sonra sendikada profesyonel oldunuz?**

**Mert Özen:** 1995 yılında işe yerinde başladım. 1995 o dönemlerde Tansaş iş yerinde örgütlenme sürecinde tam aktif olmasak da ağabeyleri-

mizden, büyüklerimizden ve dayımın daha önceki işinden dolayı örgütlü, sendikacı bir iş yerinin önemini onlardan öğrenerek, o süreçte başladık; ama tabii ki o süreç sıkıntılı bir süreçti. İşveren, işçileri çıkardığında bizler o süreçte geri planda kaldık. Bizleri korumak açısından onlar işlerini bıraktılar. 1995'te başladığım sendikacı faaliyetlere. Son 4 senedir de profesyonel sendikacılık yapıyorum.

› **Şubeniz hakkında kısa bir bilgi verir misiniz, hangi iş yerleri bağlı ve toplam kaç üyeniz var?**

**Mert Özen:** Biz özel sektörde Migros, CarrefourSA market iş yerlerinde örgütlüyüz. Migros, CarrefourSA olarak, toplamda 400'ü geçkin bir iş yerimiz ve yaklaşık 5 bin 600 üyemiz var.



› Biliyoruz ki, şubenize sadece İzmir ve ilçeleri bağlı değil, Şubenize ayrıca hangi iller bağlı?

**Mert Özen:** İzmir'in dışında, ilçeleri ile birlikte Uşak bölgesi, Manisa bölgesi bizim şubeye bağlı.

› Bu kadar çok üye ve dağınık işyerlerinde üyelere ulaşmak zor olsa gerek. Üyelerle iletişiminiz nasıl, yeterince ilgileniyor musunuz?

**Mert Özen:** Çoğunlukla, şubemiz içerisinde, ilkel sendikacılık yapmak istediğimizi başta da söyledim. Genelde iş yerlerinde belirli meselelerde belirli sürelerde ziyaret ederek, üyelerimizle bir araya gelerek samimi bir ortam yaratmaya çalışıyoruz. Yani sadece sendikacılık faaliyetinde değil, temsil ettiğimiz kişilerin ölümünde, doğumunda, düğününde ve sahada onlarla birlikte olmak bizim şubenin en büyük ilkelerinden bir tanesi; çünkü kurumu temsil ediyoruz, bulunduğumuz süre içerisinde şubede bir şeylerin samimi olarak üyeye yansımını istiyoruz.

› Sizce Türkiye'deki sendikalar ve sendikacılığın önündeki engeller, sorunlar nelerdir ve çözüm için ne gerekli?

**Mert Özen:** Öncelikle makamda bulunan kişilerin kendi çıkarları için yalan değil, doğru olanı söylemeleri. Hani insanlar bazı zaman "ben yalan söylemiyorum" dediğinde zaten yalana başlamış oluyor. Öncelikle makamda bulunan kişilerin mevcut durumu doğru olarak karşısındaki üyesine ya da örgütlediği iş yerine dü-



rüstçe anlatması gerekiyor. Sendikacılık ve gelecek ile ilgili söylemim de şu, eğer ki siyasi ya da mevcut hükümetlere karşı yakın bir ilişki içerisinde olurlarsa hiçbir zaman sendikacılığın ilerleyeceğine, örgütlü iş yerlerinin çoğalacağına inanmıyorum.

› Başkan, verdiğiniz bilgiler için çok teşekkür ederiz.

## İzmir 1 No'lu Şube üyeleri ile söyleştik!

### › Kısaca sizleri tanıyalım.

**Gönül Tekin:** 2015 yılından beridir CarrefourSA'dayım, kasiyerlik yapıyorum. Kasiyerlik dışında da eleman eksikliği olduğunda bütün işleri yapıyorum. 5 yıldır temsilciyim.

**Burcu Akarbulut:** Ben 26 yaşındayım, Park Bornova'da çalışıyorum kasiyer olarak, 6 yıldır Migros'tayım. 5 yıldır ben de temsilciyim. Bence layıkı ile yapıyorum, birinin sıkıntısı olup bana geldikten sonra çözemeyeceğim hiçbir sorun yok diye düşünüyorum. O kadar eminim yani kendimden!

**Elif İltas:** 20 yıldır Migros'ta çalışıyorum, Tansaş kökenliyim. Sendikali olmak çok güzel bir şey. Dışarıda kendi çevremde bile daha değişik ortamlara bile girebiliyorsun. Yani çok

özgüven veriyor insana. Kıdemliyim, bir sorun olduğunda da çözüyoruz çok şükür, sıkıntı olmuyor. İzmir Kadın Komitesi grubumuz var bizim. O da çok güzel gidiyor. Şu anda İzmir Kadın Komitesi Başkanlığı da yapıyorum. 14 kişiden oluşuyor.

**Sinan Memiş:** 21 Eylül 2010 yılında girdim Carrefour'a, daha önce Kipa'da çalıştım 6 sene. Tez-Koop-İş Sendikası'nda 2010 yılından beridir varım, 2011 yılından beridir de sendika temsilciliği yapıyorum. Çok şükür iyi ki bu ailenin içindeyim. Yani ailenin içinde olmaktan sendikaya koşturmaktan ve arkadaşların hakkını aramaktan memnunum.

**Tarık Gündüz:** İlk işe 2013'te Alaybey Tansaş 'başladım. 3 senedir Karşıyaka Çarşı Migros'un mağaza temsilcisiyim. Diğer şubelerinin çalışma stili nedir bilmiyorum ama şu ekip çok farklı bir ekip. Başkan, Kimseye yani tepeden bakmaz, küçümsemez, hani ben şu telefonu meşgule atayım da sonra ararım işim bitince muhabbetine girmiyor. Mert Başkanın öyle sıcak bir yaklaşımı var ki konuşurken "teyze oğlu" diyor.

### › Aidiyet duygusu yüksek bir şube olarak ifade edebiliriz.

**Sinan Memiş:** Bir sıkıntının olduğu zaman, yani çözemeyeceğin bir şey olduğu zaman, alo dediğimizde hiçbir zaman bizi geri çevirmediler; mutlaka uğruyorlar, birebir görüşüyorlar gelmemelik yapmıyorlar. Eski başkanlar genelde disiplinlere geliyorlardı. Normal disiplin kurulu en fazla 15-20 dakika sürüyordu,





bana imza attırmaya geliyorlardı, sendika temsilcisi imzası lazım olduğunda. Ama Sebahattin başkan gelince ben birebir şahit oldum, bir arkadaş disipline gitti ve haksız yere olduğundan dolayı 5 saat kesintisiz Ersin Beyle masada pazarlık yaptıklarını gördüm. Yani ellerinden geldiği kadar arkadaşları kurtarmak için gerçekten emek sarf ediyorlar.

➤ **Daha önce sendikasız bir iş yerinde çalıştınız mı?**

**Tarık Gündüz:** Çalıştım Evet.

➤ **Orası nasıldı?**

**Tarık Gündüz:** Yani şöyle, hani benim etrafımda sendikasız çalışanlar çok fazla. Biz bugün bir resmi tatilin pazarlığını yapmıyoruz, alacağımızı biliyoruz. yani bu bizim için garanti. bizim haklarımız var ya! Yani yasanın verdiği sınırların üstünde, yasa 14 günlük yıllık izin diyor, biz 16 gün kullanıyoruz. Yasa diyor ki birinci derecede ölümlerde üç gün, biz beş gün kullanıyoruz. Yani her şey bizim avantajımıza ama onun da farkına varmak lazım.

**Elif İltaş:** Mağazamızın içinde Us Grup var, güvenlik var, hepsi Migros bünyesine girmek için çok uğraşıyor ama olmuyor; çünkü biz bono alırken onlar almıyor, yol parası şu an onlara 200 TL yatıyormuş, bize 600 TL yatıyor.

**Tarık Gündüz:** Lütfen bu yanlış anlaşılmasın, küçümsemek olarak görmesin, bizim 5 senelik bir kasiyerimizin 880 TL'lik bonusu, 600 TL'lik yol parası alıyor. Şu anda ka-



**Burcu Akarbulut**

sap diyoruz değil mi, en üst segmentte görünen bir yerde... Ciddi anlamda söylüyorum benim yanımda yerel marketlerdeki kasap arkadaşlarım var, bizdeki 5 senelik kasiyerin aldığı maaşı alamıyorlar.

**Elif İltaş:** Tabii yerel marketler çok ağır, saatleri çok kötü. sabah giriyorlar gece çıkıyorlar.

**Tarık Gündüz:** Biz pandemi döneminde şahit olduk. Evet, biz çalıştık, çalıştık ama karşılığını da aldık. Yeri geldi ekstra bize bir tane gofret verdiler, yeni geldi bir tane meyve suyu verdiler, yeri geldi ekstra prim verdiler. Neydi bu? Hatırlanmak! İnsanlar kendini değerli hissetti. Pandemi başladı, insanlar maske temin edemiyordu, hatırlarsanız her gün 6 tane maske veriyorlardı bize standart, şu anda da veriyor, ben bu ay da yazdırdım; çünkü tamim yayınlandı... Yani hiçbir yerel market bugüne kadar kendi cebinden personele alıp bir tane maske vermedi.

Çevremdekilere dağıtacak kadar fazla geldi bize.

› **Pandemi döneminde işyeriniz nasıl bir süreçten geçti, şu an pandemiden yavaş yavaş çıkıyoruz, farklı virüsler çıkıyor ortaya ama en azından maskeler artık marketlerden çıktı. Siz o dönemi nasıl geçirdiniz?**

**Sinan Memiş:** Biz o dönemi yoğun bir şekilde geçirdik. Dezenfektan, maske, eldiven konusunda pandemi döneminde sıkıntı yaşamadık hiçbir zaman. Tabii bundan sendikanın da faktörü çoktu. Bilinçlendirme ve insanlara bilgi verme amaçlı bayağı bir paylaşımlar oldu. Ama bayramda veya yılbaşında yapmadığımız ciroları yaptık, iki katı üç katı ciro yapmaya başladık; bunun karşılığında pandemi döneminde aldığımız sadece 300 TL'lik alışverişi çeki, iki tane soda bir tane gofret. Meyveyi de tane ile verdiler kimse almadı. Onun dışında destek olarak bir şey görmedik. Pandemi döneminde dersiniz gerçekten bütün arkadaşlar için Saat 10.00'da açılıp 17.00'da kapanan bir mağaza için normalde bayramda yapmadığımız ciroları 7 saat içinde yaptık. 1 kişi 5 kişilik çalışmaya başladık. Bütün şirketler gibi pandemi döneminde zarar açıp bir şekilde bir şeyleri kapatmaya başladılar. Bayramda çikolatalarımız vardı onları bile alamaz olduk.

› **Sendikanın bu yönde çabası oldu o zaman öyle mi?**

**Sinan Memiş:** Oldu tabii ki, olmaz mı, onların o yönde etkisi çok fazla oldu. Sağ olsunlar! Bizim ula-

şamadığımız yerde direkt genel merkezle birebir temasta olup bize dönüşler yaptılar.

› **Kadın arkadaşlarla devam edelim.**

**Gönül Tekin:** Pandemi döneminde yoğun bir çalışma ortamı oldu. Hepimiz yaşadık ama en çok etkilenenler de bizlerdik: Ne saat kavramı oldu, ne zaman kavramı oldu, her şeye koşmak zorunda kaldık. Hani kasıyerliği bırakıp reyonculuğa geçiyorduk, reyonculuğu bırakıp para çekmeye geçiyorduk. O süreç çok yıprandık, çok üzüldük. Tabii ki belki birçoğunun bize vermediği desteği sendika verdi. Bunu gelerek, görerek bizimle paylaşımlar yaparak, konuşarak, aynı ortama toplayarak, bizimle aynı sofrayı paylaşarak, bizimle aynı ortamda oturup çayımızı kahvemizi içerek yaptılar. Ama şirket olarak beklediğimiz hiçbir şeyi alamadık gerçekten. Belki maddi olarak olmasa da manevi olarak almak istedik ama o da olmadı. Bu süreç içerisinde beklerdim “Çok yoruldunuz, bir gününüz bizden olsun” olabilirdi. Ya da bu süreç içerisinde “gerçekten çok yıprandınız, size etkinlikler yapalım” olabilirdi ama maalesef bunların hiçbirini göremedik. Yine çok şükür diyoruz. Çünkü birçok şirkete göre yine de bizim haklarımız var, tabii ki bu da sendika ile birlikte oluyor.

› **Burcu hanım sizinle devam edelim.**

**Burcu Akarbulut:** Biz AVM'de çalışıyoruz, AVM'de çalıştığımız için pandemi döneminde 3 ay kapalı kaldık. Bizi başka mağazalara verdiler.



Pandemi döneminde aslında çok fazla yorulduk, çok çalıştık. Bazen isyan bile ettik. Neden bu kadar çok çalışıyoruz, bu kadar yoğun geçiyor, herkes evinde biz niye çalışıyoruz diye. Ama işimiz bu, mecbur çalışacağız. Bu süreçte sendika ile ilgili hiçbir sıkıntımız yok, her şekilde desteklerini üzerimizde hissettik. Sadece bizim bir beklentimiz vardı: Bu kadar emek vermişiz, bu kadar çalışmışız, ekstra çalışmışız, normalde zaten çalışıyoruz ama ekstra ekstra çalışmışız, çalışanlara bir maaş ödül olsun diye düşünmüştük, olmadı ama olsun. Ama maskeler olsun, siperlikler olsun, şeritleri koyup mesafeleri korumaları, içeriye belli sayıda kişiyi almaları... Her şekilde güzel geçirdiğimizi düşünüyorum. Zordu, çok zordu ama güzel atlatuk diye düşünüyorum.

#### › Şimdi AVM'ler açıldığında tekrar mı döndünüz?

**Burcu Akarbulut:** Tabii, 3 ay sonra tekrar geri döndük.

#### › Pandemi döneminde de işyeri temsilcileri toplantıları devam etti değil mi?

**Sinan Memiş:** Devam edemedi bir defa yapabildik, onu da mesafeli olarak birer sandalye boş bırakarak. Normalde Carrefour temsilcileri bir kere de toplanır iki kerede falan toplandık hatta sizi beşe falan böldüler yani, Migros'u ya beşe ya da altıya falan dediler.

**Tarık Gündüz:** Pandeminin ilk çıktığı dönemde kimin çalışıp kimin çalışmayacağını, işte “evinde hasta olan yaşlısı olan şu şekilde çalışabilir,

şu şekilde çalışamaz” gibi çok büyük muamma çıktı ortaya. Kimilerine ilk başta izin verdiler. Dediler “evde senin kronik hastan var senin çalışmanın lazım”, çalışmadığı için sonra şirket şuna döndü, “sen kapsam dışında kalıyorsun” ilk önce izin verdi, sonra ücretsiz izne çevireceğim dedi. Sendika, yani Mert Başkan bunun çok mücadelesini verdi. Bu olayı İstanbul'a kadar taşıdı, genel merkeze kadar taşıdı, dedi ki “siz bu izni verdiyseniz bu adamın yıllık izni yoksa sen bunu ücretsiz izne çeviremezsin, yani bu insanın bir paraya ihtiyacı var”. Birçok tanıdığım insanı mağdur etmeden çözdüler o dönemde. Yine söylüyorum şubemiz sağ olsun, özellikle Mert Başkan, yanında Turgut, ondan sonra sendikaya Murat katıldı. Hani bunlar çok emek harcadı. Mert Başkanın altını çize çize söylüyorum. Hani hiçbir zaman geri adım atmadı, pandemiydi, kimse evinden çıkmıyordu o gelip bize sarılıyordu. Varsa bir ihtiyacınız gece gündüz yanınızda-

Tarık Gündüz



yım, siz hastaysanız ben de hastayım, siz iyiyse ben de iyiyim derdi.

**Elif İltaş:** Mağazamızda sıkıntı olmadı bizim de, maske dezenfektan sürekli verdiler yani hani o konuda personeli sıkıntı çekmedi. Bizim mağaza aşırı yoğundu yani her yer kapandığı için millet zevk olsun diye mağazalara doluştu bu sefer, muhabbet etmeye bizim mağazaya geliyorlardı, kadınlar özellikle. Ondan sonra akşam beşe kadar her an 5 kasamız var 5 kasa da doluydu. o derece yoğun çalışıyorduk ama yani bir yandan da şükretmek zorundayız; çünkü benim eşim işsiz kaldı ve bayağı dönem işsiz kaldı. Otogarda çalışıyordu, otobüsler iptal olunca ya baktım Allah'ıma şükürler olsun dedim ya iyi ki çalışıyorum. Yani ilk defa çalışmanın önemini ben o zaman anladım; çünkü evin elektrik faturasını ben hiç ödemem eşim öder, ben ödedim. O yüzden hani işimize de o anda sahip çıkmak lazım gerçekten. Bir de kadın erkek eşitiz ama bir kadın için 22.00'a kadar çalışmak çok zor. tabii ki de eşit olacağız hani kadın erkek ama hani kadınları biraz daha gündüz vardiyasında yapabilirler. gerçekten, hani çünkü otobüste...

**Sinan Memiş:** O konuda katılıyorum size, eşim market çalışanıydı. Akşam vardiyası market sektörü üzerinde çok zor. Zaten 23.00'da geliyor. O zaman siz ona ya temizlik yapıyorsunuz ya yemek yapıyorsunuz.

➤ **Ama bu sefer de bu yönüyle kadının ev içindeki rollerini derinleştiriyoruz. Daha çok ev işlerine yönlendirme oluyor**

**yor bu sefer de, değil mi?**

**Elif İltaş:** Evet, şimdi düşününce dediğiniz doğru ama en azından haftada hani 3 gün gecici olsun, genel olarak yani.

**Burcu Akarbulut:** Genel olarak yapılması gereken bir şey bence, erkekler de 3-3 yapılabilir yani. Ama bir tane gündüzcülük çok saçma, yani kötü. Tüm özel hayatımız mahvoluyor.

**Elif İltaş:** Yani bütün mağazalarda değil ama çoğu mağazada kadınlar haftada iki gün, 2 gün bile olmuyorsun sanırım 1 gün. bu olmalı. evli ya da bekar bu fark etmez ki, herkesin bir özel hayatı var. o kız neden yazın hiç dışarı çıkamazsın ki, hep gece 23.00'dan sonra.

➤ **Pandemi belli oranda sizi kısıtladı, hem iş hayatımızı hem sosyal yaşantınızda değil mi?**

**Gönül Tekin:** Pandemi dönemi benim saatlerini hiç kısıtlamadı, pandemiden o kadar memnundum ki, sürekli pandemi olsun istedim!

**Elif İltaş:** Aslında bir yönden de pandemi çok güzel oldu. İnsan eşi ile arkadaş oldu. Ben eşimle tekrardan arkadaş oldum, balkonda hep onunla oturmak istiyorum. İnanın aileler daha çok yakınlaştı. aslında kötü bir şeydi evet pozitif şeyleri de var. mesela muhabbet etmediğimiz kadar muhabbet ettik. Şimdi diyorum ki Yüksel çok iyi arkadaş olduk, balkonda hep birlikte. Başka kimseye gide miyorsun ki. Bunlar da güzel şeylerdi bilmiyorum.



**Sinan Memiş:** Güzel yönleri de var tabii. Eşim 23.00'da işten geliyordu 24.00'a kadar bir saat görebiliyordum normalde. Sabah zaten kalkıp işe gidiyorduk.

› **Çalışma hayatı dışında kalan kısmını bir genç olarak nasıl değerlendiriyorsunuz, ne isterdiniz?**

**Elif İltaş:** İşten biraz daha erken çıkmak istiyorum. Sonuçta çoğu kişi işi bırakmayı düşünüyor, daha iyi bir yere geçmek istiyor. Sabahçılığı daha çok olan bir işe girmek istiyor. Halbuki işimizden memnunuz. Güzel bir iş fakat gerçekten seni kısıtladığı zaman artık diyorsun ki para bir yere kadar yani, en önemli benim. İşyerinde zaten stresli bir işimiz var, erken çıkıp arkadaşınla, ailenizle zaman geçirmedikten sonra bu işin bana ne faydası var ki. Sabahtan çocuğunu okula gönderiyorsun akşam geliyorsun. Bekarlar için de çok önemli, onun da zaman ayırması lazım, evlenemiyor işyerinde zaman geçirmekten, hep Migrosçu ile evleniyorlar.

**Burcu Akarbulut:** Bekarım ben. Ailemi özlüyorum, mesela sürekli kapış olduğu zaman ben yoruluyorum 22.30'da eve gidene kadar. Tabii evi uzak olanlar 24.00'a kadar ancak evde oluyorlar, yemek yiyip yatıyorlar, aile ile bir iletişimimiz yok; çünkü aile o saatte uyuyor. Sabah uyanamıyorsun, yorgun oluyorsun, saat 10.30, belki 11.00'da kalkıyorsun, sonra üstünü giy işe git. Yani öyle bir süreç oluyor ki, işten eve evden işe. Asla bir sosyal hayatımız olmuyor.

Arkadaşlarımızla görüşemiyoruz, ailemizle görüşemiyoruz. Hafta sonu mesela marketler kapalı olsun ya da ne bileyim yurtdışında bildiğim kadarıyla bir saatten sonra 20.00 mıydı kapatıyorlar. İnsanlar ya gündüzden alışverişini yapsın ya da kendi ihtiyaçlarını o saatten sonra ya sanal marketlerden karşılasın. Sürekli iş-ev olunca psikolojikmen çok etkiliyor, iletişimimizi bile etkiliyor insanlara karşı. Müşterilere karşı bile etkiliyor iletişimimizi; çünkü çok sıkılıyoruz. Sıkılınca ne oluyor, karşı tarafa yansıtılıyor bir şekilde.

› **Gönül Hanımla devam edelim.**

**Gönül Tekin:** Ben evlendim ve ayrıldım, ayrılmak zorunda da kaldım çünkü anlaşılamıyorduk; hiçbir şekilde görüşemiyorduk. Eski eşim güvenlik görevlisiydi, o da akşam, ben akşam, küçük bir çocuk var... Hep, sen bakmadın, ben bakmadım, sen geç geldin, ödev olmadı, şu olmadı. Ne oldu? Çatışma oldu, sonunda ayrılmak zorunda kaldım. Ondan sonra çocuğu al anneye geç, anneye gittikten sonra da aynı şekilde, çocuğu göremiyorsun, çocukla zaman geçemiyorsun. ister istemez çocukla ilgili sorunları yaşıyor. Hani bir türlü bir dengeyi kuramadım çalışma hayatım boyunca.

Benim gibi bir sürü psikolojik tedavi gören, ilaç içen arkadaşım var. Yüzde 10'una bakın bizim gibi çalışan kadınların çoğu ya meme kanseri ya başka kanser; çünkü sürekli stres altındalar. Bununla ilgili belki bir çözüm geliştirilebilir: Bir terapist



Elif İltaş

koyabilirler, bir psikolog koyabilirler, çalışma saatlerinde iyileştirme de yapabilirler. Yöneticilerin sadece cebine ya da büyüklerin sadece cebine götürmekle olmuyor! Burada benim hakkım var, bu burada benim emeğim var, burada benim gözyaşım var, burada benim ailem var. Ben 34 yaşındayım Vertigo hastasıyım, migren hastasıyım, midemde yara var. Ben bu genç yaşta bu sorunları yaşıyorum. Stres ve sinir... Müşteri "kasiyerinizin suratı çok asıktı memnun kalmadık, kasiyeriniz şöyleydi memnun kalmadık." Ve yöneticim beni bildiği halde "sen neden asık suratlıydın?" diye sorguya çekebiliyor. Ve ben bu yüzden mağazamdan 2 ay uzaklaştırılmış biriyim. Müşterim bana kalkıp karı-koca hakaret edip "bu kızı burada istemiyorum!" deyip beni mağazamdan gönderttiler. Sendika benim arkamda olmasa, müşteriye yanlış tavırla konuştun gerekçesi ile beni işten çıkartmaya kadar gidecekti.

› O zaman sendika burada bir duvar oluyor, bir köprü oluyor, o duvarı aşamadıkları için kolayca sizi mağdur edemiyorlar diyebilir miyiz?

**Gönül Tekin:** Ya zaten yüz kızartıcı bir olayın olmadığı sürece gerçekten sendika her seferinde senin arkanda duruyor. Yani benim o 2 aylık mücadelede sendika gerçekten arkamda durdu. Mert ağabey olsun, ondan sonra Murat olsun her seferinde geldiler. Başka mağazadaydım sürüldüm resmen. Benim her zaman arkamda oldular.

**Sinan Memiş:** Yani şöyle bir şey var: Şirket olarak "sen niye surat astın?" deniyor ama sendika tarafından "ne oldu sana, neyin var" diye soruluyor.

› Aslında gençler çalışmaktan sosyalleşemiyor diyebilir miyiz? Gençler ne istiyor?

**Tarık Gündüz:** Gençler ne ister? Gençler yarına kaygısı olmadan bir yaşam biçimi ister. Hani mutlu bir yaşam biçimi ister. Avrupa ülkelerine baktığın zaman yani evet onlar da çalışıyor ama onlar bizim kadar mutsuz bir ülke değil. Onlar bizim kadar işyerlerinde mutsuz değil. Ülke geliştikçe insanların eğitim kalitesi geliştikçe mutluluk seviyesi de artıyor. Bir Norveç'e Kanada'ya ya da Avrupa ülkelerine baktığın zaman eğitimle bir yerlere varıyorlar; sosyal kültürel faaliyetleri artıyor, eğitim düzeyleri arttığı için gelirleri artıyor. Gelirleri attığı için yaşam kaygısı yok. Ben bu parayı nasıl bulacağım, nasıl getireceğim derdi olmadığı için hayatı çok

daha rahat yaşıyor. Yarın kaygısı yok. Bizim hep bir kaygımız var.

Bunun en büyük sebebi, biz gerçekten bilinçsiz bir toplumuz. Mut-suzuz ve hiçbir zaman karşımızdaki ile empati yapmıyoruz; sadece bana, sadece bana, sadece bana. Mağaza-da da bu böyle geçerli. Sen müdürle çok iyisindir, haftanın dört günü izin alırsın; öbürüne bir gün düşer, dersin ki sen haksızsın. “sen sendika temsil-cisi değil misin, sen benim hakkımı korumak zorundasın”. Senin hakkı-nı korurken onun hakkını yiyor. İn-sanlar bunun empatisini yapmıyor, demiyor ki arkadaş evde iki tane ço-cuğu var ama o da genç, onun da bir özel hayatı var. .

› **Sinan Bey sizin geleceğe dair beklentileriniz nelerdir, işye-rinden ülkeden toplumdan?**

**Sinan Memiş:** Gelecekte bek-lentimiz çok ama kendimize bir ge-lecek kuramıyoruz. Ben çocuğuma bir gelecek sağlayamadıktan sonra, farklı bir ortamda yetiştiremedikten sonra bir anlamı yok ki. Asgari üc-rete zam geldi ev sahibi %50 zam yaptı. Araba aldık %100 zam gör-dü, ev %200 zam gördü. Gelecekle ilgili beklentim asgari ücretle çalışan birinin ev kredisini ödeyip de evine bakabilecek bir imkanı olsa.

**Tarık Gündüz:** Bizde eşitlik yok, hak yok, adalet yok, özgürlük yok. Demokrasinin olmadığı yerde mut-luluk da yok. İlk başta bunların ol-masını hayal ediyorum. Bunlar oldu-ğu zaman insanların mutluluğu artı-yor. Çocuklarımız mutlu bir ortamda

yetişse, mutlu ortamda yetişen çocuk sağlıklı bir birey oluyor. O’nun da ye-tiştireceği bireyler sağlıklı oluyor.

**Gönül Tekin:** Benim çocuğum 13 yaşında şimdi. Allah nasip ederse liseye başlayacak. soruyorum, ne dü-şünüyorsun ne istiyorsun diyorum, “Liseyi bitirdikten sonra yurtdışı. Burada ne yapabilirim sen ne yapı-yorsun ki” diyor. “Seni görüyorum, babamı görüyorum” diyor. Yurtdışı için bir çaban var mı hazırlığın var mı? diyorum, “Kaçak da olsa gide-rim” Daha 13 yaşındaki çocuk. Be-nim güzelim ülkemde, bütün her şeyin olabileceği ülkemde, benim çocuğum ya daha benim gençlerim benim ülkemde yaşamak istemiyor, ne kadar acı bir şey.

› **Üniversite okuması halin-de bu eğitim sisteminde bir iş bulabileceğinize inanıyor musunuz?**

**Elif İltaş:** İnanmıyorum! Ben ha-rita-tapu-kadastro okudum, 2 yıllık

Sinan Memiş







Gönül Tekin

üniversite. İşe erkek aldılar arazide daha çok erkek çalışır diye. O zaman ben staj yaparken “erkek gibi” aleti ben taşırım dedim. Yeter ki beni araziye götürsün işi öğreneyim. Aldım aleti o kadar ağır bir alet ki onu taşıyorum hani, beni tekrar götürsünler diye. Yani o yüzden benim gelecekte beklentim, keşke çocuklar istedikleri üniversitelerde okuyup onların ilgili meslek sahibi olabilse.

› **Eğitim ücretsiz olsa, herkes eşit şartlarda eğitim görse.**

**Elif İltaş:** Keşke ücretsiz olsa, yani şimdi çocuk yabancı dille bir bölümü okumak istiyor, hevesi var ama ben diyorum ki kızım onunla iş bulamazsın. Hayallerinin önünü kapatıyorum. “ne olur anneciğim” diyor. Çocuğu başka bölüme yönlendiriyorsun. Belki orada çok mutlu olacak ama iş bulamayacak diye ben kaygı içindeyim. Al işte bizim mağazamızda bir sürü biyoloji mezunu var, öğretmen var, hepsi kasiyerlikten başlıyor ki yönetici olabilsin. Çünkü iş bulamıyor. Keşke sektörler olsa, çocuklar istedikleri bölümü okusalar mutlu olsalar ama çocuklara biz hep kötü aile olmak zorunda kalıyoruz; ders çalış, ders çalış diye çocukların özgürlüklerini ellerinden aldık.

**Burcu Akarbulut:** Ya ben motive ile beslenen biriyim. İşe giriyorum, mesela 5 dakika geç kaldım, müdürün suratı beş karış. Ben de diyorum ki siz bana böyle davranırsınız ben enerji ile geliyorum benden enerji mi alıyorsunuz, ben verimli çalışmam, benden bir şey beklemeyin. Geçerim kasamda dururum öyle, hiçbir şey yapmam;

ama enerjili bir şekilde motive bir şekilde mutlu bir şekilde geçersen zaten verimli çalışıyorum. Müdürler zaten bence eğitilmeli; empati yok, adalet yok, benciller. Yani biz sanki onların kölesiymişiz gibi davranıyorlar. Mecburuz sanki ona!

**Elif İltaş:** Bir genç olarak inşallah daha ferah daha güzel ülkemizin olduğu bir yerde yaşarız. Ben sendikamızdan çok memnunum. Migros’un bana kazandırdığı en büyük şey sendikamız diye düşünüyorum.

› **Son olarak gençlere bir mesajınız varsa alalım.**

**Sinan Memiş:** Gençlere mesajım, özellikle ülkemize sahip çıkmalı ama sahip çıkılacak bir ülke bırakırlarsa tabii ki. Mustafa Kemal Atatürk’ün dediği gibi gençler bizim geleceğimiz ama bunun kıymetini bilene. Doktora “beğenmiyorsan git” diyen, üretimi engelleyen, her şeyi dışarıdan ithal eden bir yönetim olduğu sürece biraz zor olacak, sıkıntı olacak. İnşallah bunlar bir an önce aşılır, gençler de kendi ülkesini sever, kendi ülkesinde kalmak ister. Daha demokratik, daha adaletli, daha barış dolu bir ülkede yaşarız. Eşit olunan bir ülke olur; en alt ile en üst arasındaki maddi ve manevi uçurum farkı inşallah kapanır bir an önce.

**Burcu Akarbulut:** Genç arkadaşlarımıza... Bütün gençlere böyle bir mesaj vermek istiyorum: Eğer haklıysanız, asla kimseden korkmayın ve hakkınızı sonuna kadar savunun!

› **Teşekkür ederiz!**

# Amazonizm veya Amazon Normlarına Karşı Genç İşçiler Nasıl Örgütlenmeli?

*Çalışma rejiminin değiştiği, özellikle de pandemiyle birlikte bunun hız kazandığını söylüyoruz. Daha önce işçi sınıfı örgütlenmesi dendiğinde ilk akla gelen metal, imalat, maden, tekstil, otomotiv sektörleri önemlerini korumakla birlikte, artık işçi sınıfının mücadelesi dendiğinde aklımıza ilk önce market/mağaza işçileri, kuryeler, zincir restoran/kafe çalışanları, büyük dağıtım şirketlerinin nakliye, depolama işlerinde çalışan milyonlar geliyor.*

İnternet ekonomisinin büyümesiyle daha çok dağıtmak, satmak, ulaştırmak, hizmet vermek öncelik kazandı. Pandemi ile birlikte evlerimizde sürecin emek kahramanlarının posta dağıtıcıları, kuryeler ve moto kuryeler olduğunu gördük. pandemiden en fazla etkilenenlerin bu işçilerin yanı sıra restoran, kafe, market, mağaza çalışanları olduğunu bizzat gözlemledik. Büyük çoğunluğu üniversite mezunu, kentli, sosyal medya kullanan, giyimi ve kuşamıyla romanlardaki “işçi” görüntüsü yerine, zamanın ruhunu yansıtan yepyeni bir kuşakla karşı karşıyayız. Tez-Koop-İş sendikasının da üye profiline bakıl-

dığında bu zamanın ruhunun yakalandığı mutlaka hissedilecektir. Peki zamanın örgütlenme ruhunu yakalamak için ne yapmak gerek? Öncelikle bu yeni süreci anlamak gerekiyor.

İlk kez sendikalaşan ve eylemleriyle tüm dünyadaki dağıtım ağını sarsma gücüne sahip Amazon işçileri, her türlü olumsuzluğa karşı imkansız başarılar elde eden StarBucks işçileri, özellikle Avrupa’da ayaklanan Deliveroo, Gorillaz ve benzeri moto kuryeler ve tabii ki ülkemizdeki yansımaları Trendyol, Yemeksepeti, Migros işçileri. Yeni dönem, yeni örgütlenme pratiği ve yeni görevler...



Emre GÜRCANLI



Öncelikle aslında bazı şeylerin çok da değişmediğini, temel çelişkinin her zaman kendisini açıkça gösterdiğini, Amazon şirketinin de bunun için muhteşem bir örnek olduğunu söyleyerek başlayalım ve yüzyılın başına dönelim: Vasıfsız işçilerin, bir üretim bandında, kitlesel olarak ürettiği ve kitlesel olarak tüketim beklentisine de seslenen bir sistem. Her bir işçi bir üretim bandında vasıfsız, küçük, basit bir iş yapıyor, işin bütününden kopuk, bütünü bilgisine uzak, yerine yenisi kolaylıkla konabilir bir makina dişlisi haline geliyor. Bu üretim sistemine Fordizm deniyor ve yetmişlere, hatta neredeyse yetmişlerin ikinci yarısına kadar kapitalizmin temel üretim sistemi ve getirdiği standartlar ile belirleyici oluyor. Bu üretim sistemi, üretimin standartlaştırılması, otomasyon ama kitlesel üretim yapılması, üretimin merkezi örgütlenmesi, niteliği düşük işçilerin büyük ölçekli işletmelerde yoğunlaşması olarak kendisini gösteriyor. Taylorizm ise bu dönemin yönetim modeli olarak eş zamanlı

olarak ortaya çıkıyor. Vasıfsız işgücünün, en küçük ve en basit parçalara kadar bölünen üretim sürecinde, parça başı ücret ödemeyi hedefleyen, işçileri üretimin her aşamasında sıkı bir denetim altında tutan bir yönetim anlayışı bu. Kimi zaman baskıcı rejimlerle uygulanıyor, kimi zaman ise sosyal devlet modeli içinde, devlet-sermaye-kitlesel işçi sendikaları arasındaki uzlaşma bir üst yapı olarak kendisini gösteriyor. Ardından yetmişlerle birlikte post-fordizm, toplam kalite yönetimi, Toyotaizm (veya Toyotizm), üretimin büyük ölçekli fabrikalardan fason üretime dağıtılması, taşeron sisteminin norm haline gelmesi... Peki bu dönemin sermaye tarafından dayatılan normu ne? Sanırım burada Amazon şirketi öne çıkıyor, özellikle pandemi süreciyle birlikte tüm çalışma ilişkileri Amazon standartlarına geri çekilmeye çalışılıyor... Hep dönemi belirleyen bir şirketin ismiyle anılıyor, Fordizm, Toyotizm, belki de şimdi de eğer karşısında duramazsak belki de Amazonizm...

### Amazon normları nelerdir?

Amazon ve tüm kargo, dağıtım, gıda, market çalışanları başta olmak üzere, pek çok sektörde dayatılan çalışma şartlarından söz ediyoruz aslında. Pandemi sürecinde dayatılan ve karşısında duramazsak norm haline gelebilecek çalışma normları.

Daha 2015 yılında David Golumbia, Jacobin dergisinde "Her şeyin Amazonlaştırılması" başlığında pek çok ipucu sunmuştu aslında. Amazon'un esas başarısı işçilerin sömürülmesi ve tüketicilerin özel ya-



şamına sızılmasıydı diyordu yazar bu makalesinde. Amazon'un bozulan işyeri eğilimlerini daha da derinleştirdiği, kampüs gibi çalışma ortamları kurduğu, depo işçilerini "üçüncü taraf" "istihdam büroları"ndan aldığı, zamanında üretim veya dağıtım (just-in-time) tarzını kurumsallaştırdığı, bir yandan yüksek teknoloji kullanımını hem üretim hem dağıtım (dronelerin kullanılması gibi) geliştirirken, tüketicilerin eğilimlerini saptamak için onları İngiliz düşünür Jeremy Bentham'ın tasarladığı tüm hücreleri ortadaki bir kuleyle gözetlenen bir hapisane gibi, dijital bir "panopticon" gibi gözlemlediği, mikro işler yaratarak, düzensiz güvencesiz çalışan yüzbinleri kendine bağladığı, özetle sömürüye bir "inovasyon" getirdiği o zamandan beri tartışılıyor.

Aslında Amazon'un yaptığı Taylorizmin aşırı bir biçimi. Gerek depolarda, gerek paketleme tesislerinde çalışan işçiler, gerekse de mikro iş olarak dağıtılmış işleri evlerindeki bilgisayarların başında yapmaya çalışan işçiler dakika dakika denetleniyor. Üretim veya hizmet hedefleri belirleniyor, bunun altında kalanlar işten atılıyor. Bazı yazarlar tarafından Amazon modeli "ücret hırsızlığı" olarak nitelendiriliyor. Amazon ev ve iş arasındaki ayrımı ortadan kaldırıp, pandemi döneminde yoğun bir şekilde tartıştığımız ev-iş, iş-ev modelini dayatıyor. Amazonla birlikte karşı karşıya kaldığımız çalışma şartları özetle şunlar diyebiliriz:

- Binlerce işçinin uzun ve aşırı yoğun çalışma saatlerine mahkum edilmesi,



- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin hiçe sayılması,
- İşçilerin sürekli denetlenmesi, hedef altında kalmaması için psikolojik baskı uygulanması, hedeflerin altında kalanların işten atılması,
- Tesislerinde sayısız yaralanma ve ölümün gerçekleşmesi
- Depolarında neredeyse çalışma kamplarının kurulması (işyeri-ev),
- Tüm bunlarla birlikte arka planda pek çok işi yürüten ve evden çalışan yüzbinlerce "freelancer" hayalet işçi (ev-işyeri)
- Ve günümüzdeki pandemi koşullarında binlerce pozitif vakaya karşı çalışmaya devam edilmesi...

### Amazon İşçileri Yol Gösteriyor

Amazon işçilerinin mücadelelerini izlemek son derece önemli. Zira onlar tüm işçilere dayatılan bir modele karşı oldukça zorlu bir mücadele veriyorlar aslında. Sözgelimi 2021 Kasım ayının son haftasında Amazon Alabama depo işçileri ABD Ulusal Çalışma Yaşamı ve İlişkileri

Müdürlüğü'ne tam zamanlı ve yarı zamanlı çalışan 1500 işçinin sendika seçimi yapması için başvuruda bulundu. Bu ABD'de bir Amazon deposundaki ilk sendikalaşma girişimi olacak. Bu girişim karşısında ise Amazon şirketinin yüksek miktarlarda para harcadığı söyleniyor. Sızdırılan bir rapora göre Amazon Global Güvenlik Operasyonları Merkezi (Global Security Operations Center) işçilerin mücadelesini bastırmak için, an be an işçileri takip ediyor, Amazon'a karşı direnen her bir işçinin tarih, zaman, mekan, hangi kaynaklardan yararlandığı, her eylemin veya direnişin katılımcı sayısı tek tek tespit edilmeye çalışılıyor. İşçilerin arasına ajanların sızdığı ve istihbarat sağladığından söz ediliyor. 19. Yüzyılın sonları, 20. Yüzyılın başlarında işçi sınıfı hareketlerini bastırmak için kullanılan Pinkerton dedektiflerinden hiç farklı olmadıkları belirtiliyor.

Sermaye sınıfının tarihsel bir belleğinin olduğundan ve bundan çok iyi yararlandığından söz etmek gerek. Bir yandan güncellenmiş bir Taylorizm, bir yandan eski grev-di-

reniş kırılcılığının yeni biçimlerde sürmesi, tüm bunlarla birlikte olumlu bir kamuoyu yaratmak için reklam kampanyaları. Öte yandan Amazon, daha başından beri, tedarik zincirlerinin bolluğunun bir gereklilik olduğunu, böylelikle herhangi bir depoda, üretim tesisinde, hatta bir ülkede gerçekleşecek eylemlerin kolaylıkla yalıtılabileceğini ve kendisine zarar vermeyeceğini öğrendi ve bu stratejiyle hareket etti. Özellikle Amazon depolarında gerçekleşen sayısız eylem bu şekilde bastırılmış oldu. İşçi haklarını gasp etmek, hukuk alanını boş bırakmamak ve lansman faaliyetleri için şirketin aslında bir ikinci merkezi daha bulunuyor ve işçilerin mücadelesine karşı sürekli faaliyet yürütüyor.

Öte yandan benzer tarihsel belleğin işçi sınıfında olmadığı konusunda kötümser değiliz. Gerek sendikalaşma, gerekse de Amazon'a dönük direnişlerde başta cılız sesler iken şimdi giderek güçlenmeye başlamış durumda. Amazon eylemleri eskisi gibi lokal değil, uluslararası çapta ses getiriyor, farklı depo, tesis hatta ülkeler arasında işçi dayanışmaları, sosyal medyanın da yardımıyla kuruyor. Öte yandan Amazon'un zayıf karnı olan web siteleri, bulut sistemlerine erişim ve lojistik ağların önemi ve buralarda örgütlenme daha fazla önem kazanıyor.

### Amazon işçilerinin mücadeleleri giderek büyüyor

Geçtiğimiz yılın sonunda "Kara Cuma"'da dünyanın farklı bölgelerinde yer alan 15 ülkedeki, Amazon işçileri, eylemler düzenledi. Kara



Cuma Amazon'un yıl içerisinde en fazla satış yaptığı gün ve en yoğun sezonun başlangıcı olduğu için bir kaç yıldır işçiler bu tarihte sokak gösterileri ve grevler gerçekleştiriyor. Bu yılın sloganı ise #MakeAmazonPay (Amazona Ödeme Yaptır) idi, ve eylemlerde şirketin işçi haklarını kabul etmesi, çevreye karşı sorumlu olması ve vergi kaçırmayı sona erdirmesi talep edildi. Amazon'un Brezilya, Meksika, Amerika Birleşik Devletleri, Birleşik Krallık, İspanya, Fransa, Belçika, Almanya, Lüksemburg, İtalya, Polonya, Hindistan, Bangladeş, Filipinler ve Avustralya'daki tedarik zincirinde protesto eylemleri gerçekleştirildi. Almanya'daki altı Amazon tesisinde 3.000 kadar işçi greve çıktı. Bangladeş'te Amazon tarafından satılan kıyafetleri üreten konfeksiyon işçileri de eylemlere katıldı. Ayrıca ekoloji ve iklim konularında mücadele yürüten Yokoluş İsyanı (Extinction Rebellion) hareketinin aktivistleri, bazı sendikalar ve ekoloji mücadelesi içindeki gruplar, Amazon'un Lüksemburg'daki Avrupa genel merkezinin önünde gösteri düzenledi. Ayrıca ABD'nin New York kentinde koronavirüs salgınıyla artan sağlıksız ve güvensiz çalışma koşulları nedeniyle Amazon işçileri eylemlerini sürdürdü. İşçiler taşıdıkları dövizlerle Amazon'un kurucusu Jeff Bezos'a tepkilerini dile getirdi. Noam Chomsky, Yanis Varoufakis ve Bernie Sanders gibi isimlerin öncülüğünde kurulan İlerici Enternasyonal, Amazon'un daha fazla vergi ödemesi, çevreye verdiği zararı azaltması ve dünya çapındaki çalışanlarına daha iyi koşullar sağlaması için 150 ülkede 20 milyondan fazla çalışanı temsil eden UNI Küresel Sendika ile ortak yürütülen bir



kampanya başlatırken, 35 ülkeden 400'ü aşkın milletvekili, Amazon'un sahibi Jeff Bezos'a hitaben yazılmış açık bir mektupla kampanyaya destek verdi.

Bu eylemlerin içeriği, talepleri vs. tartışılabilir. Ancak ortada büyümeye başlayan bir mücadele olduğu, karşımızdaki sermayenin ise güçlü ve pek çok araca sahip olduğu da bilinmeli, mücadelenin zorlukları iyi değerlendirilmeli. Sosyal medyanın yoğun ve aktif kullanımı, bir iki çalışanın olduğu işyerlerinden yüzlerce işçinin çalıştığı işyerlerine kadar işyeri bazlı değil, sektör bazlı dayanışma ağları örgütlenmesine dayanan, genç işçilerin yalnızca çalışma koşullarına ilişkin değil, onların gündelik yaşamına dair de bir şeyler söyleyen, onları buluşturan, kimi zaman eğlendiren bir örgütlenme sendikalar açısından son derece önemli. Pankartlarla yürüyen, slogan atan, kavga eden bir sendikanın yanı sıra, işçiler için sosyal bir



ortam da yaratabilen, eğlenceler, yaz kampları, kimi zaman dayanışma kampanyaları ile birbirini hiç tanıma olasılığı olmayan işçileri buluşturan, tanıştıran, deneyim aktarmalarını sağlayan pratikler son derece önemli.

Ama belki de en önemlisi, bugün Amazon'a karşı yürütülen mücadelenin yarın mahallemizdeki market işçisini de, evinde proje yapan mimar-mühendisi de, kargo, kurye, depo işçilerini de etkileyebileceği. Zira bu dayatılan bir model, bu modelin küçük versiyonlarıyla evimize yemek söylerken, kitap sipariş ederken, alışveriş yaparken giderek daha fazla karşı karşıya kalıyoruz. Onlar ortaklaşıyorsa işçiler de ortaklaşacak. Başka yolu yok!



### Kaynaklar

- <https://www.project-syndicate.org/commentary/inequality-fuels-covid19-mortality-by-jeffrey-d-sachs-2020-06?barrier=accesspaylog>
- <https://ilerihaber.org/yazar/amazon-sagliga-zararlidir-92100.html>
- <https://www.wsws.org/en/articles/2020/11/28/amaz-n28.html>
- <https://www.evrensel.net/haber/420208/abdde-amazon-iscileri-pandemide-daha-da-agirlasan-calisma-kosullarini-protesto-etti>
- <https://www.yeryuzupostasi.org/2020/11/29/amazon-iscileri-15-ulkede-kara-cuma-cylemleri-gerceklestirdi/>
- <https://tr.euronews.com/2020/12/03/abd-de-amazon-un-patronu-jeff-bezos-a-protesto-eylemi-frsatc-l-k-yapma-personeline-hakk-n>
- <https://www.gazeteduvar.com.tr/ilerici-enterasyonal-haber-1506296>
- <https://www.jacobinmag.com/2015/08/amazon-google-facebook-privacy-bezos/>
- <https://jacobinmag.com/2020/11/amazon-union-organizing-bessemer-alabama>
- <https://jacobinmag.com/2020/12/amazon-cost-of-free-shipping-review-strikes>

**NOT:** Konuyla ilgili diğer yazılarımla birlikte bu yazının daha bir bütünlük oluşturacağını düşünüyorum:

- <https://ilerihaber.org/yazar/mikro-isler-hayalet-isciler-internetin-ucuz-ucret-ve-kuralsizlik-cehennemi-118704.html>
- <https://ilerihaber.org/yazar/amazoncom-uzerinden-yeni-donemin-dinamiklerini-anlamak-118207.html>
- <https://ilerihaber.org/yazar/amazon-sagliga-zararlidir-92100.html>

# Bir Muhabirin Gözünden Savaş ve Savaşın Mağdurları: “...kadınların yaşadığı en büyük mağduriyet savaşta öldürülmelerinin dışında tecavüze uğrama, kaçırılma, alıkonulma durumlarıdır”

Gençemek bu sayısında “Savaş”ı dosya konusu yaptı. Savaşın askeri görünümünün dışında kalan, hatta haber bültenlerinde dahi savaşın ilerleyen günlerinde yok sayılan ve görmezden gelinen sosyal alanda sivil halk arasında büyük dramlar yaşanıyor. Savaş sürecinde ve sonrasında yaşanan dramları, bir savaş muhabirinden daha iyi kim bize anlatabilir, aktarabilir? Biz de sizler için hala devam eden Ukrayna-Rusya savaşında da sahada muhabirlik yapmış olan kendi tanımlaması ile “olağanüstü koşullar gazetecisi” Ahmet Sesli ile bir söyleşi gerçekleştirdik.

## › Savaş muhabirliğine nasıl başladınız? Kendi tercihiniz miydi?

Savaş muhabirliği kendi tercihim. Ben ortaokuldayken gazeteciliği istiyordum. 2011 yılında okula başladım, okulun ilk haftası Birgün Gazetesi’nde işe başladım. Bir buçuk yıl boyunca Birgün Gazetesi’nde foto muhabirlik yaptım. Türkiye’nin 2011-2013 yılları arasındaki yoğun sürecini, özellikle Ankara’da foto muhabir olarak takip ettim. Daha sonra

muhabir olarak Yol TV’ye geçtim. Yol TV’ye başladığımda, 2014’te, Suriye’deki iç savaş patlamıştı ve dünyanın tüm ilgisi oraya yönelikti. Bir sabah Ankara’daki Yol TV’de haber müdürümüz “Televizyonun genel merkezi Suriye’ye Kobani’deki kuşatmayı çekmek için bir muhabir ve kameraman göndermek istiyor, gönüllü olan var mı?” dedi. Ben gönüllü oldum, Kobani’ye gittik. 15-20 gün kadar Kobani’de kuşatmada kaldık. Daha sonra çekimlerimizi,



SÖYLEŞİ:  
Nurhal ÇELİK



### › Ahmet Sesli Kimdir?

Son 7 yılı savaş muhabirliği olmak üzere 11 yıldır gazetecilik yapıyor. Mesleğe Birgün Gazetesi'nde foto muhabir olarak başladı. Sonra Yol TV ve El Cezire Türkçe'de çalıştı. Şu anda Milli Gazete dış haberler muhabirliği yapıyor. 13 savaş bölesinde bulundu. Gazeteci olarak savaşlar dışında doğal afetler, salgınlar, insani krizler gibi durumları takip ediyor.

haberlerimizi yaptıktan sonra Ankara'ya geri döndük. Birkaç gün sonra Yol TV'nin Ankara temsilcisi Yaşar Aydın'a "Artık dışarıda olağanüstü koşulları takip etmek istiyorum." dedim. O da "Zaten biz de böyle birini arıyoruz." dedi ve 2014 yılından bugüne kadar ben savaş muhabirliği yapıyorum.

Burada bir parantez açayım. Savaş muhabirliği şu anda kullanılan bir tabir değil, şu an "olağanüstü koşullar gazeteciliği" deniliyor. Önceden savaş muhabirliği, savaş gazeteciliği denirdi. Daha sonra medyanın gelişimi ile sadece yazılı basın değil, görsel basın, sosyal medya da bu işe girince Amerikan Gazetecilik Konseyi olağanüstü koşullar gazeteciliğini bir mesleki kavram olarak önerdi. Yaklaşık 4 yıldır olağanüstü koşullar gazeteciliği kavramı kullanılıyor. Çünkü biz sadece savaş alanlarına değil, mesela Sierra Leone'de Ebola

salgınına da gittik. Savaşın dışında iç savaş, insani krizler, salgınlar, açlık, dramlar ve doğal afetler gibi olağanüstü koşulları da haberleştiriyorum. Çok yakın bir örnek, 2021 yılında Antalya'da başlayan orman yangınlarını takip ettik

### › Olağanüstü koşullar gazeteciliği ya da sizin yaptığınız cephe gazeteciliği dışarıdan görüldüğü kadar havalı bir şey mi, özenilesi bir şey mi, bu konuda ne düşünüyorsunuz?

Dışarıdan halen özenilesi ve havalı bir şey, ama o işi yapan ile ilgili bir şey. İçindeyken... Yani şöyle bir şey, biz kahraman değiliz. Bu işin bir teknik boyutu var, bir teknik altyapısı var, bir maddi ve manevi boyutu var. Bu boyutları tamamlayarak bölgeye gidiyoruz. Dünyadaki her savaş bölgesine gideceğiz diye bir kural yok. Öncelikle o savaş bölgelerini tanımanız lazım bir. İki, o bölgede partner kuruluşlar bulmamız lazım, yani o bölgenin yerel meclisini tanımamız lazım. O bölgenin elçilikleri ile aranızın iyi olması lazım. O bölgenin coğrafyasına, kültürüne aşina olmanız lazım. Kültürel değerlerini, dini inançlarını biliyor olmanız lazım. O yüzden gazetecilik mesleği alanında, yani genel bir çerçeve içerisinde halen bu alan çok nadirdir, çok az muhabir yapar. O yüzden de genelde hem piyasa içerisinde hem de diğer meslektaşlarımız arasında ve genel kamuoyunda havalı olarak görülen bir meslektir. Ama tabii ki özellikle cephe gazeteciliği için koşullar çok uygun koşullar değil. Çünkü orada çok yoğun risk var...



› **Olağanüstü dediğiniz için, bu olağanüstü meselesi çok geniş bir şey, mesela bir olaya gidileceğine, nereye gidileceğine nasıl karar veriliyor, bu karar nasıl alınıyor?**

Herhangi bir ülkede herhangi bir nedenden dolayı bir savaş başlarsa, o savaşın bizim için haber değeri vardır. Ancak bu savaş birinci ayından sonra rutine biter, ondan sonra oranın takibi bizim için önemli değildir. Bizim için savaş, afet ve salgınların başlangıcı haber değeri taşır. Ancak birkaç ay boyunca boyunca aynı, dengeli bir şekilde devam ederse artık oranın bizim için bir olağanüstülüğü kalmaz, orası artık rutin olur. İnsanların birbirini öldürdüğü, insanların salgından öldüğü, insanların yangında öldüğü, selde boğulduğu bir yerin haber değeri olmaz. Ters bir durum gerçekleşirse ya da farklı bir gelişme olursa orası bizce haber değeri taşır. O yüzden olağanüstülük diğer gazetecilerin çalışma koşulları anlamında kullanılır; ama bizim için olağanüstülük sadece bir iki hafta ile geçerlidir. Ondan sonra rutine biter. Örneğin Ukrayna savaşı bugün artık medyanın gündeminde değil çünkü artık orada savaş rutine bağlamıştır. Olağanüstülük kavramı bizde bu anlamda geçerlidir. Yani savaş, afet, salgın zaten doğası gereği olağanüstü bir durum olduğu için ilk başlangıcında bir haber değeri taşır ama ondan sonra dengeli bir şekilde devam ederse bizim için bir haber değeri olmaz, rutin haber olarak geçer.

› **Savaş ve çatışma alanlarında ne tür zorluklarla karşılaştınız?**

Bir kere en büyük zorluk alan.



Orada siz risk barındıran ortama sivil bir unsur olarak, uluslararası sözleşmeler ve sivillliği resmileşmiş bir unsur olarak gidiyorsunuz. Yaralanma, esir alınma, alıkonulma, kaçırılma veya öldürülme riskiniz, kaybolma riskiniz var. Biz cephe gazetecileri savaşın birinci, ana kısmında bulunduğumuz için öldürülme veya yaralanma riskimiz fazla. Biz savaşan bir grupla beraber haber takipleri gerçekleştiriyoruz. Bu grup bir çatışmaya girdiğinde, bir pusuya düşürüldüğünde veya kendisi bir saldırı başlattığında siz de onun içinde olmak zorundasınız, haberi takip edebilmeniz, iyi fotoğraf çekebilmeniz, iyi haber yapabilmeniz için. Bazen karşınızdaki silahlı grup gazetecileri hedef gözeterek vurabilmektedir. Yakın zamanda Filistin’de Şirin Ebu Akile’nin başına gelen de budur. İsrail askeri tarafından hedef gözetilerek vurulmuştur. Çünkü savaşan taraflar kendilerinin yaptığı savaş suçlarının dünyaya duyurulmasını istemez, onu



engellemek adına gazetecileri öldürür. Bu onlar için bir rutindir ve savaş sahasının aslında rutini.

› **Siz ne tür tehlikeli durumlar yaşadınız? Kısaca bunlardan bahsedebilir misiniz?**

Bangladeş'te, Arakan'da Burmalılar tarafından alıkonuldum. Suriye'de alıkonuldum, Afganistan'da Taliban tarafından alıkonuldum. Suriye'nin Hama kentinde 2016 yılında bir bombardıman yapılmıştı, biz o bombardıman sırasında oradaydık. O sırada omzuma bir şarapnel parçası geldi ama çantam beni korudu. Onun dışında yanımızda bombalar patladı, bulunduğumuz araç tarandı, bulunduğumuz ev tarandı, böyle muhtelif şeyler yaşadım.

› **Çalışma alanlarınızda özellikle sivil halka yönelik kadınlar, çocuklar, gençler ve yaşlılarla ilgili bir gözlem yapma şansınız oldu mu? Bu gruplar burada ne gibi zorluklar yaşar, bu konu hakkında nasıl bir değerlendirebilirsiniz?**



Yani savaş, tüm alanın altını üstüne getiren bir olaydır. Bu anlamda orada sadece insanlar değil, tüm canlılar, doğa, ekosistem savaştan etkilenir. Gençler savaşta aslında en az etkilenen gruplardan biridir çünkü savaşa taraf olabilme durumları vardır. Ellerine silah alıp herhangi bir gruba katılabilirler. Ancak savaşta katmerli olarak sorun yaşayan grupların başında tabii ki kadın ve çocuklar gelir. Mesela kadınların yaşadığı en büyük mağduriyet savaşta öldürülmelerinin dışında tecavüze uğrama, kaçırılma, alıkonulma durumlarıdır. Çocuklar özellikle Afrika'nın bazı ülkelerinde devam eden savaşlarda öldürülmezler, alıkonulurlar, bazı yerlerde tecavüze de uğrayabilirler ama genelde çoğunlukla kaçırılıp çocuk asker olarak yetiştirilirler. Bir savaş aygıtı haline getirilirler. Çoğu savaşlarda, özellikle paramiliter savaşlarda kadın ve çocuklar canlı kalkan olarak da kullanılır.

Savaş ortamlarında gençlerin önünde iki yol vardır: Biri ülkelelerinden kaçmak, en azından fiziksel olarak kaçabilme kabiliyetleri vardır; ikincisi de bu savaşa taraf olma durumları vardır. O anlamda da ilk başta dezavantajlı görülen gençler aslında bir yerden sonra kadınlara tecavüz gerçekleştiren, çocukları kaçıran, yağma yapan, sivil öldüren unsurlar haline gelir. Belki savaş sonrası gençler için ayrı bir paragrafı oraya açabiliriz. Çünkü savaş sonrası bir ülke ekonomik olarak çöker, sosyal olarak çöker. O yüzden o ülkede gençler işsizlikle karşı karşıya kalırlar.



› Kadın ve çocukların çok büyük zorluklar veya yaşadıkları sorunlarla ilgili gözlem yaptığınız olaylar oldu mu mesela?

Bu mağduriyetlerin sıradan hale geldiği coğrafyaların başında Afrika geliyor. Afrika'da yıllardır süren sömürü, iç savaşlar ve bunların sonucunda oluşan ekonomik buhran kadın ve çocuklar için mağduriyeti rutin haline getirmiş durumda. Bir örnek vereyim. 2015 yılında ben Mali'ye gitmiştim. Mali'de bir iç savaş var, Mali'nin kuzeyinde Tuaregler diye bir etnisite var, bunlar ayrılıkçı bir oluşum ve Mali merkezi hükümeti ile iç savaş halindeler. Ben de önce Mali'ye gittim, daha sonra kuzeye, yani Tuareglerin olduğu alana geçmek için bir yolculuğa çıktım, partner bir gazeteciyle. Kuzey sınırında bir köyde konakladık, gece varmıştık köy. Neyse, gece orada kaldık. Sabah oldu, köydeki 12-13-14-15-16 yaşındaki kız çocuklarının hepsi ya hamile ya da çocukları var ama eşleri yok. Biz ilk başta köy içi bir tecavüz olayı sandık. Köyün yaşlısıyla, bizdeki muhtar statüsünü düşünün, konuştuğumuzda tecavüz olayı olmadığını söyledi. Peki, bu kız çocukları neden hamile? Şundan bahsetti, o köyde içilebilir su kaynakları o köye yaklaşık 12 kilometre uzaklıkta ve su için gidilecek yol ormanlık bir alandan geçiyor. Orası da sınır hattındaki son köy olduğu için ya Touareg isyancıları ya da Mali merkezi ordusunun genelde karargâhlarının konuşlandığı bölgeler. Oradaki köy ahalisi suya ulaşmaya çalışıyor. İlk önce erkekler o suya ulaşmaya çalışıyor. Yalnız, suya giden erkekler suyu geri getiremiyor. Ya



Touareg isyancıları ya da Mali ordusu tarafından yolda yakalandıklarında tecavüze uğrayıp öldürülüyorlar. Daha sonra köy ahalisi şöyle bir karar alıyor, diyor ki erkekleri göndermeyelim, tecavüz edip kollarını ve bacaklarını kesiyorlar ya da öldürüyorlar, su da gelmiyor. O zaman kadınları göndermeye başlıyorlar. İsyancılar veya askerler kadınlara tecavüz ediyorlar ama onları öldürmüyorlar. Ertesi gün tekrar suya gelecekleri için onlara tekrar tecavüz edebileceklerini düşünüyorlar. O köyde bir kadın sabah uyanıyor, kovağını hazırlıyor, yüzde doksan ihtimalle tecavüze uğrayacağını bilerek su getirmeye gidiyor. Kadının gidip suyu getirmesi lazım çünkü su içmezlerse ölecekler ertesi güne kalmayacaklar. O köyün rutini bu şekilde devam ediyor o yüzden o köyde bütün genç kadınların, kız çocuklarının hepsinin ya çocuğu





var veya hamileler. Yani en gözle görülebilir, benim şahit olduğum mağduriyetlerden biri bu, Mali'dir.

İkinci tanıklık ettiğim IŞİD kamplarıydı. IŞİD 2013-2014 yılları arasında, medyayı bir propaganda aracı olarak da gördüğü için basın mensuplarına kampları dolaştırırdı. Tarihi tam hatırlamıyorum, 2014 yılının sonları olabilir, IŞİD kamplarına ziyaret gerçekleştirdik. Orada bizimle Türkiye'den gelen bir muhabir de vardı, savaşta ilk saha deneyimiydi. Biz IŞİD'in Rakka'daki bir kampına gittik. Şimdi IŞİD'in savunduğu İslam hukukuna göre bir mücahit grup, bir A bölgesini ele geçirdiği zaman, o bölgedeki her şey ona helal sayılır. O bölgedeki kadınlar onun cariyesi olur, o cariyeler de o IŞİD'li grup arasında taksim edilir. Kadınlar cariyeye yapılır, ganimet olarak kullanılır, tecavüz edilir, işkence yapılır ve daha sonra esir pazarında satılır. Biz o esir pazarını da gördük. Rakka meydanında yaklaşık 30-40 santimlik

bir platform üzerine kadınlar çıkarılıyor, orada boyu şu yaşı şu denilerek 1-20 bin dolar arasında kadınlar satılıyordu. O IŞİD emirinin evine röportaj için girdiğimizde evin içinde dolaşan 9-10 yaşlarında belki ondan fazla kız çocuğu vardı. Bizimle beraber gelen o muhabir safiyane duygularla "Bunlar onun kızları mı?" diye sordu. Hayır onlar kızı değil, onun cariyeleri. O kız çocukları IŞİD'in elinde her gün tecavüz ve işkenceye uğruyor. Bir de bunun savaş sonrası özellikle Türkiye boyutu var, Ben Hatay, Gaziantep, Kilis, Şanlıurfa o bölgelerde de ülkelerindeki savaştan dolayı göç eden kadın ve çocuklarla da ilgili dosya haber hazırladım. Türkiye'de sınır bölgelerinde yaşayan 50-60 yaşında Türkiye Cumhuriyeti vatandaşı erkekler 2000-3000 dolar karşılığında 15-16 yaşında özellikle kızlarla imam nikahı yapıyorlardı. Birkaç kişiyle tanıştım bu evliliği yapan... Yani o şekilde 9-10 evlilik yapmış elli yaşlarda bir erkek, 2000 lira verip, 15 yaşındaki bir çocukla evlenip, bir hafta sonra boş ol diyerek gönderdiğini anlatıyordu. O yüzden kadın ve çocukların yaşadıkları sorunlar sadece savaşın yaşandığı ülke ile ilgili değil genel olarak gittikleri ülke ile de ilgilidir, orada da devam eder. Türkiye'de bugün seks işçisi binlerce Suriyeli kadın vardır. Ve bunlar yerli seks işçisinden çok daha düşük fiyatlarla çalıştırılır. Mağduriyetleri sadece savaş bölgesinde değil, göç ettikleri sığındıkları ülkede de devam etmektedir.

➤ Vermiş olduğunuz değerli bilgiler için çok teşekkür ederiz.



# Savaş ve Çevre

Savaş sözlük anlamı olarak devletlerin ya da bir devlet içerisindeki sosyal toplulukların birbirlerine isteklerini kabul ettirmek için kuvvet kullandıkları çarpışmalardır. İki farklı grup arasındaki anlaşmazlığın şiddetli çatışmalara dönüştüğü durumlarda yani savaşlarda kullanılan taktikler ve stratejiler mevcuttur.

Son yıllarda teknolojik gelişmelerle beraber modern silahların da gelişmesi, savaş stratejilerinde de değişiklikler meydana gelmesini kaçınılmaz hale getirmiştir. Savaş stratejilerindeki değişiklikler savaşın olumsuz etkilerinin çevre üzerinde yarattığı baskıyı da aynı şiddette artırmaktadır. *Modern silahların gelişmesinden önce en önemli çevresel etki yaratan savaş stratejisi, arazi yakma yöntemi olarak karşımıza çıkmaktadır.* Ancak bundan daha eski dönemlerde toprağın ne denli önemli olduğunu bilen insanlık doğal çevrenin tahrip edilmesini savaşın stratejik bir unsuru olarak kullanmıştır. Antik Roma ve Asur orduları tarafından düşman ordularının tam teslimiyetini sağlamak için düşmanların ekili tarlalarına tuz ekerek bu bölgedeki toprağı onlar için verimsiz ve kullanılamaz hale getirmişlerdir. Savaşın en yıkıcı çevresel etkilerinden birisi olarak, askeri herbisitin erken kullanımına bu örnekle tanık olmaktadır.

Savaşın çevre üzerinde yarattığı tahribat aslında üç evreyi kapsamaktadır; savaş öncesi, savaş esnasında ve savaş sonrası. Her üç evrede ortaya çıkan çevresel zarar birbirinden farklılık gösterse de hepsinin çevre üzerinde geri döndürülemez etkiler yarattığı kesindir. Savaşların olası çevresel etkileri aslında savaşlardan çok önce başlamaktadır. Askeri güçlerin savaş öncesinde konuşlanması çok büyük miktarlarda kaynak tüketimini de beraberinde getirmektedir. Askeri hazırlıkların sürdürülmesi esnasında çok yüksek miktarda enerjiye ihtiyaç duyulmaktadır. Bu enerji ise çoğu zaman petroldür. Bu noktada şüphesiz *dünyadaki en büyük orduların karbondioksit gazı emisyonlarının* dünya ülkelerinin çoğunun toplamından daha yüksek olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır. Askeri güçler savaş öncesinde test ve eğitim amaçlı geniş alanlara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu alanlar küresel kara yüzeylerinin ortalama %1 ila 6'lık bir kısmını kaplamaktadır. Çoğu durumda da bu alanlar ekolojik açıdan yüksek öneme sahip alanlardır. Bu alanlarda yapılan eğitim ya da test amaçlı hazırlıklar kara ve deniz habitatında bozulmalara, bu alanlardaki biyolojik



Ezgi KOVACI

çeşitliliğin zarar görmesine ve gürültü kirliliğine neden olmaktadır. İngiltere, 1970'lerden beri Kanada'nın Güney Alberta Bölgesi'nde bulunan Kanada Kuvvetleri Üssü Suffield'in eğitim alanını kullanmaktadır (The British Army Training Unit Suffield/ BATUS). İngiltere'nin en büyük eğitim alanı olan Salisbury'den yedi kat büyük olan Kanada bozkırları büyük ölçekli tatbikatlar yapmak için kullanılmaktadır. Bölgede yaygın olarak kullanılan patlayıcılar ve kimyasallar çok ciddi çevresel riskler taşımaktadır. Mevcut askeri eğitim faaliyetleri bu alanda sürdürülebilir olmayan ve kurtarılamaz düzeyde zararlar vermektedir. Hava kirliliğinden, kültürel mirasın zarar görmesine kadar bölgedeki kaynakların zarar gördüğünü gözlemlemek mümkündür.

Resim 1. Kanada Kuvvetleri Üssü Suffield Eğitim Alanı



Kaynak: <https://ukdefencejournal.org.uk/britain-in-canada-the-british-army-training-unit-suffield-batus/>

Çatışma ve savaş esnasında ortaya çıkan çevresel zararlar ise değişkenlik gösterebilir niteliktedir. Savaşın taraflarının kimler olduğu, savaşın nerede olduğu ve süresi çatışmanın çevresel etkisini de değiştirebilen faktörlerdir. *Yüksek yoğunluklu çatışmalar genelde büyük miktarda enerji kullanımı gerektirmektedir ve bu da karbondioksit emisyonlarının yüksek oranlarda salımı ve çağımızın en büyük sorunu iklim krizi anlamına gelmektedir.* Savaş esnasında kentsel alanlarda patlayıcı silahların kullanımı hava, su ve toprak kirliliğine yol açarken, kirliliğin kaynağı sanayi ve su arıtma tesisi gibi çevreye duyarlı altyapıların gördüğü zarardan da kaynaklanabilmektedir.

Özellikle büyük ölçekli araç hareketleri, patlayıcı mühimmatın hassas bölgelerde yoğun kullanımı biyolojik çeşitlilikte ağır hasarlara yol açabilmektedir. Örneğin, Afganistan'da uzun yıllar süren savaş vahşi yaşam alanlarını ve habitatı yok etmiştir. Yerli fıstık ormanları da dahil olmak üzere ülkede pek çok ağaç türünün savaş esnasında kaybedildiği, özellikle 1990-2007 arası Afganistan ormanlarının üçte birinden fazlasının yok olduğu belirtilmiştir. Kuraklık, çölleşme ve tür kaybı yaşanan bu yıllarda göçmen kuş sayısında da %85'e varan azalma kaydedilmiştir. Vietnam Savaşı sırasında ise savaşın



tarafı ormanlarda saklanmışlardır. *Amerikan ordusunun ormanlarda saklananları hedef alarak kullandığı kimyasal maddeler, özellikle portakal gazı, bölgedeki ağaçların yok olmasına neden olduğu gibi bölgedeki yaban hayatı da büyük ölçüde etkilemiştir.*

Savaş esnasında sanayi, petrol ya da enerji tesislerine yapılan ve bir savaş silahı olarak kötü niyetle yapılan saldırılar da olmaktadır. Kasıtlı veya bazen yanlışlıkla meydana gelen bu saldırılar ciddi boyutlarda çevre kirliliğine yol açmaktadır. Bu tarz kötü niyetli saldırılar geniş alanlarda ve uzun vadeli kötü sonuçlar doğurabilecek çevresel zararlar vermeyi amaçlayarak tasarlanmaktadır. 1991'de Kuveyt'te, Körfez Savaşı'nın sona ermesinden sonra, geri çekilen Irak kuvvetleri tarafından yüzlerce petrol kuyusunun ateşe verilmesi buna bir örnektir. Yine altyapıya zarar vermek niyetiyle yapılan saldırılar tarımsal alanların tahrip edilmesiyle birlikte gıda güvensizliğine de neden olacak şekilde geçim kaynaklarını tehdit etmeyi amaçlamakta ve kırsal toplulukların kırılganlığını artırmaktadır. Tüm bu etkiler kısa ve uzun vadeli olabileceği gibi sadece bölgesel olmakla kalmayıp sınır aşan boyutlara ulaşabilmektedir. Çatışmalarda kullanılan silahların ve diğer askeri malzemelerin de çevresel açıdan yarattığı hasarlar mevcuttur. Kullanılan kara mayınları, misket bombaları ve diğer patlayıcılar tarım arazilerine erişimi kısıtlamanın yanında toprak ve su kaynaklarının da ağır metallerle ve toksik malzemelerle kirlenmesine neden olabilmektedirler. İnsan sağlığı üzerinde de kronik pek çok hastalığa neden olabilecekleri ise apaçık ortadadır. *Birinci Körfez Savaşı sırasında ABD tarafından seyretilmiş uranyum içeren 340 ton füzeyle bombalanan Irak'ta kanser oranlarında potansiyel bir artış olması* bu iddiayı destekler niteliktedir.

Resim 2. 1991'de Kuveyt'te Irak kuvvetleri tarafından petrol kuyularının ateşe verilmesi



Kaynak: <https://www.theguardian.com/environment/2014/nov/06/whats-the-environmental-impact-of-modern-war>

Savaşın ardından gelen süreç ise öncelikle güvensizlik ortamını beraberinde getirmektedir. Çevresel etkiler açısından bakıldığında ise ilk kıvılcımdan itibaren

ren meydana gelen zararların hemen hemen hepsi bu aşamada da geçerlidir. Ancak çatışma sonrası devletler ya da uluslararası aktörler enkazla karşı karşıya kalmaktadırlar. Bu sürecin kötü yönetilmesi de pek çok çevresel riski doğurabilmektedir. Savaş sonrasında özellikle ormansızlaşma oranlarında keskin bir artış olduğu gözlemlenmiştir. Kara mayınlarının ve patlayıcı savaş kalıntılarının çatışma sonrası temizlenmesi yerelde kirlilik sorunlarına ve toprak yapısındaki bozulmalara neden olabilmektedir. Ruanda’da meydana gelen iç savaş sonrasında ormansızlaşmanın artması nadir görülen dağ gorilleri de olmak üzere yaban hayvanlarının yok olmasına neden olmuştur.

Resim 3. Hayır, savaş hala bitmedi!



Kaynak: <https://actafabula.net/no-the-war-in-syria-is-not-over/>

Silahlı çatışmalar, askeri faaliyetler ya da savaş birçok çevresel zarara yol açmaktadır. Savaş esnasında, sırasında veya sonrasında meydana gelen zararları bütünüyle değerlendirmek iyileşme yollarının da inşa edilmesi açısından önemli bir konudur. Ne yazık ki uluslararası ilişkilerde ekonomik ve sosyal koşulların yüksek politika konuları olarak değerlendirip çevresel konulardan daha ön planda yer alması savaş durumlarında da tabii ki geçerlidir. Çatışma sonrası çevre sorunlarına gösterilen ilgilinin sınırlı olması bu durumun anahtarı niteliğindedir. Paylaşılan doğal kaynakların sömürülmesinden, insan hakları ihlallerine varan ortak çevresel tehdit yelpazesinde savaş ve çevre konusunun ele alınması ise bu noktada zorunludur. Çatışmaların ortaya çıkmasının itici etmeni güç arzusu iken çevreyi görmezden gelerek hareket etmek de olağan hale gelmektedir. Savaş başladığı gibi bitse de ardında bıraktığı hasarın geri döndürülemez gerçeklerini göz ardı edemeyiz.

# Savaşın Sonunu Görür müyüz?

## Savaşın Psikolojik ve Toplumsal Yansımaları

*Savaş, genel anlamda, yurt içindeki gruplar, ya da ülkeler arasında gerçekleşen belirli bir süre devam eden, genellikle yoğun silah kullanımının yaşandığı çatışmalardır. Yaşam hakkı ve barış hakkı açısından baktığımızda ise savaşı, insanların, hayvanların ve doğanın bu haklarını tehdit eden en önemli olgu olduğunu söyleyebiliriz.*

Savaş, insanlık tarihi kadar eskilere dayansa da, bir ulusun haki-miyetine dayalı modern devletlerin kurulmasından bu yana, insanlık tarihi için oldukça kısa bir süre olarak kabul edilebilecek son 100 yılda kanlı savaşlar yaşandı ve günümüzde de büyük kayıpların yaşandığı savaşlara tanık olmaya devam ediyoruz. Savaşlardan ve yaşattığı kayıplardan bahsederken sözü geçen her bir istatistiğin bir sayı olmanın ötesinde bir canlıyı kastettiğini düşünmek, savaşın dehşetini ve yarattığı sonuçları tekrar tekrar göz önüne sermekte.

Savaş nedeniyle yaşanan travmalar, nesilden nesile aktarılır ve yaşananlar o toplumun hafızasında açtığı yaralarla beraber sürer gider. Platon “Savaşın sonunu sadece ölümler görür”<sup>1</sup> der. Hayatta kalanlar içinse savaşın; fiziksel olarak son bulmasın-

dan sonra dahi, geride bıraktıkları ile hafızalardan silinmesi artık çok zordur. Peki ölüme bu kadar yakından tanık olup hayatta kalanlar ne yapar? Uzun süren bombardımanların evlerini ve sevdiklerini yok ettiğine tanık olan insanları düşünelim. Neler hissederler? Kendi hayatlarının yanında çocuklarının, eşlerinin veya yaşlı yakınlarının hayatlarına dair duydukları kaygıları düşünelim. Bahçelerine diktikleri ağaçlarının, yetiştirdikleri hayvanların, içinde güzel anıların olduğu bahçelerin, kahvelerin ve okulların yok olduğunu düşünelim. Şüphe yok ki insanlar bu durumlarda, büyük korkular ve üzüntüler ve hiçbir şeyin bir daha asla iyi olmayacağına dair yoğun bir umutsuzluk yaşarlar. Çaresizlik, yalnızlık ve değersizlik hisleri savaşı yaşayanları kuşatır.

Savaşa tanık olanlar; hayatlarını sürdürmelerinde büyük güçlükler



Merve FİDAN

<sup>1</sup> Bu söze Platon'un hiçbir eserinde rastlanmamakla birlikte, Platon üzerine çalışmış araştırmacılar tarafından kendisine atfedilmektedir (örn.; Bernard Suzanne)





yaşamalarına sebep olan psikolojik sorunlar yaşarlar. Depresyon, kaygı bozukluğu, uyku sorunları, kabuslar, intihara yönelme gibi sorunlar en başlıca sorunlar olarak ortaya çıksa da bunların haricinde içe kapanma, saldırganlaşma, aile içi şiddet ve madde kullanımı gibi sorunlar da ortaya çıkar. Travmatik olaylar, etkileri itibariyle uzun dönemlere yayılır ve savaşa tanık olanlar için silinmesi güç izler bırakır. Örneğin, travmatik olaylar sonrası yoğun psikolojik sıkıntıların yaşandığı travma sonrası stres bozukluğunun ruh sağlığı alanında tanımlanması Vietnam savaşımdan dönen Amerikalı askerlerin yaşadığı psikolojik sorunların araştırılması sonrası gerçekleşmiştir. Bu da savaşın çocuğundan kadınına, savaşçısından yaşlısına herkes için ağır psikolojik sorunlar yarattığının önemli bir göstergesi olarak düşünülebilir.

Savaş, yalnızca bizzat yaşayanları değil, savaşı yaşayanların hikayelerini izleyenler, dinleyenlerde de kapanması zor yaralar açar. Televizyonda, gazetede veya sosyal medyada tanık olduğumuz hikayeler bizleri umutsuzluğa iterken, bunu yaşayanlara elimizin yetişemediği ve onların yanında olamadığımız için yaşadığımız çaresizlik ve izlediğimiz görüntülerin yarattığı dehşet hisleri, savaşın fiili mağduru olmasak da ruhsal olarak etkilenmemize sebep olur.

Savaş devam ederken, ya da sona erdiğinde hayatta kalanların bir şekilde yeni bir hayat kurması gerekir. Bu durumda yapabilecekleri çok az şey vardır. Bunlardan, hayatlarına devam edebilmeleri için yapabileceklerinin en mantıklısı, başka bir yere göç etmek olur. Peki bu göç beraberinde neler getirir? Savaş nedeniyle göç etmek demek; zaten ağır olaylar yaşamış, korkunç şeyler görmüş insanların her şeylerini geride bırakarak, kimi zaman ihtiyaçlarını karşılayabilecek paraları veya ellerinde kim olduklarını belirten bir nüfus cüzdanları dahi olmadan bir bilinmeze doğru yolculuğa çıkması demektir.

Somalili şair Warsan Shire “Yurt”<sup>2</sup> isimli şiirine şöyle başlar:

*“Kimse terk etmez yurdunu*

*Yurdu bir köpekbalığının ağzı olmadıkça*

*Kimse dönüp sınıra doğru kaçmaz*

*Bütün şehir onlarla birlikte kaçmıyorsa.”*

Başka bir yere gitme zorunlulu-

<sup>2</sup> Şiirin tamamını buradan okuyabilirsiniz: <https://www.kulturservisi.com/p/gocmen-agidi-kimse-terk-etmez-yurdunu-yurdu-bir-kopekbaliginin-agzi-olmadikca/>

ğunun insanlar açısından ne kadar korkutucu olduğunu düşünelim. Kaldıkları yerde yaşadıkları ölme veya sevdiklerinin ölümünü görme korkusuna, bir de gidecekleri yerde karşılarına neyin çıkacağını bilmemenin kaygısı ve belirsizlik duygusu eklenir. Bu durumda bu göçü yaşayan insanların geleceklerine dair kaygı ve umutsuzluk yaşaması, iyice içe kapanık bir hale gelmesi, hatta kendisini, ailesini ve sevdiklerini korumak güdüsüyle saldırganlaşması çok olasıdır. Savaş nedeniyle göç etmek zorunda kalmış olanların bahsettiğimiz bu sorunları yaşamasında, elbette ki gittikleri yerlerde yaşadıklarını da birer sebep olarak düşünmeliyiz. Ayrımcılık, dışlanma ve bunlarla birlikte gelen izole olma hali, göç etmek zorunda kalmış insanlar için bahsettiğimiz sorunların ortaya çıkmasında büyük etkenlerdir.

Yaşayanlar olarak çok fazla savaş ve şiddet görüyoruz. Peki yaşayanlar, savaşın sonunu ve barışı görebilir mi? Bu soruyu sordüğümüzda “İnsanlık tarihinde zaten sürekli savaşların olduğu ve böyle gelmiş böyle gideceği” şeklinde bir cevap bularak bu konuyu kötümser bir biçimde değerlendirebiliriz. 2. Dünya Savaşı sırasında İtalya’da yaşamış sosyolog Antonio Gramsci “Aklın kötümserliği ve iradenin iyimserliği”nden<sup>3</sup> bahseder. Aklımız; hepimize yaşadığımız ve yaşandığını gördüğümüz şeylerin yol açtığı umutsuzluktan dolayı karamsar bir tablo çiziyor olabilir, ki bu gayet olasıdır; çünkü yaşadığımız olayları değerlendirirken beynimizin bizleri götürdüğü yol, önceden bildi-



ğimiz hikayelerin ve duyguların götürdüğü yoldur. Savaşların da amacı, sadece karşı tarafı fiziksel anlamda tahrip etmek değil, aynı zamanda toplumun moralini çökerterek bunun hep devam edeceği konusundaki kötümser inancı aşılarmaktır. 2. Dünya Savaşı sonrasında sosyal psikologlar insanların nasıl da kolay bir şekilde canavara dönüşeceğini gösterdikleri birtakım araştırmalar gerçekleştirdiler. İnsanların, karşıların-



3 Bkz. Hapishane Defterleri, çev. A. Cemgil, İstanbul, Belge Yayınları.





da yapması için emreden bir otorite figürü olması ve dahası, yaptıklarının sorumluluğundan azade olduğunu bilmesi durumunda nasıl da kötü şeyler yapabildiklerini göstermek için yaptılar bu araştırmaları. Bunu göstermeyi başardılar, bu araştırmalarda yer alan insanların çoğunluğu, karşılarında, birilerine zarar vermelerini emreden otoriteler olduğunda, masum olduklarını bildikleri insanlara zarar verdiler. (Elbette ki

bu deneylerde insanlara gerçekten zarar vermediler, ortada bir kandırmaca vardı, ancak araştırmada yer alanlar gerçekten zarar verdiklerini zannettikleri halde bunu yapıyorlardı). Ancak, belki o zamanın ruhundan, belki de insanların neden şiddet gösterdikleri sorusuna, şiddet göstermeye neden karşı çıktıkları sorusundan daha fazla odaklanılmasından dolayı, önemine az vurgu yapılan bir şey daha vardı: ahlaki olarak doğru bulmadığı için otorite tarafından verilen emirlere uymak ve dolayısıyla şiddete başvurmak istemeyenler. Sayıları diğerlerine göre azdı, ama bu, var oldukları gerçeğini değiştiriyor. Savaş, fiziksel açıdan olduğu kadar ahlaki açıdan da yaralayıcıdır ve dünyayı, savaşların olmadığı, tek hüküm sürenin barış olduğu bir yere çevirebileceksek itiraz edenlerin buradaki rolünün altını çizmemiz gerekiyor. Çünkü savaşlar, devletlerin veya savaşan tarafların toplum desteği almadan baş vurabileceği ve sürdürebileceği bir şey değildir. O savaşta savaşacak olan, savaşanlara moral verecek olan, maddi manevi desteği sağlayacak olan toplumdur ve toplumun desteğini almadan savaşa girenlerin bu savaştan istediğini alamama ihtimali çok yüksektir. Bu noktada yukarıda bahsi geçen sözdeki “iradenin iyimserliği”ne gönderme yapabiliriz. Barış konusunda istek ve irade göstermek; yakmanın, yıkmanın, yok etmenin toplumlar nezdindeki kabul edilebilirliğini sarsar. Bu nedenle, savaşın getirdikleri ve götördüklerinin daima farkında olup, savaşın kazanamı olmadığı bilinciyle toplumu meydana getiren bireyler olarak savaşa itiraz etmekten hiçbir koşulda vazgeçmememiz gerekiyor.





# Kalite Bilinci ve İnsan

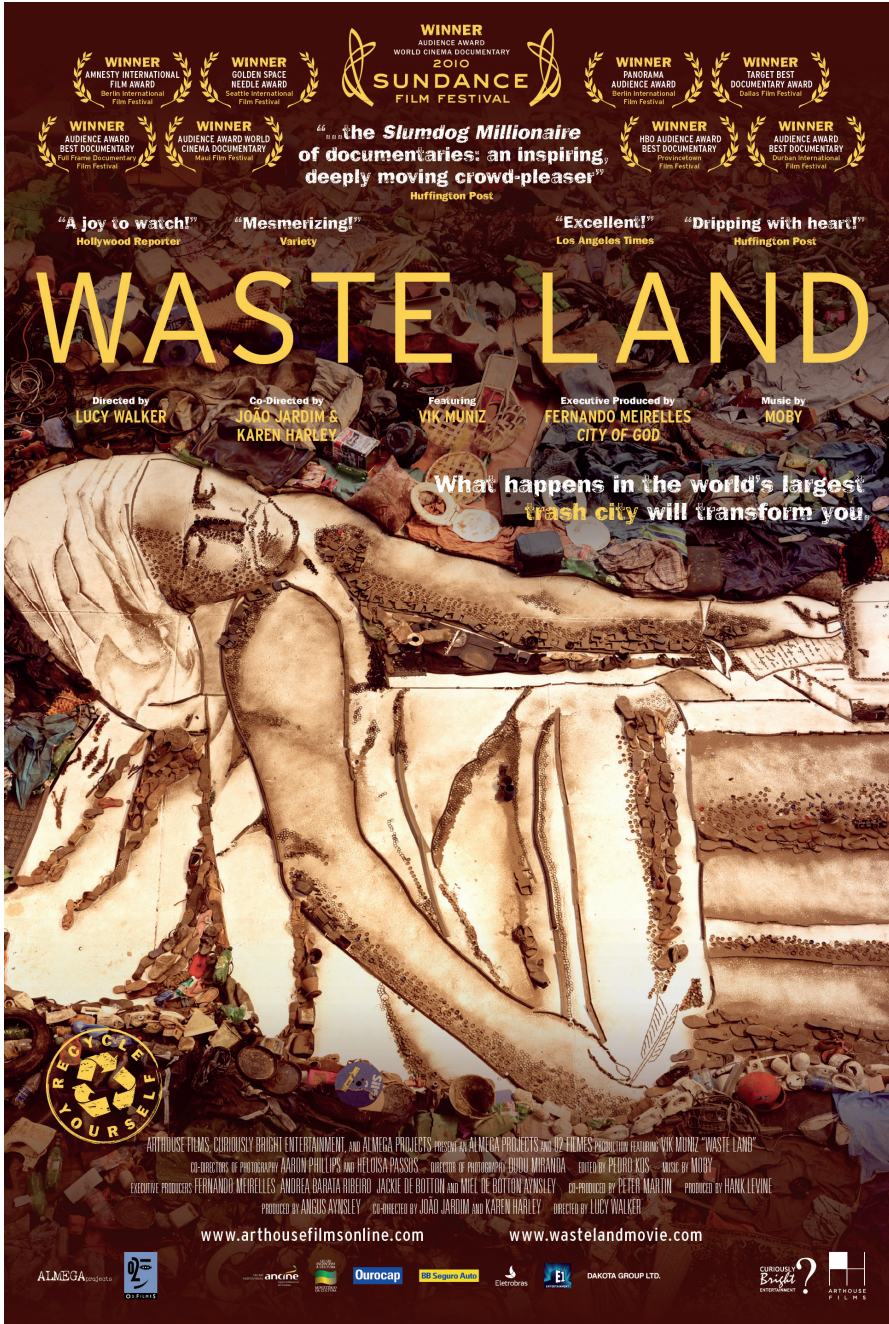
Üniversite sınav sonuçları açıkla-  
nıp, onuncu tercihim olan mimarlığı  
kazandığımı öğrenince sevinçten değil,  
üzüntüden gözyaşlarına boğulmuştum.  
Onca çaba boşa gitmiş, ilk beş tercihim-  
de yer alan tıp fakültelerinden hiçbirini  
tutturamamıştım. O günlerde beni te-  
sellî için kurulan cümlelerden yalnızca  
ikisi aklımda kalmıştı. Biri en yakın ar-  
kadaşımın babası ve ileride meslektaş  
olacağım Teoman Öztürk'ün mimarlık  
mesleği hakkında söyledikleri ile babam  
Gürhan Fişek'in sözleri. Teoman amca,  
mimarlık mesleğinin zaman içinde in-  
sanın bakış açısını çok genişlettiğini  
söylemişti. Bugün bu sözün anlamını  
çok daha iyi kavıyorum. Geniş bir ba-  
kış açısına sahip olmak kişinin kendini  
yetiştirmesine bağlı, buna inanıyorum  
evet... bununla birlikte mimarlık mesle-  
ğinin de buna katkısı yadsınamaz.

Gelelim babamın söylediklerine.  
Babam o gün bana dedi ki; ***“Ne iş ya-  
parsan yap, isterse işin mühendis-  
lik olsun isterse odacılık, doktor ya  
da temizlik görevlisi, avukat veya  
çöpçü olman farketmez, önemli  
olan yaptığın işin en iyisini yap-***

***man; çünkü bütün meslekler insanlığa  
hizmet için vardır... ve sen işini ne ka-  
dar iyi yaparsan, insanlığa o kadar  
fayda sağlarsın...”*** Bu satırları yazar-  
ken, yıllar önce izlediğim bir film geldi  
aklıma; “Çöplük” (Waste Land). Lucy  
Walker'ın yönetmenliğini yaptığı 2010  
yılı İngiltere-Brezilya ortak yapımı olan  
filmde, Rio'da bulunan dünyanın en  
büyük çöplüğündeki çöp toplayanların  
hayat hikayeleri anlatılır. Bu belgesel  
tadında gerçek bir hikayedir. Çöplükte  
çalışan çöpçülerin bir derneği vardır ve  
bu dernek çatısı altında bir sürü güzel  
şey yapılmaktadır. Yetmiş yaşlarında  
olduğunu sandığım Valter, hiç okula  
gitmemiştir; ancak Çöpçüler Derneği  
Yönetim Kurulu Başkanı'dır. Yaptığı  
işin bilincinde ve işini önemseyen bi-  
ridir. Ayrıca Zumbi adında bir başka  
çöpçü, çöplerden kitap toplayarak ya-  
kın zamanda halka açık bir kütüphane  
kurmayı hayal etmektedir. Zumbi'nin  
bulup getirdiği tüm kitapları okuyan,  
Machiavelli'den, Nietzsche'den bahse-  
den Tiao'da bir çöp toplayıcısıdır... Bu  
filmin bundan sora yazacaklarım için  
iyi bir örnek olduğunu düşünüyorum ve  
izlemediyseniz, izlemenizi öneriyorum.



Başak ÇETİN



### Nerede kalmıştık!

Ben üniversiteden mezun olurken diplomayla birlikte bu iki öğretiyi de yanıma almıştım. İş hayatı, koşturmaca derken bu iki öğreti harmanlanıverdi. Kendiliğinden olmadı tabii bu... Doğduğum, büyüdüğüm çevrenin öğretileri, okuduklarım, izlediklerim,

düşündüklerim... En çok da babamın o sözleri; *"ne iş yaparsan yap, yaptığın işi en iyi şekilde yap"*.

Nasıl olurdu bir işi en iyi şekilde yapmak? İyi bir mimar, iyi bir şantiyeci, iyi bir satınalmacı, iyi bir eğitmen nasıl olunurdu?

Çalışma hayatımda on yılı geride bırakmıştım, çalıştığım şirket, yönetim hatalarından dolayı çöküş yaşamaya başlamıştı. Ankara'daki en iyi projelerden birini yürütüyor olmasına rağmen, işler kötü gidiyor, şirket maddi krizler yaşıyordu. Birçok firmanın yaptığı gibi onlarda geç kalmış olmalarına rağmen "kalitecilerden" medet umdular. Ben de ilk defa o zaman tanıştım ISO Kalite Yönetim Sistemi ile. Çalıştığımız şirket için geç kalınmış bir karar, benim için ise yeni bir başlangıçtı.

Bu konu ile ilgili danışmanlık yapmaya başladığım sıralar, Cumhuriyet gazetesindeki bir makalede geçen bir cümleye takıldım; *"Türkiye Cumhuriyeti'nin hatta dünyanın kaliteli insana ihtiyacı var. 'Kalifiye' değil, 'kaliteli' insan 'a...'"* (Cumhuriyet / Bilim ve Teknik / 04.06.2005 / Mehmet Utku).

Mehmet Utku, kalifiye insanla kaliteli insanı birbirinden ayırmıştı. Ben de bu cümlemin peşine düştüm ve o günden sonra kaliteye bakışım da kalite sistemlerini anlatışım da değişti.

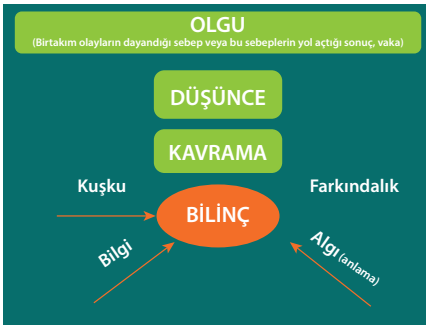
*"Bilinciniz gelişmeden, o bilince uygun olan olayları kavrayamazsınız"* der Doğan Cüceloğlu.

Kaliteye döneceğim, ama kaliteye dönmeden önce bu sözün üzerinde bi-



raz durmak istiyorum. Çünkü niyetim “kalite” konusuna “bilinçli” bir biçimde yaklaşmak. Kalitenin yaygın tanımlarından biri “**standartlara** veya şartnameye **uygunluk**”tur. Peki, gerçekten de bize sunulan standart ve şartnamele birebir uygun çalışmak mıdır kalite? Yoksa kalite bilinci ile çalışmak mı? Nedir kalite bilinci? Bilinç nedir?

“Bilinç, bilmek veya anlamak değildir.”



Bilinç, size sunulana olduğu gibi değil, sorgulanarak kabul edilmesi veya edilmemesidir. Çünkü insan sorgulamaya başladığı zaman ulaştığı bilgi ile birlikte, kendisine sunulanı anlamaya ve ne demek istediğini fark etmeye başlar. Böylece kendisine sunulanı kavrayıp, düşünce ve eyleme dönüştürebilir. Yapacağı şeyin nedenlerini veya bu nedenlerin yaratacağı sonuçları görebilir. Kalite standartlarını da olduğu gibi kabul edip uygulayabiliriz, ya da içeriğini kavrayıp, yalnızca üretimden ve kardan bahsetmediğini, üretenin de haklarının yer aldığını fark edebiliriz. Örneğin standart, 7. maddesinde, “Destekler”den bahsederken çalışma ortamı ve çalışanları ele alır. Bu madde bilinçli bir biçimde ele alındığında OHSAS (İş Sağlığı ve Güvenliği Yönetimi) ve Çevre Yönetimi sistemlerine götürür. Burada çalışanların sağlığı ve güvenliği

ile toplum sağlığı ve güvenliği ele alınmaktadır. Bugün bu iki standardın uygulanması yasal gereklilik halini almış ve uygulanmaması halinde para cezası getirilmiştir.

Bugün birçok işyeri, kalite standartları ile ilgili uygulamaları, cezai yaptırım olduğu için mi, yoksa insan olmanın gereği olarak mı yerine getirmektedir?

Bir şeye bilinçli olarak yaklaşabilmenin gerekli olduğunu, bunun için de aklımızı kullanmamız gerektiğini düşünüyorum.

Alman Filozof, Immanuel Kant, “Aklını kendin kullanma cesaretini göster” demiş. Ne demek kendi aklını kullanmak? Neden cesaret istiyor acaba? Akli kullanmanın yolları nelerdir?

Erdal Atabek, “Modern Dünyada Değer Kayması ve Gençlik” adlı kitabında akli kullanmanın aşamalarını şu şekilde kaleme almış;

1. Fark etmek. (bunun için duyarlılık gerekir),
2. Kavrama (bütünlük algısı ve cesaret ister),
3. Olabilirli ölçme (kendini ve koşulları ölçebilmeyi gerektirir),







4. Olamazı ölçme (günümüzü bilme, önceyi ve sonrayı hesaplama),
5. Uygunluk analizi (kendini bilme, kişiliğini tanıma, değerler)
6. Veri değerlendirme (analiz yetisi, objektif tutum)
7. Yeni seçenekler düşünebilme (pozitif düşünebilme, risk alabilme)
8. Seçenekler içinde karar verebilme (cesaret, dayanıklılık)
9. Verdiği kararla harekete geçebilme (irade, engelli koşuculuk)
10. Sonucu ölçerek yararlanma (süreç ölçümü, deneyim, geleceğe aktarım)

Tüm bunlar için gerekli olan şey ise soru sormak, sorgulamak, düşünmek...

Soralım o zaman; Kalite nedir? İhtiyaca uygun hatasız olan üründe midir? Yoksa zamanında teslimatta mı? Güler yüzle verilen hizmette mi? Nerede başlar? İş yerinde mi? Üretilen üründe mi? Makineler de mi? Makineleri kullanan kim? Hizmet sektöründe midir kalite? Ürün veya hizmeti sağlayan, işyerinde çalışan kim?

İnsan!

***“İnsan olmanın özelliklerinin farkında olmak, bu özelliklerinin sonuçlarının farkında olmaktır.”***  
İoanna Kuçiradi

### **Nedir insan olmanın özellikleri?**

Dürüstlük, güven, sabır, adalet, saygı, temizlik, sorumluluk, iletişim, yaratıcılık, dinamiklik, alçak gönüllük...

İoanna Kuçiradi, iyi bir şey yaparken, insan olduğun için yapmalısın, senin yararına bir dönüşü olsun diye değil der ve Kant'ın iki bakkal örneğini ile şöyle anlatır.

***“İki bakkal vardı, ikisi de müşterisini aldatmaz, eksik tartmaz, farklı fiyattan satmaz. Bir çocuk bile gelse, onun kandırmaz. Dolarıyla insanlara dürüstçe hizmet edilir. Ancak bu, tüccarlardan biri bunu böyle davranmazsa müşterisini kaybedeceğini bildiği için yapar, diğeri ise insan olmanın gerektirdiği dürüstlikle yapar.”***

İkisi de dürüstçe, güvenilir mal ve hizmet üretir. Bununla birlikte ikisinin de güvenilir ve saygı değer insanlar olduğunu söyleyebilir miyiz? Şimdi bu bilinçle soralım;

- İnsan mı, müşteri mi?
- Sevgi mi, şirin görünmek mi?
- Saygı mı, sayar görünmek mi?

İşte babam bana bunu öğretmişti aslında; İyi bir şey yaparken insan olduğun için mi, yoksa senin yararına dönüşmesi için mi yapacaksın. İşte bütün mesele burada. Bunu kavradığımız zaman yaptığımız işin en iyisini yapacağız.

Yeter ki insan olmanın özelliklerinin ve bunların getireceği sonuçların bilincinde olalım. Akıl bizim, seçim bizim.

# PilenPak İşçisi İnsanca Yaşayacak Ücret ve İnsanca Çalışma Koşulları İstiyor

Manisa Organize Sanayi Bölgesinde faaliyet yürüten Pilenpak Ambalaj fabrikasında 24 işçi, Basın-İş Sendikasına üye oldukları için işten atıldı. Basın-İş işyerinde çoğunluğu sağlamasına rağmen patron yetkiye itiraz etti ve 24 işçiyi işten attı. PilenPak işçileri ve Basın-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı Demet Erbaş ile sendikalaşma süreci ve fabrikadaki çalışma koşullarını konuştuk.

› **PilenPak'ta örgütlenme süreci nasıl başladı, nasıl bir süreç izlediniz, zorluklar nelerdi ve nasıl çözümler geliştirebildiniz?**

**Demet Erbaş:** PilenPak bizim hedef örgütlenme iş yerlerimiz içerisindeydi. Biz PilenPak'ı tek bir işyeri olarak biliyorduk. İlk hareket işçilerden geldi bize. Üyelik ile başladı ve biz görüşmeye başladık, buraya geldik. İşyeri haritasını çıkarırken PilenPak'ın içinde dört şirketin daha var olduğunu öğrendik. Bunun ikisi bizim iş kolumuzdaydı, unvanlarını farklı bir şekilde yapmış. Diğer iki-

sinden birini Ağaç-İş kolundan göstermiş, birini de Petrol-İş'te göstermiş. Örgütlenmenin önünü kesmek için işveren parçalamış, bölmüş; ama herkes asıl iş yapıyor. Yani Ağaç-İş'te görünen de baskı yapıyor. Bir makine düşünün baskı makinesi, atıyorum operatör PilenPak'ta görünüyorsa renkçi İnka Şirketinde görünüyor. Ama herkes aynı iş kıyafetini giyiyor, PilenPak yazan iş kıyafetini giyiyor. Biz işyeri haritasını çıkardık. İşyeri bazında örgütlenmeye başladık. Burada işçi açısından biraz zorluklar yaşadık, işçileri dağınık bir iş yeri idi.

**SÖYLEŞİ:**  
gençemek



Bizim örgütlenme stratejimizde direkt öyle üyelik alma diye bir şeyimiz yok, biz küçük komite kurarız, eğitimlerini veririz, buna göre bir yayılım sağlarız ama arkadaşlar burası için dağınık bir iş yeri dediler, biz de bu şekilde olmaz dediler, biz de o yüzden üyelik üzerinden gitmeye başladık. Sonrasında her bölümden birer ikişer kişi alarak bir komite kurduk. Bu komite üzerinden gitmeye başladık. Sonunda işveren bunu duydu, büyük bir iş yeri olunca bir şekilde duyuldu bu. Biz, duyulduğunda 80 kişiye ulaşmıştık üyelik açısından. Lider işçileri bulmaya çalıştık, liderleri bulmakta biraz zorluk çektik, onları ikna etmekte zorlandık. Ama ikna olduktan sonra da arkası geldi. Biz en sonunda mesela poligrafikde çok kötüydük, orası silindir hazırlamaydı ve biz o zamanlar silindir hazırlamaya pek girememiştik. Sonrasında şu dönemlerde de mesela biz bir eğitim

vermiştik burada, onun akabinde de silindir hazırlamada da bir patlama oldu ama arkadaşlara ayın 18'inde ilk çıkış geldi.

#### › Toplam kaç işçi işten atıldı?

**Demet Erbaş:** 24 kişi.

#### › İlk etapta mı atıldı 24 kişi?

**Demet Erbaş:** Yok ilk etapta atmadı, 18 Şubat'ta 9 kişi attı, sonrasını 23 Şubat'ta attı ve 25 Şubat'ta attı. Birer hafta arayla attı. Ama biz sonra buraya geldik, toplantı yaptık 18 Şubat'ta çıkan arkadaşlarla, hemen ekipler kuruldu, köylerde evlerde. Derken istifalar gelmeye başlamıştı, yani bir günde 43 kişi pat diye düştü bizden, istifa etmişti ama hafta sonu onu toparladık. 21-22 Şubat'ta üyeliklere ağırlık vererek 23 Şubat'ta Bakanlığa başvurumuzu yaptık ve yetkiyi de aldık. Sonra işveren ile sosyal diyalog kapılarını açmaya çalıştık, konuştuk ettik, işveren araya soktugumuz kişilere ben çok saygılıyım dedi, işte elime daha belge ulaşmadı, belge gelsin görüşelim dedi. Ama sonra hem iş koluna hem de çoğunluğumuza itiraz etti. İş kolundan iş kolu tespiti istedi. Ama bu bizim açımızdan iyi oldu çünkü görünmeyen iki yer daha var. İşletme burası, çok bariz belli, birleşmesi lazımdı. Biz halen onların süreçlerini bekliyoruz.

Baskıları arttırmaya başladılar. Gözle görülmeyen şeyler artık görülmeye başladı. Gözünün üzerinde kaşın var diyerekten tutanaklar gelmeye başladı. Yemeklerimiz çok kötü mesela, çok üzerinde durulmadı ama çok kötüydü yemekler ve biz bir yemekhane eylemi yaptık mart



ayı içerisinde. Yemeğimizi aldık, masaya sessizce bıraktık ve arkadaşlar pankart da açtılar toplu sözleşme istiyoruz diye. Sessizce de dağıldık. Bunun tutanakları geliyor şu anda bizlere, yemekhane eyleminden kaynaklı. Daha sonrasında da bir basın açıklaması yaptık, o çok güzel oldu. Temizlik bahanesiyle fabrikayı 3 gün kapattı işveren. Yani çoğunluk gelmesin, bağı bahçesi var, işte içerden destek olmasın, sadece PB3 dediğimiz bölümü bir vardiyaya açmıştı. Hiç kimse gitmedi köyüne, bağına, bahçesine, herkes tam kadro eyleme katıldı. İçerideki arkadaşlarımız da çok güzel toplu bir şekilde dışarı çıktılar ve gücümüzü tamamen gördüler. Gücümüzü gördükten sonra daha da bir baskıyı arttırdılar formenler aracılığıyla. En son mesaiye kalmak istemiyoruz dedik arkadaşlarla, biz 200 küsur kişi dilekçe verdik işverenin insan kaynaklarına. Şu an mesaiye bırakamıyor, biz makineleri kilitlemiş durumdayız. Umarım daha fazla eylem yapmak zorunda kalmayız. Yani işveren bir an önce kabul eder ve oturur diye de bekliyoruz.

➤ **Sendika üyeliğine nasıl karar verdiniz? Hangi ihtiyacın ürünü olarak sendika gündeme geldi?**

**Tuncay Özkan:** 9 yıldır ambalajda çalışıyorum. Sendikalı bir işte çalışmakla sendikasız bir işte çalışmak arasında dağlar kadar fark olduğunu öğrendim. Basın İş sendikasına üye oldum. Bu süreçte sendika temsilcileri ile 2 defa toplantı yaptık, sürecin nasıl işleyeceği ve nasıl hareket edeceğimiz konusunda gerekli bilgileri



Demet Erbaş

aldık. Arkadaşlarım ilk söylediğinde biraz çekincem vardı açıkçası, insanların nasıl tepki vereceğini ölçtüm başlarda. İlk on günde iki üye yaptım ama moral bozmadım, muhakkak bunun arkası gelecek dedim. Şubat ayında biraz daha hızlandık. O an her şey hızlıca gelişti ve birden kendimizi dışarıda bulduk Şubat 2018'de. O zamanki üye sayımız azdı ama biz çıkarıldıktan sonra üye sayımızda müthiş bir patlama yaşandı. Arkadaşlarımızın yanımızda olduğunu görmek ve hissetmek bizi güçlendir-



Tuncay Özkan

di, kuvvet verdi. 24 kişi işten çıkarıldık ama bir şeyleri başardığımızı hissediyorum.

**Hüseyin Mankan:** PilenPak'da 6 yıldır çalışıyorum. 6. yılın sonunda sendikal örgütlenmeden dolayı işten atıldık, yaklaşık 3 aydır süreç devam ediyor. Benden önce arkadaşlarım üye olmuşlardı, "Katılır mısın?" dediler. Katıldım. Sonrasında sendika yöneticilerimizle tanıştık, toplantılar yapıldı, neticesinde bir örgütlenme süreci başladı. Örgütlenme işveren

tarafından duyulunca işten çıkarmalar başladı. Ama işten çıkarılmalarından sonra daha da güçlü bir şekilde arkadaşlarla toplanıp yetki belgemizi aldık. Sürecimiz devam ediyor. Şu anda da mahkeme süreci işliyor. Bir yandan eylemlerimize devam ediyoruz. İşvereni toplu sözleşme masasına oturtmak için gayret gösterip bekliyoruz.

### › İşten çıkarmaya gerekçe ne gösterdi işveren?

**Tuncay Özkan:** Gerekçe ülkede yaşanan doğalgaz krizi, Şubat ayındaki ödeme sıkıntısı, makine kapatması ve işlerin azalacağı olarak söylendi bize. Oysa ki biz işten çıktuktan sonra 30'dan fazla işçi alımı, yeni makineler alımı oldu. Bizi iş düşüklüğünden atıyor ama biz çıktuktan sonra işler bir o kadar da yükseliyor.

### › O çıkarılan 24 işçi içerisinde sendikası olmayan var mı?

**Tuncay Özkan:** Çıkarılan işçiler arasında 2 tane sendikası var. Onlar da sendikaya üye oldular. Birinin çıkarılma sebebi mesai baskısı. Mesaiye kalması konusunda zorla baskı yapıldı, adamın annesi kanser hastası, "8'e kadar mesaide kalacaksın, kalmak zorundasın" dediler. Adam o gün annesinin evraklarını Celal Bayar Üniversitesi Hastanesi'nden Sekiz Eylül Hastanesi'ne götürecek, profesör saat beşte çıktığı için saat dörtte çıkıp yetişmesi lazım. O gün o çocuğa bu baskıyı uyguladıklarında çocuk "Hayır ben mesaiye kalamam, benim durumum bundan ibaret, biraz anlayış göstermenizi istiyorum." dedi. Saat iki gibi çıkışını verdiler o gün.



› **Sizin sendika ile tanışmanız nasıl oldu? Nasıl üye oldunuz?**

**Aydın Akay:** Fabrikada renkçi eleman olarak çalışıyordum. Bu sürece arkadaşlarımın tavsiyesi üzerine girdim. Zaten çalıştığım meslek gereği birebir kimyasallara maruz kalıyordum. Hak ettiğimiz ücreti alamadığımız noktada yönetime defalarca uyarılarda bulundum fakat hep geri çevrildim ve sivrilen bir eleman olarak görüldüm. Arkadaşlar böyle bir tavsiyede bulununca hayır diyemedim. “Var mısın?” dediler, “Varım” dedim, devam edelim. Nasılsa hakkımızı başka türlü alamayacağız buradan. En son verilen zamlar %40, gerçek enflasyonu TÜİK yansıtmadığı gibi bizim fabrika da yansıtmadı. Bunu da gördükten sonra ben bu yolda varım dedim. Sonucu ne olursa olsun bu yolda varım dedim. Kabul ettim, bu yola baş koydum.

› **Bu iş yerinde sizi sendikaya yönelten, çözülmesini beklediğiniz temel sorunlar neler?**

**Tuncay Özkan:** Temel sorun, maaş politikası. Ücret adaletsizliği bizi çok zor duruma sokuyordu. Ben 9 senedir bu fabrikada çalışıyorum, işe yeni giren bir eleman benimle aynı maaşı alıyor. Kıdem farkı hiç yok. Sosyal haklarımız sıfırdı diyebilirim. Onları azaltmak için ellerinden geleni yapıyorlardı zaten.

**Hüseyin Mankan:** En büyük etkenlerden biri ücret eşitsizliği. Ücret dışında üst yönetim ve yöneticilerin olumsuz davranışları, art niyetli oluşları da etkiledi. Birçok kez bunları dile getirmemize rağmen her sefe-



Aydın Akay

rinde üstü örtüldü. Prim sistemi adı altında bir sistem oturtulmuş, sistemi kendi lehlerine kullanıyorlar, kendi işlerine geldiği gibi ölçüp biçip tarıyorlar. Bu sistem uygulaması, insanlar üzerindeki psikolojik baskılar, ücret eşitsizliği ve adaletsizlikleri, birçok farklı şey vardı.

› **Sendika nasıl bir işyeri size sağlayacak, sendikadan beklentiniz neler?**

**Hüseyin Mankan:** Tabii ki ülkemiz koşullarında en başta ücret.



Ücret dışında da işyerinde tertip, düzen, disiplin ve temizliğin sağlanması... Tuvaletlere bile giremiyorduk işyerinde. O kadar kötü, pislik, leş gibi. Ben sigara içmiyorum, sigara alanlarında, pasif içicilikten çok zarar görüyorum. Orada yeterli alan yok, 10 kişilik dinlenme alanına 50 kişi çıkılıyor. 50 kişi için yeterli yer yok, dinlenme alanı sınırlı, temizlik yok. Sendika geldikten sonra daha da kısmaya başladılar, 10 dakika çay molası, 20 dakika yemek molası gibi. Yemekhane ile çalıştığı üretim alanı arasında zaten 10 dakikalık yürüme mesafesi var, üzerine orada sıra bekleyecek yemek yiyecek, dinlenmesine bile vakit kalmadan içeri girmek zorunda. Ve içeriği zamanında girmedeği zaman tutanak tutuluyor arkadaşlar hakkında. Üretim alanındaki yerlerin biraz daha temiz, düzgün, hijyenik olmasını, dinlenme olanaklarının iyileştirilmesini, adaletsizliklerin kaldırılmasını, kayırmacılığa son verilmesini, herkese eşit davranılmasını istiyoruz. Bunlar bizim en büyük isteklerimiz.

› **İşveren sendika ya da çoğunluk gittikten sonra işyerinde gibi değişiklikler yaptı?**

**Hüseyin Mankan:** İşveren sendika haberlerinden sonra daha çok baskı ile yıldırmaya çalıştı. Vardiyalı mesaili çalıştırmaları arttırdı. İçeride yeterli eleman olmadığı için her taraf 8-8 mesaili çalışmaya başladı. Sendikal olaylardan dolayı sosyal haklarda iyileştirme bekledik, bir iyileştirme yapar diye düşündük ama ücretlerde ya da sosyal haklarda herhangi bir iyileştirme yapmadı.

› **Peki iş sağlığı ile ilgili önlemler nasıl iş yerinde?**

**Hüseyin Mankan:** Kimyasal maddeler var, bu kimyasal maddelerden dolayı kullanılan eldivenler vardiya formlerinin inisiyatifi ile veriliyor, yani yeterli miktarda temin edilmiyor. Verilen eldiveni 2-3 gün kullanacaksın, haftada 2-3 defa alabiliyorsun, bazen onu da alamıyorsun. Yazın Manisa'da sıcaklık yüksek derecelere çıkabiliyor, 45 derecelere kadar. Ama içeride üretimdeki baskı makinelerinde 55-60 dereceleri görebilecek üniteler oluyor, ünite aralarında. İçerideki havalandırmalar yetersiz. Yani içerisi aşırı sıcak oluyor. Kimyasal maddeler, eller eldivenle daldırılıp çıkarılıyor. O eldivenler parparça oluyor, mürekkep oluyor, solvent oluyor, insanların elleri buruş buruş oluyor, yara oluyor. O eldivenleri götürüp eldiven kötü oldu, yırtıldı, delindi diye geri verip yenisini temin edebilir misiniz? Hayır... "Dikkatli kullan, her gün eldiven veremeyiz" gibi tavırlarla karşılaşırız. Formene de üstten iletiliği söyleniyor. Yani satın alınan yıllık eldiven bütçesi oluyor, fazla eldiven ya da fazla koruyucu ekipman alamayacağını söylüyor.

Atıyorum iş sağlığı güvenliği ile ilgili yine silindir hazırlama bölümünde mahzen dediğimiz depo var, burada silindir malzemesi ağırlığı yüksek olan bir malzeme. O silindir malzemesi depoda muhafaza ediliyor, mahzende belli yerlere yengeç dediğimiz folkatif benzeri makinelerle kaldırılıyor, indiriliyor, koyuluyor. Oralarda tek kişi çalışıyor. Herhangi bir iş kazası ya da işçinin başına

bir şey geldiğinde vardiya değişimi olana kadar, herhangi bir insan oradan geçmezse, kimsenin haberi bile olmaz.

Meges, bu makine silindirleri raf-lara koymak için 3-4 kat seviyesinde yukarıya çıkartıyor. Arkadaşlara bu makineyi kullanabilmeleri için eğitim düzenleyip belge verilmesi gerekiyor ama oradaki arkadaşların birçoğunun bu belgesi dahi yok. O makineyi kullanabilmesi için bir yetki belgesi ya da bir operatörlük belgesinin olması gerekiyor. Çoğunun yok ama çalıştırıyorlar.

#### › İş kazası oranı nasıl?

**Hüseyin Mankan:** Çok fazla iş kazası oluyor. Yani parmağı kopanlar mı, kolunu yaranlar mı, prosore sıkıştırıp üç dört yerden kıranlar mı? En son daha önce de 2-3 defa iş kazası geçiren bir kombi operatörü arkadaşımızın parmağı koptu. Parmağı koptuktan sonra bacağından ve kolundan alınan parçalarla dikimi yapıldı, çok sağlıklı olmadı arkadaş. Kazadan sonra “Ben artık makineyi dahi görmek istemiyorum, gördükçe o anı hatırlıyorum, korkuyorum. Ya benim iş çıkışımı verin ya da bölüm değişikliği istiyorum.” dedi. Arkadaşı kaliteye yönlendirdiler, kaliteye verdiler. Kalitede iş kazası olasılığı daha düşük olduğu için arkadaş da kabul etti. Arkadaş artık iş kazası geçire geçire bir hal oldu. Bunun da herhangi bir önlemi yok. Yani sensör olması lazım, makineler eski olduğu için sensörler yok. Birçok iş kazasına müsait bir ortam.

#### › İş güvenliği uzmanı var mı?

**Hüseyin Mankan:** Var



Hüseyin Mankan

#### › Peki eğitim ne aralıklarla veriliyor ya da eğitim aldınız mı iş güvenliği uzmanından, işçi sağlığı iş güvenliği eğitimi aldınız mı, ne zaman aldınız?

**Hüseyin Mankan:** İşbaşı yapıldığı anda yapılıyor, bir de yıllık bir planı var. Yılda bir kereye mahsus 2 saatlik bir eğitim veriliyor.

**Demet Erbaş:** Mesela en son bir makineden diğer bir makineye gönderiyorlar işçiyi, o işçi de o makineyi tam olarak bilmiyor, o makinenin eği-





timini de vermiyorlar. Tabi doğal olarak hurda basıyordu, en sonunda biz kendisini uyardık, bu eğitimin verilmesine dair bir dilekçe yaz dedik. Tesadüf ki dilekçesini yazıyor, insan kaynaklarına veriyor ve yağ dökülüyor makinenin kenarına ve yağı temizlerken ayağı kayıyor düşüyor, belinden şikâyeti vardı zaten. Acilen hastaneye götürdüler ve şu an raporlu.

**Hüseyin Mankan:** İşbaşı yaptı, tekrar eğitim verilmesi gerektiğini söylemiş, onlar da şu anda 16.00-17.00 arası beyaz yakalıları olduğu için yarım saat bir saat uğramışlar, bu kadar verdikleri eğitim de.

**Demet Erbaş:** Yani sağlıklı değil verdikleri eğitim.

**Tuncay Özkan:** Benim tek istediğim iş güvencesi. Hani insanları kafasına göre işten atmaması için ben sendika istiyorum özellikle. Bunu sadece kendim için değil herkes için istiyorum. İkincisi ekonomik şartlar, üçüncüsü insan ilişkileri, yüz yüze olan ilişkilerin daha çok geliştirilmesi.

Atıyorum mesaiye kalıncaksa seni affedersiniz ırgat gibi kullanıyor. “Kalacaksın, edeceksin, kalmak zorundasın, gidemezsin, yapamazsın!” bu tür söylemlerin artık ortadan kalkması lazım. Ben bunu sadece kendim için istemiyorum, içerideki herkes için istiyorum, bu bana da yarayacak, formene de yarayacak. Yani kim destek verecekse onların hepsi yararlanacak.

➤ **Ekleme istediğiniz bir şey var mı?**

**Aydın Akay:** Patron daha fazla direnemez inşallah.



# Emekçi Bir Futbolcu: UMUT BULUT

Bu sayıda emekçi bir futbolcu olarak Umut Bulut'a bakacağız.

Umut Bulut, 1983 yılında dört çocuklu bir ailenin son çocuğu olarak Kayseri'de doğar. Henüz bir yaşındayken ailesiyle birlikte Ankara'ya yerleşir. Futbola 11 yaşında Petrol Ofisi GSK'da başlar.

Kariyerinin en parlak yıllarını Galatasaray'da yaşayan Umut Bulut, Süper Lig'de en çok forma giyen oyuncudur. 504. maçına çıktığında Oğuz Çetin'in rekorunu kırmış olur. Bugünlerde Eyüpspor ile Süper Lig'e dönüp rekoru daha da ileriye götürmeyi istiyor.

Umut Bulut yüzler kulübü üyesidir. 39 kez A Milli olur. 28 yaşındayken ilk ve tek yurtdışı transferini yaparak Toulouse'a gider. Çok iyi bir profesyoneldir. 38 yaşında Eyüpspor'da hâlâ takımının en önemli silahı olma özelliğini taşıyor. Yıldız olmasına rağmen, hiç yıldız gibi değildir. Her zaman emekçi bir futbolcu profili çizir.

Ancak kariyerinde attığı 204 gole rağmen taraftarların günah keçisi olmaktan kurtulamaz. Çünkü öyle çok güzel golleri yoktur, sık çalımaları

yoktur, oyununda büyük bir estetik yoktur. Ama o her zaman görevini yapmış olmanın huzuruyla çıkar sahadan.

Galatasaray'da yedek kaldığı dönemde;

*“Önümde Drogba gibi bir efsane ve Burak Yılmaz gibi Türkiye'nin en önemli santrforu varken, sorun çıkarmam düşünülemez. Evet, yedek kaldığım için üzüliyorum ama çok çalışıp,*



Elif ÇONGUR







***kendimi hazır tutuyorum ve sorun çıkarmıyorum***

diyecek kadar da çalışkan ve mütevazı bir emekçidir.

14 Mart 2016'da babası Kemal Bulut'u Ankara'da yaşanan bombalı saldırıda kaybeder. Bir gün sonra doğum gününde de babasını toprağa verir. O gün Ankara'da Gençlerbirliği deplasmanında olan Galatasaraylı

Umut babasına "İstersen hiç yorulma, maça gelme" dese de Kemal Bulut daha önce de hep yaptığı gibi yine oğlunu yalnız bırakmak istemez.

Baba oğul maçtan önce görüşürler, maç içinde ve sonunda birkaç kez göz göze gelirler. 1-1 biten maçın sonundaysa baba Kemal Bulut oğlunun keyifsiz olabileceğini düşünerek stad-yumu terk eder.



Umut Bulut, babasının arabasını park ettiği Kızılay'da patlama meydana geldiğini duyunca telefona sarılıp haber almaya çalışır. Kendisini defalarca arar ancak ulaşamaz. Babasından haber alamayınca Ankara'daki kardeşlerinden durumu öğrenmeye çalışır. Ancak, kardeşleri acı haberi telefonda söyleyemezler. Umut Bulut'un ağabeyi ertesi sabah Ankara'dan İstanbul'a gelerek Florya Metin Oktay Tesisleri'ne gider ve telefonda söyleyemediği vefat haberini yüzüne söyler. İki kardeş daha sonra Ankara'ya doğru yola çıkar.

Umut Bulut yıldız da olsa hep emekçi kalan sporculardan biri olarak anılacaktır.

# İşyeri Disiplin Hukuku / Soruşturma ve Yaptırımlara Hakim Olan İlkeler

İş yerlerinde Disiplin Kurulu oluşturulması yönünde yasal bir zorunluluk bulunmamakla birlikte, işyeri iç yönetmelikleri, iş sözleşmeleri veya toplu iş sözleşmeleri ile işyeri disiplin kurulları çalışma hayatında önemli bir işlev üstlenmekte, sadece toplu iş sözleşmesinin tarafı sendika üyesi işçiler için değil, işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında karar organı olmaktadır.

Disiplin kurulları ve disiplin ceza kurallarının varlığı ile işverenin yetkileri sınırlandırılmakta, işçi haklarının korunması ve işçi temsilcilerinin karar mekanizmalarına katılma yolu açılmakta, uyuşmazlığın tüm delilleri ile incelenmesi, tarafların savunma ve iddialarının değerlendirilerek adil bir sonuca ulaştırılması imkânı yaratılmaktadır.

Çalışma hayatı ve koşulları üzerinde önemli etkileri olan disiplin kurulları, kurullarda yürütülen süreç ve disiplin yaptırımlarının bağlı olduğu yazılı ve yazılı olmayan ilkeler söz konusudur.

Özellikle ceza hukukunun evrensel ilkelerinin disiplin hukukunda da uygulama alanı bulduğunu görüyoruz.

Anayasa Mahkemesi de disiplin cezalarının Anayasanın 38. maddesinde düzenlenen “*Suç ve Cezalara İlişkin Esaslar*” kapsamında değerlendirilmesi gerektiği yönünde karar vermiştir. Bir başka ifade ile yüksek mahkeme disiplin cezalarını niteliksel olarak ceza hukuku kapsamındaki cezalardan ayrı değerlendirmemektedir.

Ceza hukukuna nazaran disiplin hukukunda karar veren organlar, karar alma usulleri, kararların niteliği ve korunan menfaatler arasında farklılıklar bulunmaktadır.

İşyerinin iç işleyişi, işyeri barışı ve düzeniyle ilgili olan disiplin suçları, herkes tarafından değil, sadece çalışan kişiler tarafından işlenebilen fiillerdir. Ceza hukuku anlamında suç niteliği taşımamakla birlikte disiplin hukuku kapsamında uygulanan uyarma, kınama, yevmiye kesme ve işten çıkarma gibi özel hukuk yaptırımlarıyla karşılanan fiiller de kişinin çalışma yaşamını ve kişilik haklarını, temel hak ve özgürlüklerini etkileyen yönler taşır. Bu yönden ‘*disiplin yargılaması*’nın da güvenceli usul ve esaslara bağlanması zorunlu görülmektedir.

Av.Emel Kirez ŞENCAN

Tez-Koop-İş Sendikası Hukuk Bürosu



Ceza hukuku ile disiplin hukukunun farklılıkları dikkate alınmak suretiyle ceza hukukunun disiplin hukuku üzerinde **“rehberlik etme”** işlevi bulunduğu, aşağıda değinilecek ilkelerin yalnızca ceza hukukuna özgü olmadığı, hukukun genel ilkeleri arasında da yer bulan bu ilkelerin disiplin yaptırımlarına da uygulanabileceği genel kabul görmektedir.

**“Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.**

Sözü edilen ceza hukukunun evrensel ilkeleri Anayasanın **“Suç Ve Cezalara İlişkin Esaslar”** başlıklı 38. Maddesinde şu şekilde ifade edilmektedir;

**“Kimse, işlendiği zaman yürürlükte bulunan kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı cezalandırılmaz; kimseye suçu işlediği zaman kanunda o suç için konulmuş olan cezadan daha ağır bir ceza verilemez.**

**Ceza ve ceza yerine geçen güvenlik tedbirleri ancak kanunla konulur.**

**Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılmaz.**

**Hiç kimse kendisini ve kanunda gösterilen yakınlarını suçlayan bir beyanda bulunmaya veya bu yolda delil göstermeye zorlanamaz.**

**Ceza sorumluluğu şahsidir.**

**Kanuna aykırı olarak elde**

**edilmiş bulgular, delil olarak kabul edilemez.**

**Hiç kimse, yalnızca sözleşmeden doğan bir yükümlülüğü yerine getirememesinden dolayı özgürlüğünden alıkonulamaz.”**

Maddede kanunilik (Kanunsuz suç ve ceza olmaz), savunma hakkına saygı, şahsılık, lehe kanunun uygulanması, suç ve cezaların geçmişe yürümemesi, masumiyet karinesi, kanuna aykırı delil gibi ceza hukukunun temel, evrensel ilkelerinin düzenlendiğini görüyoruz. Ayrıca Anayasanın 10. maddesinde yer alan **‘eşitlik’** ve 13. maddesinde düzenlenen **‘ölçülülük’** ilkelerinin de disiplin kurullarında ve kararlarında uygulanması gereken ilkeler olduğuna kuşku bulunmamaktadır. Bu ilkeler Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6 ve 7. maddelerinde de yer bulmaktadır.

### **Kanunilik İlkesi**

Anayasa’nın 38. maddesinde yer alan suçta ve cezada kanunilik ilkesi; kimseye kanunun suç saymadığı bir fiilden dolayı ceza verilemeyeceği ve ceza ile ceza yerine geçen güvenlik tedbirlerinin ancak kanunla konulacağı, bir başka ifade ile bir fiil kanunda suç olarak tanımlanmadıysa suç sayılamayacağı, kanunda tanımlanan fiile kanunda belirlenen cezadan başka bir ceza da verilemeyeceği anlamına gelmektedir.

Disiplin Hukuku açısından kanunilik ilkesinin daha esnek uygulanması söz konusudur. Yine de disiplin suç ve cezalarının genel çerçevesi çizilmeli ve disipline dair kurallar bütünü önceden işçiye bildirilmelidir. Disiplin cezası işyeri düzen ve iş barışını sağlamak amacına yönelik olduğundan, işyerinin düzenini bozmayan

davranışlara disiplin yaptırımı uygulanmamalıdır. Düzeni bozan davranışın işçinin kusuruna dayanması aranmalıdır. İşçinin ihmali davranışları da kusur kapsamındadır. Mesleki yetersizlik ise kural olarak kusurlu bir davranış olarak nitelendirilemez.

Toplu iş sözleşmesi ile getirilen cezalar, yasaya aykırılık taşımadığı ve işçi lehine olduğu takdirde geçerli sayılırlar. İş Kanunu 25/II. maddesi uyarınca işten çıkarma yaptırımına yol açan bir disiplin suçuna, toplu iş sözleşmesi, iş akdi veya iç yönetmelikle daha hafif bir disiplin cezası getirilmesi pekala mümkündür. İşten çıkarmayı gerektiren nitelikteki bir eyleme yer değiştirme cezasının uygulanması işçi yararına olduğundan geçersizliği ileri sürülemez.

İşverenin haklı feshini düzenleyen 4857 sayılı Yasanın 25/II. maddesinde fesih gerekçesi olacak fiillere yer verilerek, **“ahlak ve iyiniyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri”** ifadesi ile genel bir çerçeve çizilmekte kıyasa imkan tanınmaktadır. Ceza hukukunda kıyas ve kıyasen uygulama yasaklanmışken, yani kıyas yoluyla ceza kanunda yer alan suçlar dışında yeni bir suç oluşturulması mümkün değilken, disiplin hukukunda bunun mümkün olduğu görülmektedir. Ancak bu mümkün diye keyfi uygulamalara gidilmesi de iyiniyet kurallarına aykırı olacaktır. Kıyasen uygulanacak cezanın olaya uygun, mantık kuralları içinde kabul edilebilir, asıl önemlisi disiplin kurallarının işyeri düzen ve barışını sağlama amacına bağlı olduğu unutulmadan kullanılması gerektiği açıktır.

Kıyasa başvurmadan önce hukuki güvenlik ilkesinin gereği olarak yürürlükte olan bir disiplin ceza cetveli

varsa buna uymak gerekecektir.

İş Kanununun 38. maddesindeki düzenlemeye göre işverenin toplu iş sözleşmesi veya iş sözleşmelerinde gösterilmiş bulunan nedenler dışında işçiye ücret kesme cezası vermesi mümkün değildir. Toplu iş sözleşmesi veya iş akdinde belirtilen nedenler dışında işçilere ücret kesme cezası veren işverenlere idari para cezası uygulanabilecektir (İK. M. 38 ve 102/b).

**Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi, Anayasa'nın 38/7 maddesinde “Ceza sorumluluğu şahsidir.”, Türk Ceza Kanunu 20. maddesinde “Ceza sorumluluğu şahsidir. Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.” şeklinde düzenlenmiş olup disiplin hukuku alanında da geçerli olduğunda kuşku yoktur.**

Disiplin suçu olarak tanımlanmış bir fiilin daha sonra suç haline getirilmesi veya bir fiil için belirlenen ceza ağırlaştırılmak suretiyle geçmişe etkili biçimde ceza uygulanması hukuken mümkün değildir. Ancak kişilerin lehine yapılan yeni düzenlemelerin devam eden bir disiplin soruşturmasında geçmişe etkili olacak şekilde uygulanması mümkündür. Ceza hukuku alanında da ilke, lehe olan yeni düzenlemenin geçmişe etkili uygulanmasıdır.

### **Cezaların Şahsiliği İlkesi**

Ceza sorumluluğunun şahsiliği ilkesi, Anayasa'nın 38/7 maddesinde **“Ceza sorumluluğu şahsidir.”**, Türk Ceza Kanunu 20. maddesinde **“Ceza sorumluluğu şahsidir.**

*Kimse başkasının fiilinden dolayı sorumlu tutulamaz.”* şeklinde düzenlenmiş olup disiplin hukuku alanında da geçerli olduğunda kuşku yoktur.

### **Masumiyet Karinesi**

Anayasa’nın 38/4. maddesinde *“Suçluluğu hükmen sabit oluncaya kadar, kimse suçlu sayılmaz.”* Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6/2 maddesinde *“Bir suç ile itham edilen herkes, suçluluğu yasal olarak sabit oluncaya kadar suçsuz sayılır.”* düzenlemelerinde ifade edilen ilkenin disiplin hukukunda da uygulama alanı bulması gerekir.

Disiplin soruşturmasının herhangi bir aşamasında soruşturma geçiren kişi, suçu sabit olmuş, cezası kesinleşmiş gibi veya bu anlama gelen uygulamalara maruz bırakılamaz.

*mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.”* düzenlemesi ile açıkça hüküm altına alınmıştır. “Hukuki dinlenilme hakkı” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesinin 6. maddesinde düzenlenen adil yargılanma içinde teminat altına alınmıştır. Bu hak, isnat konusu tutanak, tanık ifadeleri vb. deliller konusunda soruşturma geçiren kişinin bilgilendirilmesini de içermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü’nün (ILO) 158 sayılı *“Hizmet İlişkisine Son Verilmesi”* konulu sözleşmesi 7. maddesiyle fesih öncesi savunma hakkı verilmesinin garanti edilmesi hususu düzenlemektedir.

4857 sayılı yasanın 19. Maddesinde, işverenin fesih bildirimini yazılı olarak yapmak ve fesih sebebini açık ve kesin bir şekilde belirtmek zorunda olduğu, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesinin, işçinin davranışı veya verimi ile ilgili nedenlerle feshedilemeyeceği hükmüne bağlanmıştır. *“Geçerli fesih”* hallerinde salt savunmanın alınmamış olması feshi geçersiz kılabilir.

Savunması istenen kişiye savunmasını hazırlayabilmek üzere hakkında isnat edilen fiil ve deliller ile somut olay, açık ve kesin bir şekilde bildirilmeli ve savunma için makul bir süre tanınmalıdır. Verilen sürede savunmasını hazırlayamayacağını bildiren işçiye makul bir ek savunma süresi tanınması hakkın kullanılması açısından gerekli kabul edilmelidir.

Toplu iş sözleşmelerinde savunmaya davet, savunma verme yöntemi ve içeriği, savunma için tanınacak süre gibi usul kurallarının yer alması önem arzeder. Usul kuralları disiplin

Savunması istenen kişiye savunmasını hazırlayabilmek üzere hakkında isnat edilen fiil ve deliller ile somut olay, açık ve kesin bir şekilde bildirilmeli ve savunma için makul bir süre tanınmalıdır. Verilen sürede savunmasını hazırlayamayacağını bildiren işçiye makul bir ek savunma süresi tanınması hakkın kullanılması açısından gerekli kabul edilmelidir.

### **Savunma Hakkı**

Savunma hakkı isnat edilen fiil ve olayın aydınlatılmasına yönelik açıklamalarla delil ve tanık göstermeyi de kapsayan evrensel bir haktır. Savunma hakkı Anayasanın hak arama hürriyeti başlıklı 36. maddesinde *“Herkes, meşru vasıta ve yollar-  
dan faydalanmak suretiyle yargı*



soruşturma sonucu varılan yargının sıhhati ve adaleti bakımından uyulması gereken kurallardır.

Kişi savunma hakkını kullanmak zorunda değildir. Susma hakkını kullanmakla yetinebilir, savunma yapmaya da zorlanamaz.

İddia edenin iddiasını ispatla yükümlü olduğu bir temel hukuk ilkesidir. İddia edilen hususların aksini ispat yükümlülüğü şüpheliye yüklenemez. Ceza hukukunda olduğu gibi disiplin hukukunda da suç isnadında bulunan iddiasını ispat ile yükümlüdür. Ancak iş hukukumuzda savunma hakkı bakımından özel bir duruma değinmek zorunlu olmaktadır;

4857 sayılı Yasanın 19. maddesi son fıkrası işçinin savunmasının alınması yönünden bir istisnaya yer vermiştir. İşveren 25. maddenin (II) numaralı bendi şartlarına uygun **'haklı fesih'** hakkını kullanırken işçinin savunmasını almak zorunda değildir.

***Yargılama sonunda mahkeme feshin haklı nedenlere (25. maddenin (II) sayılan haller) dayandığı ancak geçerli nedenlere (işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan) dayandığı sonucuna varırsa işçinin savunmasının alınmaması feshi geçersiz kılacak mıdır?***

İş uyuşmazlıklarına bakan Yargıtay Hukuk Dairesinin uygulamasına göre işverenin haklı fesih prosedürünü işlettiği durumlar için fesih nedeninin gerçekte **'haklı'** olmayıp **'geçerli'** olduğu sonucuna varılırsa sırf savunma alınmaması feshin geçerliliğini ortadan kaldırmayacaktır.

Bu noktada ikinci özel durum, işten çıkarma kararının Disiplin Ku-

**Hukukun genel ilkelerinden ve aynı zamanda bir ceza hukuku ilkesi olan “non bis in idem” ilkesi şüphelinin bir suç nedeniyle yalnızca bir kez yargılanmasını ve tek suçun tek cezasının olması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı eylemden dolayı aynı kişi birden çok kez yargılanamaz ve birden fazla cezaya tabi tutulamaz.**

rulundan geçirilmemesi halinde hukuki durumun ve işe iade davasında sonucun ne olacağıdır. Haklı fesih hallerinde işverenin savunma alma ve olayı disiplin kurulundan geçirme zorunluluğu bulunmamaktadır.

Yargıtay, Toplu İş Sözleşmesinde işten çıkarma cezalarının “Disiplin Kurulu” tarafından verilebileceği açıkça düzenlenmişse, Toplu İş Sözleşmesindeki bu prosedür uygulanmadan yapılan feshin, feshi **'haksız'** hale getireceğini, ancak disiplin kurulu kararı olmadan işçiyi işten çıkartmanın tek başına feshi **'geçersiz'** hale getirmeyeceğini, geçerli feshin koşullarının ayrıca araştırılması gerektiğine hükmetmiştir (Yarg. 22 HD. 2017/34978E., 2017/14058 K., 13.06.2017 T.).

### **Aynı Fiile Birden Fazla Ceza Verilemeyeceği İlkesi**

Hukukun genel ilkelerinden ve aynı zamanda bir ceza hukuku ilkesi olan **“non bis in idem”** ilkesi şüphelinin bir suç nedeniyle yalnızca bir kez yargılanmasını ve tek suçun tek cezasının olması gerektiğini ifade etmektedir. Aynı eylemden dolayı aynı kişi birden çok kez yargılanamaz ve birden fazla cezaya tabi tutulamaz.

Disiplin hukuku açısından ifade edecek olursak, aynı fiilden dolayı işçiye birden fazla disiplin yaptırımını

uygulanamayacaktır. Bazı durumlarda bir eylem birden fazla disiplin kuralını ihlal etmiş olabilir bu hallerde ağır olan disiplin yaptırımı uygulanabilecektir.

Suç teşkil eden bir fiil aynı zamanda disiplin suçu da teşkil edebilir. Böyle durumlarda ceza yargılaması ve disiplin soruşturması kural olarak birbirinden bağımsız olarak yürütülüp, sonuçlandırılmaktadır. Örneğin hakaret eylemi Ceza Kanunda bir suç olarak tanımlanmışken, disiplin kurallarında iş düzenini bozan ve kınama cezasını gerektiren bir fiil olarak öngörülmüş olabilir.

### Ölçülülük İlkesi

Bu ilke, fiil ile ceza arasında makul, adil, kabul edilebilir bir denge olmasını ifade etmektedir. Ölçülü olmayan bir disiplin yaptırımı adalet duygusunu zedeler, işyeri barışını bozar. Örneğin işyerinde yaşanan bir olayda müşterek kusurlu taraflardan birine ceza verilirken diğerine verilmemesi, daha hafif bir ceza ile örneğin uyarma cezası ile ihlal edilen kurala uyulması sağlanabilecekken, yevmiye kesme cezası verilmesi, ölçülülük ilkesini ihlal edebilecektir.

Yargıtay bir kararında, 13 yılı aşkın hizmeti olan bir işçinin mazeretin uzaması nedeniyle iki gün işe gelememesini fesih için haklı neden olarak göstermenin iş hukukunda da yer alan **eylemin, hukuki (ceza) sonucuna oranlılığı ilkesine** aykırı olacağı gibi, **adalet duygusunu da incitmekte** olduğu sonucuna varmıştır (Yarg. 9. HD., 2004/33956 E., 2005/24045 K., 07.07.2005 T.).

Tekerrür ve tekerrür halinde üst cezaya hükmetme bir istisna olabilir; ancak burada da tekerrüre esas ola-

cak önceki cezaların belli bir süreyle geçerli olmak üzere dikkate alınması gerekecektir. Tekerrüre esas süre ne olmalıdır? Örneğin 3 yıl önceki bir fiil ve disiplin cezasının tekerrüre esas kabul edilmesi makul ve adil kabul edilebilir mi? Bir yıl içindeki benzer nitelikte disiplin cezalarının tekerrüre esas olacağı kararlaştırılabilecektir.

### Hukuka Aykırı Delil

Anayasa Mahkemesi hukuka aykırı olarak elde edilen delillerin disiplin soruşturmasında geçerli delil olarak kabul edilemeyeceğine, kişinin temel hak ve özgürlüğünün sınırlandırılması ile hukuka aykırı delilin kullanılması arasında adil bir dengenin bulunmadığı gerekçesi ile karar vermiştir.

Yargıtay kararları da çeşitli gerekçelerle hukuka aykırı delilin kullanılmayacağı yönünde kararlar vermektedir; **“İşveren gizli kalması gereken verileri yasak bir şekilde elde ettiği gibi kendisine veren ve aynı konuşmalarda bulunan işçiye davranışı nedeni ile ihtar cezası vermek sureti ile de bilgi veren işçisini korumuştur. İşçilerin işyerinde mailleri, işverene bildirimleri işçilik hakları ile ilgili demokratik talep niteliğinde olup, bu tür barışçıl davranışların fesih nedeni yapılması doğru değildir. İspat yükü kendisinde olan davalı işveren haklı ve geçerli feshi kanıtlayamamıştır. Davanın kabulü yerine reddi hatalıdır.”** (Yarg. 9. HD., 2016/14205 E., 2017/9526 K., 01.06.2017 T.).

**“Whatsapp sistemi, telefon ve internet ortamında internet vasıtası ile iletişimi gerçekleştiren bir sistemdir. Burada kişi, kişiler**

ile iletişime geçtiği gibi gruplar kurarak grup içi içerisinde iletişim gerçekleştirilmektedir. Ancak bu sistem kendi içinde korunan ve üçüncü kişilere kapalı bir konumdadır. Dolayısı ile işçilerin iş akışını bozmadığı ve çalışmaların etkilemediği sürece bir grup kurmaları ve burada iletişim içinde olmaları yasak değildir. İşçilerin bu kapsamda burada iletişimlerinin kişisel veri olarak da korunması esastır. Somut uyumsuzlukta, whatsapp konuşmaları gizlilik içeren kişisel veri niteliğinde olduğundan, salt nasıl temin edildiği anlaşılamayan bu yazışmalara dayanılarak iş akdinin feshi haksız olup, ... taleplerinin kabulü yerine reddi hatalıdır.” (Yarg. 9. HD., 2018/10718 E., 2019/559 K., 10.01.2019 T.).

Yargıtay başka bir kararında ise; “...davacının bir kısım işçilerin oluşturduğu whatsapp grubunda sinkaflı bir mesaj attığı sabittir. Ancak dosya kapsamından bu mesajın kime yönelik atıldığı tam olarak belirlenemediği için davacının iş sözleşmesinin feshinin haklı nedene dayanmadığı ortadadır. Fesih haklı nedene dayanmasa da davacının davranışlarının işyerinde olumsuzluğa yol açtığı ve yapılan feshin haklı olmasa da geçerli nedene dayandığı anlaşıldığından, davanın bu gerekçe ile reddi gerekirken ...” demektedir (Yarg. 9. HD., 2019/7066 E., 2020/357 K., 15.01.2020 T.).

Esas olarak kanuna aykırı elde edilen delillin Disiplin Hukuku yönünden de soruşturmalarda dikkate alınmaması gerektiğini düşünüyoruz.

### Hak Arama Hürriyeti

Disiplin yaptırımlarına maruz kalan işçi, öngörülen kurum/kuruluş içi itiraz yollarına, örneğin varsa üst disiplin kuruluna başvurabilecektir. Ancak itiraz etmesi halinde kendisine daha ağır bir ceza verilebileceği düşüncesi kişiyi itiraz etmekten alıkoyabileceğinden, disiplin hukukunda itiraz üzerine cezasının hafifletilmesi, cezanın kaldırılması veya cezanın aynen onanması yönünde karar verilebilecek ve fakat cezanın ağırlaştırılması söz konusu olamayacaktır. Bu kural hak arama hürriyeti ve hukuki güvenlik ilkelerinin doğal sonucudur.

Anayasa’nın dayanak alınacak “**Hak Arama Hürriyeti**” kenar başlıklı 36. maddesinin birinci fıkrası şöyledir: “**Herkes, meşru vasıta ve yollardan faydalanmak suretiyle yargı mercileri önünde davacı veya davalı olarak iddia ve savunma ile adil yargılanma hakkına sahiptir.**” Avrupa İnsan Hakları Sözleşmesi’nin 6. Maddesi (1) numaralı fıkrası ise “**Herkes davasının, medeni hak ve yükümlülükleriyle ilgili uyuşmazlıklar ... konusunda karar verecek olan, ... bir mahkeme tarafından ... görülmesini isteme hakkına sahiptir...**” şeklinde hak arama hürriyetini düzenlemektedir.

Bu hükümler, işyeri disiplin kurulu kararları ile verilen cezalara karşı yargısal yolların açık olduğuna işaret etmektedir.

Özetlemeye çalıştığımız ilkelere uygun olarak çalıştırıldığında işyeri disiplin kurullarının temel anayasal bir hak olan çalışma hakkını koruyup, geliştireceğini söylemek mümkün olacaktır.



# Bir İşçi Sağlığı Sorunu Olarak “Dil” ve Sendikalar



Nail DERTLİ

Geçtiğimiz haftalarda gazete ve televizyonlarda Türkçe olmayan tabela, poster ve yazıların sökülmesine ilişkin çok sayıda haber yer aldı. Farklı dillerde tabela barındıran işyerlerine yönelik saldırıları, Arapça ya da Çerkezce konuşanlara yönelik taciz/saldırı haberleri izledi. Saldırıları göçmenlerin dillerini hedef alıyordu. Bu ırkçı dalganın işyerlerine yansımaları ise göçmen işçilere ve dillerine yönelik saldırılar biçiminde gerçekleşiyor. Oysa ki özellikle işyerlerinde işçinin anadilinde ya da kendisini en iyi ifade ettiği dilde iletişim kurması hem işçinin kendisinin hem de işyerindeki tezgah arkadaşlarının sağlığı açısından son derece önemli. Çünkü dil ve iletişim göç dalgaları ile yakıcı bir nitelik kazanmaya başlayan bir işçi sağlığı sorunu.

## ***Dil bir işçi sağlığı sorunudur***

Göçmen işçilerin işçi sağlığı iş güvenliğinde özel politika gerektiren gruplardan birisi olduğuna şüphe yok. Hemen her araştırma göçmen

işçilerin daha fazla iş kazası yaşadığını gösteriyor. Önceki yazımızda vurguladığımız gibi bu durum göçmen işçilerin zor, pis, tehlikeli işlerde yoğunlaşması ile açıklanamaz. Aynı işleri yapsalar bile göçmen işçiler yerli işçilere göre daha fazla iş kazası yaşamaktadır. Bu durum göçmen işçilerin işyerindeki kırılganlıkları nedeniyle maruz kaldıkları çalışma koşullarının bir sonucudur. Araştırmalar dil sorununu göçmen işçilerin daha yüksek kırılganlıklarını açıklamak için önemli bir faktör olarak tanımlamaktadır. Dil engeli, çalışma koşullarına ilişkin bilgiye erişimde, işçi sağlığı iş güvenliği bilgilerini anlamada, potansiyel olarak tehlikeli çalışma durumları hakkındaki uyarıları algılama/iletme noktasındaki zorluklarla ilişkilendirilmektedir. Bu nedenle dil bir işçi sağlığı güvenliği sorunudur.

Özellikle inşaat gibi taşeron iş ilişkilerinin yaygın olduğu çok işverenli, tehlikeli işlerde işçi sağlığı açısından dil ve iletişim yaşamsal önemdedir. Alandan elde edilen veriler dil engelinin talimatların anlaşılmasını

güçleştirdiğini, kullanım kılavuzları ve tehlike uyarılarının anlaşılmasını zorlaştırdığını göstermektedir.

Uluslararası Çalışma Örgütü de (ILO), dil sorununu göçmen işçilerin sağlık ve güvenliğine engel olarak tanımlamaktadır. ILO'nun yayımladığı İş Sağlığı ve Güvenliğinin Temel İlkelerinde göçmen işçilere ana dillerinde İSG eğitimi verilmesinin gerekliliği özellikle vurgulanmaktadır. ILO yakın zamanda yayımladığı bir başka belgede (Promoting Fair Migration: General Survey Concerning the Migrant Workers Instruments-2016) de göçmen işçilerin maruz kaldığı işçi sağlığı risklerini doğrulamakta ve göçmenlere anlayabilecekleri bir dilde eğitim verilmesini önermektedir. Esasında ILO'nun 151 sayılı Tavsiye kararında da göçmen işçilerin, eğer gerekliyse, anadillerinde ve kendilerine herhangi bir mali yük getirmeyecek ve ücretlerinde bir kesinti olmayacak şekilde bilgilendirilmesi gerektiğine yer vermektedir. Tavsiye kararında işçilerin anadillerinde eğitilmesi ve bilgilendirmelerin işçilerin anlayabileceği bir şekilde yapılmasına yönelik özel hükümlere yer verilmesi, yerli işçilere verilen eğitim talimatlarının göçmen işçiler bakımından yetersiz kalabilmesinden kaynaklanmaktadır.

Kuşkusuz sağlık ve güvenlik materyallerinin çevirisi, tercüman kullanımı ve sağlık ve güvenlik mesajlarını iletmek için görsel yöntemlerin artan kullanımı gibi girişimler de birer çözüm arayışı olarak söz konusudur. Bu girişimlerin ve bu yöntemlerle ilgili araştırmaların etkinliğini destekleyen çalışmalar da söz konusudur. Hiç şüphe yok ki bu yöntemler de değerlidir. Ancak bu yöntemlerin önemli kısıtları olduğunu da göz önünde



bulundurmamak gerekir. Örneğin görsel yöntemler (temsili ve grafiksel çizimler) işçileri tehlikeler konusunda uyarırsa da, bu araçların işçilerin haklarını kullanmasına, şikayet mekanizmalarını etkili bir şekilde işletmesine ya da çalışmaktan kaçınma hakkı gibi prosedürleri uygulama konusundaki katkıları son derece sınırlıdır.

### **Göçmen işçi cinayetleri: Devlet ve sendikalar**

Türkiye yakın zamanda kısa süre içerisinde büyük göç dalgaları ile karşı karşıya kaldı. Bölgedeki çatışmaların tetiklediği bu göç dalgası ile gelenlerin büyük bir çoğunluğu yaşamlarını sürdürebilmek için, bulabildikleri işlerde çalışmaya başladı. Her ne kadar göçmen işçilerin nicel büyüklüğüne ilişkin güvenilir resmi veriler yoksa da, göçmen işçi istihdamının belirli il ve bölgelerde yoğunlaştığını alan araştırmaları belgeliyor. Öyle ki bazı işlerde

***Kuşkusuz sağlık ve güvenlik materyallerinin çevirisi, tercüman kullanımı ve sağlık ve güvenlik mesajlarını iletmek için görsel yöntemlerin artan kullanımı gibi girişimler de birer çözüm arayışı olarak söz konusudur. Bu girişimlerin ve bu yöntemlerle ilgili araştırmaların etkinliğini destekleyen çalışmalar da söz konusudur. Hiç şüphe yok ki bu yöntemler de değerlidir. Ancak bu yöntemlerin önemli kısıtları olduğunu da göz önünde bulundurmamak gerekir.***

***Türkiye’de göçmen işçilerin kayıtdışı ucuz işgücü olarak kullanıldığı ve buna devletin işverenleri gözeterek göz yumduğu birçok kez bakanlıklar düzeyinde dile getirildi. Ancak sorun basitçe göz yumma olmanın ötesinde. Taner Akpınar’ın Sermayenin Yeni Hafif Piyadeleri isimli kitabında güçlü bir şekilde ortaya koyduğu gibi devlet, devletin işgücü maliyetlerini baskılamak amacıyla kaçak göçmenlerden oluşan işgücü ordusu oluşturarak bunu sermayenin hizmetine koşuyor.***

göçmen işçilerin oranı yerli işçileri geçmiş durumda. Buna rağmen, göçmen işçilerin işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin ciddi bir tartışmanın olmaması dikkat çekici. Üstelik İSİG verileri, iş cinayetlerinde yaşamını yitiren göçmen işçilerin oranının son 10 yılda 2-3 kat arttığını gösteriyor.<sup>1</sup> 2013’te iş cinayetlerinde yaşamını yitirenlerin %2’si göçmen işçi iken, 2016’da oran %6’ya çıkıyor. Göçmenleri doğrudan etkileyen sokağa çıkma yasakları gibi önlemlerin yaşama geçirildiği pandemi döneminde bile oran %4! İş kazasında yaşamını yitiren işçilerin işyeri ile ilişki kurulamayacak yerlere bırakıldığına ilişkin araştırmaların da işaret ettiği gibi, göçmen işçi cinayetlerinin daha yüksek olması daha olası. Dahası göçmenlerin önemli bir bölümünün Türkçe okur yazar olmadığını, yerel dili anlamakta zorlandığını, önemli bir bölümünün kendi ülkelerindekinden

<sup>1</sup> İSİG’in yayınladığı iş cinayetleri raporlarından hareketle hesaplanmıştır.

farklı işlerde çalıştıklarını alan araştırmalarından biliyoruz. Bu da göçmen işçilerin sağlık ve güvenlik risklerini artırıyor. Buna rağmen göçmen işçilerin sağlığı ve güvenliğine ilişkin devletin, işverenlerin ve sendikaların ilgisizliğini nasıl yorumlamalıyız?

### **Devlet ve göçmen işçiler**

Türkiye’de göçmen işçilerin kayıtdışı ucuz işgücü olarak kullanıldığı ve buna devletin işverenleri gözeterek göz yumduğu birçok kez bakanlıklar düzeyinde dile getirildi. Ancak sorun basitçe göz yumma olmanın ötesinde. Taner Akpınar’ın *Sermayenin Yeni Hafif Piyadeleri* isimli kitabında güçlü bir şekilde ortaya koyduğu gibi devlet, devletin işgücü maliyetlerini baskılamak amacıyla kaçak göçmenlerden oluşan bir işgücü ordusu oluşturarak bunu sermayenin hizmetine koşuyor. İşverene maliyet oluşturabilecek yasal ve idari düzenlemeleri engel olmaktan çıkartıyor. Bunun tipik bir örneği işçilerin işçi sağlığı alanında eğitilmelerine ilişkin mevzuatta yapılan değişikliklerdir. 7.4.2004 tarihli Çalışanların İş Sağlığı ve Güvenliği Eğitimlerinin Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik’e göre işyerindeki kadınların, gençlerin, çocukların, özürlü, eski hükümlü, terör mağduru ve **göçmen** işçilerin eğitime özel önem verilir denilmektedir. Ancak 2011 sonrası Türkiye’ye yönelik yoğun Suriyeli göçünün yaşandığı dönemde 2012’de çıkarılan 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Kanunu’nun ardından ona atıfla 15.5.2013’te çıkarılan yeni yönetmelikle özel politika gerektiren gruplar arasında göçmen işçi ifadesine yer verilmemiştir. Üstelik 2004 tarihli yönetmelik çalışanların eğitimlerin çalışanların kolayca anlayabileceği dilde ve şekilde yapılaca-





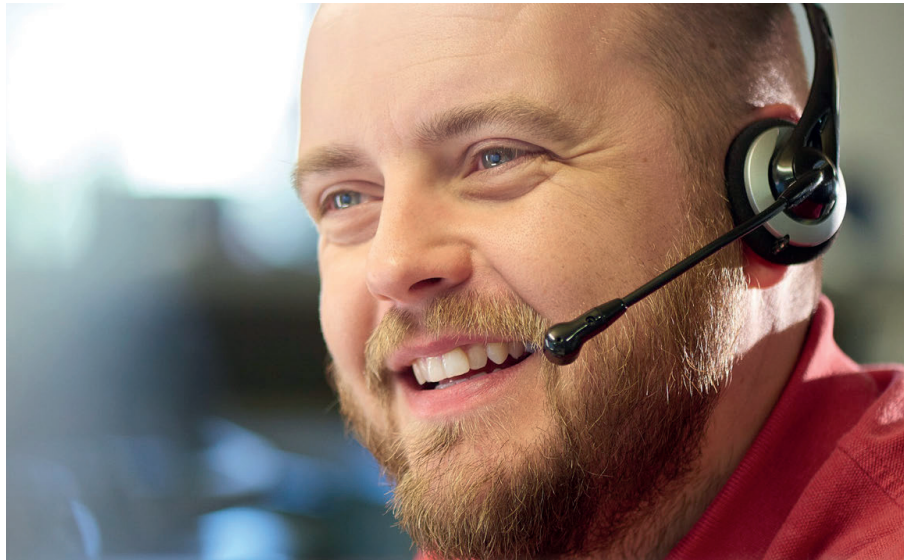
ğını belirtirken, 2013 yönetmeliğinde eğitimlerin diline ilişkin bir ifade de yer almamıştır. Bu değişiklikler şüphe yok ki, işverenin yükümlülüğünü ortadan kaldırmaz. İşverenin 6331 sayılı yasada yer alan her türlü önlemi alma yükümlülüğü, göçmenlerin özel bir risk grubu olarak değerlendirilmesini, eğitimlerin onların anlayacağı bir şekilde verilmesi zorunluluğunu getirir. Ancak Türkiye’de işverenlerin yasa ve yönetmeliklerde açıkça yer almadığı süreçte, ilave önlemler almaktan kaçınma eğiliminde oldukları gerçeği, devletin yönetmelik değişikliği ile işverenlere açtığı kapıyı işaret etmektedir. Göçmen sözcüğünün yönetmeliklerden tam da büyük bir göç dalgasının yaşandığı dönemde çıkarılması basit bir rastlantı olmasa gerek. Esasında bugün işyerlerinde göçmen işçilerin anlayabileceği şekilde çok dilli tabela, uyarı, afiş gibi önlemlerin olmaması devletin yönetmelik değişikliğindeki pozisyonu ile de ilişkilidir.

### **Bir örgütlenme sorunu olarak dil**

Devletin ve işverenlerin göçmen işçilerin sağlık ve güvenliğine ilişkin özel durumlarını birer maliyet olarak görüp, önlemler almaktan kaçındığı bir olgudur. Ancak göçmen işçi cinayetlerinin tırmanışına da yol veren ve esas üzerinde durulması gereken olgu Türkiye’de sendikaların göçmen işçiler konusunda dikkat çekici hareketsizliğidir. İşçi sendikalarına üye olan göçmen işçi sayısı son derece azdır. Esasında bu durum sendika merkezlerinin göçmen işçileri incelememe sorunudur. Sendikalar Türkiye’nin son 20-25 yılda yaşadığı büyük proleterleşme dalgasının göçmen bölümünü örgütlenme konusun-



da isteksiz ve hareketsizdir. Bugün üç büyük işçi konfederasyonunun ve bağlı sendikalarının internet sitelerinde göçmen işçilere yönelik hazırlanmış bir bölüm yoktur. Tüzüklerinde göçmen işçilere yer veren sendika ve konfederasyonların bile, sendika materyallerini göçmen işçilerin diline çe-



|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                                                                   |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|-----------------------------------------------------------------------------------|
| <b>■ Beirittserklärung / ver.di Sendikasına Üyelik Formu</b><br><b>■ Änderungsmitteilung / Değişiklik Bildirme Formu</b>                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  | Mitgliedsnummer / Üye Numarası<br>_____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |  |
| <b>Vertragsdaten / Sözleşme verileri</b><br>Ich möchte Mitglied werden ab /<br>Üyelikim şu tarihte başlasın: <input type="text" value="01"/> <input type="text" value="12"/> <input type="text" value="01"/>                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                                                                   |
| Geburtsdatum / Doğum tarihi: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                         |  |                                                                                   |
| Titel/Vorname/Name / Başvuranın unvanı/adı/soyadı: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |  | Bin/war beschäftigt bei (Betrieb/Dienststelle/Firma/Filiale) /<br>Şimdi/Eskiden çalıştığım işletmenin/makamın/firmanın/şubenin adı: _____                                                                                                                                                                                                                               |  |                                                                                   |
| Straße / Yerleşik olduğu cadde/sokak v.s. Hausnummer / Adresi: Ev numarası: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  | Straße / Yerleşik olduğu cadde/sokak v.s. Hausnummer / Adresi: Ev numarası: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                       |  |                                                                                   |
| Land/PLZ / Ülke/Posta kodu: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                    |  | PLZ / Posta kodu: _____ Ort / Kent/kasaba: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                        |  |                                                                                   |
| Telefon / Telefon numarası: _____ E-Mail / e-postası: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  | Branche / İşkolu: _____ ausgeübte Tätigkeit / İş türü: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                            |  |                                                                                   |
| Geschlecht / Cinsiyeti: <input type="checkbox"/> weiblich / Kadın <input type="checkbox"/> männlich / Erkek                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                          |  | monatlicher Bruttoverdienst / Brüt aylık gelir: _____ €                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  |                                                                                   |
| <b>Beschäftigungsdaten / İş ve Meslek Bilgileri</b><br><input type="checkbox"/> Angestellte*r / Büro çalışanı <input type="checkbox"/> Beamter*in / Memur<br><input type="checkbox"/> Arbeiter*in / İşçi <input type="checkbox"/> Selbständige*r / Bağımsız çalışan<br><input type="checkbox"/> enverbios / İşsiz<br><input type="checkbox"/> Vollzeit / Tam gün çalışma<br><input type="checkbox"/> Teilzeit / Yarım gün çalışma<br>Anzahl Wochenstunden / Haftada kaç saat?: _____ |  | Lohn-/Gehaltsgruppe o. Besoldungsgruppe / Ücret / Maaş grubum: _____<br>Tätigkeits-/Berufsjahre o. Lebensalterstufe / Faaliyet / Meslek yıllarım ya da yaş kademem: _____                                                                                                                                                                                               |  |                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> Auszubildende*r/Volontär*in/Referendar*in / Çırak / Gazete stajyeri / Öğretmeni/Avukat aday<br><input type="checkbox"/> Schüler*in/Student*in (ohne Arbeitseinkommen) / Okul / Üniversite öğrencisi (geliriz)<br><input type="checkbox"/> Praktikant*in / Stajyer <input type="checkbox"/> Sonstiges / Başka: _____                                                                                                                                         |  | <b>Monatsbeitrag in Euro / Aylık aidat (Euro olarak)</b> _____ €<br>Der Mitgliedsbeitrag beträgt nach §14 der ver.di-Satzung pro Monat 1% des regelmäßigen monatlichen Bruttoverdienstes, jedoch mindestens 2,50 Euro. / ver.di tüzüğü 14. md. uyarınca aidat olarak, üyenin düzenli aldığı aylık brüt gelirden yüzde 1'i kesilir. Miktan 2,50 Euro'nun altında kalmaz. |  |                                                                                   |
| <input type="checkbox"/> Dual Studierende*r / Hem meslek hem üniversite öğrenimi gören<br>bis / _____ tarihine kadar                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                 |  | Ich wurde geworben durch / Beni sendika için kazananım: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                           |  |                                                                                   |
| <b>SEPA-Lastschriftmandat / SEPA otomatik ödeme talimatı</b><br>Vereinte Dienstleistungsgewerkschaft<br>Gläubiger-Identifikationsnummer / Alacaklı ID numarası: DE61ZZZ00000101497<br>Die Mandatsreferenz wird separat mitgeteilt. / Manda referans numarası ayrı olarak gönderilir.                                                                                                                                                                                                 |  | Name Werber*in / İsmi: _____ Mitgliedsnummer / Üye Numarası: _____                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  |                                                                                   |
|                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                      |  | Titel/Vorname/Name Kontoinhaber*in (nur wenn abweichend) /<br>(Banka hesabı başvurusuna ait değilse) Hesap sahibinin unvanı/adı/soyadı: _____                                                                                                                                                                                                                           |  |                                                                                   |

virmediğini, göçmen işçilere yönelik bildiri-broşür yayınlamadığını, onların ihtiyacını gözetken özel eğitimler düzenlemediğini görüyoruz. Yukarıda dilin bir işçi sağlığı sorunu olduğunu vurgulamıştık. Ancak dil aynı zamanda bir örgütlenme aracıdır da. Yoğun Türkiyeli göçmen işçi barındıran Almanya'da *Ver.di* gibi kimi sendikaların web sitelerinde Türkçe arayüz olması bunun tipik bir örneğidir.<sup>2</sup> Göçmen işçi bölümünün, işverenler tarafından işçi sınıfını bölüp, işçi sınıfının taleplerini baskılayan bir araç olarak kullanılmasının önu ancak göçmen işçilerin sınıf örgütlerine içerilmesi ile mümkün olabilir. Bu kapsamda sendikalar göçmen işçilere yönelik, işçiler tarafından kolayca anlaşılacak bir dilde materyaller kullanmalıdır. Bu broşür/bildiri gibi belgeler çeşitli araçlarla iletişime açılabilir, işçilerin kolayca erişebilmesi için basılı olarak da dağıtılmalıdır. Göçmen işçilerin eğitim düzeyleri de gözetilerek, sade ve anlaşılır bir dil kullanılmasına özen gösterilmelidir. Özellikle güvenlik ve sağlık ile ilgili bilgiler, eğitim düzeyi ne olursa olsun tüm çalışanlar tarafından kolayca anlaşılabilir şekilde sunulmalıdır.

<sup>2</sup> Ver.di örneği için Emirali Karadoğan'a teşekkür ederim. Ver.di'nin Türkçe arayüzüne şu linkten erişilebilir: <https://www.verdi.de/ueber-uns/verdi-international/++co++90fccc2c-5b5a-11e3-b32e-52540059119e>

### Yararlanılan Kaynaklar

- Akpınar, T. (2020) Sermaye'nin Yeni Hafif Piyadeleri, İstanbul: Kor.
- Alli, B. (2008). *Fundamental principles of occupational health and safety*. International Labour Organization.
- Civan, O. E., & Gökalep, A. (2011). Göçmen işçi kavramı ve göçmen işçilerin iş sağlığı ve güvenliği. *Çalışma ve Toplum*, 1(28), 233-263.
- İSİG İş Cinayeti Raporları (2013-2021).
- Moyce, S. C., & Schenker, M. (2018). Migrant workers and their occupational health and safety. *Annu Rev Public Health*, 39(1), 351-365.
- Zólyomi, E., & Danaj, S. (2019). Language barriers and the occupational safety and health of posted workers. *Policy Brief*, 4.



# Rock N Roll'u Tahtından Eden Liverpoollu Gençler: Beatles ve Beatlemania

*“Başlangıçta sadece çığlık vardı. Tiz bir sest, inilti, sadece daha yüksekti. İngiltere’deki bazıları bunu, sadece yirmi yıl önce savaş sırasında çok yaygın olan hava saldırısı sirenleriyle karşılaştırdı. Tuhaf bir şekilde, hem neşeli hem de histerikti; bazen bir mîl öteden duyulabilirdi. Sürekliydi, ancak kreşendolarla noktalandı. Desibel seviyesi o kadar yüksekti ki, onu ölçen ekipmanı kırdı ve ertesi gün bazıları kulaklarının hala çınlamaya devam ettiğini gördü. O sırada bir gözlemci, ‘Hiç kulağa bu kadar acı veren bir ses duymadım’ dedi. Bir jet motorunun yanında durmak gibiydi. Fiziksel olarak acıttı.’ Elbette yıllar önce Sinatra ve sonra Elvis için bağran kızlarla ilgili hikayeler vardı. Ancak bu çığlık farklıydı, yeni bir çağın başlangıcı, kültürel değişimin bir ifadesi.”* Steven Stark, “Meet the Beatles” kitabında İngilizler geliyor derken tam olarak müziğin yeni bir döneme girdiğinden bahsediyordu.

II. Dünya Savaşı ile Soğuk Savaş arasında doğmuş pek çok işçi çocuğu, İngiliz liman kenti Liverpool’dan yükselen ve popüler müzik tarihinde tanık olunan en büyük ticari başarılarından birine tanıklık edip, bunun tadını nasıl çıkardıklarını büyük bir keyifle anlatır. Bu dört gencin -John, Paul, George ve Ringo- saç stillerinden felsefelerine kadar her şeyi nasıl etkilediği hala

dillerdedir. O zamanın çocukları şimdilerin anneanneleri/babaanneleri ve dedeleri, Liverpool’dan dünyaya yayılan ve pek çok müzik otoritesinin gelmiş geçmiş en iyi grup olduğunu öne sürdüğü Beatles’ın hikayesini favori şarkı sözleriyle anlatır. Dağılmasının üzerinden elli yıldan daha fazla süre geçse de, Beatles bugün hala en çok dinlenen, bilinen ve hala para kazanan grupların başında geliyor. Öyle ki Beatles Amerika müzik listelerinde bir numara olan yirmi single yayınladı, bu Elvis’ten üç kat daha fazlaydı.

Liverpool Kuzey Batı İngiltere’nin en önemli endüstri ve liman kentidir; aynı zamanda da Beatles’ın büyüdüğü kenttir. 1950’lerde Liverpool’da İngiltere’nin herhangi bir yerinde olduğundan daha fazla işsize rastlamak mümkündü. Merseyside, Liverpool’un bir bölümüdür. Merseyside’da çok fazla kulüp ve gençler için müzik yapan küçük gruplar vardı, bu gruplar oldukça az para kazanırdı. Beatles’ın hikayesi 1957 yılının 6 Haziran’ında Liverpoollu bir genç olan John Lennon’un yine başka bir Liverpoollu Paul McCartney ile buluşmasıyla başlıyor. Dünya üzerindeki milyonlarca insan kısa bir süre sonra o gün olanlardan çılgına dönecekti.



Serter ORAN





1940 yılında doğan John Lennon, Bill Haley ve The Comets ile Elvis'i keşfettiğinde on bir yaşındaydı. John on altı yaşındayken, *The Quarrymen* adlı bir müzik grubu kurdu. Annesini bir trafik kazasında kaybettiğinde yanında uzun yıllar aynı sahneyi paylaşacağı Paul McCartney vardı. Paul 1942'de doğdu, iyi bir öğrenciydi ama okul onu sıkıyordu. Annesinden piyano, banjo ve gitar çalmayı öğrendi. Paul annesini kaybettiğinde on dört yaşındaydı ve acısını bir anlamda gitarına gömdü. Kısa süre sonra da John'un teklifiyle *The Quarrymen*'e dahil oldu. George Harrison 1943 yılında doğdu, mutlu bir aile yaşantısı vardı; ancak okulda tam anlamıyla bir kabadayıydı. On dördüne gelene kadar George'nin müzikle en ufak bir bağlantısı yoktu, ta ki Paul ona gitar çalmayı öğretene kadar. George da 1958'de *The Quarrymen*'e katıldı. Len-

non, grubun adını *Silver Beatle* sonrasında da *Beatles* olarak değiştirdi; grubun kelime kökeninde yer alan 'beat' müzikteki tempoya bir göndermeydi. Beatles, gerçek kadrosu toplanmadan önce Merseyside'daki birçok kulüpte çaldı. John, Paul ve George'a gitarda Stuart Sutcliffe ve davulda Tommy Moore katıldı. 1960'da menajerleri Allan Williams, onlara Hamburg'da çalmaları için bir randevu ayarladı. Davul taburesinde ise artık Tommy yerine Pete Best oturuyordu. Almanya'da insanlar yüksek sesli müzik istediler, Beatles da onlara bir anlamda istediklerini verdi. Almanlar Beatles'ın aylıklık yapmasını ve Hitlerle dalga geçmelerini çok sevdi. Almanya onları aşırı yordu, neredeyse haftanın her günü ve günde sekiz saat çaldılar. Birbirlerine rakip olan gece kulüplerinde çalarken Harrison'ın yaşının küçük olduğu ihbar edildi. Haliyle George, çalışma izni olmadan apar topar İngiltere'ye sınır dışı edildi. Grubu Hamburg'da bırakan Stuart dışında, Beatles'ın geri kalanı üyeleri de kısa süre sonra İngiltere'ye döndü.

Bu süre zarfında bir plak şirketinin müdürü Brian Epstein, hiç duymadığı bir grup için mesaj yağmuruna tutuluyordu, Epstein bu grubu araştırmaya koyuldu. Epstein, tüm bu yaygaralarının ne hakkında olduğunu görmek için Cavern Club'da bir öğle yemeği konserine gitti. Epstein, Beatles'ı izlediğinde grubun büyük bir potansiyele sahip olduğunu düşündü. 1962 yılına gelindiğinde Epstein'in ölümüne kadar sürecek serüven başladı ve Epstein grubun menajeri oldu. Epstein, kısa sürede Beatles'ın imajını değiştirmek için işe koyuldu. Daha temiz bir görünümün grubun halk tarafından

daha fazla kabul görmesine yardımcı olacağına inanıyordu. Epstein, birkaç plak şirketinin Beatles'a yönelik ilgisi- ni çekmeye çalışsa da genelde reddedildi. Ama sonunda EMI'dan George Martin'i Beatles'ı dinleme konusunda ikna etmeyi başardı. Aynı dönemde John, Paul ve George'nin Pete Best konusunda ciddi tereddütleri vardı, onun tek başına grupmuş gibi hareket etmesine oldukça kızıyorlardı. George Martin, Pete Best'in gruba uymadığı konusunda ısrar etti. Epstein, Pete'i seviyordu ama gitmesine izin vermek zorunda kaldı. Ağustos 1962'de Ringo Starr (Ritchie Starkey), Beatles'ın davulcusu oldu. Daha sonra "dünyanın en şanslı bilinmeyen davulcusu" olarak anılacaktı. Starkey, 1940 yılında doğdu sonra Ringo Starr oldu. Ringo gençliğinde birtakım hastalıklardan ötürü çok sık hastanede yattı. Grupla tanıştığında ise Hamburg'da başka bir grup için çalışıyordu.

Müzik grupları o zamanlar genellikle başkalarının şarkı sözlerini notalara dökmüştür. Ne var ki George Martin Beatles'ın artık kendi şarkılarını yapmasının vakti geldiğini düşünüyordu. John ve Paul'ün yazdığı belki de Beatles'ın ilk büyük hiti 'Love Me Do' bu sayede ortaya çıktı. Ocak 1963'te 'Please Please Me' İngiltere müzik listelerinde bir numaraya yükseldi. Bir ay sonra grup ilk İngiltere turnesine başladı. Üç ay sonra Mayıs ayına gelindiğinde artık 'Beatlemania' başlamıştı, grubun hayranları çılgık atıyor ve bayılıyordu. Ekim ayında grup 'Sunday Night at the London Palladium' TV şovuna çıktı. Şovun çekildiği tiyatro salonu bütün gün doldu taşı, tıpkı İsveç turnesi dönüşü havalimanının dolup taşıdığı gibi. Kasım ayında *The Royal Variety*

*Show*'a çıktılar. Kraliçe Elizabeth, Anne Kraliçe, Prenses Margaret ve Lord Snowden de seyirciler arasındaydı. Beatles'ın ikinci albümü 'With the Beatles' 250.000 ön sipariş almıştı ve bu Elvis'in 'Blue Hawaii' albümünü geçtikleri anlamına geliyordu. 'I Want to Hold Your Hand' single için bir milyondan fazla sipariş vardı. Aralık ayındaki Beatles Christmas Show'un ardından London Times, Beatles'ı "1963'ün seğkin İngiliz bestecileri" olarak adlandırdı. The Sunday Times onları Beethoven'dan bu yana en iyi besteciler olarak tanımladı.

Beatles, Amerika'da dört sağlam hit elde eder etmez Epstein'in ilk Amerika turnesini organize etmesi uzun sürmedi. New York'da onları on binler karşıladı. 9 Şubat 1964'te, *Ed Sullivan Show*'da Beatles'ı yetmiş üç milyon kişi izledi. Beatles Avrupa, Hong Kong, Avustralya ve Yeni Zelanda'yı gezdi. Gittikleri her yerde rekor kalabalıklar ve çılgık atan hayranlar tarafından karşılandılar. Dünyanın her yerindeki gençler Beatles'ı taklit ediyordu, saçları, düğmeli gömlekleri, örgü kravatları ve Küba topuklu çizmeleriyle. 1964 yılında Richard Lester'ın yönettiği ilk Beatles filmi 'A Hard Day's Night' vizyona girdi ve çok iyi eleştiriler aldı. Film tamamen kendilerini eğlenceli biçimde konu ediniyordu. Kendi başarıları tarafından nasıl hapsedilmiş hissettikleriyle ilgiliydi. Filmde hayranlar tarafından sürekli takip ediliyorlardı, muhabirlerin saçma sapan sorularıyla mücadele ediyorlardı.

Ağustos 1964'te ilk büyük Amerikan turnesini yaptılar. Beatles yirmi dört şehirde otuz bir performans sergiledi ve tüm zamanların katılım rekorları





an intimate bioscopic experience with  
**THE BEATLES**



**“Let it be”**

kırıldı. Beatles'ın dokunduğu her şey paraya dönüşüyordu. Örneğin bir otelde konakladıklarında, otelin sahibi grubun kullandığı yastıkları küçük parçalara bölerek her bir parçayı 1 dolardan satmıştı. İngiltere'de saçlarını Beatles modeli gibi kestiren pek çok erkek işyerinde saç filesi kullanmak zorunda kaldı. Dünyanın her yerinde Beatles posterleri, kitapları, dergileri ve perukları yok satıyordu. A Hard Day's Night'tan sonra Beatles'ın müzik tarzı değişti. Daha fazla ballad<sup>1</sup> söylemeye başladılar ve müzik artık o kadar basit değildi. Müzikleri Duke Ellington ve Leonard Bernstein tarafından övülüyordu. Beatles, diğer birçok şarkıcı ve pop grubundan farklıydı. Neredeyse herkes tarafından sevildi; erkekler, kadınlar, çocuklar, ebeveynler ve dedeler, babaanneler/anneanneler.

1966 Amerika turnesinden sonra artık hepsi milyonerdi, ünlü olmayı da sevdiler ama bu bir süre sonra sorunlara yol açacaktı. Ringo, Liverpoollu aşkı Maureen Cox ile evlendi, Zak ve Jason isimli iki çocukları oldu. 1965'te Beatles, İngiltere Kraliçesi II. Elizabeth tarafından MBE<sup>2</sup> ile ödüllendirildi. Bazı eski ödül sahipleri bu ödülü red-

<sup>1</sup> Genelde basit, karmaşık olmayan yavaş ritimli, hüzünlü melodik parça.

<sup>2</sup> Members of the Most Honorable Order of the British Empire

dederek madalyalarını geri gönderdi. Ağustos ayında ikinci filmleri 'Help' gösterime girdi, yönetmen koltuğunda yine Lester vardı. Film komikti ama ilki kadar başarılı olduğu söylenemezdi. Bir yıl sonra yeniden bir dünya turnesi düzenlediler. Bu turne beraber çıktıkları son turneydi. Bu süreçte Lennon'un yaptığı bir açıklama tüm şimşekleri Beatles'ın üzerine çekerken, insanlar bu kez Beatles'a sevgi gösterisi yerine kızgınlıkla karşılık verdi. Lennon'un 'Beatles artık Hz. İsa'dan daha popülerdir' söylemi bir anda gündemi değiştirmeye yetmiştir. Dini değerlere hakaret ettiği gerekçesiyle çoğu yerde protestolar meydana gelince Lennon kamuoyu önünde özür dilemiş ve yanlış anlaşıldığını söylemiştir. Aynı yıl George Harrison da evliler kervanına katılmış ve İngiliz model Patti Boyd ile evlenerek Hindistan'a gitmiştir. Harrisonlar Hindistan'da ünlü din öğretmeni Maharishi ile çalışmış sonradan diğer üyeler de ekibe dahil olmuştur. Beatles bu süreçte hit parçalar üretmeye devam etmiştir: *Revolver*, *Sgt. Pepper's Lonely Hearts Club Band*, *Strawberry Fields Forever*, *Being for the Benefit of Mr. Kite* ve *Lucy in the Sky with Diamonds*.

Ağustos 1967'de Brian Epstein'in ani ölümü grup için adeta yıkım oldu. Epstein onlar için hem menajer hem de bir arkadaştı, onu hep özlemle andılar. Bir yıl sonra Beatles'ın çizgi filmi vizyona girdi: "Yellow Submarine". Bu filmde müzik ve eğlencenin mutluluğun düşmanlarını alt edebileceğini gösteriyordu, Beatles filmleri gerçekten eşsizdi. Grubun bekar üyeleri de bu zaman aralığında dünya evine girdi. Lennon 1969'da Yoko Ono ile McCartney ise 1970'de Amerikalı fotoğrafçı Linda Eastman ile evlendi.



Grubun yavaş yavaş sona yaklaştığı bu evliliklerin ardından iyice ayyuka çıktı; Lennon'un evlendikten sonra çok değiştiği söylenirken, McCartney'in solo kariyer planı gündeme geldi. Özellikle McCartney'in solo albüm çıkarma isteği tam da o dönem patlama yapan 'Let It Be'nin satışını etkileyeceğinden rafa kalktı. Lennon 1965 yılında bizzat Kraliçe II. Elizabeth'den aldığı MBE madalyasını Vietnam savaşını protesto etmek için iade etti, hatta bu dönemde anti-militarist bir filmde rol aldı.

Mayıs 1970'de "Let It Be" filmi yayınlandı. Beatles üyelerinin hiçbirisi galaya katılmadı. Bu bir yarı belgeseldi ve John ile Paul'un ciddi fikir ayrılıkları yaşadığını gösteriyordu. Aralık 1970'de Paul, Beatles'ın artık bir grup olarak kabul edilmemesini talep eden bir dava açtı. Çünkü ona göre Beatles, Beatles'ı terk etmişti ancak yine kimse-nin kendine itiraf edemediği şey gerçekleşmiş ve parti sona ermişti. Başka herhangi bir grup, ayrılan bir üyenin yerini alabilirdi. Ancak Beatles, John Lennon, Paul McCartney, George Harrison ve Ringo Starr'dı. Bunu başka kimse yapamazdı.

John Lennon kariyerinde yeniden yükselişe geçtiği dönemde 8 Aralık 1980'de New York'da akli dengesinin yerinde olmadığı söylenen hayranı Mark David Chapman tarafından vurularak öldürüldü. 1971 tarihli "Imagine" şarkısı, ölümünden sonra yepyeni bir anlam kazandı.

1997 yılında Kraliçe II. Elizabeth tarafından Sir unvanı verilen Paul McCartney halen aktif müziğin içinde yer almaktadır.

George Harrison 21 Kasım 2001'de akciğer kanserinden hayatını kaybetti. Her zaman için 'bazı şeyler bekleyebilir ama tanrıyı aramak ve birilerini sevmek asla beklemez' derdi.

Ringo Starr, bugün hala TV ve film müzikleri yapmaya devam ediyor. Pek çok davulcu bugün onu 'idol' olarak görüyor.

### Kaynakça

- Charles, P. (2003), *The Beatles*, UK: Pocket Essentials.
- Frontani, M. (2007), *The Beatles: Image and the Media*, Mississippi: University Press of Mississippi.
- O'Donnell, J. (2006), *The Day John Met Paul*, NY: Routledge.
- Stark, D. S. (2005), *Meet the Beatles*, London: perfectbound.
- Wald, E. (2009), *How the Beatles Destroyed Rock 'N' Roll*, Oxford: Oxford University Press.



# Rüya

*Nisan mayıs gibi kokuyordu  
Belki bir leylak  
Üstünde entari gibi bir nefes,  
bir ömür geçsin  
gamzelerine şarap doldurarak.  
İçimde geziniyor hala salınarak*

# Mapus Kelimeler

*Seni incitmeyecek bir söz bulamadığım zaman  
Cümlelerimi alıp bir su kenarına götürüyorum  
Şairlerin gözyaşlarıyla yıkıyorum  
Bambaşka bir şey oluyor,  
tutup kalbime basıyorum  
Dikenli tellere sarılıp dudaklarıma yolluyorum  
İşte şimdi olabiliyorsa söylüyorum*



Alaettin BİLEM

# “Succession” ve Murdoch ve Günümüzde Medya ve Devlet İlişkileri

Bu yazıda son sezonu geçtiğimiz yıl yayınlanan ve adından çok söz ettiren HBO yapımı “Succession” dizisinden bahsedeceğim. Öncelikle diziyi senaryosu, kurgusu ve oyunculuklarıyla son derece başarılı bulduğumu söylemeliyim. Ancak bu yazıda bu diziyi ele almak istememdeki temel neden dizinin özellikle medya imparatoru Rupert Murdoch’un iş ve aile hayatından büyük ölçüde esinlenmesi ve sonuç olarak medya-siyaset ilişkilerinin günümüz kapitalizminin koşullarında aldığı biçimi pek çok boyutuyla irdelemeye olanak sağlaması.

İsmi “birinin ölümünden sonra bir mala, mülke, tahta veya ünvana sahip olma hakkı, halefiyet” anlamına gelen dizinin hikayesi, Waystar Royco adında dünyanın pek çok bölgesinde yatırımları olan bir holdinin sahibi Logan Roy ve çocukları arasındaki güç ilişkileri üzerinden şekilleniyor. Şirketin sahibi ve ailenin babası Logan Roy bir sağlık problemi yaşayınca kardeşler arasında yönetim koltuğuna kimin oturacağı üzerinden bir savaş başlıyor. “Şirke-

tin yeni varisi kim olacak?” sorusu üzerinden dört kardeş arasında kurulan ittifaklar ve yaşanan kavgalar, çoğu zaman ipleri elinde tutan baba Logan tarafından yönetiliyor.

Her ne kadar dizinin yapımcısı Jesse Armstrong hayali bir aileye odaklandığını söylese de dizi, Fox News, the New York Post, The Sun ve 20th. Century gibi medya dünyasında önemli yere sahip pek çok yayın organını bünyesinde bulunduran News Corp.’un sahibi olmasıyla bilinen Murdoch ailesini akıllara getiriyor. Her iki medya devinin de 80’li yaşlarında medya patronları olduğu ve çoğu aile işlerine dahil olan birden fazla evlilikten çocukları olduğu düşünülürse, Roy ailesi Murdoch’larla bir takım benzerlikler taşıyor<sup>1</sup>. Yapımcılar ayrıca gerçek hayattaki diğer medya kralı olan güçlü ailelerden ilham aldıklarını da kabul ediyorlar<sup>2</sup>.

*Succession*, Logan Roy’un kendisinden sonra bu imparatorluğun başına kimin geçeceği konusunda karar vere-



Yasemin ÖZGÜN

1 <https://www.radiotimes.com/tv/drama/succession-roy-family-rupert-murdoch/>

2 <https://www.harpersbazaar.com/culture/film-tv/a29385920/succession-roy-family-murdoch-comparison/>





ceğini söylemesiyle başlıyor. Logan'ın çocukları kadar şirketin üst düzey yöneticilerini de heyecanlandıran bu açıklama ile beraber içinde her türden kirli ayak oyununun da olduğu bitmek bilmeyen bir iktidar savaşı başlıyor. Logan her an başka bir adaya umut verirken diğerlerinin yaşadığı

sıkıntıyı izlemekten keyif alıyor. Dizi'nin senarist ve yapımcısı Jesse Armstrong, diziyi, "insanın, güç ve aile ilişkisi kesişiminde nasıl yozlaşabildiği" fikri üzerine kurguladığını anlatıyor.

Aslında tüm bu karakterlerin, şirketin yönetimini ele geçirme savaşında, başkalarını önemsemeyen, kötülük yapmaktan ve kendilerini sevenlere zarar vermekten çekinmeyen, bencil insanlar olduğunu söylemek mümkün. Siyasi emelleri olan Connor, kendi çocuklarını ihmal eden ve uyuşturucu aldıktan sonra trafik kazasıyla ölüme sebebiyet veren ve şirketin üzerini örttüğü taciz ve tehdit vakaları konusunda suçu üstlenmeye zorlanınca babasına karşı savaş açan Kendall, eşi Tom'un dertlerini önemsemeyip babasına iyi gözükme için görece özgürlükçü siyasi fikirlerinden vazgeçen ve önüne çıkan herkesi ezip geçmekte beis görmeyen Shiv ve maddi kaynaklarını ve konforunu koruma peşindeki Roman, zenginliğin mümkün kıldığı ayrıcalıklı hayatlarında sıklıkla<sup>3</sup> bolca gösterirken Roy kardeşler, etraflarındaki diğer herkes gibi birbirlerine de bol bol ihanet edip zarar vermekten çekinmiyorlar.

Yönetmen Emin Alper bir söyleşisinde vurguladığı gibi *Succession* zenginliğin ve bundan kaynaklı müstehcenliğin ifşası bir anlamda: "Son derece siyasi bir dizi. Ways- tar Royco aslında bir krallık, Logan Roy bir diktatör ve izlediklerimizde krallık içi Shakespearyen güç savaşları"<sup>4</sup>. Son sezonda Logan'a karşı gelen Kendall'la pazarlık etmeye gelen Shiv, Connor ve Roman kardeşler arasındaki dinamiği ve aile yapısı-

<sup>3</sup> <https://manifold.press/peyderpey-succession#ref05>

<sup>4</sup> <https://birartibir.org/hegemonya-catirdarken/>

nın içinde barındırdığı riyakarlıkları ortaya koyan sahneden özellikle söz etmek istiyorum. Birkaç konuşma sonrasında Roman, Shiv ve Conner, Kendall'ın şirketi kendi aralarında paylaşma ve Logan'ı işin dışında bırakma fikrine sıcak bakıyorlar. Geriye kalan tek şey, şirketi gerçekte kimin yöneteceğini belirlemek. Tam o sırada babalarının gönderdiği *donut* (çörek) paketine gözleri takılır. Sembol anlamını çocukluklarından bu yana çok iyi bildikleri bir şeydir bu çörekler: Bu Logan'ın karşı savaş ilanının adıdır adeta. Yolladığı çöreklerle baba, çocuklarının nerede olduğunu, ne yaptıklarını bildiğini bilmelerini istiyor ve onlara, karınlarını kimin doyurduğunu, bir başka deyişle gücün kimde olduğunu hatırlatıyor. Kardeşler aniden babalarının çörek yollamasının çok da masum olmadığını fark ederler. Logan'ın bu hamlesi kardeşler arasındaki yaklaşıma anı bir çırpıda bozuyor. Roy ailesinin evlatları, babalarına ihanet etmeye kalkmış ve onları tehdit eden çöreklerle karşılaşmıştı ve Royslar yine birbirlerine sırtlarını dönerek babalarına olan bağlılıklarını yeniden ilan edeler. Çörekler adeta ailenin birbirlerine olan güvensizliklerini, korkularını, zehirli halini gün yüzüne çıkarmıştı yeniden.

Gelelim dizinin büyük ölçüde esinlendiği Murdoch'ın medya devi olma hikayesine ve günümüz medya, sermaye ve siyaset dünyasında işgal ettiği yerin anlamına.

### İmparator Murdoch

Medya devi olarak nitelendirilen şirketlere bakınca tarihsel olarak, nesiller boyunca yavaş yavaş yükseldiklerini görüyoruz. Graham ailesi,



The Washington Post'u Amazon'un kurucusu Jeff Bezos'a satmadan önce 80 yıl boyunca sahiplenmişti. New York Times, yüzyılı aşkın bir süredir Ochs-Sulzberger ailesi tarafından kontrol ediliyor. Murdoch imparatorluğu nispeten genç bir imparatorluk olmasına karşın yeryüzünde daha güçlü bir medya ailesi olduğunu iddia etmek de zor<sup>5</sup>.

Rupert Murdoch, Avustralya'da babasından miras kalan küçük bir bölgesel gazeteyle sektöre girdi. Kısmen tercih ettiği adayların seçilmesine yardımcı olmak ve ardından erişimini genişletmek için bu adayları acımasızca kullanarak işi bölgesel bir fetihle ulusal ve ardından uluslararası bir güce çevirdi. Küçük bir yayınevini dünya çapında bir medya devine dönüştüren 1931 doğumlu Murdoch özellikle sendikalarla yaptığı tartışmalardan sonra katı, acımasız bir kapitalist olarak tanınıyor.<sup>6</sup>

5 Bkz: J. Mahler ve J. Rutenberg (2019), "How Rupert Murdoch's Empire of Influence Remade the World", NYT <https://www.nytimes.com/interactive/2019/04/03/magazine/rupert-murdoch-fox-news-trump.html>  
6 <https://www.technologic.com.tr/medya-devi-rupert-murdochin-hikayesini-andiran-dizi-succession/53244.html>





Murdoch, 1985'te Amerikan vatandaşlığını kabul ediyor Ardından Skyband adlı uydu istasyonunu ve Metromedia adlı yedi yerel yayıncısı bulunan televizyon şirketini satın aldıktan sonra 20th Century Fox adlı film şirketini satın alarak hepsini Fox Television adı altında bir TV yayın zinciri olarak birleştiriyor.

Medyada sermayenin kar odaklı egemenliğinin, kapitalist sistemin talepleri doğrultusunda biçimlenmesinin en belirgin bir örneği olarak Murdoch imparatorluğu sağ popülist otoriter liderlerin yönetimindeki hükümetler son yarım yüzyılın dünya düzenini değiştirerek dönemin belirleyici siyasi hareketine dönüşmesine neden olmadı belki; ancak, herhangi bir medya şirketinden daha fazla, sağ popülist hükümetlerin yükselişini destekledi ve bundan büyük çıkarlar elde etti. İngilizce konuşulan dünyada, ailenin yayın organları marjinal demagogların, ana akım etno-milliyetçiliğin yükselmesine yardımcı oldu. Sonuçta dünyanın dört bir ya-

nındaki demokrasileri istikrarsızlaştırmak ailenin en önemli mirası oldu.

Murdoch'un haber imparatorluğu seçilmiş siyasetlerle yürütülen onlarca yıllık ticari ilişkilerin bir anıtı olarak nitelendiriliyor ve medya alanında imparatorluk kurma girişimi Trump döneminde doruk noktasına ulaşıyor. Öte yandan Trump ile olan yakın ilişkilerinden yola çıkıp Murdoch'un Fox News'ini Beyaz Saray'ın bir kolu olarak görmek, büyük resmi gözden kaçırma riski taşır. Beyaz Saray'ın -tıpkı İngiltere ve Avustralya'daki başbakanlık ofisleri gibi- bu ailenin dünya olayları üzerinde etki yaratmak için kullandığı pek çok araçtan sadece biri olduğunu söylemek daha doğru olabilir<sup>7</sup>.

Trump'ın Murdoch ile olan yakınlığı onun imar muafiyetlerini, vergi indirimlerini ve küresel lisans anlaşmalarını güvence altına almasına yardımcı oldu; Trumpçılar Murdoch'un tekel karşıtı ve yabancı mülkiyet kurallarını etkilemesine ve bunlardan kaçınmasına izin verdiler. Murdoch, medyadaki altmış yılı boyunca, uygun olduğunda liberal hükümetleri destekleyecek bir pragmatist olarak dikkatli bir imaj oluşturmuştu. Yine de onun çeşitli haber kaynakları, Amerika Birleşik Devletleri ve müttefiklerinin 2003'te Irak'ta savaşa girmesini savunarak, iklim değişikliğiyle mücadeleye yönelik küresel çabaları baltalayarak insanları karalayarak tarihin akışını Anglosfer boyunca karşı konulmaz bir şekilde sağa doğru ittiler.

Murdoch, Succession dizisinde de vurgulandığı gibi imparatorluğu büyürken okyanusları, ülkeleri ve

<sup>7</sup> Mahler ve Rutenberg, age.



medyayı aşarken bile, bunun her zaman bir aile şirketi olarak kalmasını sağladı. Murdoch hanedanı siyaset, para ve güç arasında hiçbir sınır çizmez; hepsi, emperyal genişlemenin kapsayıcı hedefinin hizmetinde sorunsuz bir şekilde birlikte çalışırlar. Muhafazakar TV haberlerinde sanal bir tekele sahip olan Fox TV, Murdoch'a, Monica Lewinsky skandalı ve 11 Eylül sonrası Irak savaşı gibi ilk yıllarına damgasını vuran siyasi olarak kutuplaştırıcı olaylarla güçlendirilen yepyeni bir etki sağladı. Murdoch'un News of the World gazetesinin öldürülen bir genç kızın telefon mesajlarını sildiğinin ortaya çıkmasıyla patlak veren skandalda, asker ailelerinin ve birçok ünlünün de dinlediği anlaşıldı ve gazetenin kapanmasına karar verildi. Konuyla ilgili olarak olayın yaşandığı dönem gazetenin genel yayın yönetmeni olan Rebekah Brooks istifa etti ve sonradan kefaletle serbest bırakılsa da gözüaltına alındı. Londra Emniyet Müdürü istifa etti ve olayı ortaya çıkaran eski muhabiri Sean Hoare evinde ölü bulundu.

Bir yandan neoliberal dönemde dijital teknolojilerin de dönüşümüyle yapısal bir dönüşüm geçiren tekelleşen medya sektörünün basın yayın dışında pek çok işle uğraşmasını izlerken, diğer yandan oligopollerin pazardaki egemenliği medya çeşitliliğini, izleyici seçeneklerini ve kamusal denetimi azaltmıştır. Birçok Batı ülkesinde rekabet eden gazete sayısında azalma olmuş ve yerel tekeller ile zincirleme medya mülkiyeti artmıştır. Medya endüstrilerindeki kapitalleşme pazara girişi yüksek maliyet gerektirmesinden dolayı engellemiştir. Popüler medya izleyicileri hem



çoğalmış hem de sosyal ve siyasal açıdan daha ayrışık hale gelmiştir: İzleyiciler artık temsil edilebilecek ortak inanç ve çıkarlara sahip değillerdir.

Günümüzde az sayıda kişinin giderek daha fazla medya kuruluşunu kontrol ettiği bir medya sistemi ile karşı karşıyayız. Ayrıca, medyanın evrensel olarak siyaseti önemli ölçüde etkilediğine inanan ve sayıları giderek artan günümüzün otoriter yönetimleri siyasi iktidarlarını pekiştirdiğinden emin olmak için medyayı kontrol etme ihtiyacı hissediyorlar. Dolayısıyla, medyanın iktidarın halkı kontrol etme aracı hâline geldiği, demokrasinin değil, iktidarın dördüncü kuvveti olduğu da söylenebilir. ABD'nin iletişim ve enformasyon ağlarına odaklanan Dan Schiller (1999) aslen hükümet, askeri müteahhitler ve hükümet yanlısı eğitim kurumları tarafından geliştirildiğini söylediği yeni medyayla gelen bu yeni düzeni 'dijital kapitalizm' kavramıyla açıklar.

Güncel olaylar hakkında doğru ve düşünceli bilgi ve analiz sağlayan yüksek kaliteli, bağımsız haber gaze-

teciliği, topluma ve siyasete anlamlı bir şekilde katılabilen aydınlanmış bir yurttaşlığın yaratılması için çok önemli. Bununla birlikte, demokratik katılım günümüzde istikrarlı bir şekilde azalıyor ve birçok araştırmacı bunun en azından kısmen özel medya sahipliğinin yoğunlaşmasından kaynaklandığını düşünüyor. Sözgelimi Herman, McChesney (2003) ve Chomsky (1988), medyanın özel mülkiyetinin ve küresel ölçekte büyüyen tekellerinin medyanın sosyal görevlerinden ziyade piyasanın ve seçkinlerin çıkarına hizmet ettiğini savunuyorlar.

Sonuç olarak Medya, her geçen gün, ulusal ve ulus-ötesi holdingle- rin kâr etme zorunluluklarına daha fazla entegre olmuş ve bir kamu hizmeti etiğinden daha çok pazarlama ve ticari baskılar tarafından yönlendirilmiştir. Kapitalist küreselleşme çağında şirketlerin medya üzerinde egemenliği, medya-hükümet ortaklığını yaratmıştır. Çünkü medya ürünlerinin büyük bir çoğunluğunun sahipleri büyük şirketlerdir. Med-

yanın sahiplerinin de kurulu siyasal sistemle çok yakın bağlantıları var. Modern çokuluslu şirketler ulusal ve uluslararası çıkarları için hükümetlere duydukları ihtiyaç sonucunda, hükümetleri, kendi çıkarlarına uygun politikalar üretmeleri ve uygulamaları için teşvik etmektedir. Hükümetler de var olan düzeni bir arada tutan kurumları yeniden üretmek ve güçlendirmek için medyayı kullanırlar. Devlet, sermaye sahipleri, belirli sınıflar ve ideolojilerin medya araçlarına sahip olmak istekleri, öncelikle ekonomik getiri olmalıdır. Ancak söz konusu ekonomik getiri, sadece medya aracının elde ettiği kar değildir, ayrıca medya aracının sahibine kattığı ve onu daha iyi bir konuma taşıyan, siyasi avantajlar aracılığıyla elde ettiği ekonomik ve siyasi güçtür. Bagdikian (2004), “Medya kuruluşlarının büyük şirketlerin eline geçmesiyle bu şirketler, tarihin en büyük diktatörlüklerinin bile elde edemediği karşı konulmaz bir iletişim gücüne kavuşmuştur” şeklindeki ifadeyle medyanın gücünü açık biçimde ortaya koymaktadır.

### Kaynakça

- Bagdikian, B. H (2004), *The New Media Monopoly: A Completely Revised and Updated Edition, Seven New Chapters*. Boston: Beacon Press
- Herman, E. S. ve McChesney, R. (2003) “The Rise of Global Media” içinde *The New Missionaries of Corporate Capitalism*. Londra: Bloomsbury.
- Schiller D. (1999) *Digital Capitalism: Networking to Global Market System*, Cambridge, Mas MIT Press



## Sanat Her Yerde!

# Mekânı, Zamanı, Nesneyi Ters Yüz Etmek

Bu metne iki küvetin, *Frida Kahlo*'nun adı Türkçeye *Suyun Bana Verdiği* olarak çevrilebilecek 1938 tarihli *Lo que el Agua me Dio* isimli tablosunda ve *Sarkis Zabunyan*'ın 1986 yılında İstanbul'daki Maçka Sanat Galerisi'nde sergilediği Çaylak Sokak adlı *enstalasyonu* veya *yerleştirmesinde*<sup>1</sup> yer alan iki farklı küvetin hikâyesini anlatarak başlamak istiyorum. Frida Kahlo'nun hemen aşağıda göreceğiniz tablosu bir yaşam anlatısı olarak değerlendirilebilir; Frida bir küvet suda sanki hafızasını, hayatı boyunca yaşadığı tüm acıları, üzüntüleri, kaybet-tiklerini, ama diğer taraftan da sevdiklerini, sevindiği anları yüzdürmektedir.



Meral AKBAŞ



Frida Kahlo, *Suyun Bana Verdiği* [Lo que el Agua me Dio, 1938]

Kaynak: [https://en.wikipedia.org/wiki/What\\_the\\_Water\\_Gave\\_Me\\_\(painting\)#/media/File:What\\_the\\_Water\\_Gave\\_Me\\_by\\_Frida\\_Kahlo.jpg](https://en.wikipedia.org/wiki/What_the_Water_Gave_Me_(painting)#/media/File:What_the_Water_Gave_Me_by_Frida_Kahlo.jpg) [Erişim tarihi: 02.05.2022]

<sup>1</sup> **Enstalasyon** ya da diğer adıyla **yerleştirme/yerleştirme sanatı**, "geleneksel sanat eserlerinden farklı olarak, çevreden bağımsız bir sanat nesnesi içermeyip belirli bir mekân için yaratılan, mekânın niteliklerini kullanıp irdelleyen ve izleyici katılımının temel bir gereklilik olduğu sanat türü" olarak tanımlanabilir. Bu sanat türü çerçevesinde sanatçılar malzemelerini gündelik nesnelerden seçerler ve hayatın içindeki bu tanıdık nesneleri açık ya da kapalı farklı mekânlarda sanat eserlerine dönüştürürler [https://tr.wikipedia.org/wiki/Yerle%C5%9Firme\_sanat%C4%B1].



Bu tabloya bir *seyirci* olarak her baktığımda suyun toplayan ve içinde saklayan, yansıtıran sızdıran, açığa vuran ve çoğu zaman da akış halinde olduğu için değiştiren, taşıyan, alıp götüren, taşıdığı her neyse onu başka zaman ve mekânlara ulaştıran yanını, başka bir ifadeyle suyun bu çoklu hafızasını düşünüp duruyorum. Bu kadar hiçbir şeyin değişse de kaybolmadığı bir yere, suyun yüzeyine hayat hikâyesini işlerken Frida, geçip giden hayatından onunla kalanları, içinde duranı çizmiştir. Belki de küvetin suyu bu sebeple biraz karanlık ve kıpırtısızdır. Bu küvet içindeki su da olsa, mekânın donduğu, bedeninin hareket etmediği ama hafızasıyla orada duranın düşünmeye, kendine bakmaya devam ettiği bir yerdir. Diğer taraftan, 1938 yılında Türkiye’de doğan ve ardından 1964 yılında Fransa’ya yerleşen Sarkis Zabunyan da doğup büyüdüğü sokağın adını verdiği Çaylak Sokak sergisinde, kendisinin de ilk banyosunu yaptığı, yıllarca ailesindeki tüm diğer çocukların yıkanıp temizlendiği ve daha sonra domates yetiştirmek için kullanılan emaye küvette bir gemi yüzdürür, bu küçük balıkçı gemisi maketinin içine de film bantları yerleştirir. Sevim Burak’ın da dediği gibi: “*Taşlar, demirler, bozuk elektrik ocakları, atılmış fişler, eski bir bisikletin kornası, bir evin kırmızı kapı numarası... Neler anlatmaz ki?..*”<sup>2</sup> Aslında, Zabunyan da, tıpkı Frida Kahlo’nun yaptığı gibi, bir küvetin, bir avuç suyun içinde kişisel tarihini yüzdürmektedir; çocukluğuna ait bir nesnenin içine hareket kabiliyeti olan bir gemi yerleştirerek belki de anılarının içinde gezinmektedir. Böyle bir durumda küvet bir nesne olarak işaret ettiği gündelik anlamını kaybetmekte, Zabunyan’ın çocukluk hafızasına, çocukluğunun hafıza kutusuna dönüşmektedir.



Sarkis Zabunyan, *Çaylak Sokak'tan* (1986) detay

Kaynak: Aylin Tekiner, “Çaylak Sokak’ta Bir Okuma Denemesi”, MSGSÜ Sosyal Bilimler, 2014, s. 62. [https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/757793]

2 Sevim Burak, *Mach 1'dan Mektuplar*, İstanbul: Logos Yayıncılık, 1990, s. 55-56.

Bu iki farklı küvetin, dolayısıyla iki farklı sanatçının hikâyesi ayrı ayrı ya da birbirleriyle ilişkili biçimde farklı kavramsal çerçeveler dahilinde tabii ki ele alınabilir, tartışılabilir. Fakat *enstalasyon*, diğer adıyla *yerleştirme sanatı* üzerine yazılan bu metne bu iki farklı küvetin hikâyesiyle başlamamın sebebi, enstalasyonun modern sanat eserlerinden hangi biçimlerde ayrıldığını, farklılaştığını tartışmaktır: Bu iki farklı sanat eserinde/pratiğinde bir küvetin etrafında *su*, *hafıza* ve *deneyim* nasıl ve hangi farklı biçimlerde temsil edilmektedir?

Öncelikle, “*Nesnenin ya da nesne grubunun bir ‘yer’e konması yani yerleştirme ya da bir ‘yer’de bulunan nesneye ya da nesne grubuna etkide bulunulması yani düzenleme*”<sup>3</sup> olarak tanımlayabileceğimiz enstalasyon sanatında nesneler mekânlara yerleşir, bağlanır, mekânlarla bağ kurar ve “*o mekânın konumu, fiziksel özellikleri ve tarihsel bağlamı çerçevesinde*”<sup>4</sup> nesnelerin anlamı değişir, yeniden oluşur. Frida’nın hafızasını çizdiği küvet, Zabunyan’ın sergisinde bir *gerçeklik* olarak vardır ve oradadır; artık bir tuvalin içinde ve/ya üzerinde değildir. Dolayısıyla, enstalasyonlar için sabit sınırlar çizilemez, iç ve dış olmak üzere hem mekânsal düzeyde ve hem de nesneler düzleminde sınır yoktur: Sanat her yerededir, her yerde mümkündür!

İlgili kaynakların büyük bir kısmında 1960’lı yıllar enstalasyonun güncel sanat pratiği olarak görünürleştiği tarih olarak işaret ediliyor olsa da, özellikle Marcel Duchamp’ın 1930’lu yıllardaki sergileriyle birlikte modern sanatın temel ilkelerinin sorgulandığı ve bununla birlikte farklı mekân ve nesne kullanımları açısından enstalasyon sanatının sanatsal bir pratik olarak bu sergilerle başladığı da kabul edilmektedir. Örneğin, Duchamp 1938 yılında Paris’te *1200 Çuval Kömür* adıyla gerçekleştirdiği yerleştirmede öncelikle sergi mekânının kendisini alt üst eder. Galerinin tavanına bir pencere açar; kömür çuvallarını tavandan sarkıtarak sergiler; mekân karanlıktır ve izleyiciler kendilerine verilen fenerlerle sergiyi gezer<sup>5</sup>: “*Duchamp, tavanı sergilediği 1200 kömür çuvalı ile galeri mekânını ters yüz ederek, izleyiciyi tepetaklak etmiştir. Tavan, zemin; zemin, tavan olmuştur... İzleyici bu çalışma ile tavandan yere değil, yerden tavana itilmekte ve şaşırtılmaktadır.*”<sup>6</sup>

Farklı ve sınırsız biçimlerde mekân ve nesne kullanımıyla birlikte enstalasyon sanatının bir diğer önemli özelliği de, izleyicisiyle kurduğu ilişkinin de artık değişmiş olmasıdır; bu sanat pratiği için izleyicinin katılımı çok önemlidir. Modern sanat geleneğinden farklı olarak, seyirci artık *sadece* izlemez, aktiftir; sanatçı, seyircinin sergilenen eser ve/ya sanat pratiği üzerine, oradaki anlam üzerine düşünmesini arzular. Meselâ, Zabunyan’ın küveti, Frida’nın küvetinden farklı olarak seyircisini nesnel varlığıyla ve sergi alanındaki başka nesnelerle iç içeliği, yakınlığı ve/ya uzaklığıyla beraber düşünmeye davet eder. *Su-yun Bana Verdği* [Lo que el Agua me Dio] tablosunun karşısındaki *pasif* seyirci, Frida Kahlo’nun kendi kişisel hikâyesini düşünürken, bu hikâyenin bilebildiği

3 Nail Egemem Yerce, *Enstalasyon ve Mekânı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul, İstanbul Teknik Üniversitesi, Fen Bilimleri Enstitüsü, 2007, s. 3.

4 A.g.e., s. 3.

5 Hatice Nilüfer Süzen, “Sanatta disiplinler arası bir yaklaşım: Enstalasyon sanatı ve Genco Gülan örneği”, *Sanat ve Tasarım Dergisi*, 2010, 1 (6): 149.

6 Figen Girgin, “Çağdaş sanatta, sanatın malzemesi olarak mekân”, *Akdeniz Sanat Dergisi*, 2014, 7 (13): 221.

kadarını hatırlarken; Sarkis'in küvetinin etrafında gezinen *aktif* seyirci sadece onun çocukluğunu değil, Türkiye'den sürgün edilen veya doğup büyüdüğüleri bu toprakları terk etmek zorunda bırakılan Ermenileri, Türkiye'de yaşayan Ermenilerden geride kalanları, anları, hatıraları da duyar, hisseder, düşünür. Bu bağlamda enstalasyon sanatı, sadece mekân ve nesne kullanımına dair sınırları ortadan kaldırmaz; bununla birlikte, farklı tarihsel zamanları, zaman katmanlarını da, dünle bugünü de birbirine ve geleceğe, gelecek zamana doğru açar.

### Doris Salcedo'nun Sandalyeleri

Genelde sokaklarda, müze ve galeri gibi kapalı mekânların çoğunlukla dışında sergileme ve/ya yerleştirmeler yapan Kolombiyalı sanatçı Doris Salcedo 2003 yılında düzenlenen 8. Uluslararası İstanbul Bienali için yaptığı *Untitled* [İsimsiz] başlıklı sanat çalışmasında, bin beş yüz elli ahşap sandalyeyi Karaköy Yemenciler Caddesi'nde bulunan iki bina arasına yerleştirir.

İlk gördüğüm andan itibaren bu yerleştirme, bana hep Türkiye'nin üzerine konuşulmayan, susulan anlarla, zaman aralıklarıyla örülü toplumsal hayatını anlatıyor. Zaman geçiyor, bir sürü an, hatıra tıpkı bu tahta sandalyeler gibi üst üste yığılıyor; bir sürü deneyim o deneyimi yaşayanlar tarafından anlatılmadan, tüm bu deneyimler kamusal alanda bir paylaşma ve hesap sorma ihtimaline dönmeden farklı anlar, farklı deneyimler, farklı zamanlar, farklı mekânlar birbirinin içinde sanki kayboluveriyor. Ama diğer taraftan da, yok olduğu, kaybolduğu farz edilirken, tüm yaşanmışlıkların yerini o iki bina arasındakine benzeyen boşlukların doldurduğu sanılırken, o sandalyeler, yani anılar, hatıralar, karşı-hafızalar hep orada, o boşluğun içinde saklanıyor. Boşluk denilen şey(ler)in de hikâyesi/hikâyeleri var; bir şeyin yok edilmiş olması o şeyin varlığını – boşluk olarak, boşlukta bile – sürdürmesine engel olamıyor. İlginç bir biçimde Doris Salcedo da İstanbul'un tüm o kalabalığı içinde böyle bir boşluğun peşine düşüyor: “Şehri geziyor ve harabelerle dolu bir bölgede yürüyordum. Merkezi bir bölgede bu kadar harabeye rastlamak beni şaşkınlığa uğrattı. Böylesine kalabalık bir bölgede, bu kadar çok terk edilmiş bina olması anlamsızdı. Bu binalar Yahudi ve Yunanlıların evlerini terk etmeye zorlandığı şiddet dolu bir geçmişin mirasıydı.”<sup>7</sup> Yani Salcedo İstanbul'da yürürken parçalan, tahrip edilen, çatlayan zeminlerin ardına bakıyor; yerinden yurdundan edilenlerin, meselâ 6-7 Eylül 1955 Pogromu'nda<sup>8</sup> İstanbul'da Rum, Ermeni, Yahudi ve diğer dini azınlıkların yaşadığı eziyeti harabe dolu bir mekânda, boşluğun, yokluğun içinde hissediyor; Michael Wilson'ın deyiimiyle “... Doris Salcedo'nun... yerleştirmesi... hem kendi ülkesinde [Kolombiya'da] hem de dünyanın her yerinde yaşanan sayısız “kayboluşu” akla getiriyordu. Yok olmaya ve terk etmeye zorlanmakla ilgili çarpıcı çağrışımları bakımından [bu sandalyelerin] Auschwitz mahkumlarından alınan gözlüklerden ve diğer öteberiden oluşan yığınların fotoğraflarıyla güçlü bir bağı vardır.”<sup>9</sup>

7 Merve, “Doris Salcedo'nun Hafıza Durakları”, <http://www.sanatblog.com/doris-salcedo-hafiza-duraklari/> [Erişim tarihi: 02.05.2022].

8 Pogrom kelimesi, Rusça “zulmetmek, şiddet kullanarak yok etmek” anlamına gelmektedir. 6-7 Eylül 1955 tarihinde İstanbul'da yaşayan Rumlara karşı başlayan, daha sonra Ermenilere ve Yahudilere de yönelen organize toplu saldırılarda dükkânlar yağmalanmış; evler, ibadet yerleri ve mezarlıklar tahrip edilmiş; insanlar yaralanmış, tecavüze uğramış, hayatını kaybetmiştir. Bu organize saldırı Eylül Olayları, 6-7 Eylül Olayları veya İstanbul Pogromu olarak isimlendirilmektedir.

9 Ayfer Karabiyik, “Eşyanın politikası: Sandalyenin sanat nesnesi olarak kullanımı”, *Sanat Dergisi*, 2016, 30: 35.





Doris Salcedo, İsimli [Untitled, 2003]

Kaynak: <http://www.sanatblog.com/wp-content/uploads/2016/01/Salcedo-Chairs-Front-View-istanbul.jpg> [Erişim tarihi: 02.05.2022]

Bin beş yüz elli sandalye sanatsal bir yerleştirmenin içinde gündelik hayatta sandalye olma işlevini kaybediyor; “Sanatçı [Doris Salcedo] sandalye gibi her gün

*karşılaşılan ve kullanılan bir nesneyi medyum olarak seçerek eşsiz bir duygulanım yaratır.*<sup>10</sup> Ve sandalyeler yeniden ama bu sefer politik bir dil içine yerleştirilerek, “yaşanmışlıkların tanıkları”<sup>11</sup> olarak dolaşıma, kamusal hayatın içine dahil oluyor. Bu durum, enstalasyon sanatının mekân ve yerleştirilen nesne(ler) arasında her zaman kavramsal bir bağlam kurduğunu bize yeniden hatırlatıyor. Salcedo da bu çalışmasında mekânı ve o mekâna yerleştirdiği nesneleri aklındaki meseleleri, çoğunlukla kayıplar ve yasla, şiddetin, işkencenin ve kayıpların etrafında yaratılan “unutuş alanı”yla<sup>12</sup> ilgili politik fikirlerini anlatmak ve görünürleştirmek derdiyle kurar/yeniden kurar; yerleştirir/yeniden yerleştirir ve düzenler/yeniden düzenler. Dolayısıyla, yaptığı çalışmaların aynı zamanda unutmaya karşı hatırlayan/hatırlatan “hafıza eylemleri”<sup>13</sup> olduğunu söylemek yanlış olmaz.

Doris Salcedo’nun *isimsiz sandalyelerinde* de görüldüğü üzere, enstalasyon sanatında hem sergileme alanlarının fiziksel sınırları aşılır ve hem de sergilenen/yerleştirilen nesnelerin anlamı genişler. Örneğin, sandalyelerin sıkıştırıldığı, birbirinin içine geçtiği yerin bir yanında muhtemelen bir hırdavatçı, demirci ya da bir nalburun tabelası görünmekte; o tabelanın üzerinde kesmek ve ölçmekle ilgili bazı ifadeler göze çarpmaktadır. İşte artık bu gündelik ifadeler *bile* Salcedo’nun yerleştirmesinin kavramsal çerçevesi içinde başka anlamlara da sahip olurlar; Türk milliyetçiliğinin sürekli ölçerek, tartarak, karşılaştırarak ve dolayısıyla ayrımlar yaratarak, ayrıştırarak tariflediği üstün/baskın/hegemonik/eril Türk kimliğini çağrıştırırlar. Yani mekânlar ve nesneler sanatçıların tanımları, kavramsallaştırmaları çerçevesinde yaptıkları düzenleme ve yerleştirmelerle ilişkisel olarak birbirlerine farklı biçimlerde temas eder ve nesneler yeni anlamlarla estetik alana yeniden dahil edilirler.

Enstalasyon sanatının önemli bir diğer özelliği de, yerleştirilen nesnelerin sadece seyredilir olmamasıdır. Nesneler anlatmakta oldukları hikâyelerin içine davet ederler. Artık nesnelerin etrafında gezilebilir; nesneler artık sesini duyurabilir. Salcedo’nun sandalyelerinde oturmak belki mümkün değil; ama o sandalyelerde eskiden oturanların, o sandalyelerde bugün oturamayanların, o sandalyelerin zamanında durduğu evlerden kalan yıkıntıların yarattığı boşluk artık görünürdür. Ve Walter Benjamin’in de dediği gibi, “*Bir kez olmuş hiçbir şeyin tarih açısından yitip gitmiş sayılamayacağı gerçeği*”<sup>14</sup> Salcedo’nun sandalyelerinin de anlattığıdır.

Birhan Keskin’in *taş* için söylediğini *sandalyeler* için ben yeniden söyleyerek bitireyim:

*“Kırıldım, söküldüm, ufalandım;  
döndüm bitiştim tekrar kendime  
açsan, kırsan, baksan;  
bütün yeryüzü, her zerremde.”*

10 A.g.e., s. 34.

11 Dilek Toluyag, “Sanat pratiğinde enstalasyon, mekân, nesne ve sanatçı örnekleri”, *Akademik Sanat*, 2020, 5 (11), 110.

12 Ayfer Karabiyik, “Eşyanın politikası: Sandalyenin sanat nesnesi olarak kullanımı”, s. 33.

13 A.g.e., s. 34.

14 Walter Benjamin, “Tarih kavramı üzerine”, <https://yersizseyler.wordpress.com/2013/12/31/tarih-kavrami-uzerine-walter-benjamin/> [Erişim tarihi: 02.05.2022].

# Metaverse: Yeni Bir Kamusal Alan

Teknoloji dünyasında neredeyse her yenilikte olduğu gibi metaverse başlığında da başlangıçta iki eğilim ön plana çıkıyor. Bunlardan birincisi aşırı bir heyecan (hype) içerisinde, hayatımızı değiştirecek bu büyük yeniliği coşkuyla kutlarken ikincisi ise diğerinin zıttı bir aşırılıkta muhafazakâr bir tutumla yeni bir dolandırıcılık ve “şeytan icadı” felaketinin tellallığını yapıyor. İfade ediş şeklimden her ne kadar bu ikisine eşit uzaklık olduğum hissini vermeye çalışsam da bazı şerhler koyarak (ki bu şerhler bu yazının yazılmasının ana nedenleridir) kendimi ikincisine ilkinе oranla daha yakın bulduğumu, itiraf etme samimiyetini göstermek isterim.

Metaverse için “İnternet’in üç boyutlu hali” tanımını çok kaba, teknik açıdan çok eksik olmasına rağmen hatalı sayılamayacak yeterlilikte ve izah ediciliktedir. İnternet hayatlarımıza ilk girdiğinde ondan tıpkı o güne kadar diğer medyalardan istifade ettiğimiz gibi pasif bir şekilde istifade ediyorduk. İnternet, web sayfalarını açıp orada bizim için daha önceden düzenlenmiş şeyleri

okuyup kapatmaktan ibaretti. 2000’li yılların başında ise ikinci nesil bir İnternet’ten (Web 2.0) söz edilmeye başladı ve artık internet, insanların pasif olarak bilgi aldıkları bir medya olmaktan çıkıp o bilgiyi aynı zamanda ürettikleri bir “yer” oldu. İnternet artık girilen ve bakılan bir yer değil “yapılan” bir faaliyeti. Artık insanları yalnızca makinelere değil o makineleri kullanan başka insanlara da bağlayan bir ağdan söz ediyorduk. Bunu mümkün kılan başlıca şey, veri aktarma teknolojisindeki ilerlemeler olmuştur. Yazı tabanlı bir internette görüntü ve sesin de olduğu bir internete terfi edildi. Ülkemizde



Ali Can KAYA







internetin yaygınlaşması da tam bu döneme isabet etmiştir diyebiliriz. Geride bıraktığımız on yılda ise donanımsal ve yazılımsal ilerlemeler artık “Avatar”larımızla içerisinde dolaşabileceğimiz üç boyutlu bir interneti mümkün kılmamızın eşiğine gelmiş durumda.

Son birkaç on yılda veri aktarma hızı ve kapasitesinin artmasına paralel olacak şekilde kamusal yaşantılarımızı sanal ortama doğru kaydırarak. Bu teknik ilerleme insanlığa çok şey vadedi-

yor görünebilir. Örneğin evinizden hiç ayrılmadan dünyaca ünlü yıldızların konserlerine sanki oradaymışsınız gibi katılabilirsiniz. Metaverse içerisinde kurulan bir eğitim kurumunda eski internet teknolojisiyle anlatılamayacak kadar karmaşık edinimsel bilgileri uygulamalı olarak öğrenebilirsiniz. Fakat unutmamak gerekir ki 18. yy. sonlarında endüstriyel devrim çağında da insanlığa buharlı makinelerin arttırdığı üretim kapasitesi sayesinde bir “bolluk çağı” vaadi ve müjdesi verildi. Daha o dönemde teknik ilerlemenin tek başına insanların hayatlarını iyileştiremeyeceğini öngören parlak zihinler de oldu. Bizlerse bu acı gerçeği bu vaatlerden iki asır sonra yaşayarak öğrenmiş olduk. Gördük ki o bolluk buharlı makineleri işleten işçilere değil, makinelere sahip olanlara geldi.

Hayatımızdaki sıkıntıların kaynağı gerçek ya da sanal dünyada oluşundan değil o hayatı çok dar bir kâr grubunu





dizayn ediyor oluşudur. Nasıl ki buharlı makineler yalnızca onların mülkiyetini elinde tutan sermayedarlara bolluk getirdiyse. Gelişen iletişim teknolojileri de bu teknolojilere ve donanımlara sahip olan dev şirketlere kâr getirecektir. Dolayısıyla Metaverse'ten ucuzken "arazi çevirmenin" ya da ilerde değerlendirilecek bir NFT satın almanın hayatımızda kayda değer ölçüde anlamlı ve olumlu bir değişiklik yaratacağını düşünmüyorum.

Günümüzde insanların, gençlerin ekran başında geçirdikleri süreye karşı bir miktar haklı sayılabilecek bir önyargıları var. Fakat şunu kabul etmek gerekir ki sanal olan, gerçeğin yansıması olduğu için sorunu ve dolayısıyla çözümü de sanal olan dünyada değil gerçek olan dünyada aramak lazım gelir. Bir genç emekçi olarak gerçek

dünyadaki sorunlarımızın önemli bir kısmının küresel sermaye düzeninden kaynaklandığını söylemekte hiçbir sakınca görmüyorum. Bu bağlamda içinde yaşadığımız çağın teknolojilerine de bir emekçi ve genç olarak hem heyecan duyuyorum hem de bu gelişmeleri mümkün kılan biz emekçiler adına bunlardan istifade edebileceğimiz bir toplumsal düzenin özlemini duyuyorum. İnsancıl bir siyasal düzen kurulmaksızın salt bir teknik ilerlemenin çoğunluğun faydasına olmasının imkansızlığı iki asırlık bir tecrübeyle sabitse geriye çıkarılabilecek tek bir kıssa kalıyor; **gelecek tek bir şekilde güzel olabilir, yanımızda eskinin kötü yanlarını taşımazsak**. Sanal bir dünya kurarken gerçek dünyada yıkılması gereken şeyler olduğunu da unutmamak lazım.



# Tarkan'ın "Vaadi", *Geççek*'in Neşesi: Kolektif Duygulanım ve Kültür



İlkey KARA

Tarkan'ın yeni şarkısı *Geççek*, 17 Şubat akşamında, dijital platformlarda yayınlandığı andan itibaren –magazinci jargonuyla söylersek– “ortalığı salladı”. Yalnızca Tarkan'ın dinleyicileri, takipçileri değil muhalefet partisi liderlerinden gazetecilere, entelektüel, okur/yazar camianın isimlerinden oyunculara şarkıyı paylaştı, işaret etti, üzerine yazdı, sosyal medya mecralarının gündemine oturdu. Etkiyi genişleten şarkının politik çağrışımları elbette. Ancak nasıl oldu da bu çağrışımlar bir kolektif duygu haline hitap etti, onu ifade etti ve içerdği vaat böylesi bir coşkuyu yarattı? Müzikal alandaki varlığını bir politik konum alış üzerinden hiç kurmamış, böyle bir iddiayı da vaa-di de taşımamış, bir popüler müzik ikonu olan Tarkan “*Geççek, geççek elbet bu da geççek / Gör bak umudum gününü gün etçek / Oh, oh zilleri takıp oynıycaz o zaman / O çiçekten günler çok yakın inan*” dediğinde nasıl oldu da milyonlarca insan bu sözleri içinde bulunduğu politik krizle ilişkilendirip neşelendi, gülümsedi, keyiflendi? Sorulara cevap aramak bizi kültürel alanın niteliği ve politik kamusalılık ile kolektif

duygulanım arasındaki ilişkiye dair tartışmalara götürebilir.

## **Kültür, popüler kültür, popüler müzik**

Pop müziğin megastarı Tarkan'ın şarkısı üzerine düşünürken, esasen pop müzik ile politik olan arasındaki ilişkiyi de düşünmüş oluruz. Pop müzik üzerine yürütülen eleştirel tartışmalar çoğunlukla bu türün muhalif politikalarla mesafesini vurgular, müzik piyasasındaki sermaye ilişkilerinin altını çizer, onun eleştirel toplumsal içerikten yoksun oluşuna işaret eder. Bu nedenle de pop kültür/müzik, toplumsal muhalefet hareketlerinin yürüttüğü kültürel hegemonya mücadelesinde bir taraftır. Hal böyle iken biz bugün neden bu şarkıyı konuşuyoruz ya da yukarıdaki soruyu tekrar edecek olursak, “*Tarkan'ın bu şarkısı nasıl oldu da milyonlarca insan tarafından politik çağrışımları nedeniyle derhal sevildi?*” Nedeni eleştirel tartışmaların pop müziğe ilişkin mesafesinin çoğunlukla doğru olmakla birlikte fazla sınırlayıcı olmasındandır. Pop müziği de bir kültürel pratik olarak içine yerleştireceğimiz bu alan



bu kadar kolaylıkla bölümlenebilen, kompartımanlara ayrılabilen, sınırları keskince belirlenebilir parçalarından oluşan bir niteliğe sahip değildir. Kültürel alan çok daha dinamik, hareketli ve heterojendir. Raymond Williams'ın kültüre dair söyledikleri burada sorulan soruya yanıt bulmayı mümkün kılabilir. Williams'ın da işaret ettiği gibi kültür, konsensüsü çağrıştıran bütün etkisine rağmen aslında üzerinde hegemonya mücadelesinin sürdüğü çatlaklı bir alandır.<sup>1</sup> Bu alan birbirinden yalıtık "kültürler"in içine yerleştiği bir genel çerçeve değil, içinde egemen ile ezilen arasındaki mücadelenin sürdüğü, çelişkiler barındıran, çatışma ve uzlaşmaya dayalı pratiklerin sergilendiği, devingen bir alandır. Müzikal etkinlikleri de bu alanın içine yerleştirdiğimizde bir müzikal türü ya da geleneği taşıdığı belli nitelikleri vurgulayarak çitlemek ve politik konumu bu çitlerin arkasına atmak yeterince açıklayıcı olmaz. Çünkü tıpkı diğer kültürel etkinlikler gibi müzikal faaliyetler ve onun içinde oluşan gelenek/türler de toplumsal yaşantının diğer tüm hareketliliği ile birlikte yol alır, değişir, dönüşür, kimi zaman ilerici karakterli çıkışlar yapabilir ya da muhafazakârlaşabilir, kendi içinde farklılaşarak karmaşıklıklaşabilir. Bu faaliyetlerin öznelere kültürel alanda süren hegemonya mücadelesinin bir sonucu olarak egemen güçlerle ittifak kurup onların yanında da konumlanabilir, ezilenlerin mücadelesinin müzikal evrenine de katılabilir. Dolayısıyla bir pop şarkıcısının, sözleri büyük oranda çifte anlamlı,



muğlak, muğlak olduğu için de içinde güçlü ve kapsayıcı vaatler bulunabilen bir şarkı yaptığında bu muhalif toplumsal kesimlerin diline hızlıca yerleşebilir. Buradaki asıl kabiliyet bu kapsayıcılığı kendi müzikal perspektifinin içine yerleştirebilmektir çünkü bu kolektif duygulanımı gören, ona seslenen, ona cevap veren bir ilişkiyi kurabilmek demektir.

### **Politik Kamusalılık, Kültürel Örüntüler, Kolektif Duygulanım**

Kolektif duygulanımla örtüşen seslenme biçimlerine sahip olmak ya da yaratmak yalnızca kültürel/müzikal etkinlikler için değil, aynı zamanda politik düzey için de esasa dairdir. Çünkü politik kamusalılık hiçbir zaman yalnızca akla dayalı süreçlere, talep ve itiraz dizilerine indirgenemez. Kültürel örüntüler içinde yuvalanır, kolektif duygulanımla girdiği alışveriş ile büyür, hareketlenir, genişler. Meral Özbek'in ifadeleriyle

<sup>1</sup> Bkz: Williams, R., (1990), Marksizm ve Edebiyat, İstanbul, Adam Yayınları; Williams, R., (2005), Anahtar Sözcükler, İstanbul, İletişim Yayınları

politik kamusalılık “aynı zamanda ortak duysal algılama, ifade, duygu, beğeni, boyun eğiş, itiraz, isyan, çatışma, anlaşma, yenilgi, tanuma, dayanışma, hatırlama, öğrenme süreçlerini içeren iletişim biçimlerine dayanır.”<sup>2</sup> Bu nedenle de geniş toplumsal kesimlere hitap etmek, onları çeşitli politik itirazlara, karşı koyuşlara davet etmek, politik konum alışlarını değiştirmek isteyen muhalif hareketlerin tüm bu duygu, beğeni, duysal algılama süreçlerini, yani insanların yalnızca yoksulluklarını değil, aynı zamanda yoksunluklarını, yalnızca yaşadıkları haksızlıkları değil, aynı zamanda bu haksızlıkların yarattığı keder ve öfkeyi, yalnızca akılcı açıklamalara dayalı politik öngörülerini değil, aynı zamanda umudu ve neşeyi de görebilmeleri, okuyabilmeleri, ona cevap verebilmeleri ve büyütebilmeleri gerekir. Seferber etmek istedikleri toplumsal kesimlere değebilen, onları kendi politik konumlarına çekebilen, ortaya koydukları politik iddiaların arkasından yürütebilen hareketler bu kolektif duygulanım hali içinden konuşur, bu toplumsal kesimlerin sahip olduğu anlam haritaları üzerinden yol alırlar. Aksi durumda ortaya koydukları politik sözün yaygınlaşması imkânı daralır, iddia ve vaatleri onları sundukları toplumsal kesimlerin ortak duysal dünyalarına denk düşmez ve aralarındaki mesafe artar. Bu nedenle de örneğin bir muhalefet partisi liderinin, ülkenin içinde bulunduğu ekonomik-politik krize ilişkin yaptığı bir konuşma, bu konuşmada dile getirdiği tüm rasyonel iddialara ve öngörülere rağmen bir pop şarkıcısının yaptığı şarkı kadar heyecan yaratmayabilir.

### ***O çiçekten günler çok yakın, inan!***

Tarkan’ın başardığı işte bu tekabüliyetir. Covid -19 Pandemisi ile derinleşen ekonomik-politik kriz içinde çok geniş toplumsal kesimlerin yaşadığı kapanma, sıkışma, yoksunluk haline ama en önemlisi sanki bu hal hep böyle gidecekmış, değişime, dönüşüme dair bir imkânın ihtimalin olmadığı zannının yarattığı karamsarlık ortamında insanlara “çiçekten günler”den söz etmesidir. Üstelik bunu neşeli bir şarkıyla, dansla, ritimle yapması. Yaygın haksızlıklara maruz kalan, adaletsizliğin yalnızca bireysel değil, kolektif sonuçlarını da sistematik olarak yaşayan, toplumsal bölüşümden payı en az olan kesimlere bu gerçekliği anlatmak, bu gerçekliği dönüştürebilmek için elbette ve muhakkak bir başlangıç adımdır. Fakat politik söylemin tümünü bunun üzerine kurmak bir süre sonra hiçbir şey söylememek anlamına gelir. Bu ekonomik kriz ortamında örneğin, milyonlarca işsiz ya da düşük ücretli çalışana ne kadar yoksullaştığını tekraren anlatmak bir süre sonra duyulmaz hale gelir; çünkü zaten milyonlarca insan için bu bilgi gündelik hayatın parçasıdır, ucuz ekmek kuyruğunda, indirim sıralarında, ödenemeyen faturaların ihtar-nameleri ulaştığında deneyimlerler. Oysa bunun nedenlerini anlatmak ve esasen değişme, dönüşme ihtimalini, olanağını kısacası umudu büyütecek sözler üretmektir mühim olan. Bu sözleri, yoksulluğun yarattığı yoksunluk duygusunu hesap ederek, kolektif öfkeyi dönüşüm imkânına tahvil etmeye çalışarak, karamsarlık perdesini çekip, neşeye yer açmaya çalışarak büyütmek ve genişletmektir.

<sup>2</sup> Bkz: Özbek, M., (2008), *Popüler Kültür ve Orhan Gencebay Arabeski*, İstanbul, İletişim Yayınları

# Sisifos'un Cezası ve Başkaldırının Verdiği Mutluluk

Bir gün ırmak tanrısı Asopos'un kızı kaybolur. Asopos ne yapıp etse de, bulamaz kızını. Daha sonra olayın aslını bilen Sisifos Asopos'a gidip, kızının yerini bildiğini söyler; ancak bir şartı vardır; Sisifos'un da mütevazı bir krallığı vardır o sıra, krallığına bir ırmak bahşetmesini ister Asopos'tan. Karşılığında da kızını Zeus'un kaçırdığını söyler.

Zeus bu ihanet karşısında çok sinirlenir. Sisifos'un canını alması için ölüm tanrısı Thanatos'u gönderir. Ancak Sisifos allem eder kallem eder kurnazlığını kullanarak zincire vurur ölümün ta kendisini. Ölüm tanrısı zincire vuruluyken kimse ölemiyordu ve her şey kaosa dönüşmüştü. Bu, Sisifos'un tanrıları ilk aldatması ve ölümü yenmesiydi.

Zeus bu sefer, artık kimse ölmediği için savaşların eğlenceli olmamasından yakınan savaş tanrısı Ares'i yeryüzüne gönderir. Ares'in Thanatos'un zincirlerini çözmesiyle her şey normale döner. Sisifos içinse hesaplaşma zamanı

gelmiştir ve Ares tarafından yakalanıp yeraltına gönderilir. Fakat Sisifos yeraltından kaçmayı da başarır ve ölümü ikinci kez yener. Sisifos ihtiyaçla yıncaya dek tanrılara yakalanmıyor. Fakat Sisifos yaşlanınca, eski mecali kalmıyor. Zeus'un oğlu ve habercisi Hermes onu yeraltına sürüklüyor. Sisifos kendisinin tanrılardan daha zeki olduğunu düşünmüştü ama son gülen Zeus'tu. Tanrı kararı verir: Sisifos'u bir kayayı durmadan bir dağın tepesine yuvarlayıp çıkarmaya mahkûm eder. Sisifos kayayı tepeye kadar yuvarlayacak, kaya tepeye gelince kendi ağırlığıyla yeniden aşağı düşecekti. Yararsız ve umutsuz bir çabadan daha korkunç bir ceza olmayacağını düşünmüşlerdi, o kadar da haksız sayılmazlardı. Zamanın sonuna kadar bununla lanetlenmişti Sisifos.

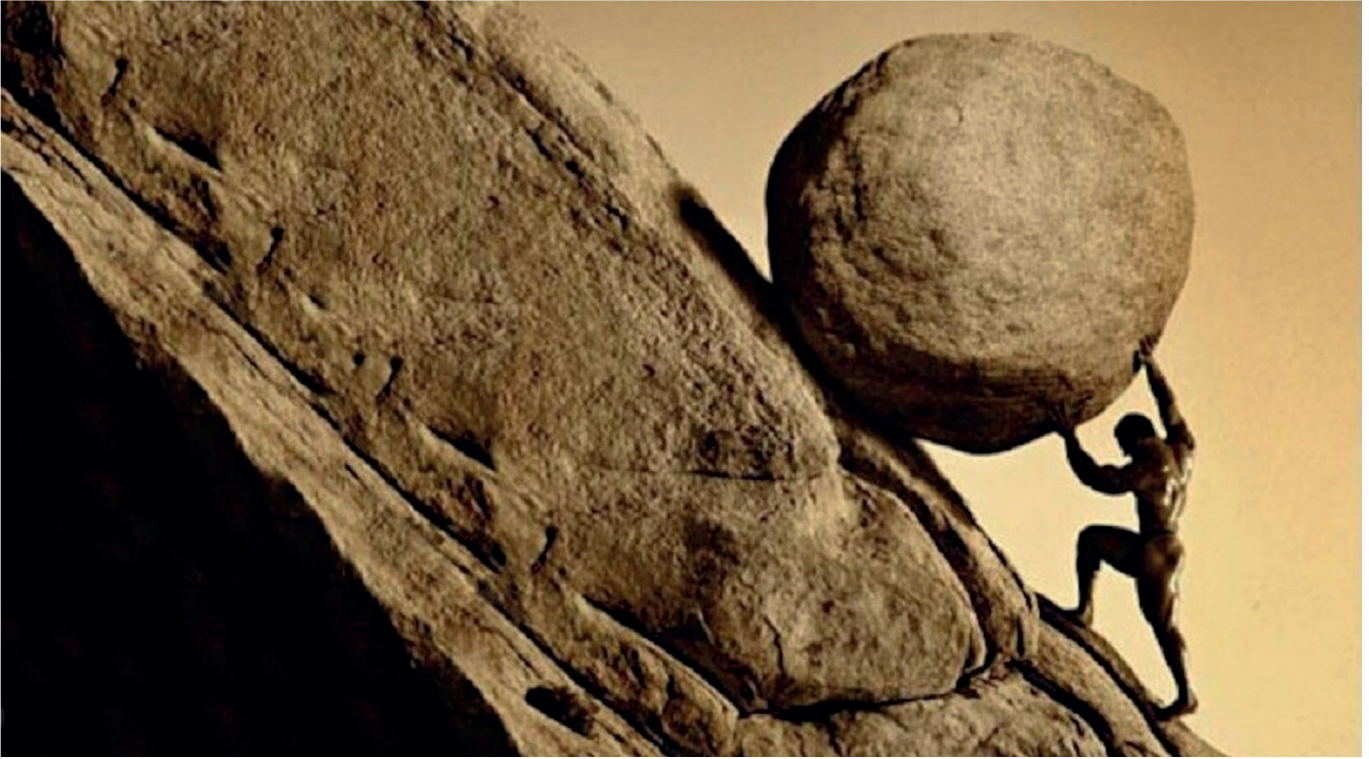
Sisifos her seferinde kayanın düşüşünü izler. Daha sonra başına gelecekleri bilmesine rağmen aşağı iner ve tekrar taşımaya başlar her seferinde. Peki, Sisifos mutlu mudur?

**Tuğçe TAŞDELEN**

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman







Sisifos mutludur. Çünkü o Tanrılara boyun eğmek yerine başkaldırmayı seçer. Tanrıların oyuncağı olmayı kabul etmez ve yaptığı her şeyi benimser ve bundan keyif almaya bakar.

Der ki Albert Camus: “İnsan, anlamsızlığına ve tüm baskılarına karşın yaşamı yenmek zorundadır.” Tıpkı Sisifos’un tanrıları yendiği gibi. Aksi bir seçenek düşünülemez çünkü.

Aslında hayat dediğimiz şey bitmek bilmeyen sorunların üstesinden gelmeye çalışmaktan ibaret. Hepimiz bir Sisifos’uz, hepimizin koca kayaları var taşımak zorunda olduğu. Önemli olan bu kayaları usanmadan taşıyabilmek.

Yaşam bizi her zaman iyiye götürmeyebilir. Fakat bizler bir şekilde mutlu olmayı bilmeliyiz. Hayatı yaşanmaz hale getirmek intihar etmekle aynı şeydir aslında. İşte bu yüzden sorunla-

rımızla başa çıkabilmeli, onlara yenik düşmemeliyiz.

Çok rahatlıkla kapılabiliriz yanılgıya ve mutsuzluğa. Bu rahatlığı kendimize tanınamalıyız.

Bizi var eden yaşadığımız sıkıntılar değil midir aslında? Her insanın farklı bir başkaldırısı vardır sorunlarına karşı. İşte bizi biz yapan da bu başkaldırıdır. Herkes farklı bir şekilde çözüme ulaştırır sorunlarını.

Sorunlarımız ve sıkıntılarımız bizden daha güçlü değildir ve olmamalıdır da. Çünkü onları yöneten ve bir noktaya varmasını sağlayan biziz. İşte tam olarak bu yüzden kayalarımızdan daha güçlü olmalıyız, kayanın bizi ezip geçmemesi için.

Unutmayın kimi günler acı içinde geçiyorsa, sevinç içinde de geçebilir.

# Doğa Sporları & Outdoor Sports:

# Sen de dalgıç

# olabilirsin!

Doğa sporları mı, yoksa doğaya meydan okumak mı? Günümüzde hem bilim insanları hem de sporcular bu soruya tam olarak cevap veremiyorlar. Bence doğanın bir parçası olabilmek adına yapılmalı. Uzun yıllar salon sporları yaptıktan sonra asker kimliğimin de etkisinde kalarak doğa sporlarına başladım yeni heyecanlar ve yeni maceralar yaşadım. Bu süreçte sadece doğa ile iç içe olmayı hedefledim ve halen de bu sporları veya aktiviteleri keyifle yapmaya devam ediyorum; ancak:

Doğaya meydan okumayı hedef seçseydim o zaman daha farklı olurdu, bu spor aktivitelerinde çok katı disiplin kuralları vardır. Bu kurallar olmazsa olmazdır. Bir takım hırslarla (Rekor denemeleri, ilk ben yapacağım gibi) bu kuralları ihlal ettiğiniz zaman ciddi yaralanmalara hatta hayatınıza mal olabiliyor. Tüm bunlara rağmen bu aktiviteleri yapanların içinde meydan okuyanların sayısı küçümsenmeyecek kadar fazla; sanırım egodan ziyade vücutlarındaki adrenalinini kontrol edemiyor olmaları...

Bugün hızla popüleritesini arttıran bir trende sahip olan bu aktiviteler spor turizminde sektör haline geldi. Yurdumuzun birçok yerinde değişik doğa aktiviteleri yapılıyor. Bunlara günübirlik veya kamplı yürüyüşler (Trekking,Hiking), dağcılık veya kaya tırmanışı ( Rock Climbing), ATV, Bisiklet, Mağaracılık, Kano, Rafting, Aletli ve Aletsiz dalış, Yamaç paraşütü gibi örnekler verebiliriz. Yurdumuzun en önemli özelliği yaz aylarında bile belli bölgelerde kış aktivitelerinin yapılabilen olması.

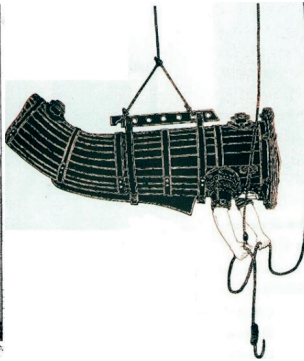
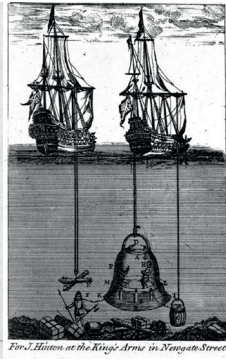
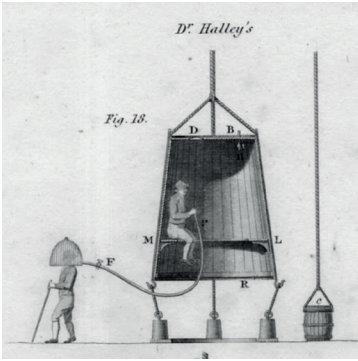
Ben sizlere kendi alanım olan aletli ve aletsiz (Scuba ve Free Diving) da-



**Recep Ufuk AKCAN**

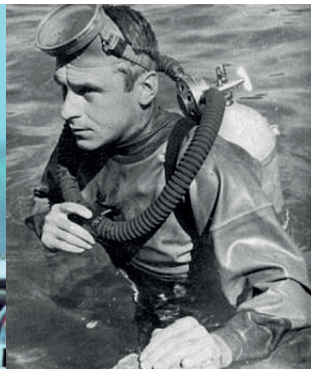
Doğa Tutkunu  
CMAS, TSSF 3 Yıldız Eğitmen Rehber  
Balık Adam

lış sporundan bahsedeceğim. Aslında insanlar varoluşlarından beri yaşamak için doğayla bir mücadele içindeler. İlk başlarda barınma, beslenme gibi yaşam gereksinimi için yapılan avlanma, günümüzde doğa sporları dediğimiz aktivitelerle devam emekte. Sualtı dalgıçlığı da ilk önce avlanma sonra da sanayi için ilgi çekmeye başlamış ve insanlar daha sonra değişik yöntem ve nedenlerle dalmaya başlamışlar.



Günümüzde dalış malzemeleri o kadar çok gelişti ki engelli kardeşlerimizi hatta hayvanları bile güvenle daldırabiliyoruz. Günümüz modern dalış malzemelerinin, ilk kullanan ve bu kadar kolay kullanılabilir hale getiren mucit ise bir çoğumuzun çocukluğundan tanıdığı Jacques-Yves Cousteau (Kaptan Cousteau) ve Émile Gagnan dır.

Dalgıçlar halen Cousteau'yu babaları olarak kabul ederler.



Sualtı turizmi yurdumuzda son derece gelişmiştir. Özellikle, dünyanın en ünlü arkeolojik batıkları ve sualtı şehirlerinin varlığı bunda etkilidir. Canlı popülasyonu ise küresel ısınmadan dolayı sürekli değişim içindedir. Bu değişimin olumlu ve olumsuz yönleri vardır.

Sualtı ekosistemi olarak birçok istilacı tür geldiği için yerel türler ve endemik türlerin yaşam alanları kısıtlanıyor ve soyları tehlike altına giriyor.

Dalış turizmi içinse canlı türleri arttığı için görüntü zenginliği oluyor: Özellikler fotoğrafçılar için.

### Nasıl Dalgıç olunur?

Dünyada ve ülkemizde dalgıç olabilmek için birçok kurum ve kuruluş var. Bunların hepsi önce dünya sualtı sporları konfederasyonu CMAS'a (Confederation Mondiale Des Activites Subaquatiques) sonra da TSSF'ye (Türkiye Sualtı Sporları Federasyonu) bağlı olarak faaliyet de bulunuyorlar.

Dalgıç olmak isterseniz veya sadece günübirlik bir heyecan yaşamak istiyorsanız eğer, bu merkezlere müracaat etmeniz yeterlidir. İsterseniz eğitim alıp dalgıç olup, sualtı dünyasında aramıza katılırsınız, isterseniz de tanıtım dalışı (Discovery diving) dediğimiz hiç eğitim almadan kısa bir briefing ile 5m de 15 dk'lık bir dalış deneyimi yaşayabilirsiniz. Tüm bunlar için merkezlerde size sunulacak olan ve herhangi bir sağlık sorununuzun olmadığını bildiren sağlık bildirim formlarının doldurulması yeterlidir.

Eğitimler CMAS ve TSSF'nin bilim kurullarının yönergesine göre hazırlanan eğitim müfredatına göre



yapılıyor. Bu spora başlama yaşı 14 dır. Sadece eğitim almak için değil, tanıtım dalışı da yapacak olsanız dahi en az 14 yaşımda olmalısınız.

### Dalış seviyeleri

#### Başlangıç seviyesi :

- Bir Yıldız Dalıcı,
- İki Yıldız Dalıcı,
- Üç Yıldız Dalıcı,

bu seviyeler tamamen amatörce yapmak istediğiniz de yeterlidir.

#### Profesyonel seviyeler

##### (Balık Adamlık):

- Bir Yıldız Eğitim Balık Adam,
- İki Yıldız Eğitim Balık Adam,
- Üç Yıldız Eğitim Balık Adam ve Rehber Balık Adam olarak devam edebilirsiniz.

Eğitimler teorik ve uygulamalı olmak üzere iki aşamalıdır. Teorik eğitimini tamamlayıp sınavda başarılı olan adaylar uygulama eğitimine devam ederler. Uygulama eğitimleri yani sualtı pratikleri, denizde sığ su dalışları ile yapılır.

### Dalış eğitimleri ve katılım şartları

#### Bir Yıldız Dalıcı Eğitimi:

Teorik eğitimler 12 (saat) dersten ve eğitmenin tercihine bırakılmış ek bir dersten oluşur. Pratik sualtı çalışmalarınız sizlere beş sığ su dalışı ile yapılır.

**Katılım şartları:** 1 yıldız eğitim programına katılmak için yüzmek bilmek ve 14 yaşını doldurmuş olmak gerekir. Aletli dalış yapmanızda sakınca olmadığına dair sağlık bildirim formu tarafınızdan doldurulmalı. Gerekli hallerde doktor raporu istenebilir.

**İki Yıldız Dalıcı Eğitimi:** Açık deniz dalış deneyimi olan ve yanında





en az iki yıldız dalıcı ile birlikte en çok 30 metre derinliğe kadar dalış yapabilen dalıcıdır. Gece dalışı yapılabilir.

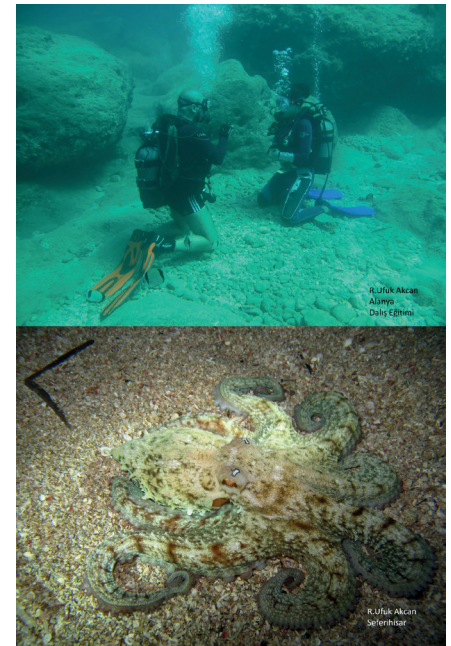
**Katılım şartları:** Federasyona bağlı bir dalış kuruluşundan bir yıldız eğitim ve belgesi almış olmalıdır. İki yıldız eğitimi için en az 15 yaşını doldurmuş olmak gerekiyor. 18 yaşından küçükler, ancak yanlarında bir üç yıldız dalıcı ile 24 mt.'ye kadar dalış yapabilirler. Dalış eğitmeni eşliğinde eğitim amacıyla en çok 42 metre derinliğe kadar dalış yapılabilir.

**Üç Yıldız Dalıcı Eğitimi:** Her düzeyde dalıcılara sualtında önderlik yapabilecek beceri ve deneyimi olan dalıcıdır. Önderlik yaptığı dalıcıların güvenli dalış kurallarına uygun dalış yapmalarını sağlamakla yükümlüdür. Sualtı kurtarma ve ilkyardım konularında gerekli eğitimi almıştır ve uygulayabilir. Görevli olduğu durumlarda dalışla ilgili kural dışı davranışlarda bulunanları uyarmaya ve gerekirse dalıştan alıkoymaya yetkilidir. Önder-

liğini yaptığı dalıcıların güvenliğinden birinci derecede sorumludur. En çok 30 metre derinliğe kadar dalış yapabilir, yaptırabilir. Dalış eğitmeni eşliğinde ve eğitim amacıyla en çok 42 metreye kadar dalış yapılabilir.

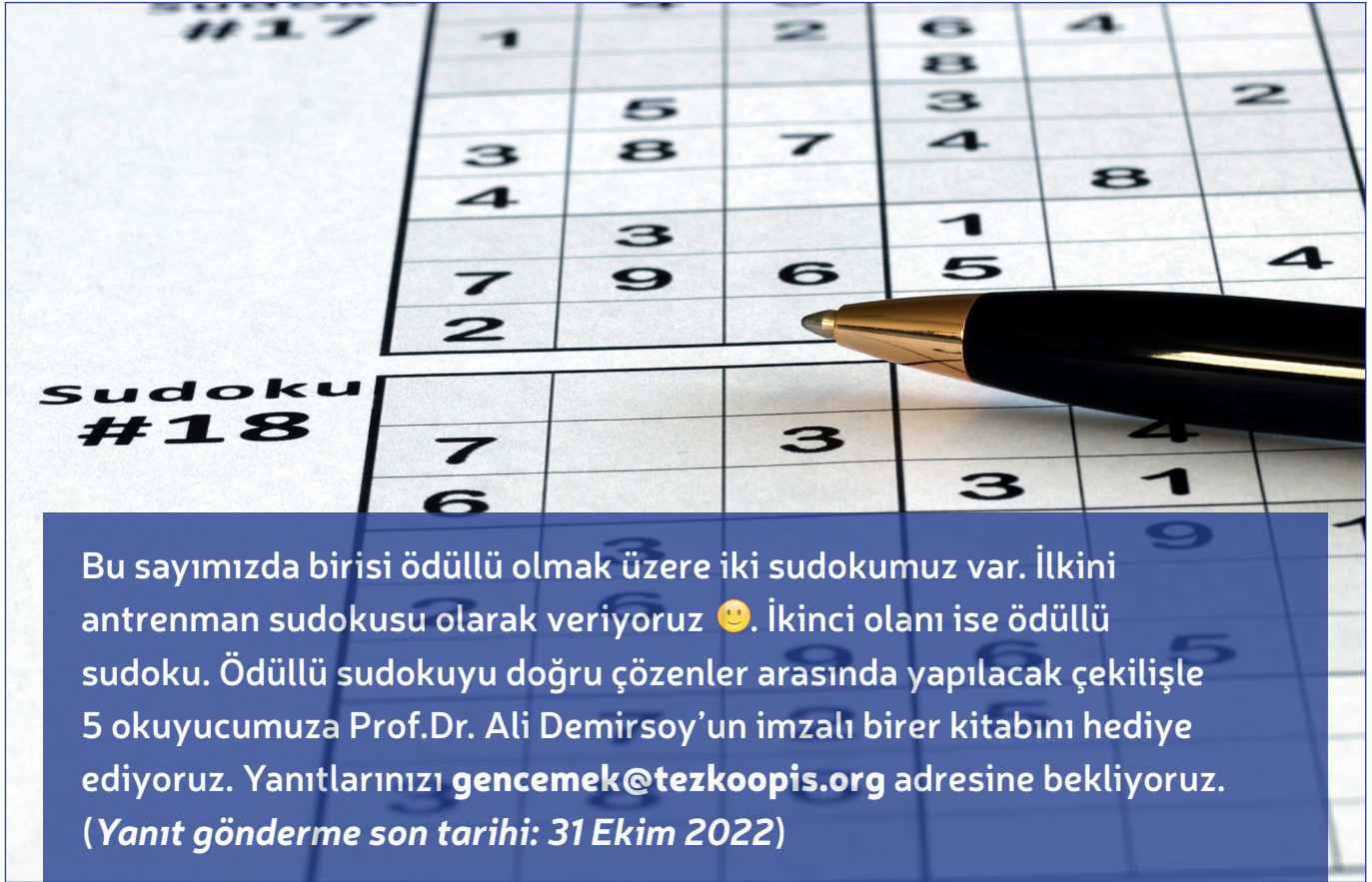
**Katılım şartları:** Federasyona bağlı bir dalış kuruluşundan iki yıldız eğitim ve belgesi almış olmalıdır. Bu seviye ye kadar eğitimini tamamlayan dalışçılar dünyanın her yerinde güvenle ve keyifle bu sporu yapabilirler. Diğer eğitmenlik ve rehber seviyeleri bu sporu profesyonelce yapacaklar içindir.

Yurdumuz denizlerinde; Karadeniz' de, Marmara'da, Ege'de, Akdeniz'de dalış merkezi bulmanız çok kolaydır. Türkiye'nin en popüler dalış noktası Antalya ili Kaş ilçesidir. Her yıl dünyanın her yerinden on binlerce dalış ziyaret ediyor.



**Bundan sonraki yazılarımda Türkiye 'de ki dalış noktalarını anlatmaya devam edeceğim bir sonraki sayıda görüşmek dileğiyle selamlar, saygılar.**





## Kolay Sudoku

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 |   |   |   |   | 2 |   |   |   |
| 8 | 9 |   |   | 4 |   | 2 | 3 |   |
|   |   | 4 | 3 | 5 | 9 | 1 |   | 8 |
| 3 |   | 8 |   |   | 5 |   |   |   |
|   | 2 | 6 | 4 |   |   |   |   | 1 |
| 9 |   | 1 | 6 |   |   | 5 |   |   |
|   |   |   | 5 |   |   | 3 | 2 | 6 |
|   | 8 |   | 2 |   |   | 9 |   |   |
|   |   | 2 |   |   | 4 |   |   |   |

## Ödüllü Sudoku

|   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
|   |   | 5 | 3 |   | 7 |   |   |   |
| 1 |   |   |   |   |   |   |   |   |
|   | 6 |   |   |   |   |   | 2 |   |
|   |   |   |   | 4 | 1 |   |   |   |
|   |   |   | 7 | 2 |   | 6 |   |   |
|   |   |   |   |   | 3 | 5 |   |   |
| 3 |   | 6 |   |   |   | 1 |   |   |
|   | 2 |   |   | 9 |   |   | 8 | 4 |
|   |   |   |   |   |   |   | 9 |   |



# TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL YÖNETİM KURULU

|                            |                    |
|----------------------------|--------------------|
| Genel Başkan               | Haydar ÖZDEMİROĞLU |
| Genel Sekreter             | Hakan BOZKURT      |
| Genel Mali Sekreter        | İsmail AYDIN       |
| Genel Örgütlenme Sekreteri | Çağdaş DUYAR       |
| Genel Eğitim Sekreteri     | Sebahattin ŞEN     |
| Genel Yönetim Kurulu Üyesi | Levent KOÇ         |
| Genel Yönetim Kurulu Üyesi | Mehmet PEKGÖZ      |

## TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

Mebusevleri, İller Sokak No: 7 06850 Tandoğan-Ankara Tel: 0312. 213 34 44 Faks: 0312. 213 34 30

İnternet: [www.tezkoopis.org](http://www.tezkoopis.org) Elektronik posta: [sendika@tezkoopis.org](mailto:sendika@tezkoopis.org)

Toplu İş Sözleşmesi Bürosu: [tis@tezkoopis.org](mailto:tis@tezkoopis.org) Örgütlenme Bürosu: [orgutlenme@tezkoopis.org](mailto:orgutlenme@tezkoopis.org)

Eğitim Bürosu: [yayin@tezkoopis.org](mailto:yayin@tezkoopis.org) Muhasebe Bürosu: [muhasebe@tezkoopis.org](mailto:muhasebe@tezkoopis.org) Hukuk Bürosu: [hukuk@tezkoopis.org](mailto:hukuk@tezkoopis.org)

## TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI ŞUBELERİ

### ADANA 1 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Oğuz  
Kurtuluş Mah. Cumhuriyet Cad.  
MNS İş Merkezi No: 50 K: 6 No: 28  
Seyhan / Adana  
Tel: 0322 363 34 63 Faks: 0322.363 34 83  
<http://adana1.tezkoopis.org>  
[adana1@tezkoopis.org](mailto:adana1@tezkoopis.org)

### ANKARA 1 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Kıran  
Necatibey Cad. Sezenler Sok. No: 2/16  
Sihhiye/Ankara  
Tel: 0312 231 74 95 Faks: 0312 231 74 96  
<http://ankara1.tezkoopis.org>  
[ankara1@tezkoopis.org](mailto:ankara1@tezkoopis.org)

### ANKARA 2 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Özgen  
Necatibey Cad. No: 84/4 Sihhiye/Ankara  
Tel: 0312 229 43 07 Faks: 0312 229 18 47  
<http://ankara2.tezkoopis.org>  
[ankara2@tezkoopis.org](mailto:ankara2@tezkoopis.org)

### ANKARA 3 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Cemal Yarga  
Necatibey Cad. No: 84/7 Sihhiye/Ankara  
Tel: 0312 229 43 07 Faks: 0312 229 18 47  
[ankara3@tezkoopis.org](mailto:ankara3@tezkoopis.org)

### ANKARA 4 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Levent Koç  
Necatibey Cad. Sezenler Sok. No: 2/18  
Sihhiye/Ankara  
Tel: 0312 231 74 98 Faks: 0312 231 74 97  
<http://ankara4.tezkoopis.org>  
[ankara4@tezkoopis.org](mailto:ankara4@tezkoopis.org)

### ANTALYA ŞUBESİ

Şube Başkanı Banış Özdemir  
Tahıl Pazarı Mah. Adnan Menderes Bulvarı  
Yüce2 Apt. Kat: 2 D: 3 Antalya  
Tel: 0242 242 91 05 Faks: 0242 248 15 89  
<http://antalya.tezkoopis.org>  
[antalya@tezkoopis.org](mailto:antalya@tezkoopis.org)

### BURSA ŞUBESİ

Şube Başkanı Bülent Çetin  
Kükürtlü Mah. 3. Kardelen Sok. No: 3 A Blok  
D: 4 Osmangazi/Bursa  
Tel: 0224 224 29 37 Faks: 0224 224 29 37  
<http://bursa.tezkoopis.org>  
[bursa@tezkoopis.org](mailto:bursa@tezkoopis.org)

### DIYARBAKIR ŞUBESİ

Şube Başkanı Mehmet Pekgöz  
Yaşar Kemal Cad. Kristal Apt. No: 17/G  
Ofis / Diyarbakır  
Tel: 0412 228 59 68 Faks: 0412 228 59 68  
<http://diyarbakir.tezkoopis.org>  
[diyarbakir@tezkoopis.org](mailto:diyarbakir@tezkoopis.org)

### EDİRNE ŞUBESİ

Şube Başkanı Mehmet Meral  
Mithat Paşa Mah. Londra Asfaltı Rasathane Yanı  
No: 2 Kat: 3 Edirne  
Tel: 0284 212 14 95 Faks: 0284.212 14 95  
<http://edirne.tezkoopis.org>  
[edirne@tezkoopis.org](mailto:edirne@tezkoopis.org)

### ERZURUM ŞUBESİ

Şube Başkanı Hakan Kurt  
Gez Mah. Karaveli Sok. Şimşek Apt. Kat: 2  
Erzurum  
Tel: 0442 234 60 89 Faks: 0442 233 88 02  
<http://erzurum.tezkoopis.org>  
[erzurum@tezkoopis.org](mailto:erzurum@tezkoopis.org)

### ESKİŞEHİR ŞUBESİ

Şube Başkanı Hasan Hüseyin Yılmaz  
Cumhuriyet Mah. Dilem Sok. Çağlayan İş Merkezi  
No: 1/61 Kat: 7 Eskişehir  
Tel: 0222 221 45 26 Faks: 0222 220 83 74  
<http://eskisehir.tezkoopis.org>  
[eskisehir@tezkoopis.org](mailto:eskisehir@tezkoopis.org)

### GAZİANTEP ŞUBESİ

Şube Başkanı Bilal Öztokmak  
İncilipınar Mah. Nail Bilen Cad. Ayıntap İş Merkezi  
Kat: 2 No: 201 Gaziantep  
Tel: 0342 323 33 43 Faks: 0342 323 33 43  
<http://gaziantep.tezkoopis.org>  
[gaziantep@tezkoopis.org](mailto:gaziantep@tezkoopis.org)

### KOCAELİ ŞUBESİ

Şube Başkanı Engin Şevket Şimşek  
Hacı Halil Mah. Atatürk Cad. 1205/1 Sok.  
No: 2 Kat: 6 D: 27-28 Gebze/Kocaeli  
Tel: 0262 646 18 49 Faks: 0262 646 67 64  
<http://kocaeli.tezkoopis.org>  
[kocaeli@tezkoopis.org](mailto:kocaeli@tezkoopis.org)

### SAMSUN ŞUBESİ

Şube Başkanı Tarık Sayın  
Kale Mahallesi Kaptanağa Caddesi Ortaklar İşhanı  
No:1 Kat:6 D:35 İlkadım/Samsun  
Tel: 0 362 431 55 41 Faks: 0 362 431 55 42  
<http://samsun.tezkoopis.org>  
[samsun@tezkoopis.org](mailto:samsun@tezkoopis.org)

### İSTANBUL 1 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Özcan Kopal  
Osmanağa Mah. Kuş Dili Cad. Volkan İş Hanı  
No: 26 Kat 4  
Tel: 0216 450 14 02 Faks: 0 216 338 92 64  
<http://istanbul1.tezkoopis.org>  
[istanbul1@tezkoopis.org](mailto:istanbul1@tezkoopis.org)

### İSTANBUL 4 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Hasan Dere  
Merkez Mah. Büyükdere Cad. Şimşek Apt.  
No: 3/6 Kat: 3 Şişli-İstanbul  
Tel: 0212 232 39 47 - 0212.232 39 92  
Faks: 0212 232 28 57  
<http://istanbul4.tezkoopis.org>  
[istanbul4@tezkoopis.org](mailto:istanbul4@tezkoopis.org)

### İSTANBUL 5 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Selahattin Karakurt  
Büyükdere Cad. No: 64/8 Kat: 3  
Mecidiyeköy-İstanbul  
Tel: 0212 347 40 77 Faks: 0212 347 40 78  
<http://istanbul5.tezkoopis.org>  
[istanbul5@tezkoopis.org](mailto:istanbul5@tezkoopis.org)

### İZMİR 1 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Mert Özen  
Şair Eşref Blv. Emlak Kredi Apt. No: 100/601  
Alsancak-İzmir  
Tel: 0232 463 52 59 Faks: 0232 463 54 72  
<http://izmir.tezkoopis.org>  
[izmir@tezkoopis.org](mailto:izmir@tezkoopis.org)

### İZMİR 2 NO'LU ŞUBE

Şube Başkanı Mahmut Çetinkaya  
İsmet Kapitan Mah. Hüriyet Blv. Musullugiller İş Hanı  
No: 5/1 Kat: 1 D: 13 Çankaya-Konak-İzmir  
Tel: 0232 421 43 45 - 0232 421 43 37  
Faks: 0232 421 43 92  
<http://izmir2.tezkoopis.org>  
[izmir2@tezkoopis.org](mailto:izmir2@tezkoopis.org)

### MUĞLA ŞUBESİ

Şube Başkanı Hüseyin Yıldız  
Emir Beyazıt Mah. Kurbanlar Sok. No: 12/1  
Menteşe-Muğla  
Tel: 0252 213 19 55 Faks: 0252 213 19 14  
<http://muqla.tezkoopis.org>  
[muqla@tezkoopis.org](mailto:muqla@tezkoopis.org)

### ZONGULDAK ŞUBESİ

Şube Başkanı Şerif Taşören  
Mithatpaşa Mah. Hayriyey Sok. No: 3 Kat: 3 D: 5  
Zonguldak  
Tel: 0372 253 40 39 Faks: 0 372 251 52 72  
<http://zonguldak.tezkoopis.org>  
[zonguldak@tezkoopis.org](mailto:zonguldak@tezkoopis.org)

### KONYA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Konya Bölge Temsilcisi: Hüsnü Yiğit  
İhsaniye Mah. Derviş Hilmi Sok.  
Ali Şapçıoğlu Apt. No: 13/1  
Selçuklu - Konya

ÖZGÜR

SAVAŞSIZ

SÖMÜRÜSÜZ



BİR DÜNYA