

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



gencœmek



Tez-Koop-İş Yayın Organı | Sayı: 2 / Eylül 2018

Kasiyerler İçin
Mesleki Bir Tehlike:
Bisfenol A



H&M'DE ÖRGÜTLENME ÇABASI
VE ENGELLER

FUTBOLDA BİR EMEK HİKAYESİ:
ALİ SAMİ YEN

AVM'LERİN YORGUN GENÇLERİ

SENDİKALI İŞÇİLERİN ÜRETTİĞİ ÜRÜNLERİ TÜKET

Bu marketlerde Tez-Koop-İş Sendikası üyesi işçiler çalışmaktadır

MİGROS



Carrefour



Carrefour



kıpa



MediaMarkt



Sendikasız, güvencesiz ve toplu sözleşmesiz
çalışma koşullarına karşı,
tüketimden gelen gücümüzü gösterelim

Merhaba

gençemek'in 2. sayısı elinizde. Gemi yol alıyor yavaş yavaş. 19 Mayıs günü gerçekleşen tanıtım etkinliği ile limandan demir almış, yelkenlerimizi emeğin rüzgarı ile şişirerek açık denizlere doğru gidiyoruz. Genç emekçilere yönelik bir yayın olarak türünün ilk örneği olmanın zorluğunu da, heyecanını da yaşayarak alacağız bu yolu. Elbette okurların katkısıyla ve sendikamız Tez-Koop-İş'in enerjisiyle. Her yayın gibi **gençemek** için de okurların yapacağı geri bildirimler çok hayati. Size binbir emek ve kolektif bir çabayla ulaşan bu yayının sayfalarında gördükleriniz ve tabii göremediklerinizle ilgili eleştirileriniz, uyarılarınız, önerileriniz ve getireceğiniz talepler geliştirici olacaktır. Bunu samimiyetle istiyoruz. Nitekim tanıtım etkinliğimize katılan üye ve dostlarımızın kısa söyleşilerde dile getirdikleri beklentiler, öneriler ve dergiye katkı sunma istekleri bizim için memnuniyet verici oldu.

Bu sayımızda yine genç emekçilerin hem çalışma yaşamı deneyimlerine hem de kültürel, sanatsal, bilimsel, sportif vb. ilgilerine seslenen sayfalar hazırladık. Dergi sayfalarını öncelikle çalışma yaşamının en zor deneyimlerinden birisi olan sendikal örgütlenme çabasını sürdüren gençlere açmak temel ilkelerimizden biri. H&M işyerinde örgütlenme çabası içinde olan arkadaşlarımızla yaptığımız söyleşi bu çerçevede tam da. Öte yandan genç emekçilerin koşullarını, dünyalarını ve ihtiyaçlarını tanımaya, anlamaya yönelik bilimsel araştırmalar bizim için büyük önem taşıyor. Üç değerli hocamızın AVM işçileriyle ilgili yaptıkları derinlikli araştırmayı onlarla konuşmak bizi çok mutlu etti. Küresel bir mağaza zincirinin karanlıkta kalan yüzünü bize gösteren H&M işçisi arkadaşlarımızın, Antalya söyleşilerimizde yer alan market çalışanı üyelerimizin anlattıkları ile kitap üzerine yapılan söyleşiyi birlikte okumak hizmet işkolunun giderek öne çıkan mekanı olan AVM'lerdeki emeğin deneyimini anlamak için değerli bir perspektif sunacaktır.

Lüks vitrinlerin, rengarenk rafların ardındaki emeğin gerçeğini kavramak isteyen bizler için işçi sağlığı başlı başına ele alınması gereken bir alan. Bu sayımızda kasiyerlerin karşılaştığı kimyasal risklerine dikkat çeken değerlendirme ve işçi sağlığı alanında giderek örnek bir örgütlenme deneyimine dönüşen işçi sağlığı meclisleri hakkındaki yazı bu alana dair bütünlüklü bir bakışın ve mücadelenin gerekliliğine dikkat çekiyor.

Bu sayıda Antalya şubemiz ağırlıkla yer aldı. Hem bir yuvarlak masa kuruverdik, uzun bir söyleşiye daldık oradaki sendika aktivistleriyle hem de işyerlerini gezip onların gerçeğini anlamaya çalıştık. Antalya şubemize gösterdiği konukseverlik için de teşekkür ediyoruz **gençemek** olarak. Güzel bir tesadüf eseri Antalya'daki gözlemesinde gerçekleşen uzay gözlem şenliğini de izleyip haber yaptık bu sayımızda. Bilimin bu şenlikli hali çok yakıştı sayfamıza. Şubelerimizi gezmeye devam etmek; memleketin dört bir yanında, çok farklı mekanlarda, çok farklı işleri yapan, farklı tecrübeler yaşayan Tez-Koop-İş'in genç üyelerini tanımak, tanıtmak istiyoruz önümüzdeki sayılarda da.

Dünyanın ve memleketin demokrasiden uzaklaştığı, derinleşen krizlerin emekçileri yoksulluk ve ağır çalışma koşullarına sürüklediği bir dönemde **gençemek** direnişin, dayanışmanın ve arayışın yayını olmaya çalışıyor; sanatın, bilimin, kültürün, sporun insanileştirici gücünü, barışçılığını, umut vericiliğini de ihmal etmeden...

Dayanışmayla...



İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN	1
TARİHİMİZDEN	4
BAŞKANDAN	
Ekonomik Krizin Kazanımları Tehdit Etmesine İzin Verilmemelidir	5
TANITIM ETKİNLİĞİMİZ	
Yayın Hayatımıza Coşkulu Bir Tanıtım Etkinliğiyle Başladık	6
MEMLEKET EMEK HABERLERİ	14
DÜNYA EMEK HABERLERİ	16
ŞUBELERİ GEZİYORUZ: Antalya'nın Genç Aktivistleri	18



SANAL ÂLEMDEN	
Dijital Dünyada Güven Mümkün mü?	34
KİTAP SÖYLEŞİ	
AVM'lerin Yorgun Gençleri	38
GÜVENLİ ÇALIŞMA	
Kasiyerler İçin Mesleki Bir Tehlike: Bisfenol A	48



SPOR	
Futbolda Bir Emek Hikayesi: Ali Sami Yen	51
GÜVENLİ ÇALIŞMA	
İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'ni Tanyalım.	
Can Güvenliğimiz İçin Örgütlenmeliyiz	54
DENEME	
Hizmet Sektörü:	
Hizmet Kavramı Ve Sektörün Sendikalaşması Üzerine Düşünceler	58

Sayı: 2 / Eylül 2018
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:

Hakan Koçak

İletişim: Tez-Koop-İş Sendikası İstanbul 1
Nolu Şube

Adres: Osmanağa Mahallesi Kuşdili Cad.
No:26 Kat:3-4 Kadıköy / İSTANBUL
Tel: 0216 450 14 02
Faks: 0216 338 92 64

Grafik Tasarım:

Yavuz Kaynar

Katkıda Bulunanlar:

Adem Yeşilyurt

Can Turan

Ceren Özcan

Ekin Erdem Evliya

Elif Çongur

Fahrettin Engin Erdoğan

Metin Aksöz

Murat Çakır

Murat Özveri

Mustafa Özgen

Meliha Kaplan

Merve Demirkıran

Nail Dertli

Özgür Noyan

Süreyya Algül

Tülay Uzunay

Volkan Yaraşır

Zeynep Öztürk

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

Mebuseverli, 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: @gencemekdersisi

Facebook: @gencemekdersisi

Baskı Tarihi: Eylül 2018

Baskı:

Ziraat Gurup Matbaacılık Ambalaj San. Ve Tic.

A.Ş. İstanbul Yolu Trafo Karşısı

Varlık- Ankara

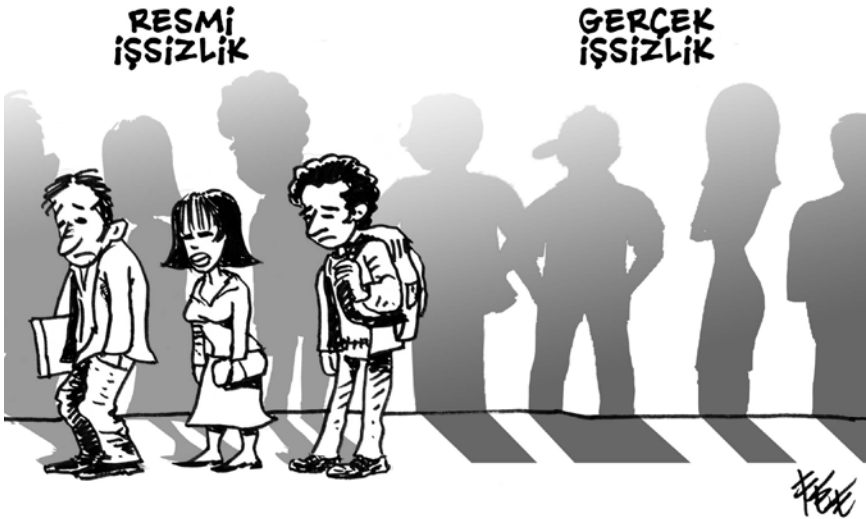
Tel: 0312 384 73 44- 45

Yayın türü: 3 Aylık Yaygın Süreli Yayın

ISSN: 2630-5674

ARAŞTIRMA

TÜİK'e Göre Gençlerin Çoğu Mutlu ve İşinden Memnun...	61
Gençler Eğitimin Dışına İtiliyor...	62
Her Beş Gençten Biri İşsiz, Eğitimli İşsiz Kitlesi Büyüyor...	63



SÖYLEŞİ

H&M'de Örgütlenme Çabası ve Engeller: Haklara Saygılı Küresel Firma İmajı Gerçeği Temsil Ediyor mu?	66
--	----

Dergimizin bu sayısında yer alan AVM'lerin Yorgun Gençleri kitabının yazarlarıyla söyleşimizde AVM'lerdeki emekçilerin sendikal bilinç ve deneyimlerinin, genel olarak ortak hareket etme kapasitelerinin zayıflığından söz ediliyor. Bu söyleşimizde ise onların bir sendikalaşma çabası içine girdiklerine yaşadıkları deneyimlerin neler olduğunu göreceğiz. İki söyleşiyi birlikte okumak sanırım AVM emekçilerinin durumunu anlamak için hayli öğretici olacaktır.

GÜNDEM

SEKA Neydi, SEKA İşçisi Kimdi?	78
--------------------------------	----

HAKKIMIZ HUKUKUMUZ

Toplu Sözleşme Kitapçıklarımızda Hangi Haklar, Kazanımlar Saklı: Biliyor muyuz?	80
--	----

BİLİM

İşçiler Bilimle Buluşuyor: Ulusal Gökyüzü Gözlem Şenliği	82
---	----



İŞÇİ SINIFININ KAVRAMLARI

Sömürü Düzeninin Dayanağı: ARTI - DEĞER	86
--	----

MÜZİK

"İs, Pas, Kir, Çöplük, Lastik, Egsoz..."	88
---	----

EYLEM

Flormar İşçileri - Kadınların Onurlu, Şenlikli ve Kararlı Direnişi	90
--	----



EDEBİYAT

93

TİYATRO

Gelecek Sezondan Haberler	94
---------------------------	----

GENÇ KALEM

Özgür Bakış	98
-------------	----

SİNEMA

Ahlat Ağacı	100
-------------	-----

TEKNOLOJİ

Açılın, Robotlar Geliyor!	102
---------------------------	-----

Genç üyelerimiz
için sendikamızın
tarihinden
yapraklar...

Sendikamız
1962 yılında
Tez-Büro-İş
adıyları
kurulmuştu.
1980'li
yıllara kadar
mücadelesini bu
isimle sürdüren
sendikamızın
1970'li yıllarda
yayınladığı
gazetesinden
örnek bir sayfayı
okurlarımızla
paylaşıyoruz.



Ekonomik Krizin Kazanımları Tehdit Etmesine İzin Verilmemelidir



Haydar ÖZDEMİROĞLU
Tez-Koop-İş Genel Başkanı

“Ekonomik krizi “fırsata” dönüştürme eğilimlerinin güçlü olduğu günümüzde kazanılmış ekonomik ve sosyal hakları korumak; ücret sınırlandırmalarına karşı direnmek; açık ya da gizli biçimde toplu iş sözleşmesi haklarını daraltma girişimlerine karşı uyanık olmak; temel sosyal kazanımları ortadan kaldırarak ya da başkalaştıracak değişikliklere geçit vermemek öncelik taşımaktadır.”

Tezkoop-İş’in değerli genç üyeleri,

Türkiye yeni bir ekonomik kriz sürecine girdi.

24 Haziran 2018 tarihinde yapılan Cumhurbaşkanlığı ve Genel Seçimlere doğru döviz kuru, daha önceki yıllarda olmayan biçimde yavaş yavaş tırmanırken seçimlerin ardından hızlı bir yükseliş gösterdi ve yılbaşına göre yaklaşık yüzde 50 oranında arttı. Bu arada enflasyon oranları yükselmeye, temel tüketim maddelerinde büyük oranlı artışlar yaşanmaya; petrol, elektrik, doğalgaz, su fiyatlarında zam üstüne zam yapılmaya başlandı.

İçine girilen kriz ortamını birdenbire ortaya çıkan bir olgu olarak değerlendirmek bilimsel gerçeklerle bağdaşmayan bir durumdur. Döviz kurunun yükselmesiyle görünür olan ekonomik krizin oluşum nedenleri, yıllardır uygulanan politikaların beklenen doğal sonuçları olarak yorumlanmalıdır.

Bu süreç ülkenin daha fazla borçlanması ve dışa bağımlılığının artması, daha fazla işsizlik, daha fazla yoksullaşma sürecidir.

Sendikaların bu süreçte sorumlulukla davranarak emek karşıtı politikalara ve dayatmalara direnmeleri son derece önemlidir.

Toplu iş sözleşmeleri görüşmelerinde kazanılmış hakları korurken, yeni haklar edinmek için mücadele etmek, tüm sendikalar arasında güçlü dayanışma ve iletişim ağı kurmak, üye-sendika bağlarını daha etkin kılmak gerekli ve zorunlu olacaktır.

Burada gözden kaçırılmaması gereken konu, yaşanan ekonomik kriz ortamında ilk alınan önlemlerin başında ücretlere ve toplu iş sözleşmesi haklarına doğrudan ve dolaylı olarak müdahale edilmesidir. 1994, 2001 ve 2008 krizleri bunun somut örnekleriyle doludur. Bunun için zam oranlarının düşük tutulmasından, ücret eşitsizliklerini derinleştirecek dayatmalara, istihdam ya da kadro daraltmalarından fazla çalışmalara zorlamaya, prim ödemelerinin azaltılmasından sosyal ödentilerin sınırlandırılmasına kadar birçok yöntem uygulanmıştır.

İçinde bulunduğumuz ortamda en önemli tehlike, kıdem tazminatına ilişkin yeni bir düzenlemenin gündeme getirilmesi ve bir oldu-bitti ile kazanılmış hakların ortadan kaldırılmasıdır.

Ekonomik krizi “fırsata” dönüştürme eğilimlerinin güçlü olduğu günümüzde, kazanılmış ekonomik ve sosyal hakları korumak; ücret sınırlandırmalarına karşı direnmek; açık ya da gizli biçimde toplu iş sözleşmesi haklarını daraltma girişimlerine karşı uyanık olmak; temel sosyal kazanımları ortadan kaldırarak ya da başkalaştıracak değişikliklere geçit vermemek öncelik taşımaktadır.

Tez-Koop-İş Sendikası, krizin yarattığı olumsuzlukların kazanımları tehdit etmesi karşısında mücadele etmekte kararlıdır.

Yayın Hayatımıza Coşkulu Bir Tanıtım Etkinliğiyle Başladık

Tez-Koop-İş Sendikası gençmek Dergisi yayın hayatına başladı. Derginin ilk sayısının tanıtım etkinliği, Ankara'da İnşaat Mühendisleri Odası Toplantı Salonu'nda yapıldı.

Etkinliğin sunuculuğunu üstlenen Tez-Koop-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı Zeynep Öztürk, gençliğin özgürlüğün yanı sıra kendi hayatı hakkında doğrudan söz sahibi olmak ve çevresinde olup bitenlere dair korkusuzca konuşabilmek istediğini söyledi.

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Haydar Özdemiroğlu açılış konuşmasında geçtiğimiz aylarda yayın hayatına başlayan Kadın Dergisi'nin ardından, bugün işkolunda çalışanların büyük bir kısmını oluşturan gençleri örgütlemek ve genç üyelerin sendikal faaliyetlere katılımını arttırmak için yeni ve etkili bir araç olan **gençmek** Dergisi ile yola çıktığını ifade etti.

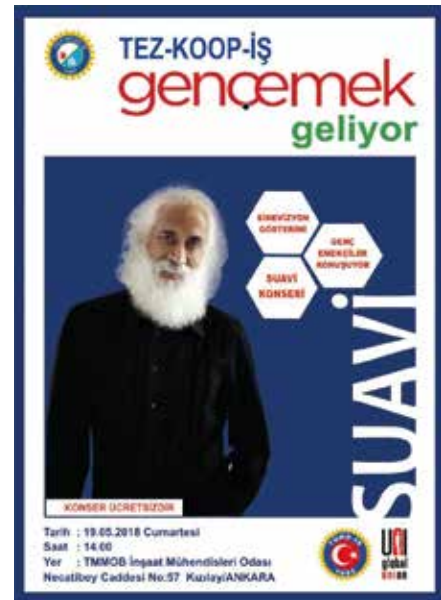
"Gençlik aydınlıktır, gençlik umuttur"

Genç emekçilerin işçi sınıfının önemli bir parçasını oluşturduğunu, buna karşılık sınıfın en güvencesiz, örgütsüz ve korunaksız kesimi olduğunu vurgulayan Özdemiroğlu, genç işsizliğinin çok yüksek rakamlara ulaştığını, pek çok üniversite mezunu gencin, iş bulamama kaygısıyla asıl mesleklerinin

dışında bir alanda çalışmak zorunda kaldığını ifade etti.

Tez-Koop-İş Sendikası'nın, gençlerin sorunlarını özel olarak ele almayı, çözümler üretmeyi ve onları sendikal yaşama daha aktif bir biçimde katmayı önemseydiğini dile getiren Özdemiroğlu, şunları kaydetti:

"Bunun için de yeni sendikal araçlar geliştiriyoruz. **gençmek** dergimiz bu ihtiyaçla ortaya çıkmıştır. **gençmek** dergimiz aracılığı ile genç emekçilerin duygularının ve heyecanlarının sendikamızın gelişimine büyük



katkı sunacağından eminiz. Biliyoruz gençlik aydınlıktır, gençlik umuttur ve gençlik sendikamızın ve bu ülkenin geleceğidir.



Bugün sendikalar yeniyi arayan, sorgulayan, ezber bozan gençlerden korkmamalı, genç emekçilere kapılarını sonuna kadar açmalıdırlar. Gençliğin heyecanından ve duygularından kaçan, var olanı her şart altında korumaya çalışanlar, yeni gelişmelere açık olmayanlar, gençlikle arasına mesafe koyanlardır. Gençliğin söz, karar ve yetki sahibi olmasını istemeyenlerdir.

Bizler Tez-Koop-İş Sendikası olarak gençliğin iradesine ve inancına güveniyoruz. Genç emekçilerin ruhuyla, heyecanıyla, hayalleriyle ve arayışlarıyla sendikamızın nitel ve nicel olarak gelişip güçleneceğinden eminiz. Bu inançla bütün kapılarımız gençlere sonuna kadar açıktır ve daima açık olacaktır.”

Özdemiroğlu, geçen ay yapılan Olağanüstü Tüzük Genel Kurulu’nda, sendikanın anayasasına genç üyelerin sendikal yaşama daha etkin katılması için yeni maddeler eklendiğini, bunlardan birinin Şube Danışma Organları çerçevesinde “Genç Emek Kurulu” olduğunu söyledi.

gençemek Dergisi Editörü Hakan Koçak da giderek büyüyen işçi sınıfı içinde, giderek önem kazanan bir genç kesim olduğunu ifade etti. Bu kesimi örgütlemenin, işçi sınıfı mücadelesini örgütlemekteki en önemli damarı oluşturduğunu anlatan Koçak, “Ticaret zor bir işkolu... Bu sektördeki bir araç gençleri örgütlemek için anlamlı” dedi.

Koçak, dergiye, özverili ve samimi bir inançla katkı sunanlara teşekkürlerini iletti.

Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Irgat

Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat ise 19 Mayıs 1919’da Gazi Mustafa Kemal Atatürk’ün ülkemize güneş gibi doğduğu günden bu güne 99 yıl geçtiğini, **gençemek** Dergi-

Etkinliğe, Türk-İş Genel Eğitim Sekreteri Nazmi Irgat, Basın-İş Sendikası Genel Başkanı Savaş Nigar, Bağımsız Kamu Çalışanları Sendikası Kurucu Genel Başkanı Tülin Yanmaz Özgen’in yanı sıra CHP milletvekili ve CHP PM Üyesi Selin Sayek Böke, CHP Milletvekili Yakup Akkaya, CHP eski Milletvekili ve CHP PM Üyesi Erdal Aksünger, Eğitim-Sen Kurucu ve İlk Genel Başkanı ve CHP PM Üyesi Yıldırım Kaya, Halkevleri Eş Genel Başkanı Dilşat Aktaş, Yol-İş Sendikası Eski Genel Yönetim Kurulu Üyesi ve Ankara CHP İl Başkan Yardımcısı Fahri Yıldırım, CHP Ankara İl Başkan Yardımcısı Tülay Tüfek, CHP Ankara İl Başkan Yardımcısı Hasan Yağız, Petrol-İş Sendikası Kırıkkale Şube Başkanı Recep Sefer, Tarım-İş Sendikası Ankara Şube Başkanı Sezaittin Aka, Güvenlik-İş Sendikası Teşkilat Sekreteri Caner Yılmaz ve Yol-İş Sendikası Ankara 3 No’lu Şube Genel Sekreteri Müslüm Yaşar katıldı. gençemek Dergisi etkinliğinde, Tez-Koop-İş Sendikası’nın şube yöneticileri ve üyelerinin yanı sıra üniversite gençlik örgütlerinin temsilcileri de yer aldı.



si’nin böyle anlamlı bir günde çıkmasını kutladığını söyledi.

gençemek Dergisi’ni, “birçok sendikanın düşünemediği veya da düşünüp de gerçekleştiremediği bir yapıt olarak” gördüğünü belirterek “Bu yapıt için Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkanı Özdemiroğlu’nu yürekten tebrik ediyorum” diye konuştu.

Dergi’nin, gençlere hitap etmesini ayrıca kıymetli bulduğunu ifade eden Irgat, gençlerin, çalışma hayatının içinde düzensiz ve kurlsız şekilde yer aldığını vurguladı. Irgat, “Gençlerimiz azim ve kararlılıkla çalışma hayatında yer almaya çalışmalarını bizim için ümit vesilesidir” dedi.

Irgat, yıllar içinde çalışma yaşamına



neoliberal politikaların damga vurduğunu kaydederek emeği savunan bir insan olarak bu sistemin sona ermesini dilediğini ifade etti.

“Cumhuriyet Mücadelesi, emek mücadelesinden ayrı düşünülemez”

CHP İzmir Milletvekili Selin Sayek Böke sözlerine, “yeniden gençlerin, yeniden kadınların, yeniden Cumhuriyet’in devrimini gelin bu sandıkta yazalım” diyerek başladı. Böke, bugün hem emeği ezen düzenin bütün ağırlığının yaşandığını ama bir yandan da 19 Mayıs ruhunun sahiplenildiği bir aydınlık bakışın kutlandığını söyledi.

Böke, “Bize düşen en büyük görev, gencin değişimden yana olan iddiasını, gencin cesaretini, gencin bana emanet edilene kaybetmeyeceğim diyen inadını bir devrimle ve bir genç ruhla birleştirme zamanı” dedi. Böke, Cumhuriyet için verilen mücadelenin emek mücadelesinden ayrı düşünülmemeyeceğini kaydetti.

CHP eski Milletvekili Erdal Aksünger de önümüzdeki sürecin bir devrim getireceğini, bu devrimi gençlerin yapacağını belirterek “35 yaş altı seçmen seçimin kaderini belirliyor. Soruyorum, sosyal medyayı engellemeye çalışan birine oy verebilir mi gençler?” diye konuştu.

“86 yıllık Halkevlerinin en genç başkanı olarak aranızda bulunuyorum” diyen Halkevleri Eşbaşkanı Dilşat Aktaş ise Kadın Dergisi’nin ardından **gencemek** Dergisi’nin müjde gibi geldiğini ifade ederek Tez-Koop-İş Sendikası’nın dergilerini, yoksul mahallelerdeki genç işçilere ulaştırmak için ellerinden geleni yapacaklarını söyledi.

Bağımsız Kamu Sendikaları Kurucu Genel Başkanı Tülin Yanmaz Özgen de “Ben size bir anne olarak, bir arkadaş olarak seslenmek istiyorum” diyerek “Arkadaşlar korkmayın, bizler

korktukça onlar bizim alanlarımızı dolduracaklar. Onların sizi yönetmek istemesine izin vermeyin” dedi.

Etkinlikte, gençlik örgütlerinin temsilcilerine de söz verildi. Öğrenci Kolektifleri’nden Deniz Parlak, AKP iktidarının, içine giremediği üniversiteleri bölerek ele geçirmek istediğini, gençliğin ise AKP karşısında saflaşarak cevabını verdiğini belirtti.

Emek Gençliği’nden Sinan Cem Alikoç ise gençliğin bayramını kutlamak istediklerini, ancak gençlerin yaşadığı sorunlar düşünülürse kutlayamadıklarını dile getirerek “Eşit ve özgür bir dünya yaratana kadar çalışacağız” diye konuştu.

Tez-Koop-İş Sendikası’nın genç şube temsilcileri de etkinlikte söz aldı. Antalya Şube’den Aykut Akın, Cumhuriyet’in genç nesiller elinde yükselmesi gibi, Tez-Koop-İş Sendikası’nın da genç nesiller elinde yükseleceğini söyledi.

İzmir 2 No’lu Şubeden Cemile Onur ise örgütlü işçiler olarak tüm sıkıntı ve sorunlarının sendika çatısı altında çözülebildiğini, örgütsüz olanların çok daha güç durumda olduğunu ifade etti. Onur, “Eminim ki, Tez-Koop-İş Sendikası, örgütsüz gençlerin de sesi olacaktır” dedi.

Konuşmaların ardından etkinlik ünlü sanatçı Suavi’nin şarkılarıyla devam etti. Suavi izleyicilerin coşkulu katılımıyla keyifli, heyecanlı uzun bir konser verdi. Sanatçı aynı zamanda sendikamızla ve genç üyelerimizle samimi bir iletişim kurdu, örnek bir dayanışmacı tavır sergiledi. Kendisine **gençemek** olarak bir kez daha saygılarımızdan teşekkür etmek isteriz.

Kendisiyle gerçekleştirdiğimiz röportaja şu web adresinden ulaşabilirsiniz: <https://www.youtube.com/watch?v=TiRupTbgnKM>



Genç Emekçiler Dergimiz İçin Neler Söylediler?

19 Mayıs'ta Türkiye'nin her tarafından Ankara'ya gelerek gençemek dergisinin tanıtım etkinliğine katılan genç üyelerimizden ve konuk gençlerden programın yoğunluğu nedeniyle kürsüyü kullanamayanlar oldu. Aşağıda onlarla etkinlik sırasında gerçekleştirdiğimiz kısa söyleşilere yer veriyoruz. gençemek olarak Tez-Koop-İş'in genç üyelerinin ve genel olarak genç emekçilerin sesi olmak için çalışacağımızı, onların sesi ve sözleriyle güçleneceğimizi bir kez daha vurguluyoruz.



▲ **Salih Buzgan:** Eskişehir Şubesinde işyeri temsilcisiyim yaklaşık bir-iki yıldır. Sendikam gayet güzel başarılarla imza atıyor. Bugün de bir dergi çıkardı bunun için buradayız. Dergi çok başarılı bir düşünce olmuş açıkçası. Gençlerin en azından toplumda biraz daha yer edinmesi adına, diğer gençlerin de birazcık daha örgütlenme çabasını destekleyen bir dergi. Gayet geniş bir dergi. Bütün gençlere ulaşmasını temenni ediyoruz. İnceleme fırsatım oldu, gayet güzel şeyler var. Buradan bütün gençlere tavsiye ediyorum incelemeleri. gençemek baştan sona bütün örgütlenmelerden bahseden bir dergi. Bazı örgütlenme çabası olan ama başarılı

olamayan yerler var. O kısmı çok beğendim açıkçası umarım devamı gelir. Gençlere özgüven vermek için örgütlenme ile ilgili ben de dergiye yazı yazmak isterim açıkçası tabii.



▲ **Canan Özayan:** Muğla-Marmaris'ten geliyorum, Ege Bölgesinden. Derginin gençlere çok büyük örnek olacağını düşünüyorum. Gençlerin önünü açabilmesi için çok güzel bir uygulama olduğunu düşünüyorum. Derginin herkes için çok geliştirici olacağını düşünüyorum. Bu dergi gençlere, biz kadınlara hayırlı uğurlu olsun. Dergiyi okuduğu zaman sendikaların, işçi sınıfının ne kadar içinde, emeğe ne kadar değer verdiğini öğreneceklerdir.



▲ **Kutsal Yazar:** Carrefour işçisiyim, hizmet sektöründe çalışıyorum. Dergi konusunda ise derginin büyük bir anlam taşıdığına inanıyo-

rum. Çünkü bu ülkede özellikle çalışan gençlerin eğitim düzeyleri sürekli düşürülüyor. Ekonomik nedenlerden kaynaklı insanlar erken yaşta çalıştırılmaya zorlanıyor. Kendi bilincinden uzaklaştırılıyor, özgüveninden uzaklaştırılıyor. Özgüveninden uzaklaştırıldığı için bu ülkede bir söz sahibi olamıyor ve kendi geleceğini yaratamıyor. Kendi geleceğini yaratamayan gençlik ise durmadan karamsarlığa sebep oluyor. Bu dergi bir noktada umuttur, bir geleceğin temsidir. Yanlırlarıyla, eksikleriyle ve yaptıklarıyla birlikte. Sıkıntılarımızı anlattığımız, kendimizi ifade ettiğimiz, yol bulmaya çalıştığımız, yol gösterdiğimiz, yol bulduğumuz bir dergi olmalı. Çünkü bu şekilde her çalışan bu dergiyi okuduğunda, kendi sıkıntılarını kendi işkolundaki haklarını, uğradığı haksızlıkları, yapması gerekenleri öğrenebilir. Bu dergiyi açıp okuduğunda ne yapması gerektiğini ve nasıl davranması gerektiğini, bu ülkeye nasıl bir geleceğin getirilmesi gerektiğini daha iyi anlayacaktır. gençemek dergisi çalışanlarına teşekkür ediyorum ve bunun bütün çalışanlara dağıtılmasını, ulaştırılmasını, o çalışanların da kendi arkadaşlarına gençemek dergisini ulaştırmasını tavsiye ediyorum. gençemek dergisinde yer alan Mapp işçileri ile ilgili röportaj çok iyiydi mesela, o arkadaşın orada yaşadığı sıkıntılar ile birlikte örgütlenme sürecindeki sıkıntıları, mobbing vb. aslında özel sektörün genelinde olanlar bunlar. Orada mesela işçilerin durumu güzeldi. Bizi mahkum ediyorlar sosyal medyayla, kendi gerçekçimiz-

den uzaklaştırmaya çalışıyorlar ve sözümüzü sadece etkisiz alanlarda yaymak istiyorlar. Radikal klavyecilik oluyor. Bir şey oldu mu hemen ekranları karartıyoruz, profilleri karartıyoruz veya oradan hemen tepkimizi dile getiriyoruz. Kendi içimizde yaşıyoruz, kendi içimizde sönüyoruz. Hiçbir açılma olmuyor. Bundan dolayı sanal medyayı bence uyuşturmak, susturmak, bastırmak için kullanıyorlar. Orada mesela bir öneri var. Farklı bir mobil uygulama için, yine bir sosyal ağ için biraz daha nitelikli halde bize anlatıp bir öneri haline getirirse daha etkili olacağına inanıyorum. gençemek'e teşekkür ediyorum.



▲ **Remziye Çetin:** Diyarbakır şubeden geliyoruz. Mağaza Temsilcisiyim. Öncelikle Tez-Koop-İş Sendikası üyesi olduğumuz için çok mutluyuz. Ne kadar büyük bir aile olduğumuzu görmüş olduk. Dergi, burada sorunlarımızı paylaşabileceğimiz bir ortamı doğurdu ve çözüm odaklı olacağını düşünüyoruz. Bizim bunu örgütlememiz gerekiyor. Dışarıda sorunlarını paylaşamayan, bizim kadar şanslı olmayan birçok arkadaşımız var. Biz örgütlü olarak bu sorunları arkadaşlarımızla paylaşarak burada çözümler aramalıyız. Biz temsilcilere iş düşüyor. gençemek dergimizin ilerleyen sayılarında yazmak isteriz. Yaşadığımız sorunları, yardımcı olabileceğimiz arkadaşlarımızın sorunlarını burada paylaşabiliriz.



▲ **Esra Çaylak:** İzmir'de yaşıyorum. Tez-Koop-İş 2 No'lu Şube temsilcisiyim. Perakende sektöründe çalışıyorum. Ben çok genç yaşta bu sektöre girdim. 19 yaşında çalışmaya başladım ve haklarımı bilmiyordum. Bundan dolayı çok fazla ezildim. Gençlerimizin bilinçlendirilmesinin çok değerli olacağını düşünüyorum. Çoğu çalışan arkadaşımız haklarını bilmiyor. Öncelikle onlara haklarının neler olduğunu belirtmemiz gerekiyor. Yaşanmış örnekleri, yasal haklarını öğrenmeleri gerekiyor.



▲ **Aykut Akın:** Antalya'dan katılıyorum. Migros'ta çalışıyorum. Sendikanın genç üyelerinden biriyim ben de. gençemek dergisi biz gençler için yapılmış ve dışarıda gençlerin çok hakkı yenilirken Tez-Koop-İş Sendikası'nın gençlerin önünü açabilmek için çaba sarf ettiği bir dergidir ve biz bu derginin çıkması için elimizden gelen çalışmaları sürdürmek için her şeyi yapmaya hazırız. Belki de şu an sadece sendika içerisinde olan arkadaşlarımızı içeriyor ama daha sonraki sayılarında daha kapsamlı, dışarıdan bizim gibi genç olan arkadaşlarımızın sorunlarını belirlen, çözüm üreten ve örgütlü bir

gençliğin geleceğini belirlemesini sağlayan bir dergi olacağını düşünüyorum.



▲ **Seda Sözen:** Ben 5M Migros müşteri hizmetlerinde çalışıyorum. Sendikada ilk dönemim, Ankara 4 No'lu Şubenin denetim kurulu üyesiyim. Hem gençlere, hem bize umut oldu. Başkanlarımıza teşekkür ediyoruz. İlk defa böyle bir şey çıkardı bizim sendikamız, mutluyuz. Gençlerin sorunları bu dergiye yansıtıldığı için de çok mutluyuz. Dergide gençlerin yaşadığı sorunları görmek isterim. Kendi sorunlarını bir yerde dergide gördüğü zaman mutlu oluyolar.



▲ **Mahmut Avcı:** Ben İzmir 2 No'lu şubesi temsilcisiyim. Ayrıca Kipa işçisiyim. gençemek dergisinin yetişen nesile yeni bir çizgi katacağını düşünüyorum. Aydınlık bir gelecek için ışık tutacağını düşünüyorum. Bunun dışında sendikamızın böyle bir dergiye çıkarmasının gerçekten diğer sendikalara örnek olacağını düşünüyorum. Gençlerin bakışlarını değiştireceğini, dergiye okuduklarında kendilerinin bu dergi içinde yer alacaklarını ve emeklerini bu tarafta kullanacağını düşünüyorum.



▲ **Şenay Acur:** Denizli-Muğla şubesi-nden katılıyorum. Bugün burada bu derginin tanıtımı için toplanmış bulunmaktayız Tez-Koop-İş Sendikamız sayesinde. Evet bu dergi çok heyecan verici hepimiz gençler adına. Bütün sorunlarımızı dile getirebileceğimiz, gençlerimizin önünü açabilecek güzel bir dergi olacağını düşünüyorum. Herhangi bir destek açısından, görüşlerimizi belirtmek açısından ben de yazmak isterim.



▲ **Özlem Kasa:** Çok sevindim. gençemek dergisinden öncede kadın dergisi çıkarılmıştı. Duyarlı dergiler çıkarılması, duyarlı olması çok güzel bir şey. Kadınlara, gençlere öncelik verilmesi oldukça iyi bir şey. Dergiyi inceleme fırsatım oldu. Gayet güzel. Genç emekçilere dair sıkıntılar, gençlerin önünün açılması için yapılan güzel bir dergi. Keşke bugün genç emekçiler daha fazla konuşturulsaydı, keşke gençlere söz hakkı tanınsaydı. Çünkü onlar bunun tam ortasındalar. Keşke onlara fırsat verilseydi. Ben genç emekçilerin okuyup iyi yerlere gelip daha sonra atanamaması, gençlerin işsiz kalması ile ilgili yazı hazırlamıştım okuyamadım fırsatımız kalmamıştı ne yazık ki.

gençemek dergisinde gençlere yer verilsin, gençlerin önünü açsınlar, onlara söz versinler. Gençlere fırsat tanısınlar, kendilerini anlatma şansı versinler. Duygularını ifade etsinler. Dergide özellikle hizmet sektöründe çalışan gençlere söz hakkı tanınsın, onların yaşadığı sıkıntılar daha göz önünde bulundursun. Ne yazık ki ülkemizde gençlere fırsat verilmiyor. Üniversite okuyor ve bunalıma giriyor. İntihar ediyor gençler ve Bakanımız “gençler dikkat çekmek için intihar ediyor” diyor. Ne yazık ki böyle bir ülkede yaşıyoruz. Gençlerimize eğitim hakkı verilsin ve gençlerimiz emeğinin karşılığını alsın. Gençlerin önü açsın bunu istiyorum.



▲ **Serpil Göz:** İstanbul 1 No’lu şubeden geliyorum. İstanbul Avcılar Carrefoursa’da 6 yıldır kasap bölümünde çalışıyorum. Öncelikle bir kadın olarak kasap bölümünde çalıştığım için müşteriler yadırgıyor. Bir bayan olarak bazen küçük duruma düşürüldüğüm çok oldu. Bazen geliyorlar işte “kasap yok mu diyorlar” “ben kasabım” diyorum ve işlemleri yaptıktan sonra “helal olsun” diyorlar. Sertifikalı bir kasap. Hatta kadın dergisi çıktığı zaman resim falan çekmiştik, işte orada röportaj yapmıştım. Genel Başkanımıza, herkese çok teşekkür ederim. En azından biz gençlerin sesi oldular. Dergide en azından bizim sorun, isteklerimiz yazılıyor. Bize daha öncede sormuşlardı. Mağazalarımızda güvenceli bir yaşam istiyoruz. Yöneticilerimizle bazı sorun-

lar yaşıyoruz. “Siz gençsiniz.” Bizi küçük düşürüyorlar. Onların giderilmesini istiyorum. Ben tezgahtar olduğum için kasap ve şarküteride çalıştığım için bazen mesela elimi falan kestiğim oluyor. Ama yönetici pek ilgilenmiyor. O yüzden gençlere biraz daha özen gösterilmesini istiyorum.



▲ **Hakan Yayla:** Samsun Şubede işyeri temsilcisi olarak görev yapmaktayım. gençemek dergisi bütün emekçi arkadaşların dertlerinin sıkıntılarının dile getirildiği bir dergi. Çok faydalı bir dergi. Öncelikle dergide emeği geçenlere çok teşekkür ederim. Dergi bizim dilimiz oldu. Bizim şikayetlerimiz, önerilerimiz hepsi derginin içinde mevcut. Önceden kadın dergisi vardı, şimdi gençlik dergisi... Bundan sonra da devam etmeye çalışacağız. gençemek’te işçinin hakkı, işçinin ezilmemesi yani bütün faaliyetlerin derginin içinde olmasını istiyoruz.



▲ **Dilara Ceren Yıldız:** Gazi üniversitesi öğrencisiyim. gençemek dergisi sadece çalışanlar için değil aynı zamanda üniversite öğrencileri için yönlendirici, teşvik edici. Destekliyorum. Bence Tez-Koop-İş

Sendikası genele oranla genç nüfusa daha çok sahip çıkan, ilgilenen tek sendika olmasa bile, ilk üçe girer. Dergide sabit bir şeyden bahsedilmemeli, sonuçta bu gençlik dergisi ve yeri gelirse karikatürler olmalı. Belki günlük konulardan bahsedilmeli ama sadece bununla ilgili yazılar olmamalı.



▲ **Seren Şahin:** Antalya'dan geliyorum. 4 senedir Migros'ta çalışmaktayım. Bu dergi beni çok heyecanlandırdı. Özellikle derginin tanıtımı için Antalya'dan buralara kadar gelmek sendikayı daha yakından tanımak ve bu dergiyi bütün genç arkadaşlarımıza, işyerlerine ulaşmasını istiyorum. Dergiyi okuma fırsatım oldu, inceledim. Sonraki sayılarda ben de bir şeyler yazmak, dergide payım olsun isterim.



▲ **Hatice Yavuz:** Ben de Carrefour'da sendika temsilcisiyim. Gençlik dergisi çok faydalı bir dergi. Yani olumlu karşıladım. Hatta daha önce bile olabilirdi ama zamanlama süper. 19 Mayıs'tan dolayı bunun bugün dile getirilmesi çok daha iyi oldu. gençemek dergisinde görev verildiği takdirde çeşitli etkinliklere katılmak isterim.



▲ **Dilek Caferoğlu:** Tez-Koop-İş Sendikası Ankara 1 No'lu şube personeliyim. Öncelikle şunu belirtmeliyim ki bu şubenin, bu örgütün bir üyesi olduğum için çok mutluyum. gençemek dergisi anlamlı bir

günde hayata kavuştu ve bizlerle buluştu. Gençlere ufuk açan, yol gösteren ve gençlerin önünü açabilecek, istihdam yaratabilecek bir dergi olduğuna inanıyorum. Gençlerin sorunları ile ilgilenecek, gençlerin derdini dönebileceği bir dergi olacağı umudundayım. Genel başkanımız ve sendika yöneticilerine bu dergiyi bize sundukları için çok teşekkür ederim. Şube personelleri olarak biz de dergiyi katkıda bulunabiliriz. gençemek dergisinin bir köşesinde benim de yazımın olmasını ve sesimin duyulmasını istiyorum.



Kağıt Ürünlerindeki Fiyat Artışı Sektörü Zora Sokuyor

Türk Lirasının döviz kurları karşısında yaşadığı değer kaybının ardından, başta basın yayın ve matbaacılık sektörleri olmak pek çok sektör zor günler yaşıyor. 2005 yılında zarar ettiği gerekçeyle SEKA fabrikasının kapatılması nedeniyle, Türkiye’de kağıt üretimi yapılmıyor, kağıt ithal ediliyor. Bu nedenle döviz kurlarındaki yükselişle birlikte kağıt kullanan sektörlerin maliyetlerinde ciddi artışlar yaşandı. Kağıt masraflarını karşılamakta zorlandıkları için pek çok basılı yayın organı tirajını azalttığını, fiyat artışına gittiğini ya da yayın hayatını sonlandırdığını açıkladı. Döviz kurlarındaki yükseliş sadece bu sektörleri değil, üretim girdileri ithalata dayalı olan, başta gıda, ulaşım, giyim gibi sektörler olmak üzere tüm sektörleri etkiledi.

Enflasyon Rekor Kırdı

Türkiye İstatistik Kurumu tarafından açıklanan Ağustos 2018 enflasyon rakamları, son yılların en yüksek enflasyon değerlerine sahip oldu. Tüketici Fiyatları Endeksi bir önceki aya göre %2,3 artarken, bir önceki yıla göre artış, yani yıllık enflasyon %17,90 olarak açıklandı. Fiyat artışlarında en büyük payın gıda ürünlerinde olduğu görülüyor. Fiyatlardaki artışla birlikte sene başından beri Türk Lirası’nın dolar karşısında yüzde 40’tan fazla değer kaybetmesi, ithal ürünlerde yaşanacak zamlarla birlikte endişeleri artırıyor.

Elektrik ve Doğalgaza Çifte Zam

Temmuz ayında BOTAŞ VE EPDK tarafından doğalgaz ve elektriğe konutlarda %9, sanayide %14 zam getirilmesinin ardından, Ağustos ayı sonunda aynı oranlarda ikinci bir zam geldi. Yaz aylarında yapılan zamlar, enerji tüketiminin yükseleceği kış aylarında kendisini hissettirecek.

Açlık ve Yoksulluk Sınırı Arttı

Türk-İş’in her ay açıkladığı açlık ve yoksulluk sınırında bu ay da enflasyon ve döviz kurundaki yükseliş nedeniyle artış yaşandı.

Dört kişilik bir ailenin temel gıda ihtiyaçlarını karşılayabilmesi için gerekli olan aylık geliri ifade eden açlık sınırı, Ağustos 2018’de bir önceki aya göre %4,26 artarak 1.812 TL oldu.

Yine dört kişilik bir ailenin gıdanın yanı sıra giyim, barınma, ısınma, eğitim, ulaşım, sağlık vb. Yapılması gereken zorunlu harcamalarını ifade eden yoksulluk sınırı ise 5.904 TL oldu.

Tablo 1: Dört Kişilik Ailenin Açlık ve Yoksulluk Sınırı (TL/Ay)

	Temmuz 2017	Aralık 2017	Haziran 2018	Temmuz 2018
Yetişkin Erkek Gıda Harcaması	420,34	445,58	475,25	478,53
Yetişkin Kadın Gıda Harcaması	344,95	368,86	396,02	399,86
15-19 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	445,97	476,69	507,11	514,56
4-6 Yaş Grubu Çocuk Gıda Harcaması	286,41	317,01	335,97	345,52
Açlık Sınırı	1.497,66	1.608,13	1.714,35	1.738,37
Yoksulluk Sınırı	4.878,38	5.238,22	5.584,20	5.662,46

Artışlardaki en büyük etmenin gıda ürünlerinin fiyatlarındaki artış olduğu ifade ediliyor. Gıda ürünlerinin fiyatları ortalama bir önceki seneye göre %20,45 artmış durumda.

Ses Getiren Direniş, Flormar

Gebze’de yer alan ve uluslararası şirket Yves-Rocher’e bağlı kozmetik ürünleri üreten Flormar fabrikasında, işçilerin Petrol-İş Sendikası’nda örgütlenmek üzere yürüttüğü çalışmaların ardından, işten çıkartmalar yaşandı. İşçilerin sendikalaşma haklarını hiçe sayan Flormar işverenimim, sendikalaşma çalışmasına öncülük edenleri işten çıkartmasıyla 15 Mayıs itibari ile fabrika önünde bir direniş başladı. Direnen işçiler ile çalışmaya devam eden işçilerin iletişimini kesmek için elinden geleni yapan işveren fabrikanın çevresini yüksek duvarlar ve dikenli tellerle çevirse de işçiler arasındaki dayanışmaya engel olmadı. Direnişe destek veren işçilerin de işten çıkartılması ile çoğu kadın olmak üzere toplamda 132 kişi işten çıkartılmış oldu.

115 günü aşkın süredir devam eden direniş toplumun pek çok kesiminden büyük destek gördü. Sosyal medya hesapları aracılığıyla Flormar işverenin işçileri itibarsızlaştırmak üzere ortaya attığı iddialara yanıt veren, sosyal medya eylemleri ve dayanışma etkinlikleri düzenleyen işçiler direnişlerine coşkuyla devam ediyor.

Selüloz-İş Sendikası 3 Farklı Fabrikada Greve Çıktı

Selüloz-İş Sendikası tarafından MM Süperpak Ambalaj Şirketinin İzmir, Karaman ve Antep’te bulunan üç fabrikasında, 250 işçiyi ilgilendiren TİS görüşmelerinde tıkanma yaşanmasının ardından sendika grev kararı aldı. Son dönemde siparişlerdeki düşüklük gerekçe gösterilerek yeni sözleşmede sıfır zam önerilmesi işçiler tarafından tepkiyle karşılanmıştı. Bunun üzerine alınan grev kararıyla 20 Haziran’da işçiler üretimi durdurdu.



TAT Metal’de 1 Günlük Grev

Zonguldak’ta bulunan TAT metal fabrikasında Türk Metal Sendikası’nın yürüttüğü TİS görüşmeleri neticesiz kalınca fabrikada grev oylaması yapıldı. Oylamadan ‘evet’ kararı çıkması sonucunda işveren lokavt ilan etti. Ancak grev ve lokavt yalnızca bir gün sürdü. Bir günlük grevin sonucunda işveren geri adım atarak işçilerin %35 oranında ücret artışı talebini kabul etti.



Amazon'da İnsanlık Dışı Çalışma Şartları ve Direnişler

Dünya'nın en büyük online alışverişi şirketi olarak anılan Amazon'da işçilerin çok zor çalışma koşullarında çalışmak zorunda kaldıkları belirtiliyor. Devasa depolar- da çalışan işçiler kendilerine dayatılan kotaları doldurabilmek için saatlerce ara vermeden ayakta çalışmak zorundalar. İngiltere'de gizlice Amazon'un deposuna girerek çalışma koşullarını gözlemleyen gazeteci James Bloodworth, deponun adeta bir hapishaneyi andırıldığını belirtiyor. İşçilerin tuvalete bile gitmeye zamanları olmadığını belirten Bloodworth, işçiler ya tuvalet ihtiyaçlarını şişelerle gideriyor ya da fazla tuvalete gitmemek için su içmekten kaçınıyor diye belirtiyor.



Bir yandan Amazon'un kurucusu ve CEO'su Jeff Bezos, dünyanın en zengin adamı ilan edilirken diğer yandan bu zenginliği yaratan işçilerin çalışma koşullarının işler acısı olması dikkat çekiyor. Ancak bu çalışma koşulları işçiler tarafından kabul edilmiş değil. Dünyanın pek çok yerinde deposu bulunan Amazon (yakın zamanda Türkiye'ye de giriş yapmayı planlıyor) pek çok ülkede işçi direnişleriyle karşılaşılıyor. Bahar aylarında İtalya'da Amazon işçileri, şirketi tarihinde ilk defa bir sendikal sözleşmeye mecbur bırakarak bir ilke imza attılar. İtalya Turizm, Ticaret ve Hizmet Çalışanları Sendikası



(Filcams Cgil) tarafından yürütülen sözleşme sürecinin sonucunda gece çalışmanın gönüllülüğe bağlı olması ve %25 fazladan ücret alınması gibi pek çok kazanım elde edildi.

Temmuz ayında ise İspanya ve Polonya'da ardından da Almanya'da Amazon işçileri tarafından grev kararları alındı. Çalışma şartlarını protesto etmek amacıyla Amazon'un büyük indirimler yaptığı ve satışların yoğun gerçekleştiği Amazon Prime gününü seçen işçiler çalışma şartlarının bir an önce düzeltilmesini talep ediyor.



Fransa'da Grevler Durmuyor

Fransa'da işçi ve emekçilerin Macron ve hükümetinin uyguladığı neo-liberal politikalara karşı protesto ve grevleri sürüyor. Haziran ayında elektrik, gaz, demiryolu, havayolları işçileri eylemler ve grevler düzenledi.

İşçiler Sarayın Gazını Kesti

Fransa'da en dikkat çeken eylemlerden biri de elektrik ve gaz idaresinin özelleştirilmesine karşı tepki olarak Macron'un cumhurbaşkanlığı sarayının gazını kesen işçiler oldu. İdare özelleştirildiğinde elektrik ve gaz fiyatlarının



artacağını, işçilerin gaz alıp ısınamayacağını belirten işçiler, 'biz ısınmıyorsak, cumhurbaşkanı da ısınmasın' diyerek Elysee Sarayı'nın gazını protesto amaçlı 3 saatliğine kestiler.

Ronaldo Transferine İşçilerden Grev Yanıtı

İtalya'da Fiat fabrikasında çalışan işçiler, son yıllarda ekonomik gerekçeler gösterilerek tatmin edici ücret artışları almadan çalışıyor. Ancak aynı zamanda Juventus futbol kulübünün de sahibi olan Fiat patronu Andrea Agnelli'nin işçilerden yıllardır zammı esirgerken Cristiano Ronaldo'nun Juventus'a transferi için 400 milyon Avro harcaması büyük tepkiyle karşılandı. Bu durumu protesto etmek amaçlı işçiler 15 Temmuz - 17 Temmuz tarihleri arasında grev kararı aldı.



Avusturya'da Çalışma Süresinin Artmasına Karşı Eylemler



Avusturya'da günlük çalışma süresinin 12, haftalık çalışma süresinin 60 saate kadar çıkarılmasına olanak sağlayan yasa tasarısı sendikalar ve muhalif örgütlerin kitlesel protestolarıyla karşılandı. 2 Temmuz'da sendikaların yaptığı çağrı sonucu yaklaşık 100 bin kişi başkent Viyana'da toplanarak yasa tasarısına karşı tepkisini ortaya koydu.

Antalya'nın Genç Aktivistleri

“gencemek” dergisi olarak her sayımızda bir şubemize konuk olmak ve oradaki genç üyelerimizle tanışmak, seslerini okurlara taşımak istiyoruz. İkinci sayımızda yönetim kadrosuyla da genç bir şubemizle başladık. Antalya şubenin genç başkanı ve onunla dayanışma içinde canla başla sendikaları için koşturan gençlerle tanışmak bize umut verdi. Bu umudu size de bu dosyayla taşımak istedik...

Sunum: Barış Özdemir
Antalya Şube Başkanı

Şubemiz üç değerli ilimizin temsil edildiği köklü şubelerimizden. Kuruluşu 70’li yıllara dayanan şubemiz, ağırlıklı kooperatif işçilerinin yer aldığı, yaş ortalaması yüksek bir şubeyken, bugün üyelerinin çoğunluğu özel sektörde çalışan, 18-28 yaş aralığında genç bir kitleye sahip. Yürüttüğümüz çalışmalarımız özetle şöyle:

Üyelerimizin aidiyet duygusunu geliştirebilmek için şubeyle üye arasında sürekli bir bağ oluşturabilmek istiyoruz. Bunun için Şube Yönetim Kurulumuzun altında İşyeri Komiteleri Kurulumuzu (İKK) kurduk. Kurul üyeleri işyeri temsilcilerimizin içinden seçilen ve şube yönetim kurulunun faaliyetlerini, düzenli toplantılarla şekillendiren bir

mantıkta çalışıyor (son tüzük değişikliği ile işyeri komiteleleri kurulu Anatüzüğümüze de girmiş bulunuyor). Kurul, işyeri ziyaretleri, film gösterimleri, tiyatro organizasyonları, halı saha maçları düzenleme vb. kararları alabiliyor.

Temsilcilerimizden işyerlerindeki üyelerimizin özel durumlarından haberdar olmalarını ve arkadaşlaşma sürecini inşa etmeleri bekleniyor. Üyelerimize dair gelişmeler şube başkanı ile paylaşılarak üyemizin aranması sağlanıyor. Destek gerekiyorsa Kurul yapılacak çalışmayı planlıyor. Dayanışma ziyaretleri için planlamalar yapıp (cenaze, hastalık, ameliyat, ekonomik yardımlar) sendikanın bir aile olduğu üyelerimize hissettiriliyor.

İç örgütlenmeyi başarabildiğimiz ölçüde, etkin ve bilinçli üyelerimizin yer aldığı noktalarda, genel merkezimizin karar aldığı örgütlenme alanlarına müdahalelerde bulunabiliyoruz. MAPP ve Erikli örgütlenmelerinde örneklerini yaşadık. Temsilci toplantılarımızda harekete geçirdiğimiz öncü arkadaşlarımız bu süreçlerin içerisinde etkin şekilde yer aldılar ve üyelikleri gerçekleştirdiler. Bu konuda önümüzde epey yol olduğunu da vurgulamak gerekiyor.

Tüm temsilcilerimizden işyerlerindeki üye arkadaşlarımızın talep ve önerilerini yazılı olarak toparlamalarını istiyoruz. Takip eden ilk temsilci toplantımızda da bu

talep ve önerileri harmanlayarak “Antalya Şube Teklifi” haline getiriyoruz. TİS görüşmeleri başladığında ise her oturum sonrası tüm temsilcilerimiz bilgilendiriliyor, dolayısıyla iş yerlerimize bilgiler ulaştırılmış oluyor. İmzaya kadar olan evre tüm üyelerimizin aktif katılımıyla gerçekleştiriliyor.

İşyeri Komiteleri Kurulumuz ve temsilcilerimiz aracılığı ile 25 Kasım, 8 Mart, 1 Mayıs gibi özel günlerde uygun etkinlikler ve paneller, film veya belgesel gösterimleri yapıyoruz. 1 Mayıslarda üyelerimizin katılımıyla görkemli ve disiplinli kortejler yaratmaya çalışıyoruz, farklı iş yerlerinden yan yana gelerek örgütlü gücümüzü hissediyoruz.

Reyonların, Kasaların, Depoların Arasından Akan Emek

SÖYLEŞİLER:
Hakan KOÇAK

› Önce biraz Antalya şubeyi tanıyalım. Örgütlü olduğu işyerleri, yapısı vs. üzerine neler anlatırsınız?

Zekeriya: Antalya şube öncelikle başkan da dâhil olmak üzere genç bir kadroya sahip, diğer şubelere göre biraz daha genç olarak geldik yönetime. Antalya havası kadar insanları da sıcak bir yerdir, iklim olarak da güzeldir. Örgütlü olduğumuz iş yerleri genelde Migros, Carrefour, Kipa... Genelde market sektörü. Market sektörüne dışardan bakıldığında “kışın sıcak yazın serin” ortamda çalışılıyor olması ve fazla ağır koşullar olmadığı izlenimi sebebiyle çok iyi olarak nitelenebiliyor. Fakat her sektörde olduğu gibi market&mağazacılık sektörünün de kendine özgü çalışma koşulları problemleri mevcut. Çalışma temposunun yoğunluğu, yoğunluğa bağlı sinirsel ve psikolojik yıpranmalar sektördeki sorunların başında gelmektedir.

Çalıştığım işyeri 2004 yılında açıldı. 2004 yılında 50 Migros, 6 güvenlik, 12 temizlik personeli toplamda 80 civarı kişi ile çalışılan iş yerimizde bugün aynı iş yükünü 21 kişi ile göğüslemeye çalışıyoruz. İş yetiştirmeye başladı, her tür stres de bunun beraberinde geldi yani.

Benim kasap reyonunda 5 metre karelik bir yerde, bütün mesaim orada geçiyor. İşimin tehlikeli olduğu kadar zevkli yönleri de var. İşimin en sevdiğim yönü, aslında et işlerken stres atıyorum ben. Ama tabii işlediğimiz et artık bizim stresimizi almıyor.

› İstihdamı azaltmak Sektörün genel bir uygulaması mı?

Zekeriya: Ben Koç'a ait olduğu dönemler girdim Migros'a. O dönemlerde çok daha ferah koşullarda çalışıyorduk. O dönemde sektörde rekabet yok denecek kadar azdı. Şimdi ise rekabet çok fazla. Benim örgütsüz (Sendikasız) firmalarda



Tuncay ÇEVİK: Antalya Şube İdari Sekreteri. Migros'ta yaklaşık 18 yıl kasap olarak çalıştı. Açık öğretime devam ediyor.



Zekeriya YÜNÜ: 1981 doğumlu. Lise mezunu. Migros'ta 14 yıldır kasap olarak çalışıyor. Migros'un bölgedeki birçok farklı mağazasında çalışmış. Şu anda Manavgat-Side Migros'ta çalışıyor. Antalya Şube Eğitim Sekreteri.



Özgür TİNGİR: 37 yaşında. Üniversite mezunu. On yıldır Migros şarküteri bölümünde çalışıyor. Şu anda Gürsu Migros'ta. Antalya Şube Denetim Kurulu Üyesi ve çalıştığı mağazada sendika temsilcisi. Ayrıca komisyonda yer alıyor.



Özgür AYANOĞLU: 28 yaşında. Açıköğretime devam ediyor. 7 yıldır Migros'ta. Antalya Toptan Migros'ta çalışıyor. İş yerinde sendika temsilcisi ve ayrıca komisyonda yer alıyor.



Mesut AKDAĞ: 31 yaşındayım. Lise mezunu. Kipa Extra Hiper mağazasında çalışıyor. Şube komisyonda yer alıyor.



Kipa yemekhanesinde sabah kahvaltısını yapan genç üyelerimiz ve yöneticilerimiz.

çalışan arkadaşlarım var ve sürekli görüşüyoruz. Öyle şeyler duyuyorum ki şaşıyorum. Yöneticileri öyle şeyler istiyor ki mağazalarında müşteri her ürünü her zaman bulacak, fakat ürün satılmaması halinde imhaya çıkmayacak. Böyle bir şeyin olmaması mümkün değil.

Siparişi bugün verip de yarın gelmiyor ki, en erken 3 gün sonra geliyor. Bir müşteri geliyor yüklü miktarda ürün alıyor. Toplu değil ama fazlasıyla alıyor, normalde bizim düşündüğümüzün 2 katı üstünde alışveriş yapıyor. Müşteriye “sen bunu alma” diyemezsiniz.

› Bu sefer orada yoka düşüldüğünde, o ürün kalmadığı zaman ellerinde, o zaman baskı uygulanmaya başlıyor. Buna göre sipariş verdiğimizde, bir müşteri gelir daha fazladan alır diye, bu sefer o müşteri gelmediği zaman o ürün imhaya çıkıyor, çünkü öyle bir şey ki, mesela tavuk insanı en basit zehirleyip öldürebilecek gıda maddesi.

Zekeriya: Biz halk olarak Türk halkı olarak eti seviyoruz ama biz, hayvanın hangi bölümünün eti yumuşak olur, hangisi haşlamalık olur, hangisi kıymalı olur orasını %85 müşterimiz bilmiyor. Müşterinin memnun olabilmesi için, yani Migros’tan et alıyorum, kaliteli diyebilmesi için kasabın bunu çok iyi bilmesi gerek. Yanımda yetişen arkadaşların birçoğuna bu bilinci verdim: Migros’a müşteriye hizmetimizle, bilgimizle biz bağlanız. Biz bir şey bilmiyorsak etle ilgili müşteriye hiçbir şekilde memnun edemeyiz. Yani yeri geliyor müşteriye yemek tarifi vermek zorunda kalıyoruz.

Sıla ERDAL İle Söyleşi

Sürekli düzenli olmamız gerekiyor, o reyonu dönüp rambıl (ramble) yapmamız gerekiyor”

Sıla ERDAL: 25 yaşında. 2.5 yıldır Kipa’da çalışıyor. Tekstil departmanında, reyon elemanı. Eylül ayında evlenmiş. Eşi de aynı mağazada çalışan bir sendika üyesi. Lise mezunu. Şimdi Açıköğretimde Engelli Bakım ve Rehabilitasyon okuyor.

■ Bir gün içinde neler yapıyorsun, biraz anlatır mısın?

Giyim, iç giyim, dış giyim ürünleri satıyoruz. İlk geldiğimizde mutlaka etiketlemeyi yapıyoruz. Zaten şu an 3 kişi çalışıyoruz, hepimizin de kendince bir gün içinde aynı görevleri oluyor. Görev dağılımı yapmadan işe başlamıyoruz. Sürekli bir ekip çalışması halinde ilerliyoruz. Ben eğer etiketi döndüysem ya da gelen paletleri açıtıysam diğer arkadaşım benim arkamdan eksiklerimi tamamlıyor.



› **Evet Mesut sana dönelim. Peki kasiyerlerin durumu ne? Dışarıdan bakınca çok stresli bir iş gibi geliyor ama belki de yanı-
lıyorumdur.**

Mesut: Stresli işi bir de benim gibi bir adama vermişler, gerisini düşün yani (gülüyor). Yani kasanın en büyük sıkıntılarından biri robot mekanizması gibi yapılmış kasalar. Şöyle: Geliyorsun aynı kümise girersin, tekrar çıkarsın. Aynen bu sistem vardı, yani robotlaşmış, bir şey gibi. Mesela bir reyondaki arkadaş daha farklı. Kasadan önce reyon görevliydim, mal açıyorduk, mal diziyorduk fazla...

Zekeriya: Mal demeyelim ürün diyelim (gülüyor)

Mesut: Mala mal diyorum, ben halk di-
liyle konuşmayı daha çok seviyorum.

Zekeriya: Şirkette genelde maldır, mal
vurmaktır da, ben onu mal olarak algıla-
mak istemiyorum yani.

Mesut: Yok genelde ürün der şirket,
“ürünler geldi” filan.

Kasaya giriyorsun para, alışveriş, iş sü-
rekli... Mekanizma şu: hoş geldiniz-iyi
günler; hoş geldiniz-iyi günler... Hâlbuki
müşteri senin yüzüne bile bakmıyor, di-
rekt karşıya sabitlenmiş. Yani ruh halin o
işte kasada.

› **Kasiyer ister mi insanlar, müş-
teriler yüzüne gülsün, merhaba
desin?**

Mesut: E tabii ister yani. Tabii şimdi
müşteri geliyor mesela, en büyük şeylerden
biri: parayı elinden fırlatıyor. Belki seni
aşağılamak için değil, adam o anda karı-
sıyla kavga etmiştir veya karısı kocasıyla
kavga etmiştir falan. Sana o parayı fırlatı-
yor ya; böyle bir kalıyorsun ne yapacağını
bilmiyorsun, sinirleniyorsun falan...

Ama bizden istenen her zaman güler yüz
müşteriye.

Bazı Migroslarda kapıdan girerken, iç

depo kapısından, “sahneye çıkıyorsunuz
gülümseyin” yazar.

Mesela sen kasada istediğin zaman yeme-
ğe çıkamazsın, ama diğer reyondaki arka-
daşlar istediği saatte yemeğe çıkabilir. Sen
onlardan daha fazla maaş alıyorsun ama.
Kasiyer 107 lira gibi bir rakam daha fazla
alıyor, kasa tazminatı.

Riski çok. Çünkü kafan dalgın oluyor, o
anda fazla para verebiliyorsun vs. insanlar
alışverişini yapar, patlama noktası kasiyer-
dir.

Patlama noktası kasiyer olduğu için en çok
kasiyerler yıpranır. Marketlerde asıl kasi-
yerler yıpranıyor.

Yani kadın kasiyerler hem çocuk bakıyor
evinde, hem yemek yapıyor, ütü yapıyor,
ondan sonra gelip kasa. Orada hiç tanıma-
dığı insanlar tarafından azarlanıyor.

Ben de kasiyerim ama ben bir kadın kasi-
yer arkadaş kadar psikolojik baskı altında

Müşterilerle ilgileniyorum. İşimizin yarısından fazlası
müşterilerle. Genellikle ürünlerin bedenleri, değişim,
iade, o tarz işlerine çok bakıyoruz.

■ **Nasıl bir iş, zorlukları var mı?**

Tabii her işte olduğu gibi zorlukları var. Özellikle kadın
olarak kolileri kaldırıp indirmek zor. Boynuzlarımız var
mesela, diğer ekipmanlar gibi değil, daha ağır. Bir tane-
si 800 gr. Ürünleri astığınız ekipman, bizde boynuz diye
geçiyor.

Bir tane ürün bile yere düşse reyonda kötü bir görüntü
oluşturuyor, tek bir ürün dahi. O yüzden de sürekli dü-
zenli olmamız gerekiyor, sürekli o reyonu dönüp rambıl
yapmamız gerekiyor. Beden sıralaması yaparak devam
ettiğimiz için öyle. Ayakkabılarda numara, diğerlerinde
beden sıralaması yaparak ilerlediğimiz için ismi rambıl.

■ **Müşterilerle ilişkide bir sıkıntı yaşıyor mu?**

Çok şükür ben öyle çok büyük bir sıkıntı yaşamadım. Ta-
bii herkesin farklı bir yapısı olduğu için onların sorunları
oluyor. Kendilerini olabildiğince dinlemeye, olabildiğin-
ce alttan almaya ve olabildiğince onların sorunlarını çöz-

meye çalışıyoruz.

■ **Bu işleri yapmak için başta bir eğitim verildi mi
sizlere?**

Tekstil anlamında eğitim değil de ilk girdiğimizde tüm
departmanları gezdik, küçük küçük eğitimlerimizi aldık.
Benim zaten tekstil tecrübem vardı.

■ **Ne yapmıştın?**

12 yaşımdan beri ben hem okuyup hep çalışıyorum. Sü-
rekli tekstilin içindeydim. Mudo gibi, Koton gibi diğer
mağazalarda da çalıştım. Orada da çok tecrübelerim
oldu. Genellikle oralarda bilgi işlem, kasa kısmına da çok
bakıyordum ama burada reyon ağırlıklı daha çok tabii.

■ **Genç biri olarak burada çalışıyor olmak nasıl bir
duygu?**

Güzel bir duygu, dışarıdaki iş olanaklarına bakıldığı za-
man şu an buradaki çalışma sistemi ve aldığımız maaş
birçok firmanın önüne geçiyor. Ayrıca buranın temizliği,
düzeni, arkadaşlarımızın birbirine olan saygısı sevgisi,
herkesin yapacağı işin belli olması... O yüzden aldığımız
maaşa değer bir çalışma yaptığımızı düşünüyorum.



değilim. Çünkü o her yerden psikolojik baskı altında. Evde erkek egemenliği, evli değilse de baba, abi egemenliği vs. Ben bunları onlara anlatıyorum, kadın arkadaş diyor ki: “böyle düşündüğünü bilmiyorduk”. Evet, ama öyle diyorum, siz benden daha çok yapıyorsunuzuz.

› Uzun yıllar kasiyer olarak çalışsan var mı?

Tuncay: Var. 20 yıl 23 yıl kasiyerlik yapan var.

Mesut: Yani maksimum bir kasiyeri mağazada maksimum kullanabiliyorlar.

Tuncay: Bir saat önce geliyor, 08.00’da geliyor. AVM çalışanıysa değişiyor, buradaki bizim 5M 10.00’da açılır, 2 saat önce gelirler, 08.00’da mesaiye başlarlar.

Kasiyer, kasap ve şarküteri hariç, tek M’lerde bütün işe bakar. 2M ve 3M’lerde yine etiket takar bunlar. Kasiyerlerin hepsi, marketteki çalışanların hepsi iki veya üç işi yaparlar.

■ İşyeri dışında neler yapıyorsun?

İşyeri dışında, hayvan severim, hayvanlarla ilgileniyorum, benim de papağanlarım var. Onun dışında bazen fitness spor yapıyorum. Yemek yapmayı çok sevdiğim için değişik lezzetler, sunumlar yapmayı çok seviyorum. Sunumlar yapıyorum, yaptığın yemekte lezzet en başta görüntüde başlar.

■ Sendikaları nasıl görüyorsun bir sendika üyesi olarak Türkiye’de?

Şimdi her sendikada söylediği işi yapmıyor, zaten her sendika bunu yapıyor olsaydı şu an Türkiye bambaşka bir yerde olurdu diye düşünüyorum. Ama şu anda üyesi olduğum Tez-Koop-İş

sendikası işini yapıyor. Bize desteği oluyor. Sendikalar olmasaydı herhalde başımızdaki insanların yaptığı yanlışları, doğruları ayırt edemeyecek birçok insan olurdu. Şimdi en azından bunları ayırt edebiliyoruz. Bazen Mesut



Sıla’nın yaptığı sunumlardan örnekler.



Özgür Tingir: Mağazanın kotaları var, o kota dolarsa personel o şekilde prim alıyor, yani burada prim sistemi biraz daha farklı... Mağaza bazlarında çarpan denilen bir sistem var, biraz da müdürlere yönelik. Bir kasapla şarküteride kaldı, bu ondan da bu güne kadar en fazla aldığım prim 43 lira yani, düşün.

Mesut: Şöyle bir baskı var, mesela mail geliyor, mağaza müdürü diyor ki "önersel satışlar düşük". Evet diyorum düşük. "Niye düşük?" Ee düşük olmaması için birincisi müşterilerin gelmesi lazım, ikincisi benim bunu müşteriye tanıtmam için bunun eğitimini almam lazım. Bu şekilde diyalog ile yaşanan satış kaybının nedenlerini görüyoruz. Fakat söylediğimiz öneriler ne kadar dikkate alınıyor onu bilemiyorum.

Tuncay: En son mağazadan çıkan kasiyer olur. Çünkü kasasını emanet eder. Bir 15 dakika gibi, 22.15 gibi çıkarlar. Kasaplarda da vardır o, çünkü reyon toplar kasaplar, onlarda bir on, on beş dakika geç çıkarlar.

➤ Market çalışanı gençlerin eğitimi düzeyi ne?

Tuncay: Üniversiteli de vardır, öğretmenlerimiz de vardır. Atanamayan öğretmenlerimiz vardır. Üniversite mezunu da çoktur, ama ağırlığı lise mezunudur. Açıköğretim okuyan üniversite öğrencilerimiz de var. Eskiler hep lise mezunudur. Yeni nesiller böyle üniversite okuyup işte dışarıdan okuyanlar. Çoğunlukla onlardır, yeni nesillerde.

Özgür Tingir: Migros'ta böyle bir sistem var. Öncelikle okumuş insana Migros yol açıyor, mesela bir kasap arkadaşımızın önü açık. Yani kasap şefi olur ne bileyim daha yüksek, iç eğitici olur. Hani şirkette kademeler var. O insanın biraz kendisine bağlı. İnsanın kendisini nasıl geliştirdiğine bağlı. Biraz da şirketteki ikili ilişkilerine bağlı. İyi bir performans gösterirse olur, müdür de olur. Hatta bizim oraya US gruptan, yani bizim taşeron firmadan girmiş, mağaza müdürü insanlar var. Temizlik gurubu US Grup.

Yani mağazanın temizliğinden sorumlu kişi mağaza müdürlüğü yapıyor, olabiliyor. Bazen sendikal çalışmaları olan insanlara bunlar da sunuluyor. Sendikal çalışmaya önem veriyorsa, gönül vermişse bu işe, biraz yönetimden yöneticilik pozisyonlarında uzak duruyorlar.

➤ Bu Us Grup, yani taşeron çalışanlarla, Migros'un kadrolu çalışanları nasıl bir iletişim içinde-ler?

Özgür Tingir: Migros'un kadroluları bu insanlara, yani bizim gibi işçiler, bu insanlara bir şekilde sahip çıkıyor orada. US Grup'ta şimdi eğitim seviyesi belli. Aldığı maaşı bilmiyor, bordrosunu bilmiyor, biz onlara da yardımcı olmaya çalışıyoruz. İtiraz et diyorum, maaş bordronu iste diyorum, o insanları bizim içimizden geldiği için, hani bir işçi sınıfından olduğu için mağazada bir şekilde kolluyoruz. Biz de onlara o şekilde davranırsak, alt seviye olarak görürsek, kendimiz gibi görmezsek, biz de o insanları ezmiş oluruz. Ama biz de onları kendi aramızda bir şekilde bilinç-

geliyor, anlatıyor; bakın bu böyle, bu yanlış... Bu durumlarda karşı çıkabilecek birilerinin olmasını beğeniyorum.

■ Bir baskı gücü oluşturuyorlar diyorsun.

Gerçekten de insanlar bilinçleniyor bu anlamda. Keşke her firma, geçmişte çalıştığım mesela Koton, Mudo gibi firmalar da keşke sendikalı olsa da, oradaki o personeller artık çekmese.

Oralarda bu tarz şeyler pek konuşulmuyor. Sizin orada işten atılmanıza sebep olabiliyor. Bir kere şöyle bir şey oldu: Daha önce başka bir yerde sendikalıymış, personel, işe alacaklarmış, sonra bakmışlar daha önceden sendika üyesi diye çocuğu işe almadılar.

Burada sendikanın olması bence büyük bir etken. Önceden çalıştığım firmalarda, sizi 8 saat çalışacaksınız diye işe alıyorlar, fakat o 11-12 saat oluyor. Ben 3 ay boyunca hiç izin almadan, her gün 12 saat çalıştığımı biliyorum. Ama burada 8 saati 1 dakika geçtiği zaman çıkmak zorundasın diyorlar.

Şu anki çalışma koşullarımıza gerçekten şükretmemiz gerekir yani.

Burcu TOPÇUOĞLU ile Söyleşi

| Bir umut sendika...

Burcu TOPÇUOĞLU: 29 yaşında. 3 yıldır Medya Markt kasa bölümünde çalışıyor. 3 yıldır sendikalı.

■ Daha önce ne yapıyordun?

Daha önce yine özel sektörde, Doğa Kolejinde çalıştım, ondan önce bir sigorta acentesinde çalıştım ama sendikalı çalışmamıştım daha önce, ilk kez burada sendikayı tanıdım. Yaklaşık 5 aydır falan da işyeri temsilcisi olarak devam ediyorum.

■ Nasıl, temsilcilik?

Öğrenmeye çalışıyorum bir taraftan sendikayla ilgili bir şeyleri. O da bir başka sorumluluk tabii, aynı zamanda burada kasada sorumlu yardımcısıyım. İki tarafın da sorumluluğunu yürütmeye çalışıyorum.

■ Bir temsilci olarak burada bir sorun yaşadığında ne yapıyorsun, nasıl çözmeye çalışıyorsun?

Doğrudan Şube Başkanımız Barış beyle görüşüyorum,

lendirmeye çalışıyoruz.

Birde part-time çalışanlar var. Öğrenciler oluyor genelde, yarı zamanlı, 4 saat çalışırlar. Onlar da çoktur Migros'ta.

Zekeriya: Bunlar genelde hep akşam çalışırlar.

Özgür Tingir: Genelde öğrenci kesimi. Mesela üniversitede okuyan öğrenciler, Akdeniz Üniversitesi'nde, yani onlar için de bir şey.

Zekeriya: Bir de sözleşmeliler var, şöyle: Benim gibi 12 ay çalışabiliyor ama sendikaya üye olmadığı için sadece asgari ücret maaşını ve yol parası alıyor.

Özgür Tingir: Sözleşmelilerin çoğu emekli oluyor genelde. Mesela bir kasap, emekli olmuş geliyor, tekrar Migros'a başlıyor veya Migros da çağırıyor bunu. O şekilde genelde...

Zekeriya: Onu biz istemiyoruz tabii. Be-

nim mağazamda iki tane vardı. Ben onları sürekli kıskırtıyordum. Müdürle konuşuyordum. Sürekli gidip gelip sonunda onlar da kadroya geçtiler. İki tane kasiyerdi ikisi de yani sezonluktan kaldılar.

Mesut: Şimdi Antalya'da özellikle sezonluk bölgelerde yazın daha çok iş oluyor. Sahil kenarındaki bir mağaza, kışın toplanan günde 100 kişi belki anca gider. Ama yazın bu sayı günde 600-700 kişiyi bulabiliyor. Adam da bunu ne değerlendiriyor; işte 4 ay-5 ay, sezonun yoğun olduğu dönemlerde kendine işçi tahsis ediyor. Bu dönemlerde istihdam arttığını söyleyebiliriz. Ancak sezon sonunda pek az arkadaşımız kadroya kalabiliyor. Birçok arkadaşımız işsizler ordusundaki yerine geri dönüyor. Üzülüyoruz.

➤ Bir de mörşler var marketlerde, onlarla ilişkiler nasıl?

Mesut: Bütün marketlerde mevcuttur, firmacıyı kendi işçisi gibi çalıştıran işçi arkadaşlar var. Mesela adam mezeci veya peynirci... Yani bizim kadrolulardan kendi

işçisi gibi emir vererek, "sen bunu yapmazsan sipariş vermem diyerek" çalıştıranlar da var. Ben mesela kendi mağazamda yaptırmıyorum. Adama diyorum ki "sen yoğurtçu musun neysen, yoğurdunu aç ve git. Benim çalışma arkadaşımın işini yapmak zorunda değilsin".

Mesela ben makarna reyonunda duruyorum, makarnacı geldi dedi ki "ürünüm az, bana sipariş ver". Ben de diyorum ki, "sen şu bir palet ürünü boşalt sonra da yanıma gel". O paleti ben açacağım çünkü. Ben kendi işimi sana yaptırıyorum, diyorum ki "ondan sonra gel de ben sana sipariş vereyim". O da diyor ki ben yapmıyorum ben de sipariş vermiyorum. Yöneticisi gelip kontrol ettiğinde işçi arkadaşımızı belki de rencide edecek şeyler yapıyor. Ama bizim bazı işçi arkadaşlarımızın da böyle şeyleri var işte. İşçinin işçiyi sömürmesi gibi de bir şey var. Biz hep böyle iyi yönlerimizden söz ediyoruz ama kötü yönlerimiz de çok. Kendimize bir öz eleştiri mekanizması geliştirmiyoruz. Yani sen işçisin, sendikalsın, hakların var rahatsız; bu insan sendikasız,

öncelikle ona aktarıyorum, Ama bu güne kadar öyle çok büyük bir sorunla da karşılaşmadım, kriz diyebileceğim bir şey olmadı.

■ Nasıl bir çalışma ortamı var, ne yapıyorsunuz bu işyerinde?

Toplamda 40 çalışmamız var, 5-6 kişi sendikasız, onun dışındakiler sendikalı.

İşyeri olarak dört farklı departman var: Satış, depo, müşteri hizmetleri ve kasa olarak. Kasa ve müşteri hizmetleri birlikte çalışıyor zaten, havuzda birleşti, satıştakiler satışta, bir de depo bölümümüz var. Elektronik eşya satışı yapıyoruz.

■ Sen ne tür bir iş yapıyorsun?

Ben kasada, kasiyerim. Ödeme, değişim, iade, onlarla ilgileniyorum. Müşteri reyondan ürünü alıyor, geliyor, ödemesini alıyoruz, faturasını kesiyoruz. Değişim yapmak isterse müşteri hizmetleri kısmından yardımcı oluyoruz. Ya onların işte yasal süreçleri, işleyişleri konusunda müşteriye bilgi veriyoruz.



bir, ikincisi bir maaş bir de yemek parası dışında aldığı hiçbir şey yok.

Sen 8 saat çalışıyorsun o yeri geliyor, zaten eğer bayrama falan denk geldiyse adam 24 saat çalışıyor. 2 saatlik uykularla duran var.

› Stajyer çalışıyor mu işyerlerinde?

Mesut: Tabi çalışıyorlar. 350 liraya sen aynı insanı çalıştırıyorsun. Tatmin edici bir rakam değil, yol parası dahi yok bunun, yani tam bir sömürü düzeni bana göre stajyerlik. Stajyerler hakkında belki ilerleyen zamanlarda sendikaların bir çalışması olur mu bilemiyoruz. Çocuk 16 yaşında, bir iş yerinde çalışıyor ve ilk işyerinde sömürülüyor. Biz o insanı hayat kazandırmadan bitiriyoruz aslında, sömürüyü öğretiyoruz. Daha 16 yaşında çocuk, geliyor. Ee stajyersin, “sen bir peynir de kes müşteriye”, tamam kesip veriyor. “Sen şu elektronik stantçıya da destek ol”, “al televizyonu tanıt”. Çocuk hayatında televizyonu sadece izlemiş hiçbir şeyini bilmez, bir kâğıt sıkıştırırlar eline, çocuk onu da satar. Bence en ezilen önce stajyerlerdir sonra kasiyerlerdir, böyle kademe kademesi var yani. Özellikle kadınlar yani, genç kadınlar özellikle ve bir de stajyer kadınsan...



■ Biz gençemek diye genç üyelerimize yönelik bir dergi çıkıyoruz, bu dergide neler olsun isterdin?

Benim de, içeride çalışan arkadaşlarımın da haklarımızdan çok haberimiz yok. Neler yapabiliriz bir sıkıntıyla karşılaştığımız zaman. Bununla ilgili belki bir köşe olabilir. Ondan sonra müzik sanat mesela onlarla ilgili bir köşe olabilir.

■ İlgi çeker mi?

Çeker. Benim çeker mesela, ben seviyorum. O tarz bir şey olsa, beslenir insan bence şu or-



Antalya'nın Umutlu Gençleri Emegin Rüzgarını Estiriyor

› Bu masada oturanlar şubeye yeni bir hareket ve kimlik getirmişler anladığım kadarıyla

Özgür Tingir: 2014 yılında yönetime geçtik. Biz yönetime geçtiğimizde, genel merkezin de desteğiyle, yönetimin hantallaşmaması için ayrıca bir komisyon kurduk. Yönetimin faaliyetlerini denetleyecek, temsilci atamaları yapacak, çalışmayan temsilciyi görevden alacak, bunları yönetime bildirecek, aynı zamanda genç arkadaşlarımıza organizasyonlar yapacak, mesela ağaç dikimi, ti-

yatro, sinema, bu tür etkinlikleri yapacak çalışmalar başlattık. Bazılarında başarılı olduk, bazılarında olamadık ama deniyoruz.

Komisyonumuz şu an 7 kişi. 15 kişiydi ama kendi aramızda karar aldık; faaliyet gösteremeyen, katılamayan arkadaşlarımız görevlerini bırakacak, yerlerine başka arkadaşlar gelecek dedik. Görevden çıkan arkadaşların yerlerine henüz yenilerini almadık şimdilik bu şekilde götürüyoruz. İşlevsel, bu komisyona gi-

rebilecek, istekli arkadaşları görürsek yine alacağız tabi.

[Sözü geçen komisyon görüşme yapıldığı sırada gayri resmi olarak oluşturulmuştu. 7 Nisan'da yapılan Olağanüstü Tüzük Genel Kurulu'nda, Anattüzükte Sendika Organları'nın tanımlandığı maddeye Şube Danışma Organları çerçevesinde "Genç Emek Kurulu" eklendi. Bu kurullar şubelerin bir organı olarak resmen tanımlanarak genç üyelerin katılımını güçlendirmeyi hedefliyor.]

Komisyon olarak gençleri daha çok teşvik etmeye çalışıyoruz, istekli, yetenekli arkadaşlar varsa, sınıfa inanmış, bilinçli, bir şeyler katabilecekse yanımıza almaya çalışıyoruz.

Mağazalara ziyarette bulunuyoruz komisyon olarak. Gidiyoruz arkadaşlarımızla çay içiyoruz, kahvaltı yapıyoruz, yemek yiyoruz. Tabii ki oradaki gözlemlerimizi raporluyoruz, yönetime sunuyoruz. Şube başkanımız Barış Bey de ona göre değerlendiriyor.

tamdan sonra. Ben müzik çok seviyorum, bir ara kemana başladım ama devam edemedim, dersleri çok pahalıydı. Tiyatroyla ilgilendim bir dönem ama para kazanamadım oradan da. Seviyorum ama ilgilim var, konserlere falan giderim mümkün olduğunca.

■Ne tür şeyler dinliyorsun?

Daha böyle alternatif şeyler, son zamanlarda daha da dingin şeyler dinliyorum. Mesela Hüsnü Arıkan, Birsen Tezer, o tarz şeyler.

■Genelde çalışanların ilgileri nasıl kitap okumak, sinema, müzik gibi şeylere?

Çok fazla göremiyorum. Mesela molaya çıkıyoruz, bir sohbet edelim, konuşalım istiyorum, ama ya oyun oynuyorlar telefonda ya da işte hedefler hakkında, iş hakkında konuşuyorlar.

■Eklemek istediğin bir şey var mı?

Dergiden bize de gelecek değil mi?

■Tabii ki. Çok teşekkürler.

Ben teşekkür ederim.

Aykut AKIN ile Söyleşi

Biz ne yapabiliriz de kendimizi geliştirebiliriz mantığıyla ilerleyen birisiyim

Aykut AKIN: 23 yaşında. 2012'den beri Migros'ta çalışıyor. Mal kabul kadrosunda. Önce sezonluk olarak başlamış; reyoncu, kasiyer derken bütün reyonların hepsini gezip öğrenmiş market sektöründe. Endüstri meslek bilgisiyar bölümü mezunu. Yüksek eğitimini sürdürebilmek için çabaları var.

■Nasıl Migros'ta çalışmak?

Hizmet sektörü herkesin bildiği gibi sıkıntılı bir sektör, sürekli insanlarla uğraşmak, herkesi mutlu etmek zor. Ama çalışılır, garanti bir şirket, hakkını yemez, paran bir gün önceden yatar, geç yatmaz, bu bakımdan bakarsak güzel.

■Sen mal kabuldeyim dedin, mal kabul ne iş yapar?

Mal kabul mağazaya giren çıkan bütün işleri yapar. Ürün teslimatı bende, yani ben yaparım, ürün gider başka bir yere ben çıkışını sağlarım. Görevim budur.

Bazen bize sendikal izin de alınıyor işyerimizden ama gerektiği zaman biz ekstra da buraya geliyoruz. Mesela sabahçı oluyoruz toplantımız olacağında, burada geliyoruz. Dörtte, beşte çıkıyoruz, 11, 12'ye kadar burada toplantımızı yapıyoruz. Her türlü desteği vermeye çalışıyoruz. Biz yönetimin yükünü de hafifletiyoruz. Aslında mağaza gezmek bizim işimiz değil ama biz yine de geziyoruz. Sendika burada diyoruz insanlara. 2300 kişiyi 4 yöneticinin gezmesi imkânsız.

› **Genç üyelerin sendikaya daha ilgi duyması açısından yararlı oldu mu komisyon?**

Özgür Tingir: Antalya'da üyelerin şube ile bir bağı yoktu. Çoğu kişi, sendikanın yerini bilmiyordu. Sendika



■ **Sezonluk olarak girdikten sonra kadrolu olma süreci nasıl oluyor?**

Mağazanın açığına göre oluyor, önceliği kendi mağazalarında değerlendiriyorlar, daha sonra başka mağazaların ihtiyacı varsa veya senin çalışmanı beğeniyorlarsa başka mağazaya göndermek için çaba sarf ediyorlar. Ama öncelik kendi mağazana veriyorlar. Kadro varsa direkt kadroya alıyorlar. Yoksa direkt sezon bitiminde iş çıkışı gerçekleşiyor.

■ **İşyerinde temsilci olarak neler yapıyorsun?**

Antalya şube olarak zaten yeniyiz diyebiliriz. 3 yıldır daha yeni yeni oturmaya başlıyor her şey. Bir sürü eğitimler alıyoruz, onları aktarabildiğimiz kadar arkadaşlarımıza aktarıyoruz. Bazı mağazalarda temsilci arkadaşların kendini riske atmadan gidilip çözülmesi gereken sorunlar oluyor, onları çözmek için elimizden geleni yapıyoruz. Ben şu an temsilciliğin dışında komisyonumuz var bizim Antalya'da, onun da içindeyim. Komisyon olarak da hep bir şeyler yapmak için hep uğraşıyoruz.

■ **Nasıl görüyorsun, genç bir işçi olarak genç üyelerin sendikaya ilgisini?**



nedir bu insanlar kim? Öcü gibi görüyordu insanlar sendikacıyı. Biz Antalya'da bunu yıkmaya çalışıyoruz. Sonuçta bizim aramızda Alevisi de Sünnisi de, Kürdü de hepsi var. Sonuçta burası bir sendika, yani herkesin sesinin olabileceği bir yer. Biz çok seslilikten yanayız, tek ses olursa zaten şu anki ülkenin durumu olur. Ama çok ses olursa bundan işçi sınıfı kazanır.

Antalya'ya bir hareketlilik getirdik. Hepimizde bir istek, bir heyecan vardı. İlerde de ne bileyim, komisyonun faaliyetleri daha da ileri gider, yönetim de buna destek verir, yönetimde daha aktif hale gelir, ondan sonra belki daha güçlü oluruz, sendika olarak Antalya'da ses getiririz yani.

› Bu işkolunda ve sizin işyerlerinde genç işçiler çok. Onların sendikaya ilgisi nasıl?

Özgür Tingir: Şimdi bir insanın sorunu olduğu zaman sendika aklına gelirse o insandan zaten sendikacı falan olmaz.

Sendikal bir hakkını da savunamaz. Önce herkesin kendisinde başlayacak, sendikacılık, sınıf mücadelesi. Gençlerin çoğu başlarına bir şey geldiği zaman hareket ediyorlar. Öyle olmaz bu iş. Çoğu da araştırmıyorlar. Bu kadar uğraşmamıza rağmen gereksizmiş gibi görüyorlar sendikayı. Ama onlar böyle görüyor diye bizim vazgeçmemiz ihanet olur.

Onlara mümkün olduğunca sempatik göstermeye çalışıyoruz sendikayı. Mesela, doğum yapanlara çiçek gönderiyorduk standart şekilde. Aykut AKIN arkadaşımız dedi ki "arkadaşlar biz niye çiçek gönderiyoruz, doğum paketi yapalım; gönderdiğimiz faydalanır" dedi. Doğum paketinde bebek bezi, işte şampuan vs. var. Herkes çok memnun bu olaydan.

› Etkiliyor yani o tür şeyler?

Özgür Tingir: Tabii ki etkiliyor yani, küçük de olsa hatırlanmak, güzeldir. Komisyondan kaçmaz ölümdür doğumdur. Bunları hemen Barış beye bildiririz, he-

men paketi yollanır, nasıl diyeyim düşün olur tebrik ederiz, bir şekilde yanında olmaya çalışıyoruz. Arkadaşım diyoruz bak sorunun olursa ara diyoruz, komisyon var yönetim var...

› Zor olmuyor mu günlük bir mesai yapıp, bir sürü insanla muhatap olup, sonra bir de çıkıp gelip sendikayla çalışma yürütmek?

Özgür Tingir: Tabii zor oluyor da dediğim gibi gönül vermiş insanlarız biz bu işe. Yani Mesut arkadaşım olsun, ben olayım, Özgür arkadaşım olsun, yani biz buraya defalarca, kendi bütçemizle geldik, defalarca burada dediğim gibi gece 12'lere, 1'lere kadar kaldık. Birbirimizle de tartıştık, hani yani bu işin güzelliği de bu. Benim bakın yeni bebeğim oldu, hanımla tartışıyoruz geç geliyorum diye.

Migros'ta çalıştım ben. İşe girdiğimden beri, 10 yıldır mağaza temsilcisiyim, ben son üç yıldır eğitim alıyorum. Bizim istediğimiz sendika hantallaşmasın, bir sen-

İlgi çok yok, sendika dediğin zaman farklı gözle bakılıyor. Geçmişten gelen bir şey ve halen de öyle gidiyor. Bunu değiştirebilmek için mesela siz şu anda Gençlik diye bir oluşum içerisindeyiz, bu belki genç olan insanların düşüncesini değiştirecek. Ülkemizde kötü şeyler gelişmeler yaşıyor, sendikaların birçoğu buna sessiz kalıyor.

■ Bir dergiden söz ettik, neler olsun istersin ya da neler olsa hoşuna gider, senin beğenini kazanır böyle bir dergide?

Ben mesela eğitimleri seven bir insanım, bilinçlendirici eğitimler olsa çok iyi olur, zaten onlarla ilgili muhtemelen bilgiler verilir. Bilgilendirme yazıları, küçük küçük, kafalarına takılabilecek şeyler yani.

■ Genç üyeler toplu sözleşmeye ilgi gösteriyorlar mı?

Gösteriyorlar. Çünkü yeni nesil bir şeylere daha meraklı. Bu toplu sözleşme zamanları şimdi daha hareketli geçmeye başlıyor, eskisi gibi değil. İnsanlar yavaş yavaş bilinçleniyor, bir de gençler artık öyle sıkıya gelemiyor. Yani buranın toplu iş sözleşmesine göre hangi avantajlı şeyler var onu biliyorlar, başka bir işyerinde nasıl bir şey



dika başkanı gidip de yalnızca müdürün odasında zaman geçirip, orada ha ha hi hi yapıp çekip gitmesin. Onun için mücadele ettik, halen de mücadele ederiz sonuna kadar.

› Biraz daha idealist bir kadro bu anladığım kadarıyla.

Özgür Tingir: Evet. Tabii idealist olmayan arkadaşlar var, sendikayı kendi işyeri gibi gören insanlar da var. Yani sendikadan beş kuruluş elde edeyim diye çeşitli oyuna giren insanlar da oluyor. Herkes dürüst ve gayretli olursa sendika daha da yukarı çıkar, işçi sınıfı kazanır. Ama arada, böyle paranın peşinde koşan, ne bileyim mevkiinin peşinden koşan, güç bende olsun diye ısrar eden insanlar olursa eski halimize döneriz. Eski sendikacılıkta da ne sınıf mücadelesi olur ne bir şey.

› Siz anladığım kadarıyla yönetime aday olurken planlamalar yaptınız, kafanızda bir sendika modeli, bir çerçeve vardı.

Zekeriya: Tabii herkesin aklında bir sendika modeli vardır. Türkiye şartlarında sarı sendika dedikleri birçok sendika var. Ama şimdi bizim sendikamız gerçekten Türkiye’de sayılı sendikalar arasında. Bunun bilincindeyiz ama bundan birkaç sene önce biz bu bilinçte değildik. Çünkü sendikaya getirdiğimiz hiçbir şey çözülmüyordu ama şu anda her türlü problem çözüyor. Şimdi yönetimdeyim ve bir mağazaya ziyarete gittiğim zaman kesinlikle bir mağaza müdürünün odasına girmemeye dikkat ediyorum. Çünkü zamanında benim sendika yöneticilerim geldiğinde direkt müdür odasına girerlerdi ve bu bende kötü bir izlenim bırakmıştı. Bununla ilgili bütün arkadaşlarım dikkat ediyor.

› Ne yapıyorsunuz, mesela bir mağazaya gidince, komisyon veya yöneticiler olarak?

Zekeriya: Biz oraya ziyaret amaçlı gidiyoruz. İnsanları işlerinden alıkoymadan, bir hal hatır sormak, varsa bir problemleri onları dinlemek. Arkadaş-

mız bir sıkıntı yaşıyorsa, zaten oraya en yakın hangi arkadaşımız varsa, komisyonla komisyon, yönetimse yönetim ilk o müdahale eder. İlk ön bilgiyi o alır, Barış başkana önce o iletir.

Ama tabii ki, bizim genel amaçlı ziyaret amaçlı gittiğimiz zaman genelde hal hatır sorma, işte varsa zamanları onları işinden alıkoymadan bir çay kahve içip ziyaretimizi sonlandırıyoruz. Bizden bir istekleri var mı diye sürekli bunu biz onları teşvik ediyoruz.

› İstiyorlar mı ya da dile getiriyorlar mı?

Zekeriya: İlla ki. Önceki dönemlerden gelen eski personel daha az dile getiriyor. Ama yeniler bence çok daha aktifler. Biz yenilerle, yeniler derken yaşça daha genç olanlardan bahsediyorum, bence daha çok ışık vad ediyorlar. Onlar farklı bir ortamda büyüdüler. Yani 30-40’lı yaşlarda yetişen insanlar mesela 70-80 doğumlu insanlar biraz daha baskıya boyun eğiyor. Annelerinden babalarından

olduğunun farkındalar. Ona göre iş seçimini yapıyorlar.

■ Bu komisyonla ilgili sen ne düşünüyorsun?

Arkadaşlarımızla mağazalara gidiyoruz, onlarla konuşuyoruz, zaten birçoğu tanıdığımız arkadaşlar, aynı sektördeyiz. Sorunlarını bize daha rahat anlatabiliyorlar, bir şeylerin çözümlenmesi için biz de yardımcı oluyoruz. Komisyon mantıklı, yapılması gereken bir şey. Her bölgede kurulup daha aktif çalıştırılması gerekiyor.

Üyeler için organizasyonlar yapılırsa, üyeler kendilerini daha fazla iyi hisseder, bir bağlılık oluşur. Sendikaya gelmeyen insan bile arkadaş çevresi edindiği için sendikal işlerle uğraşmaya başlayabilir. Ben mesela bu şekilde başladım. Önce arkadaşlık başladı, tanıştık birbirimizle, yoksa benim sendikadan bir beklentim yok. Her ay aidatımı veririm, işime gelir giderim sendika hiç de umurumda olmaz diyebilirim ama ben o bakış açısına sahip değilim. Biz ne yapabiliriz de kendimizi geliştirebiliriz mantığıyla ilerleyen birisiyim.

■ Çok teşekkür.

Ben teşekkür ederim.

Antalya Toptan Migros Mağazasından Yasemin ve Uğur ile Söyleşi:

Yasemin ÖZDİN: 30 yaşında. 3,5 yıldır Migros bünyesinde çalışıyor. Çocuk Gelişimi bölümü mezunu.

Uğur ÇİÇEK: 28 yaşında. 3,5 yıldır bu mağazada çalışıyor. Halkla İlişkiler bölümü mezunu. 4 yıllık evli ve 6 aylık bir çocuğu var.

■ Neler yapıyorsunuz burada?

Yasemin: Resmiyette kasiyer olarak çalışıyorum. Ama muhasebeye bakıyorum, alkol ve tütünlerle ilgileniyorum, danışma vb. de var. İlerleyen zamanlarda performans gereği, iş deneyimimiz artmaya başladı. Öyle diyebilirim.

Daha önce de yine perakende sektöründe çalışıyordum,

■ Nasıl bir iş, zorlukları var mı?

duyduklarından, o baskılardan olsa gerek daha ezilmeye ve susmaya elverişliler. Benim en çok zorlandığım bu grup. Ama 90 doğumlulardan sonrası daha özgür ruhlu insanlar. Baskıya kolay kolay gelen insanlar değiller. Bu insanları birleştirmek biraz zor, çünkü hepsi asiler, ama birleştirdiğiniz, kenetlediğiniz zaman ayrılmaları çok güç.

➤ Mesut sen ne diyorsun bu kuşak farkı meselesinde?

Mesut: Kuşak farkı var. Hiçbirimizin babası bir grevde, direnişte yer almamıştır, çok nadir yani... Yeni kuşaktaki herkese gidiyoruz, mesela yüz kişiye sor veya bin kişiye sor, 3 veya 4 tanesi eğer biraz da okuyorsa bir şeylerden sendikadan haberdardır. Yoksa sendikanın ne olduğunu bilmez... Batıda Fransa'da, İngiltere'de, bir Almanya'da hepsi bilinç-

lidir halkın. 18 yaşındaki çocuğa da soran sendikanın ne olduğunu bilir, çünkü kitlesel grevler olur, sendika yürüyüşleri olur. Çocuk sorar annesine, çünkü çocuk meraklıdır. "Nedir bu" dediğinde, "sendikadır, grevidir" işte, diyebilir. Ama bizim ülkemizde yok. Çünkü bizim ülkemizde birincisi grev yaptığında susturulur, ikincisi işveren baskısı vs. Genç kuşak, bundan dolayı bilgisiz ve korkuyor.

Şimdi bir yerde örgütlenme çalışması yapabilmemiz için önce arkadaşların bilinci var mı diye test ediyoruz yani. Çünkü bilinçsiz birine sen istediğin kadar sendikayı anlat, korku en büyük düşmandır. Ben sendika temsilcisi değilim. İşyerimde sendikalı şu an 38 arkadaş var. Hepsine sor: Tez-Koop-İş Sendikası, Türkiye'nin kaçınıcı sendikasıdır bilir, hangi iş kolun-

dadır bilir. Yeni giren stajyer dahi bilir. Müdürüne kadar bilir, onlara da anlattım. Sadece Tez-Koop markası değil yani, mesele markacılık değil, sendika bilinci de önemli, sendikayı da anlatıyoruz. Sendikanın neden var olması gerektiğini, sendikacılığı vs. Bazı şeyleri aşlamak biraz da ideolojiktir. Şimdi Ülker direnişinde gördük, çadırdakiler ne dedi bize: "Biz onlardan destek beklerken hiçbir sağ görüşlü insan gelmedi, hep solcular geldi" dediler. Yani bunu söyleyen oradaki işçiler.

Türkiye'de kitlesel bir eylem vardı: Gezi Olayları. Ne kadar yaratıcı bir şey vardı gördük. Diğer tarafta Hollanda'yı protesto etmek için portakal sıkan kitleleri de gördük. Antalya Kumluca'da turpa Trump yazıp ısırın bir kitle de... Böyle bir toplumda da sendikacılık yapmak

Yasemin: Zorlukları aslında tabii ki oluyor. Çünkü bizim ürünlerimizin artıları çok fazla olduğu için ister istemez bir kısmı yorabiliyor ama tabii isteyerek yaptığımız için sıkıntı olmuyor.

■ Burada iş arkadaşları arası ilişkiler?

Yasemin: Mükemmel diyebilirim, zaten bizim birbirimizle dayanışmamız olmasa bu yükümlülüğü kaldıramayız. Bizim en büyük avantajımız bu.

■ Bir kadın olarak nasıl çalışma hayatında olmak?

Yasemin: Tabii ki mükemmel, sonuçta özgürlüğünüz elinizde. Biliyorsunuz, hanımların bu konularda çok büyük sıkıntıları vardır. Hep mağdurdurlar ama ben bu konuda çok şanslı bir bireyim, öyle düşünüyorum ve de bütün bayanların çalışmaları taraftarıyım.

■ Sendikayla nasıl iletişiminiz? Takip ediyor musunuz sendikanın çalışmalarını, faaliyetlerini?

Yasemin: Hâkim olduğumu söyleyemem sendikal konulara. İş yoğunluğumuzun nedeniyle ister istemez bu konularda geri kalabiliyoruz. Ben şahsen geriym diyebilirim.

■ Evet Uğur seninle devam edelim istersen.

Uğur: Lisans mezunuyum. Tabii Türkiye'deki şartlarından dolayı mesleğim olmayan bir işte çalışıyorum. İki yıl Halkla İlişkiler okudum, ondan sonra da açık öğretimden işletmeye devam ettim. O şekilde devam etti eğitim süreci.

■ Daha ilgili işler aradın mı?

Uğur: Askerden geldikten sonra buraya başladım. Başlamam gerekiyordu, evlenme sürecim vardı, maddi



çok zordur. Sen o adama örgütlenme dediğinde sanki bir terörist örgüt filan anlar.

İşyerimde bana başta önyargısı çok olan arkadaşlarım vardı, ister ideolojik olsun, ister etnik kökenimden dolayı olsun ırkçılık vardı yani. Bunlar yok oldu zamanla. Çünkü sendika temsilciliği yaptığım 2 yıl boyunca, çok fazla direniş gösterdim... Birçok işten atılacak arkadaşlarımızı kurtardık. Bunları gördükten sonra bazı şeyler kafadan gitmeye başladı. Yani artık etnik kökeni ne olursa olsun, bu adam bizi destekliyor dediler. Bizim amacımız sendikalarda önce ayrımcılığı kaldırmak.



olarak da bir yerden başlamam gerekiyordu. Başladım burada devam ettik bu şekilde.

■ Sendikayla nasıl bir ilişki içindesin, takip edebiliyor musun?

Uğur: Şöyle takip edebiliyoruz: sendika temsilcisi, mağaza temsilcisi arkadaşımız aracılığıyla haberimiz oluyor tabii, onunla konuşuyoruz, bir şekilde haberimiz oluyor olup bitenlerden.

■ Bir gençlik dergisi çıkarmayı düşünüyoruz, mesela genç işçiler olarak bu dergide neler görmek hoşunuza giderdi?

Uğur: Bir işçi olarak sonuçta orada bizim sorunlarımızın herkes tarafından okunması bence doğru olur. Sonuçta, güzel şeyler kadar bence olumsuzluklar da görülmeli.

■ Okumayla aranız nasıl genel olarak?

Yasemin: Okumayı çok severim, genelde kitap okuyorum zaten günlük hayatımda. Ama magazin dergileri filan çok da ilgimi çekmiyor açıkçası. Ama tabii ki sendikanın olduğu için mutlaka incelerim yani.

■ Evet, belki çekebiliriz ilginizi

Yasemin: Belki!

■ İşin dışında ne yapıyorsunuz? Hobileriniz, sevdiğiniz, etkinlikler neler?

Yasemin: En sevdiğim etkinlik, kitap okuyarak rahatlamak ve dinlenmek. Roman okuyorum daha çok. Burada çok yorulduğumuz için dinlenmeye daha çok zaman ayırmamız gerekiyor. Toptana girmeden önce daha aktif, sosyal bir insandım. Ama iş yükümüz biraz fazla ağır olduğu için hem beyin olarak, hem de vücut olarak yoruluyoruz, kalan günü dinlenmeye geçirmeyi tercih ediyoruz.

Uğur: Çiziyor bir de, çok güzel çizer.

■ Ne tür çizimler?

Yasemin: Hiç fark etmez, karikatür harici her şey çizerim. Tamamen kendime has, o anki psikolojimi yansıtan bir resim çizerim ve onu da kaldırır atarım. Çok fazla ortaya koymuyorum, çünkü çok dikkat çekiyor, insanlar tarafından çok isteniyor, hatırını kıramıyorsunuz, tabii doğal olarak zaman isteyen bir şey.

■ Sen ne yapıyorsun Uğur?

Uğur: Ben, spor, başta futbol olmak üzere, en büyük zevkim o. Ayrıca olta balıkçılığı da fırsat buldukça yaparım. Gezerim...

■ Teşekkür ediyoruz. Dergimizin ikinci sayısını Eylül ayının ortası gibi çıkarmayı planlıyoruz başarısak, sizlere de mutlaka iletiriz.

Uğur: Merakla bekliyoruz.



Kipa işyeri temsilcimiz Murat, Sıla ile temsilcilik odasının önünde.

İnsanlara sendikal bilinci, işçi sınıfının varoluşunu anlatmak. Ekmekçi ekmek pişirmezse, Özgür oraya mal dizmezse, Özgür peynir dilimlemezse kimse ekmek yiyemeyecek, peynir yiyemeyecek, mal alamayacak, ben kasadan geçirmezsen ürün alamayacak ve araba üreten araba üretmezse vs. Biz bu bilinci aşlamaya çalışıyoruz. Sendikalara karşı bir önyargı var. Ama gençleri kazandırmanın yolu işte bu gençlik dergisi gibi şeylerden geçiyor biraz da. Biraz da bürokrasinin ölmesi gerekiyor.

› Bürokrasinin ölmesi?

Mesut: Neden ölmesi gerekiyor? Şimdi sendika başkanını görünce samimi duygu içerisinde koşması gerekiyor. Ben samimi söylüyorum ben gördüm birkaç yerde böyle, sendika başkanına sarılsı geliyor insanın. Bazı yerlerde de sendika başkanını göresin gelmez. Sendika yöneticisi de samimi olmalı, komisyon üyesi de samimi olmalı. Sendikacılık gönül işidir. Ben çok uyudum burada. Buranın boyasını da yaptım, duvarlarını da kırdım. Gönül işi.

Her zaman bir komisyonun olması lazım veya bunlara baskı uygulayacak bir tabanın olması lazım. Tabanla sürekli bire bir ilişki kuracak, insanlar olması lazım.

Ben komisyonda gönüllülük esasına dayanarak çalışıyorum. Sendikanın bütün etkinliklerine, hemen hemen katılıyorum.

Biz sendikayı tanıtmada eksikiz. Tez-Koop-İş Sendikası olarak da eksikiz, ülke sendikaları olarak daha eksikiz. Sendikacılık sadece işte gidip bir işyerine merhaba nasılsınız demek değildir. Farklı araçlar da lazım. Bakın Kadın Dergisi çok ses getirdi Antalya'da mesela.

› Bir yönetici olarak sence nasıl bir şey Tuncay sendikacılık?

Tuncay: Sendikacılık kesinlikle zor, yani insanlarla uğraşıyorsunuz, insan kolay bir şey değil. Gönül işi bir anlamda

sendikacılık, gönülden yapmazsanız kesinlikle hiçbir şey olmaz.

› **Nasıl bir profil var Antalya’da? Tez-Koop-İş’liler kimler, neredeler, ne tür işyerleri var?**

Tuncay: Şimdi üniversitelerimiz var. Akdeniz Üniversitesi var burada. Burdur’da Mehmet Akif Üniversitesi. Antalya’da da Alaattin Keykubat Üniversitesi. Odalarımız var, Isparta Barosu, Antalya Barosu var. Makina Mühendisleri Odası, ondan sonra vakıflar var. TÜBİTAK Migros, Kipa, Carrefour, MedyaMarkt. Real vardı Real’imiz kapandı.

› **Üyeler daha çok nerede yoğunlaşıyor?**

Tuncay: 1000’in üzerinde Migros’ta var. Kipa ile birlikte yaklaşık 1300-1400 oldu yani. Ağırlık market işçisi.

2300 civarı aidatlı üyemiz var. Toplamda da 2600 -2700, yani o civarda bir şey. Biz şubeyi aldığımızda 1640 kişiydi. Migros yeni yerler açtı, işte bizim Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi’ni bünyemize katmamız, Alaattin Keykubat Üniversitesi’ni bünyemize katmamız...

› **Buralarda daha çok genç işçiler mi var?**

Tuncay: Daha genç işçiler var. Market çalışanlarının %80’i genç. İşte kamuda çalışanlar, kooperatiflikte, Antbirlik’te çalışanlar, barodakiler yani 35-40, orta yaşlı olanlar. Gerisi market işçileri, çok genç, 25 yaş altı daha da çok ve sirkülasyon daha çok oluyor. Bir cep telefonu için çalışıp çıkan bile var yani.

› **Hangi kesimden çalışanlarla daha rahat iletişim kuruyorsunuz, hangileri daha sendikal meselelere yakın?**

Tuncay: Gençler açıkçası öyle sendikal konularla çok ilgili değil. Genç üyelerimiz açıkçası sendikayı para gibi görüyor.

Kendileri hak kazanmadığı için sendikanın ne olduğunu da bilmiyorlar. Onlarla anlaşması çok zor oluyor. Ama böyle

10-15 yılını vermiş kişiler, sürekli çalışan kişiler tabii değerini daha çok anlıyorlar. Mesela Kipa’daki çalışanlar daha iyi bilirler, çünkü onlar sendikal haklarını kendileri kazandılar. Sendikanın ne olduğunu daha iyi biliyorlar. Hazır örgütlü sendikası olan bir yere gelenler maalesef benimsemiyorlar, aidiyet duygusu yok.

› **O zaman toplu iş sözleşme süreçlerine daha mı ilgi gösteriyorlar?**

Tuncay: Pek değil. Talepleri yüksek oluyor tabii ama genellikle de yine eskiler bu konuya vakıf oluyor. Genç nesil yine de katılmıyor. Yani bunlar olsa da olur olmasa da olur hesabı yapıyor. Nasılsa ben askere gideceğim, burada çalışmayacağım. Gençler süreklilik düşünmüyorlar. Kendi işimi yapacağım diyor, buradan daha iyi iş yapacağım. Daha iyi iş de bilmiyorum ne bulursa...

Bir telefon için çalışıp çıkanlar var. Asker gidesiye kadar çalışacak, işte evlilik yapısıya kadar çalışacağım, kurumsal bir şirkette çalışıyorsun, onu dile getiriyoruz ama maalesef.

Biz toplu sözleşmeden haberdar olsunkar diye sosyal medyayı kullanıyoruz. Sözleşme metnini pdf olarak atıyoruz, herkesin telefonunda vardır. Ama maalesef yine de bize şu neydi diye telefon açıyorlar. Açıp oradan okumuyorlar.

› **Bu işi yapıp da emekli olan sayısı az sanırım.**

Tuncay: Çok az, çok çok az! Antalya’da yaşı gelmiş olarak belki 3. kişiyi emekli edeceğiz. Yani market sektöründen. Benim bildiğim, Migros’ta Serpil Hanım var, 25 yılını doldurdu, ilk 92’de girmiş. 3600 gün üzerinden emekli olan çok ama yaşını doldurup da emekli olan çok az yani.

› **Yeni örgütlenme için gittiğinizde nasıl yaklaşıyor gençler?**

Tuncay: Geçen yeni örgütlendiğimiz bir işyerinin buradaki mağazasına gittik. Oradaki genç arkadaşlarla konuşalım

diye gittik. “Sendikadan geliyoruz biz” dedik. Hemen dedi ki “ben mağaza müdürünü çağırayım”. “Yok bizim mağaza müdürünüz ile işimiz yok, işimiz sizinle”. “Yok yok, mağaza müdürümüzün haberi olmadan biz bir şey yapamayız”. Korkuyorlar. Nitekim mağaza müdürü geldi, konuştuk, tamam dedi. “Konuşun ama, mağaza içerisinde kimseyle konuşamazsınız” dedi. Dışarıda da kimseyi yakalayamıyoruz, herkes korkuyor kaçıyor. Burada telefonunu alıyoruz, dışarı çıkıp aradığımızda telefona bakan yok.

› **Bu dediğiniz AVM içerisinde olan bir olay değil mi? AVM içinde belki sendika pek tanınan bilinen bir şey olmayabilir mi?**

Tuncay: Aslında AVM’dekilere Migros’u örnek veriyoruz biz. Gidin Migros çalışanlarının haklarına bakın diyoruz, örneklerini veriyoruz. Migros varsa Migros, Carrefour varsa Carrefour’dan. Bir Mall Of Antalya açıldı. Orada Media Markt var, Migros var, oradakilere bir sorun neymiş, nasıl hakları varmış, sendikanın faydaları nelerdir?

› **Evet Özgür sana geçelim. Top-tan Migros’ta durum nasıl sendikal açıdan?**

Özgür Ayanoğlu: Toptan Migros bize gelen toptancılar, esnaflar geliyor, toplu alışveriş zaten adı üstünde. İşler ağır biraz bizim orada. Bayağı bir beden gücü gerektiren işler. İşte çabalarımızla ekipman aldırarak, zamanla bir şeyler düzeltmeye çalıştık. Barış başkanla seçimden önce tanıştım. Migros’a gelmişti oradan tanıştık. Biz seçimi kazandıktan sonra işte ilk öncelik üyelere eğitim oldu. Eğitimle başladık, temsilcileri eğittik. Artık bir sorunla bir krizle karşılaştığında temsilci ne yapacağını çoğu iyi biliyor. Yanında belli bir süre sonra ikinci üçüncü kişileri de eğitimlere çağırdık. Eğer o temsilciye bir gün bir şey olursa içeride insanımız olsun, 3. bir kişimiz olsun burada diye onları da eğitmeye başladık. Eğitimde, bayağı bir ilerleme kaydettik.

HAZIRLAYAN:
Adem YEŞİLYURT

Facebook'a ilk ceza İngiltere'den

İlk sayımızda kullanıcıların kişisel verilerinin çalındığı Cambridge Analytica skandalı yüzünden Facebook'un karşılaştığı soruşturmalarla ilgili ayrıntılı bilgi vermiştik. ABD'deki ilgili soruşturma halen devam etmekte iken ilk ceza haberi İngiltere'den geldi. Facebook sisteminde bulunan ve kişisel verilerin çalınmasına yol açan açıklar nedeniyle *Birleşik Krallık Bilgi Komisyonu Ofisi (ICO)* Facebook'a 500.000 pound ceza kesileceğini duyurdu. Yapılan açıklamada, Facebook'un kullanıcı bilgilerini koruyamadığı ve bu verilerin nasıl kullanıldığı hakkında şeffaf bir politikası olmaması nedeniyle gerçekleşen ihlallerin *Veri Koruma Yasası*'na aykırı olduğu belirtildi. Guardian'ın yaptığı haber, şirketin 2018 yılı ilk çeyrek rakamlarına göre 5 buçuk dakikada kazana bildiği bu cezanın şirket için oldukça küçük bir meblağ olduğunu gösteriyor. Lakin 1998'den beri yürürlükte olan ilgili yasaya göre kesilebilecek en yüksek ceza da 500.000 pound. Bu durumda ceza kesinleşirse Facebook en üst sınırdan ceza almış olacak. Soruşturmada Facebook'tan yanıt beklenirken sürecin Ekim ayı sonunda bitmesi planlanmakta. Kişisel verilerin çalındığı skandal sonrası ABD'de soruşturma başlatılmış ve şirketin kurucusu ve CEO'su Mark Zuckerberg, *ABD Temsilciler Meclisi Ticaret Komisyonu*'nda verdiği ifadede özür dilemişti.

Twitter'dan "Şifrenizi değiştirin" uyarısı

Facebook'la ilgili güvenlik tartışmaları hızla sürerken bir güvenlik açığı haberi de Twitter'dan geldi. Mayıs ayının ilk günlerinde "Hesabını güvende tutmak" başlığıyla tüm kullanıcılara gönderilen güvenlik uyarısında kullanıcı hesaplarının şifreleri

Dijital Dünyada Güven Mümkün mü?



için kullanılan maskeleyme teknolojisinde bir hata tespit edildiği, yapılan araştırmada herhangi bir ihlal veya kötüye kullanım söz konusu olmasa da en kötü ihtimal düşünülerek şifrelerin değiştirilmesi tavsiye edildiği duyuruldu. Eğer hala şifrenizi değiştirmediyse Twitter mobil uygulamasında Ayarlar ve Gizlilik> Hesap>Şifreyi değiştir bölümün-

den şifrenizi değiştirebilirsiniz. Aynı zamanda bu şifreyi kullandığınız tüm hesaplarınızın şifresini de değiştirmeniz sizin için daha sağlıklı olacaktır. Facebook skandalı sonrası Twitter'dan gelen böyle bir güvenlik açığı duyurusu sosyal medyanın bu kadar yaygınlaştığı bir dönemde kişisel verilerin korunmasının ne kadar mümkün olduğu sorusunu gündeme





Son yıllarda gittikçe daha fazla kullanıldığını gördüğümüz sahte/yalan haber sözcüğü (İng. fake news), Collins Sözlüğü tarafından 2017 yılının kelimesi olarak seçildi. ABD Başkanı Donald J. Trump'ın da gerek konuşmalarında gerekse kendi Twitter hesabında medyada kendisine karşı çıkan haberler için sık sık kullandığı sahte/yalan haber kelimesi artık Türkiye'nin de gündeminde.

getirmekte. Bu konuda şirketlere ve hükümetlere düşen sorumluluk bir yana, biz kullanıcıların da oldukça dikkatli olmasında fayda var. Sosyal medya uygulamalarında bilgilerimizi paylaşıırken dikkatli olmalı, tanımadığımız kişilerden gelen veya şüpheli görünen dosya ve linkleri açmamalı, ortak bir wi-fi ağını kullanırken paylaştığımız kişisel verilerimize özen göstermeliyiz.

Fransa'da öğrencilere cep telefonu yasağı

Fransa Ulusal Meclisi tarafından Haziran 2018'de kabul edilen yasaya göre cep telefonları artık ilk ve orta düzey okullarda kullanılamayacak. Fransa'da öğrencilerin 15 yaşına kadar devam ettikleri ilkökul, ortaokul ve kolejleri kapsayan yasa, Eylül 2018'de başlayan yeni eğitim-öğretim döneminden itibaren uygula-

nacak. Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron'un seçim kampanyasında da sık sık sözünü ettiği ilgili önlemin etkili olup olmayacağı ise merak konusu. Cep telefonu yasağı acil durumlar ve eğitim için gerekli olduğu özel durumlarda uygulanmayacak. Yasağa uymayan öğrencilere karşı yaptırımlar ise okul yönetimlerine bırakılmış durumda. Veliler ise genel olarak çocuklarının ekrana bağımlı hale gelmesinden rahatsızlık duyduklarını ama böyle bir yasanın halihazırda uygulanması için gerekli altyapının olmadığını, öğrencilerin okullarda kullanması için kilitli dolaplar yapılması veya başka şekillerde güvenli odalar ayrılması gerektiği kanaatindeler. Türkiye'de de benzer sorunların yaşandığını söylemek mümkünken yasanın pratikte nasıl uygulandığını yeni eğitim-öğretim döneminde göreceğiz.

Twitter'da #flormar ve #yvesrocher boykot çağrıları

Çalışanların hak, sağlık ve güvenlik arayışlarına karşı çok sert bir tutum alan ve işçilerin sendikal haklarını tanımayarak ilk etapta sendikalaşan 20 işçiyi, sonrasında toplam 132 işçiyi işten çıkartan Flormar'a karşı direniş üç ayı aşkın bir süredir Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde sürüyor. Biz de direnişe destek olmak için herkesi sosyal medyada #flormar ve #yvesrocher etiketleriyle paylaşılan boykot çağrısına destek olmaya davet ediyoruz.



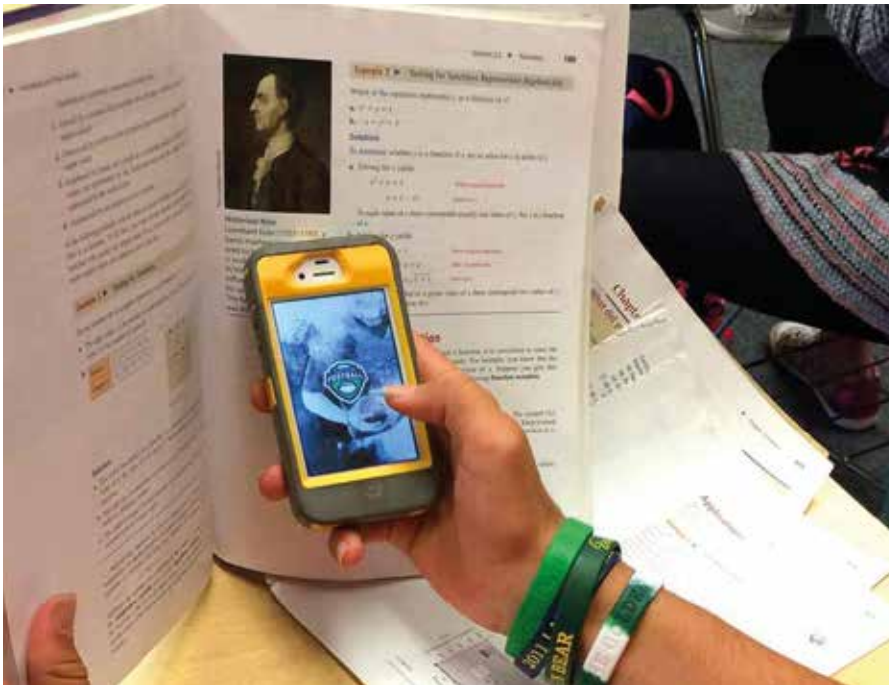
Sahte/yalan haber tartışması

Son yıllarda gittikçe daha fazla kullanıldığını gördüğümüz sahte/yalan haber sözcüğü (İng. *fake news*), *Collins Sözlüğü* tarafından 2017 yılının kelimesi olarak seçildi. ABD Başkanı Donald J. Trump'ın da gerek konuşmalarında gerekse kendi Twitter hesabında medyada kendisine karşı çıkan haberler için sık sık kullandığı sahte/yalan haber kelimesi artık Türkiye'nin de gündeminde. BBC Türkçe'nin hazırladığı habere göre sahte haberler üç alt başlıkta incelenebilir;

- 1 Zarar verme amaçlı: Toplumu manipüle etmek için özel olarak üretilip, bilinçli olarak yayılan sahte içerik,
- 2 Bilinçsizce yayılan ama zarar verebilecek sahte haberler: Okuyucuların doğruluğundan emin olmadan paylaştığı, zarar verme potansiyeli taşıyan içerik,
- 3 Eğlence amaçlı sahte haberler: Zarar verme amacı olmayan, "şaka" ya da "dalga geçme" amaçlı içerik.¹

Genellikle kriz zamanları, seçimler ve benzeri örneklerde daha sık karşılaştığımız sahte haber sorunu kurumlara ve kurumların açıklamalarına güvenin azalmasıyla doğru orantılı olarak artmakta. Yayın yasakları

¹ İlgili habere şu linkten ulaşabilirsiniz;
<https://www.youtube.com/watch?v=XFGpNBhuNeE>
(Erişim tarihi 8 Ağustos 2018).



ve oto sansürün artması ile hakikatin peşinde araştırmacı bir gazeteciliğin yapıl(a)mamasıyla da gittikçe daha fazla sahte ya da yalan haberle karşılaşmaktayız. 24 Haziran seçimleri de bu sorunla karşılaştığımız bir örnekti. Bu duruma karşı artık sosyal medya araçları da kimi doğrulama yöntemleri sunmakta. Örneğin Facebook'un doğrulama programı, bu konuda Türkiye'de önemli bir konum edinen **teyit.org** ile işbirliği yaparak artık ülkemizde de uygulanacak. Bu gibi uygulamalar faydalı olsa da örneğin whatsapp uygulaması aracılığıyla kriz zamanlarında hızla yayılan haberlere karşı şüpheyle yaklaşmalı, haberi mümkünse yayıldığı ana kaynağından teyit etmeye çalışmalı ve sahte ya da yalan haberin yayılmasına aracı olmamaya çalışmalıyız. Bu gibi haberleri yayan sahte hesaplara karşı Twitter da önlem almaya başladı. Mayıs ve Haziran aylarında 70 milyondan fazla hesabı donduran platform, bu hesapları hızla silmeye başladı.

AVM ve Perakende Çalışanları Dayanışması'nı takip edin!

İşıltılı ve lüks AVM'lerde uzun saatler boyunca çoğu zaman ayakta durarak çalışmak zorunda olan AVM çalışanları seslerini daha iyi duyurabilmek için sosyal medya hesapları açtı. Kendilerini Twitter'da @AvmDay hesabından, Facebook'ta ise **AVM ve Perakende Çalışanları Dayanışması** sayfasından takip edebilirsiniz.

Modern yaşamın tapınakları AVM'lerde hep güler yüzle hizmet eden genç kadın ve erkeklerin çalışma koşulları nelerdir, meslekleriyle ilgili algıları nasıldır, işlerini seviyorlar mı, geleceklerinden umutlular mı diye pek düşünülmez; zaten bu konuda yazılmış çizilmiş fazla bir şey de yoktur.

Yakın zamanda yayınlanan AVM'lerin Yorgun Gençleri-Tezgahtarlıktan Satış Elemanlığına

Emeğin Dönüşümü adlı kitap bu yakıcı konuya, AVM mağazalarında çalışan satış elemanlarının çalışma hayatlarına ışık tutuyor.

Bedenin, duyguların, sınıfın ve cinsiyetin, duygusal emek ve estetik emek satılan marka ile birlikte "giyinildiği" bu emek sürecini, mağaza çalışanlarının gündelik yaşam deneyimleri üzerinden kapsamlı bir saha araştırması yoluyla deşifre ederek, sınıf, cinsiyet ve yaş kesişi-

minde kapsamlı bir analiz ortaya koyuyor.

Kitap Mart 2014-Haziran 2015 tarihleri arasında, 16 ay süren bir saha araştırmasına dayanıyor. İstanbul'daki on AVM'de çalışan 400 civarında çalışana uygulanan anket ve 30 çalışanla gerçekleştirilen görüşmelerle oluşturulan bu kitabın işkolu-muz için çok değerli bir çalışma olduğunu düşünerek yazarlarıyla görüştük.

AVM'lerin Yorgun Gençleri

SÖYLEŞİ:
Hakan KOÇAK



Nurcan Özkaplan (N.Ö): Emekli profesör. Vakıf üniversitelerinde part-time olarak çalışıyor. İlgi alanları toplumsal cinsiyet ve çalışma hayatı. "Sendikalar ve Ekonomik Etkileri, Türkiye Üzerine Bir Deneme", "Çalışma İktisadı" gibi kitapları ve çalışma hayatı, sendikalar hakkında pekçok makalesi var.

Ece Öztan (E.Ö): Çalışma alanları toplumsal cinsiyet, göç ve siyasal katılım. Bu konularda pekçok kitap bölümü ve makale kaleme almış. 7 Şubat 2017 tarihli, 686 sayılı KHK ile üniversiteden ayrılmak zorunda bırakıldı. Şu anda Sosyal Demokrasi Vakfı'nda çalışıyor.

Ester Ruben (E.R): Yıldız Üniversitesi'nde öğretim üyesi. Çalışmaları ağırlıklı siyasal iktisat ve ekonomik sistemin psikolojik etkileri üzerine. "İktisadın Unuttuğu İnsan" adlı bir kitabı ve pekçok makalesi bulunuyor.

› Klasik bir soruyla başlayalım isterseniz. Bu araştırmaya dayanan bir kitap; AVM’lerde çalışanların durumunu anlamaya yönelik bir saha araştırmasının ürünü. Bu araştırma kararı, fikri nasıl oluştu, oradan başlayalım.

N.Ö: Aile ve Sosyal Politika Bakanlığı’nın web sitesinde 10-15 tane araştırma konusu ve işte Dünya Bankasının desteklediği proje çağrısını görmüştük. Orada ilk dikkatimizi çekti...

E.Ö: Çağrı farklı iş kollarında çalışan kadınla ilgiliydi, örnek olarak da call center çalışanları vardı. Biz call center çalışanlarıyla ilgili epey çalışma olduğunu biliyorduk ama AVM çalışanlarıyla ilgili bir şey yoktu ve bizim merak ettiğimiz de bir şeydi. Özellikle satış danışmanlığı. AVM çalışanı deyince çok farklı kategoriler var, mesela taşeron çalışan temizlik işçileri var, güvenlik işçileri var, yiyecek katı mesela apayrı vb. Biz mağazacılık üzerine yoğunlaşmayı seçtik. Başlangıçta kadın yoğunluklu ve kadınsal emeğin yoğun olduğu bir alan diye düşünüyorduk. Başladığımızda, ne ile karşılaşacağımızı çok da bilmiyorduk, sadece şöyle bir ön kabul vardı: kadın yoğun oluşu, sirkülasyonun yüksek oluşu, genç oluşu. Üç şeyden yola çıktık...

N.Ö: Hatırlıyorum sen bir konferansa gitmiştin, karar vermemize o da yardımcı oldu. AVM mağazacılık sermaye kesiminin derneğinin düzenlediği bir şeydi, oradaki gözlemlerini de bizlere aktarınca baktık ki her gün yüz yüze olduğumuz tüketim alışverişi nedeniyle satış elemanı insanlar, gençler, genç kadın ve erkekler hakkında hiçbir bilgi yok, ne dernek tarafında ne başka bir yerde. Kabaca bir rakam var şu kadar kişi çalışıyor diye ama; kim bunlar ne yapıyorlar, ne düşünüyorlar... Hep sermaye kesiminin ihtiyaçları; işte



Sosyal Araştırmalar Vakfı (SAV) tarafından 2017'de yayınlandı.

metrekareye düşen AVM sayısı, işte yenisini açacağız, sayısı şu olacak vs.... Bunun dışında bir şey yok. Dolayısıyla çok görünür olan bir emek ama aslında tamamen görünmeyen bir emek kategorisi olduğunu fark ettik.

› Evet, gerçekten önemli ve ilginç bir konu. Mesela kitaptan anlıyoruz ki aslında tam olarak sayıları da bilinmiyor bu iş kolunda çalışanların. Mesela 1 milyon gibi bir rakam var, 400-450 bin gibi bir rakam var. Sermaye tarafının yönetsel meseleler açısından bile o bilgiye sahip olması önemli aslında ama...

N.Ö: Onu bile merak etmemişler.

› Evet o bile merak edilmemiş, gerçekten görünmez bir emek. Peki, araştırmayı İstanbul AVM’lerinde yaptınız değil mi?

E.Ö: Başta AVM’lere girip araştırma yapmak çok kolay bir şey değil,

onu söylemek gerekir. Önce acaba AVM yönetiminden mi izin almamız gerekir diye düşünürken işte ben bu **AVM Yatırımcıları Konferansı’na** gittim, orada edindiğim bilgi şuydu: İzinlerin mağazalardan yani markalardan alınması gerekiyor. Nereden alırız tek tek bütün markalara nasıl ulaşırız diye düşünürken, markaların üye olduğu, **Birleşmiş Markalar Birliği** ya da derneği BMD’den haberdar olduk. O kanalla önce markalardan izin aldık çünkü izinsiz bizimle konuşmaları mümkün değil. AVM yönetimlerinden izin alsanız bile ikinci bir marka iznine ihtiyacınız olacak. Tahmin ettiğimizden çok zor ilerledi ama bir açıdan da erken bir tarihte markalardan izin alarak girmemiz bizim oradaki saha araştırması sürecini de kolaylaştırdı. 130 mağazada ve 10 AVM’de yürüttük araştırmayı ki bunlar farklı türde AVM’lerdi. 404 anket gerçekleştirdik. çünkü Nurcan’ın da söylediği gibi temel örüntüleri bilmiyorduk. Profili verecek genel bir şey yoktu.



Ece Öztan

404 anket yürütüldü, derinlemesine görüşme sayımız da 30. 3 kişilik bir ekip 2 de araştırma asistanımız vardı. Bir şirketten de yardım aldık anketlerin yapılması ve değerlendirilmesi sürecinde.

E.R: Anketi doldurturken, bizim kendileriyle irtibata geçmemizi istiyorlarsa, arkasına isim, telefon numarası vs. yazsınlar istedik. 30 yüz yüze görüşmeyi de daha çok o kanalla yaptık. Ama mesela tam da araştırmadaki bulgularla paralel bir şey oldu. Anket yaptığımız dönemde ulaştığımız kişi aynı mağazada çalışmıyordu çoğu kez, çok hızlı bir iş gücü devri var.

> 400 anket ve 30 mülakat böyle bir araştırma için hayli tatmin edici, kutluyoruz sizi. Az önce söylediniz, aslında bir toplumsal cinsiyet boyutu var araştırmada öncelikli. Hatta daha spesifik söylersek kadınları araştırmak için girdiniz ama sonra araştırma sorunsalınızın tam karşılığı olmadığını veya daha ötesi olduğunu gördüğünüz. Nedir kadınların durumu öncelikle onu soralım AVM mağazacılığında?

N.Ö: Kadın işi ya da kadınsı bir iş olarak görülüyor ve zaten projenin hedefi de “neden sürekli bir iş olarak

görmüyor kadınlar bunu”, onu anlamaktı.

Bir meslek olarak görülüyor, niye; geçici iş diye. Kadın istihdamı için daha tercih edilir olması için niteliği ile ilgili. Satış işi bir kere sosyal beceri gerektiriyor. Yani eğitim o kadar önemli değil, zaten çoğu lise mezunu gençler, üniversiteli de var ama çok az. İki, müşteri ile ilişkide duygusal emek dediğimiz, duyguların yönetimi, müşteriyi memnun edecek ve satışı garantileyecek şekilde duygularını kontrol etme işi çok önemli. Üçüncüsü, bunu bilmiyorduk, araştırma ve sonrasında keşfettik, estetik emek dediğimiz son derece sınıfsal, satıcının bedeninin denetimi diye bir mesele var. O da sektöre, satılan mala veya markaya göre kadın satışçıların tercih edilmesine neden oluyor. Yani mesela kadın giyimde daha çok erkek satış elemanı çalışıyor, kozmetikte genellikle kadın, çocukta genellikle kadın, erkek giyimde ise erkek, orada erkek satış elemanı tercih ediliyor. Müşteriyle satış elemanlarının kurduğu ilişkiye ve müşteriye hoş görünecek bir kılık, kıyafet, davranış, tutum, fiziksel görünüm her şeyi katabilirsin buna. İşte estetik emek dediğimiz o görüntüde kadınların avantajı oluyor ya da tercih ediliyorlar ya da tersi de oluyor.

E.Ö: Yani burada biyolojik cinsiyeti kadın olmaktan öte “kadınsı bir emek” var aslında. Şöyle örnek verelim kozmetik sektöründe geyler tercih ediliyor. Görüşmecilerimizden şöyle şeyler duyduk: “ikiyüzlü bir toplum, dışarıda bana eşcinsel olduğum için hakaret eden burada ilgi gösteriyor. Bazı kozmetik markaları bunu özellikle kullanıyor ya da bazı giyim markaları... Aslında satılan mala göre, sektörel bir yatay bölünme var: yani işte ayakkabı erkek, çocuk kadın, ev eşyaları kadın gibi Ama onun dışında böyle bir sürü gri alan var, o alanda biyolojik cinsiyet değil emeğin ve bedeninin sunulma biçimi önemli. İş yapan kadın, erkek ya da gey olabilir ama davranış tarzı kadınsı. Yani farkı orada aslında.

> Toplumsal cinsiyet rolleri var ama bunlardaki esneklik, akışkanlık, sizin kitapta vurguladığınız “geçişkenlik” gibi unsurlar bence bu araştırmayı da özgün kılan bir unsur diye düşünüyorum.

N.Ö: Ne kadar akışkan, geçici, duruma göre, işe göre, mala göre vs. değiştiğini gördük.

> Öte yandan, araştırmada beklendiği gibi AVM’lerde ağırlıklı kadın emeğinin olmadığını gözlemliyorsunuz değil mi?

N.Ö: Hizmet sektöründe son istatistiklere bir daha baktım. Toplam kadın istihdamının %60’ı hizmet sektöründe ama satış elemanı olarak baktığımızda %38-40, 50 değil.

E.R: AVM’lerde satış elemanları çok genç bir emek, yani 30’undan sonra pek yok bu işi yapan. Bir de şöyle; kadınlar daha sonra, yani evlendiklerinde falan, hiç tercih etmiyorlar, hele hele çocuk olduğunda hiç tercih etmiyorlar. Çünkü saatler çok uzun, yani gece 23:00’da 24:00’da evde olacak icabında. Ya da sabah evden çok erken saatlerde çıkacak, bütün

gün ayakta vs. Satış elemanlığından sonraki kademelerde, yönetici kademelerinde devam eden, işte müdür yardımcılığı, reyon yöneticisi, müdür yardımcılığı, mağaza müdürlüğü, öyle devam edenler daha çok erkek. Toplumsal cinsiyet rolleri açısından Türkiye’de erkek “eyvah çocuğum var ne yapacağım” diye düşünmüyor, evlenince ne yapacağım diye düşünmüyor, ama kadın düşünüyor. O nedenle gençlerde kadın erkek daha eşit ama yükseldikçe seviye erkekler devam edip kadınlar devam etmiyor.

E.Ö: Mağazacılığı başka sektörlerle karşılaştırdığınızda yine de kadınların yönetici olabildiği bir sektör, onu da söylemek lazım.

E.R: Tabii tabii hiç yok değil yani.

E.Ö: Anketlerde biz iş döngüsüne de baktık ve çıkan sonuç şu: Bir grup mesleğe tepeden yönetici olarak giren var, satış danışmanlığından gelmeyen ve bunların birçoğu erkek mesela, ankette bu cinsiyete dayalı bir fark olarak çıktı. Tabii ki 404 anket, bu kadar nüanslı büyük laflar söylemek için yeterli olmayabilir ama biz derinlemesine görüşmelerle de birleştirdiğimizde aslında aile ya da iş yaşamı ile iş dışı yaşamı bir arada yürütecek bir yaş engeli var. Erkek için de var bu, kadın için de var. Bir de bedensel olarak da aşağıdan gelip orada çok uzun süre dayanmak kolay değil. Müdür yardımcısı da o kadar saat ayakta, oturmak yasak. Yani alt başlığımızda da “AVM’lerin Yorgun Gençleri” olarak geçmesinin nedeni bu. Yani çok ileri yaşlarda çocuğunuz olmasa da yapılacak bir şey değil.

› **Bu noktada isterseniz biraz çalışma koşullarından bahsedelim**

E.R: Bizi çok sarsan şeylerden bir tanesi de oydu. Şimdi biliyorsunuz Türkiye’de AVM’ler sabah 10:00’den



(Solda) Ester Ruben, (Sağda) Nurcan Özkaplan

akşam 22:00’a kadar açıklar ve dolayısıyla çalışma koşulları da ona göre belirleniyor. Genellikle 2 vardiya olarak çalışılıyor, bazen 3 de olabiliyor ama çok nadir. Sabah vardiyası işte saat 09:30’dan -10:00’da açılıyor onlar 09:30’da orada oluyorlar- 18:00’a kadar. Akşam vardiyası da 18:00’dan gece 22:00’a kadar. Şimdi sabah vardiyası mesela saat 09:30’da geliyor, mağaza kıyafetlerini orada giyiniyorlar, makyajlarını falan orada yapıyorlar ve saat 12:00’a kadar تنها oluyor AVM’ler. Yani müşteri açısından تنها oluyor, dolayısıyla o zamanlar işte mağazanın genel düzeni, temizliği, yerleştirilmesi, kasanın kontrol edilmesi, mal gelmişse malların yerleştirilmesi gibi işleri yapıyorlar ve bu zamanda bile oturmak yasak. Saat 14:00’da öğle yemeği arası veriyorlar ve bu öğle yemeği arasında akşamcılar da geliyor. Saat 09:30-18:00 arası çalışıyor ilk grup, ikinci grup 14:00-22:00 arası çalışıyor. O en yoğun olan 14:00-18:00 arası iki grup birden çalışıyor. O geçiş saatlerinde iki grup birden çalışıyor, işte saat 12:00’dan sonra yoğunlaşıyor AVM müşterisi, dolayısıyla 12:00’dan 18:00’a kadar falan en yoğun kesit oluyor.

Bu normal çalışma koşulları, bir de “full yapmak” diye bir şey var. Kimi mağazada haftada 1 kimisinde 2

gün, genelde 2 gün, kimisinde haftada 3 güne bile çıkabiliyor. Sabah 10:00’dan akşam 22:00’a kesintisiz çalışacak, yani arada 1 saatlik yemek araları var ama yani...

E.Ö: Zaten haftada 5 değil 6 gün çalışıyorlar.

E.R: Tabii tek bir gün izin yapma hakları var, o da hafta içi bir gün olmak zorunda. Yani cumartesi pazar çalışıyorlar.

E.R: Bayramda, yılbaşında da...

N.Ö: Sadece çalışma saatlerinin zorluğu değil, bir de izin gününü bir gün önce öğreniyorsun. Haftanı veya ayını planlamana imkan yok...

› **Kitaptan anladığımız kadarıyla çalışma koşulları oldukça ağır olmasına rağmen iş tatmini anlamında da yüksek bir düzey var, değil mi?**

E.R: Prestijli bir iş.

N.Ö: Şimdi çok fazla faktör var ama birincisi, Türkiye’deki işsizliğin çok yüksek olması ve aynı zamanda güvenceli düzgün iş sayısının azlığı. Dolayısıyla lise mezunu veya orta ve alt sınıflardan gelen gencecik çocuklar için sigortalı bir iş olarak cazibesi var. Ama bu yeterli değil. İkincisi bu

iş tatminini sağlayan mekanizmalar var, bu mekanizmalar çok güzel analiz edilmiş literatürde: uyum mekanizmaları, denge mekanizmaları... Aslında her işte yaptığımız şeyler ama bu satış işi olduğu için müşteriyle dolaysız, yüz yüze bir ilişkiye dayandığı için satış elemanı araçsal bir emek kategorisinde, yani aslında hem o iş yerinin patronu gibi, hem çalışanı. Çünkü patron görünmeyen bir yerde, en fazla mağaza müdürü, sanki iş verenmiş gibi görünüyor. Diğer sektörlerde böyle değildir, bir patron görürsün. Ücret de, çok değişiyor ama fena değil gibi, prim sistemi var. Mağaza ya da kişiye bağlı kotalar var, orada çok ciddi bir rekabet var ve o kotayı sağlamak zorundasınız. Ona göre de prim aldığınızda fena olmayan bir ücret var Türkiye ortalamasında. Dolayısıyla çalışan da o markayla ya da sattığı ürünle veya mağazayla kendisini bir şekilde özdeşleştirerek iş takvimini sağlamaya ve ayakta durmaya çalışıyor. Çünkü genç insanlar açısından da baktığımızda tüketime dayalı bir sektör olduğu için o mağazanın ya da markanın kıyafetlerini ucuza ya da önceden almak hem sınıf atlama hissi veriyor, mesela lüks otellerde çalışanlar gibi...

E.Ö: Daha havalı bir yerde çalışmak. İşte air condotionlı bir yerde çalışmak, mermer bir yerde çalışmak... Bunlar hep söylenilen şeyler.

E.R: Bir prestij meselesi.

E.R: Ailelerin de içi daha rahat oluyormuş söylediklerine göre. Çünkü bir AVM'desiniz. Yani sokak mağazasında çalışmaktansa, işte bir güvenliği var AVM'nin. Mesela size gelip sırnaşamaz kimse. Sırnaşırsa güvenliği çağırırsınız ama sokakta öyle değil. Ya da gelip işte kötü konuşamaz, isminizle hitap etmiyor, "hanım" diyor ya da "bilmem ne bey" diyor, "evladım" demiyor kimse

yani. Öyle bir dili de var.

"Ben şu AVM'de çalışıyorum" demek onların geldikleri yaşam koşulları açısından bir statü göstergesi, iyi bir şey yani..

E.Ö: Bir örnek vereyim, mesela sırf bu nedenle biz kitap alt başlığında "tezgâhtarlıktan satış elemanlığına dedik". Çünkü ısrarla tezgâhtarlığı olumsuz bir şey olarak algıladıklarını belirtiyorlardı.

E.Ö: Yani tam Ester'in söylediği gibi statü meselesi... O satış danışmanlığı, o marka ile aidiyet çalışanları özneliğiyle buluşturan bir şeye dönüşüyor. Tezgâhtarlık bir yönüyle daha insani olmasına rağmen, otarabildiğin, işte mahallenin müşterisini tanıdığın bir yüz yüze ilişki biçimiyken, yok yok hayır bu tezgâhtarlık değil deniyor.

› Oysa mesela baktığımızda tezgâhtarlık bir anlamda daha vasıflı değil mi, satış elemanlığı, sizin de kitapta vurguladığınız gibi, bir tür vasıfsızlaşma...

N.Ö: Eğitimi o kadar önemli değil, bazı yabancı firmalar eğitim veriyor ama asıl mesele o sosyal beceri dediğimiz şey...İş başında öğreniyor yani. Müşteriyle ilişki, öfkesini duygularını kontrol etme, mağaza ya da marka, nasıl istiyorsa öyle giyinme, öyle davranma, öyle hitap etme, öyle makyaj yapma. Dolayısıyla neoliberal bir benlik oluşumu var. Tamamen neoliberal; yani rekabetçi, her zaman bakımlı, şık, mağaza ya da markayı kendisinin bir parçası olarak algılayıp, işte "benim şirketim, benim markam" diyebilecek kadar benimsemek...

› Kitabınızda ilginç, öğretici kavramlar var. Mesela bir tane-si: "konuşkan bedenler. Bunu nasıl tanımlayabiliriz, sizin araştırma alanınız açısından,

ne diyebiliriz bu konuda mesela?

N.Ö: Emek sürecinin beden deneyimiyle ilgili kavramlar bunlar. Bedenin yani satış elemanının ne giydiğinin, nasıl giyeceğinin denetlenmesinin ötesinde, o sattıkları mala ya da markaya uygun bir şekilde davranması bekleniyor. "Konuşkan" derken, tavırlar, jestler, her türlü hareket ve o mesela bir yabancı spor markasıysa ona uygun fiziksel görünümde olacak, asla kısa boylu, toplu, kısa saçlı bir kadın satış elemanı göremezsiniz, yani böyle katı kurallar var. Hele sporsa mağaza, uzun boylu, fit, genç ve aktif vs. olması lazım. Hımbıl bir satış elemanı yok maalesef, yani çok fazla kural ve denetlenme var bu anlamda. O anlamda da müşteriye daha çok mal satmak için ve dolayısıyla kotayı doldurup kendisi de biraz daha fazla prim, para kazanmak için bedeniyle bu işi yapıyor ve temsil ediyor. Bu anlamda konuşuyor, beden. Beden artık ona ait bir şey değil.

E.Ö: Çalışma koşullarını düşündüğümüzde aslında bir hapisane gibi görünüyor. Havayı, bulutları, gökyüzünü göremediğin, çalışma rejiminin koşullarının çok katı olduğu, asosyal, atipik çalışma saatlerinin olduğu bir yer ama işte satış elemanları öyle burada çalışan köleler değil. Konuşkan beden aynı zamanda o markayı giymiyle vb. içselleştirmeleri için de bir arayış. Onun bir parçası olmak, mesela şöyle şeyler söylüyorlardı: "biri markaya laf ettiğinde sanki ailemizden birine laf etmiş gibi oluyor". Hem onu giyinmek, taşımak hem de aslında savunmak, müşteriyle ilişki kurmak, ikisini beraber içeren, hem bedensel tezahürleri hem de o özneliği içeren bir kavram olduğu için bize de çok açıklayıcı geldi "konuşkan beden" kavramı. Aynı zamanda onlar böyle robot değiller, öznelliklerini, kendi kişiliklerini o işe katıyorlar ve burada da stratejiler güdüyorlar.

Daha iyi bir yere, yabancı markaya, çalışma koşullarının daha iyi olduğu yerlere de geçmeye çalışıyorlar. O hareketlilik de o yüzden, o anlamda da konuşkan beden. Yani kendilerine alan yaratmaya da çalışıyorlar. Aktif özneler...

› Bir mağazaya gittiğimizde o hiç bitmeyen müzik ve ışık bile mesela benim için tüketici bir şey...

E.R: Bunun çok farkında değiller, enerjiler, uzun saatler ayakta kalmaya dayanıklılar, o müzik onlara rahatsız edici gelmiyor veya çok kısa bir süre sonra alışıyoruz artık diyorlar. Birisi şu anlatmıştı: “Bazen eğitimler oluyor ve o eğitimlerde oturmak durumunda kalıyoruz. Bize diyorlar ki eğitimi verenler, ‘siz alışksınız isterseniz dolaşabilirsiniz’. Yani oturmak daha anormal bir şeymiş gibi algılanabiliyor onlar açısından. 30 yaş yaşlı sayılıyor burada. 18 yaşında başlıyorlar, lise mezunu, yani daha çok bilmiyor da zaten, hayatı çok bilinçli değil o yüzden onlar için çok büyük bir sorun teşkil etmiyor. Genellikle de geçici bir şey olarak görüyorlar. Mesela askere gidene kadar diyorlar ya da işte evlenene kadar, daha iyi bir iş bulana kadar... Genellikle de lise mezunu, çok azı üniversite mezunu. Üniversite öğrencisi var.

E.R: Aynı zamanda okurken çalışan falan var ama daha çok lise yani. Çok büyük bölümü lise mezunu.

N.Ö: Yönetici olmak avantajlı, geçici süre çalışsalar da eğer sebat ederlerse yönetici konumuna gelirse kadın ya da erkek çok avantajlı. 2-3 yılda olabilir ve bu gerçekten çok kısa.

› Mağaza müdürü olabilmek için mi?

N.Ö: Mağaza müdürü olabilmek için öyle. Genelde diğer işlerde kariyer yolu daha uzundur. Yönetici olduğunda kimin ne kadar çalışaca-





ğına o karar verdiği için kendi boş zamanını ve kendi denetimi daha fazla oluyor, daha iyi ücret alıyorlar. O anlamda yöneticiler bayağı memnundu. Çoğunluğu erkek yöneticiler epey memnundular. İyi bir iş yani, yönetici olabiliyorsa.

› Öte yandan bir gençlik kültürü var. O kültürü kullanan da bir mekanizma bu değil mi? Yani aslında alıcısı da, satış danışmanı da aynı kültürün içinde birlikteler. Mesela bir memnuniyetsizliği örgütler genellikle sendikalar. Burada en azından belirli bir memnuniyetsizlik iklimi olmadığı yönünde sizin gözlemleriniz.

E.Ö: Genel olarak var, çalışma süresi arttıkça...

E.R: Şöyle, uzun süre çalışmış olanlarda daha fazla. Yani biz genelde çok gençlerle konuştuk. 3 aydır, 6 aydır, 1 senedir falan çalışıyorlar, onlarda pek yok. Daha gençlik enerjileriyle yorulmamışlar ama mesela mesleğini artık bu alanda yapmış insanlarla konuştuğumuzda birkaç kişi sözleşmiş gibi aynı cümleyi kurdu: “Biz burada mevsimleri görmüyoruz, hava sıcak mı, yağmurlu mu bilmiyoruz. Mesela havanın yağmurlu olduğunu nasıl anlıyoruz? Birisi ıslak şemsiyesiyle giriyor öyle anlıyoruz...” Mesela kendini kapalı hissetme var, mesela tuvalete gitmek için bile izin istemek zorundalar, falan. Daha uzun süre çalışmışlarda bu tür şikâyetler var. Mesela sendikalı mısınız ya da sendikalı olmak ister miydiniz diye sordüğümüzda, o çok genç kesim “o ne demek” dedi, biz de anlattık sendikanın ne demek olduğunu. İyi olurdu diyenler oldu, burada buna kesinlikle izin vermezler diyenler oldu, işte o zaman bize daha az haksızlık ederlerdi diyenler oldu.

N.Ö: En büyük şikâyetleri çalışma

sürelerinin uzunluğu ve hafta sonu tatili olmaması.

› **Evet onu soracaktım, pazar çalışma meselesini.**

N.Ö: Pazar çalışması, bayram çalışması düzenlense, mesela Avrupa’da olduğu gibi daha insani bir hale gelse çok mutlu olacaklar, en büyük şikâyetleri o. Çünkü sosyal ilişkileri de ertelenmiş oluyor böyle. Arkadaşıyla sevgiliyle nerede buluşacak, buluşmak için vakit kalmıyor.

E.R: Vakit yok, hafta içi tatilleri var orada da ölü gibi oluyorlar, uyuyorlar zaten.

N.Ö: Bir de denetimle ilgili çok önemli bir şey var. Sadece mağazada bütün gün duyguları yönünden denetlenmiyorlar, evde de, işten sonra da o kotayı doldurma, şu kadar satışı yapma meselesi var. Kameraya alınıyorlar, 5 mal satması lazım o gün, 4 tane sattıysa, benim shiftim (vardiya) bitti, ben eve gidiyorum dediğinde, “nereye gidiyorsun, 5 tane satacaktın 4 tane sattın, içine siniyorsan hadi git bakalım” diye duygusal şantaja uğruyorlar. Akşam evden arama, cep telefonuna mesajlar vs. özel hayatları da yok bazılarının. Ondan çok şikâyet ediyorlar.

E.Ö: Gizli müşteri uygulaması var mesela, onu söylemek gerekir, denetim yollarından biri. Herkes gizli müşteri olabilir. Belki de orada olay çıkaracak, işte sinir bozacak bir müşteri de gizli müşteri olabilir. Bana çok çarpıcı gelmişti, her an denetleme belki yılda bir kere geliyor, belki hiç gelmiyor ama bunu biliyorlar.

› **Üretime yönelik iş kollarında bir tür örtülü direniş vardır. Mesela işten kaytarmalar, görünmeyen alanlarda diyaloglar vs. Anladığım kadarıyla o tür direniş biçimleri, örtülü direniş biçimleri de pek görülüyor.**

E.Ö: Sigara içme alanları var en fazla orada bir araya gelebiliyorlar. Ticketleri var, yemek için. AVM’ler pahalı, o ticket ile gidip oradaki restoranlarda yese bir ayı geçiremez. İşte ancak fast-food falan yiyorlar, bir de sigara içtikleri, toplandıkları yerler var. Tek toplanma alanı işte sigaraya çıktıkları tüm çalışanların, bütün sosyalleşmeleri de o... Bu yüzden arkadaş, sevgililik ilişkileri de AVM içi. Evlilikler de öyle.

N.Ö: Yemek molası 1 saat ama o teorik olarak öyle. Pratikte iş var falan diye yarım saatte olabiliyor. Yani sınıf içi iletişim olanakları çok sınırlı. Ama mesela şu mülakatı da aktarmak isterim, çok değerli, bir kasiyer kızımızla yapmıştık. Çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve haksızlıkla mücadele etmiş falan. Sendikaya da danışmış, tam bir çözümü olmamış ama yöneticisi gelip ondan özür dilemiş, şimdi bu orada çok büyük bir olay. Hele bir kasiyerdense... Çünkü kasiyer, en aşağıdaki statü biliyorsunuz mağaza içinde. Şöyle bir tespiti var, o çok hoşuma gitmişti, aslında sendikasının beklentilerini karşılamadığını ama üyelerin de kendi sorunlarına sahip çıkması gerektiğini söylemişti. “Gerektiği zaman siz hakkınızı savunduğunuzda o da sizin hakkınızı savunacaktır, sistem böyle zaten. Siz çabalamadıkça ağlamayan çocuğa meme vermezler, bu kadar” demişti.

› **Call Centerlerde örneğin bir tür bir araya gelişler var. Mesele hiç onun izlerine rastladınız mı?**

E.Ö: Var, mesela “mağazacıyız biz” diye bir oluşum bulduk. İletişim kurmaya çalıştık. O grupla iletişim kurmaya çalıştık, kimler bunlar? Muhtemelen bir dönem elektronik mağazalarında bir zincir eylem oldu, o dönemde kurulmuş olduğunu düşünüyoruz ama aktive edilmeyen bir site.

› **Bu arada valiliğin bayramda AVM’lerin bir gün kapalı olmasıyla ilgili bir tür kamuoyu baskısı oluşturmaya çalışıldı. Bir twitter hesabı var mesela bu konuyu da işleyen. O tartışmalara bakabildiniz mi işte bayramda kapalı olma talepleri vardı çalışanların?**

E.Ö: Tam o dönemdeydi bizim araştırma zaten.

E.Ö: Şöyle diyorlardı: “her yıl mütemadiyen belirli dönemlerde bu tür söylentiler çıkar. Pazar günü kapanacakmış, hafta sonu ya da 20:00’a kadar olacakmış. Buradan hiçbir şey çıkmaz.” Yeni başlayanlar daha umutlu ama biraz sektörde, mağazacılıkla zaman geçirenler bunun olmayacağını kendi ailelerine bile bakarak söylüyorlar. Bir görüşmecimiz öyle demişti. “Ben kendi aileme pazar günü belki AVM’ler kapanacak diyorum”, “e biz nereye gideceğiz!” diyorlar. Şimdi çok çarpıcı...

N.Ö: AVM’nin yaşam alanı olmasıyla da çok ilişkili bütün bunlar, biliyorsun. Yani AVM, dolaşılacak, gözlemlenen ve senin de görüldüğün bir mekân...

E.Ö: Bütün bunlar birbirini tamamlıyor. Yani genç çalışma ile bu çalışma rejimi birbirlerinin zaten vazgeçilmezleri. Yatırımcılar, markalar da yakınıyorlar, işte bu iş bir meslek olsun istekleri var ama bu çalışma koşullarıyla meslek haline gelmesi mümkün değil. Çünkü işte belli saatte kapanması gerekir, işte 40 yaş üstü kadın ya da erkeklerin orada çalışıyor olması gerekir bunun için vs.

E.Ö: Avrupa’da AVM’ler haftada 1 gün, bazı örneklerde 2 gün alışverişe kapanıyor ve tabii normalde de 18:00’da kapanıyor. Mesela ben Hollanda’ya gidiyorum 18:00’da kapanıyor yani. Buradaki çalışma koşulları çok ağır.



› **Aslında bunlar bir tür yeni dönemin fabrikaları gibi değil mi?**

E.Ö: Zaten araziler de öyle biliyor musunuz? Birçoğu eski fabrika alanlarına kurulmuşlar. Mesela lastik fabrikasının üstüne kurulan var, Profilo fabrikası örneği var... öyle bir mekansal süreklilik de var aslında.

› **O var, Levent'teki AVM'lerin yerinde ilaç fabrikaları vardı, Akasya eski otosan fabrikasının yerinde vb...**

E.R: Bir de şöyle ilginç bir şey var, gerçi o daha çok müşteriler için düşünülüp de yapılmış bir şey herhalde ama, hiçbir AVM'de saat yok. Sadece mekânın değil, zamanın da hesaplanmadığı bir yer. Bir duvar saati falan yok yani.

E.Ö: Başka bir sosyal ihtiyacı karşılıyor AVM'ler ve bu nedenle çalışanlarla ilgili meseleleri konuşmak neredeyse tabu haline gelmiş. Mesela raporun sonucuna bunun hem kadınlar, hem erkekler, hem gençler için daha çalışılabilir bir iş ve meslek

haline gelebilmesi için bazı şeyler de önerdik. Çocuk oyun yerleri mesela. Niye çalışanların çocukları için de olmasınlar. Mesela işte 40 yaş üstü gruptakiler yarı zamanlı çalışabilir. Bu tür farklı çalışma biçimleri de uygulanabilir AVM'lerde. Ama şu an tümüyle lise mezunu genç emek döngüsü üzerine kurulu. Kolay kolay da başka bir perspektif olmadıkça değişmesi mümkün değil gibi. Koşulları değiştirmeden çalışanların mesleki kariyer durumlarını değiştirmek çok olası görünmüyor.

N.Ö: Ama işte buna da oradaki emekçi kardeşlerimizin mücadelesi yol açabilir. Yani artık işi mi yavaşlatırlar, sendikal örgütlenme mi... Çünkü sirkülasyon yüksek olmasına rağmen yine de çalışanların emeğine muhtaç mağaza. "Seni atarım onu alırım" o kadar da kolay değil. Sonuçta her mağazanın, her markanın kendine özgü şeyleri var, onu biraz öğrenmesi gerekiyor o gencin. Dolayısıyla çalışanlar sesini çıkardığı sürece, artık iletişim yolları da o kadar etkin ki, konuşmaya bile gerek yok,

Whatsapp üzerinden, Twitter vb. ile örgütlendikleri zaman sermayeye de bazı şeyleri kabul ettirebilirler diye düşünüyorum.

› **Söz ettiğiniz önerilere kitapta yer vermiyorsunuz.**

E.Ö: Kitabın bütünlüğü içerisinde böyle bir rapor havasından çıkarmak istedik, o biraz raporun gereği olan bir şeydi.

› **Ama biz dergide yer verebiliriz sanıyorum değil mi?**

E.Ö: Olur tabii, çok iyi olur!

› **Bu deneyimden sonra, araştırmacının kendi deneyimi de var. Yine yolunuz düşüyor AVM'lere, nasıl bir hissiyat içinde oluyorsunuz?**

E.Ö: Bir kere şunu fark ettim: müşteriler satış çalışanlarının yüzlerine bakmıyorlar. O kadar mala odaklanıyorsunuz ki ve kalabalık, müzik, ışık...Orada çalışan bir insan olduğunu fark etmiyorsunuz. Hâlbuki o rutin sözlerin dışına çıkıp gerçekten gözünün içine baktığında...Ben mesela soruyorum: Bugün full müsünüz diye. O rutinin dışına çıkıp kişisel bir ilişki kurduğunuzda çok şaşıyorlar. En azından bunu yapıyorum mesela, olaya insani bir boyut katıyorum, kitabımızı söylüyorum mesela.

E.R: Ben kendimde olan bir değişikliği söyleyeyim, mesela bir müşteri olarak bir mağazaya girdiğimde ve işte bir şey sorduğumda çok ilgilenmiyorsa ya da böyle üstün körü ilgileniyorsa, çok ilgili gözükmiyorsa kızardım, bu çalışmayı yapmadan evvel. Şimdi böyle bir şey olduğunda "çok yorgun herhalde, 2 gün üst üste full yaptı herhalde" diye düşünüp ona karşı bir empati geliştiriyorum. Biz de daha insanileştik diyebilirim.

› **gencemek adına çok teşekkür ediyoruz hem bu değerli söyleşi hem de kitap için.**

AVM ve Mağaza Çalışanlarına İlişkin Politika Önerileri

- Çalışma saatleri konusunda, Türkiye'deki koşulların, AB ülkeleri ve dünyadaki pek çok ülkeden ağır olduğunu söylemek mümkün. Örneğin, Avrupa ülkelerinin çoğunda AVM'ler Pazar günü kapalı ve hafta içi günlerinde kapanış saatleri en geç 20.30'dur. İngiltere'de AVM'ler Pazar günü açık olmakla birlikte, Pazar günü kapanış saati 16.30'dur. Ama hafta içi AVM'ler 18.00'e kadar açıktır.
- Önerimiz, AVM mağazalarında çalışma saatlerinin hafta içi 20.00'a çekilmesi, en azından rotasyona bağlı olarak her çalışana ayda birkaç kez Pazar günü izni imkânı tanınması, bayram ve tatil günlerinde de AVM'lerin açık bulunduğu sürelerin düşürülerek çalışanlara arkadaşları, aileleri ile zaman geçirebilecekleri tatil olanakları yaratılmalıdır.
- Fazladan çalışmaların karşılığı ödenmeli ve denetimi yapılmalıdır: AVM'ler kayıtlı istihdam yapısı ve organizasyonel bütünlükleri nedeni ile çalışma koşulları denetiminin çok daha kolay sağlanabileceği birimlerdir. Çalışma yaşamına ilişkin kurallar ve çalışanların haklarının korunmasının denetiminde AVM yönetimlerinin de sorumlu kılınması düşünülebilir.
- Mağazacılık sektöründe daha ileri yaş grupları ve özel olarak da daha ileri yaşlardan kadınların çalışması yönünde kampanya ve teşvikler yapılmalıdır. Avrupa'daki örneklerde farklı mağazacılık sektörlerinde 50 yaş üstü çalışanların rahatlıkla istihdam edilebildiklerini görmekteyiz.
- Uzun süreler ayakta çalışma, kısa molalarla çalışma ve bozulan sağlık koşullarının önüne geçmek için çalışanlara dinlenme imkânı yaratacak mekânsal düzenlemeler yapılmalıdır: Örneğin, mağaza içerisinde dinlenme alanları yaratılabilir. AVM içerisinde çalışanların mola saatlerinde bir araya gelebilecekleri, oturup sohbet edebilecekleri dinlenme mekânları yaratılabilir ve AVM yatırım izinlerinde, çalışanlar için dinlenme mekânları AVM yatırımcısı için şart olarak konulabilir.
- Mağaza çalışanlarının sendikal örgütlenmesi sağlanmalıdır: Örgütlenme hakkı, evrensel insan hakkıdır. Firma sahipleri tarafından sendikacılara dönük sergilenen yıldırıcı ve düşmanca tavırların ve konulan engellerin hiç bir mazereti olamaz. AVM'ler modern hayat tarzının büyüğü mekânları ise, mağaza çalışanlarının İş Kanunu'na dayalı haklarının gözetilmesi de modern hayatın bir parçasıdır.
- AVM'lerde çalışanların çocuklarının da katılımını içeren çocuk faaliyetleri düzenlenmelidir: AVM'ler yalnızca bir alışveriş değil yaşam alanı, sosyal paylaşım alanı ve etkinlik alanı olmakla ön plana çıkarılmaktadır. AVM'lerin bu özelliğinin, çalışanların çocukları için de bir olanağa, onların ücretsiz yararlanabileceği bir olanağa dönüşmesi önemli ve yenilikçi bir katkı sağlayacaktır.
- AVM projelerinin hayata geçirilmesi sürecinde çalışma olanakları ve özel olarak kadın istihdamı bakımından yaratılacak ölçülebilir katkı ve pozitif ayrımcılık yapan (kadınlara ve 30 yaş üstü kadınlar için yeniden istihdam olanakları) teşvikleri içeren paketlerle yatırım izinlerinin verilmesi düşünülebilir.

Market ve Mağaza İşlerinde İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Kasiyerler İçin Mesleki Bir Tehlike: Bisfenol A



Nail DERTLİ

Bisfenol A, yaygın kullanılan kısaltması ile BPA, su şişeleri, yiyecek saklama kapları, termal kağıtlar gibi tüketim ürünlerinde kullanılan insan sağlığı için tehlikeli bir kimyasaldır. BPA alışveriş fişlerinde de yüksek miktarda bulunmakta ve gün boyu bu fişlerle binlerce kez temas eden kasiyerlerin sağlığını tehdit etmektedir.

Giriş

Mağaza, market, lokanta ve eğlence yerleri gibi mal ve hizmet ticaretinin yapıldığı işyerlerinde kasiyer istihdamı yaygınlaşmaktadır. İnsan kaynakları siteleri ya da istihdam ofisleri kasiyerliği kapalı ortamlarda oturarak çalışılan, tehlikesiz işler olarak sunsa da kasiyerler; çalışma koşullarından ya da ergonomik olmayan çalışma ortamından kaynaklı olarak çok sayıda tehlike ile karşı karşıyadır. Kasiyerler, mesai saatleri boyunca binlerce ürünü kasadan geçirmektedir ve kötü tasarlanmış iş istasyonları nedeniyle sıklıkla ağır ürünleri kaldırmak, ürünlere ulaşmak için bükülmek durumunda kalmaktadır. Ergonomik olmayan iş istasyonlarının neden olduğu kas iskelet sistemi rahatsızlıkları ile kasiyerlerin uzun süre ayakta durarak çalışmaya zorlanmalarından kaynaklanan sağlık sorunları

yüzlerce çalışma ile ayrıntılı olarak belgelenmiştir. Bu sayede, kasiyerlere ilişkin risk değerlendirmelerinde ergonomik sorunlar çoğunlukla dikkate alınmaktadır. Ancak kasiyerlerin yaptıkları iş sırasında maruz kaldıkları kimyasallar, genellikle görmezden gelinmektedir. Oysa özellikle yüksek yoğunlukta Bisfenol A (BPA) içeren termal kâğıtlarla sürekli temas halinde olma, kasiyerler için ciddi bir sağlık sorunu oluşturmaktadır.

Bisfenol A (BPA) Nedir?

Bisfenol A (BPA), tüketim ürünlerinde yaygın olarak kullanılan, insan sağlığı için tehlikeli bir kimyasaldır. BPA, su damacanaları, konserve kutuları, kola ve meyve suyu şişeleri, diş yapım malzemeleri, termal kağıtlar (alışveriş fişi, ATM makbuzu, uçak bileti, vb.) gibi günlük yaşantıda kullanılabilen pek çok üründe yaygın

olarak bulunmaktadır. Bu nedenle BPA insanların sıkça temas ettiği bir maddedir. İnsanlar bu kimyasala BPA bulaşmış gıdaları tüketerek beslenme yoluyla (ağız yoluyla) maruz kalabildikleri gibi solunum ya da dermal yolla (deri yoluyla) da maruz kalabilirler. Beslenme yolunun BPA maruziyetinin ana kaynağı olduğu kabul edilmektedir. Ancak güncel çalışmalar, BPA maruziyetinde dermal yolların rolüne dikkat çekmektedir. Araştırmalar termal kâğıtlardaki BPA miktarının 20-30 mikrogram/grama kadar çıkabildiğini ve bu değerlerin yiyecek/içecek saklama kaplarındaki BPA değerinden yüzlerce kat daha yüksek olduğunu göstermektedir.¹ Bu türden kağıtlarla mesai saatleri boyunca sürekli temas eden ka-

¹ Librizzi, Ursula (2017) The Health Risk of BPA in Receipts", <<https://blog.payjunction.com/bpa-receipts/>>



siyerler özel olarak tehdit altındadır. Termal kâğıtların basılı tarafını sert bir cisimle çizdiğinizde siyah bir çizgi oluşur. Eğer işyerinizde bu türden bir kâğıt kullanılıyorsa BPA içeriyor olma ihtimali çok yüksektir.

BPA Çalışanlar için Daha Tehlikeli

Geniş kullanım alanından dolayı BPA yaşam çevrelerinde yaygın olarak bulunmakta ve insanlar bu kimyasallara çeşitli biçimlerde maruz kalmaktadır. Uzmanlara göre, sanayileşmiş ülkelerde bu kimyasala maruz kalmamak mümkün değildir.² Bu nedenle BPA en genel anlamda bir halk sağlığı sorunudur. BPA'nın sağlık üzerindeki etkileri bu kimyasalın kullanımına ilişkin endişeleri ve tartışmaları beraberinde getirmiştir. Ancak tartışmalar daha çok BPA'nın tüketiciler açısından herhangi bir sağlık sorunu yaratıp yaratmadığına odaklanmaktadır. Yaptıkları işten kaynaklı olarak bu kimyasala maruz kalan işçilerin sağlık sorunları yeterince tartışılmamakta, bu konuda çok az bilimsel çalışma yürütülmektedir. Oysa araştırmalar, mesleki BPA maruziyetinde maruz kalınan BPA miktarının çevresel BPA maruziyetine göre çok daha yüksek olduğunu, mesleki olarak BPA'ya maruz kalanların daha büyük bir risk altın-

da olduğunu göstermektedir.³ Örneğin termal kâğıtlarda BPA'ya mesleki dermal maruziyet miktarı genel nüfus için tahmin edilenin maruziyet miktarının binlerce katına kadar çıkabilmektedir.⁴ Bu durum BPA'yı önemli ve acil bir işçi sağlığı sorunu yapmaktadır.

BPA maruziyet riski BPA içeren termal makbuz ve fişlerle sürekli temas halindeki çalışan gruplarında (kasiyerler, bankacılar, gişe görevlileri vb) yüksektir. Çeşitli meslekleri içeren ölçümlerde, kasiyerlerin vücut sıvılarındaki (kan ve idrar) BPA düzeyinin diğer meslek gruplarındaki çalışanlardan daha yüksek olduğu görülmüştür.⁵ Son yıllarda taşınabilir el terminalleri ile doğalgaz/elektrik gibi sayaçların okunması yaygınlaşmaktadır. El terminallerle birlikte kullanılan taşınabilir sayaçlarda da termal kâğıt kullanıldığı için, sayaç okuma işçileri de BPA tehdidi altındadır.

BPA Ne Tür Sağlık Sorunlarına Yol Açmaktadır?

BPA endokrin bozucu olarak değerlendirilen kimyasal maddeler içinde yer alır. Yüzden fazla epidemiyoloji çalışması, BPA maruziyetinin ciddi

sağlık sorunlarına yol açtığını göstermektedir.⁶ Diyabet, şişmanlık, kalp sorunları, üreme organları ile ilgili sıkıntılar ve kısırlık, çocuklarda hormon anormallikleri, bilişsel ve davranışsal eksikliklerle birlikte çeşitli kanserlere karşı duyarlılık BPA'nın yol açtığı başlıca sağlık sorunlarıdır.⁷ Hamileler, emziren ya da doğurganlık çağındaki kadınlar ve her iki cinsiyetten gelişme çağındaki çocuklar/genç işçiler başlıca risk gruplarıdır. Sağlık tehlikesi nedeniyle özellikle kasiyer olarak çalışan hamile kadınların BPA içeren kâğıtlarla sürekli temas halinde olmaktan kaçınmaları önerilmektedir. Düşük dozdaki BPA maruziyetleri ve bu maruziyetin toksikolojik etkileri tartışma konusudur⁸ ve düşük miktardaki BPA'nın bile insan sağlığı üzerinde olumsuz etkilerinin olduğunu gösteren çalışmalar vardır.⁹

Türkiye'de Süpermarket Fişlerinde BPA Oranı Yüksek

Türkiye'de BPA üzerine yapılmış sınırlı sayıda çalışma vardır. Bunların çok azı, biyolojik izleme çalışmasıdır. Kasiyerle-

2 Gomollon-Bel, Fernando (2017) "Shop Receipts May Explain Majority of BPA Detected in People", <<https://www.chemistryworld.com/news/shop-receipts-may-explain-majority-of-bpa-detected-in-people/3007968.article>>

3 Lee, Inae ve diğerleri (2018) "Bisphenol A Exposure Through Receipt Handling and its Association with Insulin Resistance among Female Cashiers." *Environment International*, 117 : 268-275.

4 Lee, Inae ve diğerleri (2018) *agm*, 268.

5 Minnesota Pollution Control Agency (2018) "BPA in Thermal Paper", <<https://www.pca.state.mn.us/green-chemistry/bpa-thermal-paper#strategies-66f00276>>

6 Bernier, Meghan R. ve Laura N. Vandenberg (2017) "Handling of Thermal Paper: Implications for Dermal exposure to Bisphenol A and its Alternatives." *PloS one* 12, no. 6: e0178449;

7 Minnesota Pollution Control Agency (2018) *age*.

8 Biedermann, Sandra, Patrik Tschudin, and Koni Grob. (2010) "Transfer of bisphenol A from thermal printer paper to the skin." *Analytical and Bioanalytical Chemistry* 398. 1: 571-576.

9 Kandil, Banu (2016) *Yumurtaya Verilen Bisfenol A (BPA)'nın Testislerin Gelişimi Üzerindeki Etkilerinin Işık Mikroskopik Seviyelerde Belirlenmesi*, Selçuk Üniversitesi SBF Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, s.17.



rin termal kağıtlar aracılığıyla maruz kaldıkları BPA düzeyi ve bunun işçi sağlığı üzerindeki etkisini konu edinen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Ancak Mersin Üniversitesi'nden bir grup araştırmacı, termal kağıtlardaki BPA miktarını analiz etmiştir.¹⁰ Çeşitli işyerlerinden termal kağıt örnekleri (faks kağıdı, banka hesap ve banka kartı makbuzu, ATM fişi, piyango bileti, hediye-lik eşya fişi, benzin istasyonu makbuzu, restoran ve AVM fişi) toplayan araştırmacılar, bu kağıtlardaki BPA miktarını ölçmüştür. Sonuçlar endişe vericidir. Tüm kağıtlarda BPA'ya rastlanmıştır. En yüksek BPA yoğunluğu süpermarketlerden toplanan örneklerde çıkmıştır. Araştırmacılar, müşteri devrinin yoğunluğu da göz önünde bulundurulduğunda süpermarket kasiyerlerinin BPA maruziyet riskinin çok yüksek olduğunu belirtmekte ve yeni çalışmalar yapılması ihtiyacına işaret etmektedirler.

Korunmak İçin Ne Yapmalı?

İşçilerin sağlığını tehdit eden tehlikelere karşı alınacak önlemlerde izlenecek yol haritasında öncelik, tehlike kaynağında alınacak önlemlerdir. Tehlike kaynağında önlem alınması mümkün değilse önlemler sırasıyla ortama ve hedefe yönelmelidir.¹¹ Çalışanların ve müşterilerin BPA maruziyetlerini önle-

menin en etkili yolu BPA içeren termal kağıt kullanımını ortadan kaldırmak ya da mümkün olduğu ölçüde azaltmaktır. Yazarkasalarda BPA içermeyen kağıt kullanımı basit bir çözümdür. Ancak, bu her zaman sağlıklı bir çözüm olmayabilir. Son yıllarda BPA konusundaki farkındalığın artması ve tüketicilerden gelen tepkiler üzerine pek çok kağıt üreticisi BPA içermeyen kağıt üretimine yönelmiştir. Ancak BPA yerine ikame edilen BPS isimli kimyasal BPA ile benzer sağlık sorunlarına yol açmaktadır. Termal kağıtta BPA'ya açıkça daha güvenli alternatifler olmadığından, kağıtsız bir satış noktası (digital makbuz) sistemine geçmek işletmeler için ideal çözümdür.¹²

Kısa vadede kağıtsız satış sistemine geçmek mümkün değilse ve termal makbuz/fişlerin verilmesi gerekiyorsa, çalışanların termal kağıtlarla temasını azaltan/sınırlayan önlemler alınmalıdır.

Kişisel koruyucu donanım olarak silikon eldiven ya da parmakucu eldiven (işaret parmağı ve başparmak için) kullanımı BPA maruziyetini ciddi ölçüde azaltmaktadır.¹³ Makbuz ruloları değiştirilirken, yazarkasa temizlenirken ya da fişleri tutarken/yırtarken koruyucu eldiven giyilmesine özen gösterilmelidir.

Alkol bazlı temizleyiciler, nemlendirici kremler ve ıslaklık BPA'nın emilimini artırmaktadır. Dolayısıyla termal kâ-

ğıtlarla çalışırken bunlardan kaçınmak gerekmektedir.

BPA çalışanların ellerinden yiyecek ve içeceklerine bulaşabilir. Bu nedenle, işverenler kasiyerlerin mola/yemek sırasında ellerini yıkayıp kurulamasına olanak sağlayacak olanakları ve süreyi sağlamalıdır. Benzer şekilde, kasa fişi değiştirildikten, makine temizlendikten sonra işçilerin ellerini temizlemesine ve kurulamasına izin verilmelidir.

Yüksek risk taşıyan çalışanların (hamile ve emziren kadınlar gibi) BPA'ya gereksiz maruz kalmaktan korunması gerekmektedir. BPA maruziyetini en aza indirmek için alternatif iş işlevleri de düşünülmelidir.

Çalışanlar BPA tehlikesine ve dermal mesleki maruziyete karşı bilgilendirilmelidir. Böylece çalışanlar, BPA ile temaslarını en az düzeye düşürecek pratikler geliştirebilirler.

Sonuç Yerine

Dünya çapında BPA üretim ve tüketimi önemli ölçüde artmakta, bu etmene mesleki olarak maruz kalan işçiler çoğalmaktadır. Ancak BPA'nın işçilerin sağlığı üzerindeki etkileri ve yarattığı meslek hastalıkları kamuoyu tarafından görünür olmaktan uzaktır. BPA'ya uzun süreli-sürekli maruziyetin işçiler üzerindeki tahribatının görünürlleştirilmesi ve işçilerin sağlığını koruyucu önlemlerin alınması için BPA sorunu hem işçiler hem de sendikalar tarafından ciddi ve acil bir işçi sağlığı sorunu olarak ele alınmalıdır.

10 YALÇIN, Mustafa Serkan, Cihan Gecgel, and Dilek Battal (2016) "Determination of bisphenol a in thermal paper receipts." *Journal of the Turkish Chemical Society, Section A: Chemistry* 3.3 : 167-174.

11 Fişek, Gürhan (2002) "İşçi Sağlığı İş Güvenliğinin Genel İlkeleri", <https://gurhan.fisek.net/isci-sagligi-is-guvenliginin-genel-ilkeleri/>

12 Minnesota Pollution Control Agency (2018), *age*.

13 Lee, Inae ve diğerleri. (2018) *agm*.

Futbolda Bir Emek Hikayesi:

Ali Sami Yen

Türkiye’de futbolun tarihini Osmanlı İmparatorluğu’nun liman kentlerine yerleşen İngiliz tüccarlarla başlatabiliriz. İngiliz tüccarlar komşu evlerdeki Rum erkeklerini de ilk on birlerine alarak uzun yaz akşamlarında ve hafta sonlarında heyecanlı futbol maçları yaparlar. Ancak Osmanlı İmparatorluğu’ndaki istibdat rejimi, Türk gençlerinin, büyük bir ilgiyle izlemeye başladıkları bu oyuna katılmalarının önünde engeldir.

O yüzden uzunca zaman mahallelerinde karma takımlarla yapılan maçları boyunları bükük izlerler. Ta ki Mekteb-i Bahriye talebesi Fuad Hüsnü’nün futbol aşkı, iktidar korkusuna ağır basana kadar. Fuad Hüsnü, önce, İngiliz akranlarından eskimiş bir top kapıp, Papazın Çayırı’nda kendi kendine oynamaya başlar. Sonra işi, arkadaşlarıyla gizli gizli toplanıp bir takım kurmaya kadar götürür. Takımın adını “Black Stocking” (Siyah Çoraplılar) koyarak dönemin hafiyelerinin gözünden kaçacaklarını umarlar. 26 Ekim 1901 günü Rum takımıyla ilk maçını alan Siyah Çoraplılar, yalnızca beş gol değil, bir de üstüne II. Abdülhamit’in baş jurnalcisinin adamlarından baskın yerler. Formda olanlar takımdan ayrı düz koşu marifetiyle kaçarlar. Hemen yakalanan Reşat Danyal, ayak topu sevdasının bedelini Tahran sürgünüyle öder. Fuad Hüsnü ise, attığı “şeref golü”nün sevincini yaşayamadan, kendisini izlemeye gelen babası Amiral Hüseyin Hüsnü Paşa’nın fay-

tonuna atlayarak kaçar. Ama jurnal zaptında ismi vardır, kendisini askeri mahkemede buluverir. “Karşılıklı kaleler kurup, Rumlarla aynı kıyafeti lâbis olduğu halde, top endahı ile talim icra etmek” suçlamasıyla yargılanır, küçük bir cezayla kurtulur.

Ama Fuad Hüsnü gerçek bir oyunbazdır, asla vazgeçmez futboldan, gemilerde talim yapmak yerine bu defa “Bobby” takma adıyla İngilizlerden oluşan Kadıköy takımında oynamaya başlar. Hafiyeler, Black Stocking operasyonunda gösterdikleri başarıyı bu defa gösteremezler. Takımın golcüsünün bir deniz subayı olan Fuad Hüsnü olduğunu asla anlayamazlar.

Galatasaray Spor Kulübü’nün kuruluş hikâyesi de aynı bu hikâye gibi bir aşktan vazgeçemeyişin hikâyesi gibidir. Olmaz denileni oldurmak istemenin hikâyesi.

Futbol topu, futbol oynamak için ağır bedeller ödendiği zamanlarda girer Mekteb-i Sultani’den içeri. Mekteb-i Sultani, Sultan II. Beyazıt tarafından devlet adamı yetiştirmek amacıyla 1481’de kurulur ve zamanla “Galata Sarayı” olarak anılmaya başlar. Okul 1868’de Sultan Abdülaziz tarafından modern bir düzene kavuşur. Bu modern düzenin içinde sportif çalışmalar da vardır. Beden Eğitimi dersi için jimnastikçi Monsieur Curel tarafından bir eğitim programı oluşturulur. Curel’in modern aletlerle çalıştırdığı öğrencileri için Kağıt-



Elif ÇONGUR

“Ben Reisliği topu yağlayıp şişirmekle almıştım. Topumuza evladım gibi bakardım. Zaten varımız yoğumuz da toptu. Mektebe gelirken, domuz sokağından geçer, domuz yağı alırdım. Topu onunla yağlar, şişirirdim; yamasını yeni pabucumdan kesmiştim. Bunu gören arkadaşlar, bana hepimizden fazla paye vermişlerdi. Yani o zaman Reisliğe ve diğer vazifelere payeyi, en çok çalışan kazanırdı. Cevdet de ikinci Reisliği formaları yıkadığı için almıştı.”

hane'de bir İdman Bayramı düzenlendiğinde sene 1870'tir. Burada başarı gösteren sporculara değişik ödül ve madalyalar verilir. Cürel'den sonra görev yapan Moiroux, Signor Martinetti, Stangali gibi hocalar jimnastik ve atletizmin yanı sıra, yüzme, kürek, aletli jimnastik gibi değişik branşları da gündeme getirirler. Daha sonra Faik Üstünidman, Binbaşı Mazhar Kazancı, Abdurrahman ve Ahmet Robenson kardeşler okulda görev alıp, izcilik, tenis, hokey gibi spor dallarını da öğrencilerle tanıştırlar.



Futbol topunun okuldan içeri girmesi yine Faik Üstünidman'ın çabaları sayesinde olur. Mekteb-i Sultani öğrencileri futbolla böylece tanışmış olur ama oynanan futbola pek de benzemez. Top, öğrencilerin ayağında kuralı olmayan bir koşturmaca içinde bir o yana bir bu yana savrulur ya da topu yükseğe dikmenin başarı sayıldığı oyunlar oynanır. Oyunu kuralına göre oynama aşkı 1905'in Ekim ayında artık dayanılmaz bir hal alır. 1886 doğumlu, ünlü dilbilimci ve yazar Şemsettin Sami'nin oğlu Ali Sami Yen ve arkadaşları bir edebiyat dersinde aralarında fısıltıyla konuşarak kulübü kurarlar.



Kulübün reisi Ali Sami Yen olur, o zamanlar reislik para pul güç değil emek demektir:

“Ben Reisliği topu yağlayıp şişirmekle almıştım. Topumuza evladım gibi bakardım. Zaten varımız yoğumuz da toptu. Mektebe gelirken, domuz sokağından geçer, domuz yağı alırdım. Topu onunla yağlar, şişirirdim; yamasını yeni pabucumdan kesmiştim. Bunu gören arkadaşlar, bana hepimizden fazla paye vermişlerdi. Yani o zaman Reisliğe ve diğer vazifelere payeyi, en çok çalışan kazanırdı. Cevdet de ikinci Reisliği formaları yıkadığı için almıştı.”



Kulübün adı için Gloria (Zafer) ya da Audace (Cesaret) gibi öneriler gelir ama işin içinden çıkamazlar. Hatta takım ilk maçına isimsiz çıkar. Seyircilerin kendilerinden “Galata Sarayı Efendileri” diye söz edildiğini duyduklarında kulübün adını da bulmuş olurlar.

Takımın rengi kırmızı-beyaz olacaktır olmasına fakat futbol oynamaya devam edebilmek için hafife ve zaptiyelerin dikkatini çekmemek icap eder. Bu defa da renk konusunda kararsız kalırlar. Ali Sami Yen sarıyla kırmızının aşkını fark edişlerini şöyle anlatır:

“Birçok yerleri dolaştıktan sonra, nihayet Bahçekapı'daki Şişman Yanko'nun dükkânına gidilerek orada zarif iki yünlü kumaşa tesadüf ettik. Biri, vişneye çalan koyuca tatlı bir kırmızı, öteki de, içinde turuncudan iz taşıyan tok bir sarı. Tezgâhtar, mahirane bir el hareketi ile kumaşların dalgalarını birleştirdi. Bir saka kuşunun başı ile kandağının yarattığı renk güzelliğine benzer bir parlaklık hâsıl oldu. Ateşin içindeki renk oyunlarını görür gibi olmuştuk. Sarı-Kırmızı alevinin takımımız üstünde parıldamasını tasavvur ediyor ve bizi derhal galibiyetten galibiyete götüreceğini tahayyül ediyorduk. Nitekim de öyle oldu.”

Metresi 32 kuruş olan bu kumaşlar, evdeki hesaba uymaz ama kestirip alırlar. Parçalı formlarını Ali Sami Yen'in kız kardeşi Samiye Erer diker. Ali Sami Yen, üstünde kardeşinin diktiği sarı kırmızı formayla orta sahada zarif çalımlar atar, driplingleri dikkat çekicidir ama 1907 yılında bir maçta ayağının kırılmasıyla futbol hayatı son bulur. Uzun bir tedaviden sonra iyileşir ama hiçbir şey eskisi gibi değildir artık.



Aktif futbol yaşantısına veda ettikten sonra Ali Sami Yen için yöneticilik yılları başlar. Meşrutiyet'in ilanından sonra tescili yapılan kulübün ilk başkanı olur. 1918 yılına kadar on üç yıl aralıksız başkanlık yapar. 1925 yılında bir yıllığına başkanlık koltuğuna bir kez daha oturur. Futbol oyunculuğundan uzak kaldığı zamanlarda ava çıkar ama hayvanları vurmaya kıyamaz, sadece gezi olarak kalır bu etkinlik denemesi. Ancak sporla bağını koparacak gibi değildir. Hukuk okuduğu yıllarda Ahmet Robenson ile birlikte bir izcilik ekibi oluştururlar. Yetmez, denizcilik şubesi oluşturmak için kolları sıvar. Denizcilik öğrenmek için kurslara katılır. Aynı günlerde Moda'da İtalyanlara ait bir lokale, savaş nedeniyle hükümet tarafından el konur ve sonra lokal Galatasaray Kulübü'ne verilir. Ali Sami Yen zaman içinde kulübün lokaline dönüşen mekana o güne kadar kazanılmış tüm kupaları getirir. İstanbul'un işgali sırasında el konan lokaldeki kupaları liseye taşıyan Ali Sami Yen müzenin temelini atmış olur. Bu yıllarda köşklerinin bahçesine bir tenis kortu yaptırarak bu sporu gençlere tanıtmaya çabalar.

Savaş koşullarında maddi açıdan zor günler yaşayan Ali Sami Yen bütün tekeli idare eden bütün rejisinde memur olarak çalışmaya başlar. Bu zor yıllarda da sporla bağını kopar-

maz ama Milli Mücadele'ye de destek içindedir. 1922 tarihinde kurulan ve ülkenin ilk spor teşkilatı olan İdman Cemiyetleri İttifakı'nın başkanlığına getirilir. Bu dönemde tüm spor branşlarında federasyonların kurulmasına öncülük eder. 1924 yılında ise Ali Sami Bey, Olimpiyat Komitesi Başkanı sıfatıyla Paris oyunlarına giden heyetin başında yer alır. 1931 yılında eski bir öğrencisinin teşvi kiyle önce araba kullanmayı öğrenir sonra mekanîge merak sararak, kısa zamanda tek başına araba tamiri yapacak kadar da uzmanlaşır. 1930'lu yıllarda otomobille tek başına dört uzun yolculuğa çıkar. Motor sporları yönetmeliklerini çevirerek, motor sporlarının Türkiye'deki ilk yazılı kurallarını hayata geçirir. 1940'lı yıllarda Seyrüsefer Komisyonu üyeliği ile Turing Kurumu'nun otomobil kısmının başkanlığı görevlerine getirilir. 1950 yılında Milli Eğitim Bakanlığının isteği üzerine sporun amatör bir teşkilat tarafından idaresini sağlayacak bir yasa tasarısının hazırlıklarına katılır. Yine aynı dönemlerde spora yönelik olarak bir kitap hazırlığına girişir. Ancak tamamlayamaz. 29 Temmuz 1951 günü sabaha karşı geçirdiği bir kalp krizi sonucunda hayata veda eder.

O günden bugüne, bugünden sonsuza Türkiye spor tarihinin ve Galatasaraylıların kalbinde yatar.

“Birçok yerleri dolaştıktan sonra, nihayet Bahçekapı'daki Şişman Yanko'nun dükkânına gidilerek orada zarif iki yünlü kumaşa tesadüf ettik. Biri, vişneye çalan koyuca tatlı bir kırmızı, öteki de, içinde turuncudan iz taşıyan tok bir sarı. Tezgâhtar, mahirane bir el hareketi ile kumaşların dalgalarını birleştirdi. Bir saka kuşunun başı ile kanadının yarattığı renk güzelliğine benzer bir parlaklık hâsıl oldu. Ateşin içindeki renk oyunlarını görür gibi olmuştuk. Sarı-Kırmızı alevinin takımmız üstünde parıldamasını tasavvur ediyor ve bizi derhal galibiyetten galibiyete götüreceğini tahayyül ediyorduk. Nitekim de öyle oldu.”

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'ni Tanıyalım

Can Güvenliğimiz İçin Örgütlenmeliyiz

Türkiye'nin dört bir yanında her gün işçiler can güvenliği olmadan çalışıyor, kazalara maruz kalıyor ve sağlıklarını, hayatlarını kaybediyorlar. 2000'lerin ilk on yılı içinde gerçekleşen Davutpaşa patlaması, Tuzla tersaneleri, madenler ve kot kumlama; iş kazaları ve meslek hastalıklarının en öne çıktığı örnekleri oluşturdu. SGK verilerine göre 2009 yılında 1171, 2010 yılında 1444 ve 2011 yılında ise 1563 işçi hayatlarını kaybetti. Diğer yandan bu alanda emek ve meslek örgütlerinin verdikleri mücadeleler de işçi sağlığı ve güvenliği konusunun somutlaşmış örnekleri olmaya başladı.

Bu noktada 2010 yılının sonunda TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu, İstanbul Tabip Odası, DISK İstanbul Merkez Temsilciliği, Türk-İş İstanbul Şubeler Platformu ve KESK İstanbul Şubeler Platformu bir çağrı yaptı. Birçok akademisyen, basın emekçisi, sosyal bilimci, iş müfettişi, mühendis, doktor, işçi aileleri gibi farklı kesimlerle görüşmelerin de ışığında, iş kazası ve meslek hastalıklarından etkilenenlerin, konuya dair söyleyecek / yapacak bir şeyleri olanların katılabileceği daha geniş bir zeminin kurulması gündeme geldi. Böylece kurumsal temsilin esas alındığı ancak bireysel olarak da katılımın gerçekleşebileceği, sorunların gündemleştirileceği bir "İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi" fikri ortaya kondu. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi 2011 yılı Mart ayıyla beraber mücadeleye başladı.

Emek hareketinin bağımsız ve birleşik işçi sağlığı ve güvenliği politikası gerekliydi. Çünkü çalışma yaşamı

hızla güvencesizleştirilmekte ve bunun kaçınılmaz sonucu olarak işçi ölümleri artmaktaydı. AKP iktidarı döneminde emekçilerin örgütlenmelerine karşı baskılar artmıştı. Kanun Hükmünde Kararnameler ve torba yasalar emekçileri bekleyen daha da karanlık bir geleceğin habercisiydi. Yine 2013 yılından itibaren uygulanmaya başlanan 6331 Sayılı İSG Yasası piyasalaşmaya açılan işçi sağlığı alanındaki bu uygulamaları derinleştirmeyi hedefliyordu. Son olarak "kader", "vadeleri dolmuş", "fitrat", "güzel öldüler" gibi söylemler ve dinin bizzat işçi / aile tepkilerini açığa çıkmadan sönmöletmek için işlevlendirilmesi emek hareketinin güçlü bir karşı koyuşunu oluşturmayı gerektiriyordu.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi (İSİG Meclisi)

Meclisimiz, işçi sağlığı ve güvenliğine dair emek hareketinin dilini oluşturmaya özen gösterdi. İşçi ölümlerinin altında yatan nedeni, sağlıklı ve gü-



HAZIRLAYAN:
Murat ÇAKIR

İSİG Meclisi Koordinatörü

İSİG Meclisi ana ilkesi şöyle: Cinsiyet, etnisite, ırk, inanç benzer temelli ve cinsel yönelim nedeniyle doğan ayrımcılığa ve nefret söylemlerine karşı taviz vermez, her yaşam sahasında emekçilerin perspektifinden yana tutum alır. Her türlü siyasi, iktisadi ve kültürel iktidar ve çıkar odaklarından bağımsız bir işçi sağlığı ve güvenliği politikasının oluşturulmasını hedefler.

İSİG Meclisi, işçilerin değil işin sağlığı, işletmenin verimliliğini ön planda tutan “iş sağlığı” kavramı yerine üretimin öznesi olan “işçi sağlığı”nın içeriğini oluşturmaya çalıştı. Yine tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğunun ve önlenebilir oldukları halde gerçekleştiği için yaşananların “iş kazası” değil “iş cinayeti” olarak değerlendirilmesi gerekliliğinin altını çizdi.

venli çalışmanın bir “maliyet” unsuru olarak görülmesi olarak tanımlandı. İşçilerin değil işin sağlığı, işletmenin verimliliğini ön planda tutan “iş sağlığı” kavramı yerine üretimin öznesi olan “işçi sağlığı”nın içeriğini oluşturmaya çalıştı. Yine tüm iş kazaları ve meslek hastalıklarının önlenabilir olduğunun ve önlenebilir oldukları halde gerçekleştiği için yaşananların “iş kazası” değil “iş cinayeti” olarak değerlendirilmesi gerekliliğinin altını çizdi.

Meclisimizin attığı ikinci adım her ay başında bir ay evveline dair dijital, görsel, yazılı basından derlediğimiz ve iş cinayetlerinde ölen işçilerin mesai arkadaşları, yakınları, iş güvenliği uzmanları ve işyeri hekimlerinden ulaşan bilgileri sistematize ettiğimiz, çözüm önerileri önerdiğimiz ve bir sektöre, alana, soruna özel olarak de-

Ankara İSİG Meclisi Kuruldu

İstanbul ve Kocaeli’den sonra Ankara’da da İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi kuruldu. 19 Mayıs günü Ankara İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi Girişimi “Çalışırken Ölmek İstemiyoruz” başlığıyla bir panel düzenledi ve kuruluşunu duyurdu. Ankara’da farklı işkollarında çalışan işçilerin, İSG uzmanlarının, işyeri hekimlerinin, avukatların, sendika ve meslek örgütlerinde çalışan uzmanların, gazetecilerin içerisinde bulunduğu meclis çalışmalarına başladı. Meclis iş cinayetlerinin gerçek rakamlarına ışık tutmanın yanı sıra üretim sürecine odaklanmayı, Ankara’da yaşanan iş cinayetlerini, iş kazalarını, meslek hastalıklarını, emek sömürsünü kamuoyuna duyurmayı ve sürece müdahil olmayı amaçlamaktadır.



Ankara İSİG Meclisi kuruluşunun ardından 12 Haziran “Dünya Çocuk İşçiliği ile Mücadele Günü” nde Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Çocuk İş Cinayetleri Raporu yayınladı.



ğindiğimiz “iş cinayetleri raporu”nu basın ve emekçilerle ile paylaşmak oldu. 2011 yılının Ekim ayından beri bu çalışmayı sürdürmekteyiz. Bugün itibarıyla kesintisiz olarak 79 aydır iş cinayetleri raporu yayınlanmaktadır. Buna bir de her yıl basılı olarak da yayınlanan yıllık iş cinayetleri raporunu eklemek gerekir. Buradaki temel amacımız işçilerin hayatlarını kaybettiklerini gerçeğini duyurmak, işkolu-neden-cinsiyet-yaş-şehir-çalışma biçimi vb. tasnifleri yaparak çözüm önerileri üretmektir. Nitekim iş cinayetleri raporlarımız basında, emek ve meslek örgütlerinde ve parlamentoda yer bulmaktadır. İlâveten birçok konuya dair özel raporlar da çıkarmaktayız. İnşaat, maden, metal, tarım gibi sektörel raporlar; çocuk, kadın, göçmen/mülteci emeği; dış teknisyenlerinde silikozis, işe bağlı ölümler ve intiharlar; işçilerin barınma, beslenme ve ulaşımına dair pek çok konuda raporlar da emek hareketi için önemli bir birikim oluşturmaktadır.

Meclisimizin attığı üçüncü adım iş cinayetlerinin meydana geldiği işyerlerine gidip gözlemlerde bulunmak, araştırma yapmak ve bir rapor hazırlamak oldu.

Meclisimizin attığı dördüncü adım iş cinayetlerinde “canı yanan” işçi ailelerinin mücadelelerine destek vermek, koordinasyonlarının sağlanması ve fa-

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi internet adresleri:

www.guvenlicalisma.org
<https://www.facebook.com/guvenlicalisma>
<https://www.facebook.com/younginkulesi>
<http://twitter.com/guvenlicalisma>

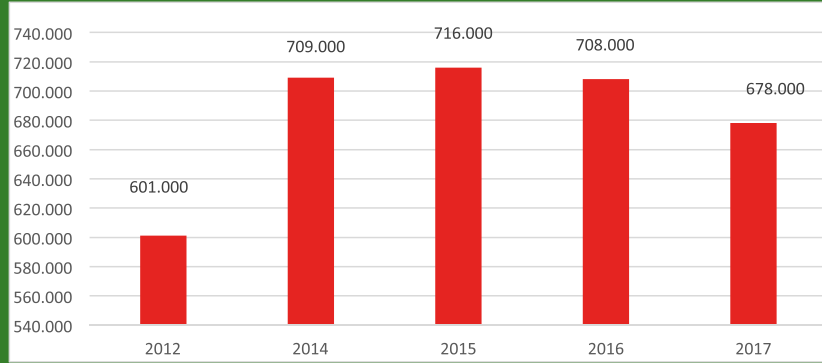
Türkiye’de Çocuk İşçiliği ve Çocuk İş Cinayetleri Rapor Özeti

Ankara İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

2013 yılından bugüne kadar en az 319 çocuk işçi yaşamını yitirdi

Türkiye’de son 10 yıldır çalışmak zorunda kalan çocuk sayısı düşmediği gibi, çocukların çalışma koşulları ve yaşadıkları hak ihlalleri ağırlaşırken, çocuk iş cinayetleri daha da artmaktadır. Çocuk işçiliğinin ortadan kaldırılmasına yönelik politikalar geliştirilebilmesinin ilk adımı, çocuk işçiliği sorununda durum tespiti gerçeği bir şekilde yapılmasıdır.

Türkiye’de çocuk işçiliği konusunda ulusal ölçekte yapılan en son araştırma TÜİK’in 2012 yılında gerçekleştirdiği Çocuk İş Gücü Anketi’dir. 2012 yılından sonra çocuk işçiliğine ilişkin detaylı bir veri sunulmamış olsa da, TÜİK’in verilerinden çocuk işçiliğinin boyutlarını izlemek mümkündür.



Bu verilerde sadece 15-17 yaş arası çocuklar ele alınmıştır. Çocuk işçiliğinin yasak olduğu 15 yaş altı çocuk işçiler ile 17-18 yaş arasında çalışan çocukların durumuna ilişkin bir veri gözlenmemektedir.

Çocuk İşçilik Denetlenmiyor!

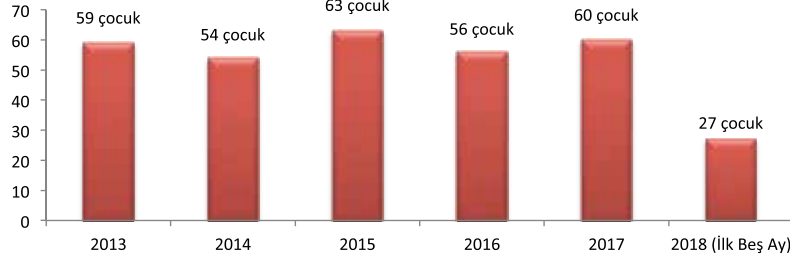
Türkiye’de Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı her ne kadar 2017 -2013 yılları için “Çocuk İşçiliği ile Mücadele Ulusal Programı” hazırlamış ve 2018 yılı Çocuk İşçiliğiyle Mücadele Yılı ilan etmiştir. Ancak bu çalışmaların kamuoyu çalışmasından öte bir anlamının olmadığı anlaşılmaktadır. Hükümetin mücadele edeceğini söylediği çocuk işçiliğini denetleme konusunda etkili bir politika yürütmediği çok açıktır. Çocuk işçiliğinin devlet tarafından denetlenebileceği İş Teftiş Kurulu’nun denetim yaptığı işyerlerine ilişkin verilere bakıldığında toplam 1.655 çırak işçiye rastlanmaktadır. İş sağlığı ve güvenliği yönünden gerçekleştirilen tüm teftişler sonucunda teftiş yapılan işyerlerinde 1.123.146 işçi ile 853 çırak ve 9.433 stajyere ulaşıldığına yer verilmektedir. Ancak İş Teftiş Kurulu raporlarında çocuk işçilikle ilgili mevzuata aykırı hallere, para cezalarına ve işçi sağlığı ve güvenliği denetlemesinin çocuk işçilerle ilgili yanlarına yer verilmemiştir.

TBMM’de milletvekilinin çocuk işçiliğinin denetlenmesi ile ilgili bilgi edinme başvurusuna gelen yanıtta, ilgili mevzuat kapsamında yasaklanan hallerde çocuk işçi çalıştırdığı için 1 Ocak 2010 ile 12 Haziran 2017 tarihleri arasında yapılan teftişlerde sadece 339 işyeri hakkında 435.832,00 TL idari para cezası uygulandığı açıklanmıştır.

Çocuk İş Cinayetlerinin Son Bulması İçin Çocuk İşçilik Yasaklansın!

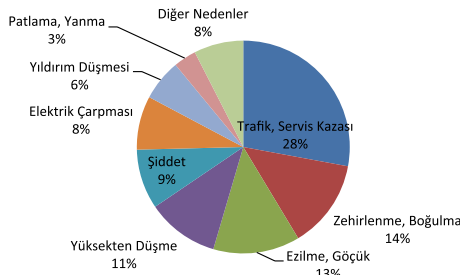
2013 yılının başından 2018 yılının ilk 5 ayına kadar toplam 319 çocuk işçi iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir. 2013 yılında 59 çocuk, 2014 yılında 54 çocuk, 2015 yılında 63 çocuk, 2016 yılında 56 çocuk, 2017 yılında 60 çocuk, 2018’in ilk 5 ayındaysa toplam 27 çocuk çalışırken iş cinayetlerinde yaşamını kaybetti.

2013-18 / Yıllara Göre Çocuk İşçi Ölümleri



Çocuk iş cinayetlerinin genel olarak her yıl Mayıs ayından itibaren ciddi bir artış görülmektedir. Çocukların okulların tatil olduğu aylarda ailesinin yanında çalıştığı, stajyer yaptığı, okul masraflarını sağlamak ya da aile geçimine katkıda bulunmak üzere gündelik ya da geçici işlerde çalıştığı bu dönemlerde çocuk iş cinayetlerinde büyük bir artış yaşanmaktadır.

2013-18 / Çocuk İşçi Ölümünün Nedenlerine Göre Dağılımı



aliyetimizin en önemli parçası haline getirilmesiydi. İş cinayetleri sadece bir istatistik ve çözüm önerileri de teknik ve bilimsel değerlendirmeler değildir. İş cinayetleri sosyal bir sorun ve bir taraf olmayı gerektiren olaylardır.

Meclisimizin attığı beşinci adım sağlıklı ve güvenli çalışmanın çözümlerini oluşturma mücadelesinin bir emekçi demokrasisi ile ele alınmasını göstermesidir.

Meclisimizin attığı altıncı adım işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesini güçlendirmek ve görünür kılmak için panel, sempozyum, çalıştay, forum gibi organizasyonlar düzenlemektir.

Tam da bu noktada Meclisimizin attığı yedinci adıma değinelim. İlk olarak İstanbul'da hayata geçen İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi son iki yıldır Kocaeli'nde mücadele veriyor. Bu yıl Ankara'da çalışmalarına başladı. İzmir'de de faaliyetlerine başlayacak. Umuyoruz ki özellikle Türkiye'nin sanayileşen büyük kentlerinde işçi sınıfının sağlıklı çalışma mücadelesine önemli bir katkı sağlayacaktır.

İnşaat, Sanayi, Sokak Satıcılığı: Çocukların Çalışmasının Yasak Olduğu Yerler, Kaçınılmaz Ölümler

"23 Nisan Çocuk Bayramı...Kadir Kara, 15 yaşındaydı...Kadir babasıyla birlikte çalıştığı inşaatın üçüncü katında çalışırken elindeki demir tellere değdi, onu kurtarmaya çalışan işçi baba da akıma kapıldı, ikisi de hayatını kaybetti."

Mülteci/Göçmen Çocuk İşçiler: Kayıtsız Güvencesizler

"Adını öğrenemediğimiz 10 yaşındaki Suriyeli çocuk işçi... 1 Mayıs İşçi Bayramı'nda İstanbul'da mendil satmak için girdiği metrobüs durağından yola düştü, metrobüsün ezdiği çocuk işçi hayatını kaybetti."

Çıraklık: Çocuk İşçiliğinin Yasal Adı!

"Eren Erenoğlu, 17 yaşındaydı...İstanbul Esenyurt'ta bir reklam firmasında iki aydır çırak olarak çalışıyordu, Özel Doğa Hastanesi'ne tabela asarken yüksek gerilime kapıldı, hayatını kaybetti."

Patron Gerçek, Sömürü Gerçek; Adı İşçi Değil Stajyer!

"İbrahim İşcan, 17 yaşındaydı... Kütahya'da Endüstri Meslek Lisesi'nin gönderdiği Sanayi Sitesi'nde stajyer işçiydi. Elektronik pano imalat atölyesinde saç kesme makinasına kafasını kaptırması sonucu öldü."

Bir Rejim Olarak Çocuk İş Cinayetlerinde Cezasızlık Devam Etmektedir!

"Ahmet Yıldız, 13 yaşındaydı... kayıt dışı bir pres atölyesinde çalışıyordu. Denetimi yapılmayan ve Ahmet'in çalışmasının yasak olduğu bir işkoluydu çalıştığı. İnsan uzvunu gördüğü zaman otomatik olarak duran pres makinesinin bu özelliği üretimi yavaşlatacağı için bu özelliği patron tarafından bozulmuştu. Ahmet, pres makinesine başının sıkışması sonucu öldü. İlk duruşmada işyeri sahibi tutuklandı ancak aile ikinci duruşmada "Maddi manevi zararımız karşılandı" diyerek davadan çekildi."

Hizmet Sektörü:

Hizmet Kavramı ve Sektörün Sendikalaşması Üzerine Düşünceler

Hizmet sektörü deyim yerindeyse ilginç bir sektör. İlginçliği, birbirinden çok farklı birçok meslek ve işi bünyesinde barındırması bir yana, belki de en başta söz konusu sektörü tanımlayan “hizmet” sözünden ileri geliyor olmalı. Her şeyden önce genel olarak akla bir iktisadi faaliyet olarak fiziki düzeyde bir ürünün üretim ve tüketim süreci gelmeyebildiği için soyut bir tanım. Elle tutulur, gözle görünür bir şeyden değil ‘hizmetten’ söz ediyoruz.

Kişisel olarak soyut olan şeylerle, örneğin kavramlarla ya da örneğin renklerle veya örneğin soyut sanatla (sanatın soyutu ne demekse!) bir sorunum yok. Nasıl olsun ki, soyut olan şeyler üzerine insanın düşünmeye başlamasının insanın evriminde, uygarlığında önemli bir merhale olduğuna kuşku yok. Ama doğrusu ‘hizmet’ sözüyle bir sorunum var! Bir kere adı geçen kelimenin çağrıştırdığı hiyerarşiden rahatsızım. Konu hizmet olduğunda hizmeti sunan/hizmet edenlerle, hizmeti alan/hizmet edilenlerin akla gelmesi çok doğal ve sanki böylece, örneğin meşrulaştırılması mümkün olmayan sömüren/

sömürülen ikiliği yerine sektör üzerinden daha masum gibi görünen bir kelime bilincimize yerleştirilmiş gibi. Oysa unutmayalım ‘hizmeti veren’ insanların verdikleri ‘hizmet’in adı aslında emek ve o insanlar da emekçi! Üstelik piyasalaşma paradigması içinde sözü geçen emekçiler, emeklerini yüzyıllardır olduğu gibi işverenlere sattıkları halde, aynı kelime ve kelimeden üretilen sektör adının da katkısıyla sanki hizmet sektöründe halka bile değil ‘tüketicilere’ satıyorlarmış gibi yanlış bir algı da oluşuyor.

Ama tüketici kelimesi, piyasa düzeyinde vatandaşların, halkın tüketici



Süreyya ALGÜL



olarak görülmesi ve giderek daha fazla tüketiciye dönüştürülmesi anlamında nasıl bir gerçeğe işaret ediyorsa, tüketme kelimesinin içerdiği fiilin kendisinin de hizmet sektörünün emekçilerinin beden ve ruhen tüketilmesi anlamında bir gerçeğe karşılık geldiğini rahatlıkla söyleyebiliriz. Üstelik söz konusu sektör, bünyesinde sağlık, eğitim, sigorta, finans/bankacılık, ulaştırma, seyahat, haberleşme, turizm, eğlence, kültür, güvenlik, temizlik ile ticari hizmetler (örneğin avmler ve call centerlar) gibi birbirinden çok farklı onlarca mesleği ve işi içeren, bütün dünyada büyüyen ve hatta birçok ülkede nice-lik olarak, çalışan emekçilerin sanayi sektöründe çalışan emekçileri geçtiği bir sektör. Öyle ki bu durum daha 1990'lara gelmeden gerçekleşmiş olan¹ ve bugün daha da hızlandığını rahatlıkla söyleyebileceğimiz olgusal bir süreci ifade ediyor.

Ancak bir başka süreç daha var ki o süreç, hizmet sektörü veya sanayi sektörü ayrımı gözetmeksizin bütün emekçiler üzerinde sömürünün giderek daha da ağırlaşması sonucunu doğurduğu için ayrıca dikkate almamız gereken bir süreç: sendikasılaşma! Bugün Türkiye'de resmi sendikalaşma oranı yüzde 12 olarak açıklanmasına rağmen, fiili olarak yüzde 10'lar seviyesinde. İşçi statüsündeki emekçilerin yüzde 90'ı sendikası ve yüzde 95'i toplu iş sözleşmesiz. Ayrıca erkek işçilerde sendikalaşma yüzde 13 iken kadın işçilerde yüzde 8 seviyesinde². Kamuda işçi ve memur statüsünde sendikalılık oranı özel sektöre göre bir miktar daha yüksek olsa da genel tablo böyle. Elbette sendikasılaşma sadece Türkiye'ye özgü bir durum değil, artık hemen herkesin malumu olduğu üzere gelişmiş ül-



kelerde de Türkiye gibi gelişmemiş ülkelerde de sendikalara üyelik oranı düşüyor. Ama Türkiye ve benzeri ülkelerde durumu daha ağırlaştırıcı unsur, sendikasıızlar bir yana sendikalı emekçilerin önemli bir bölümünün dahi gelişmiş ülkelerin tersine toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalması. Bir örnek vermek gerekirse, bugün

Türkiye ve benzeri ülkelerde durumu daha ağırlaştırıcı unsur, sendikasıızlar bir yana sendikalı emekçilerin önemli bir bölümünün dahi gelişmiş ülkelerin tersine toplu iş sözleşmesi kapsamı dışında kalması. Bir örnek vermek gerekirse, bugün Fransa'da sendika üyeliği oranı Türkiye'nin bile gerisinde, yaklaşık olarak yüzde 8'ler seviyesinde.

Fransa'da sendika üyeliği oranı Türkiye'nin bile gerisinde, yaklaşık olarak yüzde 8'ler seviyesinde. Bununla birlikte sendikasıız da olsalar işçilerin yaklaşık yüzde 97'si toplu iş sözleşmesi kapsamı içinde. Oysa Türkiye'de sendikalılık oranı yaklaşık yüzde 10 civarında olmasına rağmen TİS kapsamındaki işçilerin oranı yüzde 6³. Bir başka deyişle Fransa'daki işçilerin büyük bölümü sendikasıız da olsalar işverenlerle yapılan mücadeleler ve toplu pazarlık sonucu sendikaların bağtadığı toplu iş sözleşmelerinde öngörülen ücret artışlarından ve elde edilen haklardan yararlanıyorlarken Türkiye'de tam tersinden de fazlası oluyor. Burada sayamayacağımız başka sorunlar bir yana sadece bu gerçeğin ışığı altında sendikalara üye olmak, Türkiye emekçileri için geçmişe kıyasla daha da hayati bir hal almış durumdadır diyebiliriz.

¹ Söz konusu durumu tablolastırıcı bir analiz için bkz. Aziz Çelik ve Zafer Aydın, *Küreselleşme ve Sendikalar*, İstanbul: Kristal İş Yayınları, 1997, s. 26.

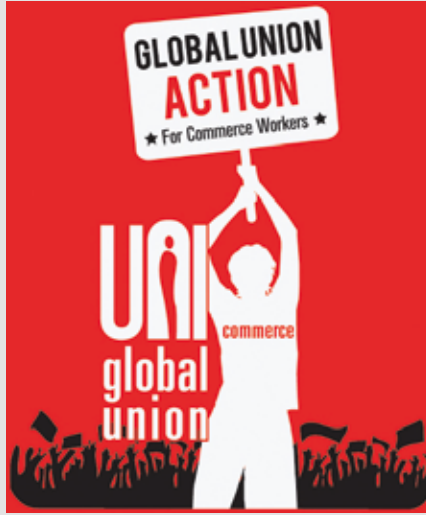
² Bkz. <http://disk.org.tr/2017/08/disk-ar-sendikalaşma-ve-toplu-is-sozlesmesi-raporu/>

³ DİSK Genel-İş, *Emek Araştırmaları Kitapçıkları 1 Türkiye de Emegin Durumu*, Ankara: Berk Matbaası, s. 11.

Hizmet Sektöründe Uluslararası Sendikacılık

TEMİZLİK GÜVENLİK
TİCARİ HİZMETLER
HİZMET
FINANS/BANKACILIK
ULASTIRMA
SAĞLIK
EĞİTİM
SİGORTA
TURİZM
KÜLTÜR
SEKTÖRÜ
EĞLENCE HABERLEŞME

Birçok sorun gibi sendikal örgütlenme sorununun çözümünde de emekçiler kadar sendikalara da önemli görevler düştüğüne kuşku yok. Bu anlamda, aslında son yıllarda dünyada gerek ulusal ve gerekse uluslararası düzeyde, sermayenin artan gücü ve üye kayıpları karşısında sendikal örgütlerin harekete geçtiği, dahası sendikaların birleşmeye başladığı bir süreç de yaşanıyor. Uluslararası düzeyde, Uluslararası Hür İşçi Sendikaları Konfederasyonu'yla (ICFTU) ile Dünya Emek Konfederasyonu'nun (WCL) 2006'da birleşmesiyle dünyanın en büyük şemsiye sendikal örgütlerinden biri haline gelen ve 163 ülkeden 207 milyon işçiyi temsil ettiğini vurgulayan Uluslararası Sendikalar Konfederasyonu'nu (ITUC)¹, ulusal düzeyde İngiltere'de daha 70'lerin sonunda başlayan birleşme eğilimi ile İsveç, Danimarka ve Finlandiya'daki birleşmeleri örnek olarak verebiliriz. Konumuz açısından, Almanya'da 2001'de hem kamuda hem de özel sektörde çalışan toplam 3 milyon hizmet sektörü emekçisinin üye olduğu 5 sendikanın birleşerek Almanya'nın en güçlü üç sendikal örgütünden biri haline geldiğini özellikle belirtelim². Ne var ki Türkiye'de durum bu açıdan da pek iyi değil. Bugünün siyasal ortamında sınıf örgütleri olarak baskı altında tutulan, ideolojik ve politik olarak bölünmüş halde tutulan emekçi kitleler ve onların sendikalarının bir-



leşmesini beklemek kolay değil. Yine de en azından uluslararası şemsiye örgütlere üyelik anlamında sendikalarımızın deyim yerindeyse pek eksikleri yok. Türk-İş, Hak-İş, DİSK ve KESK Avrupa İşçi Sendikaları Konfederasyonu (ITUC) üyesi konumundalar. Adı geçen konfederasyonların bağlı sendikaları da kendi iş kollarındaki, uluslararası sendikal örgütlere üyeler. Nitekim Tez-Koop-İş de 150 farklı ülkeden 20 milyon hizmet işçisiyi temsil ettiğini belirten³ *Küresel Sendika* adlı uluslararası sendikal örgütün (UNI Global Union) üyesidir. UNI Global Union aynı zamanda ITUC ve Küresel Sendikalar Federasyonu (Global Union Federations) ile OECD ülkeleri sendikalarının dayanışma örgütü niteliğindeki Sendika Dayanışma

Komitesi'nin (Trade Union Advisory Committee to the OECD-TUAC), sendikal bir örgütten çok, ortak sendikal platformu konumundaki Küresel Sendikalar (Global Unions) örgütünün de bileşeni durumundadır.⁴ Ülkemizdeki diğer hizmet sendikalarından bazılarının üyesi oldukları 8 milyon üyeyi temsil ettiğini belirten Avrupa Kamu Hizmeti Sendikaları Federasyonu (European Federation of Public Service Unions-EPSU)⁵ ile adı geçen federasyonun bağlı bulunduğu üst örgüt konumundaki 163 ülkeden 20 milyon kamu hizmeti emekçisini uluslararası sendikal federasyon olarak temsil eden Uluslararası Kamusal Hizmetler (PSI) sendikası da yine aynı örgütün diğer bileşenleri arasındadırlar. Kısacası her ne kadar Türkiye'de sendikal birlik açısından yapılması gereken çok şey olsa da ve her ne kadar uluslararası sendikal örgütlenmeler daha çok dayanışma amacını taşıyan gevşek yapıllı sendikal örgütler halinde görünse de, sermayenin devasa bir küresel güç haline geldiği gerçeği karşısında, sendikalar da uluslararası düzeydeki sendikal örgütlerde en azından dayanışmayı yükselterek birleşme yoluna gitmektedirler. Ve bu yolda ülkemizde ve dünyada sayıları her geçen gün artan yüz milyonlarca hizmet sektörü emekçisinin ve onların sendikal örgütlerinin verdiği 'emek' yalnızca kendileri için değil bütün emekçiler ve emek örgütleri için de umut vericidir.

1 Bkz. <https://www.ituc-csi.org/>

2 Bkz. <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale127.pdf> (s. 15-17)

3 <http://www.uniglobalunion.org/about-us>

4 <http://www.global-unions.org/>

5 <https://www.epsu.org/>

Dergimizin de yayın hayatına başladığı ay olan Mayıs, içerdiği *19 Mayıs Atatürk'ü Anma, Gençlik ve Spor Bayramı* nedeniyle Türkiye'de gençlerin durumunun ve sorunlarının öne çıktığı bir zaman dilimine dönüşüyor. Bunun bir boyutu da çeşitli kuruluşların konuyla ilgili raporlarının, araştırma sonuçlarının bu ay içinde yayınlanması. Biz de gençemek olarak ülkemizde gençlerin durumunu ve sorunlarını ele alan bu raporlardan bazılarının dikkat çekici bölümlerini sizlerle paylaşmak istedik

TÜİK'e Göre Gençlerin Çoğu Mutlu ve İşinden Memnun...

TÜİK Mayıs ayında İstatistiklerle Gençlik, 2017 araştırması sonuçlarını yayınladı. Kimi bulguları hayli ilginç ve günlük gözlem ve deneyimlerimizle uyuşmayan bu araştırma sonuçlarından bir özeti okurlarımızla paylaşıyoruz:

Türkiye nüfusunun %16,1'ini genç nüfus oluşturdu

Adrese Dayalı Nüfus Kayıt Sistemi (ADNKS) sonuçlarına göre; Türkiye toplam nüfusu 2017 yılı sonu itibarıyla 80 milyon 810 bin 525 iken 15-24 yaş grubundaki genç nüfus 12 milyon 983 bin 97 oldu. Genç nüfus, toplam nüfusun %16,1'ini oluşturdu. Genç nüfusun, %51,2'sini erkek nüfus, %48,8'ini ise kadın nüfus oluşturdu.

Nüfus projeksiyonlarına göre, genç nüfus oranının 2040 yılında %13,4, 2060 yılında %11,8 ve 2080 yılında %11,1 olacağı öngörüldü.

İstihdamdaki gençlerin %51,6'sı hizmet sektöründe yer aldı

Genç istihdamı sektörlerine göre in-

celendiğinde ise istihdam edilen gençlerin %18'inin tarım sektöründe; %30,4'ünün sanayi sektöründe; %51,6'sının ise hizmet sektöründe yer aldığı görüldü. İstihdam edilen genç erkeklerin %14,6'sının tarım sektöründe, %36,5'inin sanayi sektöründe, %48,9'unun hizmet sektöründe yer aldığı görülürken; genç kadınların %24,9'unun tarım, %18'inin sanayi, %57,1'inin ise hizmet sektöründe yer aldığı görüldü.

Gençlerde dışsal yaralanma ve zehirlenme nedeniyle ölümler daha fazla oldu

Ölüm nedeni istatistikleri sonuçlarına göre; 2017 yılında 15 ve üzeri yaştaki bireylerin ölüm nedenleri incelendiğinde, ölüm vakalarının %41,5'inin dolaşım sistemi hastalıkları nedeniyle olduğu görülürken, gençlerde ise ölüm vakalarının %50,9'unun dışsal yaralanma ve zehirlenme nedeniyle olduğu görüldü. Dışsal yaralanma ve zehirlenme nedeniyle ölüm oranı genç erkeklerde %57,6 iken genç kadınlarda %31,9 oldu.

Gençlerin %75,9'unun hiç tütün kullanmadığı görüldü

Türkiye sağlık araştırması sonuçlarına göre; tütün mamulü kullanma du-

rumu incelendiğinde, her gün tütün kullanan 25 yaş ve üstü yetişkinlerin oranı 2014 yılında %29,6 iken, 2016 yılında %28,7 oldu. Bu oran 2016 yılında yetişkin erkeklerde %43,2, kadınlarda ise %14,6 oldu. Hiç tütün kullanmamış gençlerin oranı 2014 yılında %67,7 iken 2016 yılında %75,9 oldu.

Obez gençlerin oranı arttı

Türkiye sağlık araştırması sonuçlarına göre; boy ve kilo değerleri kullanılarak hesaplanan vücut kitle indeksi incelendiğinde, 25 yaş ve üstü obez bireylerin oranı 2014 yılında %24,2 iken 2016 yılında %23,6 oldu. Obez gençlerin oranı ise 2014 yılında %3,3 iken 2016 yılında bu oran %3,8'e yükseldi.

Her on gençten dokuzu İnternet kullandı

Hanehalkı bilişim teknolojileri kullanım araştırması sonuçlarına göre; İnternet kullanım oranı 16-24 yaş grubundaki gençler için 2016 yılında %87,5 iken 2017 yılında %90'a yükseldi. İnternet kullanım oranı, 2017 yılında genç erkeklerde bir önceki yıla göre 0,9 puan azalarak %93,3, genç kadınlarda ise 6 puan artarak %86,7 oldu.

Gençlerin %61,3'ü mutlu olduğunu belirtti

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında kendisini mutlu olarak beyan eden 18-24 yaş grubundaki gençlerin oranı %61,3 oldu. Mutluluk oranı, 2017 yılında genç erkeklerde %55,3, genç kadınlarda ise %67,4 olarak gerçekleşti.

Gençlerin mutluluk kaynağında sağlık ilk sırada yer aldı

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında gençlerin mutluluk kaynağı olan değerlerinde ilk sırayı %48,2 ile sağlık aldı. Bunu,

%22,8 ile başarı, %20,6 ile sevgi izledi. Genç erkeklerde ve kadınlarda mutluluk kaynağı olan değerlerde ilk sıra değişmezken ikinci sırada erkeklerde %26,3 ile başarı, kadınlarda %22,8 ile sevgi yer aldı. Erkeklerin mutluluk kaynağı olan değerlerde üçüncü sırayı %18,4 ile sevgi, kadınlarda ise üçüncü sırayı %19,2 ile başarı aldı.

Gençlerin %79,3'ü işinden memnun olduğunu belirtti

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında gençlerin %79,3'ü çalıştığı işinden memnunken %51,1'i elde ettiği kazancından memnun oldu. Genç erkeklerde çalış-

ılan işten duyulan memnuniyet oranı %80,3, elde ettiği kazanç memnuniyeti ise %54,1 olurken genç kadınlarda bu oranlar %76,8 ve %43,9 olarak gerçekleşti.

Gençlerin %60,5'i almış olduğu eğitimden memnun oldu

Yaşam memnuniyeti araştırması sonuçlarına göre; 2017 yılında gençlerin %60,5'i şimdiye kadar almış olduğu eğitimden memnun olduklarını beyan etti. Genç erkeklerin %62,3'ü almış oldukları eğitimden memnun olurken bu oran genç kadınlarda %58,5 oldu.

Gençler Eğitimin Dışına İtiliyor...

Eğitim-Sen Mayıs ayında yayınladığı bir raporla Türkiye'de gençlerin, özellikle eğitim alanındaki durumuna ışık tutan önemli veriler paylaştı.

Gençler ve Gerçekler Raporu

Gençlerin işsiz kalmaları hem bireysel hem de toplumsal anlamda önemli sorunlara yol açmaktadır. Çünkü istihdam, kişilerin ve özellikle de gençlerin sosyal kimliğini şekillendiren; yaşamlarını, bağımsızlıklarının gelişimini, gelirlerini, kendilerine saygıları açısından büyük öneme sahiptir.

Türkiye'de ataması yapılmayan öğretmen sayısı 500 bin sınırına dayanmasına rağmen TÜİK verileri içinde kendisine yer bulamıyor. TÜİK verilerine göre en çok sosyal hizmet, iş güvenliği,

sanat ve gazetecilik bölümlerinden mezun olanlar iş bulmakta zorlanıyor. TÜİK 2016 verilerine göre sosyal hizmet bölümü mezunlarının yüzde 24'ü, iş güvenliği bölümü mezunlarının yüzde 23,5'u ve gazetecilik mezunlarının ise yüzde 19,2'si işsiz durumda iken bu oranların 2017 yılında arttığı görülüyor.

Eğitimde 4+4+4 Düzenlemesiyle 1,5 Milyon Genç Eğitim Dışına İtildi!

4+4+4 düzenlemesine geçilmeden önce MEB verilerine göre, açık öğretim lisesinde 940 bin öğrenci bulunuyorken, 4+4+4 sonrasında hızlı bir artış seyri yaşandı ve 2015-2016 eğitim öğretim yılında açık öğretim lisesindeki öğrenci sayısı 1 milyon 536 bin 135'e çıktı.

4+4+4 sistemi ile örgün eğitimdeki kız çocuklarının sayısında ciddi düşüş



yaşandı. 2013-2014 eğitim öğretim yılında yüzde 99.61 olan kız çocuklarının okullaşma oranı 2015'te yüzde 96.57'ye 2016'da ise yüzde 95.22'ye geriledi. 2015 yılında 18-24 yaş arası yaklaşık 3,2 milyon genç ekonomik yetersizlikler nedeniyle okulunu terk etmek zorunda kaldı.

Türkiye'de 18-24 yaş arası 9 milyonluk genç nüfusun yüzde 36,4'ü liseye

Her Beş Gençten Biri İşsiz, Eğitimli İşsiz Kitlesi Büyüyor...

DİSK-AR geçtiğimiz Mayıs ayında Türkiye’de genç işsizliğini kapsamlı biçimde değerlendiren bir rapor hazırlayarak kamuoyuna sundu. Aşağıda raporun çarpıcı sonuçlarından bazılarını okurlarımızla paylaşıyoruz.

İşsizlik ve İstihdam Raporu-Mayıs 2018

Her Beş Gençten Biri İşsiz

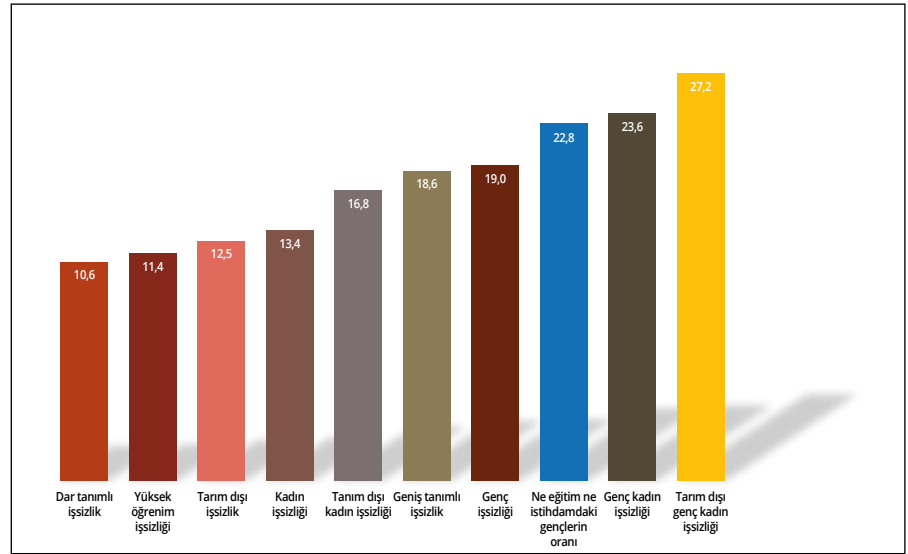
Gerçek İşsiz Sayısı 6,3 Milyon

- Toplam geniş tanımlı işsiz sayısı 6,3 milyon, geniş tanımlı işsizlik oranı ise yüzde 18,6 olarak hesaplandı.
- Genç işsizlik oranı yüzde 19 olarak gerçekleşti.

- Kadın işsizliği yüzde 13,4, genç kadın işsizlik oranı yüzde 23,6 olarak gerçekleşti.
- Yüksek öğrenim işsizliği 11,4 olarak

hesaplandı.

- Ne istihdam ne de eğitimde olan gençlerin oranı (NEET) yüzde 22,8 olarak hesaplandı.



Grafik 1: Türlerine Göre İşsizlik Oranları (Mayıs 2018) Kaynak: TÜİK Mayıs 2018 Hanehalkı İşgücü Araştırmasından yararlanılarak DİSK-AR tarafından hazırlandı.

ulaşamadan eğitimi bırakmak zorunda kalıyor. Kız öğrencilerde yüzde 37,6, erkek öğrencilerde yüzde 35 olan eğitimi bırakma oranıyla Türkiye açık ara Avrupa birincisi oldu.

Öğrenciler TÜRGEV’e ve Ensar’a Mecbur Bırakılıyor!

Türkiye’de 109’u devlet, 76’sı vakıf ve 8’i vakıf meslek yüksekokulu olmak üzere toplam 193 üniversite bulunuyor. Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı’nın verilerine göre, üniversitelerde okuyan öğrenci sayısı 6 milyon 62 bin 886. Bunun 5 milyon 615 bin 293’ü devlet üniversitelerinde, 447 bin 593’ü ise vakıf üniversitelerinde öğrenim görüyor. 2014-2015 yılı verilerine göre, 2 bin 86 yükseköğretim yurdu bulunuyor. 15 Temmuz darbe girişimi sonrası 823 özel yurdun kapatıldığı düşünüldüğünde, KYK’nin 522 bin 294 öğrencinin kalabileceği 656 yurdu bulunuyor.

Gençlik ve Spor Bakanlığı verilerine göre, 2016 yılı itibarıyla 385 bin öğrenci Kredi Yurtlar Kurumu’na bağlı yurtlarda kalıyor.

Her 100 Öğrenciden Sadece 9’u KYK Yurtlarında Kalabiliyor.

Üniversiteyi kazanıp başka şehre taşınması gereken gençlerin ilk sorunu barınma oluyor. Öğrencilerin rahatının yok sayıldığı KYK yurtlarının fiyatları da 150 ila 265 TL arasında değişiyor. Resmi verilere göre, 6 milyonun üzerinde üniversite öğrencisi olmasına karşın AKP hükümeti tarafından yurt sorununa çözüm üretilmiyor. Öğrenciler, TÜRGEV ve Karaman’da çocuklara yönelik cinsel istismar skandalı ile gündemden düşmeyen Ensar Vakfı ile İlim Yayma Cemiyeti gibi dernek ve vakıf yurtlarına mecbur bırakılıyor.

Raporun tamamına şu adresten ulaşılabilir:

<http://legitimsen.org.tr/gencler-ve-gercekler-raporu/>



Fahrettin Engin Erdoğan

- En çok iş güvenliği, sosyal hizmet, sanat ve gazetecilik mezunları işsiz.
- Geçen yıla göre en çok hukuk bölümü mezunları arasında işsizlik oranı artıyor!

Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı 6.3 Milyon Gerçek İşsizlik Yüzde 18,6!

TÜİK tarafından açıklanan dar tanımlı (standart) mevsimsel etkilerden arındırılmış işsizlik 10,6 olarak gerçekleşti. Mevsimsel etkilerden arındırılmış işsiz sayısı ise 3 milyon 149 bin oldu. Mayıs 2018 döneminde genel/standart işsizlik oranı geçen yıla sınırlı bir düşüş kaydederken, genç ve kentsel kadın işsizliği ile üniversite mezunları arasında işsizlik artmaya devam ediyor.

Her Beş Gençten Biri İşsiz!

Dar tanımlı işsizlik oranı yüzde 10,6 olarak açıklanmasına rağmen diğer işsizlik türleri vahametini koruyor. TÜİK mayıs ayı verilerine göre yüksek öğrenim işsizliği yüzde 11,4, genç işsizliği yüzde 19, ne eğitimde ne istihdam olan gençlerin oranı ise yüzde 22,8 olarak hesaplandı.

Kadın işsizliği yüzde 13,4, tarım dışı kadın işsizliği 16,8, genç işsizliği 19, ne istihdam ne eğitimde olan gençlerin oranı yüzde 22,8, kentsel genç kadın işsizliği ise yüzde 27,2 olarak gerçekleşti (Grafik 1).

En Çok İş Güvenliği, Sosyal Hizmet, Sanat, Bilişim ve Gazetecilik Mezunları İşsiz

TÜİK 2017 üniversite mezunu gençlerin bölüme göre işsizlik durumları 2016 yılı ile karşılaştırıldığında yüksek öğretim mezunu ve bölümler arasında işsizlik oranlarının artmaktadır. TÜİK 2016 verilerine göre üniversite mezunları arasında işsizlik oranı ortalama yüzde 12 iken 2017 yılında bu oran yüzde 12,7'ye yükseldi. İşsizlik oranları mezun olunan bölümlere göre ise büyük değişim gösteriyor. En çok sosyal hizmet, iş güvenliği, sanat ve gazetecilik bölümlerinden mezun olanlar iş bulmakta zorlanıyor. TÜİK 2016 verilerine göre sosyal hizmet bölümü mezunlarının yüzde 24'ü, iş güvenliği bölümü mezunlarının yüzde 23,5'u ve gazetecilik mezunlarının ise yüzde 19,2'si işsiz durumda iken bu oranlar 2017 yılında artış göstermektedir.

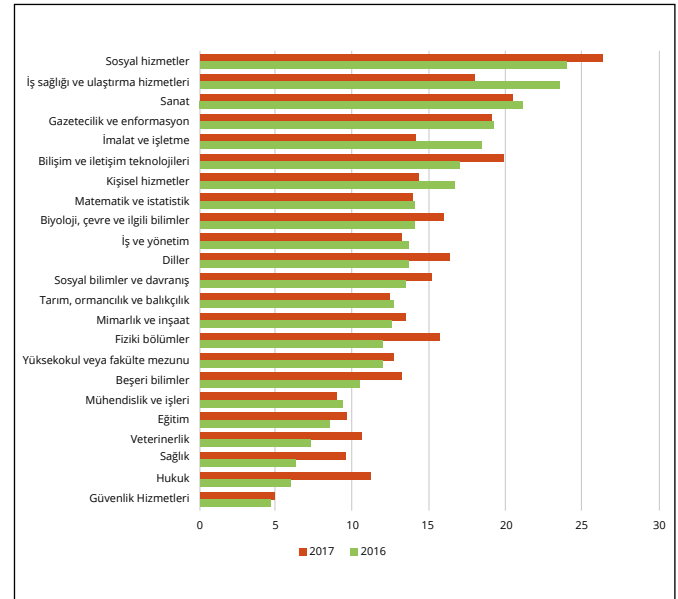
Tablo 2: Üniversite Mezunlarının Bölümlere Göre İşsizlik Durumu (2016-2017)

	2016	2017
Güvenlik Hizmetleri	4,7	5
Hukuk	6	11,2
Sağlık	6,3	9,6
Veterinerlik	7,3	10,7
Eğitim	8,6	9,7
Mühendislik ve işleri	9,4	9
Beşeri bilimler	10,5	13,2
Yüksekokul veya fakülte mezunu	12	12,7
Fiziki bilimler	12	15,7
Mimarlık ve inşaat	12,6	13,5
Tarım, ormancılık ve balıkçılık	12,7	12,4
Sosyal bilimler ve davranış bilimleri	13,5	15,2
Diller	13,8	16,4
İş ve yönetim	13,8	13,2
Biyoloji, çevre ve ilgili bilimler	14,1	16
Matematik ve istatistik	14,1	14
Kişisel hizmetler	16,7	14,3
Bilişim ve iletişim teknolojileri	17	19,9
İmalat ve işletme	18,4	14,2
Gazetecilik ve enformasyon	19,2	19,1
Sanat	21,2	20,4
İş sağlığı ve ulaştırma hizmetleri	23,5	18
Sosyal hizmetler	24	26,4

Kaynak: TÜİK 2016-2017 Yüksekokul ve fakülte mezunlarının en son mezun oldukları alana dair işgücü durumları

Üniversite mezunları arasında ise sağlık, mühendislik ve güvenlik bölümlerinden mezun olanlar ise en düşük işsizlik oranı sahip. Güvenlikle ilgili bölümlerden mezun olanların sadece yüzde 5'i işsiz. Sağlıkla ilgili bölümlerden mezun olanlarda işsizlik oranı ise yüzde 9,6, mühendislik ve işlerinden mezun olanların oranı ise yüzde 9 olarak gerçekleşti (Tablo 2).

2016 yılı ile karşılaştırıldığında 2017 yılında en çok hukuk bölümü mezunları arasında işsizlik oranı arttı. 2016 yılında yüzde 6 olan hukuk bölümü mezunları işsizlik oranı, 2017 yılında 5,2 puan yükselerek yüzde 11,2'ye ulaştı (Grafik 2). Böylece 2016 yılında en düşük işsizlik oranına sahip bölümler arasında yer alan hukuk bölümü mezunları 2017 yılında geçtiğimiz yıla göre en çok işsizlik oranının arttığı bölümlerden biri oldu.

**Grafik 2: Yıllara ve Bölümlere göre Üniversite Mezunlarının İşsizlik Durumu (2016-2017)**

2016 yılına göre değerlendirildiğinde mezun olunan bölümlere göre işsizlik oranının arttığı bölümler arasında sağlık, veterinerlik, fizik bilimler, beşeri bilimler, diller, sosyal hizmetler, biyoloji ve çevre bilimler ve eğitimde yer alıyor.

2016 yılında sağlık alanında işsiz kalanların oranı yüzde 6,3 iken 2017 yılında bu oran yüzde 9,6'ya yükselmektedir. Fizik bilimlerde geçen yıla göre yaşanan artış 3,7 puan artarak yüzde 15,7'ye ulaşmaktadır.

Raporun tamamına şu adresten ulaşılabilir:

<http://disk.org.tr/2018/05/disk-ar-issizlik-raporu-mayis-2018-her-bes-gencten-biri-issiz/>

H&M’de Örgütlenme Çabası ve Engeller: Haklara Saygılı Küresel Firma İmajı Gerçeği Temsil Ediyor mu?

Dergimizin bu sayısında yer alan AVM’lerin Yorgun Gençleri kitabının yazarlarıyla söyleşimizde AVM’lerdeki emekçilerin sendikal bilinç ve deneyimlerinin, genel olarak ortak hareket etme kapasitelerinin zayıflığından söz ediliyor. Bu söyleşimizde ise onların bir sendikalaşma çabası içine girdiklerinde yaşadıkları deneyimlerin neler olduğunu göreceğiz. İki söyleşiyi birlikte okumak sanırız AVM emekçilerinin durumunu anlamak için hayli öğretici olacaktır.

SÖYLEŞİ:
Hakan KOÇAK

Görüşülen Kişiler:

Sendikal örgütlenme sürecinde yer alan ve hala H&M işyerinde çalışmaya devam eden arkadaşlarımızın adlarını ve fotoğraflarını sorun yaşamaması için açık olarak vermeyi uygun bulmadık, rumuz kullandık. Bu durum bile bize örgütlenme sürecinde yaşanan zorlukları gösteriyor kuşkusuz.



“Kahraman” ve “Yılmaz” : Geçtiğimiz Mayıs ayında H&M’de sendikalaşmaya öncülük ederken işten çıkarılan Tez-Koop-İş Sendikası üyesi

Zeynep Öztürk: Tez-Koop-İş Sendikası örgütlenme uzmanı

Ekin Evliya: Tez-Koop-İş Sendikası örgütlenme uzmanı

› **Önce Zeynep ile başlayalım: bu mağazada örgütlenme çalışması ne zaman başladı, çok kısa bir giriş yapıp sonra asıl, Kahraman ve “Yılmaz”’a geçelim.**

Zeynep: Biz alan araştırmasına Ağustos ayında başladık. O süreçte araştırma yaptık, nasıl bir profille karşı karşıya olduğumuzu değerlendirdik, daha sonra da yurtdışında bazı görüşmeler yapıldı ve Kasım’da H&M’ye girmek için resmi olarak karar aldık. Ocak ayında bu kararlar beraber de aslında örgütleneceğimizi deklare ederek işçilerle beraber hareket

› **Yanımızda bu mağazadaki örgütlenme çalışmalarına katılmış iki arkadaşımız var. Onlarla devam edelim. “Kahraman” nasıl bir şirkettir H&M, genel olarak tanımlamak istersek?**

“Kahraman”: İsveç merkezli bir şirket. İnsan hakları ve özgürlükler konusunda iyi seviyede olduğunu iddia eden, farklı portföydeki insanları bir araya getirerek mutlu bir çalışma ortamı vadeden, kendi ilkeleri ve politikalarıyla birlikte, kendi rutinleriyle birlikte iş sahası oluşturan bir şirket. Fakat çok büyük bir şirket, üç bine yakın bir mağazası var dünya genelinde. Tekstil, kozmetik üzerine ve aslında moda firması diyebilirim, bir moda firması.

› **Peki hedef kitlesi ?**

“Kahraman”: Aslında modaya ilgili olan her yaşta ve her kesimdeki insana yönelik özel koleksiyonlar üreterek ve bunları sergileyerek geniş kitlelere ulaşma hedefi var. Hani genç yaş koleksiyonu, çocuk, erkek, işte daha çok klasik seven de, spor seven de ya da gotik tarzlı, böyle konseptleri var. Hatta haftada bir, iki-üç haftada bir bu konseptlerin kampanyaları çıkar ve bu kampanyalar da bir ruh temsil eder, bir kişi temsil eder. O kişiye, karaktere özgü

tasarımlar gelir dünya genelinde ve sürekli böylece kendini tasarımı anlamında güncelleyen bir moda şirketi diyebilirim.

› **Ne tür işler yapıyordun mağazada?**

“Kahraman”: Hep satış danışmanı olarak çalıştım, yani unvan olarak. Ama mağazada o anda ne açık varsa; yönetici, idare haricinde her işi yapılabiliyorsun. Zaten herkes her işi yapmalı, böyle bir anlaşma var. İşe başladığımda departman müdürüm şöyle demişti: “Bizim sizinle olan tek farkımız sizden fazla sorumluluğumuzun olması” Diğer yöneticiler de reyonla, kasayla, bizim yaptığımız tüm işlerle uğraşıyorlar...

Herkesin görev ve sorumlulukları paylaştığı bir yer. Günlük, haftalık, yıllık planlamalar yapılıyor. Günlük planlamayla mağazaya geldiğinde hangi saat kasada duracağım, hangi saat kabinde duracağım, hangi saat sahada duracağım veya ekstra bir durum varsa, mesela “refill” dediğimiz eksik çıkartma depodan, tüm bunlar planlıdır. Belli bir çalışma saatinde belli insanlar var ve bu insanlara daha öncesinden bir günlük çalışma planları çıkıyor ve uygulanıyor. Yöneticiler de dahil buna.

› **Satış danışmanı ne iş yapıyor mesela?**

“Kahraman”: Kasa alır, reyondaki bozulmuş tüm giysi, makyaj ürünü ve tüm satılacak emtiaların düzeninden de sorumludur. Ürün açılışından da sorumludur... Şöyle özetleyebilirim: Sabah aracı ve kapanış dediğimiz bir grup var, eğer sabah geliyorsan görev pozisyonunda ürün açılışında, gelen ürünün dağıtılışı reyonuna veyahut alınıp çıkana kadar toplu tutulacak bir şey görev veriliyor size, kasa da dahil olmak üzere. Aracı olduğunuzda ürün açılışından muafsiniz, çünkü zaten günün ortasında gelmişsinizdir.

Evet. İşe ilk girdiğim zaman daha şöyle bir politika izleniyordu: üniversite öğrencisi, daha çok bilgiye yakınlar tercih ediliyordu. Hani bizim eğitmemiz de daha kolay olur düşüncesi hakimdi.

Bir de kapanış grubu var onlar da daha akşam saatlerine doğru geliyorlar, 14: 00’da başlar belki 16: 00’a kadar, 18: 00’a kadar sürüyor bu giriş saatleri, burada gelen arkadaşlarımız reyonu tamamen sıfır derecesinde kapatmadan sorumludur. Her ürünün tekrar ertesi gün mağazaya geldiğinde yeniden açılmış gibi olmasından sorumludur.

› **Özel bir eğitim gerekiyor mu, ya da özel bir nitelik gerekiyor mu bu mağazada çalışmak için?**

“Kahraman”: Ne kadar nitelikli, ne kadar bilgiye dayalı bir iş olduğu konusunda şüphelerim var benim. 2 haftalık bir eğitimle birlikte bir alışma eğitimi geçiriyoruz mağazaya girdiğimizde. Çünkü çok iş var; çok farklı tanınmayan materyaller, isimler, organizasyon biçimleri var. Bunlara alışabilmek için bir eğitim var, bunu geçirdikten sonra artık tecrübeye bağlı olarak kendini geliştirdiğin bir yer. Ama nitelik anlamında soruyorsanız herkesin yapabileceği bir iş bence. Öyle olmasa zaten herkesi almazlar, hani belli kıstasları olurdu, ama H&M’de çalışmak için

İşe girerken biraz araştırmakta, fikir edinmekte fayda var. Ne çıkacağı hiçbir zaman tam kesin olmasa da potansiyelin ne olduğunu öğrenmeye çalışıyorsun aslında.



herhangi bir kıstasın yok yani. Yani Türkiye Cumhuriyeti'nin çalışma koşullarına uyuyorsan ve bu hakka sahipsen değerlendirebiliyorlar.

› Genelde gençlerin çalıştığı bir mağaza değil mi?

“Kahraman”: Evet. İşe ilk girdiğim zaman daha şöyle bir politika izleniyordu: üniversite öğrencisi, daha çok bilgiye yakınlar tercih ediliyordu. Hani bizim eğitmemiz de daha kolay olur düşüncesi hakimdi. Üniversite öğrencisi, genç, çalışkan, atik, heyecanlı, böyle güler yüzlü profiller oluşturuluyordu. Ama son zamanlarda bu politikanın biraz daha şuna dönmeye başladığını gözlemliyorum: Daha çok evli, çocuklu, belki ev hanımı, genç; hatta mümkünse üniversite mezunu, işsiz kalsın hem üniversite mezunu olsun, işsiz olsun, evli olsun mümkünse, bir de çocuğu olsun; bakmakla yükümlü olsun. Bizde kısa dönemli çalışmasın, girdi çıktı çok olmasın, paraya ihtiyacı olsun ki biz de onu istediğimiz şekilde kullanabilme esnekliğine sahip olalım.

Bir de son zamanlarda şunu gözlemledim, tecrübe arıyorlar. Önceden H&M’de mesela mağazacılık ya da satış anlamında tecrüben olmaksızın sizi alıyorlardı. Yine alıyorlar ama artık alım oranlarına bakıldığında mağazacılık tecrübesi olsun, üniversiteden mezun olsun ve mümkünse evli çocuklu, hani böyle bir aile formatı olursa, bunları daha çok görebiliyoruz.

› “Yılmaz”a veriyoruz sözü.

“Yılmaz”: Benim de girdiğimde çok beğendiğim bir şirketti, araştırmalarım sonucunda çok hoşuma giden bir şirketti. İnsan haklarına değer veren filan... Daha sonra ilerleyen süreçte değiştiğini gözlemledim. İşte iş arkadaşlarımın işten ayrılması, kovulması itirazlarının sonucunda. Ondan sonra H&M’in eski yapısını kaybettiğini anladığımda itiraz noktasına geldik bütün mağaza olarak.

› Ne tür şeyler, sizi hayal kırıklığına uğratan yani haklara saygılıyken saygısız olduklarını düşündürten?

“Yılmaz”: Benimle ilgili hiçbir problem yoktu aslında ortada, daha sonra müdürüm bir gün istifa etti, mağaza müdürü. Onunla da iletişim kurabiliyorduk, bir arkadaşlığımız yoktu ama ne olup ne olmadığını öğrenebiliyordum yani. Daha sonra mağaza müdürü beni aradı işte, ne problemler var onları anlatmaya başladı, niye istifa etti onları konuştuk. Tamamen iftira üzerine kurulmuş bir sistem. H&M’de 10 yılını dolduran kişi H&M’in kar payından belli bir pay alır ve 10 yılı dolduran birisi şu anda yok üst kademe dışında. Müdürler ya da başka bir çalışanın 10 yılı doldurmasına izin vermiyorlar, bunu da bu şekilde öğrenmiş olduk. 7 yıllık çalışan bu arkadaşlarımızı bir şekilde istifa sürecine getirdiler ve en son mobbingten sonra istifa etmek zorunda kalıyor. Ben de onun istifasından sonra onun lehine şahit oluyorum, hani olayların gerçek olmadığını söyleyerek, ondan sonra bana yönelik de başlayan bir mobbing var. Yine ara dönemde ona şahit olmayan ama şahit olmayı düşünen bir

arkadaşımız vardı, onu aradığımda o işten çıkarıldı. Onlardan sonra zaten H&M'in gerçek yüzünü görmeye başladım, yani aslında kurgulanmış bir yapısı olduğunu farkettim, ondan sonra işte Tez-Koop-İş ile birlikte ortak çalıştık, sendikalaşma sürecine girdik.

“Kahraman”: İşe girerken biraz araştırmakta, fikir edinmekte fayda var. Ne çıkacağı hiçbir zaman tam kesin olmasa da potansiyelin ne olduğunu öğrenmeye çalışıyorsun aslında. Ben de H&M'e girdiğimde çalışan arkadaşlarım vardı daha öncesinde ve biraz araştırdığım kadarıyla heyecan duyduğum bir mağazaydı. Hatta acaba ben burada kariyer yapar mıyım diye kendime de sordum. Çünkü moda benim çok ilgilendiğim bir sektör değil, beni de mutlu edecek bir sektör değil. Başlangıçta burası çok kaliteli bir şirket, insanlara değer veriyor, statü yok, hiyerarşi yok, fikirlerini özgürce açıkça beyan edebiliyorsun. Böyle bir şirkette ben de yol kat eder miyim diye ilk girdiğimde düşünmüştüm. Hatta bizim satış pozisyonundan ayrı, farklı alanda da bir eğitim verdiler. Dedim çok da eğlenceli, zevkli... Ama sonra işin böyle olmadığını, sadece arka kapıdan bir gördüm, a dedim böyle o kadar Pollyanna gibi değil! Yani bir şey istiyorlar ama istedikleri zaman da kullanıyorlar yani, ya da senden bir şey kalmıyor geriye.

› Az önce “Yılmaz” şirketin haklara saygılı, güçlü bir imajı vardı dedi. Sen bu konuda ne düşünüyorsun, yani o imajın gerçekliği konusunda?

“Kahraman”: İşe başladığım tarihlerde bu imaj daha çok hissediliyordu diyebilirim ama sanırım H&M Türkiye’de kuralların uygulanmayışı, esneyen kurallar, yaptırım olmayışı ve çalışan kesimin haklarını aramayışı.. Bunları fark ettikleri için de “biz nasıl olsa

bunu yapıyoruz, kuralımız var ama ya çok yapmasak da olur” noktasına geldiler sanırım. İlkeler ve politikalar sadece H&M için. H&M’e hitap ediyorsa ve H&M kazanıyorsa bu politikalar uygulanıyor.

Her mağaza müdürü bu ilkeleri, bu politikaları kendine has bir yorum getirerek uyguluyor. Bu da her şeyin standart olmasını hedefleyen bir şirkette standart olmayışı açığa çıkıyor. İlkelerin ve politikaların standartlaşmaması önemli bir konu.

› O zaman müdürlerin keyfi tutumları mı gündeme geliyor?

“Kahraman”: Tabii yani o keyfi tutumlar o inisiyatifler tamamen mağaza müdürlerine bağlı.

Bir de H&M’de her şey denetlenir, kasa denetlenir, mağazalardaki vitrinlerin, giydiklerin, yerlerin temizliği, aklınıza gelebilecek her şey. Kasa kuralları, güler yüzümüz, her şeyin bir puanı vardır, her şey belli periyotlarla denetlenme mekanizması içerisindedir.

› Kim yapıyor bu denetimi?

“Kahraman”: Müfettiş tarzında genel merkezden gelirler mağazaya bu puanlar verilir. Mağaza müdüründen bağımsızdır bu, o da dahil olur ama daha çok müfettişlik gibi düşünebilirsiniz bunu. Her şey değerlidir H&M’de, tüm ürünler, giysiler vb... ama H&M’de işçiler değerli değildir, onların sorunları problemleri dinlenilmiyor, sadece böyle bir denetim mekanizması yok. Sadece yılda bir kez dünya çapında bir, şikayetlerimizi ilettiğimiz ve anket düzenlediğimiz bir portal var, Sadece uluslararası olarak var ama Türkiye’de herhangi bir denetim merkezi yok, işçilerin sorunları var mı, bir şeyleri var mı? Çünkü her şey sadece kar ve kazanç üzerine yani, karlılık üzerine bakış açısı olan bir şirket olduğunu anladım.

› Tez-Koop-İş’le nasıl tanıştınız?

“Yılmaz”: Biz tam o dönemden sonra sendikalaşma için mağazada arkadaşlarla da konuşuyorduk, belli bir sendika arıyorduk o ara başka bir sendika ile temas kurmuştuk. Ama oradan istediğimiz gibi bir karşılık alamadık. Daha sonra tesadüfen işte bizim mağazaya Tez-Koop-İş geliyor, öyle tanışıyoruz.

› Daha önce sendikal deneyimin var mıydı ya da bilgin, bu konuda ?

“Yılmaz”: Sendikal deneyimim yok, Ekin’den kaynaklı bir bilgim var. Bilgilendirdi beni sadece, öyle bir bilgi. Tez-Koop gelip “biz sizinle ilgileniyoruz, H&M’de örgütlenmek istiyoruz” dedikten sonra biz Tez-Koop’u araştırdık, işte güvendiğimiz noktalar, güvenmediğimiz noktalar, burada oturduk toplantılar yaptık onun sonucunda üye olduk, üye olmaya başladık, bir şekilde de ilerletmeye çalıştık, kendi aramızda konuşarak. Mağazada 20 kişilik bir ekibimiz vardı, mağazadaki sisteme karşı çıkan bir ekip. Biz girdikten sonra arkadaşlarımız bizlere güvenerrek üye olmaya başladı.

› Sen başka bir mağazadasın, sen nasıl tanıştın Tez-Koop-İş’le?

“Kahraman”: Daha öncesinde aslında başka bir sendikadan arkadaşlarla tanışmıştım fakat görüş olarak çok da benimsemediğimi, bana yakın gelmediğini düşündüğüm için de çok da ilgilenmemiştim o kişilerle. Daha sonra çalışmadığım bir gün Tez-Koop-İş’ten gelen arkadaşları duydum, broşür dağıttıklarını, bizlerle sohbet etmeye çalıştıklarını, ilgimi çekti, broşürlerini aldım, daha sonra Ekin ile zaten daha öncesinden tanışıyorum, onun da faaliyet içerisinde bulunduğunu gördüm. Zeynep ile çalıştım, yani daha çok mağazaya yapılan ziyaretlerle bir ortak çalışma süreci oldu Tez-Koop-İş ile birlikte.

› Nedir üye olanların sendikadan beklentileri?

“Yılmaz”: Yani Türkiye şartlarına göre H&M diğer mağazalara göre daha fazla maaş veren bir marka. Onun için insanların maaş yönünden çok fazla bir beklentisi yok, ha olursa iyi olur modunda tabii ki, ama ondan çok oradaki çalışma şartlarının düzeltilmesi konusunda beklentileri var. Çünkü bu insanların çoğu hayatlarının 5-6 yılını oraya vermiş durumdalar. İstifa edip tazminatlarını almadan çıkmak istemedikleri için haklarının iyileştirilmesi çoğu kişi için yeterli durumda şu anda. Part time için çok fazla bir hak kaybı yok şirkette, full timeler akşam 22: 30’da mağaza kapattıktan sonra sabah 07: 30’da işbaşı yaptırılıyor. İşte 22: 30’da zaten çıkan insanın 23: 00’da otobüse binmesi 24: 00’da evde olması, işte sabah tekrar uyanıp saat 06: 00’da gelmesi demek bu da... Yani 6 saatlik bir sürede tüm yorgunluğunu atıp dinlenmesi için yeterli vakti yok, bir de bunun hafta boyunca 6 gün devam ettiğini düşün, yani üçerli günler halinde bu sıkıntıyı yaşayan kişiler full timeler. Onun dışında iş yerinde yetiştirebileceğiniz işler verilmez size; full timelerin en çok sıkıntı yaşadığı durumlardan biri de bu. Mağazanın ertesi güne hazır olması diye bir şey var H&M’de, her gün mağaza sıfır bir mağaza açılışındaki kadar güzel olmak zorunda. Bunun yetiştirme imkânı normal şartlarda yok, yani insanüstü bir güç bekliyor sizden mağaza. Bir katta örneğin 7-8 kişi çalışmanız gerekiyor, H&M o ayki satışına ya da içeri giren müşteri sayısına göre bunu ortalama olarak hesaplayıp işçi sayısını düşürüyor. Normalde yazabileceği ve çalıştırabileceği işçi varken daha azı ile yetinmenizi bekliyor. Bu kişilerin 2 ya da 3 kişinin kasada çalıştığını düşünün, geri kalan 3 kişi reyonda çalışmak zorunda. Reyonda hem müşteriyle ilgileneceksiniz hem kabine bakacaksınız, ortalığı top-

layacaksınız ve ortalığı toplamanız yetmiyor ortalığı mükemmel şekilde toplama gerekiyor. Bunların hepsini tamamlayacaksınız ertesi güne hazır olacaksınız. Bunu da yetiştirmek imkânsız, zaten full timelerin artık kaçmak istediği şey de bu. Hani ben o kadar yılmı çöpe atamam, burada çalışmak istiyorum ama bu şartlar iyileşsin ben de öyle çalışayım. İnsanların sendikalaşma sebebi bu şu anda.

› Bu şartlar giderek mi ağırlaştı?

“Yılmaz”: İlk başladığımızda daha mutlu bir ortam yaratıldılar. Her zaman bir koşuşturma vardı ama karşılığında mağazadan bir şeyler alırdık, yani teşekkür edilirdi, tebrik edilirdi, hani motive etmek denir ya... O şekilde motive ettiği için eskiden insanlar çalışmak istiyordu ama şu anda motive etmek için bir sebep görmüyor, çünkü bir işçi çıktığında ertesi gün yeni bir işçi işe başlatabiliyor H&M. Belli bir imaja gelmiş, artık o imajı devam ettirmek zorunda hissetmiyor bana göre... Bir işçiyi kaybetme korkusu yok. Kaybetme korkusu bir yana, işçinin istifa etmesi H&M’in şu anda işine geliyor. Tazminatını almadan işten çıkan bir işçi onlara 20-30 bin lira gibi bir para bırakıyor içeride. Benim çalıştığım son 2 ayda 20’ye yakın istifa vardı, sadece kendi mağazamda ve sürekli sirkülasyon devam ediyor. Sadece full timelerin kaldığı bir düzen, part timeler zaten işi kaldıramıyor, bir süre sonra istifa ediyor.

› İş yükü tamamen aynı ama işe giren bir part time “ben buraya mecbur değilim düşüncesi-ne daha çok sahip. Ya da öğrenci oluyor, ailesinden destek alabiliyor ama full time oraya mecbur, bir aile geçindirecek, çocuğu çoluğu var, işten çıktığında iş bulma korkusu var, onu atlatamadığı için istifa edemiyor zaten.

Ücretler de şu anda ortalamanın altına doğru gidiyor, yani diğer markalar %15 zam yaparken H&M son zammında %8 yaptı. Türkiye standartlarının altında bir zam yaptı. Maaş ortalaması da giderek düşüyor, zaten insanların yavaş yavaş kaçmasının bir sebebi de bu. Hani belli işleri kaldırırız, çünkü karşılığını alıyordunuz eskiden ama artık karşılığını almadığınız bir yerde durmazsınız.

Daha önce olmayan ve H&M’in her kese iyi olarak sunduğu shift hazırlama programı değişti. Bu da otomatik shift adında yeni bir çalışma programı işlemeye başladı.

Bilgisayar sistemi otomatik olarak mağazanın dolu olduğu saat, mağazanın yoğun olduğu gün şeklinde, o günlere yoğun kişiler atarak çalıştırabiliyor. Bu sistem eskiden çalışanların özlük haklarına saygı gösterek yapılıyordu. Mesela bir planınız varsa onu önceden söyleyip bugünü ayarlayabiliyordunuz. Şu anda hiçbir hakkımız yok. Çok küçük oynamalar yapabiliyorlar ama çok itiraz etmeniz lazım, hakkınızı savunmanız lazım bu da karşı taraftan zaten negatif olarak size geri dönüyor. Şu anda bilgisayar sistemi üzerinden tıklıyor tamamen, size sormadan. İşte öğrencilerin ders programını alıyor, ders programı dışındaki saatlerinizi tamamen kafasına göre yapabiliyor, zaten full timeler için hiçbir hayat döngüsü kalmadı. En yakın arkadaşının düğünü olup gidemeyenler biliyorum. Gitmeme sebebi de şirkete karşı gelmeyeğim, mobbing uygulanmasın, hani sessiz kalayım gideyim şeklinde oluyor.

› Bu türden çok müşterili bir mağazada çalışmanın, bir AVM’de çalışmanın zorlukları neler?

“Kahraman”: En büyük problemlerden biri çalışma alanlarındaki aydınlatma, spotlar. O kadar fazla spot,

H&M'Yİ, TÜRKİYE'DEKİ İŞÇİLERİNE VE ÜYESİ OLDUKLARI TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASINA SAYGI DUYMAYA ÇAĞIRIYORUZ!

05.05.2018

Tez-Koop-İş Sendikası üyeleri, H&M işverenin, sendika karşıtı haksız ve hukuksuz tutumunu protesto etmek amacıyla saat: 16.00'da Gordion AVM önünde bir araya geldi.

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu adına basın açıklamasını okuyan Genel Örgütlenme Sekreteri Çağdaş Duyar okudu. H&M işverenin, kendince iyi bir izlenim bırakmak adına ilkeleri çerçevesinde çalışanlarına Türkiye'deki diğer kurulu sektör mağazalarına göre görece

iyi çalışma koşulları ve haklar sağladığını belirten Duyar, zamanla kendi iddia ettiği ilkelerden uzaklaştığını ve yerel firmalar gibi hareket etmeye başladığını söyledi ve şöyle devam etti:

"Yerel yöneticinin tek bir tutanağı ile iş sözleşmeleri sonlandırılabilir-mektedir. Bunun en açık örneği olarak bir tutanakla sendikamız üyesi Mehmet Ali İlhan'ın, tazminatsız bir şekilde işine son verilmesidir. Tez-Koop-İş Sendikası tüm gücüyle üyesinin arkasındadır.

Yıllardır çalışanların haklarının bu şekilde gasp edildiğine örgütlenme sürecinde de tanık olduk. Bu tür keyfi uygulamalara sendikamız müsaade etmeyecektir. Sendikamız Tez-Koop-İş, H&M mağazalarında üst örgütümüz UNI'nin H&M İsveç üst yönetimi ile imzalamış olduğu Küresel Çerçeve Sözleşmesine uygun olarak sendikalaşma çalışmalarını yürütmektedir. Ancak H&M'in yerel yöneticileri buna bile uymamış, Çerçeve Sözleşmesine aykırı bir şekilde Sendikamızı

zın hem ulusal hem de uluslararası yetkisinin olmadığına yönelik çalışanlara yazılar göndermişlerdir.

Tez-Koop-İş Sendikası, H&M'deki olumsuz çalışma koşullarına ve üyelerinin baskı altında çalıştırılmasına; hakkını arayanın işten atılmasına ve part-time çalışanların haklarının gasp edilmesine sessiz kalmayacaktır. Üyemizin ve üyelerimizin haklarını ulusal ve uluslararası hukuk dahil tüm yasal platformlarda savunmaya devam edeceğiz."





Her zaman bir koşuşturma vardı ama karşılığında mağazadan bir şeyler alırdık, yani teşekkür edilirdi, tebrik edilirdi, hani motive etmek denir ya ... O şekilde motive ettiği için eskiden insanlar çalışmak istiyordu ama şu anda motive etmek için bir sebep görmüyor, çünkü bir işçi çıktığında ertesi gün yeni bir işçi işe başlatabiliyor H&M.

o kadar fazla bir aydınlatma var ki bizim ürünlerimiz bazen zarar görüyor aydınlatmadan. Ürün, giysi, cansız madde ve biz onu geri çekiyoruz. Reyonda zarar görüyor, neden; ışıktan, aydınlatmadan. Şimdi ben çok düz bir mantıkla soracağım: yani, bu ışık cansız maddeyi etkileyebiliyorsa, benim gibi organik, canlı bir maddeyi etkilemeyecek mi; gözümü etkilemeyecek mi, derimi etkilemeyecek mi? Yani bizim geri çekilme gibi bir durumumuz yok, hani hatalı çıktığımızda. Aydınlatma testinin yapılmadığını düşünüyorum, o konuda belli sorular sordum iş güvenliği uzmanına; yapıldığını söylediler. Aydınlatma ve gürültü ortamındaki her şeyin normal olduğunu söylediler. Ama gerçekten çok zararlı, hem göz sağlığını hem gerçekten cildinize. Sürekli spotların ve ön ısısına maruz kalıyorsunuz, klimaları çalışmıyor bazen. Yani bizim AVM'nin problemi belki bu klimaların çalışmadığı zamanlar oluyor. Spotlar da yakıyor seni ve sen sürekli terlemek zorun-

da kalıyorsun. Yani bu perakende sektöründe, hizmet sektöründe hoş olmayacak bir durum aslında bakıldığında.

Onun haricinde, bizim bir dakika bile, belirtilen mola haricinde dinlenmemiz yoktur yani. Sürekli koşturma, sürekli iş, böyle hani oturayım da bir arkadaşın halini hatırlarım sorayım desen yönetici geliyor "siz goy goy yapıyorsunuz, siz burada çalışmıyorsunuz" diyor. Ama onun haricindeki her dakika karınca gibisiniz Böyle bir kaos var ve o kaosu içerisinden saatleriniz gidiyor. Çok fazla ziyaretçi var H&M'in gün içerisinde, çok az çalışanı var ona bakıldığında. Böylece iş yükü daha fazla biniyor, bir de son dönemlerde yeni bir politika ve sisteme girildi H&M'de, store operation, "mağaza operasyonu" Türkçesi.

> Nedir bu?

"Kahraman": Mağaza operasyonu diye geçiyor. Yani çok katı kurallar

getirildi, her ürün nizami olmak zorunda; yani temizlik, disiplin, titizlik anlamında hiç esneklik tanınmayan, böyle bir süreç girildi. Bir kurallar bütünü ve bunlara uymak zorundasınız store operation sürecinde, tüm mağazanın uyması bekleniyor. Depolar kaostu, onlar temizlendi, bir sürü iş yükü çıktı ama ekstra eleman çalıştırma yok. Yani siz çok daha fazla yoruluyorsunuz, daha fazla emek harcıyorsunuz ama karşılığını alamıyorsunuz. Yani mağaza 100 bin, 200 bin ciro yaptığında ya da artış olduğunda biz alkışlıyoruz. Ben soruyorum "benim cebime girmeyen parayı ben niye alkışlayayım?". Sorduğumda tabii muhalif oluyorsunuz ya da kötüleniyorsunuz, itilip kakılıyorsunuz.

> Alkışlamak derken?

"Kahraman": Sabah toplantılarımız oluyor, veriler paylaşıyor. İşte kaç ziyaretçi aldığımız, geri dönüşüm ne kadar oldu, koleksiyonlarının yüzde kaç satıldı, mağaza müdürünün

Tez-Koop-İş'ten H&M önünde eylem



TEZ KOOP-İŞ Sendikası Şube başkanları ve üyeleri, sendika karşıtı haksız ve hukuksuz tavrı izleyen H&M işvereni tarafından işten çıkarılan Mehmet Ali İlhan için İstanbul Üsküdar'daki Capitol AVM Mağazası önüne eylem yaptı. Tez-Koop-İş Örgütlenme Uzmanı Sinan Kahraman, burada H&M çalışanları ile o sırada mağazada bulunan müşterilere, şirketin sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı tavrı ko-

nusunda bilgilendirme yaptı. Tez-Koop-İş Sendikası'nın bir süredir örgütlenme çalışması yürüttüğü H&M'nin, Ankara Gordion AVM'deki mağazasında çalışan Mehmet Ali İlhan geçtiğimiz günlerde sendikaya üye olduğu gerekçesiyle işten atılmıştı. Tez-Koop-İş Sendikası işten çıkarılan İlhan için 5 Mayıs'ta Gordion AVM önünde bir basın açıklaması yaparak olayı protesto etmişti. (HABER MERKEZİ)

veya yöneticilerin bize söylemek istediği günün öncelikleri vb. böyle sohbet havasında bir toplantımız oluyor. Bu toplantı esnasında da motivasyon amaçlı "işte şu kadar yaptık" diye alkışlanıyor. Ben de her zaman sorarım yani niye bu kadar alkışlıyoruz, hani bize prim sistemi verseniz eyvallah, ben de mutlu olurum.

Toplam ciro/toplam personel saati; bir personelin bir saat içerisindeki şirkete kazandırdığı para hesaplanıyor, böyle bir basit hesaplama biçimi var. Takt deniyor. Genelde ortalama 450-500 gibi bir rakam çıkıyor, iyi dediğimiz. Son zamanlarda 600'ler 700'ler hatta 750'lere ibrenin vurması bizim çok ciddi sömürüldüğümüz anlamına geliyor. Yani ciro çok yükseliyor, giriş sayısı çok fazla ama çalışan personel az ve kişi başı şirkete para kazandırmışım demek oluyor.

Uluslararası store operationdaki finans müdürüne ben bir soru yöneltmiştim toplantının bitiminde.

"Bu takt'ın ibresinin günlük olarak 600'e 700'e 750'ye vurması sizce dedim bir emek ve insan sömürüsü müdür", "siz de bizim gibi her sabah bu durumu alkışlıyor musunuz?" O da şöyle bir cevap vermişti, "biz günlük olarak buna bakmıyoruz, çünkü bir gün yüksek çıkar bir gün düşük çıkar, bunun ortalaması baz alınıyor. Haftalık ve aylık takt'lar üzerinden değerlendirilir. 380'in yukarısına çıkmıyor takt'larımız, çıkmaz da; çıktığı durumlarda da mağazaya personel alımı gerçekleştiriyoruz" dedi. Benim raporları incelediğimde gördüğüm zaten günlükti, diğer şeylere de hâkim değildim, itirazın devamını getiremedim bilgimin yetersiz olmasından kaynaklı.

Muhalefet edilmesini istemiyor H&M, hep onların iktidarını pekiştirici, kazançlarını ve karlılığını arttırıcı davranışlar bekliyor. Feedback dediğimiz geri bildirim olayını aslında istemiyor veya açık sözlülük dediğimiz şeyi aslında istemiyor. Ben

açık sözlü bir şekilde sordum soruyu, ertesi gün ters bakışlara maruz kalıyorum ya da o finans müdürü benim mağaza müdürüne söylüyor. Açık sözlülük diye bir ilkemiz vardır, global anlamda bir ilke ama ne yazık ki uygulanmıyor.

➤ **Bu noktada Ekin'e de verelim sözü, diyeceği bir şeyler vardır sanırım.**

Ekin: Daha önce işçi örgütlenmelerinde çalıştım, üniversitede ben de bir dönem sendika işyeri temsilciliği yaptım, uğraştım. H&M süreci benim de Tez-Koop-İş ile ilk birlikte yaptığım iş oldu, biraz farklı bir süreç, farklı bir çalışan profili var. Daha önce klasik anlamdaki işçi örgütlemelerinden, yapılan işlerden çok daha farklı. Bu süreç bizim için de açıkçası öğretici bir süreç oldu. Çünkü çok farklı sorular yöneltiliyor işçiler bize. Böylesi farklı bir kültürel profilden gelen genç bir kitlenin olduğu bir işyerinin örgütlenmesi önümüzdeki süreçte bu tarz

bir işçi profilinin çokça artacağını da öngördüğüm için sendika için de, bizim için de önemli tecrübeler olduğunu düşünüyorum. Bir de önemsedğimiz bir noktası var: Türkiye’de AVM’lerde herhangi bir işçi örgüt-lülüğü, işçi yapılanması henüz yok. Bunun tekil bazı tecrübeleri olsa da genel anlamda buraların sendikalaş-

Buradaki en büyük problem, “Yılmaz”ın dediği gibi ciddi bir sirkülasyon var. Bir klasik fabrikada işçiler aile gibidir belki, yıllardır çalışır, o süre zarfında da herkes birbirini çok daha iyi tanır ve güvenir. Biri sendikalaşıp örgütlendiğinde diğerini de etkileme potansiyeli yüksektir, yabancılaşmamıştır kendi aralarında.

tığı bir tecrübe yok. H&M’de sürecin başarıyla yürütülmesi AVM’lerde genelleştirilmesi, diğer mağazalarda da bu sürecin yürütülmesi için çok ön açıcı olabileceğini düşünüyorum.

Mesela Avrupa’da, daha yoğun sendikalaşma olan yerlerde AVM’lerin pazar günleri kapalı olması gibi örnekler var. İnsanların çalışmalarını daha insani bir şekilde düzenleyebildikleri, ona göre ücretlerini alabildikleri ve toplu halde davranabildikleri örnekler. Türkiye’de genel anlamda işçi örgüt-lülüğü zayıf ama bu alanda yok denecek kadar az ne yazık ki.

Bunun önemli bir örnek teşkil edeceğini, bir tecrübe ortaya koyacağını düşünüyorum.

› Bu çalışmayı yaparken ne tür sorular geliyor daha çok? Öne çıkan sorular veya kaygılar nedir?

Ekin: Gördüğümüz kadarıyla iki şekilde değerlendirebiliriz: Birincisi konuya dair bir araştırması da olan, çok teknik sorularla da gelen insanlar; işte toplu iş sözleşmesi ne kadar süreyle yürütülür gibi teknik sorularla da gelebiliyorlar ama daha genel anlamda benim görebildiğim kadarıyla; kendisini burada kalıcı bir çalışan olarak görmeyen, genelde part time çalışan, öğrenci olan, başka bir mesleği olan insanlar bunun içerisinde çok kendisini orada bir işçi olarak tarif etmiyor, ikincisi de sendika gibi bir şeyden çok habersiz. Onun dışında bir de genel bir sendikacı algısı var. H&M’deki arkadaşlardan şöyle tepkiler alabiliyoruz; mesela takım elbiseyle buraya adam gelmesin, yani gelince biz öyle kelli felli takım elbiseli insanlar görmek istemiyoruz.

› Genelde sendikacı imajı öyle mi?

Ekin: Evet sendikacı imajı öyle bir şey, mesela bizim H&M’le ilgilenen genç bir ekibimiz var, biz gittiğimizde şaşkınlık oluyor. Biraz daha popöler kültüre hakim insanlar bunlar, üniversite okuyan ya da mezun olan, öğrencilik yapan, part time çalışan. Daha, tırnak içinde” kendilerinden olan insanları karşılarında görmek istiyorlar. Öyle olunca güven ilişkisini karşılıklı daha iyi kurabildiğimizi gözlemliyorum.

› Kendisini nasıl niteler mesela mağazadakiler günlük konuşmalarında?

“Yılmaz”: İşçi olduğunun farkında olmayan bir işçi aslında H&M işçisi. Hepsini konuşmalarında işçi olduğunun vurgusunu yapar ama işçi

olduğunu anlamaz, böyle bir çalışan profili oluşturmuş. İşte o insanlar hakları, imajı altına sığdırmış H&M, o şekilde işçilerini rahat rahat çalıştırabilen bir firma.

İşte ben H&M’de çalışıyorum, Zara’da çalışıyorum demek çoğu insan için “işte ben sizin gibi bir firmada çalışmıyorum” imajı yaratıyor ve bunu bilinçaltlarına yerleştiriyorlar. H&M’de çalışıyorum, H&M’in artısı ne? H&M’de serbest giyim vardır, bu mesela insanların gözünde bir artıdır. İstedığınız gibi giyersiniz ama H&M’de her yeriniz terler, öyle problem de vardır ama insanlar bunun farkına varmaz. Yanında iki tişört getirir belki, akşamüstü tişörtünü değiştirir çıkar aslında çünkü sen iki kat fazla çalışıyorsun aslında diğer şirkete göre. Şuan çalıştığım mağaza çok küçük bir mağaza ve 8 kişi aynı anda çalışıyoruz. H&M’de buranın neredeyse 10 katı büyüklüğünde diyebilirim bir mağaza, yine 8 kişi çalışıyordu...

Bunu da insanlar göremiyor. H&M’de yaşam alanı denen bir alan vardır mesela, o da çok iyi yansıtılır. Orada işte mikrodalganız vardır, buzdolabınız vardır, dolabınız vardır kendinize ait, bunları kullanırsınız rahat rahat. Yemeğinizi evden getirirsiniz, bu bir artıdır ama H&M o sırada aslında sizi içeride tutar, sohbet etmenizi engeller. Yani iş arkadaşlarımızla, sürekli orada olduğumuz için dışarı çıkıp konuşamazsınız. H&M’deki insanlar zaten yorulduğu için çıkıp AVM’in üst katına gitmeye bile üşenen insanlar aslında.

› O zaman da hep bütün gün mağaza içinde geçmiş oluyor.

“Yılmaz”: Aynen, bütün günümüz mağaza içinde geçiyor. Yani bir şeye karşı itiraz geliştirmemiz çok zor H&M içinde, çünkü arkadaşımızla dışarıda görüşmeye vaktiniz yok. Shift zaten buna göre ayarlanmış,

İŞTEN ÇIKARILAN ÜYEMİZ İÇİN İSTANBUL CAPİTOL AVM'DE H&M MAĞAZASINDAYDIK!

12.05.2018



Tez-Koop-İş Sendikası Şube başkanlarımız ve üyelerimiz, sendika karşıtı haksız ve hukuksuz tavrı izleyen H&M İşvereni tarafından işten çıkarılan Mehmet Ali İlhan için İstanbul Üsküdar'daki Capitol AVM Mağazası önüne geldi.

Tez-Koop-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanımız Sinan Kahraman, H&M çalışanları ile o sırada mağazada bulunan müşterilere, şirketin sendikal hak ve özgürlükleri kısıtlayıcı tavrı konusunda bilgilendirme yaptı.

Sendikamızın bir süredir örgütlenme çalışması yürüttüğü H&M'nin, Ankara Gordion AVM'deki mağazasında çalış-

şan üyemiz Mehmet Ali İlhan geçtiğimiz günlerde sendikaya üye olduğu gerekçesiyle işten atılmıştı. Tez-Koop-İş Sendikası,

işten çıkarılan İlhan için 5 Mayıs'da Gordion AVM önünde bir basın açıklaması yaparak, olayı protesto etmişti.





planlanmış bir şekilde. Özellikle bunun için planlamıyorlar belki ama 2-3 arkadaşınızla belki ayda bir kere bir araya gelir, öyle çıkarsınız. Düzenli bir sosyal hayatınız yok.

› **Bu süreçte bir işten çıkarma oldu ve ona karşı eylemler gerçekleştirildi sanırım.**

“Yılmaz”: Evet, Tez-Koop-İş sendikası arkamızda durdu. AVM’nin önüne gittik eylem yaptık. Onun dışında İstanbul’da, Ankara’da farklı AVM’lerde de oldu eylemler.

› **Etkiledi mi peki insanları?**

“Yılmaz”: Çoğu kişi şunu görmeye başladı: biz H&M’e muhtaç değiliz, ben zaten buradaki parayı dışarıda da alıyordum, daha iyi koşullarda alabiliyordum. H&M de artık çalışan profilini değiştirmek zorunda kaldı. Artık bir şekilde du-

yulmuş ve duyulana engel olamadığı için insanlar H&M’e başvurularını azalttı. İmajı zedelenmiş oldu.

› **Sen çalışmaya devam ediyorsun.**

“Kahraman”: Evet. Buradaki en büyük problem, “Yılmaz”ın dediği gibi ciddi bir sirkülasyon var. Bir klasik fabrikada işçiler aile gibidir belki, yıllardır çalışır, o süre zarfında da herkes birbirini çok daha iyi tanır ve güvenir. Biri sendikalaşıp örgütlendiğinde diğerini de etkileme potansiyeli yüksektir, yabancılaşmamıştır kendi aralarında. H&M’de aslında herkes hepimiz yani yabancıyız birbirimize. Bir keresinde birisi ayrılmıştı, üzülme muhabbeti oldu, “hangi birine üzülelim” demişti bir arkadaşımız. Yani artık üzülebilmek şeyimiz bile gitti atılmaldan, istifalardan... Günlük bir ritüelmiş gibi

geliyor istifalar, atılmalar. Bu sirkülasyondan dolayı yavaş ilerleyeceğini düşünüyorum ama bu kesinlikle bir motivasyon düşürücü etken değil, sonucun da insanların H&M’in gerçek yüzünü gördüklerinde mutlaka örgütleneceğini ve insanları bilinçlendirme çalışmalarını gönüllü yürüteceklerini düşünüyorum.

› **Peki, sence mesela sendika yeterli örgütlülüğü sağlasa ve toplu sözleşme imzalsan bu sorunlar gündeme gelir ve aşılabilir mi?**

“Kahraman”: Kesinlikle, zaten korkuyorlar bu yüzden, çünkü bir gemiyi kendileri şuan götürüyorlar ve istediği sınırlarda götürüyorlar. Aslında o geminin potansiyeli biziz, o gemiyi götüren de biziz ama o geminin potansiyelini oluşturan kişilerin yönetmesini istemiyorlar.

Çünkü onların söyleyeceklerine karşı başkaları da söz söyleyecek. Görebiliyorum yüzlerinden korktuklarını ve korkmalarından memnunum doğru-su...

› **Teşekkür ederiz. Zeynep'e verelim son sözü de. Uluslararası boyutundan söz ettiniz. Uluslararası iş kolu federasyonu aracılığıyla mı bir girişimde bulunuldu?**

Zeynep: Şimdi firmaların uluslararası sendika işkolu federasyonlarıyla imzaladıkları çerçeve sözleşmeler var. H&M de o sözleşmelerden imzalamış durumda. İşte sendika örgütlenme hakkı, toplu pazarlık hakkı, onların hepsini kapsayan bir sözleşme bu. Diğer uluslararası firmalar gibi H&M de imza atmış. Biz de o tabi olduğu unsurları kullanarak biraz ilerledik. Yapılan bir toplantı vardı İngiltere'de, uluslararası ilişkiler uzmanımız ve genel başkanımız o toplantıya katıldılar ve orada bazı görüşmeler oldu. Orada deklar edildi, Türkiye'de Tez-Koop-İş H&M firmasında örgütleniyor, bil-

giniz olsun diye. Onun akabinde de burada başladık.

› **Sen ne diyorsun buradaki sendikalaşmanın gidişatına dair?**

Zeynep: Öncelikle burada kadın çalışan oranı fazla, bugün aramızda kadın arkadaşlarımız olacaktı, gelemediler ne yazık ki. Ama yani biraz daha kadın odaklı, kadın perspektifli politikaları uygulamaya çalışıyoruz, kadın dergimizi götürüyoruz, kadınların özel sorunlarıyla ilgileniyoruz, birebir konuşmalarımızla bunları sormaya çalışıyoruz vs.

İşten çıkarmalarda ya da mobbing uygulamalarında buna karşı tavrımızı gösteriyoruz. İşte çıkartılan arkadaş için eylem yapıldı hep birlikte, sonra mobbinge maruz kalan, yeri değiştirilecek olan bir arkadaş vardı onla ilgili gidip mağazada bir "korsan" eylem yaptık. Uluslararası yazışmalar oldu vs. Arkadaş yerinde kaldı şu anda. Bunun çözülebileceğini düşünüyorum çünkü büyük bir sendika gücü var ve manevi olarak da işçisinin yanında her zaman. Bu-

nun sonuç getireceğini düşünüyorum, Tez-Koop-İş'in burada başarılı olacağını düşünüyorum.

› **Bilginiz var mı bilmiyorum, H&M'in başka ülkelerde sendikalaşmış iş yerleri var mı?**

Zeynep: Evet kendi ülkesinde sendikali mesela, İsveç'te. Geçenlerde ücretlere yeterince zam yapılmadığı için bir yerde eylem yapıldı mesela Hollanda ve Finlandiya'da.

Merkez Avrupa ülkelerinin çoğunda sendika var.

› **Bir de web sitesi kurdunuz sa-nırız.**

Zeynep: Evet ufak bir girişimimiz oldu bu konuda, <https://tezkoopis.wixsite.com/hmiscisigeliyor> diye bir sitemiz var. Daha yeni, duyurmadık da fazla ama zamanla izlenirliği artacaktır. Sıkça sorulan sorular kısmı da yaptık. Bize gelen sorulara orada cevap da veriyoruz.

› **Çok teşekkür hepinize arkadaşlar.**

H&M 2016'da Yeni Zelanda'da ilk mağazasını açtıktan kısa süre sonra buradaki emekçileri örgütlemek için First Union sendikası adına çalışmaya başlayan Sarah Thompson başarılı bir örnek ortaya koyanlardan.

Thompson, H&M firmasının uluslararası federasyon UNI Global ile imzaladığı Küresel Çerçeve Sözleşme'den haberdar oldu. Sözleşmede H&M'in tüm işyerlerinde sendikalaşma ve toplu sözleşme hakkı da dahil olmak üzere tüm insan haklarına saygılı olacağı taahhüdü yer almaktaydı.

Thompson, bu sözleşmeye dayanarak güçlü bir örgütlenme çalışmasını başardıklarını ifade ediyor ve sendikalarının da küresel sendika ailesinin bir üyesi olduğunu hissetmekten memnun olduğunu dile getiriyor.

www.medium.com'da yer alan haberden özetlenerek alınmıştır.



Yaşanan döviz krizi ile birlikte kağıt fiyatlarının olağanüstü artışı ve yayıncılık sektörünün yaşadığı zor günler bu alanda tümüyle ithalata bağımlı bir ülke olmamızın sorgulanmasına neden oldu. Oysa Cumhuriyet'in ilk sanayi tesislerinden olan SEKA, 2000'li yılların başlarına kadar Türkiye'nin kağıt ihtiyacını karşılamıştı. Bu önemli tesis emek hareketinin tüm itirazlarına ve işçilerin büyük direnişlerine rağmen özelleştirme adı altında 2005 yılında kapatıldı. Kocaeli'nde aynı zamanda bu mücadelenin bir parçası da olan değerli hukukçu Murat Özveri'nin konuyla ilgili 29 Ağustos 2018 tarihili Evrensel gazetesinde yayınlanan yazısını okurlarımızla paylaşıyoruz.

SEKA Neydi, SEKA İşçisi Kimdi?

Dr. Murat ÖZVERİ

Özal'dan başlayarak SEKA'yı öldürmek için birbiriyle yarışan hükümetler, başbakanlar, yargı kararını uygulamayanlar, yargı kararı uygulanmaz diye yasa çıkaran AK Parti hükümetleri, hepsi süttan çıkmış ak kaşık, SEKA işçisi mi günahkar oldu şimdi!

Bir fabrikadan 8 fabrika yaratan, bilgileri deneyimleri ile Türkiye'de özel sektörün var olmasını sağlayan, SEKA çırak okullarında aldıkları eğitimle fabrika söküp fabrika kuran SEKA işçisi bedavacı öyle mi? Hem de işçi sayısı azalmasına karşın işçi başına verimliliği sürekli artıran SEKA işçisi günahkar, öyle mi!

SEKA'nın nasıl yağmalandığını, SEKA mekanik atölyede işçiler boş dururken birileri para kazansın diye milyarlarca lirayı dışarıya ödeyerek mekanik atölyede giderilecek arızaların dışarıya yaptırıldığını, atık kağıtların kantara çıkartılmadan ıslatıldığını, SEKA'nın tomruklarının nasıl yağmalandığını vb. örnekler vererek anlatan, bu gerçekleri anlattığı için hakkında soruşturmalar açılan SEKA işçisi günahkar, SEKA'nın yağmalanmasına göz yuman, yol açan yöneticiler, SEKA'ya göz diken, SEKA'ya yatırım yaptığı için yöneticileri yargılayan siyasiler masum öyle mi!

Türkiye'de 1936 yılından 2005 yılına kadar SEKA vardı.

SEKA kağıdın hammaddesi olan selüloz dahil, gazete kağıdı dahil her türlü kağıdı üreten entegre bir kuruluştur.

Tam adıyla "Türkiye Selüloz ve Kağıt Fabrikaları AŞ". SEKA ilk üretime 1936 yılında İzmit işletmesinde başladı. İzmit işletmesinden sonra üretime başlayan Dalaman, Afyon, Balıkesir, Silifke (Akdeniz), Çaycuma, Taşköprü işletmeleriyle özelleştirildiği 2005 yılına kadar ülke kağıt gereksinimini karşıladı. Afyon işletmesinde kamışı, Dalaman işletmesinde pamuğun kozasını ekonomik değere dönüştürdü.

SEKA sadece fabrika değildi.

SEKA aynı zamanda okulu, kreşi, sinema, tiyatro salonları, spor kulüpleri ile bir yaşam biçiminin taşıyıcısıydı. Örneğin Türkiye'nin ilk kadın kürek takımı SEKA'da kurulmuştu.

Özal Zorla Greve Çıkardı

Özal 1988 yılında SEKA işçisini zorla greve çıkardı. Grevin sonunda verdiği ücreti grev başlarken vermiş olsaydı, SEKA pazar payını yüzde 40 kaybetmeyecek, kağıt ithalatının kapısı açılmayacaktı. Ne var ki Özal inatla işçileri 133 gün grevde tuttu. Bugün iflas aşamasında olan Toprak Holding'i 1998 yılında SEKA grevinde yaptığı stoklar var etti.

SEKA işçisi, Türkiye kağıt sektörünün üretimden uzaklaştırılarak bir ithalat cennetine dönüştürülmek istendiğini, ithalatın olumsuzluklarını, üretimin kaliteye yönlendirilmesi gerektiğini 1990 yılında sendika dergisinde yayımladığı "Uyarıyoruz" başlıklı raporunda adeta haykırmıştır:

"İthalat olayı doğal bir şekilde ele alındığı takdirde, ilk bakışta basit bir döviz hovardalığı şeklinde görülebilir. Ancak bizim burada belirtmek istediğimiz husus: Ülkemiz kağıt ve karton sektörünün yıllarca altından kalkamayacağı bir darbe yemiş bulunduğu ve salt bu nedenle ülkemiz ekonomisinin gelecekte baş edemeyeceği bir maceraya sürüklenmiş olduğudur."*

Dinlemediler. Ücretleri eriyen, diğer KİT işçilerinin aldığı ücretlerin yarısına çalışmak zorunda kaldılar. SEKA'da 1977-1987 yıllarını kapsayan on yıl içerisinde işçi sayısı sürekli azaltıldı. İşçi sayısının azaltılmasına karşın üretimi sürekli artıran SEKA işçileri, 1977 yılında işçi başına 24 ton olan üretimi 1987 yılında işçi başına 34 tona çıkardılar. SEKA işçisini o zaman hiç kimse dinlemedi.

Kaliteli selüloz üretimi yapmak için ağaç yetiştirilerek denemeler yapılan SEKA fidanlığını, 1600 dönümlük denize sıfır araziye Mesut Yılmaz-Bülent Ecevit hükümeti Koç-Ford Ortaklığı'na bedava verdi, dava açtık.

Danıştay yürütmeyi durdurma kararı verdi. İki gün sonra devrin başbakanı Mesut Yılmaz bizim için “Bunlar vatan haini” dedi; devrin Cumhurbaşkanı Süleyman Demirel “Gerekirse Çankaya’nın bahçesini veririm” dedi, SEKA fidanlığı da gitti. Hukuksuzluk baki kaldı.

Anımsayalım; SEKA Balıkesir özelleştirme kararı 13.5.2003’te kesinleşti. 10.6.2003’te imzalanan sözleşmeyle Albayrak Turizm Seyahat İnşaat Tic. AŞ’ye değerinin ellide biriyle verildi.

Bursa 2. İdare Mahkemesi 28.7.2003 tarihinde SEKA Balıkesir İşletmesinin özelleştirilmesine ilişkin yürütmeyi durdurma kararı verdi. Yargılama devam etti. Hikayesi uzun. Sonuçta Mahkeme özelleştirmenin iptaline karar verdi ve bu karar Danıştay denetiminden de geçerek kesinleşti.

Bursa 2. İdare Mahkemesinin ilk yürütmeyi durdurma kararı verdiği 28.7.2003’te SEKA Balıkesir’i geri almak zorunda olan Özelleştirme İdaresi, yaklaşık 11 yıl yargı kararlarını uygulamayarak suç işledi.

SEKA Balıkesir İşletmesini, Albayraklar 28.7.2003’ten beri hukuka aykırı olarak ellerinde tuttu. Torba yasaya konulan bir hükümle SEKA Balıkesir, Albayraklar’a bu sefer hükümet eliyle yasal yoldan verildi. Yargı kararı uygulanmaz diye yasa çıkarmanın ayıbını hiç kimse görmedi, görmek istemedi.

1994’te de Bunlar Yaşandı

Geldik bugüne. Dolar yükseldi. Türkiye Yayıncılar Birliği Başkanı Kenan Kocaturk’ün ifadesiyle “Tonu 750 avro olan kağıt şimdi 900 avroya çıktı”**. Yayın piyasası darmadağın oldu. Aydınlik Gazetesi geçen hafta bu nedenle üç gün yayınına ara vermek zorunda kaldı.

SEKA’nın özelleştirilmesinin yaratacağı sonuçları 1988 yılından beri SEKA işçisi, SEKA işçisinin sendikası Selülöz-İş Sendikası yüzlerce kez, onlarca değişik

zeminde anlatmaya çalıştı.

Bugün yaşadıklarımız 1994 krizinde de yaşanmıştı. 1994 yılında dünya piyasalarında selülöz ve kağıt fiyatları 1000 doların üzerine çıktı. O zaman içeride kağıt hammaddesi ve her türlü kağıt üretimi yapan SEKA 600 dolar civarında bir fiyatla iç piyasaya kağıt vererek yaşanan krizden yayın sektörünün etkilenmesinin önüne geçti.

Dünya piyasalarının neredeyse yarı fiyatına satış yapmasına karşın 1994 krizinde SEKA kâr eden KİT’ler arasına girdi. Oysa daha dört yıl önce 1990’lardan itibaren SEKA için öldü bitti, teknoloji eskidi, üretim yapamaz deniliyordu. SEKA İzmit işletmesi selülöz ve kağıt fiyatlarının dünya piyasasında yükselmesine karşı en kötü halinde dahi duvar olabildi. Uygun fiyatla ülkeye kağıt vermeyi başardı.

2005 yılında SEKA özelleştirme adı altında yok edildi. Türkiye artık kağıdın hammaddesi olan selülöz üretmiyor. Selülöz üretmiyorsanız kağıt ve kağıda bağlı her türlü üründe dışa bağımlıdır demektir. SEKA yok edilince Türkiye de kağıt üretiminde tümüyle dışa bağımlı hale geldi.

Türkiye’ye kağıt hammaddesi dahil her türlü kağıdı üreten-üretebilen bir KİT olan SEKA bugün yok. Devlet eliyle dışa bağımlılığa karşı bir kale işlevi gören mülkiyeti kamuya ait bir fabrika olan SEKA’yı özelleştirerek yok ettiler. Hakkı olarak basında, sosyal medyada SEKA’nın olmamasının yarattığı sorunlara dikkat çekiliyor. Biz, demiştik dememek için sustukça da meydan SEKA işçilerini karalamaya kalkanlara kaldı anlaşılan.

Artık insaf! İnsaf!

Onurlu İnsanın Direniş Kapısı

Ergün Demir 24 Ağustos 2018 tarihinde, Astakos haber sitesinde “SEKA’yı kapatıp müze yapmak marifet mi!” baş-

lıklı bir yazı yayımladı. Yazıya yapılan yorumlar üzerine bu kez “SEKA işçisi hırsız mıydı!” başlıklı ikinci bir yazı kaleme aldı. Bu ikinci yazısında diyor ki;

“Hem haber hem de köşe yazıma birçok yorum geldi. Yorumların bazıları ise gerçekten içime oturdu. Olumsuz yorum yapan kişilerin çoğu gencecik insanlardı. Yarım yamalak Türkçeleriyle, çarşı pazar ağzıyla bir şeyler yazmışlardı. Ve hepsinin ortak noktası, SEKA fabrikasının bir arpalık olduğu, işçilerin sabah kart basıp sonra kahveye gittiği vs. şeklindeydi. Tüm işçiler bir tür hırsızlıkla suçlanıyordu. Gerçekten çok üzüldüm.”

Bu nasıl bir düşünce biçimidir, bu nasıl ölçsüz bir kin, bu nasıl bilgi sahibi olmadan fikir beyan etmektir doğrusu anlamak olanaklı değil.

İşçi sayısı azalmasına karşın işçi başına verimliliği sürekli artıran, 1998’de yönetime rağmen üretim yapan SEKA işçisi suçlu, öyle mi!

SEKA işçisi 1988 yılında 133 günlük grevi ile çıktığı mücadele sahasında, özelleştirme ve ardından kapatılma sürecine kadar onuru ile, azmi ile, zekası ile, üzerine düşeni fazlasıyla yapmış, kapatma kararı sonrası SEKA’nın kapanmaması için gerçekleştirdiği 51 günlük direnişle de ülkenin bugün çok daha net anlaşılan gerçeklerine tercüman olmuştur. SEKA işçisi, sadece bu nedenlerle de olsa tarihe geçmeyi hak etmiştir.

Ben SEKA işçisiyle, fabrika kapılarında, miting alanlarında yan yana mücadele verdim. Onlardan çok şey öğrendim. Her zaman SEKA işçisinin fabrika kapılarının önüne “ONURLU İNSANIN DİRENİŞ KAPISI” yazmalarından gurur duydum. İyi günlerine kötü günlerine tanık oldum. Güçlerini güçsüzlüklerini gördüm. Onlar haklı seslerine kulak tıkanan, haklı davaları boğulan onurlu emekçilerdir.

* Selülöz-İş Dergisi, Eylül 1990, s.10

** Burcu Karakaş/ Deutsche WelleTürkçe

Toplu Sözleşme Kitapçıklarımızda Hangi Haklar, Kazanımlar Saklı

Biliyor muyuz?

Sendikamıza bağlı işyerlerinde uygulanan toplu iş sözleşmelerinin madde metnlerinin görünürlüğünü ve bilinirliğini arttırmak için madde metnlerinden örnekler sunmak hem sendika üyesi olmayan işçilerin bu konuda bilgi sahibi olmalarını sağlayacak hem de sendika üyesi işçiler için uygulamayı takip etmek açısından faydalı olacaktır.

HAZIRLAYAN:
Av. Tülay Uzunay

Tez-Koop-İş TİS Bürosu, Uzman

TÜBİTAK TÜRKİYE BİLİMSEL VE TEKNOLOJİK ARAŞTIRMA KURUMU BAŞKANLIĞI

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 39- DİĞER İZİNLER

2) Diğer Mazeret ve Sağlık İzinleri:

b) İşyerinde çalışmakta olan işçinin eş, çocuk, anne, baba ve bekâr kardeşinin kanser, diyaliz, MS, Down Sendromu gibi süreklilik arz eden hastalıklara maruz kalması halinde; bu hastalıkların tetkik ve tedavileri ile Otistik hastaların rehabilitasyonu sırasında hastanın yakınının refakatinin zorunlu olması ve bu durumun ilgili sağlık kuruluşundan alınacak belge ile tevsik edilmesi ve uygun başka bir yakınının olmaması kaydıyla refakat edecek işçi refakat süresince ücretli izinli sayılır. Ancak bu süre yılda toplam 30 günü geçemez.

TMMOB ELEKTRİK MÜHENDİSLERİ ODASI GENEL MERKEZİ

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 21 - EĞİTİM İZNİ

İşveren bu sözleşme kapsamına giren üyelerden devam zorunluluğu bulunan lisans, yüksek lisans ve doktora öğrencilerine, eğitim dönemi içinde haftada 5 saati geçmemek koşuluyla ücretli izin verir.

ANKARA BAROSU BAŞKANLIĞI

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 33- KIDEM TAZMİNATI

Kıdem tazminatı konusunda yasa hükümleri uygulanır. Bu çerçevede kıdem tazminatı gün sayısı her kıdem yılı için 45 (kırk beş) gündür.

MS İSTANBUL İÇ VE DIŞ TİCARET LİMİTED ŞİRKETİ

İŞLETME TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 25 - ANALIK HALİ VE EMZİRME İZNI

- (1) Analık halinde çalıştırma yasağı konusunda 4857 sayılı Yasanın 74'üncü maddesi hükümleri ve ilgili yönetmelikler uygulanır.
- (2) Kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar.
- (3) Yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.
- (4) Gebe veya emziren çalışan günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.
- (3) Kadın işçilere bir yaşından küçük çocuklarını emzirmeleri için günde toplam iki saat süt izni verilir ve bu süre birleştirilerek kullanılamaz. Bu sürenin hangi saatler arasında ve kaç bölünerek kullanılacağını işçi kendisi belirler. Bu süre günlük çalışma süresinden sayılır.

T.C.

GENÇLİK VE SPOR BAKANLIĞI SPOR GENEL MÜDÜRLÜĞÜ VE BAĞLI İŞYERLERİ

MADDE 28 - YILLIK ÜCRETİ İZİNLER

- A- Genel Müdürlük ve bağlı işyerlerinde çalışan sendika üyesi işçilere, en az bir yıl kıdemi olmak kaydıyla 30 gün yıllık ücretli izin verilir.
- B- Yıllık ücretli izin süresi hesabında izin süresine rastlayan Ulusal Bayram, Genel Tatil ve Pazar günleri izin süresinden sayılmaz. Ücretli izin döneminde işçi hastanede tedavi edildiğini SGK mevzuatının öngördüğü hastanelerden aldığı raporla belgelerse, hastalık süresi yıllık ücretli izin süresine ilave edilir.
- C- İznini bulunduğu il dışında geçirecek olanlara, isterse 7 güne kadar ücretsiz yol izni verilebilir. İznini il dışında kullanan işçilerin izin esnasında göreve çağrılmaları halinde Harcırah Kanunu hükümleri uygulanır.
- D- Yıllık ücretli izne hak kazanma ve bu izinlerin kullandırılmasına ilişkin konularda mevzuat hükümleri uygulanır. Her yılbaşında izne çıkacakların listesi sendika temsilcileri ve işyeri il müdürlüğünce oluşturulan kurulca tanzim edilir. Tanzim edilen liste ilan tahtasında ilan olunur. İtirazlar İzin kurulunda incelenir ve karara bağlanır.

TÜRKİYE YARDIM SEVENLER DERNEĞİ

İŞYERİ TOPLU İŞ SÖZLEŞMESİ

MADDE 45- KREŞ VE YURTTAN İSTİFADE:

İşyerinde çalışan sendika üyesi işçilerin çocukları derneğin yurtlarından 3 çocukla sınırlı olmak üzere % 50 tenzilatlı olarak istifade ederler.

İşçiler Bilimle Buluşuyor:

Ulusal Gökyüzü Gözlem Şenliği

Ay'ın
teleskoptan
görünümü

HAZIRLAYAN ve SÖYLEŞİ:
Ekin Erdem EVLİYA

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman

Ülkemizdeki en kapsamlı ve geleneksel olarak her yıl düzenlenen, tüm gökbilim meraklılarına açık olan TÜBİTAK Ulusal Gökyüzü Gözlem Şenliği 16 - 19 Ağustos 2018 tarihleri arasında TÜBİTAK Ulusal Gözlemevi (TUG) Yerleşkesi'ne komşu olan 2000 m. yükseklikteki Saklıkent'te (Antalya) düzenlendi.

Gözlemevinde çalışan Tez-Koop-İş üyelerinin, Tez-Koop-İş Antalya Şubesinin ve TÜBİTAK'ın ortak çalışmasıyla bu sene şenliğin kapsamına bir ekleme yapıldı. Gözlemevini gezmeleri, bu alanda yapılan çalışmalara dair bilgilendirilmeleri ve gökyüzünü gözlemlemeleri için şenlikten bir gün önce, 15 Ağustos günü Antalya'nın dört bir yanından gelen üyelerimize özel bir etkinlik düzenlendi. Biz de, *gencemek* olarak Tez-Koop-İş Antalya şubesinin davetlisi olarak heyecan ve merakla bu etkinliğe dahil olduk. Gün boyunca işçilerle etkinliğe dair görüşleri, duyguları hakkında sohbet ederek izlenimler elde etmeye çalıştık.



Antalya'da kış aylarında kayak merkezi olarak faaliyet gösteren Saklıkent'te, yaz aylarında ise başka bir etkinlik yapılıyor. Saklıkent'in hemen yukarısında, Bakırtepe zirvesinde, Türkiye'nin en büyük teleskopuna ev sahipliği yapan TÜBİTAK'a ait bir Gözlemevi bulunuyor. Bu Gözlemevinde çalışan bilim insanları ile birlikte her

sene Ağustos ayında *Ulusal Gökyüzü Gözlem Şenliği* düzenleniyor. Her yaştan binlerce insanın katılmak için başvuru yaptığı bu şenlikte, uzmanların yardımı ile teleskoplar kullanılarak gökyüzündeki gezegenler, yıldızlar, uydular gözleniyor. Etkinliği düzenleyenler bilim ile toplumun buluşması açısından bu işi oldukça önemsiyorlar.

Uzayla Buluşmaya Giderken...

15 Ağustos Çarşamba öğle saatlerinde Antalya şubemizdeki buluşmanın hemen ardından sohbetler, şakalaşmalar başladı. Burada öğrendik ki işçileri bilimle buluşturan etkinlikler Antalya şube için yeni bir şey değil. Etkinliğe hazırlık olarak şubede TÜBİTAK'tan gelen bilim insanlarıyla söyleşiler de yapılmış. Keza şubenin dekorasyonundan da bilimsel çalışmaların önemsendiği anlaşılıyor. Şubenin duvarları Cemal Süreya'dan Yaşar Kemal'e edebiyatçılarımızın portrelerinin yanı sıra TÜBİTAK'ın teleskopları tarafından çekilmiş uzay fotoğrafları ile süslü.

Şubeden ayrılana kadar üyelerimizin bir kısmıyla etkinliğe, etkinlikten beklentilerine dair konuşma fırsatı bulduk. Konuştuklarımız arasında daha birkaç haftadır üye olan da, yıllardır sendika üyesi olanlar da vardı. Etkinliğe dair beklentilerinin ortak yanları

olsa da oldukça farklı yorumlar da vardı. Kimi özellikle diğer üyelerle bir araya gelmenin, onları tanımının, sosyalleşebilmenin, heyecanını yaşıyor, bunun işçiler arasındaki dayanışmayı güçlendireceğini söylüyordu. Kimi ise yoğun çalışma temposunun içinde rahat bir nefes alabileceği bir gezi yapmak istiyordu.

Üyelerden bazıları uzayla ilgili konulara epeyce ilgili. Daha birkaç hafta önce üye olmuş bir işçiye 'Bu konulara normalde meraklı mısın?' diye sordüğümüzde "Konu uzay olunca herkes meraklıdır, merak etmemek elde değil ki" yanıtını aldık.

Bir kısmı etkinlikten önce belgeseller izleyerek, makaleler okuyarak gelmişler. İçlerinden biri Mars'ın Dünya'ya en yakın olduğu dönemlerde olduğumuzu ve teleskopla Mars'a bakmak için sabırsızlandığını bile belirtti. Konuya dair önceden ilgisi ya da bil-



Prof. Dr. Talat Saygacı'nın sunumu

gisi olmayan üyeler de vardı ancak onların da çoğu daha önce şubede yapılan söyleşilere katılmışlardı.

Şubede yapılan sohbetlerin üzerine yemeğimizi de yedikten sonra şube başkanı günün içeriği, programı, ana hatları ve dikkat edilmesi gerekenler üzerine kısa bir konuşma yaptıktan sonra servislerimize binerek merkezden 40 km uzaklıkta, 2500 m yüksekliğinde bulunan Gözlemevine doğru yola koyulduk. Yükseklerle çıktıkça Antalya'nın doğal güzellikleri ayaklarımızın altındaydı adeta. Sırf bu manzaralara şahit olmak bile yolculuğa değer diyebiliriz.

Yolda verdiğimiz molarlar ve çekilen bolca hatıra fotoğrafının ardından Gözlemevine vardık. Burada gruplara ayrılarak Gözlemevinin çalışanlarının rehberliğinde farklı kısımları gezdik. Elbette Gözlemevinin ilgi çekici noktası Türkiye'nin en büyük teleskopunun bulunduğu yapıydı. Burada aynı zamanda sendikamızın üyesi olan gözlem sorumlusu Kadir Uluç tarafından üyelerimize teleskopla nasıl çalışmalar yapıldığı, bu çalışmaların insanlığın gelişiminde ne gibi roller oynayabileceği anlatıldı. Soru cevap kısmına geçildiğinde işçiler akıllarına takılanları sordular. Tabi en popüler soru "uzaylılar var mı?" oldu.



Gözlemevinde Sunum

“Teleskoop-İş Sendikası”

Gözlemevini gezdikten sonra tekrar Saklıkent’e doğru yol aldık. Burada Gözlemevi Müdürü Prof. Dr. Sacit Özdemir’in ve sendikamız Genel Sekreteri Hakan Bozkurt’un yaptığı açılış konuşmalarının ardından astronomi, uzay bilimleri ve gözlemvleri üzerine İstanbul Üniversitesi Astronomi ve Uzay Bilimleri Bölümü’nden Prof. Dr. Talat Saygaç tarafından bir sunum yapıldı. Saygaç, sendikanın ismini çok beğendiğini, konuşmasının devamında sendikanın ismini “Teleskoop-İş Sendikası” olarak kullanacağını söyleyerek bir espri ile başladığı sunumunda güneş sistemi-mizden, galaksimizden, uzayın büyüklüğünden ve uzay bilimleri konusunda neler bildiğimizden bahsetti.

Saygaç’ın sunumunun ardından etkinliğin en çok heyecan uyandıran kısmına, teleskopla gökyüzünün gözlenmesi kısmına geçtik. Bizler için hazır bulundurulmuş dört teleskopun peşinde uzun kuyruklar halinde dizilerek sırayla Venüs’e, Ay’a, Jüpiter’e, Mars’a, Satürn’e baktık. Üyeleri-mizin teleskopa bakmak için sıra beklerkenki heyecanları, birbirlerine şaka yollu sataşmaları görülmeye değerdi.

Uzaktaki gezegenlerin görüntüleri oldukça kü-



Teleskoptan Bakarken

çük olsa da en etkileyici si Ay’ın teleskoptan görünüşü oldu. Teleskopların ardından Gözlem Şenliği görevlileri, çıplak gözle gökyüzündeki yıldızları, takım yıldızları nasıl ayırt edebileceğimiz, nasıl yön bulabileceğimiz üzerine kısa bir sunuş yaptı. Ardından Antalya’ya dönmek üzere yola koyulduk. Dönüş yolculuğunda etkinlikten sonra ne düşündükleri üzerine üyelerle yeniden kısa sohbetler yaptık.

Gördüklerinden etkilenen, heyecandan kendini anlatmakta zorlanan dahi vardı.

“Böylesi bir etkinliğe hiç katılmamıştım, anlatılmaz, herkes görmeli, herkes katılmalı” diyordu üyelerden biri. Diğer yandan bir sendikanın böylesi bir etkinlik yapması çok önemseniyor-

du. Keza işçilerin, dünyayı, evreni tanımaları, bilinçlenmelerine büyük katkı sunduğu düşünülüyordu. İşçilerden birinin yorumu bunu özellikle anlatıyor:

“Daha önceden bu konulara çok ilgim, bilgim yoktu. Şimdi gördüm ki bu kadar büyük bir evrende yerimiz bir su damlası kadar bile değilmiş. Farklılıklarımızı yok eden, hiçe sayan bir bilgi oldu

benim için. Bütün kavgalar, ayrımcılıklar önemsiz gözüktü. Benim için çok umutlandırıcı oldu.”

Böylesi bir etkinlik gerçekten de Türkiye’de yapılan sendikal çalışmalar açısından önemli bir örnek. Konuştuğumuz üyeler bu tip etkinliklerin devam etmesini özellikle istiyorlar ve şube yöneticileri de geleneksel bir etkinlik olmasını amaçladıklarını belirtiyorlar.



Gözlemevi

Barış Özdemir

Tez-Koop-İş Sendikası Antalya Şube Başkanı



Bu tip bilimsel etkinlikler sendikalar açısından çok rastlanır bir durum değil. Ancak şube olarak TÜBİTAK Ulusal Gözlemevi'nin (TUG) bu denli yakınında olmak bizler için büyük bir şans. Şube üyelerimize toplu iş sözleşmesi süreçlerinde yaptığımız ziyaretlerde böyle bir tesisin bulunduğunu, TUG'un ne kadar nadide bir yer olduğunu anlatarak bu işe koyulduk. Astronom üyelerimizin, TUG'un önceki müdürü Halil Kırbıyık'ın, genel merkezimizin de çabaları sonucu kolektif bir çalışma ile bu etkinliği düzenleyebildik.

Şubemizde genç arkadaşlar oldukça fazla. Genç arkadaşların elbette bilimsel konulara ilgisi oluyor ancak uzay gibi bir konuda, konunun büyüklüğü arkadaşlar için korkutucu olabiliyor. Şubede yaptığımız seminerler ve bugünkü gezi ile bu korkuyu yenebileceğimizi, genç arkadaşlarda bilimsel konularla ilgili merakı tetikleyebileceğimizi düşündük, nitekim öyle de oldu.

Kendi aramızda bu etkinliğin "Tez-Koop-İş Sendikası 1. Geleneksel

Gökyüzü Gözlem Şenliği" olabileceği, bu etkinliğin her sene yapılan geleneksel bir işe dönüşebileceği konusunda şakalaştık. Şimdiden bu çalışmaları sürdürme niyetimizi beyan etmiş olalım, umuyoruz ki bu amacımızı gerçekleştirebiliriz.

Hakan Bozkurt

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Sekreteri



Bugün bu etkinliğe gelirken üyelerimizin bir arada olabileceği, dayanışmalarını büyütebileceği keyifli bir gün geçirmek umuduyla gelmiştik. Umduğumuzdan çok daha fazlasını bulmuş olduk. Buradaki yerleşkeyi dolaştıkça ülkemiz adına, TÜBİTAK adına, sendikamız adına gurur duydum.

Üyelerimizin bir gün olsun kafalarını işten uzaklaştırmaları, bunu yaparken de bilimle, bilgiyle donanmaları bizler için çok önemli. Bizler de üyelerimizle birlikte yerleşkeyi gezerken pek çok şey öğrendik. O yüzden bugün bizlere sunum yapan, bilgilendiren uzman arkadaşlara, Gözlemevi müdürü Sayın Sacit Özdemir'e, etkinlikte emeği geçen tüm arkadaşlara teşekkür ediyorum. Ayrıca Antalya şubemizi

de böylesi bir etkinliği düzenlediği için yürekten kutluyorum.

İşçilerin birliğini, dayanışmasını güçlendirmek için sendikamız adına bu gibi güzel etkinliklerin devam etmesini diliyorum.

Hasan Nizam

Tez-Koop-İş TUG İşyeri Temsilcisi



TÜBİTAK Ulusal Gözlemevinde sendika üyesi olarak çalışıyoruz. Çalışma ortamımız oldukça farklı ve renkli. Bir yandan bilimsel çalışmalara katkı sunuyoruz, bir yandan da birer emekçi olarak çalışıyoruz. Böylesi bir kurumda çalışmak ve sendikalı olarak çalışmak bizler için onur verici ve güzel bir durum. Diğer üye işçilerle buradaki çalışmaları paylaşmayı uzun zamandır istiyorduk. Bu etkinliği çok önceden beri hayal ediyoruz, planlıyoruz. En sonunda hayata geçirebilmenin mutluluğu, sevinci içindeyim. Market sektöründeki genç, dinamik arkadaşların bu etkinliklerle beyinlerinde bir şimşek çaktı ve duydukları ilgiyi gördük. Umuyoruz ki önümüzdeki yıllarda da bu etkinliği sürdürebiliriz.

Sömürü Düzeninin Dayanağı

ARTI-DEĞER

Kapitalist sistem son derece kompleks ve organik bir sistemdir. Gizlenebildiği ve kendini normalleştirebildiği oranda varlığını yeniden üretir. Başta işçiler ve tüm ezilenler, sömürünün en yoğun ve en şiddetli yaşandığı bu sistemin işleyiş yasalarını çözemezlerse “böyle gelmiş, böyle gider” anlayışıyla her şeye rıza gösterir; her şeyi normal karşılar, yoksulluğu ve geleceksizliği doğallaştırırlar. Kapitalist sistemin ya da sömürü düzeninin en önemli “sırlarından” ya da gizlenmesini sağlayan şeylerinden biri artı-değerdir.

İşçilerin artı- değeri öğrenmesi en başta “ben sömürülüyorum, beni sömürenler var!” demesini sağlar. Bu adımı kendi gibi sömürülenleri yani sınıf kardeşlerini fark etmesi izler. Ve birleşmemiz gerekir der. Bu süreç işçilerin birliği sağlayacak zeminle-

ri yaratır. Yavaş yavaş sömürünün bir sistem olduğunu ve sömürünün ancak bu düzen yıkıldığı zaman ortadan kalkacağını görür. Bu süreç kendisinin de enternasyonal bir sınıf olduğunu fark etmesini sağlar. Yani artı- değer aslında bir start noktasıdır. Sömürünün kaynağını bulmak ve işçilerin neden ve nasıl sömürüldüğünü anlamının başlangıç aşamasıdır. Bu anlamda son derece önemli bir kavramdır ve bir kavram haritasının temel noktalarından birini oluşturur.

Peki nedir artı- değeri? Çin’den bir örnekle bu sistemi ve artı- değeri açıklamaya çalışalım.

KARABATAĞIN HİKAYESİ, BİZİM HİKAYEMİZ

Hikayemiz karabataklarla ilgili. Bilindiği gibi karabataklar balık avlamalarıyla ünlü kuşlardır. Çin’de



Volkan YARAŞIR

Tez-Koop-İş, Genel Eğitim Danışmanı

göl ve nehir kenarlarında yaşayan ve balıkçılık yapan köylülerin karabatak kuşuyla balık avlama gelenekleri varmış. Bu balıkçılar önce karabatağa tuzak kurup, karabatağı yakalarlarmış. Ava çıkarlarken önce başta karabatağın boğazını bir iple bağlayıp, iyice daraltıp, yakaladığı balığı yutmasını engellerlarmış. Aynı bir uzun bir iple kuşun rahat hareket etmesini sağlayacak tarzda kuşu bağlayıp, ucunu kendileri tutarmış. Kayıkla açılan balıkçı daha sonra kuşu derin sulara bırakmış. Aç olan kuş, çok doğal ve içgüdüsel olarak suyun derinlerine dalıp balık avına çıkmış. Karabatak balığı yakaladığında su yüzüne çıkıp balığı yutmak istediğinde, trajedisi başlamış. Ne çare boğazı iple daraldığından dolayı balığı bir türlü yutamamış. Tam bu aşamada balıkçı, kuşu kayığa çeker, boğazındaki balığı almış. Bu avlanma onlarca kere tekrarlanırmış. Karabatağın büyük bir gayret ve azimle avladığı tüm balıklar, balıkçılar tarafından boğazından çıkarılıp el konulmuş. Bazı balıkçılar “kendi” karabataklarının bir günde yüzün üzerinde balık tutmasından dolayı övünürlermiş. Günün sonunda karabatağa düşen hak ise ölmeyeceği kadar balık yutmak olurmuş. O da bir kaç balığı geçmezmiş. Balıkçı bu sırada kuşun boğazındaki ipi gevşetirmiş. Bu balıkların verilmesinin nedeni ise kuşun ertesi gün yeniden ava çıkması sağlamak içinmiş. Bu arada bazı karabataklar ise başlarına geleceği anlar, oyuna gelmez, başından itibaren suya dalmayı reddedermiş. Suyun üzerinde yüzerlermiş. Bu durum balıkçıları çılgına çevirmiş. En sonunda usanıp karabatağı bırakırlarmış. Ama bu durum nadir olarak gerçekleşirmiş.¹

Burada bir kaç soru soralım. Kara-

batağın balık avlamak için balıkçıya, balıkçının kayığına ihtiyacı var mı? Karabatak normalde kendi ihtiyacı kadar balık tutar, ihtiyacının fazlasını zaten tutmaz. Balıkçı hiç bir emek sarf etmeden, karabatağı hem fazla çalıştırıp, hem de tuttuğu balıklara el koyar, başka bir ifadeyle gasp eder. Bu işin bir yönü, diğer bir yönü ise karabatakların büyük bir kısmının bu durumu normal görmeleri, bir nevi balıkçının köleleri gibi çalışmalarıdır. Ne kadar garip ve acımasız bir durum değil mi? Sömürü normalleştirilmiyormu?

Karabatak var sayalım günde 100 balık tutsun. Bu balıklardan ona sadece 2 veya 3 balık verildiğini kabul edelim. Soru şu: 97 balığa ne oldu. Balıkçılar aldı. Balıkçılar çalışmamlarına, derinlere dalıp balık avlamalarına rağmen, karabatakları tutsak etmeleri, boğazlarını iple daraltmaları sonucu yakalanan balıklara el koydular. Yani emeklerini gasp ettiler. Yani karabatak hem fazla çalıştırıldı, hem yarattığı değere el konuldu. Konumuz itibarıyla karabatağın 3 balık sonrası yakaladığı balık ya da emek, yani 97 balık ya da yakalama zamanı fazla emek ya da fazla zamandır. Buradaki 97 balık karabatağın artı-değeridir.

Kısaca içinde yaşadığımız sistemde işçiler çalışmak zorundadır. Çalışmazlarsa aç kalırlar. İşçilerin hayatta iş güçlerini şatmaktan başka bir şeyleri yoktur. İşgücü özel bir metadır.

Sermaye bu iş gücünü satın alır. İşgücünün karşılığı olarak işçiye ücret öder. Hikayedeki gibi ona 3 balık verir. Ama işgücü, karşılığı ödenmiş değerden fazla değer üretir (97 balık), sermaye bu karşılığı ödenmemiş değere yani artı-değere el koyar.

İşçiye işgücünün karşılığı olarak ödenmiş ücret, işçinin gözünü boyar, işçi sanki emeğinin karşılığını aldığını sanır. Bu yanılsama sisteme güç verir. İşçinin sistemi sorgulamasını engeller. Sistem ve sermaye böylece gizlenmeyi başarır. Her şeyi normal gibi gösterir. Aslında sermayenin kendisinin oluşumu da işçilerin fazla emeklerine el koymanın sonucudur. Yani sömürünün kaynağı bu gasp edilen değerdir, artı- değerdir. Ve artı-değer kapitalizmin içinde yaşadığımız sömürü sisteminin temel yasasıdır.

Peki hikayemize dönerek soru sormaya devam edelim, karabatağın yaşamında, balık tutmaları için balıkçılara yani sermayeye, kayığa yani sermaye düzenine ihtiyaçları var mı? Balıkçılar ve kayık bir parazit değil mi? Böyle bir düzen adil olabilir mi?

Evet bu işleyişi normalleştirmekten öte ava çıkmayan, olayın farkında olan, suyun üstünde inatla yüzen ve balıkçının boynuna bağladığı ipten kurtulabilen karabatak olmaktadır asıl mesele. Ama her şey 97 balığı kimin aldığını, nasıl aldığını ve bundan kurtulmak gerektiğini bilmekten geçiyor.



¹ Karabatak örneği Kamuran Kızılak'ın "Karabatak kuşu- balıkçı ilişkisinin ekonomi politiği" adlı makalesinden alındı ve konuya uygun olarak hikayeleştirildi.

“İs, Pas, Kir, Çöplük, Lastik, Egoz...”*



Can TURAN

Bu kelimeler Serkan İpekçioğlu'na (nam-ı diğer Ezhel) ait. Ezhel kendisinin de yaşadığı Ankara varoşlarını bu kelimelerle tanımlıyor. Ezhel 1990 doğumlu Ankaralı bir rapçi. Neyden, bağlamaya, gitardan, davula, teften, darbukaya geniş bir enstrüman külliyatı olan Yeraltı Türkçe Rap'i reggae sounduyla buluşturan avangard bir ses. Bu kısa tanımlamanın ardından gelelim bu sayfaya konu olma gerekçesine. Ezhel, Yeraltı Türkçe Rap camiasının yerüstüne fışkıran ilk filizlerinden olan parçalarında “uyuşturucu madde kullanımını özendirici” gerekçesiyle geçtiğimiz aylarda gözaltı alındı ve tutuklandı. 10 yıl hapsi istendi. Ardından çıktığı ilk duruşmada beraat etti. İki “legal” albüme sahip, internette parçaları bir milyon barajını aylar önce aştıktan sonra, onlarca konser (ki bazıları belediyelerin sponsorluğunda) düzenledikten sonra oldu her şey. “Duyarlı bir vatandaşın” Bimer aracılığıyla yaptığı suç duyurusu nedeniyle.

Ezhel özelinde konuya başlamadan önce kısaca Yeraltı Türkçe rap camiasına değinmekte fayda görüyorum. Tüm dünyada olduğu gibi rap müzik Türkiye’de de bir isyan ve başkaldırı olarak yoluna devam ediyor. Sistemle barışamayan, sorunu olan ve dışlanmış gençlerin kendilerini ifade

ettikleri görece özgür bir yöntemden bahsediyoruz. Elden ele dolaşan kayıtlarla, köprü altları, stüdyo evler ve kaldırımlarda yapılan buluşmalarla yoluna devam eden ve doğası gereği popüler olmaktan, para kazanmaktan ziyade; derdini anlatmak, öfkelerini dile getirmek üzerine kurulu bir



tarz. Gezi Direnişi'ne kadar alttan alta kaynayan bu camia Gezi Direnişi ile paralel bir şekilde geniş kitlelere sesini duyurmaya başladı. Bu bağlamda *Ozbi*'nin *IF*¹ sahne almaya başlaması, *Gazapizm*'in Çukur Dizisi'nin soundtracklerini yapması, pek şaşırtıcı olmasa gerek.

(Bu yazının geri kalanı için arka plan müziği önerisi: *Ezhel – Şehrimin Tadı*)

Ezhel de yukarıda saydığım örneklerden biri. Ankara'nın kenar mahallelerini, yaşadıklarıyla, özlemleriyle ve oradaki jargonla anlatıyor.

“Hep size, hep size lan, biz de isteriz bi’ şey / Gençlerim işsiz de patronlar sizken napayım işi / Kendi patronum benim, takım elbise semse kapşonum, berem / Metropollerinde hapsolur gelen/ Ghattolar evinse hep sonun beter” (*Ezhel – Şehrimin Tadı*)

Ghattolarda² yaşayan Rap müziğin, ülkenin gelişen ekonomisi(!), hayatın güzelliği üzerine söz söylemesi nereden baksanız abesle iştigaldir.

(Bu bağlamda *Ozbi – Benim Hayatım, Gazapizm – İsmimizi İstiyorlar, Ezhel – Pavyon parçalarını dinlemenizi tavsiye edebilirim.*)

Doğası gereği Hip-Hop müzikte esrar içmek, seks, silah, otoriteye sinkaflı küfürler şaşılacak

şeyler değildir. Şaşılacak şey bu gerçekliğin var olduğunu görmezden gelmeye çalışmaktır. Ezhel’e açılan soruşturmanın anlamsızlığı da buradadır. Siyasal iktidar tarafından yaratılmak istenen “yeni” kültür, kendi anlayışı ve inançları dışındaki bütün öğeleri yok etmeye çalışmaktadır. Bu bağlamda rock festivallerinin yasaklanması,

cazz ve blues etkinliklerinin desteklerinin azaltılması ve Ezhel’e yönelik saldırılar bu yeni kültür inşasından bağımsız düşünülemez.

(Son paragrafa başlarken müzik listenize *Gazapizm – İnsanlar Ölü parçasını* eklemenizi rica edeceğim.)

Belirtmek gerekir ki; Ezhel’i savunmak, uyuşturucu, silah, sex gibi konuların meşrulaştırılması değildir. Ezhel’i savunmak, toplumu aptallaştıran dizilerde fantezi haline gelen ensest, tecavüz ve silah fetişizmini de savunmak değildir.

Ezhel; yeraltının dışlanmış, yolları yokuş varoşların çocuklarının sesidir. Durum tam da *Gazapizm*’in söylediği gibidir.

“Onlar dünya görüşünü kazansalar ne olur? Yan sokakta torba, üst katında fuhuş! Statüye tapmıyorlar yok cepte 1 kuruş, şu bardağı bi doldur da konuşuruz şunu...”

Mevzu bu “tü kaka” hayatı anlatmak değil, aksine bunu yasakladığında sorunun çözüleceğini sanan mantıktır. Sorun varoşların var olma çabasıdır. Suç ise bunu anlatanda değil varoşları yaratandır.

* Ezhel – Şehrimin Tadı.
<https://www.youtube.com/watch?v=o-OPeZIELHE>

1 */IF Performance Hall*: müzik dünyasının popüler isimlerinin canlı performanslarını sergilediği, Ankara ve İstanbul’da hizmet veren konser ve eğlence mekanı.

2 Ghetto kelimesini Ezhel’in kendi yaşadığı mahalleyi tanımlarken kullandığı şekilde kullandım.



Flormar İşçileri Kadınların Onurlu, Şenlikli ve Kararlı Direnişi

Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde kurulu bulunan ve Türkiye'nin önde gelen kozmetik firmalarından Flormar'da Petrol-İş Sendikası'nda örgütlendikleri için işten çıkarılan işçiler, 15 Mayıs 2018 günü toplu işten çıkarmalara karşı, işverenin sendika düşmanı tutumunu protesto etmek üzere Flormar fabrikasının önünde direnişe geçti.

HAZIRLAYAN:
Meliha KAPLAN

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman



Yüzde 80'i kadın, yaklaşık 350 kişinin çalıştığı fabrikada, çoğunluğu kadın 132 işçinin işten çıkarılmasıyla başlayan direniş, kadınların, sanatçıların, sendikaların, gençlik örgütlerinin destek ve dayanışma ziyaretleriyle güçlenerek sürüyor. Fabrika önünü direniş alanına çeviren Flormar işçileri, aylardır her sabah işe gelir gibi fabrika önüne geliyorlar. Dayanışma için gelenlerle buluşuyor, röportajlar, söyleşiler yapıyorlar. Umutla türküler

söylüyor, heyecanla sloganlar atıyorlar. “Kadınların güçlenmesi” üzerinden reklamlar yapan, toplumsal cinsiyet eşitliği ve ekolojiye önem verdiğini söyleyen Flormar’ın kadın dostu maskesini kadın işçiler alışıya ediyor. Flormar işçilerinin ve kadın örgütlerinin Flormar ve Yves Rocher’e boykot çağrısına Türkiye’nin ve dünyanın dört bir yanından destek geliyor. Flormar işçilerinin direnişi kadın dayanışmasıyla güçleniyor.

Flormar işvereni direnişi kırmaya çalışıyor

Flormar'da sendikalaşma çalışmaları, 2018 yılının Ocak ayında başladı ve bu süreç sonunda işyerinde çalışan işçilerin çoğunluğu Petrol-İş Sendikası'nda örgütlendiler. İşveren önce sendikalaşma çalışmasının öncü işçilerini işten çıkardı. Ardından da direnişe geçen arkadaşlarına destek olan, molalarında dışarıdaki arkadaşlarını alkışlayarak dayanışma gösteren işçileri çıkarmaya başladı. İşten çıkarmakla kalmayan Flormar işvereni, fabrika önünde direnişe geçen işçilerinin direncini kırmak için farklı yöntemlere başvuruyor. İlk olarak fabrika içinde çalışan işçilerle direnişçi işçiler arasında tel örgü çekti. Ancak tel örgüler ne kapı önündeki direnen işçileri yıldırıyor ne de içeride çalışmaya devam edenleri. Dayanışma göstermeye devam ettiler. Ancak işveren bu kez de çareyi fabrika etrafına duvar örmekte buldu. Örülen duvarlar da çare etmiyor. Direniş dayanışmayla, coşkuyla büyümeye devam ediyor.

Kocaeli Valiliği Flormar direnişçilerinin anons aracını yasakladı

Flormar işverenin sendika karşıtı tutumu yetmezmiş gibi bir de 28 Ağustos 2018 tarihinde Kocaeli Valiliği'nin bir kararı yayınlandı. Fabrika önünde direniş başladığından bu güne işçilere eşlik eden ses aracından anons ve müzik yayını yapılması Valilik kararıyla yasaklandı. Kocaeli'yi bilen bilir. Yasakların kentidir Kocaeli. Şimdi de aylardır direnen Flormar işçilerinin ses araçları engellenerek sesleri kısılmak isteniyor. Nafile çaba devam ediyor. Flormar işçilerinin mücadelesi aralıksız sürüyor.

Genç kadınlar direnişin en önünde

Flormar direnişçilerin büyük bir kısmı kadın. İşçilerin birçoğu ilk işi olduğunu ve hayatında ilk kez bir eyleme



katıldığını söylüyor. Direnişin enerjisi ve coşkusu hepimizin dikkatini çekiyor. En çok da direnişin en önünde yer alan genç kadınların mutlu ve umutlu sözleri. Bazen bir haber bazen bir röportaj bazen de bir video düşüyor önümüze. Kimisinde umutlu yumruklar havada slogan atıyorlar, kimisinde şarkılar söylüyor, oyunlar oynuyorlar. Hepsinde farklı biçimlerde "Kazanacağız, Flormar'a sendika girecek." diyorlar. Flormar işçileri aylardır sürdürdükleri mücadeleyle Türkiye işçi sınıfına umut, sendikalara güç oluyorlar.

Flormar'ın kadın dostu maskesini kadın işçiler alaşağı ediyor. Flormar işçilerinin ve kadın örgütlerinin Flormar ve Yves Rocher'e boykot çağrısına Türkiye'nin ve dünyanın dört bir yanından destek geliyor.





Tez-Koop-İş gencemek Dergisi Flormar işçilerini ziyaret etti

Flormar işçilerinin direnişi tüm coşkusuyla sürerken dergimiz de rotasını Gebze'ye çevirdi. 31 Mayıs 2018 tarihinde Flormar işçilerine dayanışma ziyaretinde bulundu. Ziyarette açıklamada bulunan gencemek dergisi editörü Hakan Koçak, "Sizin o güzel videolarınızı görüp buraya gelmemek mümkün değil. Hem coşkulu, hem enerjik hem de kararlılıkla sürdürülen bu direnişi kutluyoruz. Bizler Tez-Koop-İş Sendikası gencemek dergisi adına buradayız. Sendikamız gençlerin ve kadınların yoğun olduğu bir işkolunda örgütlü. Bizler de oradaki sınıf kardeşlerimizin selamını getirdik. Coşkulu direnişiniz Konya'da Kütahya'da Eskişehir'de dikkatle izleniyor, üyelerimiz buraya gelemeseler de sizlerle dayanışma içerisindeler. Direnişinizi kutluyor, başarılar ve kolaylıklar diliyoruz." diyerek Tez-Koop-İş üyelerinin selamını ilettiler, sınıf dayanışmasının önemini vurguladı.

Flormar işçileri direniş alanında direnişe katkı sabunları, kokuları üretiliyor. Flormar işçileriyle dayanışmaya çağırıyor.



Özel
Sayı

12
MAY 12
1950

İfür Gençlik

HÜS BİR FAHRE, HAKİKİ BİR MÜDİRİYET - DEVAMLİ BİR SÜRE İÇİN

Fiatı
10
Krş.

Aydın Gençlik Mücadeleye devam ediyor

Günün Şiarı:

Günün Şiiri:
Nâzım Hikmeti Kurtarınız!

HAKSEVER HALKIMIZA!
Ezden hayatinda kendisi icin
big bir sey istemeyen, palas hal-
kuna isteklerle yasanan bir insani

de, destanlarında onların mücadelelerini anlatan büyük şiirimsi Nâzım Hikmet'in il öçe hiç bir şeyi değil, sadece kendi sesini duyurdu.

maahineen hakeer yoon 28 yd 3 xyn
maahineen eddidi Bu hakeerhagen
hakeerhagen iqn yoonig deamde
maahineen hakeer hie bu maahine 2
yoonig 28 yd 3 xyn deamde hakeer

Yeni, Kısmi Hükümetin emsalleri
İstanbul'da derdestlenmeye kadar, iş
emelleri edebiyatında ve bu yolda
girişim ve her türlü teşebbüsüne bül-

İstanbul Yüksek Tıbbi
Gençlik Derneği

Ellerinize Ve

[illegible][illegible]

Paris

Beyannameyi dağıtan ÖĞRENCİLER ANLATIYOR

Beratschanyl dağın başına qayalar adanmış bulma yollarıdır ki, hakları izahatı bəlli odu, u - nuz, eht - zərərli olduğundan və güclü pənətəyə girmək istədikdən qəki dəniyi tanrıya mürşid. Məsələnin bu

en yatus vladimiro hakim ve ka-
konur olarak 18 yıldanberi ha-
biti gironidegund bulıye ve
milletine yazarak canla pulladı-
gi son bildirimde, aklı gironide
mukamına gayet iyi kaxtarmıstı
ve son kaxtarmak için haran ger-
cevinde- her şeyi yazmaga ha-
zındı.

[illegible]

Arkadaşlar!
Her kapalı toplantıya iştirak
mek sureti ile demokratik halk
... .. halkın kullandı!

LYT G D Toplantı yapıyor

12. V. 26c glosa toplanan ilav
beyriti - Nâzım Hikmetin dermanı

na ve edisi kymetini belirtmek
için 13.V.1950 Pazartesi günü
at 16-18 arasında Lalende Çiğ
Falez alanında bir kapalı to
panti gerçekleştirilerek karar verildi
tir. Nöbetçi kararlaştırılması ile
yeni bütün hakimler halkın
toplantıya devlet edilmektedir.

DISAPDA BIR BAYRAK GIBI DALGALANIRKEN ADI...

Ve zaten bu kadar az sayıda baldırgan
bu ölçüde, bu yatacaz dünyada
bu acıların saltanatı, bu insan
tarafından dır.

Emek tarihimize bu ve benzeri yayınları koruyup paylaşarak katkı sunan **Türkiye Sosyal Tarih Araştırma Vakfı'na (TÜSTAV)** bu vesileyle teşekkürlerimizi sunarız.
Derginin tüm sayılarına ulaşmak için:
www.tustav.org/sureli-yayinlar-arsivi/hur-genclik

Gelecek Sezondan Haberler



HAZIRLAYAN:
Ceren ÖZCAN

Bilindiği gibi, pek çok tiyatro ekibi yaz başında sezona ara verip sonbaharda yeniden sahneye dönüyor. İlgili tiyatro seyircisi için de yaz mevsimi, gelecek sezonun oyunlarını merak etmekle geçiyor. Şimdi, yaz sıcağında tiyatrodan mahrum kalmış sabırsız seyircinin yüreğine biraz olsun su serpmeye çalışalım. Bakalım yeni sezonda İstanbul ve Ankara tiyatrolarında bizleri neler bekliyor...

Tiyatro Bereze

Bereze, bu sezon repertuarındaki pek çok oyunu düzenli olarak İstanbul seyircisiyle buluşturmayı planlıyor. Ekibin yeni sezonda gösterimi devam edecek olan ilk oyunu Macbeth İki Kişilik Kâbus. Shakespeare'in Macbeth'inden dinamik ve yaratıcı bir biçimde uyarlanan oyunun yönetmeni Doğu Akal.



Macbeth İki Kişilik Kâbus, Bereze. Fotoğraf: Patricia Ulbrich.

Ekibin yeni sezona hazırladığı diğer oyun ise Gel-Git. "Birlikte yaşamak, yolculuk, dışlanmışlık" temaları etrafında şekillenen oyunu, Elif Temuçin ve Erkan Uyanıksoy hem tasarlayıp hem oynuyorlar.

Boğaziçi Gösteri Sanatları Topluluğu (BGST)

Boğaziçi Üniversitesi mezunları tarafından kurulan ve İstanbul'da faaliyetlerini sürdüren BGST, yeni sezona *Artık bir Davan Var* adlı oyunla hazırlanıyor. BGST'den Cüneyt Yalaz ve İlker Yasin Keskin'in kaleme aldığı *Artık Bir Davan Var*, absürt-dramaya konu olabilecek olayların yaşandığı farazi bir ülkenin adil ve bağımsız olma iddiasını kaybetmiş hukuk mekanizması içinde yaşananlara odaklanıyor. Kafka'nın *Dava*'sından ilham alan oyunda, neyle suçlandığı bir türlü netleşmese de hayatı bir karabasana dönüşen Bay K., çığırından çıkmış bir hal alan bir "dava" sürecinin kurbanı haline gelir. Karanlık evrenin içinde debelenen Bay K.'ya bu oyunda, K.'nın aksine "düzen dışı" bir kişiliğe sahip bir kız kardeşi eşlik eder.

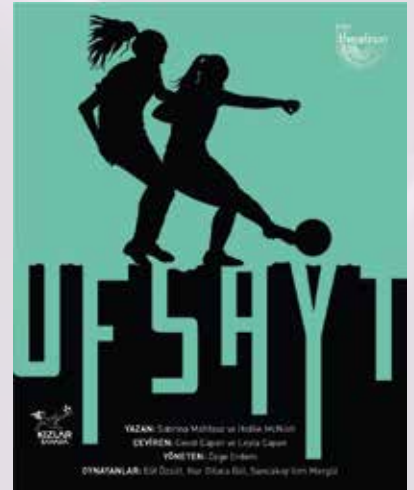


Artık Bir Davan Var, BGST. Fotoğraf: Kenan Özcan.

Bu yeni oyunun yanı sıra BGST, geçtiğimiz sezonlarda seyirci ile buluşturduğu *Şabel* ve *Kim Var Orada? Muhsin Bey'in Son Hamlet'i* oyunlarını yeni sezonda da sahnelemeye devam edecek.

Kadıköy Theatron

İstanbul Anadolu Yakası'nın önemli ekiplerinden Kadıköy Theatron, sezona iki yeni oyunla hazırlık yapıyor. Tadeusz Konwicki'nin yazıp Alexandra Kazazou'nun yönettiği *Salto*, bir Teatr Andra, Kadıköy Theatron ve Grotowski Institute Ortak Yapımı. *Salto*, izole, yıkulu bir kasabayı ziyaret eden bir yabancı'nın, gerçekte rüya arasında asılı kalmış olan bir adamın hikâyesi. Sezona hazırlanan diğer oyun *Gerçek Doğru*'da ise bir süre aynı evde yaşamak zorunda kalan iki kız kardeşin birbiriyle geçinme çabaları anlatılıyor.



Ofsayt, Kadıköy Theatron. Afis Tasarım: Özden Hürdoğan

Bu iki yeni projenin yanında, yeni sezonda üçüncü yılına girecek olan *Yörüyorsu-*

nuz Bizi... Aferin Size! ve ikinci sezonuna girecek olan *Ofsayt* yapımları ile, bir Tiyatro KaST yapımı olan *Serbest Düşüş* sezon boyunca Kadıköy Theatron'da izlenebilecek.



Apaçi Gızlar, Mek'an Sahne.

Mek'an Sahne

Ankaralı bir ekip olan Mek'an Sahne, bu sezon da repertuar oyunları *Apaçi Gızlar*'ı sahnelemeye devam edecek. *Apaçi Gızlar*, Ankara'nın gündüz diskolarından birinde, özel bir amaçla toplanan bir grup genç kadının hikâyesi. Mek'an sahnenin gelecek sezona hazırladığı yeni oyunu ise *Dansöz*. Şamil Yılmaz'ın yazdığı, Sezen Keser'in oynadığı oyunun prömiyeri yeni sezonda İstanbul'da yapılacaktır.

Tiyatro 1112 Garaj

Yine Ankaralı bir ekip olan 1112 Garaj da, yeni sezona iki ayrı oyun hazırlıyor. 1112 Garaj'ın yaz döneminde provasını yaptığı ilk oyun *Uymazcı*. Yunus Emre Bozdoğan'ın yazıp yönettiği oyun, bir uymazcı olarak adlandırılan Diogenes ile M.Ö. 3.yy ve günümüz insanların karşılaşmasını anlatıyor. Oyunda ekibin önceki oyunlarından da tanıdığımız Aylin Saraç, Hakan Salınmış, Cengiz Sezgin rol alıyorlar. Victor Hugo'nun aynı adlı romanından Kazım Akşar'ın uyarlayıp oynadığı *Bir İdam Mahkumunun Son Günü* de ekibin gelecek sezon düzenli olarak sahnelenecek bir diğer oyunu.

Heveskâr Tiyatro

2016 yılında, yolu ODTÜ Oyuncuları'ndan geçmiş bir grup insan tarafından kurulan Heveskâr Tiyatro, gelecek sezona iki oyunla başlayacak. Ekibin prömiyerini 1 Mayıs 2016'da ODTÜ'de yapan ilk oyunu *Bir Delinin Hatıra Defteri*, 2018-2019 sezonunda da seyirciyle buluşmaya devam edecek. Topluluğun ikinci oyunu ise, geçtiğimiz sezonun sonunda prömiyer yapan, Slawomir Mrozek'in "Policja" özgün isimli oyunundan uyarlanan *Kuşlar*.

Boğaziçi Üniversitesi mezunları tarafından kurulan ve İstanbul'da faaliyetlerini sürdüren BGST, yeni sezona Artık bir Davan Var adlı oyunla hazırlanıyor. BGST'den Cüneyt Yalaz ve İlker Yasin Keskin'in kaleme aldığı Artık Bir Davan Var, absürt-dramaya konu olabilecek olayların yaşandığı farazi bir ülkenin adil ve bağımsız olma iddiasını kaybetmiş hukuk mekanizması içinde yaşananlara odaklanıyor.



Ankaralı bir ekip olan Mek'an Sahne, bu sezon da repertuar oyunları Apaçi Gızlar'ı sahnelemeye devam edecek. Apaçi Gızlar, Ankara'nın gündüz diskolarından birinde, özel bir amaçla toplanan bir grup genç kadının hikâyesi.



Bir Delinin Hatıra Defteri, Heveskâr Tiyatro.

Bitirirken Devlet Tiyatroları ve Büyükşehir Belediyesi Şehir Tiyatroları oyunlarının Ekim ayından itibaren seyredilebileceğini de hatırlatalım. Ve Ankara ve İstanbul seyircisine iki güzel festival haberi verelim. Kasım ayında 22.si gerçekleşecek İKSV İstanbul Tiyatro Festivali ve TAKSAV tarafından 23 Kasım-3 Aralık tarihleri arasında düzenlenecek olan 23. Uluslararası Ankara Tiyatro Festivali. Festival programları www.tiyatro.iksv.org ve www.ankaratiyatro-festivali.org adreslerinden takip edilebilir. Şimdiden iyi seyirler...

Özgür Bakış

Gençlik Kavramı

Gençlik üzerine tanımlar, hem biyolojik hem de kronolojik yaş kategorisi biçiminde ele alınmaktadır. Gençliğin yenilikçi ve güçlü yönlerini vurgulayan tanımların yanı sıra, aile ve toplum açısından ‘sorunlu’, ‘uyumsuz’ ve ‘asi’ olarak nitelenen yönlerine değinen tanımların da yapıldığını biliyoruz. Gençlik, çocukluk ile yetişkinlik arasında bir geçiş dönemidir. İstatistiklerden dünyada 15-24 yaş aralığındaki genç nüfusun, çoğunlukla az gelişmiş ve orta gelir düzeyinde yer alan ülkelerde ve Asya kıtasında yaşadıklarını biliyoruz. Bu yazıdan 1980 ve sonrasında Türkiye gençliğinin yaşadığı politik ve ekonomik sorunlara özetle değinmek istedim.

“Hayatın ilk sırrı, bir sırrının olmasıdır. İkinci sırrı ise eğer varsa, cevaplar da değil sorular da olduğudur. Üçüncüsü ise bir şey yapmak için önce bir şey olmak gerekir.”

1980’ler...

Seksenlerin gençleri çoktan büyüdüler, zamanın gençleri şimdinin büyükleri. Sistem büyüdülerinin çok da farkında değil. Farkında olmadığı gibi onların yetiştirdikleri çocukların da farkında değil. Kendilerince yaratılan ve apolitik hale getirilmeye çalışılan gençlerin, politikanın içinde oldukları ve kendilerini ülke siyasetinden soyutlamadıklarını net şekilde yaptıkları toplumsal mücadeleler göstermiştir. Fakat siyasetin sadece televizyondaki o yapmacık programları seyretmek ve oy vermekten ibaret olduğunu zanneden bir seçmen kitlesi hâline getirmek için çalışıldığı da bir gerçektir. “Ma-

lum zihniyetin” gençleri kurtarmak adı altında onları siyasetten uzaklaştırarak, “milli ve dini” odaklı politikaların içine itmeye çalıştığı, yapılan politik hamleler ile de kendisini göstermiştir.

Seksenler gençliğini, yetmişlerin gençliğinin hücrelerine kadar siyaseti hissettiği mekanlar olan sokaklardan, derneklerden, partilerden tamamen uzaklaştırmak, onların herhangi bir ideale ve kuruma bağlanmaksızın tamamen mevcut olan gerçeklere uyum sağlamaları için büyük bir çaba harcanı.

1980 gençliği için şunların da söylenmesinin yanlış olacağı nı düşünmüyorum. Siyasetten uzaklaşmış bir gençliğin sadece televizyona sığdırılmış bir şey haline getirilmeye çalışıldığı bir dönemde, bilgi de çok gerekli olmaktan çıkıyordu. Düşünmenin bilgiyle orantısız bir eylem olduğu gerçeği gençlikten alınıyordu. Yani düşünmek için bilmek gerekiyordu ve gençlik artık düşünmek üzere programlanmış, tamamen robot haline getirilmeye başlanmıştı.



Özgür NOYAN

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman

1990’lar...

“Arafta kalmak” deyimini 90’lar gençliğine uyan bir deyim. Bu bağlamda 80’lerin her günü siyasi baskı ile geçen günlerini 90’lar gençliği için Edip Cansever’in şu dizeleri tamamlıyor: “Kimsenin öldüğü yok, yaşadığı da. Herkes biraz var o kadar.” 90’lar gençliği tüketim toplumu öncesi son nesildir.

Üniversitelerden başlayarak, kısa da olsa gençliğe bir değinmek gerekiyor. Üniversitelerde iki dinamik geliştirilmeye çalışıldığını görüyoruz. YÖK’e karşı ve okuldaki baskılara karşı dernekler etra-

fında örgütlenmeyi birinci sıraya yerleştirmemizde fayda var. İkinci olarak da emekçilerin ve azınlıkların sorunlarını da sahiplenerek geniş çerçeveli dayanışma kurmak olmuştur. Bir yan-

dan da YÖK denilen bela ile uğraşmaya başlamışlardı. Devletin sosyal ve ekonomik baskıları iyiden iyiye kendini gösteriyordu. Faili meçhul-lerle birlikte, emekçi sınıfın yaşadığı krizler açlığı ve işsizliği de peşi sıra getiriyordu.

Üniversite harçlarına 1995 yılında inanılmaz biçimde zam yapıldı. 12 Eylül' den beridir biriken enerji bir anda açığa çıktı. Açlık grevleri, üniversite çadır eylemleri, işgaller ve boykotların tek sebebi vardı: Neo-liberal eğitim politikalarına karşı ücretsiz eğitim hakkını savunmak. YÖK boykotları, harçlara karşı eylemler, tutuklu öğrencilerin serbest bırakılması için kampanyalar öğrencileri ülke gündemini belirleme gücüne erdirdi. 90'ların unutulmayacak olaylarından Gazi Olayları 12 Mart 1995 tarihinde Gazi Mahallesi'ne giren, kimlikleri hala belirlenemeyen kişiler tarafından kahvehanelere açılan ateş sonucu üç gün süren kanlı olaylardır. Bilanço çok ağır olmuştu: 22 kişi hayatını kaybetti. Gençlere, emekçilere kalan yine acı olmuştu.

Geçmişin deneyimlerini ileriye taşımak için tüm gücüyle sokağa aşık olan 90'ların gençliği. Geçmiş ve gelecek arasındaki bağıdır 90'lar gençliği. Bir başka ifade ile "Gazi'den" "Gezi'ye" uzanan bir eldir 90'lar gençliği.

2000'ler...

Dünün gençleri neler yaşadılarsa bugünün gençleri de aynı şekilde olmasa bile, benzer şekilde siyasal baskılara maruz kalıyorlardı. Kapitalizm 2000'ler gençliği için hazırladığı sürprizleri devreye sokmaya başladı. Yaygınlaşan tv kanalları ve radyolar ile beraber daha özgürlükçü ve daha demokratik bir yarın vaadinde bulunuyor ve teknolojik atılımlarını sıralıyordu. Teknoloji hayatımızı kolaylaştırmaya başladığı gün itibari ile gençlikte aynı oranda evrildi. Tüketim toplumunu en hızlı ve yoğun biçimde



yaşayan gençlik 2000'ler gençliği olmuştur. Her şeye kayıtsız kalarak kendisi hakkında alınan kararları, haksızlıkları izlemekle yetinen, sahip olduğu tüm varlıklara saygı duymadan pervasızca tüketmekte ustalık kazanmış, marka bağımlısı olmuş ve bu takıntılarından gurur duyan, bunları büyük bir gururla söylemekten çekinmeyen bir kuşak geldi çatı. Tam da kapitalist sistemin istediği kalıba girmiş ve neo-liberal politikaların kucığına hızla yürüyen bir gençlik. Haksızlık ettiğimi düşünmeyin yaşanan şey tam da böyleydi.

*Yaşamak bir ağaç gibi tek
ve hür ve bir orman gibi
kardeşçesine"*

Günümüz!

Basit bir şekilde ele alınması gerekirse günümüz gençliğinin fazlasıyla apolitik olduğu ve mevcut siyasi söylemlerin dışına itildiği veya itilmeye çalışıldığını görmekteyiz. 2013 Haziranın da toplumsal bir refleks olarak ortaya çıkan ve gençliğin iradesini ortaya koyduğu olaylara verdiği refleksin de takdire şayan olduğunu görmekteyiz.

Yukarıda da ifade etmeye çalıştığım gibi dikkati çeken en büyük olgu cep telefonundan, bilgisayarından, table-teninden gözünü ayırmayan ve hayattan

kopmuş gibi görünen gençlerimizin apolitik olmadığı, hayatın içinde ve takibinde olduğunun da fark edilmiş olması. Bir uyanış gibi düşünülebilir. Burada asıl önemli olan, gençlerin yaşadıkları topluma, çevreye ve dünyaya dair söylemlerinin olduğu ve bunları söylerken de asla çekinmediklerini, korkmadıklarını yaptıkları politik duruş ile sergilemiş olmalarıdır. Yine 2000'lerin başında tamamen Kapitalizme angaje olduğu düşünülen yürekli gençlik ailelerinin korumacı eşğini de aşarak korku ve kaygıyı ortadan kaldırmışlardır. Tüm baskı, sindirme ve şiddete karşın Üniversite gençliğinin göze çarpan ve gençler tarafından iyi bir argüman olarak mizahın da kullanılması, cesaretlerinin yanı sıra, zekalarını da belirgin bir özelliğini ortaya koymuştur.

Mesajları çok net ve belirgindi: Farklılıklarımıza saygı duyulması ve sahip çıkılmasının yanı sıra, bireyler için neyin iyi olduğuna karar vermiş var olan bir olgunun yaklaşımını değiştirmesiydi. 2000'ler gençliğinin ve Türkiye toplumunun bu dönemde attığı son çığlıktı. Her zaman eşitlik talebi olan toplumun ve gençliğin ilk kez özgürlük talebini ön plana çıkardığı birlikteliktir 2000'ler Gençliği. Gençlerimizin tek dileği farklılıklarına özgürlüklerine ve özgünlüklerine saygı duyularak kişisel-leştirmeden anlaşılması.

AHLAT AĞACI



Spoiler içerir...



Nuri Bilge'nin diğer filmleri gibi Ahlat Ağacı üzerine de saatlerce konuşabilir, sayfalarca yazabiliriz. Bu teknik olarak mümkün olamayacağından, Sinan'ın iki tiradı (uzun konuşma) çerçevesinde düşünerek yazıyı sınırladım. İyi okumalar...

Zeynep ÖZTÜRK

Tez-Koop-İşÖrgütlenmeBürosu, Uzman

Ahlat Ağacı, Nuri Bilge Ceylan'ın Cannes Film Festivali'nde dakikalarca alkışlanan son filmi... Filmi izlerken karşınızdaki görüntü dışında kafanızın içinde birçok imge belirliyor. Böylece olay örgüsünün içine hap-solmuyorsunuz. 188 dakika boyunca diyaloglara dayalı bu filmin içinde kayboluyor ve beklenmedik şekilde özgür hissediyorsunuz. Ana karakter Sinan'ın kişilik özellikleri, iç çatışmaları, diğer karakterlerle bağlantısı ve hikâyenin içerisinde yer tutuşu, karmaşık gibi görünen o uzun diyalogların içerisinde oldukça yalın bir biçimde anlatılıyor.

Sinan üniversiteden mezun olduktan sonra, Çanakkale'nin Çan ilçesindeki evine geri döner. Aslında durum onun için geri dönmekten çok, istemediği ama ait olduğu yere iade edilmektedir. Çünkü büyüdüğü yer hayal kurmasına izin veren bir okula benzemez; kendine, ailesine ve diğerlerine dair sorunlarla yüzleşmesini gerektiren bir dövüş pisti gibidir. Ayrıca, üniversitenin bitişi bir iş bulmayı ve ardından bir hayat kurmayı gerektirmektedir. Sinan öğretmenlik mezunudur ancak bilindiği gibi Türkiye'de atanmak çok zordur. Kısacası,

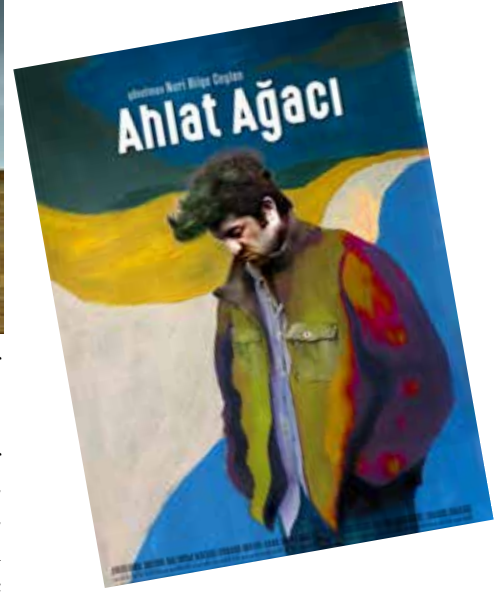




üniversiteden mezun olması, genç işsizler ordusuna katılımının tescillenmesidir. Tüm bu karamsar tablonun içinde, ona enerji ve heyecan veren şey okumak ve yazmaktır. Bu motivasyonun anahtarı ise para bulup bastırmayı her şeyden çok istediği romanıdır. Benzer şekilde babası da parasız ve istediklerini gerçekleştirememiş bir öğretmendir. Onun heyecanının tetikleyicisi ise emekli olduktan sonra birkaç hayvan alıp besleyebilme ve köydeki evin bahçesinde açtığı kuyudan su çıkarabilme ihtimalidir. Sinan parayı nereden bulacağına dair kafa yorduğu, insanın varoluşu hakkındaki bir tiradında, *“istediklerimizi gerçekleştirmek için başka biri için değerli olanı onun elinden almak”* üzerine konuşarak, örnek aldığı, taşradan çıkmış ünlü bir yazarla tartışma yürütür. Peki, Sinan,

kitabı için, birinin elinden kıymetli bir şeyini alacak mıdır?

Sinan kendisini yazar olarak görür ama biz O’nu filmde yazarken hiç göremeyiz ki zaten bu denli çok konuşması da bununla ilgilidir. Yönetmen bize Sinan’ın rüyada ya da gerçekte yaptığı tartışmaları duyurur, Ege’nin köpüren dalgalarını gösterir. Bunlar Sinan’ın içindeki fırtınaların dışavurumudur. Sinan’ın karakter yapısı her şeyi sorgulayan ve fikirleri didikleyen bir yöne eğilmiştir. Babasıyla birlikte köye yaptığı ziyarette, İmam Veysel ve İmam Nazmi ile yine insanın varoluşu üzerine bir sohbet eder. Burada sorguladığı insanın gerçekleştirdiği eylemlerin sorumluluğunu ne şekilde üstlendiğidir. Sinan’a göre korkunun yarattığı “erdemli davranış” bir yanılsamadır.



Yani sonunda ceza çekeceğini sandığı için yanlış davranan ya da ödül alacağına inanarak iyilik yapmaya çalışanlara atıfta bulunur. Peki, Sinan bu eleştirilerden kendine ne çıkartacaktır?

Kendi belirlemediği ancak tabi olduğu kuralları kabul etmeme; yani o daha doğmadan oluşturulmuş irili ufaklı her türlü mihenk taşına kuşkuyla yaklaşabilme, en basit deyimle “uyumsuzluk” insanın başkaldırısıdır. Film boyunca Sinan’ın yazar olamadığı için, atanamadığı için, parası olmadığı için, doğduğu yerde sıkışıp kaldığı için hayatla hesaplaşmaya çabaladığını görürüz. Babasının çok sevdiği av köpeğini çalıp satarak kitabı bastırır. Sinan’ın kitabı hiç satmaz. Son sahnede babasıyla yüzleşmesinde, kitabı okuyan tek kişinin babası olduğunu gördüğünde Sinan’ın insana dair yaptığı tartışmalar netleşir. Her şeyin bir bedeli vardır ve sorumluluk bu bedeli “zamanında” ödemeyi gerektirir. Sinan babasının yardım talebine rağmen küçümseyerek su çıkacağına inanmadığı ve babasının da artık vazgeçtiği kuyuya geç de olsa girer ve kazmaya başlar. Böylece Sinan’ın kendisiyle hesaplaşmasıyla film sona erer.

İyi seyirler...

Açılın, Robotlar Geliyor!

Robot deyince ister istemez aklımıza bilim kurgu filmleri, romanları vb. geliyor. Çok sıkça işlenen bir konudur, robotlar insanların hayatını kolaylaştırmak üzere tasarlanır ancak bir süre sonra bilinç kazanarak insanlarla savaşa tutuşurlar ve insanlığı yok etmeye çalışırlar. Terminatör filmlerinde insanlığı nükleer bombalarla yeryüzünden silen, Matrix filmlerinde insanları enerji kaynağı olarak kullanan makineler ve daha birçoğu bu filmleri izleyenlerin aklında yer etmiştir.

Ekin Erdem EVLİYA

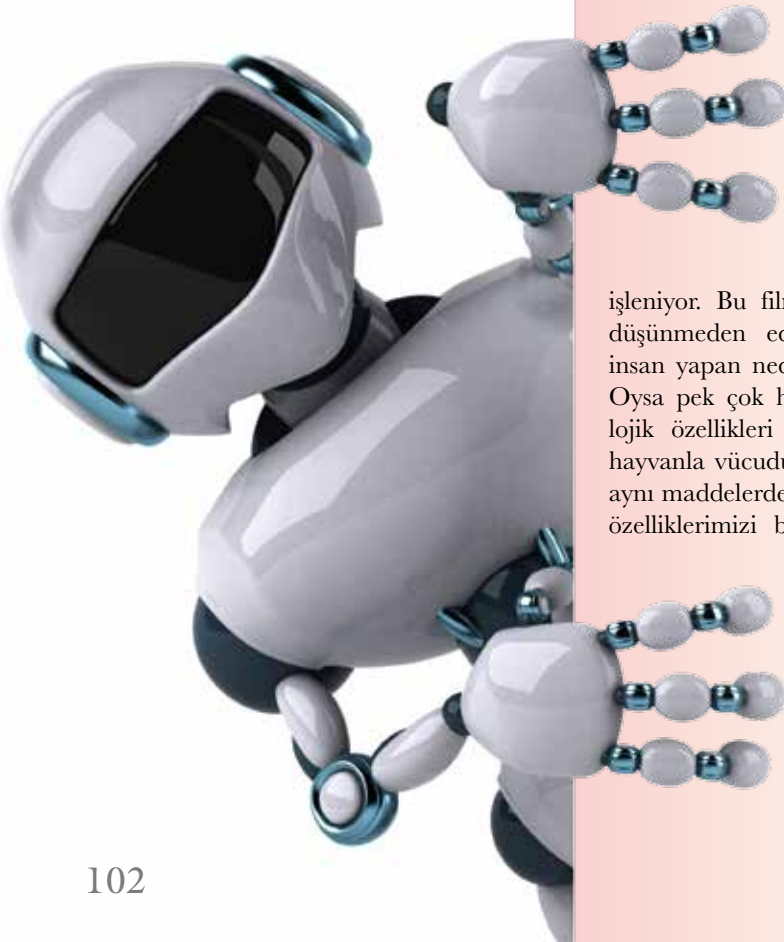
Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman

Son dönemlerde, yapay zeka, robotlar konusu eğlence sektörünün yeniden gündeminde. Yakın zamanda çekilen pek çok dizide, filmde* insanlar tarafından üretilen robotların bilince sahip olup olamayacağı, insanlara karşı ayaklanma ihtimalleri, hatta bilinç sahibi bir insanla robotu nasıl ayırt edebileceğiniz gibi konular

işleniyor. Bu filmleri izlerken insan düşünmeden edemiyor. Bir insanı insan yapan nedir? Biyolojisi midir? Oysa pek çok hayvanla ortak biyolojik özellikleri paylaşıyoruz. Çoğu hayvanla vücudumuz hemen hemen aynı maddelerden oluşuyor. Biyolojik özelliklerimizi belirleyen genlerimiz bile büyük ölçüde aynı. O halde insanı insan yapan düşünmesi midir? Bu durumda eğer insanlar düşünebilen makineler üretirlerse onlar da insan mı

sayılmalıdır? İnsanlarla aynı haklara, aynı hürriyetlere sahip olmalı mı? Peki ya insandan da daha iyi düşünebiliyorlarsa? O zaman kendilerini yaratan insanların karşısında konumları ne olacak? Bunlar hep bilim kurgunun popüler olarak işlenen temaları olmakla birlikte öyle bir çırpıda cevap verilemeyecek düzeyde derin felsefi sorunlar.

Robotlar, düşünebilen makineler artık sadece bilim kurgunun, sanatın, eğlence sektörünün değil, aynı zamanda üretimin, ekonominin, siyasetin de konusu haline geldi. Bugün yapay zeka ve robotlar konusunun bu alanlarda tartışılmasının bir sebebi var. Ancak bunu irdelemeden önce biraz hayal gücümüzü çalıştıralım. Kendi kendine düşünebilen, karar alabilen, öğrenebilen makinelerin insanlığa ne gibi katkıları olabilir? Örneğin insanların bugün yaptığı pek çok tehlikeli görevi artık makineler yapabilir mi? İnsanların yaşamlarını çürüten, yoksulluk içinde yaşamalarına sebep olan görevleri üstlenebilirler mi? Üretimi büyük ölçüde robotlara devredersek, dünyadaki tüm insanların ihtiyaçlarını günde sadece 1-2 saat çalışarak ra-





Kendi kendine odanın haritasını çıkartıp yerleri süpüren robotlar evlerimize kadar girmeye başladı. Pek çok depoda, reyonda ürünleri dizmek ve sipariş hazırlamak üzere çalışanların yerine robotlar geçiyor. Restoranlarda sipariş alıp masanıza kadar getirebilecek garson robotlar tartışılıyor. Artık bazı masabaşı işleri bile yapabilecek robotların tasarlanması gündemde. Kısacası çalışma hayatımızın pek çok alanı robotlar tarafından yavaş yavaş devralınıyor.

hatlıkla halledebilir miyiz? Bu durumda çalışmaktan arta kalan zamanı insanların kendilerini geliştirmeleri, daha insanca yaşamaları için kullanabilir miyiz? Engelli insanların önündeki tüm engeller kaldırılabilir mi? Ya da daha ileri gidelim, insan zekası ile yapay zeka bir şekilde bir araya getirilerek bedenlerimizin bizlere dayattığı biyolojik sınırları aşabilir, örneğin ölümsüz olabilir miyiz?

Bu soruların bir kısmını bugün cevaplayabiliriz, bir kısmının cevabını ise tarih verecek, keza bunların hepsini başara-bilecek bir teknoloji yakın zamanda pek mümkün gözüküyor. Ancak bu konularda düşünmeyi, hayal kurmayı faydalı bir beyin jimnastiği olarak görmüşümdür.

Kapitalizmin Sanayi Devrimleri

Şimdi konumuza gelelim. Robotlar ve yapay zeka neden bu kadar gündem oldu? Bunun aslında basit bir cevabı var. Ne yazık ki hala dünyanın ezici çoğunluğu kapitalist sosyo-ekonomik sistemin içinde yaşamaya devam ediyor. Kapitalizmin iki ana kuralı vardır. Birincisi artı-değer üretimidir. Yani kapitalizm, insanların emeklerine, ürettiklerine el koyarak varlığını sürdürebilir. Kapitalizm var oldukça her zaman çalışan bir çoğunluk ve çalışmadığı halde başkalarının çalışmasıyla geçinen bir azınlık; yani

işçiler ve patronlar olacaktır. İkinci kural ise rekabet. Kapitalist sistemin devamı için her zaman kapitalistler arasında rekabet gerekir. Başka türlü ilerleme olmaz, sistem de zaten başka şekilde düşünülemez. Her kapitalist, rakiplerini alt edebilmek için üretimde kullandığı teknolojileri geliştirmek, maliyetlerini olabildiğince kısmak, ürettiği ürün ve hizmetleri de mümkün olduğu kadar hızlı satmak zorundadır. Çünkü eğer bir kapitalist bunları yapmazsa, ötekiler yapıp onu piyasadan silecektir. Kapitalizmde bu iki öge; artı değer üretimi (buna sömürü de diyebiliriz) ve rekabet sistemin iki ana itici gücüdür.

İşte tam bu yüzden, kapitalist sistem, robotların kâr elde etmek ve rekabette kullanılabileceğini anladığı için yakın zamanda bu konuyu gündemimize taşdılar. Bu tartışmaların son dönemde bir ismi var: 'Endüstri 4.0', nam-ı diğer 'Dördüncü Sanayi Devrimi'. Biraz abartılı bir isimlendirme olsa da tarihsel bir birikimi var. İlk Sanayi Devrimi, buhar makinesinin icadı, İkinci Sanayi Devrimi elektrik ve petrol gücünün kullanımı, makineleşme ve üretim bandının kullanımı, Üçüncü Sanayi Devrimi bilgisayar gibi dijital teknolojilerin üretime dahil olmasıyla tarif ediliyor. Bu seferki, yani Dördüncü Sanayi Devrimi, yapay zeka, robotlar, üç boyutlu yazıcılar, kuantum bilgisayarları gibi teknolojilerin üretimde kullanılmasını içeriyor.

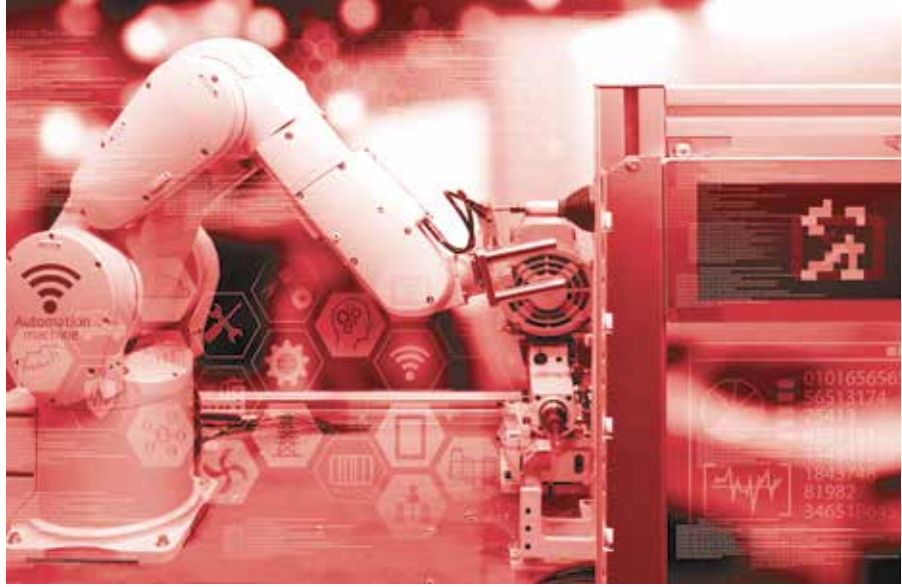
Her ne kadar bu teknolojiler bugün olanaklı olsa da, büyük yatırımlar gerektirdikleri için pek çok sektörde otomasyona geçişin daha başlangıç aşamalarında, o yüzden yaratacağı etkileri tam olarak hissetmeye başlamadık. Bu konuda başı Çin, ABD ve bazı Avrupa ülkeleri çekiyor. Türkiye'de ise oran çok daha düşük, yine de 2030'a kadar mevcut işlerin yüzde 16'sının robotlar tarafından yapılacağı öngörülmüyor.¹

¹ <https://www.mckinsey.com/featured-insights/future-of-organizations-and-work/jobs-lost-jobs-gained-what-the-future-of-work-will-mean-for-jobs-skills-and-wages>

Biraz daha özele gidelim. Robot deyince aklımıza sadece bilim kurgudaki gibi insana benzeyen makineler gelmese bile kolları, kancaları olan, bir arabayı dakikalar içinde söküp takabilen dev makineler geliyordur. Halbuki robotlar, yapay zeka bunlarla sınırlı değil. Hizmet sektöründe (Tez-Koop-İş'in örgütlü olduğu işkolu da dahil olmak üzere) sürecin daha ilginç yanlarını görebiliyoruz. Örneğin bazı market zincirlerinde uygulanan Akıllı Kasa uygulamasına şahit olmuşuzdur. Kimi marketlerde artık ürünlerin satışı kasiyerler değil, bu cihazlar üstlenmeye başlamış durumda. Kendi kendine odanın haritasını çıkarıp yerleri süpüren robotlar evlerimize kadar girmeye başladı. Pek çok depoda, reyonda ürünleri dizmek ve sipariş hazırlamak üzere çalışanların yerine robotlar geçiyor. Restoranlarda sipariş alıp masanıza kadar getirebilecek garson robotlar tartışılıyor. Artık bazı masabaşı işleri bile yapabilecek robotların tasarlanması gündemde. Kısacası çalışma hayatımızın pek çok alanı robotlar tarafından yavaş yavaş devralınıyor.

Robotlar Kötü mü?

Peki, bu iyi bir şey değil mi? Sanayide, ağır işlerde artık robotların çalışması, insanların ağır işlerle uğraşmak zorunda olmaması anlamına gelmiyor mu? Ya da niteliksiz ve tekdüze işlerin robotlara devredilerek insanların daha tatmin edici, daha yaratıcı işlerde çalışmasının önü açılmaz mı? Normalde, evet. İnsanların yaptığı görevlerin pek çoğunu robotlar üstlendikçe insanların aynı zenginliği üretmek için daha az çalışması, daha fazla kendine vakit ayırabilmesi gerekirdi. Ancak ne yazık ki kapitalizm şartlarında böyle olmuyor, çünkü öyle- si 'çok maliyetli' olurdu. Kapitalizmin tarihi boyunca yaşanan 'Sanayi Devrimlerinin' hiçbirisi beraberinde daha az çalışma getirmedi. Tam tersine, insanların yaptığı işleri makineler yapabildiği için pek çok insanın işinden olmasıyla, diğerlerinin de işsiz kalma korkusuyla çok daha yoğun çalışmasıyla sonuçlandı. Yeni teknolojilerin satın alınabilmesi için



gereken yatırım da oldukça büyük olduğundan zenginlik giderek daha da az kişinin elinde toplanmaya başladı.

O halde işçiler olarak bizler, işimizi elimizden alacak korkusuyla teknolojik gelişime karşı mı çıkmalıyız? Örneğin 1800'lü yılların başlarındaki işçiler gibi işimizi korumak için gidip makineleri sabote mi etmeliyiz? Bunları yapmak konuya çok basit yaklaşmak, ortadaki gerçek suçluyu görmemek olurdu. Yeni teknolojiler, her ne kadar bugün göz kamaştırırsa da aslında bir otomobilden, bilgisayardan, hatta ok ve yaydan çok da farklı değil. Bunların hepsi de icat olduğu dönemde çığır açan buluşlardı. Yani aslında robotlar da bir araç. Bir aracın ne gibi sonuçlar yaratacağı onu kimlerin nasıl kullanacağı ile belirlenir. Bugün için robotları kapitalist sistem kullanıyor. Yani sorun bir yazarın da belirttiği gibi "robotlar değil, kapitalizm".² Asıl mesele bu yeni teknolojiler konusunda kafa yorarken kapitalizmin dar ufkuyla sınırlı kalmadan hayal gücümüzü çalıştırabilmekte.

* Bu konuda yakın zamanda çıkan, önerebileceğimiz filmler ve diziler: Ex Machina, Bladerunner 2049 (Bıçak Sırtı 2049), Black Mirror (Kara Ayna), I, Robot (Ben, Robot), Her (Aşk)

² <https://www.gazeteduvar.com.tr/yazarlar/2017/05/29/sorun-kapitalizm-robotlar-degil/>

Kapitalist sistem, robotların kâr elde etmek ve rekabette kullanılabileceğini anladığı için yakın zamanda gündemimize taşındılar. Bu tartışmaların son dönemde bir ismi var: 'Endüstri 4.0', nam-ı diğer 'Dördüncü Sanayi Devrimi'. Biraz abartılı bir isimlendirme olsa da tarihsel bir birikimi var.

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	Salih GÖNÜLLÜ
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Cemal KEMENT
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Mehmet MERAL

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL MERKEZİ

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

İnternet: www.tezkoopis.org Elektronik posta: sendika@tezkoopis.org

Toplu İş Sözleşmesi Bürosu: tis@tezkoopis.org Örgütlenme Bürosu: orgutlenme@tezkoopis.org

Eğitim Bürosu: yayin@tezkoopis.org Muhasebe Bürosu: muhasebe@tezkoopis.org Hukuk Bürosu: hukuk@tezkoopis.org

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI ŞUBELERİ

ADANA 1 NOLU 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

ANKARA 1 NOLU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Kiman
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

ANKARA 2 NOLU ŞUBE

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

ANKARA 4 NOLU 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

ANTALYA ŞUBESİ

Şube Başkanı Barış 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

BURSA ŞUBESİ

Şube Başkanı Bülent Çetin
Kükürtü 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

DIYARBAKIR ŞUBESİ

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

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

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

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

GEBZE 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://gebze.tezkoopis.org>
gebze@tezkoopis.org

SAMSUN ŞUBESİ

Şube Başkanı Tanık 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

İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE

Şube Başkanı Nejla Önder
Osmanağa Mah. Kuş Dili Cad. No: 26 Kat 3-4
Tel: 0216. 450 14 02 Faks: 0 216. 338 92 64
<http://istanbul1.tezkoopis.org>
istanbul1@tezkoopis.org

İSTANBUL 4 NOLU ŞUBE

Şube Başkanı Cemal Kement
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

İSTANBUL 5 NOLU 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

İZMİR ŞUBESİ

Şube Başkanı Sebahattin Şen
Şair Eşref Blv. Emlak Kredi Apt. No: 100/601
Alsancak-İzmir
Tel: 0232. 463 42 59 Faks: 0232. 463 54 72
<http://izmir.tezkoopis.org>
izmir@tezkoopis.org

İZMİR 2 NOLU ŞUBE

Şube Başkanı Caner Fırat
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

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://mugla.tezkoopis.org>
mugla@tezkoopis.org

ZONGULDAK ŞUBESİ

Şube Başkanı Şerif Taşören
Mithat Paşa Mah. Hayriyey Sok. No: 3 Kat: 3 D: 5
Zonguldak
Tel: 0372. 253 40 39 Faks: 0 372. 252 52 72
<http://zonguldak.tezkoopis.org>
zonguldak@tezkoopis.org

AMAN TANRIM
BENDEN
DAHA HIZLI
BÜYÜYOR!



İŞ
SİZ
LİK

#PEK