

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



gencemek

f/t/gencemekdergisi

Tez-Koop-İş Yayın Organı | Sayı: 3 / Aralık 2018



Ekonomik
Kriz Dönemlerinde
İşten Çıkarmalara Karşı
Haklarımız

GENÇLİK İÇİN DÜZGÜN
(İNSAN ONURUNA YAKIŞIR) İŞLER

DAYANIŞMA EZİLENLERİN
İNCELİĞİDİR

KASİYERLİK KOLAY İŞ Mİ?



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

TEZ-KOOP-İŞ KADIN



SENDİKALI KADININ GÜNDEMİ



Merhaba

Dergimiz **gençemek** 3. sayısına ulaştı ve ilk yayın yılını bitiriyor. Deneyerek, birikimlerden ve farklı fikirlerden yararlanarak, ortaklaşa kafa yorarak yol almaya çalışıyoruz. Bu dergi Tez-Koop-İş Sendikası'nın gençlere yönelme, gençlere açılma politikasının bir aracı, bir ürünü. Yol alırken bunu hiç unutmuyoruz. Önce sendikamızın genç üyeleri ve giderek genç emekçilerin tümü bizim hitap ettiğimiz kitleyi oluşturuyor. Bu kitlenin gereksinimlerini, gündemlerini anlamaya, dilini yakalamaya çabalıyoruz bir yandan; bir yandan da gelişimlerine katkı sağlamak, düşünsel olarak beslemek, sendikal bir kimlik oluşturmalarına destek sağlamak istiyoruz. Bu yolda okurlarımızdan gelecek öneriler, eleştiriler ve talepler bizim için paha biçilmez değerde.

Bu yayını genç bir ekip hazırlıyor. Editörün yanı sıra sendikamızın örgütlenme ve basın-yayın bürosundan uzmanlarımız özveriyle sundukları gönüllü katkılarıyla hazırlanıyor dergimiz. Hepimiz birlikte **gençemek** ekibini oluşturuyoruz.

Geçtiğimiz aylarda **gençemek** ekibi olarak yoğun bir ziyaret programı gerçekleştirdik. Dergimizin bu sayısında da şube ziyaretimize dayalı bir dosya oluşturma geleneğini sürdürdük, Eskişehir şubemiz için bir dosya hazırladık. Eskişehir'de geçirdiğimiz iki günde hem şube yöneticilerimizin hem de genç üyelerimizin konukseverliği, desteği ve işbirliği bizi mutlu etti. Hepsine teşekkür ederiz. Bursa-Orhangazi ve Gebze'de yaptığımız direniş ziyaretleri ve katıldığımız yürüyüşler de bizim için çok anlamlıydı. Sınıf dayanışmasının etkin parçası olmak bizim için temel bir ilke ve bunu sürdürmekte de kararlıyız.

Dergimizde genç emekçilerin çalışma yaşamında karşılaştığı sorunların, hak alma mücadelelerinin yanı sıra tiyatro, sinema, spor, müzik, bilim gibi pekçok alanda da yazılarla, haberler, tanıtımlarla okurlarımızın düşünsel, ruhsal ihtiyaçlarını karşılamaya, yön göstermeye, gelişimlerine katkı sağlamaya çalışıyoruz. Bir sendika dergisi olarak bu alanda hayli özgün bir örnek oluşturduğumuzu söyleyebiliriz. Emekçinin, hele genç emekçinin salt çalışan bir makine olmadığını aynı zamanda kültür ve sanatla ruhunun, zihninin doyurulması gerektiğini düşünüyoruz. Okurlarımızdan bu yönde gelecek geri dönüşleri de, katkıları da heyecanla bekliyoruz.

Genç emekçiler dünya çapında benzer sorunları yaşıyorlar. Çalışmanın geleceğinin ne olacağı, güvencesizliğin yaygınlaşması, işçi sağlığı sorunlarının yoğunlaşması, yoksullaşma, şiddetin artışı, ayrımcılık vb. pekçok başlıkta uluslararası düzeyde yapılan tartışmalar, oluşan inisiyatifler, işbirlikleri var. Sayfalarımızda elimizden geldiğince bunları da yansıtmaya ve tanıtmaya gayret gösteriyoruz.

Sendikamızın, işçi hareketimizin ve memleketimizin geleceği genç emekçilerin ellerinde şekilleniyor. Dergi olarak bu şekillenmeye emeğin güçlenmesi, sosyal hakların kazanılması, insan medeniyetinin gelişmesi, eşitlik ve özgürlüğün gerçekleşmesi yönünde katkı koyabilirsek ne mutlu bize...



İÇİNDEKİLER

EDİTÖRDEN	1
TARİHİMİZDEN	4
BAŞKANDAN Güçlü Köklerimizden Gelen Deneyim ve Genç Filizlerimizin Verdiği Enerjiyle Yola Devam Ediyoruz	5
ŞUBELERİ GEZİYORUZ Öğrenci-İşçi Kenti Eskişehir'de Sendikalı Olmak	8



GENÇEMEK ORADAYDI Direnişlerin Yanında, Yürüyenlerin arasında...	26
MEMLEKET EMEK HABERLERİ	34
DÜNYA EMEK HABERLERİ	36
ARAŞTIRMA Genç Emekçinin Geleceği İstihdam Programlarında mı Örgütlü Mücadelede mi?	39
SANAL ÂLEMDEN Dijital Otoriterlik ve Dijital Uçurum	42
GÜVENLİ ÇALIŞMA Kasiyerlik Kolay İş mi?	46

Sayı: 3 / Aralık 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 Kadhıköy/ İSTANBUL
Tel: 0216 450 14 02
Faks: 0216 338 92 64

Grafik Tasarım:
Yavuz Kaynar

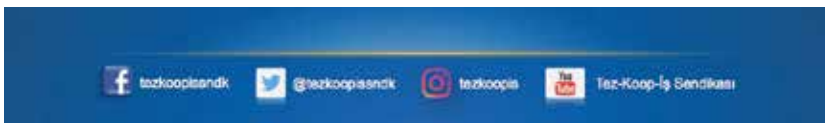
Katkıda Bulunanlar:
Adem Yeşilyurt
Can Turan
Ceren Özcan
Dilek Yılmaz
Ekin Erdem Evliya
Elif Çongur
Fahrettin Engin Erdoğan
İrfan Taşkın
Metin Aksöz
Murat Çakır
Mustafa Özgen
Meliha Kaplan
Merve Demirkıran
Nail Dertli
Selçuk Çelik
Serpil Mirasdoğulu
Özgür Müftüoğlu
Volkan Yaraşır
Zeynep Öztürk

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
Mebusevleri, İller Sokak No:7
06580 Tandoğan- Ankara
Tel: 0312 213 34 44
Faks: 0312 213 34 30
İnternet: www.tezkoopis.org
Elektronik posta:
gencemek@tezkoopis.org
Twitter: @gencemekdersisi
Facebook: @gencemekdersisi

Baskı Tarihi: Aralık 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



SPOR

Akademiden İki Spor Hikâyesi

50



AKADEMİK

Genç Sosyal Politikacılar Emeği Konuştu

53

GÜVENLİ ÇALIŞMA

İşkolumuzda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

56



ARAŞTIRMA

Türkiye’de Üniversite Öğrencilerinin Zamanı Dersten Çok
İşte Geçiyor

58

DÜNYADAN

Uluslararası Bir Girişim: Gençlik İçin Düzgün (İnsan Onuruna
Yakışır) İşler

60

HAKKIMIZ HUKUKUMUZ

Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşten Çıkarmalara Karşı
Haklarımız

62

KİTAP

Seray Şahiner: Kul
66

SİNEMA



“Dayanışma Ezilenlerin
İnceliğidir”
68

MÜZİK

Ölümler Dirilerden Çalacak!
70

TİYATRO

Çok Uzaktaki Bir Ülkenin
“Kuşlar”ı
72

GENÇ KALEM

Çığ Gibi Büyüyenler ve Pirinç
Tanesi Gibi Küçülenler
77

EYLEM

Dayanışmadan Direnişe Genç
Hekimler
78

İŞÇİ SINIFININ KAVRAMLARI

Kapitalist Kriz
81

TARİHİMİZDEN

“25 Kasım Kadına Yönelik
Şiddete Karşı Uluslararası
Mücadele ve Dayanışma Günü”
İlanı
84

Sendikamızın Burhaniye'deki Eğitim ve Konaklama Tesisleri'nin Temeli Atıldı

Sendikamızın üyelerine sosyal olanaklar ile konaklama ve eğitim hizmetleri sunmak üzere Balıkesir'in Burhaniye ilçesinde yapımına başlanan tesislerin temel atma töreni, 30 Ekim Salı günü gerçekleştirildi. Törene Burhaniye Kaymakamı Hüseyin Öner, Burhaniye Belediye Başkanı Necdet Uysal, CHP Balıkesir Milletvekili Ahmet Akın, Burhaniye Belediye Meclisi üyeleri, Tez-Koop-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu işletmelerin işverenleri, akademisyenler, sendikamızın şube yöneticileri, sendikamızda geçmiş yıllarda görev yapmış yöneticiler ve sendikamız üyeleri katıldı.

Saygı duruşu ve İstiklal Marşı ile başlayan tören, Genel Başkan Haydar Özdemiroğlu'nun konuşması ile devam etti.



Tesis Emekçilere ve Burhaniye Halkına Aittir

Törene katılan konukları Tez-Koop-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu Adına selamlayarak konuşmasına başlayan Özdemiroğlu, sendikaların toplu iş sözleşmeleri ve eğitim çalışmalarının yanı sıra üyelerinin sosyal gereksinimlerine katkı sağlama hedefinin bulunması gerektiğini söyledi.

Törende birer konuşma yapan Burhaniye Belediye Başkanı Necdet Uysal ve Burhaniye Kaymakamı Hüseyin Öner Tez-Koop-İş Eğitim ve Sosyal Tesislerinin yöre ekonomisine



ve tanıtımına katkı sağlayacağını belirterek, hayırlı olması dileğini vurguladılar.

Tesisin Açılışı Suavi Konseri ile Noktalandı

Öğleden önce gerçekleştirilen temel atma töreninin ardından, öğleden sonra Ahmet Akın Kültür Merkezi'nde Suavi konseri gerçekleştirildi. Suavi'nin emekten yana ezgileriyle tesisin temel atma törenini taçlandırdığı konser konukların yoğun beğenisi ve coşkuyla karşılandı.



Tesis Tamamlandığında 200 Yatak Kapasitesi ile Hizmet Verecek

Burhaniye'de 7200 m² arsa üzerine inşa edilecek tesisin toplam kapalı alanı 1200 m² olacak. Beş kattan oluşan konaklama bloğunda 104 odada 200 yatak kapasitesinin yanı sıra tesiste 250 m² yetişkin, 100 m² çocuk havuzu, 200 kişilik konferans salonu, 200 kişilik restoran, spor salonu, açık teraslar, kapalı ve açık otoparklar ile çeşitli sosyal alanlar da bulunması planlanıyor.

Güçlü Köklerimizden Gelen Deneyim ve Genç Filizlerimizin Verdiği Enerjiyle Yola Devam Ediyoruz



Haydar ÖZDEMİROĞLU
Tez-Koop-İş Genel Başkanı

Tez-Koop-İş'in değerli genç üyeleri,

26 Kasım'da sendikamızın 56. doğum gününü kutladık. Aslında kökle-
rimiz daha da geriye, 1950'lerde Sümerbank mağaza emekçilerinin
çatısı olmuş sendikalara kadar uzanıyor. Bunca yıllık birikim bizim
en değerli kaynağımız. Biz hem bu tarihe sahip çıkıyor, ondan öğreniyor; hem
de bir yandan işkolumuzun çoğunluğunu oluşturan genç emekçilere ulaşmak,
onları sendikamızın temel dinamiği yapmak istiyoruz. Elinizdeki dergi de bu ar-
zumuzun bir ürünüdür. Sizlerden gençemek'i sahiplenmenizi, okumanızı, genç
emekçilere ulaştırmanızı bekliyorum. Aynı zamanda ona katkı sunmanızı da is-
tiyorum. Buradan şube yöneticisi arkadaşlarıma, temsilci kardeşlerime de sesle-
niyorum: gençemek dergisini genç üyelerimize ulaştırmak için daha yoğun bir
gayret göstermenizi bekliyorum.

Sendikamız birçok alanda önemli atılımlar yapıyor. Bunlardan birisi de ya-
kın zamanda temelini attığımız Burhaniye'deki eğitim tesisleridir. Sendikamızın
üyelerine konaklama ve eğitim hizmetleri sunmak üzere Balıkesir'in Burhaniye
ilçesinde yapımını başlattığımız bu tesis kuşkusuz öncelikle genç üyelerimiz için
yeni olanaklar sağlayacaktır. Tatil yapmak, dinlenmek yorucu ve yıpratıcı çalışma
yaşamı içindeki gençlerin temel haklarından biridir. Öte yandan bu tesis bize eği-
tim etkinliklerimizi daha da geliştirme olanağı da sağlayacak. Sendikamız genç
üyelerinin eğitim konusunda ne kadar duyarlı ve istekli olduğunu biliyoruz. Önü-
müzdeki dönemde hem şubelerimizde hem de yeni tesisimizde gerçekleşecek yo-
ğun eğitimlerle gençlerin sendikal süreçlere bilinçli birer üye olarak katılmalarını
ve katkı sunmalarını sağlayacağız.

Değerli kardeşlerim ülkemizin ve dünyanın derin ekonomik ve siyasi krizlerle
çalkalandığı, aslında herşeyin yeniden şekillendiği bir dönemdeyiz. Böyle bir dö-
nemde sendikal hak mücadelesi vermek daha da zor, ama bir o kadar da gerekli.
Biz de, özellikle de genç emekçilerin içine sürüklendiği güvencesizlik batağıyla
mücadele için çok yönlü bir mücadele yürütmeye çalışıyoruz. Kamuda taşeron
şirketler eliyle çalıştırılırken kadroya geçirilen üyelerimizin karmaşık ve birikmiş
sorunlarını çözmek, kadrolu olan işkolumuzdaki emekçileri sendikamız safları-
na kazanmak öncelikli gündemlerimizden biri. Diğer yandan ise işkolumuzun
en kritik alanlarından olan zincir marketlerde, çokuluslu firma mağazalarında
sistemli bir örgütlenme çalışması yürütüyoruz. Söz konusu örgütlenmelerde en
büyük dayanağımız genç emekçilerin gösterdiği dayanışma, işbirliği ve mücadele
arzusudur. Bu alanda yalnızca yurt içinde değil uluslararası düzeyde de çaba için-
deyiz. Uluslararası sendikal üst kuruluşumuz olan UNI bünyesindeki toplantılara
katılıyor, uluslararası markalara ait işyerlerinde yaşadığımız sorunları paylaşıyor,
çözümler arıyoruz. Örgütlenme çabalarımıza uluslararası destek sağlıyoruz.

Tüm bu çalışmaları yaparken işkolumuzun ötesinde çalışma hayatının genel
sorunlarına da ülke sorunlarına da duyarsız değiliz elbet. Bunların içiçe oldu-
ğunun, birbirlerine bağlı olduğunun farkındayız. Kadına yönelik şiddetin önlen-
mesi, bilimsel, laik, demokratik ve nitelikli eğitimin sağlanması, kıdem tazmina-
tı hakkımıza dokunulmaması, enflasyonun altında kalmayan bir asgari ücretin
belirlenmesi gibi konularda açıklamalarımız, ziyaretlerimiz, yayınlarımız vb. ile
tutumumuzu ortaya koyuyoruz.

Mart 2019'da yapılacak kongremize giderken sendikamızı daha da büyütecek
uğraşlarımızı sizlerin desteği ile sürdürmeye kararlıyız. Sizleri sendikal mücade-
lede, temsilciliklerde, yönetimlerde görmek, heyecanınızı heyecanımıza katmak
istiyoruz.

Hepimizin yolu açık olsun.

[illegible]

Sendikamız 56 yaşında



Sendikamız eski Genel Başkan'larından Uğur Batmaz ve İsmail İnanc'ın da aralarında bulunduğu Tez-Büro-İş yöneticileri.

Tez-Koop-İş Sendikası'nın kökleri 1951 yılında kurulmuş olan Ankara Mensucat, Dikim ve Kesim İşçileri Sendikası'na kadar dayanır. Ankara Mensucat, Dikim ve Kesim İşçileri Sendikası'nın kurucuları İpekiş Fabrikası'nın işçileri olduğu için başlangıçta sendika İpek-iş sendikası olarak anılmıştır. İpekiş Fabrikası'nın 1953'te kapanmasının ardından

sendikayı Sümerbank satış mağazalarındaki tezgâhtarlar sahiplenmiş ve Türkiye'deki ilk mağaza çalışanları sendikası olarak yola devam etmiştir. 1955'te de bu duruma uygun olarak adını Ankara Sümerbank İşçileri ve Tezgâhtarları Sendikası olarak değiştirir ve o tarihlerde Türkiye'nin giyim alanındaki en yaygın zincir mağazaları olan Sümerbank'taki emekçilerin hakları için

mücadele eder.

1961'de kabul edilen yeni anayasa ile işkollarını düzenleyen yeni bir mevzuat ortaya çıkmış ve Türk-İş bu çerçevede yeniden bir örgütlenme çabasına girişmiştir. Sayıları artan ve örgütsüz durumda bulunan büro işçilerinin ve bir süredir sendikalaşma çabası içinde olan mağaza işçilerinin artık aynı işkolunda bulunmalarından hareketle Ankara Sümerbank işçileri ve Tezgâhtarları Sendikası 25 Kasım 1962'de yapılan kongre ile adını Türkiye Tezgâhtarlar ve Büro İşçileri Sendikası yani Tez-Büro-İş olarak değiştirerek işkolunun

en köklü sendikası olarak yoluna devam etmiş olur.

Daha sonra isim değişikliği yaparak 1983'te Tez-Koop-İş adını alan sendikamız; TÜBİTAK, bakanlıklar, kamu üniversiteleri, barolar, elçilikler, meslek odaları ve özel sektör perakende zincirlerinde örgütlü, 65 binin üzerindeki üyesi ile Türk-İş'e bağlı üçüncü, işkolunda ise en büyük sendikadır. Geçmişten bugüne, bugünden yarına, 56 yıllık deneyim ve birikimle, başta üyelerimiz olmak üzere işçi sınıfının haklarını korumaya ve mücadelesini sürdürmeye devam ediyoruz...



Öğrenci-İşçi Kenti Eskişehir’de Sendikalı Olmak

Eskişehir son yıllarda dikkat çeken modern, cazibeli bir kent. Aynı zamanda bir üniversite ve genç kenti. Kentteki üniversitelerde yıllardır Tez-Koop-İş Sendikası’nın örgütlülüğü var ve son dönemde daha da güçlendi. Öte yandan kentteki çok sayıdaki markette çok sayıda genç emekçi çalışıyor. Bunlar içinde öğrenci olanlar da çok. Öğrenciler aynı zamanda üniversite bünyesindeki geçici işlerde de yoğun olarak istihdam ediliyorlar. Bir öğrenci-işçi profili çıkıyor karşımıza. Hem şube yöneticilerimizle hem de genç üyelerimizle yaptığımız söyleşilerle bu profili anlamaya çalıştık....

**Eskişehir Şube Başkanı
Hasan Hüseyin YILMAZ**

Eskişehir Şubenin 1850’ye yakın üyesi var. Örgütlü olunan işyerleri arasında Anadolu ve Osmangazi üniversiteleri, Migros, Carrefour, Media Markt, Gençlik Spor Müdürlüğü, SGK, Toprak Mahsulleri Ofisi, DMO Devlet Malzeme Ofisi sayılabilir. Coğrafi olarak Kütahya, Afyon ve Bilecik il ve ilçeleri de bu şubemize bağlı.

Örgütlenme çalışmaları devam ediyor. Türkiye’nin her yerinde olduğu gibi burada da örgütlenmek hiç de kolay değil. Ama yine de öncelikle mağaza zincirlerinden örgütlenme çabaları devam ediyor. Son dönemde önemli bir örgütlenme başlığı ise üniversitede taşerondan kadroya geçenler. Şubenin üye sayısı bu yeni üyelerle birlikte artmış.

Dergimiz yayına hazırlandığı

sırada Osmangazi Üniversitesi ile toplu sözleşme görüşmeleri yürütülmekteydi.

Eskişehir’in bir üniversite kenti olmasından dolayı üyelerinin %60’a yakınının öğrenci olduğunu belirten şube başkanı birçoğunun yarı zamanlı marketlerde de çalıştığını söylüyor.

Şube yönetiminde Migros, Carrefour ve Üniversite olarak bir dağılım gözetilmiş. Her marketten, her çalışma biriminden birer kişi yönetimde. Ayrıca Kütahya’nın, Afyon’un, Bilecik’in temsili de sağlanmış.

Genel Başkan Haydar Özdemiroğlu’nun çabalarıyla çıkartılan bir dergi olduğunun altını çiziyor ve “gençlerin **gencemek** dergisine destek olmalarını ve dergiyi talep etmelerini isteriz” diyor başkan.



Bilecik Söğüt ilçesi doğumlu. 2004’te Tansaş’ta işe başlamış. 2006 yılında Koç grubunun Tansaş’ı almasıyla beraber topluca Tez-Koop-İş’e üye olmuşlar. 1-2 yıl sonra mağaza temsilciliği, daha sonra da şube yönetim kurulu üyeliği ile sendikal kariyerine başlamış. Bir önceki dönemde mali sekreter olarak görev yapmış, bundan önceki tüm genel kurullarda da şubenin delegesi seçilmiş ve önceki dönemde genel merkez üst kurul delegeliği de yapmış. Yaklaşık bir yıl önce gerçekleşen kongrede şube başkanı seçilmiş ve görevine devam ediyor.



Tez-Koop-İş Eskişehir Şube İdari Sekreteri. 1978 Eskişehir doğumlu. Anadolu Üniversitesi İşletme Bölümü Lisans mezunu. Bu aralar yüksek lisans yapmak için girişimleri var. 1995 yılında Anadolu Üniversitesi'nde öğrenci işçi olarak çalışmaya başlamış, öğrenci işçilikten sonra 3 aylık 390 kadrosuna alınmış, sonra işçi kadrosunda çalışmaya devam etmiş.

**Söyleşiler
gençemek Ekibi:
Hakan KOÇAK,
Meliha KAPLAN,
Cemal Onur DEMİRKAYA,
Mustafa ÖZGEN**

Eskişehir Şube İdari Sekreteri Senem Büyükavcı

Satın alma, ihale hazırlık, proje gibi birimlerde görev yaptı. Sendikasının Anadolu Üniversitesi'nde örgütlendiği ilk zamanlardan beri üyesi. Aklında hiç yokken delege olması önerilmiş ve kabul etmiş. Sporcu geçmişi ve iyi insan ilişkilerine güvenerek kabul etmiş. İşin içine girince çalışma yaşamının konularına gitgide daha vakıf olmaya başlamış ve bundan keyif alıyor. Kadın olarak sendikada kendisini var edebildiğini düşünüyor. Son kongrede yer aldığı ekiple birlikte bir yıldır şube idari sekreterlik görevini sürdürüyorlar.

Aynı zamanda Anadolu Üniversitesi'ndeki farklı istihdam biçimleri altında çalıştırılan işçilerin sorunlarını çözmeye çalışıyor. 390. madde kapsamında geçici çalıştırılanlar, yeni kadrolu olan taşeron işçiler, kadrolular

gibi her biri farklı sorunlar yaşayan kesimlerle ayrı ayrı ilgilenmek ve mücadele etmek kolay değil. Ayrıca aynı üniversite içinde farklı birimlerde çalışanlar farklı işkollarında göründükleri için diğer işkollarındaki –farklı konfederasyonlara bağlı– sendikalarla da iletişim veya rekabet içinde karmaşık bir süreci yönetmek gerekiyor. Ama Senem hanım hayli enerjik ve umutlu bir sendikacı profili çiziyor. Temsilcilerin demokratik biçimde, üyelerin oyuyla seçilmelerini önemli buluyor. Diğer yandan mağazalardan gelen yöneticilerin kamu işyerlerindeki duruma vakıf olmadıkları için yaşanan zaaf da mevcut şube yönetiminin farklı işyerleri kökenlilerden oluşması nedeniyle büyük ölçüde giderilmiş. Bu anlamda Senem hanımın şubedeki konumu da önemli.

“Kahraman”:

Kahramanımız Anadolu Üniversitesi AÖF Eskişehir Bürosu'nda beş yıldır görev yapmakta. Kendi anlatımıyla nitelikli iş yaparken vasıflı eleman statüsünde idi. Sonraki süreçlerde niteliği düşürülerek vasıfsız eleman statüsüne geriledi. 2 Nisan 2018 tarihi itibarıyla 696 Sayılı KHK uyarınca kadroya geçen kahramanımıza “nitelikli işin” tanımını ve yaptığı işi sorduk.

İlk 2-3 yıl sözleşmeler yenilenirken, sonrasında sözleşmelerin bir anda kesilmesiyle ne olduğunu anlamadan yaptığı iş aynı olmasına rağmen 120'ye yakın arkadaşıyla birlikte nitelikli iş tanımından çıkarıldığını ve

sosyal haklarının gerilediğini ifade ediyor. Bu süreçte nasıl tavrı aldıklarını sorduğumuzda; işten ayrılan arkadaşlarının da olduğunu belirtiyor ve durumlarını şu şekilde aktarıyor: “Arkadaşlarım ve ben bu işe başlarken bir kadro sözü vardı, güvenmiştik. Verilen sözler hep boş çıkmasına rağmen umudumuzu yitirmeyip güvenmeye devam ettik. Sonuçta Eskişehir'de sınırlı iş imkanları var, yerimizden de olmak istemedik. Bu sürece dair dava açtığımızda adımız dava tutanaklarında geçtiğinde ister istemez üniversite bizlerle yollarını ayıracak diye düşündük. O yüzden sessiz kaldık.”

Kendilerinin sendikalı olma gibi bir haklarının olup olmadığını bilmediğini söyledi. Daha sonra kendilerine “Başka bir sendikaya üye olun ekstra para alırsınız” denmiş, onlar da olmuşlar.

Sendika işlerinden de çok anlamadığını, bilmediğini de ekliyor. Kahramanımız sendikalı olma sürecini de şu şekilde özetliyor: “Diğer sendikanın temsilcisi olan bir arkadaş vardı. Sendikadan daha çok partililik yapıp parti propagandası güdüyordu. Sendika dediğin partililik yapmaz, siyaset gütmemez. Tez-Koop-İş Sendikası'nın tarafsızlığına güvendik. Dertlerimizi, sıkıntılarımızı dinleyen ve değerli hissettiren bir sendika olduğu için de tercihimizi Tez-Koop-İş'ten yana yaptık. Tez-Koop-İş'ten gelen iki arkadaşımız da bizimle bir toplantı yapıp süreci güzelce anlattılar. Hemen üye olduk. Diğer sendika üye kayıpları yaşayınca, şimdilerde geliyorlar “geri dönün” diye ama nafile. İnanyoruz ki; biz eskiden nitelikli kadrosunda olanların sorunları da ilerleyen günlerde imzalanacak toplu iş sözleşmesi ile adım adım çözülecektir.”

“Sanki Zamları Biz Yapiyormuşuz...”

› Nasıl oldu Migros’a girişiniz, daha önce başka iş deneyimleriniz oldu mu?

Vardı, çalışma saatlerim bayağı uzundu. Bir arkadaşımın tavsiyesiyle Migros’a başvurdum, 1 yıl kadar part-time çalıştım, 1 yıl sonra izne çıktım, dönüşümde full-time olarak başladım. Vişnelik Migros mağazasındaydım, uzun süre orada çalıştım, sonra Kanatlı mağazasına geldim.

› Burada ne yapıyorsunuz, Migros’ta?

Şu an kasiyerim. Doğum iznindeydim. Ondan önce anahtarcılık yapıyordum, sonra geldim kasiyer olarak devam ediyorum şimdi.

› Anahtarcılık ne demektir?

Mağaza destek yöneticisi. Müdür, müdür yardımcısının olmadığı zamanlarda mağazayı açıyordum, öğlen vardiyası ya da akşam saatinde geliyordum. Onlar gidiyordu ben mağazayı kapatıyordum. Hani mağazanın sorumluluğu bende oluyordu.

› Nasıl bir şey mağazada çalışmak, sizin epeydir deneyiminiz de var?

Migros’ta çalışmayı seviyorum

ben ya! Arkadaşlarımı seviyorum, müşterilerle diyalogum da çok iyi zaten, zevkli. Migros’a gelen müşterilerin çoğu bir nevi sohbet amaçlı geliyor, çünkü hiçbir yerde bu diyalog olmuyor. Migros’a geliyorlar hiç olmadık şeyleri anlatabiliyorlar mesela, 10 dakika 15 dakika konuştuğumuz da oluyor mesela.

› Bunu kasada mı yapıyorlar?

Hani müşteri geliyor alıyoruz arada, ama halen böyle anlatmaya devam eden insanlar oluyor. Bize güvenip ev anahtarını bırakan insanlar oluyor, çocuğum gelip alacak diyen insanlar...

› İnsanlarla bu kadar yoğun temasta bulunmak zor olmuyor mu sizin için ?

Yok bir süre sonra alışılıyorsunuz belki de. İlk başta ben çok yadırgamıştım, ilk girdiğim zamanlar, bunlar diyorum muhabbete gelmiş herhalde falan diyordum. Daha sonra zaten müşteriler anlatıyor: “biz Migros’un bu yönünü çok seviyoruz, insanlarla birebir ilgileniyorlar, dertlerini dinliyorlar”.

› Çocuğunuz ne kadar oldu?

15 aylık kızım var, ismi Asya. Ben



Azime Günaydın: 28 yaşında. Eskişehirli. Cengiz Topel Migros’ta çalışıyor. Migros’a 19 Mayıs 2011’de girdi ve o zamandan beridir çalışıyor. Lise mezunu. Bu sıralarda Açıköğretim Fakültesi’ne yazılacak.



de 1 ay önce başladım zaten, doğum izindeydim, uzun süre kullandım. İlk bir hafta on gün kadar çok zorlandım ama şimdi alıştım, mecbur hayat şartları o kadar zor ki.

› **Peki kızınıza kim bakıyor?**

Annem ve kayınvalidem dönüşümlü bakıyorlar. Herkes bakıcıya falan güvenip emanet ediyor, benim o yönden çok büyük şansım var.

› **Eşiniz ne iş yapıyor?**

Eşim büyükşehir belediyesinde çalışıyor. O da bir buçuk yıl oldu oraya gireli, o da firmacıydı daha önce Migros'lara geliyordu. O vesileyle tanışmıştık.

› **Sendika üyesisiniz, sendikada bir göreviniz var mıydı, oldu mu?**

Yok ama yakından takip ediyorum çünkü Hasan Başkan ile biz bayağı uzun süre çalıştık, ondan öncesinde Recai Başkan vardı o sürekli bizimle diyalog halindeydi zaten. Seçim olacağı zaman falan çok sık gittim gel-

dim, Hasan beyin başkan olmasını çok istiyorduk çünkü biz, onu destekliyorduk. Buradaki herkesi tanıyorum zaten, üye olan çoğu insanı, gelip giden insanları. Güzel yani, burayı da seviyorum, insanlarla oturup muhabbet ediyoruz yeri geldiği zaman. Haklarımızdan bahsediyoruz.

› **Düşünmediniz mi sendikal bir göreve aday olmayı mesela?**

Ya daha çok bu işe erkekler yöneldiği için... Yani benim çalıştığım mağazalarda hep böyleydi, hep erkekler oluyor genellikle. Bayan arkadaşlarımız da var tabii ki ama... Sendika temsilciliği daha çok erkeklere mi yakıştırıyorlar diyeyim artık ne yapayım. Onların gerçi sözü daha çok geçiyor, mağaza yönetimine karşı falan. Bizim de Şahin var arkadaşımız kasa, o şu an mağazamızda temsilci, o ilgileniyor bu işlerle.

› **Bir emekçi için Eskişehir'de nasıl bir yaşam var?**

Kolay bir kent, ulaşım açısından, biraz da hani İstanbul, Ankara'ya bakılarak, büyükşehirlere, her bakımdan kolay yani. Daha uygun, ucuz, ulaşımı kolay, rahatça gidip geliyoruz.

Ev kiralari tabii, enflasyonla birlikte her şeyi çıkardıkları için onlarda da bayağı bir artış oldu ama yiyecekler, zaten market sektöründeyiz, o kadar çok fiyat değişiyor ki, artık şaşıyoruz yani.

› **Fiyat artışlarında sürekli etiketleme mi yapıyorsunuz?**

Sabah gidince, mesela mağaza 09:00'da açılıyor, biz 07:30'da gidiyoruz. Bir-bir buçuk saat etiket yapıyo-

ruz. Ya bir ürüne 30 lira zam geldiği bile oluyor, donup kalıyoruz yani.

› **Müşteriler tepkilerini gösteriyorlar mı bu zamlara ?**

Evet bize söylüyorlar “bu zamlar ne” falan diye, “bu 3 liraydı 10 lira olmuş” diyorlar. Biz de “aynen öyle” diyoruz. En son bize geldikleri için her şeyi bize döküp gidiyorlar. Mesela en ufak fiyat farklarını gidiyoruz reyonda alıyoruz birlikte inceliyoruz, bazen yanlış bakıyorlar bazen doğru bakıyorlar. Ama zam konusu son zamanlarda çok sıkıntı gerçekten, sanki zamları biz yapıyormuş havası var.

› **Kasiyer olmanın başka zorlukları var mı, yani bütün gün orada oturmak ve...**

Biz oturmuyoruz, en büyük sıkıntımız o, dikilerek çalışıyoruz, yani tek M'lere o konsepti verdiler. Sürekli gözünüzün açık olması lazım, mesela turnakçı, ilk işte izinden döndüğüm gün turnakçı geldi. 100 Lirayı koydu, görmesem mesela, 200 Lira verdi bana, 100'ü geri uzatıyor bana ama o kadar hızlı konuşuyor ki hani dalgın olsan ya da kasadan öyle emaneten biri gelse belki alacaktı. O da benim tabii ki açığım olacaktı. O tip insanlar çok fazla artık.

› **Nasıl müdahale ediyorsunuz öyle bir durumda?**

Ya dedim sen o parayı ver bana, 100'ü verdi, çünkü 100'ü de cüzdanın altına sakladı. Müdür de orada reyonda, o geldi olayı anladı zaten. Birlikte parayı saydık, bir anda kendimden bile şüphe duydum yani, aldık ve adamı gönderdik. Sahte para olayı oluyor mesela, bir de tek M'ler-

de kasaya herkes geçtiği için kimin aldığını da bilemiyorsunuz, mesela ben de almış olabilirim diğer arkadaşımız da almış olabilir.

› **Çok sık rastlanıyor mu bu tür vakalara?**

Artık daha sık karşılaşıyoruz galiba, insanlar kolay para kazanmanın mı artık derdine düşmüş, hani kendimi kurtarayım derken karşı taraftaki insanın canını acıtma derdindeler aslında. Bizim bir ablamız vardı çalışan, o da 15 yılını doldurmuştu, istifa etti, ona da turnakçılar para vermişler geri almışlar, onda da 200 lira açık çıkmıştı. Dedi “artık dayanamayacağım insanların bu hallerine”. O da öyle gitmişti mesela.

› **İleriye yönelik düşünceleriniz nasıl çalışma hayatıyla ilgili?**

Benim şimdi kafamda olan şey üniversiteyi okuyup yönetici olmak. En azından burada çalışacağımız tabii ki baki değil, olur olmaz. İleride en azından diplomamı alayım belki daha iyi iş fırsatları çıkar diye umut ediyorum, gerçi şu hayat şartlarında çok zor ama işimizde bu yüzden sebat etmek de gerekiyor...

› **Teşekkür ediyoruz...**



“Oynamak gerekiyor yani meyvelerle sebzelerle”

› Sizi tanıyalım biraz.

Zonguldaklıyım, babam madenci, Kütahya Tavşanlı Tunçbilek'ten emekli oldu, Eskişehir'e geldik. Burayla hiçbir bağlantım yok, bir tesadüfle buraya yerleştik ama memnunum Eskişehir'den, güzel bir yer. Mini bir Avrupa kenti diyebilirim Eskişehir'e. Yani İstanbul'muş, Ankara'yımış başka yeri tavsiye etmem. Eskişehir gerçekten bir öğrenci şehri. İyi ki de buradayım diyorum, Eskişehir'de yaşamaktan da mutluyum.



Sertan ARATOĞLU: 32 yaşında. Yeni evli. 2014 Mart ayında Carrefoursa'da işe başladı. Lise mezunu.

› Nerelerde çalıştınız?

Daha evvel İsmar bünyesinde çalışıyordum, marketler zincirinde, ondan önce de Migros'daydım. Sonra ayrıldım, İsmar'a başladım, İsmar'dan devir işlerim oldu Carrefoursa'ya başladım. Şu anda Yediler Carrefoursa mağazasında devam etmekteyim. Meyve sebze bölümündeyim. Sendika temsilcisiyim.

Meyve sebze eğlenceli, daima meyve sebze ürünlerini taze tutmak gerekiyor. Oynamak gerekiyor yani meyvelerle sebzelerle daima.

Daima düzelteceksin, ayıklayacaksın ama ayıklamazsan, düzeltmezsen müşteri zaten almaz, tazeliğini tutamazsın. Yani nereden baksanız 6 yıldan beri bu sektörün içindeyim.

› Genelde bu reyonda mı çalıştınız?

Meyve sebze ama genel işleri de bilirim tabii; kasadır, reyondur. Girdiğiniz zaman her yeri bilmek zorunda kalıyorsunuz ister istemez.

› Bir gününüz nasıl geçiyor, yani meyve sebzeler nasıl geliyor siz nasıl yerleştiriyorsunuz?

Sevkiyat günü geldiği zaman, öncelikle reyonları açıyoruz, kalan malı da depoya yerleştiriyoruz, etiketini takıyoruz. İşte künyesidir, mal nereden geldi, hangi firmadan geldi, onları takıyoruz. Temizliğini yapıyoruz, ondan sonra da satışa sürüyoruz.

Şöyle söyleyeyim, mesela kasiyerlik ya da reyon görevlisi ya da meyve sebze, kasap diye değerlendirirsek, meyve sebzelerin işi daha zahmetli

bir iş. Akıyor, kokuyor ayıklıyorsun ediyorsun ama reyonda öyle değil, reyona malı yerleştiriyorsun etiketi yapıp geçiyorsun. Meyve sebze daima ayıklamak zorundasın. Mesele yeşillikler hemen solar, hemen taze olarak ıslatman gerekir, tekrardan depodan mal çıkartman gerekir, çok zahmetli...

› **Temsilcilik görevini ne kadar zamandır yapıyorsunuz?**

Temsilcilik daha önce Migros'ta da yapmıştım, Carrefoursa'da da devam ediyordum. Bayağıdır yapıyorum yani 5-6 sene olmuştur. Daha önce Ejder Başkan vardı, şimdi Hasan arkadaşımız var, Hasan arkadaşımızla beraber çok çalıştık Migros'tayken, Tansaş'tayken, şimdi de arkadaşımız şube başkanı olarak görevini yürütüyor, biz de destekliyoruz.

Temsilcilik sorumluluğu çok olan bir şey. Mağazada personelin sıkıntısını, yasaya göre uyulması gereken şeyleri takip etmek zorundasın. Ayrıyeten iş sağlığı güvenliği konularını takip etmek zorundasın, personelin başına bir iş geldiği zaman, atıyorum kaza geçirdi, direkt sen de sorumlu oluyorsun, temsilcinin görevi o. Yani koşuşturmayla geçiyor temsilcilik ve sorumluluk istiyor.

Sendikanın verdiği seminerler oluyor, eğitimler oluyor, toplantılar oluyor, çağırıyorlar gidiyoruz davet edildiğimiz takdirde. Arkadaşlarımızı o konu hakkında bilgilendiriyoruz.

› **Taleplerini iletiyor mu üyeler?**

Tabii tabii! Arkadaşların bir sıkıntısı olduğunda söylüyorlar ben de onu gidiyorum işverenle çözebileceğim konularsa kendim çözüyorum, çöze-



meyeceğim konuya direkt şube başkanına söylüyorum o kendisi çözüyor.

› **Nasıl ilişkileriniz, yöneticilerle, genel olarak işverenle?**

Yöneticilerle daima köprü kurmak zorundayım, temsilciyim. Aradaki dengeyi sağlamam lazım ki mağazanın tüm sıkıntılarını, problemlerini çözebileyim. Eğer ben de sıkıntıyı çözmekte zorlanırsam bu sefer aramdaki ilişki zorlanıyor. O yüzden gayet de dengede tutuyorum yani, müdür olsun, müdür yardımcısı olsun, bölge müdürü olsun.

› **Sizi yoran şeyler oluyor mu bazen yani mağazada çıkan ciddi sorunlar, uğraşmanız gereken şeyler?**

Tabii! Şimdi mağazada örnek vereyim hırsızlık çok oluyor, takip etmek zorundasın. Bizim mağaza tam bir labirent, u şeklinde, bir taraftan giriyorsun öte taraftan çıkıyorsun, göremiyorsun bir tarafı, kapılar zaten otomatik çalışıyor. 70 yaşında bir amcamız var, artık bu işi meslek

haline getirmiş. 4 tane Çaykur Rize çayı alıyor, bir anda hoop tekrar çıkıyor. Gözünün önünde, defalarca yakaladık, “niye yapıyorsun?” “Ben bunu meslek haline getirdim” diyor gidiyor başka bir yere satıyor çayları. Özellikle takip ettim adamı, ne yapacak diye. Aldı çayı sattı, parayı aldı büfeden sigara aldı, gitti kahvede çay içti. Oturdum yanına, “bana da bir çay söyler misin yoruldu” dedim. Durdu durdu “param yok ki” dedi. “Biraz önce para aldın ben gördüm” dedim, “utanmıyor musun” dedim, “bak çayları bizim marketten aldın, hatırladın mı” dedim; “gelecek misin bir daha” dedim, “gelmeyeceğim” dedi ama halen geliyor. Polise söylediğimiz halde polis bir saat sonra bırakıyor, şikayetçi olunmuyor. Adamın hastalığı varmış

› Böyle vakalar yaşandığında ne yapıyorsunuz?

Artık gına geldiyse müdür çağırıyor polisi ister istemez. Götürüyor polis, aradan bir hafta geçiyor tekrar geliyor.

Doldurmuş poşeti teyzem, hoop gidiyor! Kamera görüyor, “niye yapıyorsun böyle” diyorum, “e ben parasını verecektim”...Bunlarla uğraşıyoruz işte yani.

Zor oluyor bir de bizim merkez mağaza, Yediler bölgesinde, çok kalabalık oluyor, ister istemez takip edemiyorsun. Bir de dışarıda da duramıyorsun, içeride işler var, işleri yapmak zorundayız, güvenlik zaten markette yok, markette güvenlik olması lazım ki takip etmesi lazım her şeyi. İşte personelin dikkat etmesi gerekiyor ama bir şey olsa, başımıza bir iş gelmiş olsa şirketin arkamızda duracağına inanmıyorum. “Gitmeseydin, sana hırsızın peşinden mi git dedik”, bir şey olsa, yani “bana ne” der geçer şirket. Oldu da zamanında böyle, o yüzden pek de şey yapmıyoruz yani, sadece uyarıyoruz. Ne kadar da sendikalı olmuş olsak dahi bir yerde işveren durmuyor arkamızda. İşveren durmayınca bu sefer otomatikman haksız pozisyona da düşüyorsunuz, sendika da bu sefer söylüyor, gitmeseydin senin görevin o değil diyor ve kahıyorsun ortada.

› Üyeler toplu sözleşmeye ilgi gösteriyor mu, oradaki haklarını biliyor mu mesela?

Haklarını biliyorlar, bilmeyen arkadaşlarımızı zaten bilgilendiriyoruz. Sözleşme kitapçıları var, onları mağazalara koyuyoruz, orada arkadaşlar bakıyor. Maaş bordrolarında eksik yatan bir şey varsa da şube başkanına söylüyoruz, Hasan beye o da ilgileniyor sağ olsun. Yani hiçbir zaman Hasan Bey aradığımızda telefonu açmamazlık yapmadı.





Şube başkanlığı seçimleri olmuştu, bir sene oldu, onda bile benim ne kadar can ciğer, geçmişte beraber çalıştığım arkadaşım olsa dahi ben onu desteklemedim, açık ve net söylüyorum. Niye, başka bir arkadaşım da başkan adayydı, o da, ikisi de benim arkadaşım, birini tercih etmek zorundaydım. Ben diğerini tercih ettim ama dedim ki Hasan başkana: “hiç dedim darılma, gücenme sen benim arkadaşımsın” dedim. Seçimler bitti, Hasan arkadaşımız kazandı, hayırlı olsun dedim, tebrik ettim. “Sen” dedim, “aradığım zaman, bir sıkıntın bir problemin olduğu zaman çözersen sonraki seçimde tekrar desteğimi sonuna kadar veririm” dedim. Sağ olsun anıyorum her şeyimle de ilgileniyor.

› İş dışında neler yapıyorsunuz?

Mağaza içinde arkadaşlarla an-

laşıyoruz 6 kişi 7 kişi her ay kafede buluşuyoruz, evlerde de buluşuyoruz, tabii eşli olarak. Genelde futbol oynuyoruz işten çıktıktan sonra, futbolu çok seviyorum. Boş zamanımda ne yapıyorum dersiniz, futbol. Yani futbol oynamadan kesinlikle duramam yani. Rahatlıyorum, stres atıyorum spor yaparak. Daha önce futbol kulübünde oynadım, Kütahya Tavşanlı Linyit Spor’da oynamıştım, Eskişehir’e geldim. Eskişehir’de amatör kulüplerde oynadım, futbolcu olmak çok istedim, çok uğraştım ama Türkiye’de futbolcu olmak çok zor çünkü bir sistem yok, sistem olmadığı için gençler çıkamıyor Türkiye’de. Bir de ticareti seviyordum, perakende sektörünü, ticarete atıldım. İlerideki hedefim de kendi işimi yapabilmek.

› Teşekkür ediyoruz...

“Ben Tez-Koop’a Gerçekten İnandım”

› Buradaki işinize nasıl başladınız?

Buraya 2013 yılında Bilgi İşlem Daire Başkanı’nın asistanı olarak başladım. Türkiye’de çok kolay değil birileri olmadan iş bulmak ama biraz benim şansım vardı. Daha önce çalıştığım bir yönetici vasıtasıyla oldu biraz da burası, o tavsiye etti benim çalışkanlığımı bildiği için. 3 ay geçici başladım aslında burada, 390 ile giriş yaptım. Ondan sonra müdürüm çalışmalarımın çok iyi olduğunu gördü, birlikte çalışabileceğimizi düşündü. Sağ olsun “seninle çalışmak istiyorum” dedi, üniversiteye öyle bir başlangıç yaptık.

Burası rektörlüğe bağlı bir birim. Aslında birçok üniversitede enstitü şeklinde Enformatik Bölüm Başkanlığı ama bizim burada biraz daha kapsamı dar bir bölüm. Burada yaptığımız iş Temel Bilgi Teknolojileri dersinin organizasyonunu yapmak. İşte sınavlar hazırlanıyor, sınav takvimlerimiz oluyor. Sınavlarını hazırlıyoruz, öğrenci işleriyle irtibat kuruyoruz, gerekli dağıtımları yapıyoruz, onlar da öğrencileri sınava hazırlıyorlar.

› Siz 3 ay geçici başladınız sonra, ama kadrolu olamadınız?

O zaman kadro yoktu taşeron, şirket olarak devam etti. Ondan son-

ra işte her yıl sözleşme imzalıyorduk, sanırım 2016’da 3 yıllık sözleşme imzaladık. 3 yıllık sözleşmenin sonunda şimdi işte kadro olayı gerçekleşti, şimdi kadrolu gözüktüyoruz, tabii nasıl bir kadro onu da anlamış değiliz ama şu anda kadroluyuz. Daha 2018 yılının sonuna kadar bir şey olmayacak tabii ki, şu an aynı haklarımızla devam ediyoruz. İşte maddi iyileştirme olarak bir tek tediye aldık devletin verdiği ve bir promosyon aldık ekstrasından bu yıl içinde. Onun haricinde şu anda şartlarımız aynı, 2018 sonrası nasıl olacak bilmiyoruz tabii ki, muamma şuan.

› Tez-Koop İş’ten önce sendika üyeliğiniz var mıydı?

Şöyle 2013’ten, başladığımızdan beri sendika gündemde olan bir şeydi. Açık söyleyeyim Türkiye’de sendikacılığın olduğuna çok inanmıyordum, çünkü siyasetin daha çok döndüğünü düşünüyordum. Sendikalı olma tarafı değildim, öyle bir zorunluluğumuz da yoktu. Sendika sivil toplum kuruluşudur ve hiçbir siyasi görüş hiçbir siyaset yapılmamalıdır bence ama mesela önceki sendikaya aslında zorunlu girdik. En son girenlerdenim önceki sendikaya. Kimse kalmamıştı, herkes geçmişti, bize dediler ki “işte siz kaldınız”. Çok az kişi kaldığı için



Esma Esra Üstündağ:

1981 Eskişehir doğumlu. Babası taksicilik ve çiftçilik yapıyor. Annesi Telekom’dan emekli bir kamu emekçisi. 1999’da Anadolu Üniversitesi’nde üç ay geçici işçilikle çalışma hayatına başladı. Odunpazarı ve Büyükşehir Belediyelerinde yönetici asistanlığı, halkla ilişkiler gibi görevler yaptı, mağazalarda, şirketlerde ön muhasebe, satış temsilciliği gibi işlerde çalıştı. Açıköğretim’de İşletme okudu. Şu anda Anadolu Üniversitesi İletişim Fakültesi’nde Enformatik Bölüm Başkanlığı’nda çalışıyor.



biz de sendikaya geçme zorunluluğu duyduk, çünkü o zaman bir iş kaygısı vardı. Şirkette olduğumuz için bu şekilde tehdit edildik, özellikle işte önceki sendika bize sürekli işte “bizde olursanız kadrolu olursunuz, biliyorsunuz hükümet yanlısınız, onların yanındayız, bizim dediğimiz oluyor” deyip herkesi bir şekilde bünyesinde topladılar.

O zaman Tez-Koop çok güçlü değildi zaten biz taşeronda olduğumuz için. Kadro olayı olduktan sonra yine gündeme gelince baskılar arttı Tez-Koop konusunda. Ben de sendikacılığı çok bilmiyorum işin aslı, bilmediğim bir şeyde de çok da fikir yürütemem. Aslında ben 2.üniversite okudum, insan kaynakları yönetimi okudum. Burada sendikacılık dersimiz vardı ama çok önemsemediğim için ciddiye almamıştım işin aslı. Böyle bir şey olacağını hiç tahmin etmiyordum. Sonra Tez-Koop’a dedim ki “bana gerçekten sendikacılığı anlatacak; haklarımız neler, kaybımız ne olur, kazancımız ne olur” bunları en iyi şekilde anlatacak bir uzman

gönderin, ben bir dinleyeyim ama hiçbir şekilde siyasi bir taraf istemiyorum, yani bana göre sendikada siyaset olmamalı, bunun üstüne basarak söylüyorum çünkü sıkıntı yaratıyor her durumda. Sonra genel merkez örgütlenme dairesinden Cemal bey geldi onunla konuştuk görüştük. Sonra baktım ki evet siyasi bir taraf yok, gerçekten işçi için savaşıyorlar, çok da güzel anlattılar. Meliha hanımla da tanıştık sonrasında aynı daireden. Sonra Tez-Koop’a geçme kararı verdim, zaten dediğim gibi önceki sendikada olmak istemiyordum, orada sendikacılıktan ziyade sürekli baskı, “işte şunu yaparsanız, bizde olursanız şu olacak, bizde olmasanız şöyle olacak”... Zaten yöneticilerinin de çok da bizi tatmin edici konuşmaları yok, basit ve tehditvari... Yaptığı çalışmalara da baktım, nerede, ne zaman, ne yapıyorlar, ondan sonra Tez-Koop-İş’e geçmeye karar verdim.

➤ Siz temsilci oldunuz bu arada.

Evet temsilci oldum, beni temsilci yaptılar, Temmuz’da. Aslında resmiyette çok da onaylandı sayılmaz,

halen tam kadrolu olamadığımız için resmiyette aslında onaylamıyorlar halen. Gönüllerin temsilcisiyim şu anda (gülüyor).

› **Nasıl gidiyor “gönüllerin temsilciliği”?**

Aslında çok açık söyleyeyim çok temelden bilmiyorum sendikacılığı, kanunları vb. İşte işçilerin haklarını vb. ufak ufak araştırıyorum elimden geldiği kadar. Arkadaşlar da bana destek olmaya çalışıyorlar. Örgütlenme çalışmaları yapıyorum şu anda, takıldığım yerlerde işte örgütlenme sorumlusu arkadaştan destek alıyorum. Kanuni tarafını onlara soruyorum. Ama örgütlenme çalışmalarımız güzel, benim fakültemde sanırım geçmeyen kalmadı, 15-16 kişi var hepsi Tez-Koop’talar. Sosyalleşmeyi sevdiğim için her yerde bir arkadaşım vardır benim. Bir şekilde herkesi yönlendiriyorum, o ona söylüyor o ona söylüyor, şu an için iyi. Bir de gerçekten inandığım bir şeyse onu herkese daha rahat anlatabilirim, kabullendirebilirim. Ben Tez-Koop’a gerçekten inandım, ciddi anlamda işçiler için emek har-

cadığına, bizim için bir şeyler yaptıklarına inandığım için ben de bunun arkasındayım, elimden geldiği kadar efor sarf ediyorum. Herkese anlatmaya çalışıyorum çevremdekilere, şu an için böyle temsilciliğim.

› **Giderek ısınacak gibi görünüyorsunuz...**

Bakıldığında Türkiye’nin şartlarına koşullarına çok da inancım kalmadı partilere ama daha önce bir siyasi geçmişim oldu, işte gençlik kollarında çok aktif çalışıyordum. Böyle yeter ki inanayım yaparım, yeter ki lehimize iyi olsun bir şeyler, bir şeyler iyileşsin istiyoruz. O yüzden de devamı gelecek inşallah.

Şimdi gündemimizde yetki alma kaygısı var. Üniversitede malum biraz değişiklikler oldu, rektör değişikliği. Ortam biraz karışık olduğu için insanların iş kaygısı, farklı düşünceleri var, herkes diken üstünde şu anda. Bu aralar burada tek başımayım, burayı da bırakıp bir yere gidemiyorum, bütün gün burada olmak zorundayım. Mecbur, sonuçta bir enformatik bölümü var, şu anda içinde çalışan tek personel benim ve burayı bırakamıyorum. O yüzden sendikal etkinliklere çok katılamıyorum. Daha çok yeni üyeyim ama tabii ki hep konuştuk, eğitim programlarına da katılmak istiyorum.

› **Üniversitede peki emekçi olmak nasıl, yani bir tarafta öğrenciler var, öğretim üyeleri var, bir yandan da işçiler var?**

Yeni gelen öğrencilerin profiline baktığımda çok da çalışmayı sevecek, işte çok da dünya umurlarında, oku-



mak umurlarında olan bir profil yok. Hep bunu konuşuyoruz arkadaşlarla. Çok rahat bir nesil var şu anda. Derslere bile gelmiyorlar, işte ben görüyorum bazen amfilerin yanından geçerken, uyukluyorlar, hoca ders anlatıyor falan. Çalışmayı sevmeyen bir nesil var maalesef. Ben tamam açıköğretim okudum ama sonuçta bir emekle okudum. 2 tane üniversite bitirdim, ben hayatım boyunca iş beğenmemezlik yapmadım, açık söylüyorum ilk girdiğim mağazada ben vitrin bile sildim, iki hafta o şekilde çalıştım, iki hafta sonra müdürüm beni alıp muhasebeye oturttu. Onların derdi işte biran önce işte amir olalım, müdür olalım, hemen böyle bir yerlere gelelim, hemen önümüze sunulsun. Biz annem çalıştığı için çok sorumluluk alarak büyüdük. Şimdi en ufak bir şeyde anne baba sürekli yanlarında olduğu için sıkıntıları yok.

› **İş dışında neler yapıyorsunuz, hobileriniz var mı, boş zaman etkinlikleriniz?**

İş dışında şöyle, sosyal hayatım çok hızlı, çok fazla arkadaş çevrem olduğu için genelde cafe, bar gezmeyi sevmem ama tabii ki kuzenlerimle arkadaşlarımla sohbetlerimiz oluyor dışarıda tabii ki. Bizim çiftlik evimiz var, annemin babamın hayaliydi emekli olunca yaptılar. Orada köpeklerimiz, kuzularımız, tavuklarımız var, hafta sonum doğa ile iç içe orada geçiyor. Şehir merkezinde vakit geçirmeyi çok sevmiyorum, tatillerimde, hafta sonları genelde oradayım. Onun haricinde hafta içi burada olduğum için işten gidiyorum evde koşuşturmam oluyor zaten. Arkadaşlarımla toplantılarım



olursa onlarla görüşürüm, onun haricinde dediğim gibi çoğunluğu bahçemde geçiyor.

› **Burada Tez-Koop'un geleceğini nasıl görüyorsunuz?**

Şu anki örgüt çok aktif gerçekten. Biz sürekli yazışıyoruz, sürekli yapılan şeyleri paylaşıyoruz, yani önceki sendikadayken bunu hiç görmedik. Ben şuan temsilci olduğum için de böyledir, önceki sendikada de çok ciddiye almadım aslında, gruplara girmedim, çok gereksiz boş konuşuluyordu. Ya şu anki örgütlenme, şu anki yönetim çok aktif ve sıkı tuttuğu için, işte Meliha ile Cemal ile tanıştım. Onlar gerçekten çok emek harcıyorlar ve ciddi boyutta yapılan şeyler var işçiler adına. Ben geleceğini iyi görüyorum sendikanın. İnsanların inançları da çok fazla, çünkü çok hızlı bir şekilde Tez-Koop'a geçiş oldu, faaliyetlerini de sürekli mesela yayınlıyorlar. İşte otomasyonda çalışanlar olarak whatsapp grubumuz var, orada yapılan çalışmalar, etkinlikler, yapılacaklar sürekli yayınlandığı için insanların da bakış açısı bence şuanda çok farklı. Tabii ki bu üniversitede 25 yıllık bir sendika olmasının da bir etkisi var bence.

“İstedğim Herkesin Eşit Olması”



İlker İldeş: Ailesi Gaziantep’li, kendisi Eskişehir’de doğup büyüdü. Ailesi lokanta işletiyor. 21 yaşında Anadolu Üniversitesi’nde 3. Sınıf öğrencisi iken aynı zamanda taşeron işçi olarak çalışmaya başladı. Bu yıl kadroya geçti. Turizm bölümü mezunu. Aynı bölümde yüksek lisans yaptı. Halen Anadolu Üniversitesi Konukevi resepsiyon bölümünde çalışmaya devam ediyor.

› Ne tür bir iş yapıyorsun?

Bizim işimiz tabii farklı , genelde rezervasyon yapmayla, ilk telefonla konuşmayla başlıyor iletişimimiz, ondan sonra müşterinin karşılanması, odasının tahsis edilmesi, çıkış işlemleri, ücretinin ödenmesi, bir sorun olduğunda çözülmesi... Güzel bir iş aslında, beni mutlu ediyor. Zaten bu okulu bitirdim, bu alanın öğrencisiyim, onun için iş ile ilgili bir sıkıntım yok. Sektöre bakarsak çok daha iyi iş ama tabii küçük sıkıntılar da oluyor.

› 3. sınıfta nasıl girdin işe, bir ilan mı gördün?

O zamanlar taşeronlar çok kolay eleman alıyorlardı, taşerona kimse girmek istemiyordu. Maaşları aslında çok düşük değildi ama taşeron olarak kimse çalışmak istemiyordu, öğrenci işçi olarak giriyordu, o zamanlar üniversite kendi bünyesinde çok işçi öğrenci çalıştırıyordu. Mesela taşerona 800-900 veriyorsa, öğrenciye 1000-1200 veriyordu. Ben de o dönemde taşeronda açık vardı, kendi hocam rektör yardımcısıydı o dönem, o demişti Turizm’den öğrenci alalım falan, o şekilde girdim.

› Direkt resepsiyonda mı başladın?

Hayır, ben aslında yiyecek içecek

mezunuyum, beni kahvaltı sorumlusu diye aldılar kuruma. 7-8 ay kahvaltı hizmetlerinde çalıştım. Ondan sonra bir birim değişikliği oldu, resepsiyona geçtim üniversite bittikten sonra...

› Nasıl, öğrenciyken işçi olmak?

Güzeldi yani çalışmak, tabii ders işi sıkıntılı oluyordu biraz ama kurumda o dönem çalıştığımız birim müdürümüz o konuda anlayışlıydı, derslere gitme konusunda falan sıkıntımız olmuyordu. Yüksek lisansı da çalışırken yaptım, çok daha iyi oluyor, hatta ödevlerimi falan yapıyordum bilgisayarda boş vakitlerimde.

› Taşeron olarak girdiğinde sendika..?

Yoktu.

› Ne zaman sendikalı oldun?

2016 falandı. Tabii! 2016 yılı gibi sendikalı oldum. Kadroya geçtiğimizde bir buçuk iki yıl üyeydik hatta diğer sendikaya. O almıştı yetki diye bir şey çıkmıştı o dönem, işte bir buçuk iki yıl orada üyeydik, hatta o süreçte çok eski çalışanlar işten atılmaktan çok korkmuştu, belli bir dönem sendikaya üye oldukları için işten atılmalar olmuş. O yüzden sendikaya üye olmak çok büyük bir şey insanlar için.

› Sonra kadroya geçiş.

Kadroya geçiş sürecini zaten uzun bir süre devletten bekledik. İşte hani geçirecek geçirmeyecek! Sonra tarihler yayınlandı Ocak ayında. Ondan sonra kurum bizi sınav yaptı, ayırdı temizlik-otomasyon diye. Sınav çok stresliydi bence, çünkü ne soracakları belli değildi, belirli bir konu yoktu. Ben büro personeliydim, resepsiyonla alakalı iş yapıyordum, evrak kayıтта bir kişi vardı o büro personeli olarak iş yapıyordu, öğrenci işlerinde bir kişi vardı vs... Herkese toplu bir sınav yapacaklardı. Sınav sonunda herkes çok tedirgindi bu konuda, “kalacak mıyız geçecek miyiz, ne soracaklar” falan ama genelde iş kanunu ile ilgili sorular geldi, herkes de başarılı oldu. İşte çalışma koşulları, iş kanunu, HBS diye herkesin kullandığı bir elektronik sistem var onunla ilgili sordular.

› Tez-Koop-İş ile tanışman nasıl oldu?

Biz aslında Öz-Büro-İş’e zorunluktan üye olmuştuk. O süreçte başka bir sendika vardı kurumda taşeronlarla ilgilenen... Tabii insanların çok fazla sıkıntıları oldu sendikayla ilgili. Bir muhatap bulamadı karşısında, yerleşik bir büro yoktu, temsilcilerden görüşebileceği kişiler yoktu, çok fazla bilgi kirliliği vardı. İnsanlarda bir güven sarsılması oldu belki de, ondan dolayı insanlar Tez-Koop’a geçiş yapttı.

› Örgütlenme uzmanlarıyla tanıştınız sanırım?

Tanıştık evet, onlar bizimle görüşmeye geldi, Anadolu Üniversitesi’nde bayağı sohbet ettik, bilgilendirdiler, ondan sonra geçişimizi yaptık.



› Genelde çalışanlar sendikal konulara ilgililer mi?

Biri bana hak verse de hakkımı alsam diye beklemiş insanlar, bence bu konuda çok profesyonel şekilde ilgileniyor şimdi sendika.

Tabii yıllardır olan, sorunlar var kurumda, yani hep vardı bu sıkıntılar ama hep üstü örtülmüş. Eskiden şöyle bir sistem varmış, mesela bizim şimdi aldığımız kadroyu yetkili kişi veriyormuş. Mesela on çalışan var, en beğendiği üç kişiye veriyor, bu üç kişi de kadroya geçince o insana bir vefa borcu oluşuyor. Şimdi kadro doğrudan devletten geldiği için herkeste bir hak arama arayışı doğdu.

› Nasıl geliyor sendikal olma fikri sana?

Kişisel olarak baktığımda iyi bir şey tabii, arkada bir güvence, danışabileceğin bir avukat olsun, uzmanlar olsun, danışabilmek aslında çok güzel bir şey. Hani bir güç, bir bağ bu aslında, tabii doğru yerde kullanmak lazım. Her işyerinin sıkıntıları vardır. Her şeyi de sendika çözemez, biraz

da bazı şeyler işle alakalı ama sendika bence kesinlikle gerekli. Ama tabii doğru sendika, en önemli konu o bence: doğru sendika. Mesela insanlar 20 yıl boyunca sendikaya üye oluyor, sendikasının adını bile bilmiyor, aidatı kesiliyor, sendikasını görmeden emekli olup giden insanlar çok. Çok bastırılmış bir kesim varmış bence eski işçilerde.

› Tez-Koop-İş üyesi oldun, neler umuyorsun?

Aslında çok büyük bir beklentim yok. Beklentim şu: kurumda iki farklı işçi var şu anda; eski kadrolu işçiler, bir de şimdi kadroya geçen işçiler. İki taraf eşitlensin, aralarındaki uçurum kalksın. Tabii hak kaybı olmasın, yani aslında öyle çok büyük bir beklentim yok benim...

Aynı kurum içerisinde on kişi var, on kişi aynı işi yapıyor, herkes farklı para alıyor. Kimi 45 saat çalışıyor, kimi 40 saat çalışıyor, kiminin izni 2 gün, kiminin 1 gün. Tek istediğim aslında herkesin fırsat eşitliği, neyse o, yani eksisi artısı belki daha eksi olacak, ama istediğim herkesin eşit olması. Bizim bile birimlerde, kimi 8 saat çalışıyor biz 9 saat çalışıyoruz. Kiminin izni sabit, kiminin değil, yani kiminin gece nöbeti var, diğeri yok vs... Bunlar bir düzen çerçevesinde olsa, onun dışında çok büyük bir beklentim yok aman aman.

Bizim birimde şu an en ciddi mesele gece nöbetleri. Farklı birimlerde farklı uygulamalar var ama tam hakim değiliz de. Bu konuda düzenlemeler yapılması gerekli bence...

Tez-Koop şu an güzel gidiyor. Tabii tam toplu sözleşmemiz olmadığı

için onun da eli kolu bağlı. Çünkü 2021'e kadar devletin Yüksek Hakem Kurulu'nun uyguladığı bir sözleşme var. İsteseler de çok fazla bir şey yapamıyorlar bir yerde? Millet Bimer'e falan yazı yazıyormuş facebook gruplarında gördüm. Yüksek Hakem Kurulu kararının erkene alınması için. Yani geçiş tarihi erkene alınsın, kurumlarda kadrolular için imzalanan mevcut toplu iş sözleşmesinden biz de yararlanalım diye... İşte bu eşitliğin sağlanması talebinde sendikanın önemli bir rolü olacaktır.

› Eskişehir'de ne yapar genç işçiler işleri dışında?

Eskişehir'de gençler çok iş yapar bence, inanılmaz bence büyükşehirre göre... Hem sanatsal olarak, hem de gezme olarak, en güzeli bence yürüyüş yapmak Eskişehir'de. Belediyenin çok güzel etkinlikleri var, işte tiyatro olsun, sanatsal müzikler olsun, özel kurslar olsun, bunlara inanılmaz derecede vakit ayırabilir. Onun dışında yürüyüş, bisiklet turları oluyor. Eskişehir yaşamak için çok güzel bence.

Belediyede derse gidiyordum ben önceden, Yiyecek-İçecek mezunu olduğum için yemek dersi veriyordum orada yemek kursunda. Yani kendim aslında özel çalışıyorum, kurabiye tarifleri üzerine bir kitap çıkardım. Kitabım var, işte instagram tarif sayfalarım var, kendime o şekilde de vakit ayırıyorum.

› Ne kadar güzel?

Evet, Kurabiye Tarifleri kitabı. Tüm kitapçılarda internet sitelerinde var. Instagram'da da kendi tarif say-



fam var, orada tanıtıyorum: İlker'in Lezzet Dünyası

Kitap da çıkmalı bir sene olacak. Liseden bir arkadaşım ile hazırladık. Tarifler kendi tarifimizdi, ilk başta 200 tarif yaptık, sonra onu 85 tarife düşürdük, tasarım falan bir yılda zor bitirdik. Yapacak yer bulamadık, hiçbir kurum mutfak vermedi. Sonra yapacak yer bulduk, yapacaklarımızı verecek kişi bulamadık, çünkü hepsinden deniyoruz, ondan sonra onları Çocuk Esirgeme Kurumu'na götürdük.

Bir hafta iş yerine götürdük, iş yerinde herkes diyor: "kurabiye kurabiye!" (gülüyor). 2. hafta herkes bıktı. Apartmanda kimse istemedi biz yaşıyoruz, yemeyiz falan filan. Huzurevine götürmedik yaşlılara dokunuyor, şekerli, en güzeli Çocuk Esirgeme Kurumu oldu.

› Sence sendikalar genç emekçiler için özel çalışmalar yürütmeli mi?

Bence yürütmeli, çünkü bu sistemi değiştirecek kişiler gençler. Zaten eski

bir yapı var, bu yapıyı yeni bir jenerasyona uygulamayı sağlayacak kişi gençler, onun için gencemek bence çok doğru bir fikir. Emekli olup gidiyor eskiler, o eski sistemi yeni jenerasyonlar uygulayacak çünkü dünya değişiyor, Türkiye değişiyor. Onun için de gençler bunun adaptasyonunu sağlayacak ve bunun için de birilerinin elinden tutup fikir vermesi, yol göstermesi lazım.

› Yaşlıların nereden bilgileniyorlar daha çok çalışma yaşamı ve sendikal konularda?

Sosyal medya ve birbirinden kuktan bilgi, eskiden mahallede insanların birbirine söylediği gibi. %90 Facebook'ta, Türkiye'nin gündemini takip etmese de biraz bilgisi oluyor insanların. Haberlere bile bakmıyor. Facebook'ta gruplar var bu konuyla ilgili, gruplardan öğreniyor gençler. Bir de kendi kurdukları, kurum içerisindeki whatsapp, grupları...

› Geleceğe yönelik nasıl düşüncelerin var işinle ilgili?

Aslında kurumda çok fazla bir yükselme şansı yok. İşçiyim, zaten işçinin yükselme sınırı belli. Onun için kurum içinde çok yükselme gibi bir hayalim yok. Ben daha çok kendimle ilgili, kişisel, dışarıya da yönelik, kendimi geliştirmeye yönelik hayalim var. Yani kurumda bir müdür olayım, amir olayım bir sorumlu olayım, öyle bir şey istemiyorum aslında.

Yani emekli olduğumda böyle sudan çıkmış balık gibi bir kurumda 15-20 yılını bitirmiş, köşede emekliliği bekleyen bir insan da olmak istemiyorum.

3 Aralık Dünya Engelliler Günü ...YALNIZ DEĞİLSİNİZ, SİZİNLEYİZ... HER ZAMAN...



Dünya Sağlık Örgütü'nün açıkladığı verilere göre Dünya nüfusunun yaklaşık yüzde 12'sini engelliler oluşturmaktadır. Bunun anlamı, yaklaşık 7 milyar insanın yaşadığı gezegenimizin 800-850 milyonu engellidir. Bir başka anlatımla tüm dünyada Avrupa Birliği ülkelerinde yaşayan insanların tümünden daha fazla, ABD'de yaşayan insanların iki buçuk ve ülkemiz nüfusunun ise 10 katından daha fazla engelli insan bulunmaktadır.

Günümüzde yaygın ve yoğun olarak ayrımcılığa uğrayan engelliler; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik gibi genel toplumsal sorunların ağır yükünü taşıırken, karar alma süreçlerinden dışlanmaktadır.

Ülkemizde engellilerin sorunlarına ilişkin duyarlılıklarda daha önceki yıllara göre kimi ilerlemeler yaşanmış olsa da onlar, iş ve gelir güvencesinden yoksun bulunmaları nedeniyle büyük bir yoksulluk ve yoksunluk içindedir; gelir güvenceleri yoktur ya da yetersizdir; vergi kolaylıklarından gerektiği gibi yararlanamamakta; işe girişte, işte kalmada güvencesiz ve sosyal haklara erişimde büyük zorluklar yaşamaktadırlar.

Engellilerin yaşadığı öncelikli sorunların başında, onların işgücüne katılımı ile karşılaştıkları dolaylı ve dolaysız ayrımcı uygulamalar gelmektedir.

Engellilerin ekonomik ve sosyal hakları konusunda etkili politikaların yaşama geçirilmesi için kamusal kaynakların güçlü biçimde oluşturulması ve uygulamalara odaklı adımların atılması zorunludur.

Engellilik olgusunu tüm boyutlarıyla ele almada ve gerekli adımların atılmasında kamu yönetimlerine önemli sorumluluklar düşmektedir. Engellilerin ekonomik ve sosyal hakları Türkiye'nin de taraf olduğu uluslararası sözleşmelerle uyumlu hale getirilmeli ve özellikle uygulamada karşılaşılan sorunların aşılması için kamunun olanakları ve kaynakları etkin şekilde harekete geçirilmelidir.

Engellilerin sorunlarının çözülmesi yönünde sürekli ve kesintisiz bir kamusal duyarlılık, tüm kurum ve kuruluşlar için öncelikli bir zorunluluk olmalıdır. Bunun için aktif sosyal politika yürütülmeli, engellilerin toplumsal yaşama katılımı ve bütünleşmeleri yönünde özendirici adımlar oluşturulmalı; ekonomik ve sosyal sorunlarının giderilmesi sağlanmalı; yoksulluğun ve yalnızlığın pençesine bırakılmamaları mutlaka gerçekleştirilmelidir.

3 Aralık Dünya Engelliler Günü'nün, engelsiz bir yaşam için duyarlılıkların arttığı bir gün olarak anılmasını diliyoruz.

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu



TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI

Türkiye Ticaret, Kooperatif, Eğitim, Büro ve Güzel Sanatlar İşçileri Sendikası
Mebusevleri, İller Sok. No: 7 Tandoğan-Ankara Tel: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30 İnternet: www.tezkoopis.org
[Tez-Koop-İş Sendikası, Türk-İş Konfederasyonu ve UNI Küresel Sendikal Birlik üyesidir]

**Sendikamız Tez-Koop-İş'in "3 Aralık Dünya Engelliler Günü" dolayısıyla gazetelere verdiği
"...Yalnız Değilsiniz, Sizinleyiz... Her Zaman..."
başlıklı ilanı okurlarımızla paylaşıyoruz.**

Direnişlerin Yanında, Yürüyenlerin arasında...

gençemek dergisi olarak hayatın içinde olmayı, işçi hareketinin parçası olmayı önemli buluyoruz. Bunun bir parçası da memleketin her köşesinde süren işçi direnişleriyle dayanışmak ve onlara ses olabilmek. Geçen sayımızda Gebze’de devam eden Flormar Direnişi’ne gerçekleştirdiğimiz dayanışma ziyaretini aktarmıştık sayfalarımızda. Flormar’a ilgimiz sürüyor elbette ama başka direnişler, işçi sınıfının başka sesini duyurma çabaları da var. 23 Ekim günü **gençemek** ekibi olarak bir direniş, eylem ziyaret ve katılım programı gerçekleştirdik, sınıf dayanışmasını geliştirmek için yol aldık Bursa-İzmit hatında. Önce o sıralarda 190. Gününde olan Cargill Direnişini ziyaret ettik Bursa Orhangazi’de. Fabrikanın önünde güzelim pankartları, semaverleri ve kararlı halleriyle, sendikal örgütlenme haklarını kullandıkları için çıkartıldıkları işyerlerine geri dönme mücadelesi veren Cargill direnişçileriyle sohbet ettik, çaylarını içtik, bir de söyleşi yaptık. Söyleşimizi ilerleyen sayfalarımızda bulabilirsiniz.

Sonra Cargillcilere hoşçakal deyip işçi kenti Gebze’ye geçtik. Akşam üzeri Gebze Sendikalar Birliği’nin düzenlediği yürüyüşe katıldık. Gebze Sendikalar Birliği, “Krizin sorumlusu değiliz, faturayı biz ödemeyeceğiz” sloganıyla kent içinde yürüyüş

ve ardından bir basın açıklaması gerçekleştirdi.

Gebze Sendikalar Birliği çok değerli bir geleneği temsil ediyor. Yerel düzeyde farklı konfederasyonlara bağlı sendikaların şubeleri uzun yıllardır Birlik çatısı altında emeğin hakları için ortak eylemler gerçekleştiriyorlar. Krizin emekçilerin üzerine yüklendiği bu kritik dönemde, Gebze gibi önemli bir işçi kentinde gerçekleştirilen bu ortak eylem işçi hareketi adına umut vericiydi. Nitekim yürüyüşe katılanların seslerindeki ve yüzlerindeki heyecan da bunu gösteriyordu. OHAL’in yarattığı umutsuzluk, eylemsizlik havasını dağıtmakta, Türkiye işçi hareketinin ortak ve güçlü eylem geleneğinin canlandırılmasında bu türden çabaların kuşkusuz çok önemi olduğunu ve genç emekçilerin de katkısıyla çoğaltılması gerektiğini düşünüyoruz.

Gebze’de önce yürüyüş, ardından dayanışma gecesi Türkiye işçi hareketinin nabzının hızlı attığı 89-91 döneminin soluğunu taşıdı. Direnen ve dayanışma içinde olan işçilerin ne kadar güçlü ve ne kadar umut verici olduğunu bir kez daha hissettik. **gençemek** olarak direnişlere, eylemlere olan ilgimizi sürdüreceğiz, “flormar değil direniş/dayanışma güzelleştirir” diyen genç emekçi kadınların umut dolu seslerini sayfalarımıza taşıyacağız.

Haber ve Söyleşi
gençemek Ekibi:
Hakan KOÇAK,
Meliha KAPLAN,
Cemal Onur DEMIRKAYA,
Mustafa ÖZGEN

Cargill Direnişçilerinin Kararlı Yolculuğu

Orada Bir Direniş

Var Uzakta

Oğuz Çömez genç bir Cargill direnişçisi. 29 yaşında. Direnişin macerasını ondan dinledik ağırlıkla, diğer arkadaşları da katıldılar arada. Umut veren bir direniş söyleşi oldu bizim için.

Oğuz 6 yıldır Cargill'de çalışıyor. Başlatılan sendikalaşma sürecine kayıtsız kalamamış. “Çünkü bu maaş skalalarıyla, bu hayat pahalılığıyla işverenin vaatleriyle, artık karnımız doymuştu o zamana kadar” sözleriyle ifade ediyor mücadeleye başlama nedenlerini. Oğuz şöyle devam ediyor

direnişin nasıl başladığını anlatmaya:

“Böyle bir ateş yakıldı fabrikada, 3-5 kişiyle başladık, sonra çıkış gibi büyüdü gitti. Belli bir noktaya geldikten sonra da işte klasik işveren refleksiyle işten çıkartmalar oldu. Daha önce 2012’de bir işten çıkarma olmuştu, o işten çıkanlar da zamanla mahkemelerin hepsini kazanıp iş iadelerini kazandılar, yani, Cargill’in böyle bir sabıkası da var. En son 17 Nisan günü benim de içinde olduğum 14 arkadaşımızın iş akdi feshedildi. Cargill işverenin yaptığı bizim anayasal hakkımıza saygı duymamaktır, çünkü biz burada sendikalı olan herkes sonuçta anayasal bir hak olan sendikaya üye olma hakkını kullandık ama bu Cargill’e göre hainlikti çünkü onlar görüşmelerimizde şöyle diyorlardı: “aramıza 3. kişileri sokmayalım, biz kendi içimizde çözelim sorunlarımızı.”

19 yıldır çalışanlar da var işten çıkanlar arasında, işte 7 yıllıklar da var, 10 yıllıklar da artık hani... Ben 6 senelik işçiydim asgari ücret seviyesinde maaş al-



maya başladım. Hani süreç oralardan buralara kadar geldi.

Biz de ertesi gün sabah itibariyle direnmeye başladık. Buradaki direnişimize sabah 07:00'da başlıyoruz, gece vardiyasından çıkanları uğurlayıp gündüz vardiyasını işe sokup bırakıyoruz. Ondan sonra öğleden sonra 15:00'da geliyoruz buraya, 15:00'dan 17:30'a kadar da yine burada aktif olarak direniyoruz.”

Direnışçiler içeride çalışmaya devam eden arkadaşlarından da destek alıyorlar.

“Sendikaya üye olmadı deyip kimseyi dışlamadık. Sendikaya üye olup da devam eden arkadaşlarımız da biz işten çıktık diye onlar da bizi dışlamadı. Yani burada fabrikanın önünde beklerken vardiya değişimlerinde insanlar geliyor buraya, semaverimiz biz burada oldukça yanar. Gelip bir bardak çay içip ondan sonra içeri giriyorlar. Aramıza mesafe girmedi bu konularla ilgili. Cargill buna en başta niyetlendi, normalde işçilerin girdiği turnikeler vardı, içerideki arkadaşlar bu turnikeden bize selam verip içeri girip işbaşı yapıyorlardı ama sonra işveren servislerden inildiği gibi direkt idari binadan içeri girecek dedi. Buradaki amaç da bizimle bağlantılarını kesmekti. Bazı işçiler başta bir boyun eğmek zorunda kaldı ama ondan sonra genel topluluk yine eski adetlerine devam ettiği için bizimle selamı kesmediği için işveren bunda başarılı olamadı, bizi



bölemedi yani. Halen içerideki arkadaşlarımız bizi destekliyor, biz onlara selam veriyoruz. Bir sıkıntımız yok yani.” sözleriyle anlatıyorlar kritik öneme sahip dayanışmanın boyutunu.”

Direnışçi işçiler İstanbul'a Cargill merkezine zorlu bir yürüyüş de gerçekleştirdiler. Yürüyüşü de sorduk onlara, coşkuyla anlattılar:

“Başta hepimiz için soru işaretiydi, buradan İstanbul'a nasıl yürüyeceğimiz. Bayağı bir mesafe var, yolda neyle karşılaşacağız, sadece kendimiz mi yürüyeceğiz vs. Sonunda bu yola 9 işçi arkadaşımız ve bir de sendika uzmanımızla beraber çıktık. Gebze'ye Flormar işçilerinin yanına gittik, oradan Gebze meydanında kaldık bir gece. Bir sonraki durağımız Kartal Meydanı'ydı. İşte o arada Gebze ile Kartal arasında Tuzla Şifa Mahallesi dedikleri

yerde bir gözaltı süreci yaşandı. Gözaltında, bize yürüyemezsiniz dediler, oradaki emniyet amiri bizim güvenliğimizi sağlayamıyormuş. Biz sonuçta Orhanga'zi'den oraya yürüyerek geldik, sürekli bir polis eskortu vardı, bir önümüzde bir arkamızda. O kadar yolda güvenliğimizi sağlayan emniyet mensupları orada güvenliği sağlayamayacaklarını öne sürdüler, talimat böyle dediler.

Önce muayene için Devlet Hastanesine, oradan Vatan Emniyet'te 7-8 saat kadar kaldık, sonrasında bir sıkıntı olmadığı için döndük. Gözaltı bitti biz oradan tekrar Kartal Meydanı'na

geçtik o gece yine orada konakladık. Ondan sonraki son noktamız da Cargill Genel Müdürlüğü. Ataşehir'e yürüyüş gerçekleştirecektik, sahil tarafından yürüyecektik, o da engellendi, yürüyemezsiniz dediler. Normalde orası bir sahil, o sahilde herkes yürürken bizim yürümemize karşı çıktılar, önlükleri çıkarıp yürüyebilirmişiz, şapkalarımızı, sendika önlüklerimizi. Biz de işte örgütlenme uzmanımızın kararıyla o şekilde yürüdük. Ataşehir'de bir topluluk karşıladı, orada bir basın açıklaması oldu ve biz 3 gün orada kaldık. En son bir Cuma günü konuşmamızı yaptık oradan ayrıldık.





O yoldaki bizimle dayanışma çok iyi oldu. Bütün konaklama yerlerinde oranın yerel halkı olsun, sivil toplum kuruluşları olsun çok destek gördük. Şimdi ben bu desteği açıkçası, daha önce hiç böyle bir şey yaşamadığım için, beklemiyordum. Bizim yaptığımız işin sadece bir 10 kişiyle sınırlı olmadığını gördük orada. Komple bir işçi sınıfının mücadelesi olduğunu, onlardan destek gördükçe anladık.”

Yol boyunca ve Cargill önünde gördükleri dayanışma çok etkilemiş onları:

“Mesele Gebze Meydanı’nda da, bu işlerle hiç ilgisi olmayan biri biz orada otururken geldi, dinlemiş bizi bir hanımefendi, geçen 12’sinde bir tencere mercimek çorbası getirdi bize. Yani bu sadece insanlıkla alakalı, orada görmüş bizim yaptığımızı dinlemiş bizden, afişlerimizi gördü,

çocuklarımızı gördü. Sloganımız “çocukların yaşasın” olunca kalbine dokunuyor insanların, bu güzel bir slogan oldu. Anlattık, sonra akşama bir tencere mercimek çorbası getirmiş. Yani bizden hiçbir menfaati olmayan insanlar bunlar. Sırf mücadele için, sırf işçi sınıfının hak ettiği değeri görmesi için çabalayan insanlar.”

Direnisten öğrendikleriyle umutlu biçimde yollarına devam etmeye kararlı Cargill direnişçileri:

“Bu İstanbul direnişi bize onu kattı. Tabii en başta bu dayanışma içinde olma gerekliliğini orada fark ettik çünkü bu işin sonunda kazanınca başta bireysel olarak Cargill işçisi kazanacak gibi gözüküyor ama en nihayetinde tüm işçi sınıfı kazanacak. Keza bu Flormar için de öyle, onlar da bir direniş içerisinde. Bu direnişler insanları, işçi sınıfını da

canlı tutuyor. Komple işçilerin üstünde bir ölü toprağı var gibi duruyordu şimdiye kadar, o kadar hayat pahalılığı, asgari ücret seviyesi, iş kazaları vb...hiç tepki olmuyor diye bakıyorduk ama bu direnişler arttıkça insanların bu davaya olan inançları da artıyor.

Bundan sonrası için de Cargill işçileri olarak amacımız hak ettiğimizi alana kadar devam etmek burada. Cargill 14 işçinin anayasal hakkına saygı duyup, sendi-

kayı hak bilip bizi işe geri alana kadar, sendikayı tanıyıp bizimle toplu iş sözleşmesi yapana kadar biz buradayız. Çocuklarımız için değil sadece, herkesin geleceği için, Türkiye'nin geleceği için vermeliyiz bu mücadeleyi, sınıfın geleceği için..."

Direnişi sahada sürdüren Cargill İşçi Komitesi @cargilliscikom Twitter ve Cargill İşçi Komitesi Facebook adreslerinden direnişleriyle ilgili gelişmeleri paylaşıyorlar.

Cargill direnişine yaptığımız ziyarete Tez-Koop-İş Sendikası Bursa Şube Başkanı Bülent Çetin ve Genel Başkan Danışmanı Ayhan Kurtuluş Demirer de katıldı.

Tekgıda-İş Sendikası Örgütlenme Uzmanı Suat Karlıkaya'nın direnişle ilgili bilgi vermesinin ardından söz alan Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkan Danışmanı Ayhan Kurtuluş Demirer, Cargill işverenini anayasal haklara ve sendikalaşma hakkına saygı duyurmaya çağırdı.

Demirer, Tez-Koop-İş Sendikası Genel Yönetim Kurulu Adına Genel Başkan Haydar Özdemiroğlu'nun Cargill işçileriyle aynı duyguları paylaştığını belirterek selamlarını iletti.

Ziyaretimiz sırasında sendikamızın direnişçiler için hazırladığı dayanışma kolilerini de teslim ettik.



Gebze'de Sendikaların Umut Veren Ortak Yürüyüşü



Gebze Kent Meydanı'nda miting gibi geçen basın açıklamasına binlerce emekçi katıldı. Petrol-İş Gebze Şube Başkanı ve Gebze Sendikalar Birliği dönem sözcüsü Süleyman Akyüz burada yaptığı açıklamada, krizin faturasının, işçi ve emekçilere kesilmesine asla izin veremeyeceklerini belirtti, "Hükümetin açıkladığı programlarla halkımızdan fedakarlık beklemesi ve kemer sıkma önlemlerine başvurması kabul edilemez. Fedakarlık yapması gerekenler, yıllardır büyük kazançlar elde eden sermaye kesimi ve işverenlerdir. Ancak işyerlerimizde baskılar artmış ve işverenler kriz bahanesiyle hak ve kazanımlarımıza göz dikmişlerdir. İşten çıkarmalar, enflasyonun altında zam, ücretsiz izinler, ekonomik ve sosyal haklarımızın gasp edilmesi gündeme getirilmektedir. Tüm bu saldırılara karşı, işçinin örgütlenmekten ve örgütlülüğüne sahip çıkmaktan, sendikaların ise birlikte mücadele etmekten başka çaresi yoktur. Sınıf dayanışması güçlendirilmelidir." dedi.

Flormar Değil Dayanışma Güzelleştirdi



23 Ekim'de Gebze'de yürüyüş ve açıklamanın ardından Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde aylardır coşkulu bir direniş sürdürmekte olan Flormar işçileriyle dayanışma gecesine katıldık **gençemek**

ekibi olarak. Hatırlayacağımız gibi bu direnişe ve gerçekleştirdiğimiz ziyarete geçen sayımızda yer vermiştik. Dayanışma gecesi yine sınıf dayanışmasının etkileyici örnekleriyle doluydu. Sanatçıların Flormar işçilerine yönelik ilgisi, dayanışması da görülmeye değerdi.

* Sayfada kullandığımız görseller için Petrol-İş Ba-sın Servisi'nden Emre Kalu'ya teşekkür ediyoruz.

Ceza, Vergi ve Harçlara Yüzde 24 Zam

Ocak ayından itibaren trafik cezaları başta olmak üzere devletin kestiği her türlü ceza, vergi ve harç yüzde 23.73 zamlanacak.

Sözcü'den Erdoğan Süzer'in haberine göre yüksek çıkan enflasyon oranları gerekçe gösterilerek 2019 Ocak itibari ile 'yeniden değerlendirme' adı altında trafik cezaları başta olmak üzere devletin uyguladığı her türlü ceza, vergi ve harca yüzde 23.73 zam gelecek.

Devletin her yıl başında uygulayacağı otomatik zamlar, Ekim ayı enflasyon verileri dikkate alınarak belirlenen 'yeniden değerlendirme oranı' düzeyinde açıklanıyor. Bu sene bu rakam yüzde 23.73 çıktığı için bu zam uygulanacak ancak yasa gereği Cumhurbaşkanı'nın bu oranı yarıya indirme ya da iki katına çıkartma yetkisi var.

Yeni düzenleme ile kırmızı ışıkta geçmenin cezası 235 liradan 291 liraya çıkacak. Aynı şekilde hız sınırını yüzde 10 aşmanın cezası da yıl başından itibaren 291 liraya, hız sınırının yüzde 50'den fazla aşılması durumunda ise ceza 2 bin liraya çıkacak.

Açlık ve Yoksulluk Sınırları Yükseldi



Türkiye İşçi Sendikaları Konfederasyonu (TÜRK-İŞ) tarafından açıklanan verilere göre Kasım 2018'de 4 kişilik bir ailenin (2 ebeveyn 2 çocuk) sadece aylık gıda harcamalarını kapsayan açlık sınırı 1943 TL'ye, gıda dışında iyim, konut (kira, elektrik, su, yakıt), ulaşım, eğitim, sağlık ve benzeri ihtiyaçlar için yapılması zorunlu diğer harcamaların toplam tutarı (yoksulluk sınırı) ise 6.328 TL'ye yükseldi. Geçen senenin Kasım ayına kıyasla açlık ve yoksulluk sınırları yaklaşık yüzde 24 artış gösterdi.

Geniş Tanımlı İşsiz Sayısı 6.4 Milyona Ulaştı

TÜİK'in açıkladığı Ağustos 2018 istihdam verileri üzerinden değerlendirme yapan Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Dairesi (DİSK-AR) tarafından açıklanan bilgilere göre: Türkiye'de resmi işsizlik oranı yüzde 11.1 ile 3 Milyon 670 Bin kişiyi kapsarken, geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 18 ile 6.4 Milyon kişiyi kapsıyor.

Geniş tanımlı işsizlik oranı, resmi işsizlik hesabında hesaba katılmayan iş aramadığı halde çalışmaya hazır olanlar, iş bulma umidini kaybederek aramaktan vazgeçenler, zamana bağlı eksik istihdam ile çalışanlar ve mevsimlik çalışanları da kapsıyor. DİSK-AR'ın hazırladığı Kasım 2018 İstihdam Raporuna göre:

- Gerçek işsiz sayısı 6,4 milyona yaklaştı
- Kayıtlı işsiz sayısı son bir yılda 604 bin, son iki ayda 500 bin arttı
- Aktif sigortalı sayısı 363 bin azaldı
- Gençlerde işsizlik oranı yüzde 28'i geçti
- Kadınların işsizlik oranı yüzde 15'i, genç kadın işsizlik oranı yüzde 26'yı geçti
- 1 Milyon 111 bin üniversite mezunu işsiz durumda



3. Havalimanı'nda "Köle Değiliz!" Eylemi

Temeli Haziran 2014'te atılan ve Avrupa'nın en büyük inşaat projelerinden biri olan İstanbul'daki 3. Havalimanı'nın şantiyesinde 14 Eylül Tarihinde kitlesel işçi eylemleri gerçekleşti. Yetersiz çalışma ve barınma koşulları, işçi sağlığı ve iş güvenliğini hiçe sayan uygulamalar, ücretlerin ödenmemesi vb. gerekçelerle işçiler şantiye alanında bir araya gelerek "Köle Değiliz!" sloganıyla tepkilerini ortaya koydu. Eylem, sosyal medyada da geniş bir destek buldu.

Eylemlere kolluk güçlerince müdahale edilirken eylemlerin ertesi günü 543 işçi gözaltına alındı. Gözaltına alınan işçilerden aralarında Dev-Yapı-İş Sendikası Genel Başkanı Özgür Karabulut'un da bulunduğu 35'i çıkarıldıkları mahkemece 'kamu malına

zarar verme', 'polise mukavemet', 'toplantı ve gösteri yürüyüşleri kanununa muhalefet', 'iş ve çalışma hürriyetinin ihlali' gerekçeleri ile tutuklandı. Yaklaşık 3 ay süren tutukluluğun ardından dergimiz yayına hazırlandığı sırada ilk duruşmalarında serbest bırakıldılar.

Eylemlerin ardından şantiyenin üstlenici firması İGA'nın CEO'su Kadri Samsunlu basına verdiği demeçte işçilerin bazı taleplerinde haklı olduklarını belirtip özür dilerken Havalimanı şantiyesinde işçi eylemlilikleri sürüyor.



Gripin İlaç'ta Grev...

Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu İstanbul Avcılar'da kurulu olan Gripin İlaç fabrikasında 29 Kasım tarihinde işçiler greve çıktı. Grev uygulaması, toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde ücret iyileştirmeleri başta olmak üzere sendikanın önerilerine işveren tarafından yaklaşım gösterilmemesi nedeniyle başladı. Grevcilerin grev çadırı kurmasının engellenmesi tepkilere neden oldu. Grev, işverenle anlaşma sağlanması üzerine 7 Aralık 2018 tarihinde sona erdi.

Madame Coco İşçilerinden Örgütlenme ve Mücadeleye Destek Çağrısı

Ev tekstili ve dekorasyonu alanında birçok ilde faaliyet gösteren Madame Coco'nun çeşitli mağazalarından işçiler bir araya gelerek mağazalardaki çalışma koşullarını ve örgütlü mücadele gereksinimlerini ortaya koyan bir metin yayınladılar.

Özellikle büyük kentlerde yaşayanların bu mağazayı yakından tanıdığı söylenen açıklamada işçiler müşterileri "her zaman güler yüzle" karşıladıklarını ancak aslında hiç de gülecek hallerinin olmadığını

söylüyorlar. "Madame Coco mağazalarının sıcak ve samimi ortamının arka yüzünde günler geceler boyu çalışmak zorunda kalıp, fazla mesai ücretlerini dahi alamayan, mobbing ve baskıyla karşı karşıya kalan, uzun çalışma saatlerinde neredeyse hiç mola kullanamayan, öğle yemeğini dahi beş dakikada yemek zorunda kalan işçiler, yani bizler varız" denilen açıklamada, çalışanların büyük çoğunluğunun asgari ücrete mahkum edildiği, üstelik müşterilerin mağazada dolaşırken yanlışlıkla kırdığı ürünlerin parasının bile işçilerden kesildiği söylendi.

Bu sorunlarla başa çıkmak için Madame Coco işyerlerinde örgütlenme ihtiyacına vurgu yapılan metinde kamuoyundan da verilen mücadele konusunda destek isteniyor.

Fransa'da 'Sarı Yelekliler' İsyanı

Fransa'da 17 Kasım'dan bu yana onbinlerce insanın katıldığı bir toplumsal hareket devam ediyor. Cumhurbaşkanı Emmanuel Macron'un akaryakıt vergilerine yapmayı planladığı zamma yönelik tepki olarak başlayan eylemler, pek çok kesimi ve taleplerini de kapsayarak büyümeye devam ediyor. Eylemciler taleplerine dikkat çekmek için giydikleri reflektörlü yeleklere ithafen 'Sarı Yelekliler' olarak anılıyor.



Mesele Yalnız Akaryakıt Zammı Değil

Eylemler akaryakıt zamlarına yönelik tepki ile başlamış olsa da eylemcilerin tepkileri başka konuları da kapsıyor. Eyleme katılan çeşitli kesimlerden binlerce insanın eyleme katılma sebepleri arasında:

- Maaşlardan yüzde 37'yi bulan vergi kesintileri yapılırken hükümetin büyük şirketlere vergi indirimi yapması
- Fransa'da uygulanan ve 1.3 Milyon Euro'nun üzerinde varlığı olanlardan alınan servet vergisinin kaldırılması
- Çalışma yasasında işten çıkartmaları kolaylaştıracak ve çalışanların tazminat haklarına zarar vere-

cek bir reforma gidilmesi

- Dar gelirli insanların ve öğrencilerin faydalandığı kira yardımlarında kesintiye gidilmesi gibi önemli başlıklar yer alıyor.

Bunun karşılığında eylemcilerin temel talepleri ekonomik bunalımın ve vergi yükünün düşük ve orta gelir sınıfındaki insanlar yerine zenginlere yöneltilmesi ve Macron Hükümeti'ne karşıtlık ekseninde.

Eylemler Sosyal Medya İle Örgütlendi

Eylemlerin başlangıcı olarak 17 Kasım'da bir kamyon şoförünün sosyal medyaya yüklediği 'Fransa'yı Bloke Edelim' çağrılı tepki videosu anılıyor. Bunun dışında eylemlerin büyük bir kısmı ülkenin dört bir yanında sosyal medya üzerinden yapılan çağrılarla örgütleniyor. Sosyal medya üzerinden haberleşen insanlar parti, dernek ve sendika binalarında ya da AVM ve parklarda buluşarak komiteler oluşturuyor. Eylemlerin ilkinin ülke genelinde 2 bin 400 noktada gerçekleştiği belirtiliyor.

Eylemler Yayılıyor

Eylemlerin ilk günleri barışçıl geçerken polisin de müdahaleleri ile birlikte eylemcilerin de karşılık vermesiyle şiddetin dozajı artıyor. Paris'in en ünlü caddesi Champs-Élysée'de yoğun çatışmaların yaşandığı ve bazı araçların ateşe verildiği belirtilirken ülkenin dört bir yanında da polis ve eylemciler arasında gerilim sürüyor. 1 Aralık itibari ile eylemlerde 2 kişinin hayatını kaybettiği, 11'i polis 65 kişinin yaralandığı ve yüzlerce kişinin gözaltına alındığı bildiriliyor. Bunun yanı sıra eylemler Fransa'nın dışına da yayılıyor. Belçika'nın başkenti Brüksel'de de başlayan eylemlerde eylemciler ile polis arasında yaşanan çatışmada 2 polis aracı ateşe verildi. (Kaynak: bbc.com, sendika.org, sputnik)

"H&M Bu Yoldan Geri Dön!"

Türkiye dahil pek çok ülkede mağazası bulunan giyim sektörü devi İsveçli firma H&M'nin işçilere yönelik politikaları da Avrupa'nın çeşitli ülkelerinde tepki çekiyor. H&M'nin 2013 yılında işçilerine söz verdiği ücretle-

rin ve çalışma şartlarına yönelik değişikliklerin yer aldığı yol haritasında aradan geçen 5 yılda herhangi bir ilerleme kaydedilmediği belirtilirken, yol haritasını ilan eden sayfa da şirketin web sayfasından kaldırıldı. İngiltere ve İtalya'nın çeşitli kentlerinde H&M'deki kötüleşen çalışma koşulları ve düşük ücretler protesto edilirken işçiler şirkete girdiği bu yoldan geri dönme çağrısı yapıldı.

Sektör'de Kara Cuma: Şirketlerin Kazancı İşçilere Yansımıyor

ABD'de başlayan ve günümüzde pek çok ülkede uygulanan Kara Cuma uygulaması ile mağazalarda büyük indirimler uygulanıyor. Yoğun talep ve izdihamla karşılanan Kara Cuma indirimleri esnasında mağaza çalışanları yoğun mesailerle durmaksızın çalışırken şirketler kârlarını kat kat arttırıyor. İşçilerin yoğun emeğine karşılık elde edilen kârlardan adil bir pay alamamaları tepkilere ve eylemlere yol açıyor.

Bizler Robot Değiliz!

Avrupa'da dünyanın e-ticaret devlerinden Amazon'un depo çalışanları "Bizler Robot Değiliz" sloganıyla kötü çalışma koşulları, yoğun çalışma ve düşük ücret-

leri protesto ediyor. Şirketin yaygın satış yaptığı İspanya, Almanya ve Fransa'da Amazon depo çalışanları şirketin en yoğun satışlarını gerçekleştirdiği Kara Cuma'da iş bırakırken İngiltere ve İtalya'da da çeşitli iş yerlerinde protestolar gerçekleşti.



Deri Altına Takılan Çipler İşçilerde Kaygı Uyandırıyor

İngiltere'de bazı firmalar çalışanlarının deri altına takılan çipler ile bir takip sistemi geliştiriyor. Pirinç tanesi büyüklüğündeki çipler genelde başparmak ve işaret parmağının arasına yerleştiriliyor ve radyo frekansı algılama (RFID) teknolojisi ile bilgi alışverişi yapabiliyor. Bu sayede çiplerin araba ve ev anahtarları, internet şifreleri, kimlik bilgileri gibi bilgileri saklayarak günlük yaşamda kolaylık sağlayabileceği öne sürülüyor.

Ancak İngiltere'deki sendikalar bu durumun işverenlerin işçilerin mahremiyetini ihlal edebileceğini belirtiyor. İngiltere Sendikalar Konfederasyonu (TUC) Genel Sekreteri Frances O'Grady: "Bazı işverenler çalışanların mahremiyet haklarını hiçe sayarak teknoloji yoluyla mikro yönetim peşinde koşuyor" ifadesini kullanarak çip uygulamasının işçilere zorla dayatılabileceği yönündeki kaygılarını dile getirdi. O'Grady mikroçipler yoluyla işverenlerin çalışanlar üzerinde daha fazla güç ve denetim elde edeceğini belirterek işverenleri bu uygulamadan uzak durmaya çağırdı. (Kaynak: theindependent.co.uk)

Sendikalar IKEA'nın Hak İhlallerine Yönelik OECD'ye Şikayette Bulundu

27 Eylül'de Hollanda'da OECD irtibat bürosuna çeşitli ülkelerde bir grup sendika tarafından verilen dilekçe ile IKEA'nın dünya genelinde işçilerine yönelik hak ihlallerine dikkat çekildi. Dilekçede IKEA'nın ABD, Portekiz ve İrlanda başta olmak üzere dünya genelinde sendika karşıtı uygulamalarına son vermesi için gereken adımların atılması çağrısı yapıldı.

Geçtiğimiz dönemlerde işçilerin yoğun çalışma, mobbing, kural dışı çalışma gibi sorunlara çözüm bulmak için giriştikleri sendikal örgütlenme çabaları IKEA yönetimleri tarafından pek çok ülkede baskı ile karşılaşmıştı. Şikayette bulunan UNI üyesi sendikalar IKEA'nın işçilerin örgütlenme hakkı dahil en temel haklarını hiçe sayan bu uygulamaların son bulması gerektiğini vurguluyor.

10 ARALIK DÜNYA İNSAN HAKLARI GÜNÜ: “İNSAN HAKLARI-İNSAN ONURU”

İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin 10 Aralık 1948 tarihinde kabul edilmesinin 70. yılında, milyarlarca insan, Bildirge'nin tanımladığı temel hakların çok uzağında bir yaşam sürdürüyor.

Dünyanın hangi bölgesinde ve ülkesinde olursa olsun temel insan haklarının tanınmaması, yok edilmesi veya çiğnenmesi, İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi'nin değerini küçülten ya da azaltan bir sonuç değildir, tam tersine onun değerini daha artırmakta ve anlamlı kılmaktadır. Çünkü Bildirge'de de belirtildiği gibi insan haklarını göz ardı ederek hor görmek, insanlık vicdanını yaralayan barbarca eylemlerin yaratılmasına yol açmakta ve insanlığın söz ve inanç özgürlüğü ile korku ve yokluktan arınma özgürlüğünden yararlanacağı bir dünya beklentisini karartmaktadır.

İnsan hakları, bütün insanların; ulus, dil, din, inanç, ırk, cinsiyet, dünya görüşü, ekonomik ve sosyal durum gibi nedenlerle hiçbir ayırım gözetmeksizin yalnızca insan olmalarından kaynaklanan haklarının tümüdür. İnsan hakları, bütün insanlık için ortak değerler, gerçekleştirilmesi gereken ortak hedefler bütünüdür; kişilere, devlete, kurumlara ya da başka bir otoriteye devredilemez ve evrenselidir.

İnsan haklarının yaşama geçirilmesi, demokrasinin tüm kurum ve kurallarıyla hukuk devleti ilkeleri içinde uygulanmasına bağlıdır. Bu kurallar insan haklarının yaşama geçirilmesinde devletlerin ve siyasal iktidarların öncelikli yükümlülüğüdür.



Siyasal iktidarlar, insan haklarının kullanılmasını sağlayacak ortamı ve koşulları oluşturmak ve buna uygun yasal düzenlemeleri gerçekleştirmekle sorumludurlar.

İnsan haklarının, insan onuru olduğunu görmek ve buna göre davranmak, vicdan sahibi olan herkesin unutmaması gereken bir yaşam ilkesidir. İnsan Hakları Evrensel Bildirgesi ile Türkiye'nin taraf olduğu tüm insan hakları sözleşmelerinin tam ve eksiksiz uygulanmasını istemek, bunun için sorumlulukla davranmak, gerektiğinde düşünce ve toplu eylem haklarını her türlü karşı çıkışa ve müdahalelere karşı direnerek savunmak, tüm bireylerin olduğu gibi başta sendikalar olmak üzere demokratik toplumsal örgütlerin/kurumların tarihsel görevidir.

Tez-Koop-İş Sendikası
Genel Yönetim Kurulu

Genç Emekçinin Geleceği İstihdam Programlarında mı Örgütlü Mücadelede mi?

Üretim kabaca “doğanın insan ihtiyaçlarını karşılamak için dönüştürülmesi” olarak tarif edilir. Kapitalist üretimle birlikte bu tarif, sermaye birikimi sağlamak yani kâr elde etmek için doğanın dönüştürülmesi olarak, değişmişti. Üretimin insan ihtiyaçları yerine bir avuç sermayedarın kârı için yapılıyor olması, ister bir masa ister bir uzay mekiği olsun, doğanın dönüştürüldüğü gerçeğini değiştirmez.



Özgür MÜFTÜOĞLU

Hangi üretim sisteminde olursa olsun doğanın dönüştürülebilmesi, yani üretimin yapılabilmesi için –teknolojinin düzeyine de bağlı olarak– mutlaka emek gücüne ihtiyaç vardır. Teknolojinin zayıf olduğu alanlarda üretim emek yoğunudur ve kol gücü önem kazanır. Kol gücünün önem kazanmasıyla genç, dinamik emekçilere gereksinim de artar. Öte yandan daha çok eğitilmiş, beyaz yakalı işgücünün kullanıldığı teknoloji yoğun üretim alanlarında ya da hizmet sektöründe işi yoğunlaştırarak emek verimliliğini en üst düzeye çıkartmayı amaçlayan Toplam Kalite Yönetimi gibi “yalın üretim” uygulamalarında da yine genç emekçiler tercih edilir. Patronların genç emekçileri tercih etmesinde gençlerin üretkenliğinin yanı sıra esnek, geçici ve güvencesiz işlerde çalışmayı daha kolay kabullenmesinin de önemli payı vardır elbette.

Öyle ya liseyi, meslek lisesini ya da üniversiteyi yeni bitiren, iş tecrübesi olmayan ve ayrıca erkekler için

askerlik yapmamış olanlar, aynı işte hâlihazırda çalışmakta olanlardan çok daha kötü koşullarda ve daha ucuza çalışmayı kabullenmek zorunda kalacaktır. İşletmelerin insan kaynakları birimleri emek piyasasına yeni katılacak, tecrübesi az olan gençlere, evden harçlık almaktan kurtulmak ya da kendilerini kanıtlamak için, kabullenmek zorunda kalacakları en acımasız çalışma koşullarını, sanki bir fırsatmış gibi sunmaktadır.

Gençlerin, ucuz ve dinamik emek gücü olarak sermayenin iştahını kabartması, devletler tarafından da teşvik edilir. Özellikle 2008 krizinde işsizliğin hızla artmasıyla birlikte ILO, OECD, IMF, DB vd. küresel karar vericiler, yükselen işsizliği temel problem olarak belirlemiş “işsizlikle mücadele programları”nı öne çıkardılar. Hızla artan işsizlik içinde genç işsizliği çok daha belirgindir. Gençler yaşamda umduklarını bulamadıklarında, mevcut sistemi sorgulamak ve karşı karşıya oldukları haksızlıklara



Fahrettin Engin Erdoğan

tepki vermek konusunda diğer emekçi kesimlere göre çok daha isteklidir. Genç işsizliğinin genel işsizlik içindeki ağırlığı ve gençlerin mücadele direncinin yüksek olması, işsizlikle mücadele programlarında genç işsizlere özel bir yer verilmesine neden oldu ve gençler; engelliler, kadınlar vb. ile birlikte dezavantajlı kesimler içinde sayıldılar.

Türkiye, küresel üretim zincirinde; emek yoğunluklu üretimle yer alan, ucuz emek gücü üzerinden var olmaya çalışan ve aynı zamanda da genç nüfusu sayesinde ucuz emek alanı (cenneti) olarak görülen bir ülkedir. Düşük ücretle, en kötü ko-

şullarda çalışmaya razı edilen genç emekçiler, küresel rekabette (yatırım iklimi oluşturma adı altında) uluslararası sermayeyi Türkiye'ye çekmenin aracı olarak görüldüler. Bu nedenle 2008 krizi sonrası küresel aktörlerin belirlediği istihdam politikaları ve bu politikalar içinde yer alan gençlere yönelik düzenlemeler süratle uygulamaya konuldu.

2008 krizi sonrasında özellikle işsizliğin hızla arttığı Yunanistan, İspanya ve Türkiye'de istihdam politikaları "işsizliği önleme" adı altında bir sosyal program(mış) gibi sunuldu. Oysa bu politikaların teşvik adı altında sermayeye kaynak aktarmak

2008 krizi sonrasında özellikle işsizliğin hızla arttığı Yunanistan, İspanya ve Türkiye’de istihdam politikaları “işsizliği önleme” adı altında bir sosyal program(mış) gibi sunuldu. Oysa bu politikaların teşvik adı altında sermayeye kaynak aktarmak ve emek piyasasını daha da esnekleştirerek emekçileri güvencesiz, en ucuz biçimde çalıştırmaktan öte bir anlamı yoktu.

ve emek piyasasını daha da esnekleştirerek emekçileri güvencesiz, en ucuz biçimde çalıştırmaktan öte bir anlamı yoktu.

İşveren üzerindeki istihdam yükünün hafifletilmesini amaçlayan “işsizlikle mücadele” programlarında gençlerin de içinde yer aldığı dezavantajlı kesimlerin istihdam karşılığında sosyal güvenlik primlerinin genel bütçeden ve İşsizlik Sigortası Fonu’ndan, yani toplumun geneli ve emekçilerin işsizlik güvencesi için oluşturulan kaynaktan karşılanması yoluna gidildi. Öte yandan “İşbaşı Eğitim Programı”, “Bir Senden Bir Benden İstihdam Teşviki”, “Kadın, Genç ve Mesleki Yeterlilik Belgesi Olanların Teşviki” gibi programlarla istihdam edilen emekçilerin ücretleri de yine genel bütçe ve İşsizlik Sigortası Fonu’ndan karşılanıyor. Bunun yanında, stajyer çalışma sınırı kaldırıldı, stajyerlerin ve kısmi zamanlı öğrencilerin ücretleri düşürüldü, sosyal güvencelerinin kapsamı daraltıldı. Öte yandan İŞKUR tarafından gençlere sağlanan işler geçici süreli, güvencesiz ve düşük ücretli eğreti işler oldu. Gençlerin bu tür işlerle geleceklerini güvenceye alacak bir iş tecrübesi edinebilmesi ise olanaksız görünüyor.

Peki, genç işsizliğini önleme görüntüsü altında sermayeye kaynak aktaran, patronların adeta hiçbir karşılık ödemedi gençlerin emeğinin tümüne el koymasını sağlayan ve en önemlisi gençlere kalıcı, güvenceli, insanca koşullarda bir iş olanağı sağlamayan bu istihdam programları, “genç işsizliği”ni ortadan kaldıracak mıdır? ILO verilerine göre dünyada işsizlerin yüzde 35’i gençtir. Küresel genç işsizlik oranı

yüzde 13’ü aşmıştır (Gençler için Küresel İstihdam Eğilimleri Raporu 2017). Türkiye’de de DİSK-AR’ın Ekim 2018 verilerine göre genç işsizliği yüzde 20 dolayındadır. Genç kadınlarda ise bu oran yüzde 25.6’dır. 2009’da krizin etkilerinin en ağır biçimde hissedildiği döneme göre genel işsizlik oranı gibi genç işsizlik oranında da bir miktar düşüş olmuştu. Ancak kriz öncesindeki dönemle karşılaştırıldığında, “işsizlikle mücadele” programlarının sermayeye kaynak aktarmak ve gençleri daha güvencesiz, daha düşük ücretlerle çalışmaya mahkûm etmekten başka bir işe yaramadığı görülüyor.

Bu istihdam programları, içinde bulunduğumuz kriz döneminde de yeniden ısıtılıp emekçilerin önüne konuluyor. Toplumun varlıklarını sermayeye daha fazla aktaran ve gençlerin güvencesiz, düşük ücretle çalışmaya zorlandığı esnek emek piyasasını daha da esnekleştirecek politikalar yeniden düzenleniyor.

Gençler, işçi sınıfının sömürüye en açık ama aynı zamanda da en dinamik unsuru. Bu nedenle ister mavi ister beyaz yakalı olsun emekçi gençlerin dünyayı, üretim sistemini ve kendi yaşam koşullarını sorgulayarak örgütlenmesi, bugünü ve geleceği için sınıf temelli bir mücadelenin öncülüğünü üstlenmesi gerekli. Sendikalar da gençlerin sınıf bilinci edinmesi, örgütlenmesi ve mücadeleye yönelmesi konusunda özel bir gayret içinde olmalı, gençlerin örgütlenmesi ve mücadeleye katılmasının önündeki bürokratik engelleri ortadan kaldırarak gençlere yol açmalı. Çünkü genç emekçinin geleceği istihdam programlarında değil, örgütlü mücadelede!

Dijital Otoriterlik ve Dijital Uçurum

A rtık görselliğin ön plana çıktığı bir dönemi yaşamaktayız. 80’li yıllarda önce televizyonlarla başlayan, sonrasında 90’lar ve 2000’lerin başında kişisel bilgisayarlarla devam eden bu süreç, günümüzde yerini ellerimizden düşüremediğimiz akıllı telefonlarımıza ve tabletlerimize bıraktı. Z kuşağı diye tabir edilen 2000 ve sonrası doğanların bu görsel teknolojinin içine doğduğu söylenebilir. Bu kuşak, çizgi filmlerini tabletlerinden izlemekte, sokak oyunlarından ekrana “bağımlı” bir çocukluk geçirmekte. Görselliğin ön plana çıktığı bu süreci, “endüstri 4.0” kavramıyla ifade edilen gelişmeler, yapay zekâ ve robot teknolojileri takip ediyor. Bu gelişmelerle birlikte artık nesnelerin/şeylerin interneti diye nitelendirilen bir teknolojiyle birbiriyle iletişim kurabilen akıllı cihazlar ortaya çıkmaya başladı. Bu sayede cep telefonunuzdan evinizin/arabanızın ısısını ayarlayabiliyor, sesli komutlarla akıllı makineleri çalıştırabiliyorsunuz. Dahası, sizin müdahalenize gerek kalmadan makineler birbiriyle iletişime geçebiliyor. Öte yandan, kendilerini kullanıcıların verileri üzerine inşa eden sosyal medya araçlarını “ücretsiz” olarak kullanmaya devam ediyoruz, ama bir önceki sayımızda



değindiğimiz üzere özel olarak sosyal medyadaki genel olarak internetteki tüm bilgilerimiz bir şekilde izlenip sınıflandırılarak reklam verenler, şirketler ve hükümetler tarafından “büyük veri” olarak kullanılmakta veya satılmakta. Peki böyle bir durumda bir tür dijital özgürlükten bahsedebilir miyiz?

Geçtiğimiz günlerde Amerika merkezli düşünce kuruluşu *Freedom House*’un “Ağın Özgürlüğü 2018: Dijital Otoriterliğin Yükselişi” başlıklı bir raporu yayımlandı.¹ Raporun temel iddiası dezenformasyon, yalan haber ve propagandanın ka-

¹ Rapora ulaşmak için; <https://freedomhouse.org/report/freedom-net/freedom-net-2018/rise-digital-authoritarianism>



HAZIRLAYAN:
Adem YEŞİLYURT

Dijital Uçurum veya Dijital Bölünme diye tarif edilen kavram, farklı toplumsal ve ekonomik koşullardaki kişi, kurum veya ülkelerin bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimleri arasında oluşacak eşitsizliğin gittikçe daha fazla derinleşeceğine dikkat çekmekte.

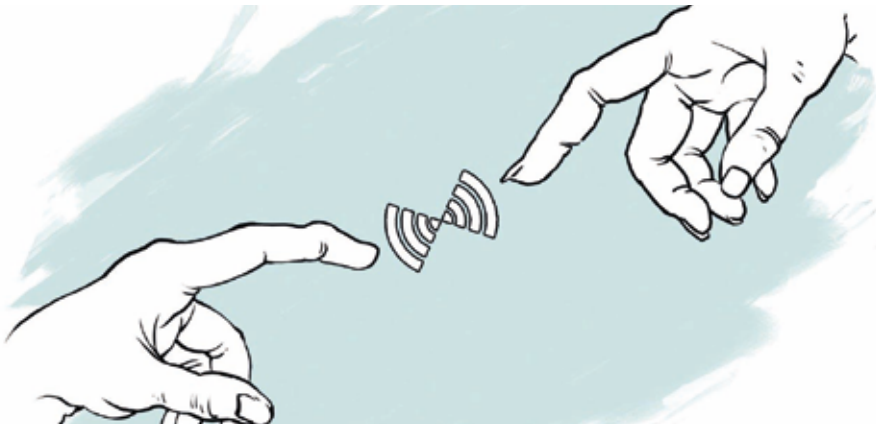


özgürleşmesinin bir motoru olan internet kavramının saptırılması suretiyle, teknoloji aracılığıyla kontrol etmesinin bir yöntemi olarak” teşvik edildiği ortaya konulmakta. Raporda geçtiğimiz yıllarda 50 milyon Türkiyeli seçmenin verilerinin sızdırıldığı bilgisi de yer alıyor. Her ne kadar artık “yasaklardan ziyade özgürlüklerin konuşulduğu” bir ülkede yaşadığımız iddia edilse de,² 2018’in son günlerine yaklaşırken hâlâ daha Wikipedia’ya bile normal yollardan erişemediğimiz bir ülkede yaşadığımızı hatırdan çıkarmamakta fayda var.

Dijital Uçurumun geleceği?

Dijital Uçurum veya Dijital Bölünme diye tarif edilen kavram, farklı toplumsal ve ekonomik koşullardaki kişi, kurum veya ülkelerin bilgi ve iletişim teknolojilerine erişimleri arasında oluşacak eşitsizliğin gittikçe daha fazla derinleşeceğine dikkat çekmekte. Bu bağlamda dijital uçurum kavramı teknolojiye erişim açısından farklı toplumsal sınıfların ve genel olarak ülkelerin gelişmişlik düzeylerine göre ciddi farklılıklar oluşacağını öngörmektedir. Bugün geldiğimiz noktada ise, Türkiye örneği üzerinden bile düşündüğümüzde, sosyo-ekonomik düzeyler fark

musal alanı “zehirlediği” ve dolayısıyla özgürce internet kullanımının sınırlandırılmasının demokrasinin de gerilemesine yol açtığı yönünde. Raporda, özellikle Çin ve Rusya örnekleri üzerinden, dijital otoriterliğin, “devletlerin vatandaşlarını insan



² <https://www.birgun.net/haber-detay/erdogan-yasaklardan-ziyade-ozgurluklerin-konusuldugu-bir-ulkede-yasiyoruz-237125.html>



etmeksizin, örneğin akıllı telefon kullanımının oldukça yaygınlaştığını görebiliyoruz. Bu noktada teknolojiye erişim açısından eşitsizliğin gittikçe derinleştiğini söylemek güç olsa da farklı kuşaklar, toplumsal sınıflar ve taşra ile kent arasındaki ayrımların bu teknolojinin “nasıl” kullanıldığı noktasında ayrışmalara sebep olduğu söylenebilir.

Diğer taraftan, internet özgürlüğünün sınırlanmadığı varsayılan ABD ve İngiltere gibi merkez ülkelerde ise farklı bir dijital uçurum trendiyle karşı karşıya olduğumuz iddia edilmekte. Bu çerçevede, Silikon Vadisi’nde ortaya çıktığı söylenen kayda değer bir başka gelenekten söz etmek mümkün. İronik ama, New York Times’ta çıkan iki yazı dijital uçurumunun beklenenin neredeyse tam aksi yönünde sonuçları olduğunu ve artık yeni dijital uçurumun teknolojiye erişimi kısıtlamak üzerinden ortaya çıktığını iddia ediyor.³ Özellikle ABD’de teknoloji şirketlerinde üst düzey konumlarda çalışanların çocuklarını tablet ve te-

Google’da tacize karşı grev



Piyasa değeri açısından dünyanın en büyük beş şirketinden birisi olarak gösterilen teknoloji devi Google, taciz politikasının yarattığı sorunlar nedeniyle 1 Kasım 2018 günü yapılan bir günlük iş bırakma eylemiyle gündeme geldi. Dünyanın çeşitli yerlerinde Google çalışanları masalarına “Masamda değilim, çünkü diğer Google ve yüklenici firma çalışanlarıyla birlikte cinsel taciz, suiistimal, şeffaflık eksikliği ve herkese uygun olmayan bir işyeri kültürünü protesto etmek için iş bırakma eylemi yapıyorum. Masama daha sonra geri döneceğim” yazılı notlar bırakarak iş bırakma eylemine katıldı. Çalışanların temel talebi mağdurların dava açmalarının önünde bir tür engel teşkil eden “zorunlu hakemlik” uygulamasının son bulmasıydı. Zorunlu hakemlik uygulaması Silikon Vadisi şirketlerinde sık kullanılan bir yöntem. Bu şekilde şirket içi talep ve anlaşmazlıkların dava yoluna gidilmeden yine şirket içinde gizlilikle çözülmesi bekleniyor. Eylemler sonrası şirketin CEO’su Sundar Pichai çalışanların eylem yapma hakkına saygı duyduğunu belirterek şirket politikalarının taciz sorununun çözümünde yetersiz kaldığı için özür diledi. Sonrasında ise bu sorunun çözümünü için uygulamaya koyacakları yeni politikaları açıkladı. Bu politikalara göre, şirket artık cinsel taciz ve saldırı iddialarıyla ilgili olarak “isteğe bağlı” olarak tahkim yapacak, bu konuların nasıl ele alınacağıyla ilgili bir kılavuz yayınlayacak, şirket içi eğitimler düzenleyecek ve danışman çalıştıracak. Cinsel tacize karşı örgütlenen bu iş bırakma eylemi taciz meselesinin de ötesinde sistematik ırkçılık, ücret eşitsizliği, şeffaflık ve hesap verilebilirlik gibi başka yapısal sorunlara da işaret etmesi açısından önemli bir eşik olarak görülebilir. Buna karşın bilişim teknolojileri alanında geleneksel sendikal faaliyetlerden çok daha yaratıcı, yenilikçi ve sonuç odaklı eylemlerin sermayenin de gözünü korkuttuğu ortada. Bu açıdan, Türkiye’de faaliyet gösteren Plaza Eylem Platformu, Bilişim Çalışanları Dayanışma Ağı ve Kaç Bize Gel gibi alternatif örgütlenmeler önemli bir yer teşkil etmekte.

³ Bu konuda New York Times’ta yayımlanan ilgili iki yazı için; <https://www.nytimes.com/2018/02/11/opinion/america-digital-divide.html> <https://www.nytimes.com/2018/10/26/style/digital-divide-screens-schools.html>



lefon kullanımına izin vermeyen ve geleneksel yöntemlerle eğitim-öğretim veren kurumlarda yetiştirmeyi tercih ettiklerini görmekteyiz. Ekran bağımlı bir çocukluğa karşı geleneksel yöntemlerin çocuğun gelişimi

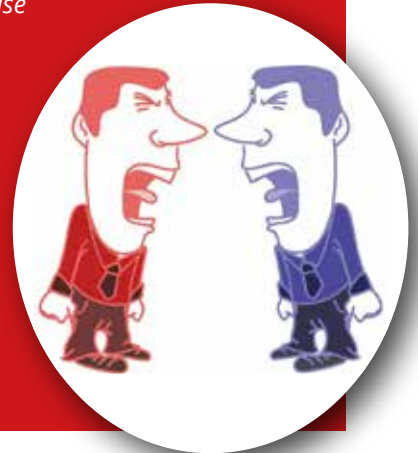
için daha sağlıklı olduğu için tercih edildiği ifade ediliyor. Çoğunluğu eski Silikon Vadisi çalışanlarının kurduğu *Common Sense Media* (Sağduyulu Medya) ve *The Center for Humane Technology* (İnsani Teknoloji Merkezi) isimli sivil toplum örgütlerinin birlikte yürüttüğü “*Truth About Tech*” (Teknoloji Hakkındaki Gerçek) kampanyası da özellikle çocuklar için teknoloji bağımlılığının önüne geçmeye çalışmakta. Hayal gücünü ekranlarla sınırlandırmayan ve yaratıcılığını kaybetmeyen çocuklar yetiştirme meselesi gelecekte nasıl bir dünyada yaşayacağımızı da belirleyeceği için oldukça önemli. Son olarak çocuklar için bu şekilde tartışılan ekran bağımlılığı probleminden biz yetişkinlerin de muaf olmadığını not edelim.

Haber kaynaklarımızda da kutuplaşma



Oxford Üniversitesi Reuters Gazetecilik Çalışmaları Enstitüsü tarafından hazırlanan “Dijital Haber Raporu 2018” kapsamında “Türkiye Ek Raporu” geçtiğimiz Kasım ayının ilk günlerinde yayımlandı. Ocak-Şubat 2018 döneminde internet üzerinden yapılan bir araştırmaya dayanan rapor, özellikle haber kaynaklarına dair çarpıcı sonuçlar barındırmakta. Ana haber kaynağı olarak televizyon %48’lik bir oranla hâlâ ilk sırayı almaya devam ederken online haber kaynaklarının payı %39’luk bir oranla son yıllar içerisinde artış gösteriyor. Bununla birlikte rapor haber kaynaklarına

dair yapılan bu tercihin aslında siyasi bir seçim olduğuna işaret ediyor. Araştırmanın Türkiye’yle ilgili bölümü yaşadığımız ülkede kendilerini siyasi yelpazenin solunda görenlerin haberleri daha çok internette (%45), sağında görenlerin ve merkezde olanların ise daha çok televizyondan (sırasıyla %49 ve %50) aldığını gösteriyor. Bu da teknoloji kullanımı açısından farklı kesimler arasında bir ayrışmaya işaret ediyor. Basılı haber kaynaklarının payı ise genel olarak azalmakta. Raporun dikkat çektiği bir diğer önemli veri ise güven problemi. Türkiye’de medyaya güvenenlerin oranı %38 iken, güvenmeyenlerin oranı %40. Diğer taraftan tüm siyasi kesimler sahte/yalan habere maruz kaldığını beyan ederken bundan en çok etkilendiğini söyleyenler ise %59’luk bir oranla kendisini siyasi yelpazenin sağında tanımlayanlar (soldakiler %48, merkezdekiler %49). Genel olarak rapordaki verilerin Türkiye’deki siyasi kutuplaşma ortamını medya üzerinden yansıttığı söylenebilir. Bu kadar kutuplaşmış bir siyasi iklimin sürdürülemez olduğu ise ortada değil mi?



Kasiyerlik Kolay İş mi?

Mağaza ve marketlerin ışıltılı vitrinleri buralarda çalışan işçilerin yüz yüze kaldığı mesleki tehlikeleri görünmez kılıyor. Kolay ve güvenli bir iş gibi görülen kasiyerlik kas iskelet sistemi hastalıklarına yakalanma riski en yüksek 10 meslek grubundan biri.

Market ve mağazalar, çalışanların sağlığı ve güvenliğinden ziyade hız ve maliyet odaklı olarak tasarlanmaktadır. Bu durum ödeme noktaları ve kasa içinde geçerlidir.¹ 1980'lerden itibaren ürünlerde barkod-market kasalarında lazer tarayıcı kullanımının yaygınlaşması, ürünlerin kasadan geçişi ve paketlenmesi süreçlerini hızlandırarak, şirketlerin cirolarını artırmasına/maliyetlerini düşürmesine çok önemli katkılar sağlamıştır. Ancak şirketlerin bu başarısının maliyeti, çalışanların işyükü ve iş streslerinin artması; sağlıklarının bozulması olmuştur.

Lazer tarayıcı kullanımı, kasiyerlerin işini bir taraftan kolaylaştırır da diğer taraftan işin kendisini daha hızlı, daha tempolu ve sürekli kılarak zorlaştırmıştır.² İş temposundaki artış, uzun süre boyunca tekrar eden hareketler nedeniyle kas ve eklem yaralanmalarında dramatik artışları beraberinde getirmiştir. Özellikle kasiyerlerin kol, omuz, boyun, sırt veya

el bileği ağrılarında ciddi artış ortaya çıkmıştır.

Hızlı - Yoğun Çalışma Temposu ve Sağlık Sorunları

Kasiyerlik, genellikle market ve mağaza işlerine girişin ilk basamağı olarak görülmektedir. Birçoğumuz kasiyerliği tehlikesiz hatta kolay bir iş olarak görme eğilimindeyiz. Çoğunlukla kasiyerlerin gün içinde harcadığı fiziksel çabayı fark etmeyiz. Ancak çalışmalar ortalama bir kasiyerin 8 saatlik mesai içerisinde yaklaşık 3 tonluk ürünü kasadan geçirdiğini göstermektedir.³

Ödeme hattını hızlı bir şekilde hareket ettirme baskısı, kasiyerleri aynı hareketleri sürekli ve tempolu bir şekilde yapmaya zorlamaktadır. Bunun yanı sıra kasiyerler marketlerin iş örgütlenmesine bağlı olarak, tüm gün ayakta ya da oturarak geçirmek zorunda kalmaktadır. Hızlı çalışma temposu ile birleşince tüm bunlar, kasiyerlerin bir çok ağırlı kas ve eklem yaralanmaları yaşamasına, kas iskelet



Nail DERTLİ



sistemi hastalıklarına yakalanmalarına yol açmaktadır. Araştırmalar, kasiyerlerin kas iskelet sistemi hastalıkları için en riskli 10 meslek grubundan biri olduğunu göstermektedir.⁴ Kol ve bilek yaralanmaları, sırt ağrısı ve sırt sorunları ile sinir sıkışması en yaygın rahatsızlıklar arasındadır. Yaptığı işten kaynaklı olarak birçok kasiyer el, bilek, dirsek, omuz, sırt veya bacaklarda ağrı, uyuşukluk, yanma gibi sorunlar yaşamaktadır.

Problemin Kaynağı Ne?

Kasiyerlik işini kas iskelet sistemi hastalıklarının gelişimi için en tehlikeli mesleklerden biri haline getiren nedenler dört başlık altında toplanabilir.⁵

1. Kötü İş İstasyonu Düzeni:

Kasaları da içerecek şekilde satış noktalarının tasarımı kasiyerlerin duruş pozisyonunu ve hareket biçimlerini geniş ölçüde etkilemektedir.⁶ İş istasyonu yüzeyinin kasiyer için çok alçak veya çok yüksek olması sık karşılaşılan bir sorundur. Müşterilerin satın aldıkları ürünlerin kasadan geçirilmesini kolaylaştıran taşıma bantları (konveyör bandı) hala pek çok mar-

kette kullanılmamaktadır.

Ayrıca iş istasyonu bileşenlerinin (konveyör bandı, tarayıcı, yazarkasa, klavye ve ölçek) yerleştirilme biçimi de kasiyerleri zorlayabilmektedir. Çalışma alanı çalışan kişinin yerinden kalkmadan ve ek eğilme hareketi yapmadan ulaşabileceği uzaklıkta olmalıdır. Kasiyer çalışma ekipmanlarına ulaşabilmek için eğilmek/bükülmek zorunda kalmamalıdır.

Pek çok markette kasiyerler için ayrılan alan son derece dar ve sıkışktır. Bazı market zincirleri çalışanların oturmasına izin vermemekte, kasiyerleri ayakta çalışmaya zorlamaktadır. Oysa çalışma sisteminde gereksiz ayakta durmalara meydan verilmemeli, işçi mümkün olduğunca oturtulmalıdır.

Kasiyerlerin oturmasına izin verilen mağaza ve marketlerde ise bel desteği olan, yüksekliği ayarlanabilir koltuklar sağlanmamaktadır. Sürekli ayakta kalmak gibi sürekli oturarak çalışmak da çalışanın sağlığını tehdit etmektedir. Oturarak uzun saatler boyunca çalışmaya literatürde 'zorlanmış pozisyon' denilmektedir ve zorlanmış pozisyonda uzun sürelerle

Pek çok markette kasiyerler için ayrılan alan son derece dar ve sıkışktır. Bazı market zincirleri çalışanların oturmasına izin vermemekte, kasiyerleri ayakta çalışmaya zorlamaktadır. Oysa çalışma sisteminde gereksiz ayakta durmalara meydan verilmemeli, işçi mümkün olduğunca oturtulmalıdır.

çalışmak da kas iskelet sistemi hastalıklarına yol açmaktadır.⁷

2. Tekrarlayan ve Zorlayıcı Hareketler:

Araştırmalar kasiyerlerin bileklerinin saatte 600 defa ileri geri hareket edebildiğini, mesai boyunca aynı hareketin binlerce kez tekrarlandığını göstermektedir. Yani kasiyerlerin elleri mesai boyunca asla dinlenememektedir. Bunun yanı sıra ürünlere erişmek için sürekli uzanmak, eğilmek, ağır nesneleri tek elle kavrayarak kaldırmak, tarayıcıdan geçirmek vb. işlemler gün boyu tekrar eden zorlayıcı hareketlerdir. Her hareket kas ve eklemlerde küçük yaralanmalara yol açabilir.

3. Uzun Çalışma Süreleri ve Yetersiz Molalar:

Kasiyerlerin günlük çalışma süreleri çoğunlukla işyerlerinin açılış ve kapanış saatlerine bağlıdır. Bu, pek çok kasiyer için günlük çalışma süresinin 10-12 saati bulması, hatta zorunlu mesailerle 15 saate kadar uzaması anlamına gelmektedir. Ancak araştırmalar kasiyerlerin uzun çalışma sürelerinin kas iskelet sistemi hastalıklarına yakalanma oranını ciddi ölçüde artırdığını göstermektedir. Öte yandan, hiç mola verilmemesi veya çok az mola verilmesi de riski artırmaktadır.

4. Stresli Çalışma Ortamı ve Zayıf İşçi Kontrolü:

Kasiyerler hem para alışverişinden dolayı hem de çalışma ortamından kaynaklı olarak ciddi stres yaşamaktadır. Kasa açıkları, müşterilerle doğrudan temas (sabırsız müşteriler vb.), müşteri değerlendirmeleri/performans baskısı başlıca stres kaynaklarıdır. Bunun yanı sıra düşük sendikal örgütlenme nedeniyle çalışanlar, işyerinin ve işin düzenlenmesinde çok az söz sahibidir. Sağlıklarını tehdit eden hızlı/tempolu/molasız uzun saatlerle çalışma pratiklerine karşı seslerini yükseltmemeleri işle ilgili sağlık sorunlarına karşı önlem alınmasını önlemektedir.

Türkiye’de Durum

Farklı ülkelerde yapılan araştırmalar market ve mağaza çalışanları arasında kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının son derece yaygın olduğunu göstermektedir. Türkiye’de örgütlü perakende olarak nitelendirilen mağaza ve marketlerin sayısının ve buralardaki istihdamın hızla artmasına rağmen, mağaza ve market çalışanlarının işle ilgili olarak yaşadıkları mesleki sağlık sorunları ele alan ya da araştıran çok az sayıda çalışma vardır.

Kasiyerlerin günlük çalışma süreleri çoğunlukla işyerlerinin açılış ve kapanış saatlerine bağlıdır. Bu, pek çok kasiyer için günlük çalışma süresinin 10-12 saati bulması, hatta zorunlu mesailerle 15 saate kadar uzaması anlamına gelmektedir.



Türkiye’de kasiyerleri de içerecek şekilde süpermarket çalışanlarının işle ilgili sağlık sorunlarını (bel ve boyun ağrıları) konu edinen tek bir çalışma tespit edebildik. Ankara’da bir market zincirinde 20’si kadın 50 katılımcı ile 2017’de gerçekleştirilen bu araştırmanın verileri, işkolundaki işçi sağlığı sorunlarına ilişkin küçük ancak önemli bir göstergedir.⁸ Araştırmada, katılımcıların %42’sinde farklı niteliklerde boyun ağrısı tariflenmiş; %44’ünde ise bel ya da bacak ağrısı tespit edilmiştir. Araştırma bel ağrılarının çalışanların günlük yaşamını hafif derecede kısıtlayan hafif fonksiyonel yetersizliğe yol açtığını ortaya koymuştur. Çalışmayı önemli kılan ise katılımcıların oldukça genç olmasıdır (yaş ortalamasının 29,5). Araştırmacı bu denli genç bir nüfusta ortalama olarak hafif fonksiyonel yetersizlik sonucunun çıkmasını iş yüküyle ilişkilendirmektedir. Başka bir ifadeyle marketlerdeki iş yükü ve temposu, kasiyerler de dahil tüm çalışanların sağlığını tehdit etmektedir.

Türkiye’de kasiyerleri de içerecek şekilde süpermarket çalışanlarının işle ilgili sağlık sorunlarını (bel ve boyun ağrıları) konu edinen tek bir çalışma tespit edebildik. Ankara’da bir market zincirinde 20’si kadın 50 katılımcı ile 2017’de gerçekleştirilen bu araştırmanın verileri, işkolundaki işçi sağlığı sorunlarına ilişkin küçük ancak önemli bir göstergedir.

Mini Test ya da Harekete Geçmek İçin Başlangıç Noktası
Size dergimizin içinde ek olarak verdiğimiz konuyla ilgili küçük bir anket sunuyoruz. Anketteki sorulardan herhangi birine **Hayır** cevabı veriyorsanız, bu durum işyerindeki potansiyel ergonomik sorunlara işaret etmektedir.⁹ Yaptığınız iş gerçekleştirdiğiniz eylemin süre ve sıklığına bağlı olarak kas iskelet sistemi rahatsızlıkları yaşamınıza yol açabilir.

Unutmayın, işveren işyerinde sağlık ve güvenliğinizi sağlamak için her türlü önlemi almakla yükümlüdür. Bu yükümlülüğün kapsamı işverenin bilgi, deneyim ya da maddi gücüyle sınırlı değildir. İş kazası veya meslek

hastalıklarını önlemek için işveren, bilim ve teknolojinin olanaklı kıldığı tüm önlemleri almakla yükümlüdür. Bu nedenle işten kaynaklı olarak yaşadığınız sorunları iş arkadaşlarınızla konuşmaktan çekinmeyin. Örneğin diğer çalışanlar da benzer sorunlar yaşıyor mu? İşyerinde sağlığınızı tehdit eden tehlikelerden işveren ve sendika haberdar mı? Bu tehlikeleri ortadan kaldırmaya yönelik önlemler alınıyor mu? Sağlıklı bir çalışma ortamı için sorunları konuşmaya başlamak, iyi bir başlangıç noktasıdır.

KAYNAKÇA

- 1 Carrasco, C. vd. (1995) Packing products for customers: an ergonomics evaluation of three supermarket checkouts. *Applied ergonomics*, 26(2), 101-108.
- 2 Tuller, D. (2018) *Scanners were supposed to make work easier for clerks and cashiers. But they had an unexpected side effect.* <<https://consumer.healthday.com/encyclopedia/work-and-health-41/occupational-health-news-507/grocery-store-clerks-646461.html>>
- 3 Tuller, D. (2018) *Scanners were supposed to make work easier for clerks and cashiers. But they had an unexpected side effect.* <<https://consumer.healthday.com/encyclopedia/work-and-health-41/occupational-health-news-507/grocery-store-clerks-646461.html>>
- 4 Zuhaidi, M.F.A. ve Rahman, M.N.A. (2017) Risk factors of the upper limb disorders among cashiers in grocery retail industries: A review. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 226(1): 012028.
- 5 California Department of Health Services (2006) *Grocery Cashiers: Serving Customers Shouldn't Hurt You*, <<https://www.cdph.ca.gov/Programs/CCDCPPH/DEODC/OHB/HESIS/CDPH%20Document%20Library/cashiers.pdf>>.
- 6 ILO (1998) *Nature of Office and Clerical Work. Encyclopededia of Occupational Health and Safety Volume III, Geneva.*
- 7 Sirge, T. vd. (2014) Musculoskeletal symptoms, and perceived fatigue and work characteristics in supermarket cashiers. *Agronomy Research*, 12(3), 915-924.
- 8 Altunbilek, E. U. (2018) *Süpermarket Çalışanlarında Bel, Boyun Ağrısı ve Psikolojik Durum Değerlendirilmesi*, Gaziantep Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Fizyoterapi ve Rehabilitasyon Anabilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- 9 Sorular şu iki kaynağın kontrol listelerinden yararlanılarak oluşturulmuştur: Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı (Tarihsiz) *Bakkal, Market ve Süpermarketler İçin Kontrol Listesi*, <<https://www.csgeb.gov.tr/media/3737/bakkal.docx>> ve OSHA (2004) *Guidelines for Retail Grocery Stores*, U.S. Department of Labor.

Akademiden İki Spor Hikâyesi

Bu yazıda, sporcu kimlikleriyle tanımadığımız, Türkiye akademisinin yüz akı iki hocamızın, aslında ülkemizi Olimpiyat Oyunları'nda temsil edecek düzeyde başarılı sporcular olduklarını ve onların çok az bilinen spor hikâyelerini anlatmaya çabalayacağım.

Bu isimlerden biri **Mehmet Ali Aybar**. 1908 İstanbul doğumludur. Galatasaray Lisesi'ni bitirir. 1939'da İstanbul Hukuk Fakültesi'nde doktoraasını tamamladıktan sonra Sorbon Üniversitesi'ne hukuk araştırmaları yapmaya gider. Ancak çalışmalarının ilk yılında İkinci Dünya Savaşı patlak verir. Şair Oktay Rifat'la kuzendirlere, iki kuzen, savaşın ayak seslerinin arasından bisikletle önce Paris'ten Lyon'a kaçarlar, oradan da Türkiye'ye dönerler. Mehmet Ali Aybar, doçent olarak çalıştığı İstanbul Hukuk Fakültesi'nden 1946'da yazdığı "Kâğıt Üzerinde Demokrasi" başlıklı yazısı nedeniyle uzaklaştırılır. Hür ve Zincirli Hürriyet gazetelerini çıkarır, her ikisi de kapatılır. 1949'da İnönü'ye yazdığı "Açık Mektup" haketten hüküm giymesine neden olur ve Paşakapısı Cezaevi'ne girer. Aybar Nazım Hikmet'le de kuzendir. Nazım Hikmet'le birlikte 1950 affına kadar cezaevinde birlikte yatarlar. 1962'de

Türkiye İşçi Partisi'nin genel başkanını olur ve 1965 yılında Türkiye'de ilk defa bir sosyalist parti Mehmet Ali Aybar başkanlığında TBMM'ye girer. 1969'da genel başkanlıktan, 1971'de partiden istifa eder. 1975'te TİP'ten ayrılan arkadaşlarıyla birlikte, Sosyalist Parti'yi kurar. 1995 yılında 87 yaşında öldüğünde arkasında sosyalizme adanmış bir ömür bırakır.

Bütün bunların arasında bir atletin hikâyesi de gizlidir. Galatasaray Lisesi'nde atletizme başlayan Aybar, 1928 yılında, yirmi yaşındayken Ams-



Elif ÇONGUR





Mehmet Ali Aybar

1933 Balkan Oyunlarında birinci olduğu 100 metre deparında (Atina)

terdam Olimpiyat Oyunları'nda Türkiye'yi temsil eder. 1929 yılında 200 metre Türkiye rekorunun da sahibidir. Yedi kez Balkan Oyunları'nda yarışmıştır. Ama 1931 Balkan Oyunları'nda yaşananlar çok enteresandır.

“O Zaman Koşmuyorum”

1931 Balkan Oyunları'ndayız. Türk-Yunan dostluğunun pekişmesinin fotoğrafını vermek isteyen Venizelos ve İnönü, Atina Averof Stadi'nin şeref tribününde yan yana oturmaktalar. Gözler Türkiye kfilesinden 100 metre yarışını koşacak Mehmet Ali Aybar ve Türkiye'nin en iyi sprinterlerinden biri olan, 100 metre rekoru 25 yıl boyunca kırlamayan Semih Türkdoğan'da. İki atlet start çizgisine doğru yürürken birden bire dururlar. Bir önceki sene, bir atletle anlaşarak erken start verdiği düşünülen, bu nedenle bir daha görevlendirilmeyeceği

bildirilen hakem yine iş başındadır çünkü. Oysa bu sene buraya, bileklerinin hakkıyla kazanmaya, rövanşı almaya gelmişlerdir.

Aybar, derhal yöneticilerin yanına gider: **“Eğer bu hakem start verirse koşmuyorum”** der. Yöneticiler bir şey yapamayacaklarını söyleyince eşofmanları çekip soyunma odasına gider. Bir süre sonra Federasyon Başkanı Burhan Felek, emre itaat edeceklerine dair yemin etmelerini isteyen bir kâğıtla gelir. İsmet Paşa'nın koşmalarını emrettiğini söyler. Aybar da Türkdoğan da belgeyi de imzalamazlar, 100 metre yarışını da koşmazlar. Ertesi gün, organizasyon komitesi, hakemi görevden alınca, Enver Gökbil ve Hakkı Süslüay ile birlikte 4 x100 bayrak yarışında altın madalya kazanırlar. Cezaları dönüşte kesilir: Emre itaatsizlik ederek devletin itibarını zedelemekten, Aybar ömür boyu, Türkdoğan iki sene spordan men edilir. Mehmet Ali Aybar'ın hayat hikâyesinde olduğu gibi spor hikâyesinde de hak aramak, cezalandırılmak ve bedel ödemek başrolde-dir.

“Hitler'in elini sıkmayız”

Akademinin ikinci sporcu ismi **Halet Çambel**. İstanbul Arnavutköy Amerikan Kız Koleji'nden 1935 yılında mezun olan Halet Çambel, aynı yıl Fransa Hükümeti'nden aldığı bursla Sorbon Üniversitesi'nde arkeoloji eğitimine gider. 1938 yılında aynı üniversitede doktora çalışmalarına başlayan Çambel, 1939 yılında Yazılıkaya-Midas şehrindeki kazılara katılır. İkinci Dünya Savaşı nedeniyle Fransa'ya dönemeyen Çambel, 1944 yılında İstanbul Üniversitesi'nden doktora derecesini alır. Anadolu'da



1931 Balkan Oyunları'ndayız. Türk-Yunan dostluğunun pekişmesinin fotoğrafını vermek isteyen Venizelos ve İnönü, Atina Averof Stadı'nın şeref tribününde yan yana oturmaktalar. Gözler Türkiye kfilesinden 100 metre yarışını koşacak Mehmet Ali Aybar ve Türkiye'nin en iyi sprinterlerinden biri olan, 100 metre rekoru 25 yıl boyunca kırılamayan Semih Türkdoğan'da. İki atlet start çizgisine doğru yürürken birden bire dururlar. Bir önceki sene, bir atletle anlaşarak erken start verdiği düşünülen, bu nedenle bir daha görevlendirilmeyeceği bildirilen hakem yine iş başındadır çünkü. Oysa bu sene buraya, bileklerinin hakkıyla kazanmaya, rövanşı almaya gelmişlerdir.

yapılan pek çok arkeolojik çalışma ve araştırmada yer alır. 1947 yılından itibaren Karatepe-Aslantaş kazılarına katılır. Kazı çalışmalarının tamamlanmasının ardından ortaya çıkan eserlerin korunması, restorasyonu ve sergilenmesi için büyük bir mücadele verir ve Türkiye'nin ilk açık hava müzesi olan Karatepe-Aslantaş Milli Parkı'nın kurulmasını sağlar. 1960 yılında İstanbul Üniversitesi'nde Prehistorya Anabilim Dalı'nı kurar, 1984 yılına kadar bölüm başkanı olarak burada çalışır. Halet Çambel, 12 Ocak 2014 tarihinde İstanbul'da hayata gözlerini yumar.

Çocukluğu, Birinci Dünya Savaşı yıllarında geçtiği için çok zayıf bir çocuk olan, ailesinin üst üste kazaklar, yün çoraplar giydirdiği Halet Çambel, güçlenmek için spora başlamaya karar verir. Okuduğu kitaplardaki şövalyelerin etkisiyle, seçimini eskrimden yana kullanır. Eskrime önce okulda başlar, liseden sonra Beşiktaş Kulübü'ne geçer. Antrenmanlar hep soğuk suyla yapılan duşlarla biter, hatta bir sporcu duş yaparken, diğeri pompayla su basmak zorundadır.

Gereken malzemeleri de Türkiye'de bulmaları mümkün değildir. Eskrim maskesi olmayan Çambel, Perşembe pazarından aldığı teli kendi yaptığı kalıba çakar. Kenarına siyah muşamba geçirerek maske yapar. Yıllar sonra o günleri **"İlkel bir ortamdı ama mutluyduk. Sporda da imece yapmak lazım. Yoksa böyle ticari ve yalnızlık yaşanan bir dünyada mutluluk olabilir mi?"** diye anlatır.

Halet Çambel, 1936 Berlin Olimpiyatları'nda, Suat Fetgeri Aşeni ile birlikte Türkiye'yi olimpiyatlarda temsil eden ilk kadın sporcu olur. Türkiye kfilesinin mihmandarı, onları Hitler'e takdim etmek istediğini söyler. Halet Hoca, Türkiye'deki Yahudi arkadaşlarından dinlemiştir Hitler'i, cevabı net olur: **"Hitler'in yanına gitmeyiz, onun elini de sıkmayız. Biz buraya hükümetimizin emriyle geldik. Yoksa hiç gelmezdik!"**

Sanatta ve sporda durmadan apolitizmin pompalandığı bu günlerde dersi yine hocalarımızdan alıyoruz. Ruhları şad olsun.

Bu yıl 11. si düzenlenen Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde birçok farklı üniversiteden gelen araştırmacı sosyal politika alanında hazırlamış oldukları tebliğlerini sundular. Çocuk işçiliği, iş cinayetleri, sendikacılık, toplumsal cinsiyet gibi pek çok konuda sunulan tebliğler ile akademik açıdan oldukça nitelikli ve zengin bir kongre gerçekleşti.

Genç Sosyal Politikacılar Emeği Konuştu

**HAZIRLAYAN:
Meliha KAPLAN**

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman

11. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi, 9-10 Kasım 2018 tarihlerinde Mülkiyeliler Birliği'nin çatısı altında gerçekleştirildi. Daha önceki yıllarda Siyasal Bilgiler Fakültesi'nde gerçekleşen Kongre, SBF'de yaşanan KHK ihraçları sonrasında, bu yıl Mülkiyeliler Birliği tarafından düzenlenmeye başlandı.

10 yıl boyunca sosyal politika alanında öğrenim gören öğrencilerin yetişmesi ve gelişmeleri için gerekli koşulların yaratılması ve sürekli kılınmasını amaçlayan kongrede akademik açıdan doyurucu tebliğler sunuldu. Bu yıl kongrede iki önemli değişiklik yapıldı. İlk olarak kongrede yalnızca lisansüstü öğrenciler tebliğ sundu. İkinci olarak da önceki yıllarda sadece Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri öğrencilerinin tebliğ sunduğu kongrede bu yıl sosyoloji, iktisat, siyaset bilimi gibi sosyal disiplinlerde eğitim görmekte olan lisansüstü öğrencileri de tebliğlerini sunabildi.

Kongrenin “İş Kazaları ve Çocuk Emeği” konulu birinci oturumunun başkanlığını çocuk emeği alanın-

da önemli çalışmaları olan Prof. Dr. Kuvvet Lordoğlu yaptı. Bu oturumda üç farklı üniversiteden araştırmacı tebliğini sundu. Abant İzzet Baysal Üniversitesi'nden Çisem Kurt; “İş Kazaları ve Sendikalaşma: Sektörel Bir Analiz” başlıklı tebliğinde sendikalaşma-iş kazaları ilişkilerini sektörel açıdan inceledi. Akdeniz Üniversitesi'nden Sibel Doğanay ise Antalya'da çalışan 10 inşaat işçisi ve 2 iş güvenliği uzmanıyla derinlemesine mülakat yöntemi kullanarak yaptığı inşaat işçilerinin güvencesiz çalışma biçimlerini ortaya koyan “İşçi Sağlığı ve İş Güvenliğinde Söylem- Gerçek İkilemi: Antalya İnşaat İşçileri Örneği” başlıklı araştırmasını sundu. Bu oturumun en dikkat çekici tebliği saya işçisi çocuklar üzerine yapılan alan araştırmasıydı. Ordu Üniversitesi'nden Yonca Elma'nın “Çocuk İşçiliği: Saya İşçileri Örneği” başlıklı araştırmada 15 saya işçisi çocuk ve 8 yetişkin saya işçisi ile yapılan görüşmelere yer verildi. Saya tezgâhlarında çalışan 8-9 yaşlarındaki çocukların çalışma koşullarına yer verildiği tebliğde özellikle Suriyeli çocukların

tercih edilmesinin nedenleri de açığa çıkarıldı.

Kongrenin *Sendikacılık ve İşçi Hakları* konulu 2. oturumu Doç. Dr. Aziz Çelik'in başkanlığında gerçekleşti. İstanbul Üniversitesi Göktuğ İpek, basının işçi sınıfına bakış açısı ile sendikalaşma, grev vb. emek süreçleri hakkındaki tutumunu incelediği “Yerli ve Milli Sendikalaşma: Sendikalar Kanunu’na Basının Yaklaşımı” başlıklı araştırmasını sundu. İstanbul’un en önemli işçi havzalarından biri olan, tarihte birçok işçi eyleminin mekanı olmuş Kazlıçeşme’de deri işçilerinin grev sürecine ışık tutan Ankara Üniversitesi’nden Özge Kahraman ise kongrenin en ilgi çekici sunumlarından birini gerçekleştirdi. Kahraman, “1987 Kazlıçeşme Deri İşçilerinin Grev Öyküsü” başlıklı araştırmasında özgün bir işçi sınıfı deneyimi olarak deri işçilerinin 129 günlük grev sürecini inceledi. Kongrenin bir diğer dikkat çekici sunumu ise Ankara Üniversitesi’nden Cüneyt Eren’in Yatağan işçileri üzerine yaptığı araştırma oldu. Eren, “Barikat Çocuklarının Hikâyesi: Yatağan İşçilerinin (2013-2014) Direnişi” başlıklı araştırmasında Türkiye tarihinin en uzun soluklu özelleştirme karşıtı mücadelesini veren Yatağan işçilerinin Eylül 2013’de direniş çadırının kurulmasıyla başlayan 6 Aralık 2014 tarihinde sonlanan 447 günlük mücadelenin arka planında yer alan faktörleri analiz ettiği tebliğini sundu.

Kongrenin İşgücü Piyasası ve Göç konulu 3. oturumu Prof. Dr. Banu Uçkan Hekimler’ in başkanlığında gerçekleştirildi. Dokuz Eylül Üniversitesi’nden Merve Kayaduvar “Emek Piyasalarının Neoliberal Dönüşümü Bağlamında Aktif İstihdam Politi-

MÜLKİYELİLER BİRLİĞİ

11.

MÜLKİYE

genç

SOSYAL

POLİTİKACILAR

KONGRESİ

9-10 KASIM 2018, ANKARA

6 TEMMUZ 2018
TEBLİĞ ÖNERİLERİNİN GÖNDERİLMESİ İÇİN
SON TARİH

20 TEMMUZ 2018
KABUL EDİLEN TEBLİĞLERİN
DUYURULMASI

14 EYLÜL 2018
TEBLİĞLERİN TAM METİNLERİNİN
GÖNDERİLMESİ

Liman-İş Sendikası'nın
katkılarıyla
www.limanis.org.tr

@GencSosPol
/gencsosyalpolitikacilarkongresi

kaları: Türkiye İş Kurumu (İŞKUR) Mesleki Eğitim Kursları Örneği”, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi’nden Şenol Sırma ve Kocaeli Üniversitesi’nden Aslı Şahankaya Adar “Mübadeleden Mülteci Göçüne: Türkiye’de İşgücü Piyasaları ve Uluslararası Göç” başlıklı araştırmalarını sundular.

Kongrenin ikinci gününde de sosyal politika alanında oldukça önemli araştırmalar sunuldu. İkin-

ci günün *Bireysel ve Toplu İş Hukuku Açısından "Hak Arama"* konulu ilk oturumu Doç. Dr. Gaye Burcu Yıldız'ın başkanlığında yapıldı. Anadolu Üniversitesi'nden Cansu Şengül'ün "Güncel Gelişmeler Işığında Türkiye'de Bireysel İş Uyuşmazlıklarında Arabuluculuk" ve İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi'nden Işıl Kurnaz'ın "Sendikal Hakların 1961'den 1982'ye Seyri ve Anayasa Mahkemesi Bireysel Başvuru Kararlarına Yansımaları" araştırmalarını sundular.

Kongrenin *Toplumsal Cinsiyet, Çalışma Hayatı ve Mekân* konulu 5. Oturumunun başkanlığını Prof. Dr. Metin Özügürlü yaptı. Oturumda araştırmacılar toplumsal cinsiyet alanında yapmış oldukları alan araştırmalarını sundular. İnönü Üniversitesi'nden Esra Çalışkan "Damgalanmış Mekânlar 'Malatya Bit Pazarı ve Tellal Pazarı Örnekleri'" araştırmasında Malatya şehir merkezinde bulunan Bit Pazarı ve Tellal Pazarları'nın kimler tarafından kullanıldığı, kullananların ve kullanmayanların

bu pazara yönelik değerlendirme ve yaklaşımlarına yer verdi. Pamukkale Üniversitesi'nden İlkyay Kiril Üremiş ise "Emek Süreci Bağlamında Turizm Sektörüne Dair Bir Çözümleme: Antalya Turizm Sektöründe Kadın Emekçiler Örneği" başlıklı araştırmasında turizm sektöründe kadınların yoğunlaştığı alanların genellikle toplumsal cinsiyet rolleri bağlamında belirlendiğini, hane içindeki yaptıkları işlerin bir uzantısı olarak temizlik bölümünde yoğunlaştıklarını, en az istihdam edildiği alanların ise yönetim kademeleri olduğu bulgularını ortaya koydu. Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nden Kardelen Dilara Cazgır ise "Hane içi Görev Paylaşımının Toplumsal Cinsiyet Temelli Analizi: Çalışan Kadınlar Üzerine Alan Araştırması" sunumunda kadınların hem piyasada ücretli çalışan olması hem de hane içi yeniden üretim faaliyetlerini üstlenmesiyle ortaya çıkan ikili iş yükünü ikinci vardiya kavramıyla tartıştı.

Sosyal politika alanında öğrenim gören ve/veya araştırmalarını bu başlık altında sürdüren bütün lisansüstü öğrencilerine açık olan kongrede; işçi sağlığı ve iş güvenliği, toplumsal cinsiyet, çocuk emeği, emek tarihi, göçmen emeği, iş hukuku, kent ve yoksulluk gibi sosyal politika alanlarında tebliğler sunuldu. Kongrede sunulan tebliğlerin büyük kısmı alan araştırmalarına dayanması dikkat çekti. Araştırmacılar bulundukları bölgelerde yaptıkları araştırmaları ve ulaştıkları önemli sonuçları kongrede paylaştılar. 11. Mülkiye Genç Sosyal Politikacılar Kongresi'nde her yıl olduğu gibi bu yıl da genç araştırmacıların sunduğu tebliğlerin sosyal politika alanına önemli katkıları oldu.

Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü

Türkiye'de sosyal politika disiplininin öncülerinden Prof. Dr. Cahit Talas'ın anısına, her yıl, sosyal politika alanında yazılmış olan doktora ve yüksek lisans tezlerine "Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü" verilmekte. 2012-2016 yıllarında A. Ü. Siyasal Bilgiler Fakültesi Sosyal Politika Merkezi çatısı altında düzenlenen Ödül, 2017 yılından itibaren Mülkiyeliler Birliği Genel Merkezi ile birlikte düzenleniyor.

Bu yıl Prof. Dr. Cahit Talas Sosyal Politika Ödülü'ne başvuran doktora tezleri arasında Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü Ar. Gör. Dr. Gökhan Topçu'nun "Türkiye'deki Sosyal Politikaların Aile Merkezliliğine Babalık Tecrübesinden Bakmak: Ankara Örneği" başlıklı tezi ile Bahçeşehir Üniversitesi Hukuk Fakültesi Öğretim Üyesi Dr. Şebnem Kılıç'ın "Türk Hukukunda Grup Toplu İş Sözleşmeleri ve Çerçeve Sözleşmeler" başlıklı tezi jüri tarafından "övgüye değer" bulundu.

Yüksek lisans tezleri arasında ise Namık Kemal Üniversitesi Çalışma Ekonomisi Bölümü Ar. Gör. Serkan Çelik'in "Cittaslow Hareketi ve Seferihisar Örneği; Tarım, Emek, Mülkiyet İlişkileri ve Mekân Bağlamında Bir Çözümleme" başlıklı tezi ile Dicle Dilan Özmen'in "Engellilere Yönelik Alternatif İstihdam Modelleri: Korumalı İşyeri Örneği" başlıklı tezi jüri tarafından "Övgüye Değer" bulundu.

Bir önceki sayımızda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi koordinatörü Murat Çakır meclisi tanıtmış; kuruluş amaçlarından işleyişine, ilkelerine kadar birçok konuya değinmişti. Bu sayımızda da İSİG Meclisi'nin sendikamızın örgütlü olduğu Ticaret, Büro, Eğitim ve Güzel Sanatlar İşkolu'na dair işçi sağlığı ve iş güvenliği tespitlerine yer vereceğiz.

İşkolumuzda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

10 numaralı işkolu devasa niceliğe ve çeşitliliğe sahip. Ocak 2018 Bakanlık verilerine göre toplam 3 milyon 477 bin 748 işçi bu işkolunda çalışıyor. Büro, market, sinema emekçileri dışında avukat ve mali müşavir gibi meslek gruplarını da kapsıyor. 3'ü barajın üzerinde 14 sendika bulunuyor. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi olarak işçi, kamu çalışanı ve kendi nam / hesabına çalışan tüm emekçileri kapsam içine aldığımız için işkolu bizim açımızdan daha da geniş. Büro emekçileri, öğretmenler ile esnafların kaza ve meslek hastalıklarını da bu işkolu kapsamında değerlendiriyoruz. Bunun sonucu olarak 2012 yılından beri hazırladığımız iş cinayeti raporlarında 10 numaralı işkolunda gerçekleşen

ölümler bütün işkolları içinde 4 ila 7. sıralar arasında bulunuyor.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi esas olarak iş cinayetleri kaydını tutuyor. Bunun dışında binlerce yaralanma söz konusu ve meslek hastalıkları da Türkiye'de tespit edilmeyen bir sorun olarak karşımızda duruyor. Bu noktada 10 numaralı işkolunda temel iki iş cinayeti türü öne çıkıyor: Aşırı-fazla-yoğun çalışmaya bağlı kalp krizi, beyin kanamaları ve intiharlar.

1 Özellikle neoliberal saldırı politikalarının hayata geçirilmesi ile birlikte güvencesiz çalışma koşulları işçilerin yaşamını ciddi olarak tehdit etmeye başladı ve işe bağlı intiharlar da arttı. Ancak işe bağlı



**HAZIRLAYAN:
Murat ÇAKIR**

İSİG Meclisi Koordinatörü



İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi esas olarak iş cinayetleri kaydını tutuyor. Bunun dışında binlerce yaralanma söz konusu ve meslek hastalıkları da Türkiye’de tespit edilmeyen bir sorun olarak karşımızda duruyor. Bu noktada 10 numaralı işkolunda temel iki iş cinayeti türü öne çıkıyor: Aşırı-fazla-yoğun çalışmaya bağlı kalp krizi, beyin kanamaları ve intiharlar.

intiharların iş cinayeti olarak kabul edilebilmesi için çalışma ile ilişkili olduğunun ispatlanması gerekiyor. Bu durumun zorluğu sorunun tanımlanmasını ve boyutunu görünür kılmayı engelliyor. İşe bağlı intihar girişiminde bulunmadan önce işçilerde depresyon, tükenmişlik sendromu, kronik yorgunluk ve muhakeme yeteneğini yitirme gibi zihinsel belirtiler görülüyor. Bunlarla birlikte çalışanlarda baş ağrısı, mide ağrısı, ishal, kabızlık, hafif ateş gibi fiziksel belirtiler de ortaya çıkabiliyor.

2 Yine neoliberal saldırı politikalarının bir sonucu olarak aşırı iş yükü ile beraber, yüksek tansiyon, damar sertleşmesi gibi sağlık sorunlarının bir araya gelmesiyle oluşan kalp krizi gibi akut kalp yetmezliği ve beyin-damar hastalıkları sonucu ölüm ya da kalıcı çalışmama/kalıcı sakatlık durumları baş gösteriyor. İşçilerde ölümlerinden önce güçsüzlük, göğüste ağrı, vücutta titremeler, aşırı yorgunluk belirtileri gibi şikâyetlerin gö-

rüldüğü belirtilir. Hatta ailesi ve arkadaşları da güçsüz ve yorgun olduklarını fark eder. Fakat işçinin ani ölümüne neden olacak hiçbir ipucu gözlememişlerdir. Kötü çalışma koşulları (uzun, aşırı, yoğun, düzensiz çalışma, gece vardiyası vb.) ve iş stresine; dinlenememe, yetersiz uyku, kötü beslenme ve aile hayatında sorunlar da eklendiğinde işçinin dış çevresinden başlayan etki iç çevresine de yansır ve vücudunda sistematik olarak ortaya çıkan belirti ve bulguların kaçınılmaz sonucu ölümler meydana gelir.

Bu iki durum dışında işkolunda iş kazası ve meslek hastalıklarına yol açan nedenler ise şu şekildedir. İşkolunda çalışan işçiler sürekli ayakta duruyorlar ya da tam tersi sürekli oturuyorlar. Kas ve iskelet sistemi rahatsızlıkları yaygın bir şekilde görülüyor: Varis, bel fıtığı, ayak rahatsızlıklarının yanı sıra iş kaynaklı stres. Yine eşya taşıırken üzerine düşmesi sonucu ezilmeler veya eşya alırken yüksekte düşmeler, işyerlerinde yangına karşı önlem alınmaması sonucu bekleyen tehlikeler, beslenme ve ulaşım sorunları, boş zaman, mola, tuvalete gitme zamanları, gözetlenme vb...

Ancak bütün bu tespitlere rağmen işkolunda yeterli bir işçi sağlığı ve iş güvenliği mücadelesi verilmediği gözleniyor. Sendikalarımıza düşen görev ilk adımları atmak ve sağlıklı, güvenli çalışma talebini işçi hareketinin kurucu bir parçası haline getirmek olacaktır. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi de bu noktada üzerine düşen sorumluluğun bilincindedir...

İşkolumuzda hem üniversite eğitimi sürdürüp hem de çalışan genç emekçilere sıklıkla rastlıyoruz. Yakın zamanda tüm dünyada yapılan bir araştırmanın Türkiye'ye ilişkin sonuçları üniversite eğitiminin maliyetinin gençler ve aileleri tarafından nasıl karşılanabildiğine dair önemli bulgular sunuyor. Araştırma raporundan genel bir özeti aşağıda okurlarımızla paylaşıyoruz.

Türkiye'de Üniversite Öğrencilerinin Zamanı Dersten Çok İşte Geçiyor

H SBC Grubu'nun "Eğitimin Değeri: Başarının Bedeli" raporuna göre Türkiye'de bir üniversite öğrencisi eğitim masraflarını karşılamak için günde ortalama 4.9 saat yarı-zamanlı bir işte çalışırken, derslerde günde ortalama iki saat zaman geçiriyor.

HSBC Grubu, aralarında Türkiye'nin de bulunduğu 15 ülkeden, 10 binden fazla ebeveyn ve 1500 üniversite öğrencisi ile bir araştırma gerçekleştirdi. Aile ve öğrencilerin üniversite eğitimi masraflarının karşılanmasına

ilişkin tutum ve davranışlarına yönelik "Eğitimin Değeri: Başarının Bedeli" araştırmasının raporuna göre; ebeveynler çocuklarının üniversite eğitimi masraflarını karşılamak için ek işlerde çalışıyor, tatillerinden fedakârlık ediyor ve borçlanıyor. Öğrenciler ise ailelerinden aldıkları finansal desteğin yanı sıra, günde birkaç saat ücretli işlerde çalışarak masrafların karşılanmasına destek oluyor.

Türkiye'den 502 ebeveynin ve 100 öğrencinin katıldığı araştırmanın sonuçlarına göre:

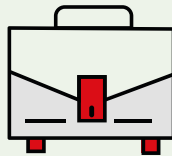
Rapordaki bazı temel bulgular



87.751 TL

Öğrencilerin üniversite eğitimi için ortalama olarak harcadıklarını belirttikleri miktar.

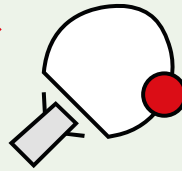
2



%81

Üniversiteye devam ederken ücretli çalıştığını belirten öğrencilerin oranı.

3



%73

Çocuklarının üniversite eğitimi giderlerini destekleyebilmek için boş zaman etkinliklerini azalttığını veya gerçekleştirmediğini belirten ebeveynlerin oranı.

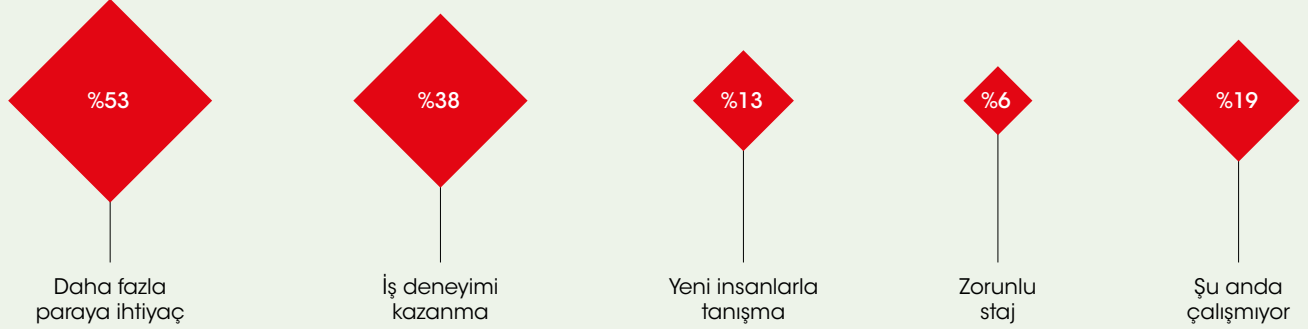
4



%84

Günümüz dünyasında bilgisayar programlamanın gerekli bir beceri olduğuna inanan ebeveynlerin oranı.

Türkiye’de üniversite öğrencileri öncelikle gelir sağlamak için çalışıyorlar.



Türkiye’de her beş üniversite öğrencisinden dördü günde ortalama 4.9 saat yarı-zamanlı bir işte çalışıyor. Derslerde ise günde ortalama iki saat zaman geçiriyor. Yarı-zamanlı işlerde çalışan öğrencilerin yarısından fazlası (yüzde 53) finansal ihtiyaçtan dolayı çalıştığını belirtirken, yüzde 38’i ise üniversite mezuniyetinin ardından iş bulmasına yardımcı olacak deneyimi kazanmak için çalıştığını söylüyor.

“Bir üniversite öğrencisinin okul ücreti, konaklama, faturalar ve yaşam giderleri dahil olmak üzere eğitim süreci boyunca toplam harcaması ortalama 87 bin lira. Ebeveynler ise çocuklarının üniversite eğitimi boyunca toplamda ortalama 49 bin lira harcadıklarını ifade ediyor. Araştırma sonuçları, öğrencilerin arada oluşan yaklaşık 38 bin liralık farkı yarı-zamanlı işlerde çalışarak kapatmaya çalıştıklarını gösteriyor.

“Türkiye’de her beş üniversite öğrencisinden dördü günde ortalama 4.9 saat yarı-zamanlı bir işte çalışıyor. Derslerde ise günde ortalama iki saat zaman geçiriyor. Yarı-zamanlı işlerde çalışan öğrencilerin yarısından fazlası (yüzde 53) finansal ihtiyaçtan dolayı çalıştığını belirtirken, yüzde 38’i ise üniversite mezuniyetinin ardından iş bulmasına yardımcı olacak deneyimi kazanmak için çalıştığını söylüyor.

Araştırmaya Türkiye’den katılan ailelerin yüzde 91’i çocuklarının üniversite eğitimi masraflarını günlük kazançlarından karşıladıklarını belirtirken, yalnızca yüzde 11’i belirli bir birikim veya yatırım hesabından karşıladıklarını ifade ediyor. Ebeveynlerin yüzde 68’i (küresel ortalama yüzde 49)

çocuklarının eğitimi için birikim yapmaya önceden başlamış olmayı arzuluyor. Ebeveynlerin yüzde 62’si daha düzenli ve daha fazla birikim yapmış olmayı, yüzde 24’ü ise çocuklarına para yönetimi hakkında eğitim vermiş olmayı diliyor.

“Türkiye’deki ebeveynlerin yüzde 73’ü (küresel ortalama yüzde 53) çocuklarının eğitim masraflarını karşılamak için sosyal aktivitelerinden ödün veriyor, yüzde 39’u ise daha uzun saatler veya ikinci bir işte çalışıyor. Bununla birlikte; ebeveynlerin yüzde 71’i (küresel ortalama yüzde 35) eğitim masraflarını karşılamak için borçlandıklarını ifade ederken; Türkiye, araştırmanın gerçekleştirildiği ülkeler arasında ebeveynlerin eğitim masraflarını karşılama amacıyla borçlanma oranının en yüksek olduğu ülke olarak dikkat çekiyor. Ebeveynlerin yüzde 63’ü borçlanmalarının ana sebebinin okul ücretini karşılamak olduğunu ifade ederken, yüzde 38’i tablet veya dizüstü bilgisayar gibi teknolojik cihaz satın alımlarının da etkili olduğunu söylüyor.

Kaynak: <https://www.hsbc.com.tr/medium/document-file-1748.vsf>

Uluslararası Bir Girişim:

Gençlik İçin Düzgün (İnsan Onuruna Yakışır)* İşler

Türkiye gibi dünyanın geri kalanında da gençlerin çalışma hayatında yaşadığı sorunlar, diğer kesimlere kıyasla çok daha ciddi boyutlarda. Gençlerin iş bulmakta yaşadığı sıkıntılar, çalışan genç emekçilerin iş hayatında yaşadığı zorluklar, geçim sıkıntısı ve genel olarak geleceğe yönelik karamsar bir tablo her geçen gün dünyada emek örgütlerini bu soruna eğilmeye teşvik ediyor.

Dünyanın tamamında 67 milyon genç işsizken, 145 milyonu çalıştığı halde yoksulluk koşullarında yaşamaya devam ediyor. Buna karşılık olarak her sene 40 milyon insan, genç birer emekçi olarak küresel işgücüne dahil oluyor. Bir yandan gittikçe gençleşen bir emek dünyasından bahsedilirken, diğer taraftan bu dünyaya adım atan gençlerin karşılaştığı sorunlar da her geçen gün artmakta.

Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tarafından 2016 yılında başlatılan ve kısa sürede uluslararası bir girişim halini alan **Gençlik İçin Düzgün İşler** (Decent Jobs for Youth)

projesi tam da bu sorunlara somut çözümler getirmeyi amaçlıyor. Girişimin katılımcıları arasında dünyanın çeşitli bölgelerinden sendikalar, hükümetler, sivil toplum kuruluşları, şirketler ve Birleşmiş Milletler gibi uluslararası örgütler yer almakta.

Dört Ayaklı Bir Strateji

Gençlik İçin Düzgün İşler Girişimi önüne, 2030'a kadar hayata geçirmek üzere, hedefler koymuş durumda. 2030 hedeflerinin ana eksenini 'sürdürülebilir büyüme' kavramı oluşturuyor. Giderek büyüyen ve gençleşen emek piyasasının ihtiyaçlarını karşılamak ve bu insanlara düzgün

Çeviren ve Derleyen:
Ekin Erdem EVLİYA

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman



* Uluslararası Çalışma Örgütü'nün ilk kez 1999 yılında 87. Uluslararası Çalışma Konferansı'nda sunulan raporda gündeme gelmiş olup "tüm kadın ve erkeklere daha düzgün ve verimli çalışma şartları sağlamak için eşitlik, güvenlik, özgürlük ve saygınlık ilkelerinin benimsenmesi" çalışmasıdır. Düzgün iş, insan onuruna yakışır çalışma koşullarında, işçi sağlığı ve güvenliği şartlarına uygun, sosyal güvenlik imkânları ve sendika aracılığıyla temsil edilebilme olanaklarına sahip, zorla çalıştırma ve çocuk işçiliğinin olmadığı, yaptığı iş karşılığında hak ettiği ücreti alabilen, kısaca çalışmaya ilişkin temel hak ve ilkelerin üç taraflı uzlaşma – hükümet, işçi ve işvereniçinde gerçekleştirilmesi olarak ifade edilmiştir.



Dünyanın tamamında 67 milyon genç işsizken, 145 milyonu çalıştığı halde yoksulluk koşullarında yaşamaya devam ediyor. Buna karşılık olarak her sene 40 milyon insan, genç birer emekçi olarak küresel işgücüne dahil oluyor. Bir yandan gittikçe gençleşen bir emek dünyasından bahsedilirken, diğer taraftan bu dünyaya adım atan gençlerin karşılaştığı sorunlar da her geçen gün artmakta.

bir çalışma hayatı sunabilmek adına ekonomik büyümenin genç emekçiler gözetilerek planlanması gerektiği vurgulanmakta.

Bunu başarabilmek adına girişimin paydaşlarının izleyeceği dört sac ayağı olan bir strateji ortaya koyuluyor. ILO İstihdam Politikaları Departmanından Azita Berar Awad, bu sac ayaklarını şöyle açıklıyor:

1- Birlik: Girişimin çalışmalarının temeli bütün paydaşların bir arada politikalar geliştirmesine ve bunları uygulamak adına başta kamu olmak üzere kaynakların değerlendirilmesine dayanıyor. Gençliğin sorunlarına karşı hükümetler, sendikalar, STK'lar, özel sektör ve uluslararası kuruluşların bir arada çalışmasının gerekliliği vurgulanıyor

2- Eylem: Girişimin uygulamaları-

nın somut sonuçlar alınan somut eylemler üzerine olması hedefleniyor. Gençlerin mesleki eğitimlerine ve çalışma yaşantısına hazırlanmalarına zemin sağlamak adına eylem alanı olarak 8 öncelikli tema belirlenmiş durumda: çevre dostu işler, bilişim yetenekleri, nitelikli stajyerlik, tarımsal ekonomi, savaş vb. gibi hassas durumlar, tehlikeli işler, girişimcilik ve kendi hesabına çalışma.

3- Bilgi: Stratejinin bu ayağı gençler ve gençlerin istihdamı, çalışma yaşamındaki sorunlarına dair bilgilerin tek elde toplanarak herkes ile paylaşılmasına dayanıyor. Konuyla ilgili en güncel araştırmaların ve çalışmaların toplanıp istenildiği zaman ulaşılabileceği bir merkez oluşturulması önemseniyor.

4- Kaynaklar: Uluslararası bir girişim olarak Gençlik İçin Düzgün İşler, dünya ölçeğinde kamu ve özel kaynakların oluşturulması ve bu kaynakların gençliğe en verimli şekilde fayda sağlayabileceği şekilde kullanılmasını amaçlıyor.

Değişen Çalışma Yaşamı, Gençleşen Emek

Her geçen gün yeni teknolojilerin üretime dahil olmasıyla, yeni istihdam biçimlerinin ortaya çıkmasıyla, bir yandan da emeğin örgütlülüğünün zayıflığına bağlı olarak yaşanan hak kayıpları paralel şekilde ilerliyor. Gittikçe esnekleşen, güvencesizleşen çalışma yaşamında bu sorunlardan en büyük payı gençlerin aldığı bir gerçek. Bu nedenle bu sorunlar üzerine yapılacak her türlü çalışma takip edilmeye değer.

Kaynak ve geniş bilgi için bakınız:
<https://www.decentjobsforyouth.org/about>



Ekonomik Kriz Dönemlerinde İşten Çıkarmalara Karşı Haklarımız

Ekonomik krizin derinleşmesiyle birlikte şirketler işçi çıkarmaya başladı. İşçilerin işsiz kalmalarının yanı sıra sosyal haklarının, tazminat haklarının gasp edilmesi de işçileri kriz koşullarından yaşayamaz hale getiriyor.

Biz de elimizden geldiğince, kriz dönemlerinde işçilerin sıklıkla karşılabileceği işten çıkarmalar karşısında haklarımızın neler olduğuna, haklarımızı etkili bir şekilde kullanabilmek için nelere dikkat etmemiz gerektiğini yazımızda değinmeye çalışacağız.

Ekonomik Kriz Nedeni ile İşçiler İşten Çıkarılabilir mi?

4857 sayılı iş yasasında iki türlü işten çıkarma durumu öngörülmüştür. Yasa bunlardan birini geçerli neden, diğerini ise haklı neden olarak belirtmiştir. İşçinin iş sözleşmesinin haklı nedenlerle fesih edildiği durumlarda işveren tarafından kıdem ve ihbar tazminatı ödenmediğinden haklı feshi; tazminatsız fesih, geçerli feshi ise tazminatlı fesih olarak ayırabiliriz.

İşçinin iş sözleşmesi sadece yasanın 25/2. Maddesinde belirtilen ahlak ve iyi niyet kurallarına aykırılık ve benzeri hallerde tazminatsız bir

şekilde feshedilebilir. Diğer hallerde ise feshe bağlı alacaklar olan kıdem ve ihbar tazminatı ile kullanılmayan yıllık izin ücretlerinin ödenmesi gerekmektedir.

Kriz dönemlerinde işverenler genellikle işçilerin iş sözleşmelerini feshederek ekonomik krizin olumsuz sonuçlarını bertaraf etmeye çalışmaktadırlar. Peki salt ekonomik kriz işçilerin iş sözleşmelerinin fesih nedeni olabilir mi?

İş Yasası'na göre, işveren işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanarak işçilerin iş sözleşmelerini fesih edebilecektir. Bir başka anlatımla ülkede yaşanan ekonomik kriz işyerini olumsuz etkilemiş ise krizin olumsuz sonuçlarını bertaraf etmek için işveren, işçi çıkarmasını da gerektirecek şekilde kararlar alabilir. İşverenin almış olduğu bu kararlar iş hukukunda ve yargı kararlarında "işletmesel karar" olarak tanımlanmaktadır. İşverenin bu kararları yargı denetimine tabi olup, kriz işvereni olumsuz etkilemiş ise, karar nedeni ile iş gücü fazlalığı doğmamış veya feshe son çare olarak başvurulmamışsa fesih geçersiz olacaktır.



Av. İrfan TAŞKIN

Yargıtay birçok kararında salt ekonomik kriz nedeni ile işçinin iş sözleşmesinin fesih edilemeyeceğini **“...Genel veya sektörel kriz tek başına fesih için geçerli neden olmaz. Bunun için yukarıda belirtilen makroekonomik ve sektörel faktörlerin işletmeyi de olumsuz etkilemiş olması ve buna bağlı olarak istihdam fazlalığının doğmuş olması gerekir”** sözleri ile belirtmiştir. (Y. 22. HD. 2011/5462 E. 2012/1467 K. 09.02.2012 T., Y. 9. HD. 2009/41815 E. 2010/37214 K. 10.12.2010)

Sonuç olarak işveren ekonomik kriz nedeni ile ancak krizden olumsuz etkilenmiş ve olumsuz etkilenme nedeni ile iş gücü fazlalığı doğmuş ise işçi çıkarabilecektir. Bu durumun varlığı halinde bile;

a. Fesih öncesinde veya sonrasında işyerine yeni işçi almış ise

b. Fesih sonrasında işyerinde fazla çalışmalar devam ediyor ise

c. Ücretli izin, ücretsiz izin, başka işte çalıştırma, kısmi zamanlı çalıştırma vb. fesihten kaçınmak, işçiyi işinde tutmak iş sözleşmesinin devamını sağlayacak önlemleri almak için çaba harcamamışsa, kısaca feshe son çare olarak başvurmamışsa, işverence gerçekleştirilen fesih geçersiz olacaktır.

İşverence gerçekleştirilen fesih sonrasında işçinin yasadan doğan haklarını belli süreler içinde kullanması gerekir.

Öncelikle, feshin geçerli nedene dayanmadığını iddia eden işçi, iş güvencesi kapsamında ise işe iade talebi ile 1 aylık süre içinde yasal yollara başvurmalıdır. **İşçi 1 aylık süreyi kaçırması halinde, işverene karşı işe iade talebini yöneltemeyecektir.**

Feshe bağlı alacaklar olan kıdem ve ihbar tazminatı ile kullanılmamış olan yıllık izin ücretleri için ise 5 yıllık süre içerisinde işverene karşı yasal yollara başvurmaları gerekmektedir.

Aynı zamanda işsizlik sigortasından faydalanabilmek için, fesihten itibaren 1 aylık süre içerisinde İŞ-KUR’a başvurulması gerekir.

Örgütlülük İşverenin Fesih Hakkını Sınırlayabilir. Çalışma Koşullarının Düzeltilmesi ve Feshe Karşı Korunmak için Örgütlenmek Gerekir

Sendika hakkı, Anayasa ve Uluslararası sözleşmelerle tanınan bir hak olup güvence altına alınmıştır. Ancak bir hakkın tanınması yetmeyip aynı zamanda bu hakkın etkili bir şekilde kullanılabileceği olanakların yaratılması gerekmektedir. Ne yazık ki ülkemizde, bu hakların etkili bir şekilde kullanılabileceği koşulların var olmadığını belirtmek gerekir.

Buna rağmen yasalardan, uluslararası sözleşmelerden ve örgütlülüğün gücünden doğan haklar çerçevesinde sendikal olmanın getirdiği olanaklardan yararlanmak için ısrarlı olunmalıdır.

Her ne kadar yasada işçinin iş sözleşmesinin sendikal faaliyetleri, sendika üyeliği nedeni ile fesih edilemeyeceği düzenlenmişse de bu durumun yaptırımı işçiye 12 aylık ücreti tutarında sendikal tazminatın ödenmesidir. Başka bir anlatımla işveren işçiye 12 aylık ücretini ödemeyi göze alarak işçilerin sendika hakkına müdahale etme yetkisini elde etmiştir. Bu nedenle işçilerin bu haklarını etkili bir şekilde kullanmaları ve sendika hakkının getirdiği güvencelerden yararlanmaları için örgütlü bir şekilde hareket

Sendika hakkı, Anayasa ve Uluslararası sözleşmelerle tanınan bir hak olup güvence altına alınmıştır. Ancak bir hakkın tanınması yetmeyip aynı zamanda bu hakkın etkili bir şekilde kullanılabileceği olanakların yaratılması gerekmektedir. Ne yazık ki ülkemizde, bu hakların etkili bir şekilde kullanılabileceği koşulların var olmadığını belirtmek gerekir.

etmeleri gerekmektedir.

Sendikal örgütlenmenin başarıya ulaşması sonrasında, işçiler toplu iş sözleşmesi imzalayarak var olan çalışma koşullarını düzeltebilir, feshe karşı işverenin yetkilerini sınırlayabilirler. Sendikanın örgütlü olduğu bir işyerinde, işverenin bazı hakları Toplu İş Sözleşmeleri ile sınırlanabilmektedir. Bunun en tipik örneğini ise işverenin fesih hakkını ya da işçiye uygulayacağı disiplin cezasının sınırlandırıldığı Disiplin Kurulu oluşturmaktadır.

Toplu iş sözleşmelerinde, işçinin disiplin cezası almasına veya iş sözleşmesinin feshine neden olabilecek davranışının disiplin kurulunda görüşülüp karara bağlanması sonrasında disiplin kurulu kararına göre işlem yapılacağı düzenlenebilmektedir. Bu hallerde işveren disiplin kurulu prosedürünü işletmeden işçinin iş sözleşmesini tazminatsız bir şekilde fesih edemeyecektir.

Disiplin kurulu genelde işçi ve işveren temsilcilerinin eşit katılımı ile oluşan ve işverence atanan kişinin başkanlığında toplanıp işçiye disiplin

cezası uygulanıp uygulanmayacağını, uygulanacak ise cezanın türünün belirlendiği yerdir. Toplu iş sözleşmelerinde düzenlenen disiplin kurulları, sadece sendika üyeleri hakkında değil, işyerinde çalışan tüm işçiler hakkında karar vermektedir.

Konkordato İlanı, İflas Erteleme ve İflas Hallerinde İşçilerin Hakları ve Ücret Garanti Fonu

İflasın arifesinde olan işveren bu durumdan kurtulabilmek için iki yola başvurabilir. Bunlardan ilki İflasın Ertelenmesi diğeri ise Konkordato İlan etmesidir. İflasın ertelenmesinde, işveren borca batık olduğunu ancak hazırlamış olduğu iyileştirme projesi ile bu durumdan kurtulabileceğini belirterek mahkemeden iflasın ertelenmesi talebinde bulunmaktadır.

İflasın Ertelenmesi kararının iki önemli sonucu bulunmaktadır. Bunlardan ilki erteleme kararı sonrasında işverenden alacağı olan kişilerin bu alacağının ödenmesi için icra takibi yapamayacak olmasıdır. Başlamış

İşten Çıkartılma Durumunda Dikkat Edilmesi Gerekenler

- İşverenin herhangi bir durumdan kaynaklı savunma istemesi halinde mutlaka bir avukatla ya da üye olunan sendika yetkilileri ile iletişime geçilmelidir.
- İşverenin savunma istem gerekçesinin yazıldığı savunma istem evrağı tarih ve saat kaydı konularak imzalanmalıdır.
- Avukatla ya da sendika yetkilileri ile görüşülerek hazırlanan savunma yazısı da tarih ve saat yazılarak imzalanmalıdır. Bu evrakların bir örneğinin saklanması gerekir.
- İşveren tarafından düzenlenen ve işçinin imzalamasının istendiği evrakın geriye dönük bir şekilde düzenlenip düzenlenmediği kontrol edilmelidir.
- İşveren fesih yazısının bir örneğini işçiye vermek zorundadır. Bu nedenle fesih yazısının bir örneği işçide kalacak şekilde, tarih ve saat kaydı konularak ve mümkünse “yasal haklarım saklı kalmak kaydıyla” şerhi düşülerek imzalanmalıdır.
- İşçi iş sözleşmesi fesih edilirken çoğunlukla tek başınadır. İşveren de kimi zaman işçiye tazminatsız bir şekilde işten çıkartacağı baskısı ile bir takım evraklar imzalatmaktadır. Bu durumlarda işçinin mümkünse durumu ses kaydı, video çekimi, mesaj vb. şekillerde kayıt altına alması faydalı olacaktır.

***Kıdem Tazminatı Fonu'nun
tekrar gündeme alındığı,
işsizliğin risklerine karşı
kısmi koruma sağlayan
İşsizlik Sigortası Fonu'nun
işverenlere peşkeş çekildiği,
işçilerin kazanımlarının gasp
edilmeye, krizin faturasının
işçilere kesilmeye çalışıldığı bir
dönemde, işçilerin krizi fırsata
dönüştüren patronlara karşı
haklarına sahip çıkabilmeleri
için yasal haklarını bilerek
örgütlü bir şekilde hareket
etmeleri ve bir araya gelmeleri
çözüm için şart gözüküyor.***

olan icra takipleri ise derhal durmaktır. Ancak işçilerin iflasın açılmasından önceki 1 yıl içinde tahakkuk etmiş olan kıdem ve ihbar tazminatları dahil alacakları ile iflas nedeni ile iş sözleşmesinin sona ermesi nedeni ile doğan kıdem ve ihbar tazminatlarının ödenmesi için işverene karşı icra takibi başlatabilir. Diğer sonucu ise borçlu işverenin mallarını kaçırmaya yönelik işlemlerine Mahkemece tedbir uygulanmasıdır.

İflas Ertelemesi talebi 696 sayılı KHK ile yasaklanması sonrasında, 15.03.2018 tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanan 7101 Sayılı Yasa ile İcra İflas Yasası'ndan kaldırılmıştır. Bu nedenle mali durumu bozularak ödeme güçlüğü içerisine düşen işverenler iflastan kurtulabilmek için Konkordato İlanı yoluna başvurmuşlardır. Konkordato ilanında işveren alacaklılarının en az üçte iki çoğunluğu ile bir anlaşmaya vararak borçlarını anlaşma dâhilinde ödemeye çalışıp iflastan kurtulmaya çalışmaktadır.

Konkordatonun da İflas Erteleme kararında belirtmiş olduğumuz türden sonuçları bulunmaktadır.

İşverenin iflasında ise, işverenin tüm malları, hakları ile alacakları İflas Masası'na geçmektedir. İflas Masası ise işverenin mallarını satarak ya da alacaklarını tahsil ederek iflas eden işverenden alacağı olanların alacaklarını ödemeye çalışmaktadır. Bu alacaklar belli bir sıralama dâhilinde ödenmektedir. İşçilik alacakları ise, rehinli alacaklardan, iflas masası alacağından, devlet alacağından ve yasalarda ayrıcalıklı kabul edilmiş diğer alacaklardan sonra gelmektedir. Bir başka anlatımla İflas Dairesi, borçlu işverenin malları sattıktan sonra önce rehinli alacakları, sonra sırasıyla İflas

Masası alacaklarını, devlet alacaklarını, yasalarda imtiyazlı kabul edilen diğer alacakları ödedikten sonra, işçi alacaklarına sıra gelecektir.

İşverenden işçilik alacağı bulunan işçinin bu alacağının ödenmesi için başlatmış olduğu icra takibinde, işverenin haczedilecek bir malının bulunmaması veya işverenin mallarının işçinin alacağını karşılayamaması halinde icra dairesince işçiye aciz vesikası verilmektedir.

İşçinin aciz vesikası alması, işverenin Konkordato ilan etmesi veya İflas Erteleme Kararı alması ya da İflas halleri, işverenin ödeme güçlüğü içine düştüğünü göstermektedir. İşverenin ödeme güçlüğü içine düştüğü hallerde işçilerin ödenmeyen üç aylık ücretleri Ücret Garanti Fonu'ndan ödenmektedir. Ancak ödenmeyen üç aylık ücretin Ücret Garanti Fonu'ndan alınabilmesi için işçinin, işverenin ödeme güçlüğüne düşmesinden önceki son 1 yıl içinde aynı işyerinde çalışmış olması gerekmektedir. Bu fondan yararlanabilmek için ücret garanti fonundan yararlanma talep dilekçesi ile birlikte işverenin ödeme güçlüğüne girdiğini gösterir evrakın İŞKUR'a verilmesi gerekmektedir.

Sonuç

Kıdem Tazminatı Fonu'nun tekrar gündeme alındığı, işsizliğin risklerine karşı kısmi koruma sağlayan İşsizlik Sigortası Fonu'nun işverenlere peşkeş çekildiği, işçilerin kazanımlarının gasp edilmeye, krizin faturasının işçilere kesilmeye çalışıldığı bir dönemde, işçilerin krizi fırsata dönüştüren patronlara karşı haklarına sahip çıkabilmeleri için yasal haklarını bilerek örgütlü bir şekilde hareket etmeleri ve bir araya gelmeleri çözüm için şart gözüküyor.

Seray Şahiner'in Son Kitabı: Kul

Seray Şahiner, 2018 Orhan Kemal Roman Ödülü'ne layık görülen son kitabı Kul'da; gündelik hayatın içinde fark edilmeyen, sesini pek kimselerin duymadığı temizlik işçisi Mercan'ın hikâyesini anlatıyor. Yaşadığı evle merdivenlerini sildiği apartmanlar arasında 'git-gel'e sığdırılmış hayatıyla görünmeyenlerdendir Mercan.



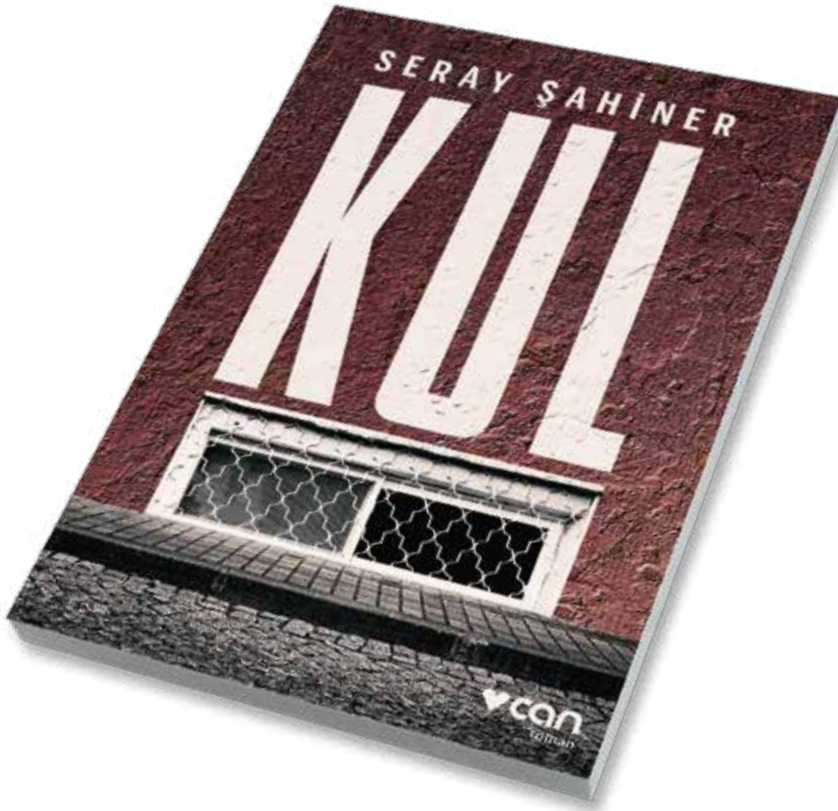
HAZIRLAYAN:
Dilek YILMAZ

Temizlik kovaşına su alıp ver-
meyle sınırlı bir temasın uzak
kattan seslenilirken hatırla-
nan tarafıdır: "Mercan Hanım!"
Bunun mesafe koymak, senlibenli
olmamak adına ünlenen bir hanım-
lık olduğunun ayırdındadır. Bu duy-
gunun gölgesini okur, roman boyun-
ca Mercan'ın üzerinde izler. Bugün
benzer durumdaki birçok emekçi
gibi roman kahramanı Mercan'ın da
sigortası, güvencesi, bugünden yarına
garantisi yoktur. Buraya kadar okur
için hayli tanıdık.

Kul'un hikâyesi Mercan'ın koca-
sının çekip gittiğini öğrenmemizle
başlıyor aslında. İşe yaramaz, varlığı
yokluğundan güçlülükle ayrılabilir bir
kocadır anlatılan. Yine de evde bir
nefesdir Mercan'ın demesiyle, hem
el âleminkiyle kıyaslandığında za-
rarsızdır. Ötekinin berikinin derdiyle
avunmak haline şükrettirir. Düzenin
ezber ettirdiklerinin imlediği doğrul-
tuda, o bir nefesin bir gün geri dö-

neceğine dair diri tutmaya çalıştığı
umuduyla kocasının dönmesini bek-
ler. Aslında mesele kocanın gitmesi
değil, Mercan'ın terk edilmesidir. Ne-
denini tam olarak öğrenemeyiz. Ev-





Mercan'ın çevresine kurulu hikâyede sınıf farkının birebir temasa yansımalarından, kentsel dönüşüm garabetine, moda endüstrisinin köleleştirici bir dolu icadına kadar yazarın incelikli dokundurmalarını da es geçmeyelim. Seray Şahiner iyi bildiği bir mahalleyi anlatıyor.

ler, yollar, semt, eşyalar yerli yerinde, her gün aynı günü yaşasa da, yalnız kaldığında kendini sorgular Mercan. Tartmak için kantarı da elbette yareni olmuş televizyon ekranından seçer. Bozulduğunda yaşadığı telaştan artık en yakın arkadaşına dönüştüğüne tanıklık ettiğimiz televizyonda görüp bir yandan öykündüğü hayatlara çevirir yüzünü. Dizilerde, gazete eklelerinde gördüğü kadınlar başka türlü yaşamaktadır. Yeme içme rutininden, genel bakıma, sporundan, ilişki kurma biçimine kadar...

Hikâyede Mercan'ın attığı her adımda, okur da yanı sıra dolanıyor. Kendimizi kâh bağımlısı olduğu televizyon önünde, kâh elimizde bez apartman merdivenlerinde ya da en umutlu anında dahi kocasının dönüşüne adadığı adaklar için, ola ki geri gelirse girmesi kaçınılmaz borçların

keder ortaklığında buluyoruz.

Romandan sahneye de uyarlanmış olan Kul'un kahramanı o kadar hakiki ki, metin aktıkça karakterin kurgu olduğunu okura çoğu yerde unutturuyor.

Toplumun kadının sırtına yerleştirdiği bütün yükleri doğal bir kam-bur gibi taşıyor Mercan, pek çok kadın gibi. Çocuk sahibi olamamaktan, bunun -açık ya da dolaylı- sıklıkla hatırlatılmasından, ot çekip bir kenara serilmekten gayrı varlığını hissetmediği bir kocanın yolunu gözlemeye, eczaneden alacağı regl düzenleyiciyi eczacının kulağına fısıldayabilmek için dükkânın boşalmasını beklemeyi bir zorunluluk gibi yaşamaya kadar...

Mercan'ın çevresine kurulu hikâyede sınıf farkının birebir temasa yansımalarından, kentsel dönüşüm garabetine, moda endüstrisinin köleleştirici bir dolu icadına kadar yazarın incelikli dokundurmalarını da es geçmeyelim. Seray Şahiner iyi bildiği bir mahalleyi anlatıyor. Dilsizleştirilmiş bir karakter üzerinden konuyu mizahi bir dille öykülemesi kasveti dağıtsa da Mercan'ın yükünü omuzluyoruz. Aslında o kabullenmişlik içinde bile farkında Mercan. Huralelere tutunup falcılara para kaptırırken inanılamayacağını pekâlâ biliyor. "Unut gitsin artık" diye haykırısı geliyor okurun bir noktada.

Anlatılan sadece Mercan'ın hikâyesi de değil, "Mercan Hanım" diye ünleyenlerden, mahalledeki teyzeye, kurgu içinde kurgu dizi karakterleri üzerinden kadın meselesine ve toplumun dayatmalarına dair sözünü Mercan aracılığıyla seslenen, yalnızlaştırılan Mercanlarla bizi bize anlatan bir roman Kul.

“Dayanışma Ezilenlerin İnceliğidir”

Zeynep ÖZTÜRK

Tez-Koop-İş Örgütlenme Bürosu, Uzman

Fransız yapımı filmde, işsiz kalmak üzere olan bir kadın üzerinden işçi sınıfının deneyimine yakından bakılıyor. İşsizlik ve geçim sıkıntısının yanı sıra, beyaz yakalıların yaşam koşulları ve emek dünyasındaki var oluşları gösteriliyor. İş arkadaşıyla ikramiye arasında bir tercih yapmak zorunda bırakılan insanlar üzerinden piyasadaki vahşi rekabetin sınırları sorgulanıyor.

Dayanışmanın bedeli: 1000 Euro

Kendisini yataktan kalkamayacak duruma getiren depresyondan do-

Günlerden Cuma. Çocuklarınıza pasta yapıyorsunuz. Ansızın bir telefon geliyor. Umut içinizden çekiliveriyor...

layı Sandra bir süreliğine işten izin alır. Patron, o yokken işlerin aksamadığına; dolayısıyla ona ihtiyaç olmadığına karar verir. Sandra'yı işten çıkarmak için farklı bir yol izler: Çalışanlara “ikramiye mi, Sandra mı?” diye sorar. Kovulup kovulmayacağına 16 kişi karar verecektir. Oylama yapılır. Çoğunluk, 1000 euroluk ikramiyeden vazgeçmeyi göze alamaz. Sandra, Pazartesi günü yeniden oylama yapılması için patronu ikna eder. 2 gün içerisinde ikna etmesi gereken en az 9 kişi daha vardır.





“İşsiz ve tek başıma olmak değil, sizinle olmak istiyorum!”

Yaşadığı psikolojik sorunlar kendi yoksunluğu ya da beceriksizliğiyle ilgiliymiş gibi, kovularak adeta cezalandırılır. Oysa Sandra, işsiz kalma korkusu ve gelecek kaygısı gibi toplumsal sorunlar yüzünden depresyona giren milyonlarca emekçiden biridir. Her şeye rağmen Sandra yataktan çıkmayı başarmalıdır. Sadece ekonomik kaygılarını gidermek için değil, kendi var oluşu için de işini kaybetmemelidir. Çünkü “işsizlik, yalnızca geçinme güclüğü, borçlanma ve ‘yaşam standardı’nın düşmesi anlamına gelmez, aynı zamanda insanların duygu dünyalarını ve kendilik algılarını etkiler ve dönüştürür. Ücretli çalışmanın ekonomik ve sosyal hakların bir bileşeni olarak tanımlandığı bir dünyada topluma katılmanın temel mekanizması, çalışmaktır.” (Bora, 2011, s. 117).

“Senin aleyhine değil, ikramiye lehine oy kullandım...”

Sandra eşi ve arkadaşlarının da desteğiyle kapı kapı gezip kendi lehine oy vermeleri için iş arkadaşlarını ikna etmeye çalışır. Ev ziyaretleri ya da telefon görüşmeleri sırasında iş arkadaş-

larının, çocukların okul giderlerinden ev kredisine, farklı sorunlarla uğraştığını görür. Bazen gittiği evlerin kapıları yüzüne kapanır, bazen de ikramiyeye ne kadar ihtiyaç duyulduğunu anlatan geçerli nedenler sunulur. Biz de mevcut çalışma düzeni ve koşullarının insanların karakterini ve birbirleriyle ilişkilerini nasıl etkilediğini bir kez daha fark ederiz.

Film boyunca Sandra vicdan ve iyilik gibi kavramları kullanarak ya da işine ne kadar ihtiyacı olduğuna dair mantıklı açıklamalar sunarak arkadaşlarını dayanışmaya çağırır. Oysa bizi çevreleyen yaşam biçimi özgürce düşünüp davranmamıza izin vermez. Yine de dayanışmayla yıktığımız her duvar, özgürlüğe açılan bir kapıya dönüşebilir.

Filmin sonu sürpriz olsun...

İyi seyirler...

Kaynaklar

- Aksu Bora, “Çalışmakla Var Olacağım Gibi...,” *Boşuna mı Okuduk? Türkiye’de Beyaz Yakalı İşsizliği*, haz., Tanıl Bora, Aksu Bora, Necmi Erdoğan, İknur Üstün, (İstanbul: İletişim Yayınları, 2011).
- <https://www.imdb.com/title/tt2737050/>
- <https://www.cnnturk.com/saglik/antidepresan-kullanimi-yuzde-27-artti>

ÖLÜLER DİRLERDEN ÇALACAK!

Bu sayfaları okumaya başlamazdan evvel Gazapizm Kafam karışıyor parçasını playlistinize eklemenizi tavsiye ederim. Burada yazılanları ritmik bir melodi üzerinde dinlemek keyifli olacaktır.

1970’lerde Amerika’da bir göçmensiniz. Beyaz, “temiz” aksanlı Amerikalı kovboylar açıkça kendilerini sizden üst görüyorlar. Hiçbir yönetime kademesinde yoksunuz. Market kuyruğundan devlet dairesine kadar her yerde yeriniz son sıra. Otobüslerin arka koltuğu, gettolar, kiliselerin arka bahçelerindeki kazıklar ve polis kurşunu sizin için. İdeolojiniz, dünya görüşünüz ya da herhangi bir seçiminiz için değil! Sadece renginiz, diliniz; hatta ve hatta sadece kovboy olmadığınız için. Seçim sizin değil ama baskı ve şiddet size. İşte 70’lerde Hip-Hop kültürünün oluşumunun temel hikâyesi.

Yoksul yığınların toplumun kalından uzak örgütlenme silahı. Okunamaz karmaşıklıkta yazılmış duvar grafitleri, hızlı ritmik şiirler ve taklidi çok zor olan break dance. Bu anla-

şılmazlığın kökeninde yatan ise kendi gerçekliğine dair ne dese suç olan bir toplum kesiminin yalnızca kendisini anlayacak olanlarla dertleşme çabası. Bilinenin aksine sadece siyahilerin değil tüm göçmenlerin yarattığı bir tarz hip hop kültürü.

Bu kültürün 3 ana ayağı bulunmakta: **Rap Müzik, Grafiti ve Break Dance.**

Sondan başlayalım.

Break Dance:

Dansın adının break dance olmasının sebebi, hip hop müziğinin temel



Can TURAN





ögesi olan breakbeat'e uyumlu bir şekilde hareket edilmesidir. Bu dans Be-bop, Soul-Train, Funk gibi akımlardan etkilenip kendi özgün konumuna ulaşmıştır. Kafanın üzerinde dönerek yapılan helikopter dansını ya da birbirinin bedenine akım vererek kıvrılma yoluyla yapılan electric boogie'yi daha önce kimsenin denemediği kesindir. Bu zor hareketler bir bakıma gettoda yaşayan ve hayatta çok fazla yer alamayan gençlerin kendi bedenleri üzerindeki hâkimiyetlerinin bir ifadesidir.

Grafitti:

Grafik kelimesinden türetilmiş çizim tekniği Grafitti göçmenlerin kitlesel iletişim aracıdır. Bir grafittiye ilk baktığınızda karmaşık bir şekilden fazlasını göremezsiniz. Pratik bir gerekçesi vardır bunun: Kovboyların bakışlarından kurtulmak ve kitlesel iletişimi sağlamak. Göçmenlerin dü-

zenlediği pek çok yürüyüşün duyurusu bu şekilde yapılıyor. Grafittiler kovboyların çözmesinin epey zaman aldığı yaratıcı ve yenilikçi bir iletişim aracı olarak işlevli görünüyorlar.

Rap:

Bu kelimenin bir kısaltma olduğu (rhythmic african poem) yaygın bir görüş olsa da İngilizce olarak "ağıreleş-tiri"¹ anlamına geldiği de pek çokları tarafından kabul görmektedir. Rap müziğin efsanelerinden **2Pac** mah-lashı Tupac Amaru Shakur'un ifadeleri bu müzik türünü anlatmaya yetiyor: "Konuşmasına izin verilmemiş binlerce insanın dertlerini anlatmak için kısa öğle molaları ve az sonra polisin dağıtacağı kısa toplantıları vardı."

Hip-Hop kültürünün Amerika serüveni aşağı yukarı böyle şekilleniyor. 1970'lerde Fransa'ya 80'lerde

¹ bkz: <https://tr.wikipedia.org/wiki/Rap>

Almanya'ya ve nihayet 90'larda Türkiye'ye geliyor. Sınıfsal uçurumların belirginleştiği, toplumsal hareketlerin ezilenler cephesinde yükselişe geçtiği dönemlerde kitleler tarafından kabul gören bu kültür Türkiye'ye pek çok şey gibi "dışarıdan", 90 kuşağının ilk filizlerinin ezbere bildiği *Cartel* grubu tarafından getiriliyor. Türkçe sözlerle yapılan bu "yeni" müzik hızlı bir popülerite kazanıyor. Ne var ki tüm dünyada protest olan bu kültür bizim ülkemize milliyetçi sosla geliyor. Nedenlerini derinlemesine araştırmak gerekse de *Cartel* grubunun Almanya'daki geçmişi bize birkaç ipucu veriyor. Almanya'da azınlık olan Türklere oluşun *Cartel*asında orada protest bir müzik yapıyor. Aynı sözler Türkiye'de ise milliyetçi görünüyor. Üstelik ana akım medyanın çok hoşuna giden bu durum popüleritenin artmasında başat rol alıyor. Belki de *Cartel* grubunun tek albüm yapmasının gerekçesi budur.

(Bu bölüm için dinlenesi parçamız "No :1 ft. Pit10 Nefes Al Zombi II. Rap manifestosu olabilir.)

Bu doğum sancılarında sonra Türkiye'de de rap müzik ait olduğu eksene dönmeye başlıyor. Sagopa Kajmer, Ceza, Dr Fucks, Yener Çevik gibi isimlerin yer aldığı bir toplama albümle birlikte Rap müzik Türkiye'de esas başlangıcını yapıyor ve çok geçmeden, bugünden bakarak "hayırlı olmuş" diyebileceğimiz bir kırılma ile, müziğin icracıları Ceza ve Sagopaeksenlerinde ikiye ayrılıyor.

SagopaKajmer daha çok bireysel konular üzerinden giderek, kendi deyimiyle "Pesimist Rap'i" yaratırken Ceza ise savaş, barış, yoksulluk, çürümüş sistem gibi konular üzerinde yazarak toplumsal konular çevresin-



de devam ediyor. Sagopa'nın Cem Yılmaz'ın filmi için yazdığı "Al bir de buradan yak" parçası, Ceza'nın Rock'n Coke'ta sahne alması, rap tarzının reklamlarda sıklıkla kullanılmaya başlanmasıyla Türkiye'de milyonlar tarafından dinlenmeye başlayan Rap müzik, özü gereği toplumun görmezden gelinenleri, şehirleri yaratıp dışında kalanları ve öncelikle de gençleri tarafından benimsenmeye başlıyor. İşte *Yeraltı Türkçe Rap* dediğimiz tür tam da burada başlıyor. Uzun uzun anlatmaktan ziyade bugünkü durumu benim "toplumsal rapçiler" olarak tanımladığım akım üzerinden anlatmanın daha doğru olacağını düşünüyorum.

Ölümler Dirilerden Çalacak, Hakkında Değil Fazlasında Gözü Var.*

(Doğası gereği burada Gazapizm Ölümler Dirilerden Çalacak parçasını önerirdim lakin yazıya ara verin ve lütfen klibine bir göz atın.)

Bu bölümün başlığı aslında getto gençliğinin genel görüşünü de yansıtıyor. Gençler *yerüstünün* zenginliğinin kendilerinden çalındığını biliyor. İs-

yanlarını ise müzik dans ve grafiti ile dışa vuruyorlar.

İstanbul başta olmak üzere Ankara, Eskişehir, Bursa ve İzmir bu akımın motor gücünü oluşturuyor. 2000'lerde internetin yaygınlaşmasıyla birlikte evlerde yapılan kayıtlar milyonlarca insanla buluştu. Düşük bütçeli, kalitesiz kayıtlar bir anda en popüler alt kültür metaları haline dönüşüyor. Saian, Gazapizm, Joker, Allame, Ozbi gibi isimler parlamaya başlıyor. Pek tabii kötü kopyaları da çıkıyor aynı dönemde Dj Yaralı Stayla, Mc Ramço, Mc Ceyhan Prensi gibi isimler de "Adana Merkez patlıyor herkes", "Yüreğim kanadı yovyov istemem kırılmış kanadı" gibi kitsch işler üretiyorlar. Egemen medya ise bu tip parçalar üzerinden Hip-Hop kültürünün isyankâr yapısı gölgeleyerek bir tür serserilik olduğuna toplumu ikna etmeye çalışıyor.

Böyle bir karmaşanın içerisinde gezinen rap grupları "Gezi İsyanı" ile birlikte bambaşka bir toplumsal yapı ile kucaklaşıyor ve bu üretimlerine bariz şekilde yansıyor. Bir önceki sayımızda da değindiğimiz rapperlar, milliyetçi sosu üzerlerinden temizle-

yerek daha radikal ve gerçekçi konulara eğiliyorlar.

Şanışer & Alef High'ın yaptığı Guerrilla Warfare II adlı Gezi İsyanı'nı anlatan şarkı nasıl bir kırılma yaşadıklarını gösteren en bariz örnek olarak öne çıkıyor. Kendi ritmini yakalayan yeraltı rap artık parçalarını 500, 1000 kişiye değil milyonlara ulaştırıyor. Çevremizde duymaya alıştığımız "Rap müziği sevmiyorum ama bu şarkı çok iyi" türü cümleler bu kitle genişlemesinin bariz bir örneği.

Adalet, barış, toplumsal olaylar ve yoksulluk üzerine yazılan parçalar doğal olarak değişiyor, gelişiyor. Müslüm Gürses'in "Yakarsa dünyayı gripler yakar" temennisi Gazapizm'in dilinde "Ölümler (yoksullar) dirilerden (zenginler) çalacak" şeklinde evrimleşiyor. Yoksulluğu kader olarak gören ve yoksul mahallelerde dilden dile dolaşan, kabul gören arabesk akımının karşısına yoksulluğun temelini "fazla" zenginleşmiş kitlelerde gören ve "Ziyet eşyaların, taşı yüzüklerin biraz da nasırlı ellerde kalacak" iddialarını dillendiren Rap müzik çıkıyor.

**Gazapizm – 2018*



Çok Uzaktaki Bir Ülkenin “Kuşlar”ı

Ankara’da 2016 yılında kurulmuş, şimdiye dek iki oyunuyla adını duyurmuş bir topluluk var: Heveskâr Tiyatro. Ekip kendini “yolu ODTÜ Oyuncuları’ndan geçmiş bir grup insan” olarak tanımlıyor. ODTÜ Oyuncuları bugün pek çok şehirde faaliyetlerini sürdüren tiyatro ekiplerinin ilk buluşma noktası olma özelliğine sahip.



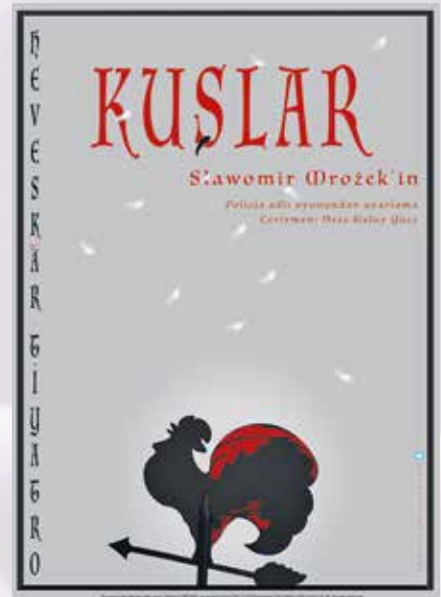
HAZIRLAYAN:
Ceren ÖZCAN

1960’ta çalışmalarına başlayan ODTÜ Oyuncuları, kurulduğu günden bu yana 60’ın üzerinde oyun çıkarmış. Bu oyunların yanında Türkiye’nin ilk amatör tiyatrolar şenliğini düzenlemiş olmanın ve bu geleneği 1966’dan bu yana-askerî müdahaleler sonrasında kapatıldığı birkaç yıl dışında- sürdürebilmiş olmanın haklı gururunu taşıyor. Bu dolu dolu geçmişi göz önünde bulundurduğumuzda, yolu ODTÜ Oyuncuları’ndan yahut ODTÜ Tiyatro Şenliği’nden geçmiş kişilerin sayıca fazla olması bizi şaşırtmıyor.

Heveskâr Tiyatro da, farklı yıllarda ODTÜ Oyuncuları’nda oyuncu, yönetmen, eğitimci olarak bulunmuş ve hala, birlikte tiyatro yapmak istediklerine karar vermiş kişilerden oluşan bir ekip. “Heveskâr”lar, tiyatroya yeniden dönüşlerini Nikolay Gogol’un Bir Delinin Hatıra Defteri eseriyle gerçekleştirdi. Oyun 2016 yılında, ODTÜ Tiyatro Şenliği’nde prömiyerini yaptı. O tarihten bu yana da Ankara, İzmir, İstanbul’da çeşitli sahnelerde ve ulusal/uluslararası tiyatro festivallerinde sahnelendi.

Bir Delinin Hatıra Defteri, Heveskâr Tiyatro üyelerini “ifade etmek, ıtır etmek, birlikte üretmek, eğlenmek ve eylemek amacıyla” yeniden bir araya getiren oyun olsa da, bu yazıda ekibin ikinci oyunu olan Kuşlar’a biraz daha yakından bakacağız. Kuşlar, Slawomir Mrozek’in Policja (Polisler) özgün isimli oyunundan, Heveskâr Tiyatro tarafından sahneye uyarlanmış. Ekip, büyük ölçüde Neşe Taluy Yüce’nin çevirisinden yararlanıyor. Ancak oyundaki karakter adlarının bazılarını değiştirerek ve metni “metinlerarası” bir yaklaşımla yeniden ele alarak Mrozek’in Policja’sının da ötesine taşınan bir uyarlamaya imza atıyor.

Metinlerarasılık, bir metnin içinde başka metinlerin çeşitli araçlar kullanılarak çağrılması, alıntılanmasını ifade ediyor. Burada metinle kastedilen, bir tiyatro oyunu olmak zorunda değil elbette. Bir film, bir şarkı, bir tablo, bir roman da metinlerarası bir yaklaşımla “alıntılanabilir”. Oyunun değiştirilen adı *Kuşlar*, Hitchcock’un ünlü filmine gönderdiği selamla tam da bir metinlerarasılık örneği. Böyle-





**Heveskâr Tiyatro
Mrožek'in oyunundaki
absürd tonu,
oyuna eklediği
"medya" katmanı ile
yoğunlaştırmayı seçmiş.
Absürd durumların
getirdiği mizahi
doz, seçilen stilize
denebilecek oyunculuk
üslubu, dekor, kostüm
tercihleri ve kullanılan
video yerleştirmeler ile
daha da yükseltiyor.**

likle Hitchcock'un filminin sahip olduğu anlam yükü oyuna davet ediyor. Ekip oyun içinde de "kuşlar" motifini kullanma biçimiyle, seyirciden bu bağlantıyı kuvvetlendirmesini talep ediyor. Oyunda alıntılanan "metinler" yalnızca Hitcock'un *Kuşlar*'ı ile de sınırlı kalmıyor. Sinema, resim, müzik alanlarından çeşitli sanat eserlerine yapılan açık ve örtük göndermeler, oyunun anlam katmanlarını zenginleştiriyor.

Oyun "uzakta, çok uzakta, pespembe bir ülkede geçiyor. Herkes çok mutlu, çok çok mutlu. Her şey çok yolunda, fazla yolunda. İşte en büyük sorun da bu!" Öyle ki, hapishaneler bomboş, neredeyse hiç mahkûm yok. Tek bir kişi hariç: son mahkûm. Ancak oyunun henüz başında son mahkûm, önceki eylemlerinden pişman olup hakkındaki suçlamaları kabul ediyor ve "kral ve sayın dayıları kral naibinin" hizmetine girmeyi bir borç bilir hale geliyor. Oyun bu noktadan sonra emniyet teşkilatının kendi varlığını sürdürürebilmek için yeni bir mahkûm bulma sürecinde gelişen absürd durumları ele alıyor.

Son mahkûmun oyunun başın-

daki bu beklenmedik kararı, emniyet mensuplarını işsizlik, iktidarı da genel anlamda sistemin devamlılığını sağlamak için ihtiyaç duyduğu bir muhalefetten yoksun kalma tehlikesi ile karşı karşıya getiriyor. Bir yandan da seyircinin zihninde şu soruları yanıltandırıyor: Bir baskı rejiminin oluşturduğu baskı nasıl ve neden içselleştirilir? Baskıya direnen/başkaldıran/boyun eğmeyen pozisyonundan, ona uyumlanan/rıza gösteren konumuna geçmek nasıl bir toplumsal süreçle mümkün olur? Oyun bu soruları aklımıza getirirken, bunu türün pek çok örneğinde gördüğümüz gibi inanması güç, absürd durumlar etrafında yapıyor. Oyunun bugün hâlâ "güncelliğini" koruyan bir temayı ele aldığını fark etmek zor olmasa gerek. Ne de olsa bu absürd oyunu izleyecek olanlar, bugün oyundakilerden çok daha absürd koşullar içinde yaşamak durumunda olan kişiler.

Heveskâr Tiyatro Mrožek'in oyunundaki absürd tonu, oyuna eklediği "medya" katmanı ile yoğunlaştırmayı seçmiş. Absürd durumların getirdiği mizahi doz, seçilen stilize denebilecek oyunculuk üslubu, dekor, kostüm ter-



cihleri ve kullanılan video yerleştirmeler ile daha da yükseltiyor. Oyun, pek çok detayda olduğu gibi yine metinlerarası bir yaklaşımla, bu kez de tiyatro ortamının içinde bir başka ortamı (*medium*), “sinemayı” alıntılıyor. Bu video yerleştirmeler, seyircinin aynı anda “iki ayrı zaman ve mekânı” farklı iki ortamın içinden deneyimleyebilmesini sağlıyor. Sahnedeki oyun kişisi, videodaki oyun kişisiyle eşanlı olarak konuşabiliyor. Oyunun izleğinin hiç de azımsanmayacak bir bölümü projeksiyon perdesinde gerçekleşiyor. Bu yazılanlar doğrultusunda bu uygulamanın sizi yoracağını, oyunu takip etmenizi zorlaştıracığını düşünebilirsiniz. Ancak *Kuşlar*’da çoğu zaman bunun tam tersi bir seyir deneyimi yaşanıyor. Öyle ki, bazı anlarda ekip tarafından önceden kaydedildiğini bildiğiniz “videolar”, bizatihi sahne üzerindeki aksiyon kadar –hatta bazen ondan bile çok daha- “canlı” ve ilgi çekici hale gelmeye başlıyor. Seyirci için oyunun başında seyir deneyimini bölen/kesen bir unsur olarak görülebilecek videolar, kısa süre içinde oyunun seyrini keyifli kılan öğelere dönüşüyor.

Oyun Ankara’da ayda iki kez dü-

zenli olarak oynanıyor. Ekibin diğer oyunu *Bir Delinin Hatıra Defteri*’ni de hâlâ izlemek mümkün. Gelecek gösterimlerin/ turnelerin programına Haveskâr Tiyatro sosyal medya hesaplarından ulaşabilirsiniz.

Son olarak içinden geçtiğimiz bugünlerde, bizimkinden çok uzak, bambaşka (!) bu dünyayı anlatan *Kuşlar*’ın tanıtım yazısından bir parça ile bitirelim. Şimdiden iyi seyirler.

Üzücü, çok üzücü
Çok, çok üzücü bir durum
Vê giderek daha saçma bir hâl alıyor*

* “Sorry Seems to be the Hardest Word,” Elton John



Oyun “uzakta, çok uzakta, pespembe bir ülkede geçiyor. Herkes çok mutlu, çok çok mutlu. Her şey çok yolunda, fazla yolunda. İşte en büyük sorun da bu!” Öyle ki, hapishaneler bomboş, neredeyse hiç mahkûm yok. Tek bir kişi hariç: son mahkûm.

Çığ Gibi Büyüyenler ve Pirinç Tanesi Gibi Küçülenler



Serpil MİRASEDOĞLU

Samsun Atatürk Bulvarı Migros

Yaklaşık sekiz yıldır Migros Mağazası'nda kasiyer olarak görev yapmaktayım. Saatlerce ayakta durup, yük taşıyıp, müşterilerin, yöneticilerimizin baskılarına maruz kaldıktan sonra o yorgunlukla evin yolunu tutuyorsunuz. Kasa çalışanı olduğum için hep güler yüzlü olmak ve daha çok ürün satmak zorundayım. Asgari ücrete yakın bir ücretle ev mi geçindiriyorsunuz, iş çıkışında bir arkadaşınız ile bir bardak çay mı içiyorsunuz, yoksa bir gün sosyal faaliyette mi bulunuyorsunuz, müdürleriniz sizi denetliyor mu ne olacak? Gülümseyin ve daha çok satış yapın!

Saat 22:00'ı geçtikten sonra almak isteyen müşterilerin baskısı olabildiği gibi size köle gibi davranan müşteriler de çıkabilir. Olsun, siz yine gülümseyin! Çünkü işiniz bunu gerektiriyor.

Üstelik bu saydıklarım sendikali bir işyerinde yaşıyor. Sendikamız Tez-Koop-İş kadın işçilerin ve tüm işçilerin her türlü sorununa eğilen, hallederiz deyip üzerinden atlamayan, koltuk kapma yarışında olmayan bir sendika olmasına rağmen bunlar yapıyor. Örneğin diğer

sendikalar kadın işçileri 8 Mart dünya kadınlar gününde hatırlarken, bizim sendikamız alışla gelmişin dışına çıkıp kadının iş hayatında karşılaşmış olduğu sorunlar ve çözüm önerilerini her ay kadın meclisi toplantısı yaparak çözümlediği halde!

Kadın işçi olmak zor; fakat markette kadın işçi olarak çalışmak, daha zor. Daha önce diğer mağazalarda çalışan ve aramıza katılan arkadaşlarımızın sendikasız işyerlerinde yaşadıkları zorlukları dinliyoruz. 8,5 saat çalışma, mesainin ne olduğunu bizlerden öğreniyorlar. Aramıza katıldıktan sonra gözlerini dünyaya yeniden açmış gibi oluyorlar. "Ya sendika demek insanın almış olduğu oksijen oranının artması demekmiş" diyorlar.

Her geçen gün bünyesine yeni marketler alan kurumlar büyürken, biz işçilerin yaşamı pirinç tanesi gibi küçülüyor. Bu çalışma ve yaşam koşulları ne zamana kadar sürecek? Makro Market işçilerinin yaşadıkları, Real işçilerinin yaşadıkları bizlere ders olmadı mı? Birleşirsek, biz de çığ gibi büyürsek, işveren karşısında daha güçlü olmaz mıyız?

Dergimizin ilk sayısında güvenlik soruşturmasının olumsuz sonuçlanması nedeniyle hekimlik görevine başlayamayan genç hekim Selçuk ile bir söyleşi gerçekleştirmiştik. Geçtiğimiz haftalarda bu konu meclise gelen bir yasa tasarısı nedeniyle yeni bir boyut kazandı. Yaşanan hukuksuzluk ve mağduriyeti daha da derinleştiren bu yasa tasarısını ve ona karşı gelişen tepkileri yine Selçuk'a sorduk, o da özetledi

Dayanışmadan Direnişe Genç Hekimler

İlk olarak 1 Eylül Dünya Barış Günü'nde 672 nolu KHK ile başladılar. Ardından KHK'ların devamı geldi. Herkes tedirgince bir sonraki KHK'da ben olacak mıyım diye bekliyordu. Çünkü bir çuval açılmıştı ve alakalı veya alakasız birçok emekçi o torbaya atılıyordu.



Dr. Selçuk ÇELİK

Sonrasında “güvenlik soruşturmaları” adı altında kamuya girişte uygulanan garabet ortaya çıktı. Daha güzel bir hayat için dışından, turnağndan artırdıklarıyla çocuklarını doktor, avukat, öğretmen yapmayı başarmış emekçi ailelerinin çocuklarının üzerine kapatılıyordu memurluk kapıları. Bununla da kalmıyor, devlet tarafından damgalanmış bu gençler özel sektörde de zorlukla iş bulabiliyorlardı.

KHK ile ihraç edilen ve güvenlik soruşturması sonucu görevlerine başlatılamayan emekçiler arasında sadece hekimler ve sağlıkçılar özelde çalışma olanağı bulabiliyordu. Malum, o kadar çok hekim açığı var ki ithal etmekle bile kapanmıyor. 30 Kasım'da TBMM Sağlık, Aile, Çalışma ve Sosyal İşler Komisyonu'na 4'ü doktor, 2'si eczacı 6 AKP'li milletvekilinin imzası ile bir yasa tasarısı

teklifi geldi. Dr. Fikret Hacıosman'ın görevi başında katledilmesinden bu yana sağlıkta şiddetin önlenmesi amacıyla seslerini daha fazla çıkaran hekimlere “müjde” olarak sunulan





bu tasarının içeriğine bakıldığında hiç öyle bir görüntü yoktu. Sağlıkta şiddeti önlemeye dair yeni hiçbir şeyin olmadığı bu 44 maddelik yasa tasarısında öyle bir madde vardı ki; 4 binden fazla hekimi açlığa mahkum etme amacı taşıyordu. Bu yasaya göre KHK ile ihraç olan ve güvenlik soruşturması olumsuz olan hekimlerin özelde çalışmalarının önü tamamen kapatılacaktı.

Yasanın görüşüldüğü komisyonda iktidar vekilleri yasayı “biz devlette çalışmasını uygun görmediğimiz hekimlerin özel sektörde vatandaşlarımıza dokunmasına neden izin verelim?” şeklinde savunmaya çalıştılar. Aylar öncesinden dayanışma ağlarını kurmuş olan genç hekimler bu ağları direniş ağlarına dönüştürdüler. Yasanın görüşüleceği gün, Türk Tabipleri Birliği’nin anlık çağrısı ile 60 kadar hekim çeşitli illerden Ankara’ya geldiler. OHAL yasaklarının fiili olarak hâlâ devam ettiği Ankara’da hekimler beyaz önlükleriyle uzun bir aradan sonra Ankara’da ilk defa yürüyüş gerçekleştirdiler. Kuğulu Park’ta yürü-

yüşlerini foruma dönüştüren hekimler direnişi büyütme sözü vererek 11 Kasım’da çok daha kalabalık olarak Ankara’ya geleceklerini duyurdular. 11 Kasım günü 500’e yakın hekimle, Ankara’daki OHAL karanlığı bu sefer daha güçlü bir şekilde yırtılıyordu. Ana sloganları “Çalışma Hakkı Engellenemez!”, “Yaşamak, Yaşatmak İstiyoruz!” olan yürüyüşte genç hekimler tekrar Kuğulu’da buluştular.

Yasa tasarısı gündeme geldiğinden beri genç hekimler sayısız ulusal ve uluslararası ajansa dertlerini anlatıp haber yaptırdılar. Uluslararası kurumlara mail yağdırdılar. Türk Tabipler Birliği ve Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası’nın öncülüğünde farklı illerde yürüyüşler ve basın açıklamaları yapıldı. TTB’nin çağrısıyla 65 tabip odasından 60’ı toplu açıklama yaparak yeni yasa tasarısını kabul etmeyeceklerini deklare ettiler. Dünya Tabipler Birliği yasa tasarısının geri çekilmesi için çağrı yaptı. İktidar ortağı vekiller bile artık kulislerde aslında yasayı desteklemediklerini ama evet oyu vermek zorunda olduklarını söylemeye baş-



ladılar. Hekimlerin mücadelesinden de güç alan muhalefet vekilleri hem komisyon görüşmelerinde hem de genel kurulda son noktaya kadar direndiler.

13 Kasım günü iki genç hekim yasanın genel kurulda görüşüleceği gün Meclis önünde seslerini duyurdular ve yaka paça gözaltına alındılar. Mücadelenin devamına dair iki genç hekim bir kıvılcım daha çakmışlardı.

Tüm bu mücadelenin sonunda iktidar ortağı partiler, komisyon ve genel kurul aşamasında yasa tasarısını 3 kere revize ettiler. Tasarıdaki ikinci değişiklikte mezuniyeti sonrası ataması yapılmayan hekimlerin 450 gün işsiz beklemek istemiyorlarsa 75 bin TL ödemeleri öngörülmüştü! Yani üzerinize atılan haksız damgayı kaldırmanın bedeli 75 bin TL! Ancak iktidar partileri bu “bedelli doktorluk” teklifini de geri çekmek zorunda kaldılar. Güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlandığı için ataması yapılmayan yeni mezun hekimlerin 450 gün boyunca mesleklerinin icrasının yasaklanmasıyla yasa tasarısı son halini almış oldu. Yasa tasarısı onaylandıktan sonra televizyona çıkan komisyon başkanı, yasa hakkında toplumda oluşan negatif algıyı değiştiremedikleri için geri adım atmak zorunda kaldıklarını söylüyordu.

Madde 5'in ilk halinde neler vardı: (30.10.18)

- KHK ile ihraç edilen ve güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlanan hekimler SGK anlaşmalı özel hastanelerde çalışamazlar.
- Güvenlik soruşturması sonucu ataması iptal edilen yeni mezun hekimler 600 gün boyunca mesleklerini icra edemezler.
- KHK ile ihraç edilen ve güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlanan hekimlerin düzenledikleri tıbbi raporlar, yargı kararlarına ve idari işlemlere esas alınamaz.

Madde 5'in genel kurulda onaylanan halinde neler var: (14.11.18)

- Güvenlik soruşturması olumsuz sonuçlanan yeni mezun hekimler 450 gün süreyle mesleklerini icra edemeyecekler.

Yaklaşık iki hafta boyunca çalışma hakları için direnen genç hekimler, hakların yalnızca mücadele ederek alınacağını gösterdiler. Emek düşmanları, hekimler üzerinden tüm emekçilere mesaj vermek istedi: “Bizim gibi düşünmez, bizim gibi yaşamazsanız isterseniz okuyup doktor olun, onu da elinizden alırsınız”. Genç hekimlerinse başka bir mesajı var: “Bu daha başlangıç mücadeleye devam!”



Vampir Kan Ememezse...

KAPİTALİST KRİZ

Bugün toplumun her kesimi ekonomik krizi hissediyor ve bir düzeyde tartışıyor. Ama tartışmalar genellikle yüzeyde ve sonuçlar üzerinden yapılıyor. Böylesi bir durum krizin nedenleri, mahiyeti, işçi sınıfına etkisi ve yıkıcı sonuçları hakkında yeterli bir bilgi sahibi olunmasını engelliyor. İşçi sınıfı bir anlamda tehlikeyi görüyor ama tehlikenin mahiyeti pek anlaşılmadığından gerekli hazırlığı yapamıyor, kendini savunmasız ve çaresiz hissediyor. Bu sayımızda kapitalist krizi işleyerek, krizin sistemle bağlantısını, içkinliğini ortaya koyup, sınıfa etkilerini açıklayacağız. Bir düzeyde ne yapmalı sorusuna yanıtlar vereceğiz.



Volkan YARAŞIR

Tez-Koop-İş, Genel Eğitim Danışmanı

Kapitalizmin doğası kriz üretir

Kapitalizm bir sistemdir ve sermayenin egemenliği anlamına gelir. Yani içinde yaşadığımız sistem sermayenin emek üzerinde iktidar ve tahakküm kurduğu bir işleyişe sahiptir. Kapitalist sistemin işleyiş yasaları ve doğası kriz üretir. Kriz kapitalist sistemin doğasındadır.

Bu sistemin doğasını şöyle açıklayalım:

1. Kapitalist sistemde işçiler üretir, çalışır ama üretim araçlarına sahip değildir, hep yoksuldurlar. Sermaye sahibi yani burjuvazi ise çalışmaz, üretmez ama üretim araçlarına sahiptir, hep zengindir. Kapitalist sistemde üretim işçiler tarafından yapılır, kolektif ve top-

lumsaldır, üretim araçları ise özel mülktür. Bunun doğal sonucu olarak sermaye, üretimin kaderini ve sosyal yeniden üretimini bütünüyle belirler.

2. Kapitalizmde her üretim belirli bir planla gerçekleşir. Üretimin değişik birimleri arasında koordinasyon vardır. Bu süreç üretimin gerçekleşmesi için zorunludur. Fakat sermaye grupları arasındaki ilişki ise tam tersidir, düzensiz, anarşik karakterdedir. Hiçbir koordinasyon yoktur ve rekabet esastır. Kapitalizmde planla anarşi madalyonun iki ayrı yüzü gibidir. Kapitalizmde insanlar kapitalist sistemde bolluğun içinde çıplak bir açlıkla yüzyüzedir. Tarihte in-

sanlar birçok kez yiyecek kıtlığından dolayı aç kaldı. Kapitalizmde ise fazla yiyecek olmasına rağmen insanlar açtır. Bu bir çelişki değil sistemin doğasıdır.

3. Kapitalist sistemde üretim insan için yapılmaz. Her şey piyasaya yönelik üretilir. İşçiler başkaları için üretir, kendi gereksinimleri için değil. Üretim kar amaçlı gerçekleşir. Bundan dolayı kullanım değeri değil, değişim değeri belirleyicidir. Kapitalizmin çelişisini kısaca kullanım değeri ve değişim değeri arasındaki çelişki olarak tanımlayabiliriz. Örneğin bugün Türkiye’de 3 milyona yakın boş ev bulunmaktadır ama milyonlarca insan evi olmadan, kirayla barınma ihtiyacını gidermektedir. Çünkü ev bir metadır ve rant için inşa edilmektedir. İşçinin evsiz olmasının bu sistem için hiç önemi yoktur.
4. Sermayenin var oluşu nedeni kar arzusudur. Bunun için işçileri acımasızca sömürür. Bu sistemin temel çelişisini belirler; yani emekle sermaye arasındaki çelişkiyi. Emekle sermaye arasındaki çelişki uzlaşmazdır. Fakat sistemin bir başka çelişkisi daha vardır. Sermaye- sermaye arasındaki çelişki. Bu çelişki yıkıcı rekabete dayanır. Sermaye aşırı kar hırsıyla artı - değerlerin kaynağı olan işçinin emeğini yani canlı emeği üretim dışına atar, yerine makinalarda simgeleyen cansız emeği koyar. Bu durum sermaye- sermaye arasında çelişkinin bir yansımasıdır. Kısaca sermaye hiç bir zaman canlı emeğe yatırım yapmaz. Yatırımını cansız emeğe yapar, teknolojisini yeniler. Bir anlamda işçinin aç ve işsiz bı-



rakılması emekle sermaye arasındaki uzlaşmazlığın bir yansıması olurken, rekabet için cansız emeğe yatırım yapılması da sermaye -sermaye arasındaki çelişkinin tezahürüdür.

Cansız emeğe yapılan yatırım sonucunda piyasaya mal yığılır ama malı alacak kimse yoktur. Çünkü onu alacaklar aç ve işsiz bırakılmışlardır. Başka bir tanımlamayla bir işçi bir sermayedar için işçiyken diğerleri için müşteridir.

Piyasada fazla üretim vardır ve eksik tüketim yaşanmaktadır. Kriz başlamıştır artık. Yani bu sistemde kriz ne bir sapma ne de başa gelen talihsizliktir. Kriz sistemin karakterindedir. Kendi iç çelişkilerinden dolayı ortaya çıkar.

Fazla üretim eksik tüketim

Yaşanan sorun satılamayan malların bolluğu sorunu değildir. Sorun, satışların belirli bir kar oranı üzerinden gerçekleştirilemiyor oluşudur.

Peki bu fazla üretim sorunu nasıl aşılacaktır. İşte o an Marx’ın son derece iyi tanımlamasıyla bir boyutuyla kurtarıcı ya da sermayenin “peygam-

beri”, diğer boyutuyla üçkağıtçı yani dolandırıcı diye tanımladığı finans, spekülasyon devreye girer. Yığılmış malın tüketilmesi için spekülasyon hareketleri başlar; yani kredi sistemi, sıcak para hareketleri, mortgage, kredi kartı gibi...

Alım gücü olmayanlara sanal bir imkan yaratılıp, yığılmış malı tüketmek için tam anlamıyla operasyonlara girilir. Bir anlamda tüketim terörü yaratılır ya da teşvik edilir. Tüketim bir bağımlılık haline gelir. Bunun yanında bu operasyonların çok farkında olunmayan bir başka boyutu vardır. Alım gücü olmayan işçi, kredi kartları ve kredilerle borçlandırılıp bir taraftan geleceği ipotek altına alınır, diğer taraftan varolan bu sömürü sistemini bilmeden işleten haline dönüştürülür. Borçlu bir işçinin bıçak kemiğe dayanmadan direnişe çıkması, eylem yapması artık pek olanaklı değildir. Kafası hep meşguldür. Ruhu sıkıntı içindedir. Hareketsiz ve herşeye rıza gösteren bir kimliğe dönüşmüştür. İşsizlik tehdidi baskılanmayı artırır.

Kapitalistler böylece kendileri için tehlike gördükleri örgütlü işçi sınıfından rahatça kurtulma şansı bulur.

Aslında krize önlem için devreye sokulan spekülasyon, anlaşılacağı

gibi kriz sorununu çözmez, belki krizin patlak vermesini öteler. Ama daha yıkıcı bir krizi besler. Spekülasyon hareketleri en fazla krizin belirtilerini ortadan kaldırır. Yani hastalık sürüyordur ama belirtileri ortadan kaldırılmıştır.

Krizin işçi sınıfına yansması

Her kriz aslında işçi sınıfı için imkan anlamına geldiği gibi tehdit anlamına da taşımaktadır. İmkandır, çünkü her kriz anında kapitalist sistemin ne derece berbat ve parazit bir sistem olduğu açığa çıkar, işçi sınıfı örgütlüyse bu süreçten olağanüstü kazanımlar elde eder. Bir başka dünyanın gerekliliğini ve onun gerçek kurucusunun kendisi olduğunu hisseder. Ama örgütsüzse durum son derece kritikleşir. Çünkü kriz sürecinde sermaye sistematik bir biçimde saldırıya geçer. İşçiler ekmeklerini, işini ve geleceğini kaybeder. Sosyal panik başlar. Korku kolektifleşir. Umutsuzluk ve yoksulluk artar.

Bu felaketi andıran durumdan tek bir çıkış yolu vardır: Hızlı ve acil örgütlenme, özellikle kendi gücüne inanma ve harekete geçme.

İşyeri Komiteleri sınıfın acil örgütlenme ihtiyacına ve yaşadığı demoralizasyona karşı elzem bir örgütlenme biçimidir. “Bir şey yapmalı” demek örgütlenmenin başlangıcıdır. Ve işyerleri yani sorunların en somut, en çıplak yaşandığı yer İşyeri Komiteleri’nin varoluş zeminini oluşturur.

Bu komiteler işçilerin öz savunma organlarıdır. Komiteler işçilerin haklarını korumada yaşamsal bir işlev görürler. İşyeri Komiteleri sınıfın kolektif aksiyon yeteneğini açığa çıkarır; besler; dayanışma ve paylaşma kültürünü geliştirir; işçilere yalnız olmadığını hissettirir; birleşik bir güçle neler yapabileceğini gösterir.





25 KASIM KADINA YÖNELİK ŞİDDETE KARŞI ULUSLARARASI MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ EVDE, İŞTE, SOKAKTA ŞİDDETE HAYIR!

Dünyada en yaygın insan hakları ihlali olan kadına yönelik şiddet ülkemizde ürkütücü boyutlara ulaşmıştır. Bir yandan kadınların kazanılmış haklarına yönelik saldırılar artmakta, bir yandan da ekonomik kriz ve baskı ortamının yarattığı iklimle birlikte kadına yönelik şiddet tüm biçimleriyle artışını sürdürmektedir.

Türkiye’de her gün çok sayıda kadının şiddete uğradığı, kadın erkek eşitsizliğinin her geçen gün daha çok derinleştiği, kadınların işgücüne katılma oranının AB ve OECD ülke ortalamalarının altında olduğu, her 10 kadından yalnızca 3’ünün çalıştığı, yarıya yakınının ise kayıt dışı çalıştığı bir ortamda sendikalara büyük sorumluluklar düşmektedir.

İşyerlerinde kadına yönelik şiddete karşı mücadele, kadın erkek eşitliğinin sağlanması ve tüm kadın emekçiler için insana yakışır iş, gelir ve sosyal güvencenin olduğu çalışma koşullarının yaratılması sendikaların öncelikli mücadele konularındandır. Bu noktada sendikamız kadınların yaşamın tüm alanlarında söz sahibi olması için **Tez-Koop-İş Kadın** dergisini yayın hayatına kazandırmıştır. Evde, işte, sokakta; güvencesizliğe, eşitsizliğe, ayrımcılığa ve şiddete karşı mücadele eden kadınların yanındayız. Tez-Koop-İş Sendikası olarak tüm kadınlar için şiddetten arındırılmış aile, işyerleri ve sokaklar istiyoruz.

Şiddete uğradığınızda başvuracağınız kurumlar

- Öncelikle size en yakın polis ve jandarma karakollarına,
- Şiddet Önleme ve İzleme Merkezi’ne (ŞÖNİM),
- Aile, Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı İl Müdürlüklerine,
- En yakın belediyelerin kadın merkezlerine,
- Bulduğunuz ildeki bağımsız kadın sığınaklarına,
- İllerde bulunan baroların kadın merkezlerine,
- Cumhuriyet savcılıklarına, valiliklerine/kaymakamlıklarına, aile mahkemelerine başvurabilirsiniz.

Acil Telefonlar

Evden çıkmadığımız durumlarda ise, günün her saatinde, tüm Türkiye’de arayabileceğiniz numaralar:

Alo **183** Aile, Kadın, Çocuk, Özürlü ve Sosyal Hizmet

Danışma Hattı

Polis İmdat **155**

Acil Sağlık Hizmetleri **112**

Alo Sosyal Yardım Hattı **144**

Aile İçi Şiddet Acil Yardım Hattı

0 212 656 96 96 – 0 549 656 96 96

İnsan Ticareti Mağdurları Acil Yardım ve

İhbar Hattı **157**



ŞİDDET SUÇTUR! KADINA YÖNELİK ŞİDDETE SON!



Sendikamız Tez-Koop-İş’in “25 Kasım Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele ve Dayanışma Günü” dolayısıyla gazetelere verdiği ilanı okurlarımızla paylaşıyoruz.

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	Mehmet MERAL
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Selahattin KARAKURT

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: yayın@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 Kırmacı
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
Ofis / 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: 0362. 431 55 41 Faks: 0362. 431 55 42
http://samsun.tezkoopis.org
samsun@tezkoopis.org

İSTANBUL 1 NOLU ŞUBE

Şube Başkanı Nejla Önder
Osmanağa Mah. Kuş Dili Cad. Volkan İş Hanı
No: 26 Kat 4
Tel: 0216. 450 14 02 Faks: 0 216. 338 92 64
http://istanbul1.tezkoopis.org
istanbul1@tezkoopis.org

İSTANBUL 4 NOLU ŞUBE

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

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 52 59 Faks: 0232. 463 54 72
http://izmir.tezkoopis.org
izmir@tezkoopis.org

İZMİR 2 NOLU ŞUBE

Şube Başkanı Caner Fırat
İsmet Kaptan Mah. Hürriyet 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://muqla.tezkoopis.org
muqla@tezkoopis.org

ZONGULDAK ŞUBESİ

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

NEREYE GİDİYORSUN!
DAHA DEVLETEN ALACAĞIMIZ TEŞVİKLER
TAZMİNATSIZ ATAMADIĞIMIZ İŞÇİLER VAR..
GİTME HEMEN!..

