



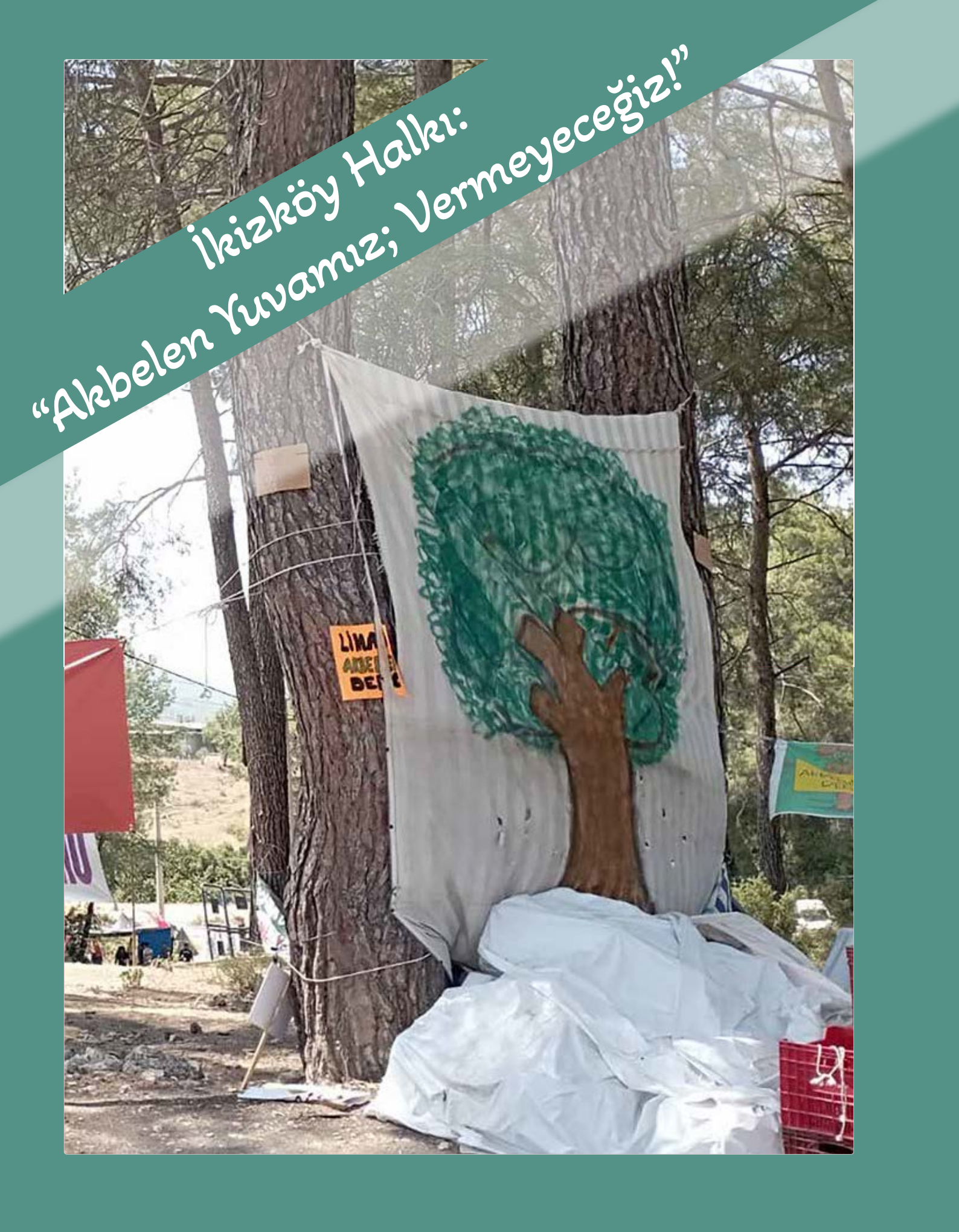
Kadınların Voleybol Dünya ve Avrupa Şampiyonasında Zaferleri

Tez-Koop-İş Sendikası Üyelerinin Hak Mücadelesi Devam Ediyor...



Sağlık ve Güvenlik İşaretleri: Yaygın Sorunlar ve İşaret Ettikleri

Seçim Sürecine ve Sonrasına Toplumsal Bir Bakış



İkizköy Halkı:
“Akbelen Yuvamız; Vermeyeceğiz!”

Sevgili arkadaşlar...



Sıcak bir yazın ardından sonbaharı karşıladığımız bu günlerde, daha genel seçimlerin etkisini atlatamadan yerel seçimlerin tartışıldığı bir düzleme girdik. Halkın birincil gündemi kuşkusuz seçimler değil. 2018'den bu yana her gün gittikçe derinleşen ekonomik kriz ve krizin yarattığı yoksulluk ve yoksunluk birincil gündem. Her geçen gün tüketim kalemlerine gelen zamlar, halkın bütün birikimlerini de eritiyor. Enflasyon, faiz, döviz kuru derken yeniden seçilen iktidarın daha öncekinin tersine uygulamaya başladığı ekonomi politikaları en çok emeği ile geçinen halk kitlelerini vuruyor. Bu dönemde tüm bu olumsuzluklara direnmek işçi sınıfı ve örgütlerinin temel görevidir.

Enflasyon ve zamlarla boğuştuğumuz bu günlerde sizlere en azından bir nefes aldirmaya çalışacağımız dergimizin bu sayısında neler var, gelin birlikte bakalım. Her zaman olduğu gibi yine dünyadan ve Türkiye'den işçilerin direniş pratiklerini sizlerle paylaşıyoruz. Önümüzdeki dönemin en çok tartışılacak emek gündemi içerisinde yer alacağını düşündüğümüz yapay zekanın iş gücü piyasasına olumsuz etkilerinin işaretlerini ağır ağır görmeye başladık. E tabii buna karşı emekçilerin mücadele pratikleri de başladı. Hollywood grevinin bunun en tipik örneği olduğunu ilgili yazıda göreceğiz. Diğer yandan dijitalleşmeye yönelik hukuki alt yapı eksikliği ve bu yöndeki uluslararası düzenlemelerin örneklerine de yer vermeye çalıştık.

Daha öncede belirttiğimiz gibi geride bıraktığımız bahar aylarında yapılan seçimlerin toplum üzerinde farklı etkileri oldu. Toplumsal psikolojimize etkilerine de değinmeye çalıştık.

Söyleşiler dergimizin vazgeçilmezleri... İki söyleşiyi karşınıza çıkarıyoruz. İlk söyleşimiz Bir Rus medya kuruluşu olan Sputnik'in Türkiye ofisinde çalışan ve sendikalaştıkları için işten atılan arkadaşlarımızla. Umarız kısa zamanda mücadelelerinin ve direnişlerinin hakkı karşılığını elde ederler. Diğer söyleşimiz ise daha toplumsal fayda temelinde hareket eden ve deprem sonrası deprem bölgesinde çeşitli faaliyetlerde bulunan Türkiye Kalkınma Vakfı temsilcileriyle.

"Dedikodu yapmayı kim sevmez!" diye bir söylem vardır, duymuşsunuzdur kesin! "Dedikodu" kavramı başlı başına tartışmalı bir konu aslında. En basit bir değerlendirme dedikodu sayılır mı? işyerinde Dedikodu yapılabilir mi? dedikodunun işçilerin ve hukukun gözünden nasıl okunduğunu farklı iki yazı ile aktarmaya çalıştık.

İşçi sağlığı ve güvenliği meselesini farklı boyutları ile ele almaya devam ediyoruz. Bu defa etiketlere sataşıyoruz 😊. İklim krizini yok saymak ve doğa katliamlarına da değinmemek olmaz elbet: Akbelen direniyor!

Kültür ve sanat kısmında film eleştirisinden müziğe ve şiire sizleri sürpriz konu ve konuklar bekliyor. Spor kısmında Filenin Sultanları'na değinmemek olmazdı! Ama biraz tartışalım dedik bu meseleyi. Ayrıca su altı sporları meraklılarına önerimiz, Bodrum'un dalış noktaları hakkında güzel bir yazı var, lütfen not alın 😊.

Elbette Sudoku meraklılarının ödüllü bulmacası her zamanki yerinde çözülmeyi bekliyor.

Bir sonraki sayıya kadar iyi okumalar.

Not: dergiye ilişkin öneri ve değerlendirmeleriniz bizim için çok değerli. Görüş ve önerilerinizi bize iletebilerseniz çok memnun oluruz. gençemek@tezkoopis.org

İyi okumalar...



İÇİNDEKİLER

TEZ-KOOP-İŞ GÜNCEİ	4
MEMLEKET EMEK HABERLERİ	8
DÜNYA EMEK HABERLERİ	12
DİJİTALLEŞMENİN ETKİLERİ	16
Hollywood'ta Grev: Bu filmin kötü karakteri kim? Seray KUMLU	
DİJİTALLEŞMENİN ETKİLERİ	20
Rekabet Hukuku ve İşgücü Piyasaları Bülent GÖKDEMİR	
SÖYLEŞİ	22
Greve Çıkan Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Üyesi Sputnik Türkiye İşçileri ile Söyleşi	



PSİKOLOJİ	28
Seçim Sürecine ve Sonrasına Toplumsal Bir Bakış Merve FİDAN	
GÜNCEL	32
Dedikodu, Çalışma İlişkilerinin Mahremleştirilmesi ve İşçiler Arasındaki Dayanışma Burcu SAKA	

Sayı: 15 / Ağustos 2023

Tez-Koop-İş Sendikası

Yayın Organı

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

Emirali Karadoğan

Yayın hazırlığı ve düzenleme:

Genel Eğitim Sekreterliği

Katkıda Bulunanlar:Alaettin Bilem
Ayçe L. Abana
Berfin Diren Demirkaya
Burcu Saka
Bülent Gökdemir
Emel Kirez Şencan
Furkan Bircan
Gizem Gelal
Merve Demirkıran
Merve Fidan
Meral Akbaş
Nail Dertli
Recep Ufuk Akcan
Seray Kumlu
Umur Aşkın
Tuğçe Şenel**Dergide kullanılan fotolar:**

Haydar Özdemiroğlu

Tez-Koop-İş Sendikası arşivi

<https://www.shutterstock.com>

Kapak Foto:

<https://www.cumhuriyet.com.tr>**Yasal Haklar:**

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

Yönetim Yeri ve İletişim Adresleri:

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi

Mebusevleri, İller Sokak No:7

06580 Tandoğan- Ankara

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

Twitter: @gencemekdergisi

Facebook: @gencemekdergisi

Baskı Tarihi: Ağustos 2023**Baskı:**

ZiraatGurupMatbaacılıkAmbalajSan.veTic.A.Ş.

Bahçekapı Mahallesi 2534. Sokak No:18

Şaşmaz-Etmesgut/ANKARA

Tel: 0312 384 73 44- 45**Yayın türü:** 3 Aylık Yaygın Süreli Yayın**ISSN:** 2630-5674

HUKUK	36
İşyerinde Dedikodu Yapılmasının Fesih Bakımından Değerlendirilmesi	
Emel Kirez ŞENCAN	
SÖYLEŞİ	40
Türkiye Kalkınma Vakfından	
Begihan Bilgiç ile Söyleşi	
GÜVENLİ ÇALIŞMA	46
Sağlık ve Güvenlik İşaretleri: Yaygın Sorunlar ve İşaret Ettikleri	
Nail DERTLİ	
ÇALIŞMA YAŞAMINA İLİŞKİN GÜNCEL BİLGİLER	50
EMEK GÜNCEİ	52
Kısa Süreli Bir AVM Çalışanının Gözünden	
Gizem GELAL	
KÜLTÜR VE SANAT	58
Yeni Baştan Bir Dünya Dikmek:	
Yüzbinlerce Küçük ve Kırmızı İpliklerle	
Meral AKBAŞ	



ŞİİR	63
Eksik Çok Şey Mi Var?	
Vasiyet	
Bazı İyi Şeyler	
Alaettin BİLEM	

SANAT	64
Dikkat Spoilerli	
Çağdaş Bir Romeo Juliet	
Yorumu Ya da Alternatif	
bir Aşk Hikâyesi: WARM	
BODIES	
Ayçe L. ABANA	

GÜNCEL	72
İkizköy Halkı:	
“Akbelen Yuvamız;	
Vermeyeceğiz!”	
Berfin Diren DEMİRKAYA	



GÜNCEL-ARAŞTIRMA	76
Hangi kent yaşamaya	
daha uygun?	
Yaşanabilirlik anketinin	
bulguları: istikrarsızlığın	
ortasında iyimserlik	

SPOR	80
Kadınların Voleybol	
Dünya ve Avrupa	
Şampiyonasında	
Zaferleri	
Umur AŞKIN	

SPOR	84
Bodrum'un Su Altı	
Zenginlikleri	
Recep Ufuk AKCAN	

BULMACA	88
---------	----

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde (OMÜ) haklarını arayan Tez-Koop-İş Sendikası üyesi işçilere güvenlik güçleri müdahale etti.

Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi'nde (OMÜ) Tez-Koop-İş Sendikası üye işçiler hem kötüleşen çalışma koşulları hem de iktidar yanlısı Öz Büro İş Sendikasına geçmelerine yönelik baskılara karşı bir eylem gerçekleştirdi. Üniversite Rektörlüğü tarafından mobbinge maruz kaldıklarını ifade eden işçiler, çalışma koşullarının da çok adaletsiz olduğunu dile getirdiler.

Eylem için yürümek isteyen işçilere güvenlik güçleri sert bir şekilde müdahale etti. Barikatları aşan işçiler güvenlik güçlerinin müdahalesi ile yaka paça barikatların dışına çıkartıldı.



Tez-Koop-İş Sendikası Samsun Şube Başkanı Tarık Sayın, üniversite önünde kurulan barikatların önünde yaptığı açıklamasında üniversite içerisinde baskı ve mobbinglerin eksik olmadığını, işyeri temsilcilerinin görev yerlerinin değiştirildiğini söylerken, örgütlü bir işyerine işçilerin tercihi ne bile saygı göstermeyen işverenliğin iktidara ve sermayeye yakın gördüğü Öz Büro İş Sendikasına baskıyla üye yapmaya çalıştıklarını şu ifadelerle dile getirmiştir:

“Üniversite yönetimi bu günlerde üniversite yönetmeyi bir tarafa bırakıp ‘işçilerin haklarını nasıl geriye götürürüz’ün hesapları ile kafa yormaktadır. Bilim üretilmesi gereken bir kurumda tam tersi kölelik düzeni üretmek için atölye çalışmaları yapılmaktadır. Üniversite de yetkili bir sendika ve yetkili sendikanın bir şube başkanı var olduğunu unutulup hiçbir vasfı kalmayan eski sendikacıları masaya davet edildi; hatırlamak isterim onların devri kapanmıştır. Üniversite yönetiminin işçilere düşmanca yaklaşımı ve emeği sömüren bir anlayış

içerisinde yer almaları akıl almaz bir durumdur. Karadeniz’de hemen hemen tüm üniversitelerde biz yetkiliyiz bizler burada yaşamış olduğumuz durumu hiçbir yerde yaşamıyoruz. Üniversite içerisinde sorgu odası oluşturularak üyelerimiz sendikadan istifaya zorlandılar. Zorlanmaktadır; yine üniversite yönetimi tarafından Öz Büro İş sendikasına üniversitede örgütlenme teklifi getirilmiştir.”



İstanbul Kalkınma Ajansı (İSTKA) Grevi zaferle sonuçlandı.

Tez-Koop-İş Sendikası ile İstanbul Kalkınma Ajansı adına YEREL-SEN arasında 2002 Aralık ayında başlayan TİS görüşmelerinde anlaşma sağlanamayınca grev kararı alındı. İşveren sendikası YEREL-SEN’in teklifini reddederek 8 Mayıs’ta greve çıktı. Grev kararı açıklamasında sendika, İSTKA bileşenleri arasında yer alan İstanbul Ticaret Odası verilerine göre İstanbul enflasyonunun yüzde 92,97 olduğunu belirterek işverenin ücretlerde kayıp yaratan teklifini kabul etmeyeceklerini ifade etti. Grevin 39. Gününde anlaşma sağlandı.



İSTKA grevini değerlendiren Tez-Koop-İş Sendikası Genel Sekreteri Hakan Bozkurt, bu grevin uzun bir süre sonra bir kamu işyerinde yapılmış ilk grev olduğunun altını çizerek, “Beyaz yakalı çalışanların ağırlıkta olduğu, niteliği ve prestiji yüksek çalışmalar yürüten bir kamu iş yerinde işçilerin 39 günlük grevin ardından toplu iş sözleşmesi masasından kazanımla kalkması çok önemli. Sendikamız Tez-Koop-İş önderliğinde elde edilen bu kazanım tüm kalkınma ajansları başta olmak üzere iş kolumuzdaki tüm işyerleri için örnek teşkil edecek” dedi.

Tez-Koop-İş Sendikası üyesi Çevre Mühendisleri Odası (ÇMO) çalışanları ücretlerinin iyileştirilmesi için eylem yaptı.

Derinleşen ekonomik kriz ve enflasyonun etkisiyle ücretlerin aşırı düşük kalmasına karşı ÇMO çalışanları Oda yönetimine düzenleme talebinde bulundu. Oda yönetimi buna yanaşmadı. Bunun üzerine Tez-Koop-İş Sendikası Ankara 2 No’lu şubesi yönetimi ve ÇMO çalışanları bir basın açıklaması düzenledi.



Basın açıklamasında konuşan Şube başkanı Mustafa Özgen taleplerinin yerine getirilmemesi halinde sonraki aşamaları şu ifadelerle dile getirdi: “Çevre Mühendisleri Odası emekçilerinin talepleri, işçi sınıfının ortak taleplerinden

bağımsız değildir. Hakk taleplerimizin dikkate alınmaması halinde Çevre Mühendisleri Odası emekçileri olarak önümüzdeki süreçte iş yavaşlatma ve iş bırakma dahil olmak üzere meşru her türlü eylem ve etkinlikler gerçekleştirilecektir.”

Sendikamız Bornova Folkart Life’da işçilere yönelik baskılara karşı basın açıklaması gerçekleştirdi.

Sendikamız, İzmir Bornova Folkart Life sitesinde, işverenin toplu iş sözleşmesi sürecini tıkayan tutumunu, işyeri temsilcisinin hukuksuz ve keyfi bir şekilde işten çıkarılmasını, işyerinde sendikal örgütlülüğe yönelik baskıları site önünde yapılan basın açıklamasıyla protesto ederek Folkart Life çalışanlarının taleplerini bir kez daha dile getirdi.



Açıklamaya Sendikamız Genel Yönetim Kurulu adına Genel Eğitim Sekreterimiz Sebahattin Şen katıldı.

Sendikamız adına basın açıklamasını okuyan İzmir 1 No.lu Şube Başkanımız Mert Özen, “Sendikamız, üyelerimizin talepleri doğrultusunda TİS taslağını hazırlamış; ücretlerde iyileştirme, yıllık izinlerde artış, sosyal yardım ve yılda iki ikramiye gibi son derece karşılanabilir taleplerde bulunmuştur. Ancak yalnızca bir kez masaya oturan işveren uzlaşmaz bir tavır sergilemiştir” dedi.

Folkart iş yerinde sendikal faaliyetlerin baskılandığını dile getiren Özen, “Anayasal haklarını kullanarak sendikamıza üye olan işçiler istifaya zorlanmıştır. İşyeri temsilcimiz ise hukuksuz biçimde işten çıkarılmıştır. Folkart Life yönetimine hatırlatıyoruz. Sendikal hak, T.C. Anayasası ile koruma altına alınmıştır. Yaptığımız şey, TCK’da suç olarak tanımlanmaktadır. Taleplerimiz son derece açıktır. İşçiler açık sınırının altında kalan, sefalet ücretini reddetmektedir. İş güvencesi talep etmektedir. Tazeronlaştırma sürecine son verilmesini istemektedir. İşyerinde sendikal örgütlülüğe yönelik baskının son bulmasını ve işten çıkarılanların işe iade edilmesini istemektedir” diye konuştu.



“Yönetim şaşırma sabrımızı taşırma”, “Atılan işçiler geri alınsın”, “Asla yalnız yürümeyeceksin” sloganlarının atıldığı eyleme Türk-İş 3.Bölge Temsilcisi Hayrettin Çakmak da destek verdi. Sözlerine sendika örgütlenmesinde yeni iş kolu olan apartman personellerine selam göndererek başlayan Çakmak, “Kapımızdaki çöpü atıyoruz, lambanızı değiştiriyoruz, misafirlerinizi ağırlıyoruz ancak konu ücrete gelince kapının önüne koyuyorsunuz, yaklaşıyor mu bu size? Üyemiz, temsilcimiz saygısızlık yapmamış, işini aksatmamış, herhangi bir suç işlememiş, anayasal hakkını kullanarak sendikamıza üye olmuştur. Buna saygı duymak zorundasınız. Aksi takdirde konfederasyonumuzla birlikte mücadelemizi büyüterek devam edeceğiz” dedi.

İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) çalışanları Sendikaları Tez-Koop-İş Sendikası öncülüğünde haklarına sahip çıktı.

İstanbul Teknik Üniversitesi (İTÜ) adına üyesi olduğu işveren sendikası MİK-SEN (Mahalli İdareler Kamu İşveren Sendikası) ile Sendikamız Tez-Koop-İş arasında yürütülmekte olan 01.01.2023-31.12.2024 yürürlük süreli toplu iş sözleşmesi görüşmeleri 28 Mart 2023 tarihinde başlamış, ancak toplu iş sözleşmesi görüşmelerinin yasal süreci içerisinde bir anlaşma sağlanamamış ve 1 Haziran tarihinde uyuşmazlık tutanağı tutulmuştur.



İstanbul Teknik Üniversitesi'nde ise 30 yıldır toplu iş sözleşmesi imzalamaktadır. Geçtiğimiz dönemde de olduğu gibi bu dönem de işveren sendikası MİK-SEN aynı tavrı sergileyerek, toplu sözleşme sürecini tıkamıştır.

Sendikamızın aylar önce işverene ilettiği olduğu toplu iş sözleşmesi teklifine karşı MİK-SEN karşı teklif hazırlamış, kendi teklifini dayatma yaparak toplu pazarlık sürecinin sağlıklı bir biçimde ilerlemesini engellemek istemiştir. MİK-SEN tarafından mevcut toplu iş sözleşmemizde yer alan işçi lehine hükümler geriye götürülmek istenmektedir.

Toplu iş sözleşmemizde, “İş süresi, günde 8 haftada 40 saattir. Hafta tatili Pazar günüdür, cumartesi günü işçiler dinlendirilir.” Şeklinde düzenlenmiştir. İşveren sendikası bu maddede değişiklik yaparak; toplu iş sözleşmesinde yer almayan denkleştirme uygulaması getirilerek fazla mesai ödemelerinin kaldırılmasını talep etmiştir. Diğer yandan Toplu iş sözleşmemizde 40 saati aşan çalışmalar fazla çalışmadır ve bu çalışmaların karşılığında işçiler %100 zamlı ücret almaktadır. MİK-SEN ise fazla sürelerle çalışma karşılığını %100'den %70'e düşürmeye yönelik karşı bir teklif getirmiştir. Ayrıca toplu iş sözleşmesine iş ve işyeri değişikliği maddesi eklenerek, işçilerin işverene bağlı başka bir işyerinde geçici veya devamlı olarak görevlendirilmesinin önü açılmak, üyelerimizin işinde esaslı değişiklik yapılmak istenmiştir. Kazanılmış haklarımızda en ufak geriye gidişin sendikamız tarafından asla kabul edilemez olduğu defalarca dile getirilmesine rağmen her görüşmede ınatla aynı teklifle gelinmiştir.

Aynı zamanda Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 700 binden fazla işçi için hükümet ile işçi sendikaları konfederasyonları arasında 2023 Yılı Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü imzalanmıştır. Kamu çerçeve protokolü imzalandıktan sonra neredeyse tüm üniversiteler toplu iş sözleşmelerini zaman kaybetmeden protokole uygun olarak düzenleyerek imzalamış, işçiler ücret zamlarını ve geriye dönük toplu iş sözleşmesi farklarını almıştır. Hayat pahalılığının giderek arttığı, enflasyon oranlarının rekor seviyelere ulaştığı, elektrik, gıda, yakıt gibi yaşamsal önemdeki temel tüketim maddelerine ve hizmetlere her geçen gün yeni zamların eklendiği, çalışanların giderek daha fazla yoksullaştığı bir dönemde toplu iş sözleşmesi sürecinin uzaması çalışanlar arasında ciddi huzursuzluklara yol açmış, çalışma barışını ortadan kaldırmıştır. Tez-Koop-İş Sendikası olarak daha fazla geciktirilmeden bir an önce işçilerin mağduriyetinin giderilmesi de talep edilmiştir. Anlaşma sağlanamayınca da İTÜ işçisi, sendikası öncülüğünde çeşitli eylemler gerçekleştirmiş ve hem kendi gücünü hem de

örgütlü bir yapı olarak sendikasının gücünü işverene hissettirmiştir.



Yapılan basın açıklamasında da “Tez-Koop-İş Sendikası üyesi İTÜ işçileri toplu sözleşme masasından emeğinin karşılığını almadan kalmayacaktır. Tez-Koop-İş Sendikası üyesi İTÜ işçileri emeğinin karşılığını masada alamazsa sendikalı olmaktan aldığı güçle, anayasal haklarını kullanmaktan; üniversite kampüsünü eylem alanına çevirmekten çekinmeyecektir. Yaşasın Örgütlü Mücadelemiz!” ifadeleri ile insan onuruna yakışır ücret ve çalışma koşulları için mücadeleden çekinmeyeceklerini ilan etmişlerdir.

Sonuç olarak mücadele eden işçi kazanmış ve İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğü ve Bağlı İşyerleri İşletme Toplu İş Sözleşmesi 14 Ağustos 2023 tarihinde imzalanmıştır.

ODTÜ İşçileri Servis haklarına direnişle sahip çıktı.

Üniversitelerin kapanması ile birlikte ve yaz dönemine girilmesinin ardından Ortadoğu Teknik Üniversitesi (ODTÜ) yönetimi personelin servis hizmetlerinde tek taraflı kısıtlamaya gittiğini açıkladı. Sendikamız Tez-Koop-İş’inde yer aldığı ODTÜ’de örgütlü bulunan hem işçi hem de kamu görevlileri (memur) sendikaları birlikte hareket ederek bir mücadele hattı oluşturdular. Ve Rektörlüğün personelin hakkını kısıtlayan tek taraflı keyfi kararına karşı Sendikamız Tez-Koop-İş ile birlikte Eğitim-Sen, Eğitim-İş, Türk Eğitim-Sen, Eğitim Hak-Sen ve Üniversite İdari Personel Sendikası’nın katılım gösterdiği ortak eylemde ODTÜ emekçileri Rektörlük önünde buluştu, Rektörlüğün önüne mücadele çadırı kurdular.

ODTÜ Rektörlüğü önünde çadır kuran emekçiler adına ortak basın açıklamasını okuyan Sendikamız Ankara 2 No.lu Şube Başkanı Mustafa Özgen “12 Haziran 2023 tarihinde gönderilen bir mail ile öğrendiğimiz üzere 3 Temmuz ile 1 Eylül tarihleri arasında personel semt servisleri fiilen kaldırılmış oldu. Bunun üzerine sendikalarımızın temsilcileri ve ODTÜ yönetimi arasında bir dizi görüşme gerçekleştirildi. Görüşmelerin tamamında yönetim tarafından bütçe sıkıntıları gerekçe gösterilerek bunun zorunlu bir gelişme olduğuna ikna olmamız istendi. Emekçilerin kazanılmış haklarını basitçe bir maliyet kalemi olarak gören bu anlayışı kınıyoruz” dedi.

12 Haziran 2023 tarihinde gönderilen bir mail ile 3 Temmuz ile 1 Eylül tarihleri arasında personel semt servisleri fiilen kaldırılmış oldu.

Üniversite yönetimi ile yapılan görüşmelerde sendikalar olarak sorumlu ve yapıcı bir tavır alındığını belirten Özgen “Servislerin özelleştirilmesinin yol açtığı tekelci piyasa koşullarına karşı kurumun öz kaynaklarına dayanan çözüm önerilerimizi dile getirdik. Yaptığımız bütün öneriler hukuki kısıtlılıklar, personel yetersizliği gibi gerekçeler öne sürülerek geçiştirildi. Her ne kadar yaşanan sorunun geçici bir durum olduğu söylene de üniversite yönetimi sorunun çözülmesi noktasında gelecek döneme dair hiçbir taahhütte bulunmadı. Açıktır ki; bu koşullarda servis hakkımızı yeniden kazanmamızın tek yolu ODTÜ emekçilerinin sahada örgütlü biçimde mücadele etmesinden geçmektedir” diyerek mücadelenin devam edeceğini işaret etmişti. ODTÜ emekçileri de “Bu daha başlangıç, mücadeleye devam” sloganları atarak mücadele kararlılıklarını ortaya koydu.



Üniversite tarafından iki ay süreceği bildirilen kısıtlamanın yapılacak taşıma ihalesi ile son bulacağı bildirilmesine karşın, artan yakıt fiyatları ve yetersiz bütçe nedeniyle devam ettiğini belirtmeliyiz.

Kendisini şiddetli bir şekilde hissettiren ekonomik kriz, işçi sınıfının geçim ve yaşam koşullarını daha da ağırlaştırdı. Türkiye'nin birçok yerinde işçiler alandaydı.

Gaziantep'te Sular durulmuyor: Emekçiler Ayakta.

Gaziantep uzun yıllardır tekstil eylemlerinin merkezi olmuş durumda. Ve eylemlerin daha çok sendikasıız ya da yeni örgütlenen işyerlerinde olduğu göze çarpıyor. Birtek-Sen'in ve Başkanı Mehmet Türkmen'in büyük çaba gösterdiği eylemler Şireci Tekstil'de başlayan eylemler Artemis Halı ile devam ediyor. Temel talep sendikal haklarla birlikte insan onuruna yakışır ücret çalışma koşulları. Artemis Halı işverenin verdiği yüzde 34 zammı yetersiz bulan işçiler iş durdurdu.



TEMSAN Makina, Kahramanmaraş OSB'de ücret zammı isteyen 49 çalışanını işten attı.

Ücret zammı talep etmek he çalışanın hakkıdır. Hele ki bu enflasyonist ortamda! Ancak işverenlerin tutumları çok sert olabiliyor. Kahramanmaraş OSB'de kurulu bulu-

nan TEMSAN Makina işyerinde çalışan işçiler aşırı artan enflasyon karşısında eriyen ücretlerinin iyileştirilmesine yönelik talepleri karşılanmayınca eyleme çıktı. İşveren de bunun üzerine 49 işçiyi tazminatsız bir şekilde işten attı. Kıdemli kıdemsiz mevcut ücretlerin asgari ücret ile 13 bin TL civarında olduğu bildirilen işyerinde işçilerin talebi yeni işe giren işçinin 15 bin, kıdemli işçilerin de 18 bin TL ücret alabilmesi yönünde.



HABAŞ Demir Çelikte sendikalı olm(a)yan kapsam dışı personel de ek zam eylemi yaptı.

İzmir Aliğa'da kurulu bulunan HABAŞ Demir Çelik işyerinde farklı bir eylem gerçekleştirildi. Eylemi farklı kılan ise sendikal bir işyerinde eylemi yapanların sendikal değil, sendikasıız ve toplu sözleşmenin kapsamı dışında tutulan işçiler olmasıydı. Sendikalı işçilere yüzde 70 oranında zam yapılması gündemine karşın formen ve mühendis statüsünde çalışanlara yüzde 30 zam verilmesini protesto ettiler.



Memur ve memur emeklilerinin hak ve menfaatleri için KESK iş bıraktı. Ama Hakem Heyeti, Hükümeti haklı buldu.

Ağustos ayı içerisinde yaklaşık 6,5 milyon memur ve memur emeklisinin maaş zammının belirlendiği toplu görüşmeler de başladı. Hükümet kanadının 2024 yılının ilk altı ayı için yüzde 14, ikinci altı ayı için yüzde 9 ve 2025 yılı ilk altı ayı için yüzde 6, ikinci altı ayı için yüzde 5 zam önerisine tepki gösteren KESK, daha insanca ücret ve çalışma koşulları için iş bıraktı.



Yapılan basın açıklamasında KESK Eş Genel Başkanı Şükran Kablan Yeşil, "İlk toplantının yapıldığı 1 Ağustos'tan iki hafta sonra gelinen yerde dağ fare doğurmuştur. KESK olarak hükümetin hepimize sefalet-yoksulluk ve güvencesizlik dayatan teklifine karşı ilk uyarımızı yapıyoruz. Üretimden gelen gücümüzü kullanıyoruz. Bu daha başlangıç mücadeleye devam ediyoruz." İfadeleri ile kamu emekçilerinin tepkisini dile getirmiştir.

Ağustos ayı boyunca devam eden toplu görüşmelerde anlaşma sağlanamayınca, kararı vermek yine hükümetin ne-redeyse tamamına yakını oluşturduğu hakem heyetine düştü. Ve hakem heyeti de kendisini oluşturan hükümet kanadının 2024 ve 2025 yılları için altışar aylık dönemleri için revize ettiği yüzde 15+10 ve 6+5 oranındaki zam önerisini onadı. Ve 6,5 milyon emekçi yoksullukla baş başa bırakıldı.

Goethe Enstitüsü Çalışanları: Grev zamanı gelip çatmıştır!

Anayasal haklarını kullanarak Sendikamız Tez-Koop-İş'te örgütlenen ve toplu görüşme sürecinin başlaması için gerekli yasal başvuruları tamamlayan Alman Kültür Merkezi/Goethe Enstitüsü Ankara çalışanları, işverenin toplu iş sözleşmesi masasına oturmama yönündeki iradesini işyeri önünde gerçekleştirdiği basın açıklamasıyla protesto etti.

Yasal süreci içerisinde devam eden toplu iş sözleşmesi sürecinin görüşme yapılamadan işverenin katı tutumu nedeniyle tüketildiğini ifade eden Ankara 3 No.lu Şube Başkanı Cemal Yarga "Şimdi Grev zamanı gelip çatmıştır!" dedi.

Goethe Enstitüsü işverenin tutumunun alkış ve ışıklarla protesto edildiği açıklamada "Sendika haktır engellenemez", "Zafer direnen emekçinin olacak", "Yaşasın işçilerin birliği, yaşasın Tez-Koop-İş" sloganları atıldı.



"AGROBAY, TRENDYOL, SPUTNİK...
Direnişteki bütün işçilere selam olsun."

Deniz Gürsoy
Tez-Koop-İş Sendikası Üyesi
Alman Goethe Enstitüsü İşyeri
Sendika Temsilcisi



Emek Hareketi Güncesi

Daha önce ifade ettiğimiz gibi, dergimize tüm eylemleri taşımak ne yazık ki olası değil. Bu nedenle takip edebildiğimiz bazı eylemlerinde kısa bilgisini aktarıyoruz.

- ▶ TGS üyesi Sputnik Türkiye İstanbul ve Ankara Ofisi çalışanları grevde: 4'ü Ankara'da 20'si İstanbul'da olmak üzere 24 işçi işten atıldı.
- ▶ Gaziantep'te iş bırakan yaklaşık 2 bin Şireci Tekstil işçisinin eylemi kazanımla sonuçlandı.
- ▶ 7 Ağustos'ta Derince Limanında yer alan Toprak Mahsulleri Ofisine (TMO) ait silolarda meydana gelen patlamada 2 işçi hayatını kaybetti. 3'ü ağır 12 işçi de yaralandı.
- ▶ İBB İştiraki Ağaç A.Ş.'de çalışan ve parklarda çiçek dikimi ile sahil ve parklarda temizlik işi yapan Birleşik Tarım-Orman İşçileri Sendikası üyesi kadın işçiler ücret ve çalışma koşullarından şikayet edderek iş bıraktı.

- ▶ Dersim'de Fırat Aksa Elektrik işçileri düşük ücretlere nedeniyle iş yavaşlatma eylemi yaptı.
- ▶ Ege Üniversitesinde çalışan Türkiye Sağlık-Sen üyesi işçiler toplu sözleşmeden doğan ücret farklarının zamanında yatırılmaması karşısında iş bıraktı.
- ▶ Nakliyat-İş Sendikası Fedex Express iş yerinde çalışan 850 işçiyi kapsayan Toplu İş Sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamayınca grev kararı aldı.
- ▶ Bornova Belediyesinde çalışan DİSK/Genel-İş üyesi işçiler ücret zammına yönelik Ek protokol yapılması için bir basın açıklaması yaptı.
- ▶ Demiryol-İş sendikasına üye İzmir Büyükşehir Belediyesine ait Metro A.Ş. şirketinde çalışan metro ve tramvay işçileri 31 Temmuzda greve çıktı. İki gün süren grev, iki tarafın anlaşması sonucu sona erdi.
- ▶ Hak-İş'e bağlı Öz Sağlık-İş Sendikasına kayyum atanması bu dönemin en önemli gelişmelerinden birisi oldu. Öz Sağlık-İş Sendikasının 20-21 Kasım 2021 tarihlerinde yapılan 3. Olağan Genel Kuruluna hazırlanırken yapmış olduğu delege seçimlerinde usulsüzlük yaptığı tespiti sonucu Sendikaya kayyum atandı. Sendikal hareketin önemli meselelerinden olan sendikal demokrasiye ve seçme seçilme özgürlüğüne ve hakkına müdahalede bulunan Öz Sağlık-İş Sendikası son yıllarda artan üye sayısı ile dikkati çekmişti.
- ▶ DİSK, AKP iktidarının yürüttüğü emekçi karşıtı ve yoksulluğu arttıran zam ve vergi adaletsizliğine karşı 18 kentte gösteri düzenledi.
- ▶ İzmir Büyükşehir Belediyesine bağlı İZELMAN ve İZENERJİ işyerlerinde çalışan DİSK/Genel-İş İzmir 1,2,3 ve 9 Nolu şubelerine bağlı üyesi işçiler; Büyükşehir Belediye Başkanı Tunç Soyer'le yaptıkları görüşmeden 18 bin çalışanın haklarına yönelik olumlu bir sonuç alamayınca Kültürpark içerisindeki Büyükşehir Belediyesi önünde açıklama yaparak alacaklarını talep ettiler.
- ▶ Colgate-Palmolive ile Corning işyerlerinde DİSK/Lastik-İş tarafından yürütülen TİS'den sonuç alamayınca işçiler greve çıktı.
- ▶ Çankaya Milli Eğitim Müdürlüğü çalışanlarının, depreme dayanıksızlığı tespit edilmiş binaya taşınmasına

teпки olarak Eğitim-İş basın açıklaması yaptı. “*Deprem değil, ihmal öldürür, İhmalinizin kurbanı olmak istemiyoruz*”

- Güneydoğu Anadolu Bölgesinde hizmet veren Dide Enerji A.Ş (DEDAŞ) işçilerinin DİSK/Enerji-Sen’de örgütlenmeleri sonucu bazı işçiler işten atıldı. Diyarbakır ve Şanlıurfa’da DEDAŞ işyerleri önünde eyleme başlayan işçiler hem arkadaşlarının işe iadesini sağladı hem de ücret zammı yapılmasını sağladı.
 - İzmir Alsancak Limanının özelleştirilmesine karşı Birleşik Taşımacılık Çalışanları Sendikası (BTS) Basın açıklaması yaptı.
 - Koç Holding’e bağlı TÜPRAŞ işyerinde çalışan ve Petrol-İş Sendikasına üye işçiler ek protokolle verilen düşük zamma karşı eylem yaptılar.
 - ETİ Maden İşletmesinin Balıkesir Bandırma işletmesi ile Petrol İş Sendikası arasında yürütülen TİS görüşmelerinde anlaşma sağlanamayınca işyerine grev kararı asıldı.
 - Emeklilerin ücret zam oranları; ancak özellikle işçi emeklisi 7500 liraya mahkûm edildi. Emekliler açlık/yoksulluk arası bir oranda eşitlendi. Diğer yandan yüksek pirim/gün ödeyenle ödemeyenlerin ücretlerinin de yakınsanmış olması devlete güveni zedeledi.
 - Hükümetin açık bir ifade ile iğneden ipliğe yaptığı zamlar EMEP ve TİP Didim ilçe teşkilatlarınca yapılan basın açıklaması ile protesto edildi.
 - Düzce’de kurulu bulunan Aluform Pekintaş işçileri Türk-İş/Türk Metal-İş Sendikasına üye olunca 5 işçi işten atılmıştı. İşçiler anayasal haklarının engellendiğini belirten eylemler gerçekleştirdiler.
 - Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) üyeleri İstanbul Gazionpaşa Eğitim ve Araştırma Hastanesi önünde “İnsanca yaşayacak ücret istiyoruz” talebiyle bir eylem gerçekleştirdi: “Kaşıkla verip, kepçeyle adlıkları vergi düzenine teslim olmayacağız”.
 - Mersin Hal’inde meyve sebze yükleme, paketleme, ambalajlama işi yapan işçiler, 450 Lira olan yevmiyelerini



ne zam yapılması ve çalışma koşullarının iyileştirilmesi için iş bıraktı.

- ▶ ODTÜ Rektörlüğünün personel servislerinin yaz aylarında kısıtlanmasına yönelik kararı ve uygulamaya çalışması, Üniversitede üyesi bulunan Tez-Koop-İş, Eğitim-Sen, Türk Eğitim-Sen, Eğitim-İş, Üniversite İdari Personel Sendikası tarafından protesto edildi ve üniversiteye eylem çadırı kuruldu.
- ▶ Sabo Süspansiyon Sistemleri Fabrikası işyerinde Birleşik Metal-İş örgütlenerek TİS için gerekli yetkiyi aldı. Ardından işveren 7 işçiyi işten atınca 100 işçinin çalıştığı işyerinde işçiler işi durdurdu.
- ▶ İzmir Şehir Hastanesi İnşaatında iş yapan Elektromak Mühendislik ve Alperdem taşeron işyerlerindeki İnşaat ve Yapı İşçileri Sendikası (İYİ-SEN) inşaat işçileri ücretlerinin ödenmemesi, kötü barınma ve beslenme ile kötü çalışma koşullarını gerekçe göstererek iş bırakarak greve çıktıklarını duyurdular.
- ▶ Tez-Koop-İş Sendikası Samsun Şubesinin talebi ve desteği ile Samsun Düşevi Tiyatrocuları tarafından İşçi Dayanışma Tiyatro Günleri düzenlendi. Tez-Koop-İş Sendikası üyesi özel ve kamu sektöründe çalışan birçok işçi 4 gün boyunca tiyatro keyfi yaşadı.
- ▶ Makine ve kimya Endüstrisi (MKE) Roket ve Patlayıcı Fabrikasında meydana gelen patlamada 5 işçi hayatını kaybetti.

Yaz boyu sadece Türkiye’de değil, küresel düzeyde işçiler hakları için mücadele etti ve etmeye de devam ediyorlar. Gelişmiş ve gelişmekte olan ülke fark etmeksizin neredeyse bütün işçilerin talepleri ortaktı: ücret artışı ve insan onuruna yakışır çalışma koşulları. Diğer yandan bilindik sektörel sorunların yanında dijitalleşmenin ve yapay zekânın çalışma yaşamına olumsuz etkilerine karşı direnişlerin örneklerini de görmeye başladık. Tüm dünya işçi sınıfını ve mücadelesini selamlayarak bazı eylemleri buraya taşıyoruz.

Hollywood'da bu defa başrolde "Grev" var.

ABD’de Oyuncular ve senaristler greve gitti. Amerikan Yazarlar Sendikası (WGA) üyeleri de Disney, Netflix, Amazon ve Apple için program yapan stüdyoları temsil eden Sinema ve Televizyon Yapımcıları Birliği (AMPTP) ile ücret artışı konusunda anlaşmaya varamayınca Oyuncular Sendikası’nın (SAG) da katılımı ile Holywood’da son 40 yılın en büyük grevi başladı. Farklı nedenlerle çıkılan grevde Sendika, Netflix ve Amazon gibi izleme platformlarından kârın adaletli dağıtımını talep ediyor. Diğer yandan dikkat çeken konu ise yapay zekânın greve çıkma meseleleri arasında yer alması. Buna göre sendika tarafından Daha iyi çalışma şartlarının yanında, “varoluşsal” bir tehdit olduğunu söyledikleri yapay zekânın yapımlarda kullanılmasına kısıtlamalar getirilmesi de talep ediliyor.



Oyuncular Sendikası SAG'in başkanı Fran Drescher, yapay zekâyı hedef alarak "Bizim başımıza gelen aslında tüm istihdam alanlarında yaşanıyor." dedi. Drescher, işverenlerin açgözlülüğü öncelik yaparak, 'makinenin işlemlerini sağlayan gerçek katılımcıları unuttuğunu' savundu. Disney'in patronu Bob Iger ise grevin zamanlamasının daha kötü olamayacağını söyledi ve sektörün pandeminin etkilerini hala atlattığını çalıştığını savundu. CNBCE televizyonuna konuşan Iger, sendikaların gerçekçi olmadığını öne sürdü.



Greve yaklaşık 160 bin performans sanatçısı destek veriyor ve iş bırakacaklar. Ünlü oyuncuların greve destek vermeleri bu eyleme daha etkili kılıyor. Öyle ki son dönemlerde çok duyduğumuz Oppenheimer filminin galası sırasında bile grevin başlaması nedeniyle oyuncular Cillian Murphy ve Emily Blunt'ın geceden erken ayrılmak zorunda kalmış. Filmin yönetmeni Christopher Nolan, ünlü oyuncuların “grev pankartlarını hazırlamak” için ayrıldığını söyledi.

Eylemlerin Netflix, Paramount, Warner Bros ve Disney gibi dev şirketlerin merkezleri önünde başlayacağı bildiriliyor.

Grev aynı zamanda devamlı filmler arasında yer alan Hayalet Avcıları, Aslan Kral ve Avatar gibi dev yapımların grevden olumsuz etkilenmesi bekleniyor. 43 yıl önce benzer bir grev 1980 yılında yaşanmış ve grevin sektöre maliyeti bugünkü değerlerle yaklaşık 370 milyon dolar olmuştu.

Hollywood yazarları, 5 aylık grevin ardından mutlu sona ulaştı. Senarist grevi dün gece imzalanan geçici anlaşmayla birlikte sonlandı. Amerika Yazarlar Birliği (WGA) ile Sinema ve Televizyon Yapımcıları Birliği (AMPTP) arasında 5 aydır devam eden görüşmeler başarıyla sonuçlandı.

İngiltere’de genç doktorlar bugüne kadarki en büyük greve çıktı.

İngiltere’de doktorlar ücretlerine yüzde 35 zam istemele-ri ve bunun hükümetçe kabul edilmemesi sonucu doktorlar 5 günlük greve çıkacaklarını ilan ettiler. Buna karşılık Sağlık Bakanı Steve Barclay, doktorların yüzde 35’lik maaş talebinin “mantıksız” olduğunu ve grevin hasta güvenliğini riske attığını söyledi. Acil ve acil bakıma öncelik verildiği için planlanan binlerce randevu ertelendi. Grev 13 Temmuz Perşembe günü saat 07:00 ile 18 Temmuz Salı günü saat 07:00’de sona erecek şekilde ilan edildi.



NHS İngiltere tıp direktörü Stephen Powis, sağlık hizmetinin “inanılmaz derecede yoğun, yıkıcı bir döneme girdiğini” ve personelin hizmetleri sürdürmek ve randevu veya tedavi bekleyen rekor bir hasta iş yükünü gidermek için ellerinden geleni yaptığını söyledi.

İngiltere’de 600.000’den fazla NHS randevusu, son aylarda doktorlar, hemşireler ve diğer sağlık çalışanlarının grevleri nedeniyle grevden önce iptal edildi veya ertelendi.

Doktorlar hükümetin yüzde 5’lik zammını gerçekçi bulmuyor

Kıdemli doktorlar, son 15 yıldır aldıkları maaş artışlarının enflasyonun altında olduğu ve bunu telafi etmek için yüzde 35’lik bir maaş artışı istediler. Karşılanmayınca da grev kararı aldılar. Doktorları temsil eden İngiliz Tabipler Birliği (BMA) sendikası, hükümetin yüzde 5’lik maaş zammı teklifinin “inandırıcı” olmadığını belirtmişlerdi. İngiliz Tabipler Birliği üyelerinin yaklaşık yüzde 86’sı, ücret anlaşmazlığının başlamasından bu yana İngiltere’de genç doktorların dördüncü grevi olan son grevleri destekledi. Genç doktorlar, İngiltere’deki tüm hastane doktorlarının yaklaşık yarısını ve GP ameliyatlarında çalışan tüm doktorların dörtte birini oluşturmaktadır. BMA, Birleşik Krallık’ta 46.000’den fazla genç doktoru temsil etmektedir.



Ücret dışında da sorunları dile getiren doktorlar personel sıkıntısı, daha fazla acil hasta ve toplumdaki bakım eksikliği nedeniyle hastaların taburcu edilmesi sorunların olduğunu ifade ediyorlar. Temmuz başında 7,3 milyondan fazla insan bekleme listesinde - pandemi öncesine göre yaklaşık üç milyon daha fazla. 20 kişiden biri bir yıldan uzun süredir bekliyor.

Güney Afrika Sendikalar Kongresi (COSATU) işçi haklarına yönelik saldırılara karşı gösteri yaptı

Kuzey Cape'teki Güney Afrika Sendikalar Kongresi (COSATU), 6 Temmuz 2023 Perşembe günü yapılması planlanan Ulusal Eylem Günü için Kuruman ve Kimberley çevresindeki işçileri ve toplulukları harekete geçirmeye hazır olduğunu duyurdu.



COSATU özellikle faiz oranları, işsizlik ve toplu pazarlığa yönelik saldırıların arttığını öne sürerek işçiler adına işverenlere aşağıdaki temel talepleri sunacaklarını bildirdiler:

- Tüm sektörlerde toplu pazarlığa yönelik saldırıyı durdurun.
- Suç ve yolsuzlukları önleyin.
- Faiz oranlarını düşürün.
- İş kayıplarını ve özelleştirmeyi durdurun.
- Yüksek işsizliği ele alın/insana yakışır işler yaratın.
- Zondo Komisyonu tavsiyelerinin hızla uygulanması.

Yunanistan'da Tersanedeki iş cinayeti sonrası işçiler iş bırakıp, Denizcilik Bakanlığına yürüdü.

Tersane iş kazaları sadece Türkiye'de değil, birçok ülkede can almaya devam ediyor. Yunanistan'da Tersanede 47 yaşında bir işçinin iş cinayetinde hayatını kaybetmesi sonrasında işçiler grev ilan edip, 24 saat iş bırakarak Pire'deki Denizcilik Bakanlığına yürüdü. Bakanlığa giren bir grup işçi ile polis arasında da arbede yaşandı.



Tersanede yetkili Sendika, yetersiz koruma önlemlerinden ve kabul edilemez çalışma koşullarından söz ederek, sağlık ve güvenlik düzenlemelerine uyumu sağlamak için denetimlerin yoğunlaştırılmasını istedi. Denetim mekanizmalarının güçlendirilmesi, gemi inşa onarım işiyle ilgili yerel sözleşmenin çalışma bakanlığı tarafından sektördeki tüm şirketler için zorunlu olarak derhal ilan edilmesi ve bunun tüm işyerlerinde uygulanması çağrısında bulunuldu.

Trinidad Tobago'da Posta çalışanları ücretleri için alanlarda

Trinidad Tobago TTPost şirketinde çalışan işçiler ve üyesi oldukları Trinidad ve Tobago Posta İşçileri Sendikası (TTPWU) düşük ücretlere zam yapılması için mücadele ediyor. Hükümet, 2013'ten bu yana maaşlarına zam yapılmayan ve 2007'den bu yana ödeneklerde artış yapılmayan posta çalışanları da dahil olmak üzere tüm kamu sektörü çalışanları için yüzde 4'lük ücret artışı teklif ediyor. Sendika, 2014'ten bu yana birden fazla pazarlık dönemi için tazminat istiyor. Hükümetin defalarca kaçındığı ve görmezden geldiği bir durum. TTPWU Genel Sekreteri David Forbes yaptığı açıklamada şu ifadeleri kullandı:

“Hükümet toplu pazarlıktan kaçındı ve gerçekçi olmayan ve adaletsiz olan genel bir ücret artışı uygulamaya çalışıyor. Ücret artışının vadesi çoktan geldi ve şimdi dörtmala giden enflasyon ve artan maliyetler nedeniyle işçiler sıkıntı çekiyor. Birçoğu geçimini sağlamak için borç almak zorunda kalıyor ve sendikamız aynı zamanda mali sıkıntı içinde olan üyelerine de destek oluyor. Dünyanın dört bir yanındaki yoldaşlarımızın kampanyamıza ve üyelerimize destek olan bu dayanışma gösterisini büyük ölçüde takdir ediyoruz.”



Trinidad & Tobago'da posta işçilerinin ortalama aylık maaşı 6.500 TTD (940 ABD Doları) iken, Karayip ülkesinde geçim ücreti sendikalar tarafından ayda 10.000 TTD (1.445 ABD Doları) civarında kabul ediliyor. Posta çalışanlarının maaşlarına ilişkin bağımsız bir inceleme, 2010 yılında yüzde 36'lık bir ücret artışı önermişti; ancak şimdi hükümet, sendikaların gereksiz olduğunu ileri sürerek ücret görüşmelerini daha da geciktirdiği yeni bir maaş incelemesi öneriyor.

Hollywood'ta Grev: Bu filmin kötü karakteri kim?

Paul Virilio'ya göre, Amerikan tarihinin belirleyici uğraklarından biri 1913-14 yıllarında kıtanın doğusunda yer alan Detroit'te, montaj/üretim hattı üzerinde çalışmanın ilk defa kullanıldığı Ford fabrikalarıysa, diğeri bir meta üretim fabrikası değil kıtanın batısında yer alan küçük bir mahalledir: Hollywood. Amerika'nın "bitimsiz yarışı", 20. yüzyıl boyunca, kitle üretiminin yanı sıra bu merkezden uzak mahallede westernlerle, yol filmleriyle, güldürülerle ve müzikallerle devam ettirilmiştir.¹ Bütün Amerikan yurttaşlarının «bağımsız» bireyler olarak çok çalışıp çabalarlarsa sınıf atlayabileceklerini, çok zengin olabileceklerini anlatan o meşhur «Amerikan Rüyası» filmleri de kültür endüstrisinin ikonik mekânı olan aynı Hollywood içerisinden çıkacaktır. Amerikan kültürünün çekirdeğinde duran, her bireyin yalnızca kendi iyiliği ve esenliği peşinde koşması dışında bir ortak "iyi" olmaması fikri, film kahramanlarının statü atlayabilmek için başvurabilecekleri her yöntemi daha en baştan temize çıkarır. Bütün doğal, yerel ve ayrıcalıklara dayanan bağılılıkları, yeni bir siyasal

"Biz" kurmak amacıyla saf dışı etme iddiasında olan Amerikan Bağımsızlık Bildirgesi'nde, Fransız Devrimi'nde karşımıza "*liberté, égalité, fraternité*" (özgürlük, eşitlik, kardeşlik) şeklinde çıkan sloganın, "*life, liberty and the pursuit of happiness*" (yaşam, özgürlük ve mutluluk arayışı) olarak çıkması da manidardır.² Amerikan siyasal kültürü, dayanışmayı, modernliğin ruhuna uygun olarak bireysel haklar ve yurttaşlık çerçevesinde kurmak istese de, Amerika'nın "sürekli değişen ufuk çizgisi"³ kapitalist kâr hırsının açgözlü bireyselliğine dayanışmacı duygulardan ve çok sayıda insanın ortak refahından daha fazla ihtiyaç duyar. Elbette "itiraz", siyasal toplumun yumruğunun içindeki mahfuz hissedir ve bu kez o meşum Hollywood'un bireyci hikâyelerini üreten devasa tertibatın emekçilerinden gelmiştir.

Yapay zekâ sinema ve televizyon emekçilerinin geleceğini mi çalışıyor?

Hollywood grevi, aralarında ünlü isimlerin de bulunduğu Sinema



Seray KUMLU

1 Paul Virilio, (2003), Enformasyon Bombası, çev. Kaya Şahin, İstanbul: Metis, s.27.

2 Sibyl A. Schwarzenbach, (2015), "Fraternity, solidarity and civic friendship", *AMITY: The Journal of Friendship Studies*, 3:1, s. 6.

3 Virilio, a.g.y., s.25.



Oyuncuları Birliği - Amerikan Televizyon ve Radyo Sanatçıları Federasyonu (Screen Actors Guild-American Federation of Television and Radio Artists/ SAG-AFTRA) üyesi yaklaşık 160 bin oyuncunun, Amerika Yazarlar Birliği (WGA) üyesi 11.500 yazarın ve senaristin Mayıs ayından beri devam eden grevine katılmasıyla son 60 yılın en büyük grevine dönüştü ve şimdiden gelmiş geçmiş en uzun grev olacağı tahminlerinde bulunuluyor.⁴ *Oppenheimer* filminin oyuncularının greve katılmak için filmin tanıtım gecesinde erken ayrılması ve filmin yönetmeni Christopher Nolan'ın grev bitene kadar kesinlikle yeni bir film üzerinde çalışmayacağını söylemesi gibi⁵ sembolik önemi olan destek açıklamaları direnişin dünya çapında görünürlüğünü artırdı. Hâlihazırda sürmekte olan pek çok büyük prodüksiyonun durduğu, galaların ve törenlerin ertelendiği de biliniyor.⁶

4 <https://www.bloomberg.com/news/newsletters/2023-08-06/hollywood-strike-enters-month-four-with-no-end-in-sight>

5 <https://www.bbc.com/turkce/articles/c8v0q6q74r0o>

6 <https://www.bbc.com/turkce/articles/crgje2k823do>

Grevi tetikleyen etkenler arasında ücretlerin artırılması, telif haklarının yeniden düzenlenmesi, çalışma koşullarının iyileştirilmesi gibi emek mücadelelerinde karşımıza çıkan alışagelmış taleplerin yanı sıra yapay zekâ kullanımının sektörde yaratacağı tahribat da bulunuyor. Gerçek oyuncuların, yani insanların haklarının yapay zekâyâ karşı korunması binlerce film emekçisini sokağa döken nedenlerden biri ve bundan sonra da gayrı-maddi emeği örgütleyen sendikaların başlıca mücadele alanlarından biri olacakmış gibi görünüyor. Kültürel üretimin temelindeki yaratıcılık herhangi bir yapay zekâ algoritmasına indirgenemeyecek bir insani vasfı içeriyor olsa da kültür endüstrilerinin maliyetlerini azaltmak için dijital dönüşümden sonuna kadar faydalanacaklarını düşünebiliriz. Bu nedenle, dijitalleşmeden etkilenen şeyin yalnızca çalışma biçimleri değil bizzat çalışmanın kendisi olacağını öngörebiliriz. Yapay zekâ söz konusu olduğunda, yalnızca makineleri çalıştırmaktan sorumlu ya da montaj hattının tek bir bölümünde işin bütününe yabancılaşan ve vasıflı/vasıfsız işçi gibi ayrımlara tabi tutulan emek gücü tartışmalarından da uzagız artık. Sinema ve televizyon emekçilerini işsiz bırakanlar daha ucuza çalıştırılacak yedek işgücü ordusu değil; sınırsız bir nüfusa karşılık gelen dijital zekâlar ve robotlar. Sınıfsız bir dünyayı hedefleyenler bu hâliyle sermayedarlar gibi görünüyor; işçilerin olmadığı bir dünya! BBC Teknoloji Muhabiri Shiona McCallum, grevi örgütleyen sendikanın, yapay zekânın yaratıcı meslekler için varoluşsal bir tehdit oluşturduğu uyarısında bulunduğunu ve SAG-AFTRA baş müzakerecisi Duncan Crabtree-Ireland'ın, yapımcıların bir günlük ödeme karşılığında sanatçıların yüzlerini tarayip

“sonsuz kadar, istedikleri herhangi bir projede, rıza ve tazminat olmaksızın” kullanmak istediklerini söylediğini aktarıyor.⁷ Greve katılan bir kadın yazar, açtığı pankartta, 12 yıl boyunca hepsi erkek⁸ olan komedi yazarlarının ofislerinde “hayatta kalırken”, bunu, yerini bir gün robotlara kaptırmak için yapmadığı yönünde serzenişte bulunuyor.⁹

Dijitalleşmeyi, artık bağımlısı olduğumuz mutlak bir belirlenim ya da gayri-insaniliğinden tamamen kaçmamız gereken uğursuz bir icat olarak görmek zorunda değiliz. Aslında kaçabilmek şöyle dursun, belirli bir gelir düzeyine sahip bireylerin evlerinde “dijital” bir platforma rastlamak işten bile değil. Fakat dijitalleşme dendiğinde tüketicinin ilk aklına gelen, çoğunlukla, sinema emekçilerini işsiz bırakacak olan üretim süreci olmuyor. Yapım şirketlerinin teknolojik gelişmelere yaslanarak maliyetlerini azaltması ve binlerce içeriği sabit bir bedelle tüketiciye sunması sinema ve televizyon sektöründe büyük bir dönüşüme neden oldu. Tüketicilerin, seyrin ekonomi-politik arka planını görmezden gelmesi, doğrudan ya da dolaylı olarak, nihayetinde tüm emekçileri etkileyecek karanlık bir tablonun ortaya çıkmasına neden olabilir. Dijital yayın platformları zaman zaman televizyonların kısıtlayıcı koşullarından bir özgürleşme imkânı yaratabiliyor olsa da bu mecraların denetim, gözetim ve nihayet cezalandırma mekanizmalarından kaçışı mümkün değil. Özgürlükçü yayın politikalarının, ulusal ya da uluslararası



şirketler olan içerik üreticilerinin kâr motivasyonunun önüne geçeceğini düşünmek gerçeklerle pek de örtüşmüyor.

Greve dönecek olursak, Amerika Yazarlar Birliği ve müzakerelerde büyük yapım şirketlerini temsil eden Sinema Filmi ve Televizyon Yapımcıları Birliği'nin (AMPTP) masaya dönmek için yaptıkları görüşmeden henüz bir sonuç alınamadı. Ağustos ayı itibarıyla dördüncü ayında olan grev, sendikanın taleplerini gerçekçi olmamakla eleştiren Walt Disney İcra Kurulu

⁷ <https://www.bbc.com/turkce/articles/c2qd57g1333o>

⁸ Yapay zekânın, insanların ırkçılığa ve cinsiyetçiliğe karşı verdiği mücadeleyi paylaşacak/devralacak dijital özneler olamayacağı açık. Hatta bunun tam tersinin söz konusu olduğu da ileri sürülüyor; yani algoritmalar bizzat ırkçı ve cinsiyetçi pratiklerle şekilleniyor. Ayrıntılı bir analiz için bkz. Safiya Umoja Noble, (2018), *Algorithms of Oppression: How Search Engines Reinforce Racism*, NYU Press.

⁹ <https://deadline.com/2023/06/wga-strike-picket-signs-slogans-writers-1235353952/>



Başkanı Bob Iger'in taban maaşının beş katı tutarında yıllık teşvik primi almasını sağlayan bir sözleşmeyi yeni imzalamış olması gibi¹⁰ yöneticiler ve sinema emekçileri arasındaki sınıfsal çelişkileri açık eden olaylara da sahne oldu. Amerikan kültür endüstrisinin gitgide tekelleşen büyük yapım şirketlerinin yıl sonuna kadar sürebileceği söylenen grevden hoşnut olmadığı aşikâr. Warner Bros Discovery İcra Kurulu Başkanı David Zaslav, yatırımcılarla yaptığı görüşmede yayın ve içerik politikalarını etkileyen Hollywood'daki işçi huzursuzluğuyla ilgili "keşfedilmemiş sulardayız" açıklamasında bulundu.¹¹ Bu kez greve gidenler yaratıcı işler yapan yazarlar ve senaristler olunca kapitalist kazanç hırsını şahsında somutlaştıranlardan biri olan Zaslav da eylemdeki pankartlardan nasibini almıştı: "*Zaslav is what I would name a villain!*".¹²

Grevi destekleyen ve yapay zekânın herkesi etkileyeceğini söyleyen ünlü oyuncu Susan Sarandon mücadele etmenin önemini vurguladığı açıklamasında; "yukarıdan aşağıya hiçbir şeyin değişmeyeceği açık, her şey bize bağlı, aşağıdan değişecek" diyordu.¹³ Sendikaların, "aşağıdan" gelen güçlerini kullandıkları müddetçe, kültür endüstrisi açısından dünyanın en büyük çarkını durdurabiliyor olmalarının bundan sonraki mücadelelere ilham vereceğine şüphe yok. Özellikle de kapitalizmin gayrı-insaniliğine, yapay zekâ gibi insan bile olmayan meydan okumalar eklendiği sürece örgütlülüğün gücüne daha çok ihtiyaç duyulacağı açık.

¹⁰ <https://www.reuters.com/world/us/100-day-strike-hollywood-writers-frustrated-talks-languish-2023-08-09/>

¹¹ a.g.y.

¹² Zaslav'ın filmdeki "kötü karakter" (villain) olduğunu söyleyen bir pankart. <https://deadline.com/2023/06/wga-strike-picket-signs-slogans-writers-1235353952/>

¹³ <https://www.bbc.com/turkce/articles/crgje2k823do>

Rekabet Hukuku ve İşgücü Piyasaları

Son dönemde ABD rekabet otoriteleri (Federal Ticaret Komisyonu ve Adalet Bakanlığı) işgücü piyasalarına odaklanmış görünüyor.

Federal Ticaret Komisyonu'nun başkanlığına şahin bir antitrustçı olarak bilinen Lina Khan'ın getirilmesi ile işgücü piyasalarına yönelik bir dizi çalışma gerçekleştirildi. Bu çerçevede:

- Federal Ticaret Komisyonu, ABD Adalet Bakanlığı (#DoJ) tarafından 2019 yılında yapılan işgücü piyasaları çalıştay bulgularını esas alarak 2020 ve 2021 yıllarında iki çalıştay gerçekleştirdi. Bu çalıştaylarda işgücü piyasalarında rekabet yasağı uygulaması hukuki ve iktisadi boyutlarıyla masaya yatırıldı.
- Ocak 2022'de Adalet Bakanlığı ve Federal Ticaret Komisyonu birleşme ve devralmaların işgücü piyasalarına etkisi konusunda ortak bir kamuoyu araştırması gerçekleştirdiler.
- Temmuz 2022'de Federal Ticaret Komisyonu ile Federal İşgücü İlişkileri Kurulu işgücü piyasasındaki yoğunlaşmalar, çalışanlara dikte ettirilen sözleşme hü-

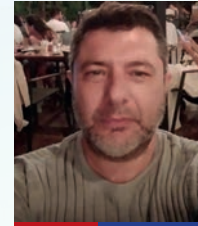
kümleri ve gig ekonomilerindeki çalışma koşullarına ilişkin konularda ortak hareket etmek üzere bir "Anlayış Bildirgesi" imzaladı.

- Eylül 2022'de Federal Ticaret Komisyonu, gig ekonomileri çalışanlarına yönelik haksız uygulama ve rekabeti dışlayıcı davranışlar karşısındaki tutumunu özetleyen bir politika bildirgesi yayımladı.

Bu süreç içinde işgücü piyasalarını, daha da önemlisi çalışanların haklarını doğrudan etkileyecek iki önemli hukuki düzenleme Federal Ticaret Komisyonu tarafından kamuoyuna sunuldu.

Bunlardan birincisi işveren ile çalışan arasındaki sözleşmelerde rekabet yasağı (çalışanın rakip şirketler ile iş akdi yapmasının ya da kendi işini kurmasının engellenmesi) hükmünün yer almasını yasaklayacak, mevcut sözleşmelerdeki hükümleri de ortadan kaldıracak düzenleme.

Federal Ticaret Komisyonuna göre ABD de her beş çalışandan biri, yani 30 milyon ücretli rekabet yasağı kısıtı altında bulunuyor. Bu düzenlemenin yasalaşması durumunda ücretlilerin yıllık gelirinde 250-296



Bülent GÖKDEMİR



milyar Dolar artış bekleniyor. Komisyon aynı zamanda, rekabet sağlığı hükmünün yenilikçilik ve girişimcilik motivasyonlarını azalttığını ileri sürüyor.

ABD’de deki ikinci önemli düzenleme şirketler arasındaki birleşme ve devralma işlemlerine yönelik kurallara açıklık getiren yeni rehber taslağı. Yeni rehber taslağında şirketler arası birleşme ve devralma işlemlerinin değerlendirilmesinde 13 ölçüt tanımlanmış. Bunlardan biri doğrudan işgücü piyasaları ile ilgili.

Söz konusu ölçüt uyarınca bir birleşme/devralma işlemi rekabet halinde ki alıcıları ihtiva ediyorsa, rekabet otoritesi, işlem sonrasında çalışanlar için rekabetin önemli ölçüde azalıp azalmadığını değerlendirecek. Bu ölçüt ile Federal Ticaret Komisyonu çalışanların ve işgücü piyasalarının doğrudan değerlendirmeye alacağını ilan etmiş oluyor.

ABD cephesinde durum böyle iken AB Rekabet Otoritesi de işgücü piyasalarına yönelik önemli bir düzenlemeyi uygulamaya geçirdi. AB Komisyonu, tek başına, kendi hesabına çalışanların, çalışma koşullarına ilişkin yaptığı toplu sözleşmelerin rekabet kurallarından muaf kılınmasına ilişkin rehberi yayımladı.

Tek başına kendi hesabına çalışan, bir teşebbüs ile istihdam sözleşmesi ya da işçi-işveren ilişkisi bulunmayan, söz konusu iş yerinde birtakım hizmetleri kendi emeğine dayalı olarak ücret karşılığı yerine getirenleri ifade ediyor. Tipik örneği kendi hesabına çalışan motorlu kuryeler.

Söz konusu çalışanların, çalışma koşullarını iyileştirmek üzere birlikte hareket etmeleri rekabet kurallarının uygulanmasından muaf kılınıyor. Ayrıca, Rehber uyarınca tek başına kendi hesabına çalışanlar ile şayet yeterli pazarlık gücü bulunmuyorsa işçi sıfatıyla çalışanların birlikte hareket etmeleri durumunda da rekabet kuralları uygulanmayacak.

Türkiye cephesinde ise Rekabet Kurumu işgücü piyasalarına ilişkin çarpıcı bir karara imza attı. Kurumun karar organı Rekabet Kurulu, 16 teşebbüsün “çalışan ayartmama anlaşmalarına” taraf olarak 4054 sayılı Kanun’un 4. maddesini ihlal ettiğine hükmetti, bunlar hakkında idari para cezası takdir etti.

Söz konusu soruşturmanın ardından, Kurumun, ABD ve AB’deki gelişmeleri de dikkate alarak işgücü piyasalarına ilişkin birtakım düzenlemelere gitmesini kuvvetle muhtemel. Söz konusu düzenlemelerde şu hususlara ilişkin hukuki çerçevenin çizilmesi beklenebilir:

- İstihdam konusunda şirketlerin kendi aralarındaki centilmenlik anlaşmaları.
- İşveren ile çalışan arasındaki sözleşmelerde rekabet etmeme yükümlülüğü ve rekabeti sınırlandıracak diğer hükümler.
- Birleşme ve devralmaların işgücü piyasaları üzerindeki rekabeti sınırlandırıcı etkileri.
- Gig ekonomilerinde faaliyet gösteren şirketlerin, kendi namına çalışanların hakları konusunda ortak hareket etmeleri.

Sputnik Türkiye çalışanları daha iyi ücret ve çalışma koşulları için Türkiye Gazeteciler Sendikasına (TGS) üye olup, sendikalaştılar. Toplu pazarlık masasında anlaşma sağlanamayınca işyerinde grev kararı alındı. Ancak işveren bu hak kullanımına saldırganca yanıt verdi: Ankara ve İstanbul ofislerinde çalışan 24 sendikalı işçinin iş sözleşmesini feshetti. İşten çıkarılan işçiler her iki ofiste greve çıktılar. gençemek ailesi bu haklı mücadelelerinde Sputnik Türkiye çalışanlarının yanındır. Biz de arkadaşlarımızın sesini duyurmak ve onlara destek olmak için kendilerini grev alanında ziyaret ederek bir söyleşi gerçekleştirdik.

Greve Çıkan Türkiye Gazeteciler Sendikası (TGS) Üyesi Sputnik Türkiye İşçileri ile Söyleşi

› Sizleri tanıyabilir miyiz?

Turan Salcı: Ben Turan Salcı diploması muhabiriydim, üç yıl çalıştım Sputnik'te. Şubat ayında sendikalı olduğumuz için işten çıkarıldık.

Emre Köse: Emre Köse, dış haberler editörü, dört buçuk yıldır bu şirkette çalışıyorum.

Tolga Ekenel: Tolga Ekenel, editör spikerim, gece spikeri olarak çalışıyorum. Yaklaşık iki buçuk yıldır buradayım. Sendikalı olduğum için işten çıkarıldım.

Gökhan Dinçer: Gökhan Dinçer, altı ay önce işe başladım. Radyoda teknik bölümdeyim.

› Sanırım toplu iş sözleşmesi masası kurulmuştu, süreç hangi maddelerde tıkandı, grev neden ve ne zaman başladı?

Turan Salcı: TİS aşamasında görüşmeler sürüyordu, hatta 9-10 otu-

rum yapıldı, işveren itiraz etmemiştii en başta. Daha sonra biz yirmi dört Temmuz'da grev kararı ilan ettik. Çünkü bir sonuca ulaşmadı, işveren masadan kalktı. Biz grev kararı aldıktan sonra işverenin cevabı da Sputnik'te çalışan yirmi dört arkadaşı işten çıkartmak oldu: İstanbul'da yirmi kişi, Ankara'da dört kişi. Bizim zaten Ankara'da yedi çalışan var ofiste, bunların dördü işten çıkarıldı. İstanbul'da da yine yöneticiler dışında birkaç kalan arkadaşımız oldu. Sendikalı olup da çıkarılmayanlar var onlar da şu an zaten grev sürecine destek veriyorlar. Ancak temel mesele burada işverenin maaş zammı konusu gelince masadan kalkması ve Türkiye'de de hukuku çiğneyerek işten çıkarma kararı alması oldu. Şu anda grevin dokuzuncu günündeyiz. Süreç devam ediyor. Aslında işveren tarafından atılan bir adım yok henüz bizi işe almaya yö-

SÖYLEŞİ:
Emirali KARADOĞAN

nelik. Bizim davalarımız açıldı şu an arabulucu sürecinde davalar. İşte bir yandan arka plandan Çalışma Bakanlığı'ndan İletişim Başkanlığı'ndan kanallar açmaya çalışıyoruz. Ancak henüz olumlu bir adım gelmedi dokuzuncu günde.

› **Sputnik Türkiye'de toplam kaç kişi çalışıyor kaç kişi sendikalı?**

İlyas Coşkun: Elli beş diyebiliriz. Yani elli beş çalışan var.

› **Çoğunluğu ne kadarla aldı, yani yüzde kaçla aldı yetkiyi? Çoğunluğu ne kadar?**

İlyas Coşkun: Yüzde elli artı birle aldık. Yetki sonrası üyelikler de geldi. Ancak istifa baskılarından sonra ayrılanlar oldu. Her şeye rağmen çoğunluğumuz var.

› **Tamam. Şu anda greve, grev çıkış kararı alındıktan sonra greve kaç kişi çıktı?**

İlyas Coşkun: Dokuz. Yirmi dördü zaten atılmıştı.

› **Peki üye olup da içeride çalışmaya devam eden var mı?**

İlyas Coşkun: Evet, ama sonra sendikadan istifa ettiler.

› **Neden istifa ettiler?**

İlyas Coşkun: Sendika karşıtı baskının sonucuydu.

› **İstifaların yaşandığı süreç hakkında bilgi verebilir misiniz?**

Turan Salcı: Bu süreçte arkadaşların sendikadan istifa etmesi için zaten işveren tarafından ikna odalarında görüşmeler yapıldı. Hatta burada Ankara'da da, İstanbul'da da biz daha grev kararı almadan önce işveren bize, "sendikalı mısınız, biz sizinle çalışmak istiyoruz ama size de güvenmek istiyoruz" tarzında konuşmalar yapmıştı. Zaten grev kararından hem önce hem de sonra mobbinge maruz kalan arkadaşlarımızdan istifa edenler oldu. İstifa edip geri dönenler oldu. Çok büyük bir kayıp vermedik, aslında biz hep mevcudiyetimizi koruduk.



- › Şimdi buradaki dört arkadaşı-mız da işten atılmış durumda değil mi? İstanbul'da ve Ankara'da işten atılmayıp halen çalışan ve greve destek veren ya da greve çıkan var mı?

İlyas Coşkun: Var.

Turan Salcı: Orada da şöyle bir durum var, iki kişi daha var, radyo programcısı onlar. Onlar da şu an burada olmasalar da program yapmıyorlar.

- › Peki, bu işten atılmaların sendikal nedenle olduğu açık, ancak işveren açıktan bu gerekçeyi öne süremeyeceğine göre, işveren hangi gerekçeyi öne sürerek yirmi dört işçiyi işten çıkardı?

Turan Salcı: Bizi zaten ekonomik küçülme nedeniyle işten çıkardığını iddia etti bizi. Ancak çıkarılan arkadaşların tamamı o gün grev kararını asan arkadaşlar, sendikal olduğu bilinen arkadaşlar. Ama bizi temel çıkarma nedeni “Siz sendikalisiniz” değil tabii; kâğıt üstünde ekonomik küçülme. Bunu daha önce ilan etmişlerdi; Eylül'de küçülmeye gideceğiz diye. O dönem, şirketten yirmi kişi çıkaracağız vesaire konuşmalar yapıyordu ancak çıkarılan sendikasız yok, onlar devam ediyorlar. Yani burada kişinin liyakati, işi bilmesi ya da tecrübesi değil, tamamen sendikal durumu etkili oldu.

Gökhan Dinçer: Hatta bize “Ankara'yla ilgili bir sıkıntı yok” denildi. “İstanbul'dan yirmi kişinin işten çıkarılma prosedürleri başlatıldı” denildi. Fakat sendikal olduğumuzu öğrendikten sonra dört sendikal da işten çıkarıldı.

- › Sözleşmenin tıkanmasına neden olan ücret dışında başka

bir uyuşmazlık maddesi var mıydı?

İlyas Coşkun: 212 Basın İş Kanunu kapsamında çalışma, ikramiye, özlük, yan yardımlar... Şimdi evet bir masadan ücretle ilgili bir anlaşmazlık ya da karşılıklı bir teklif sunulmadığı için kalktı ama şu an geldiğimiz noktada üç temel talebimiz var: Türkiye Cumhuriyeti anayasa ve yasalarına saygı, işten atılan yirmi dört kişinin



işe iadesi ve adil bir ücret. Zira burası bir sömürge ülkesi değil. Yasalarla ve anayasa ile korunmuş sendikal hak ve özgürlükler var. Türkiye'nin taraf olduğu uluslararası sözleşmeler var. Böylesine kanun tanımaz, yasa tanımaz bir tavra karşı bir grev sürüyor. Bir de biz meselenin ekonomik olduğunu düşünmüyoruz. Hani biraz politize ettiler, yani sendika karşıtlığına çevirdiler. Bu da Moskova'dan yöneti-

len bir süreçti. Yani bizi işten çıkartan işveren bizi işten çıkarmadan bir an önce İstanbul'da en lüks plazalardan birine 600 bin liraya neredeyse, yani tahmini rakam söylüyoruz oradaki kira fiyatlarından, kira ödeyerek taşındı. Burada Ankara'nın yine en pahalı plazalarından birinde faaliyet gösteriyor ya da kalanlara maaş zammı yapılması, prim ödemesi yapılması da aynı konuda. Hani buradaki temel mesele biraz işverenin "Sputnik'e sendika girmeyecek" tavrından ötürüydü yoksa istediğimiz ahım şahım maaş zamları da değildi. Normal Türkiye'de hayat şartlarında, yani %30-35'lerden bahsediyoruz, çünkü Ocak'ta konuşuluyordu bu TIS. Hani zaten yapması gereken bir zamdı. Ancak sendikayı burada istemediği için, geleceğine ilişkin bir tehdit olarak gördüğü için ve Uluslararası bir ajans olduğu için hiçbir bürosunda sendika olmadığı için de bu kararı almış olabilir. Yani zaten İlk başlarda itiraz etmemesi de bunun göstergesi. Yani sonradan Moskova devreye girince, oradaki yöneticiler, tamamen düşmanlığa çevirdiler işi bir bakıma.

Tolga Ekenel: Zaten üçüncü kişileri de aradan çıkartalım diyorlardı. O şekilde bize sendikanın gelmemesine yönelik dolaylı ifadeler kullanıyorlardı

› **Yani "sendika gitsin biz kendi aramızda halledelim." anlayışı.**

Turan Salcı: Yani mesela sendikalı bir arkadaşımız vardı, onunla bu yönde bir konuşma yapıldı ve O sonra sendikadan istifa etti, eşine devam ediyor; bize aynı konuşma yapıldı, biz sendikadan istifa etmediğimiz için işten atıldık. Yani burada direkt sendikal sebepler kaynaklı bir süreç var.

İlyas Coşkun: Küçülme nedeniyle arkadaşlarımızı işte çıkartan işve-



ren aynı zamanda yeni işçi alımı için de görüşmeleri başladı. Bu önemli. Yani atılanlar sendika üyesi ama ne hikmetse hepsi üye olması şansı. Küçülme diyor yine personel alıyor. Yani her anlamıyla tutarsız bir süreç.

› **Burada genel anlamda çalışma koşullarınız nasıldı, mesai düzeni?..**

Turan Salcı: Yani burada çalışma koşulları aslında yani kimi zaman duruma göre değişiyor. Şimdi Rusya'dan bahsediyoruz, hani dış politikada özellikle çok karışık bir ülke, yani Türkiye'deki siyasi durum da öyle. Ama genel olarak çalışma koşulları bakımından, bizim ofiste bir gerilimimiz vesaire yoktu. Biz yani hepimiz arkadaşlık. Mesai saatleri konusunda da daha esnek olunabiliyordu zaman zaman ama uluslararası bir ajansa göre çok düşüktü maaşlar. Hani diğer uluslararası ajanslar, batılı ajanslarla vesaire karşılaştırdığımızda Sputnik'te çalışanlar çok düşük, yani yerel gazete civarında alıyordu.

› **İçeride çalışanlar var demiştiniz, grev kırıcılığı anlamında kimse var mı ya da bununla ilgili ne söyleyebilirsiniz?**

Turan Salcı: Tabii tabii. Ya burada mesela Ankara ofisinde üç kişi var, bir editör, bir teknik masada bir de muhabir pozisyonunda sendikalı olmayan çalışanlar var.

İlyas Coşkun: Şöyle söyleyeyim çıkarmalardan sonra kimse resmi olarak işe alınmadı. Halen çalışanlar o eski çalışanlar.

Turan Salcı: Moskova'da işe alınanlar var.

İlyas Coşkun: Moskova büroda Türkçe servisinde işe alınanlar var. Dört ya da beş, Türkçe bilen, gazetecilikle ilgisi olmayan, sadece Türkçe bilen.



› **Buradaki haberleri bir başka ülkede Türkçe olarak verebiliyor o zaman!**

İlyas Coşkun: verebiliyor.

Turan Salcı: Site her yerden yönetildiği için, yani siteye bir haber girmesi yeterli oluyor. Açıkçası tek özellikleri Türkçe bilmeleri. Mesela Moskova'daki yüksek lisans öğrencileri ile irtibata geçip orada işe alımlar yaptılar; ancak Türkiye'de böyle bir adımı henüz atamadılar. Sadece dışarıdan destek aldıklarını öğrendik. Yani başka gazetede çalışıyor ama oradaki bağlantılarıyla dış haberleri aktarıyorlar. Çünkü bu işten çıkarılanlar arasında dış haberler editörü, şef editörü var, çeviri şef editörü var. Yani aslında içeride doğru düzgün İngilizce bilen bir kişi bile kalmadı. O yüzden de biraz dışarıdan da destek almak durumundalar. Tabii ki Sputnik de hem Türkiye'den hem dünyadan haberler veren bir site olduğu için takip alanı çok geniş. Sadece Türkiye ile ilgilenmiyor, dünyanın her yerinden haber akışı sağlamak zorunda. Bu nedenle dışarıdan gayrimeşru desteklerle ya da Moskova'daki ekiple vesaire götür-



meye çalışıyorlar. Ancak tabii eskisi gibi de yürümüyor süreç, aynı sitedeki kalite oranı, objektiflik oranı vs. gazetecilik dili, gazetecilik anlatımı çok düşmüş durumda şu anda.

İlyas Coşkun: Başka bir sendikaya üye bir gazeteci şu an İstanbul'da çalışıyor. İstanbul büroda çalışıyor ve grev kırılcılığı yapıyor. Çalışmakla kalmıyor eski kurumundan iş arkadaşını da iş görüşmesine getiriyor. İşte Ankara büroda parlamento muhabiri çalışmaya devam ediyor. Moskova'da işe alınan 4-5 kişi tamamen grevi kırmak üzere işe alınıyor. Biri de Türkiye'de faaliyet yürüten siyasi bir faktör. Şimdi bunları görünce tabii ki canımız sıkılıyor.

› **Peki, örgütlenmeden toplu iş sözleşmesine ve oradan greve çıkılması sürecinde sendikamızın ilgisini ve tutumunu değerlendirebilir misiniz?**

Tolga Ekenel: Ben kendi adıma konuşayım. Gayet olumluydu, her süreçten haberimiz oldu ya da merak ettiğimiz ne varsa birebir görüşmelerle bu anlatıldı yaptığımız toplantılar-

da vesaire. Merak ettiğimiz her soru cevaplandı. Sendikal anlamda bir eksiklik hissetmedik. Yanımızda olduklarını hissederek... Zaten aidiyetimiz gittikçe arttı. Benim ilk başlarda tereddütlerim vardı fakat bu tereddütler sonrasında giderildi. Süreç de devam ediyor. Bu sürece dairse bizim olumlu bir düşüncemiz var. Sürecin olumlu sonuçlanacağına dair bir düşüncemiz var. Düşüncem var daha doğrusu. Gidışat bunu gösteriyor. Benim söyleyeceklerim bu kadar.

Turan Salcı: Yani şunu ekleyebiliriz, burada zaten alınan kararların neredeyse hepsi toplantılarla alındı, yani sendika üyelerinin hepsinin ortak kararıyla, işte grev kararı asma kararı ya da bir basın açıklaması kararı hep birlikte alınan kararlardı. Sendika başkanından yöneticilere, işte genel sekreteri, uzmanları vesaire katılımı; bir de bizim çalışanların da katılımıyla orada istişare edilerek alınan kararlardı. Bu da önemli bir nokta. Aslında süreci hani yöneten tarafta biz de vardık. Yani hepimiz bu sürecin içindeydik onu ekleyebiliriz.

› **Grev kararından sonra, grev oylaması talebi oldu mu?**

İlyas Coşkun: Yok. Biz hiçbir zaman greve çıkmak için çaba sarfetmedik ama süreç o noktaya geldiğinde de arkadaşlarımız bu işin ücret zammından çıkıp bir haysiyet meselesi olduğunu hissettiklerinden daha hızlı bir şekilde greve çıkma konusunda istekli oldular.

› **Arkadaşlar gençmek olarak biz de size çok teşekkür ediyoruz. Umarız en kısa zamanda haklı mücadelenizde başarıya ulaşır ve taleplerinizi elde edersiniz.**

Seçim Sürecine ve Sonrasına Toplumsal Bir Bakış

6 Şubat'taki deprem sonrası büyük kayıplar yaşadık. Ciddi ihmaller ve halka karşı işlenerek büyük kayıplara yol açan suçlara şahit olmak zorunda kaldık. Ülkemizin insanları; göz göre göre gelen bir felaket karşısında tam o gün, orada olması için yıllardır kamu kaynaklarının harcadığı kurumların orada olmayışı nedeniyle öldüler. Yani



Psk. Merve FİDAN

ödediğimiz vergiler bizlere Maraş'ta, Urfa'da, Adıyaman'da, Malatya'da, Hatay'da, Diyarbakır'da, Osmaniye'de, Kilis'te ve Adana'da bize yolsuzluk, susuzluk ve mezar olarak geri döndü. Devlet kurumları enkaz altında kalanların büyük kısmına yetişemedi, çünkü ilk önce yollar ve havalimanları çökmüştü. Yetiştiklerini enkaz haline dönmüş binalardan çıkaramadı, çünkü ekipman yetersizdi, çıkardıklarını ise tedavi edemedi, çünkü kamu kaynaklarının en çok aktarıldığı yatırımlardan biri olan ve dünyanın bizi -havalimanlarımızdan sonra- en çok kısıktığı binalar olan hastaneler çökmüştü. Ülkemiz, insan eliyle ülke insanına yaşatılmış çok fazla felakete tanık, hatta 1999'da Marmara Depremi gibi bir gerçeği de yaşadık, ancak bu kadar kitlesel bir felaketi hiç yaşamamıştık. Göz göre göre bunca can almış bir depremin sorumlularının güç ve iktidar ilişkileri içindeki konumlanışları da şaşırtıcı değil. Pek çoğunun mevcut iktidarla bağlantıları var ve gerçekleştirdikleri usulsüzlükler bu bağlantılarının da gücüyle örtbas edilmiş.

İşte bunca kötülüğün kol gezdiği ve ne ölenlerin ne de sorumlularının görmezden gelinmesinin mümkün olmadığı böyle bir ortamda, bir anda kendi-

“Ben
Böyle
Taşların
Çukurların
İçinde
Kalmışsam
Yalnızsam
Hor
Görülmişsem
Arkasızsam
Ve
Böyleyse
Bahtı
Siyahım
Yemin
Kalem
Olsun
Ve
And
Olsun
Şart
Olsun
Yerde
Kalmaz
Ahım.”¹

¹ Enver Gökçe, And Olsun Şart Olsun

mizi yaklaşmakta olan genel seçim ve cumhurbaşkanlığı seçimi tartışmaları içinde bulduk. Tansiyonun yüksek olduğu bu dönemde toplum olarak yaralarımızı sarmaya çalışırken aynı zamanda bir seçim kampanyası döneminden geçtik, genel seçim ve cumhurbaşkanlığı seçimi tamamlanmış oldu.

Önyargının ve diğ er gruba düş man olmanın temel öncülllerinden biridir insanlıktan çıkarma.

Çoğ umuz kendimizi yorgun, duygusal olarak toplumdan kopmuş , yalnız, geleceğ inden endiş eli hissediyoruz. Bunda sadece seçim sonuçlarının değil, seçim sürecinin, hatta çok daha

öncesinin de rolünü görmek gerek. Toplumı kutuplaşt ırmak ve bireylerin kimlikleri ya da ideolojileri üzerinden ayırarak uç laşt ırmak her zaman daha radikal olan siyasetin iş ine yaramıştır. Bu radikal siyaset, mevcut geliş meleri ve gelecekte olacakları bir tür varlık-yokluk savaş ına, bir düş manla olan ve bu nedenle kazanılması için gerekirse her şeyin feda edileceğ i kutsal bir mücadeleye dönüştürerek kendi kitlesini sağlamlaşt ırır. Bu süreçte siyasetin diline bir bakalım: mülteciler, LGBTİ+’lar, mecliste temsiliyeti bulunan siyasi partiler nasıl da insanlıktan çıkarılarak düş man haline getirildi, nasıl da tüm muhalifler terörist ilan edildi. Önyargının ve diğ er gruba düş man olmanın temel öncülllerinden biridir insanlıktan çıkarma. İnsan olarak görülmeyenlere karşı insana yaraş ır onurlu bir hayat da reva görülm ez nihayetinde. Bu da bizi, toplumun bir grubunun diğ erini insandan aşı ğ ı gördüğü ve düş manlaşt ırmakta herhangi bir ahlaki ya da vicdani bir sorun görmediğ i bir radikalliğ e götürür. Örneğ in, içinde insan bulunan bir seçim propagandası aracına yapılan saldırıyı da meş rulaşt ırır, siyasi rakibinin taş lanmasını da kutlar, çünkü “onlar” zaten kendileriyle eş it düzeyde insan değildir. Seçim sürecinde, bu durumun örneklerini çokça yaşı adı k. Nitekim seçim sonuçları da toplumun bu bölünmüş lüğ ünü ortaya koymuş oldu. Bütün bunları, ağır bir depremin acısı, çaresizliğ i ve öfk esi ile birlikte yaşam ış olduk üstelik. Son yıllarda yaşı adı ğ ımız ve artık bizi nefes alamaz hale getiren ağır ekonomik krizi de es geç ersek hatırı kalır doğ rusu!

Temsili demokrasi adı verilen bir demokratik yöntemle yönetilen ölkemizde esasında temsil edilmeye hak kazananların kim olduğ unun bir yandan cevabı net, bir yandan da sormayı hiçbir zaman bırakmamamız gereken bir soru olarak duruyor karşı mızda mütemadiyen. Son genel seçimlerin ardından meclise baktığımız da 30 yaş alt ı 5 tane milletvekili olduğ unu görüyoruz, bu oran meclisteki genç sayısının, meclisin %1’inden bile az olduğ unu gösteriyor. Kadınların oran ı ise gençlerden daha yüksek olmakla birlikte, hala çok düşük (%20.1, 121 vekil). Yani ö lkenin geleceğ ine karar veren, ö lkenin en büyük kurumunun büyük çoğ unluğ unu orta yaş lı ve yaş lı erkekler oluşturuyor.

Oysa ısrarla reddedilen ve görmezden gelinen basit gerçek şu: Gençlerin, çocukların, kadınların, emekçilerin tüm karar mekanizmalarına dahil olabilmesi demek demokrasi. Aksi takdirde, bu toplumun geri kalanını sessiz kılan, görmezden gelen, onlar adına karar veren ve 4 yılda bir yapılan bir seçim temasıyla sürdürülen sembolik bir demokrasiden bahsedebiliriz. Örneğin; TBMM'ye milletvekili seçilme yaşı 2006 yılında 25'e, 2017 yılında ise 18'e düşürüldü. Bu, gayet demokratik bir düzenleme olarak düşünülebilir, mecliste daha erken yaştaki gençlik temsiliyet bulabilecek demek oluyor bu kâğıt üzerinde. Ancak bütün bu yasal değişikliğin tarihi boyunca meclisteki genç milletvekili sayısı %2'yi bile bulamadı. Bu demek oluyor ki; yapılan düzenleme sembolik düzeyde kalmış ve herhangi bir dönüşüme yol açmamış. Bu da bizi, sesimizin hiç duyulmadığı, bırakın kendi sesimizi duyurmayı, adımıza konuşacak kimsenin dahi olmadığı bir yalnızlığa ve umutsuzluğa götürüyor. Ülkemiz için renkli bir tablo çizmenin zorluğunun hepimiz farkındayız. Bir şeyler değişmeli, ama nasıl?

Umut olduğunda, birlikte başarılabilceğine olan inanç da artar.

Toplumsal değişimi amaçlayan kolektif eylemin ortaya çıkmasının koşullarını araştıran araştırmacılar, büyük oranda üç kavramın biraradalığının insanları kolektif eylemliliğe götürdüğünü görmüşlerdir. Bunlar; haksızlığa uğramışlık algısı, bir grup kimliğiyle özdeşim kurma (grup aidiyeti) ve

grubun bir araya geldiğinde, birlikte başarıya ulaşabileceğine dair inanç.¹ Burada bahsettiğim ve kolektif eylemden ve değişim ihtimallerinden bahsederken altını çok daha kalın çizmemiz gereken -üçüncü- kavram, tam da bize zerkedilmeye çalışılan umutsuzluk ve yalnızlık hislerimizle alakalı. Umut olduğunda, birlikte başarılabilirliğine olan inanç da artar. Maalesef muktedirlerin, umudun gözden kaçırdığımız bu rolüne bizden daha çok odaklandığını söylemek yanlış olmaz. Hiçbir şeyin değişmeyeceği inancını, umudumuzla takas etmeye çalışmaları da bundan. Neyse ki sadece muktedirler değil, şairler de farkında umudun. Elbette daha iyi veriyorlar bize ait olan ve bu nedenle bizden asla alınamayacak olanın hakkını.

“Ama umudu var büyük insanlığın Umutsuz yaşanmıyor”²

-
- 1 Ayrıntılı bilgi için bkz. van Zomeren, M., Postmes, T., & Spears, R. (2008). Toward an integrative social identity model of collective action: A quantitative research synthesis of three socio-psychological perspectives. *Psychological Bulletin*, 134(4), 504–535.
- 2 Nazım Hikmet, Büyük İnsanlık şiirinin son iki dizesi



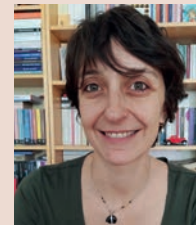
Dedikodu, Çalışma İlişkilerinin Mahremleştirilmesi ve İşçiler Arasındaki Dayanışma

İşyerlerinde dedikodu olarak nitelenen şeyler çoğunlukla işyeri koşullarına ilişkin işçiler arasında (özellikle kadın işçiler arasında) paylaşılan bilgiler. Burada İstanbul Serbest Ticaret Bölgesi'nde bir fabrikada yaptığım görüşmeler ışığında işyeri pratikleri hakkındaki konuların nasıl dedikodu olarak nitelendiğini örneklerle açıklamaya çalışacağım. Öncelikle terimin İngiltere'de kadın arkadaşlık anlamından “boş konuşma” anlamına nasıl evrildiğine değinmek istiyorum.

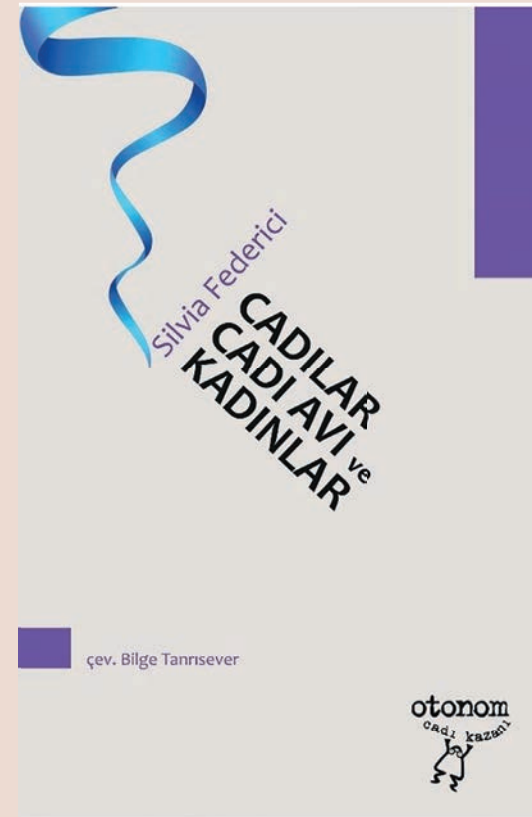
Orta Çağ'da kadın arkadaş, sırdaş anlamına gelen dedikodu (gossip) sözcüğünün 16. yüzyıldan itibaren kadınlara atfedilen küçük düşürücü bir anlam kazanmasını Silvia Federici¹ toplumda kadınların güçlerini kaybetmesinin bir örneği olarak ele almaktadır. Federici'ye göre (2018, s.53), genellikle yakın kadın arkadaşlıklarını ifade eden terimin “modern İngiltere'nin şafağında” dayanışmanın tam tersine işaret ederek nifak tohumları eken, boş konuşmaya dönüşmesi “kadınlara yönelik iki yüzlülük saldırılarının” sonucudur.

İngiltere'de Orta Çağ'ın sonlarında pazara yönelik tarımsal üretim gelişip ortak alanlar çitlenmeler yoluyla özelleştirilirken, köylüler topraklarından kovuluyor, geçinmek için ücret gelirine bağımlı bir nüfus doğuyordu. Federici'ye göre (2018), bu dönem aynı zamanda nüfus içinde ırka ve cinsiyete bağlı hiyerarşilerin yaratıldığı bir tarihsel dönemdir. Kapitalizmin gelişim tarihinde çitlenmeler yoluyla ücret gelirine bağımlı nüfusun yaratılması; kadınların ortak alanlardan kovulmaları, yoksullaşmaları, bilgileri, emekleri ile birlikte toplumsal konumlarının da değersizleşmesini içeriyordu. Dedikodu kelimesinin anlamında da bu dönemde bir kırılma yaşanıyor ve kadın arkadaş anlamının yerini boş konuşma alıyor, muhtemelen “yapacak daha iyi bir şeyleri olmadığı” varsayılarak “gerçek bilgiye ve enformasyona daha az erişime sahip olan” kadınlar dedikoducu olarak itham ediliyorlardı (s, 61).

Kısacası, dedikodu kelimesinin anlamındaki kırılma ev işlerinin ve kolektif değerlerin değersizleştirilmesinin ayrılmaz bir parçasıdır. Günümüzde işyerlerinde kadın işçilerin çalışma ilişkileri hakkındaki bilgi paylaşımları da dedikodu olarak niteleniyor hatta bu yolla kadınlar aşağılanıyor. Özellikle işyerlerinde örgütlülüğün, sendikalaşmanın azalmasıyla işverenler çalışma yaşamını doğrudan ilgilendiren konuları artan bir biçimde mahremleştirerek özel alanın konusu haline getirmeye çalışıyorlar. Bilginin gizliliği karşısında kadınlara yöneltilen dedikoducu suçlaması da kimi zaman iş ilişkilerinin mahremleştirilmesinin bir parçası olarak iş görüyor.



Burcu SAKA



¹ Silvia Federici, Dedikodu'nun anlamı üzerine, *Cadılar cadı avı ve kadınlar*, çev. Bilge Tanrısever (İstanbul: Otonom Yayınları, 2018)

mahremiyet



İşverenlerin, iş ilişkilerinin bireyselleştirilmesi, işle ilgili ücret gibi kamusal nitelikli konuların gizemleştirilmesi çabalarına kimi zaman sendika temsilcileri ve erkek işçiler de kadın işçilere yönelik aşağılayıcı ithamlarla ortak olabiliyorlar. İzleyen bölümde kadın işçilerin deneyimlerinden yola çıkarak dedikoduculuk ithamının nasıl iş ilişkilerinin, çalışmanın temel konularının gizemleştirilmesinin bir aracı olarak kullanıldığını bir fabrika özelindeki örneklerle sergilemeye çalışacağım.

Görüşme yaptığım fabrikada yakın zamanlı bir endüstriyel eylem yaşanmış, eylem iki gün sürmüş kazanımla sonuçlanmış ve işveren sendikayı tanımak durumunda kalmıştı. Eylemden bir süre sonra yetkili sendika ve işveren arasında toplu sözleşme imzalandı. Görüşmeleri yaptığım dönemde işçilerdeki zafer duygusu ve aralarındaki birlik oldukça güçlüydü; sendika temsilcileri işyerinde önemli bir söz hakkına sahipti. Sendika temsilcilerinin onayıyla çoğu işçi ile mesai saatleri içinde kimi zaman sendika odasında kimi zaman da işyerinin bahçesinde görüştük. Sendika odasında kadın ve erkek işçilerle eylem hakkında görüşürken erkek işçiler çoğunlukla kadınların dedikoducu olduklarını, kadınlara kalsa bir şey yapılamayacağını vurguluyorlardı. Benzer bir konuşma sırasında bir kadın işçi, kadınların dedikoducu oldukları için aralarında bazen kavgalar çıktığından söz edince ne tür bir dedikodudan bahsettiğini sordum. Özellikle sendikalaşma ile toplu iş sözleşmesinin imzalanması arasındaki dönemde işveren ürün sayılarını, yani üretim hızını arttırmak için işçilere baskı uyguluyordu, kavganın konusu ürün sayısı ile ilgiliydi. Fabrikada müstear ismiyle Meryem'in, olağan olarak otuz dakika olan malzeme serimini on beş dakikada yaptığı konuşuluyor, bunu duyan kadınlardan biri Meryem'e doğrudan soruyor: "Abla" dedi sen on beş dakikada serim yapıyormuşsun. Doğru mu? Çok dedikodu oluyor ben sana inanacağım." Meryem'e göre, işin ne kadar zamanda yapıldığını kaydetmek üzere süre tutan amirler bu dedikoduyu çıkarıp iş sayılarını yükseltmeye çalışıyorlardı.

İkinci örnek yine işyerinde önemli mücadele alanlarından biri olan işe alımlarla ilgiliydi. Sendikalaşma süreci boyunca işveren işyerinin küçüleceği, yeni işçi alınmayacağı bilgisini paylaşıyor. Bu sebeple fabrikada işe yeni

işçi alınıp alınmadığı önemli konular arasında. Fabrikada

bulduğum günlerden birinde genç bir kadın işçi işe başlamıştı. Servisten indiği mi, sendika odasına girip çıktığını gören kadınlar işe başlayıp başlamadığını, işe nasıl girdiğini merak ediyorlardı. Birçok kez sendika odasına geldiler işe alım olup olmadığını, benim nasıl başladığımı öğrenmek için. Bir kadın arkadaş grubu bana kim olduğumu sorup çıktıktan sonra işyeri sendika temsilcisi kadınların ne kadar dedikoducu olduklarını vurguluyordu.

Üçüncü örnek ücretler hakkında. Bu kez bir kadın işçi kendilerine dedikoducu derken aynı zamanda kadınlar arası bilgi paylaşımını ve arkadaşlığı vurgulayarak olumlu bir anlamla kullanıyordu. Müstear ismiyle Semra şöyle söylüyordu: "İşveren, amirler, "Ücretlerinizi söylemeyin bu sizin özeliniz!" diyordu. Tabii biz kadınlar dedikoducuyuz tutamayız böyle şeyleri. Güzelce öğrendik birbirimizden. Yeni işe başlayanlar neredeyse bizden fazla ücret alıyordu.""

Her üç konu da (ürün sayısı, işçi alımları-işten çıkarmalar ve ücretler) fabrikada yaşanan eylemin başat konularıydı. İşverenlerin, ustabaşlarının gizli bilgi olarak ortaya attıkları ya da gizli kalmasını istedikleri ve erkek işçilerin, işyeri temsilcilerinin kimi zaman da kadınların kendilerinin dedikodu olarak niteledikleri konular esas olarak kadınların çalışma koşulları, emek süreci, istihdam koşulları hakkında kendi aralarındaki karşılıklı iletişim kurdukları konular. Bunlar birinin arkasından, özel yaşamına ilişkin gizli bilgilerin paylaşılmasından ziyade, kolektif olarak deneyimlenen çalışma koşullarının, istihdam bilgilerinin paylaşılmasını, tartışılmasını kapsamaktadır. Sınıf içi bu iletişim çoğu durumda işverenlerin emek süreci ya da istihdam koşullarına ilişkin olarak gizlediği, işçiler arasındaki bölünmeyi inşa kullandığı kolektif düzenlemeye konu olmamasını sağlamaya çalıştığı konuları içeriyor ve bu kadınlara yönelik küçük düşürücü cinsiyetçi bir ifadeyle yapılıyor.

Kimi zaman emek sürecinin denetimini doğrudan artırmak kimi zaman sendikalaşmanın önüne geçmek için işverenlerce yayılan bilgilerin konuşulması, paylaşılması, kaynağının sorulması dedikodu olarak nitelendiğinde hem kadınlar itibarsızlaştırılıyor hem de gizlilikle örülü rekabet ortamı yaratılarak işçiler arasındaki dayanışma ilişkileri zarar görüyor. Bu sebeple işyerlerinde dedikoduculuk ithamı

Çalışma İlişkilerinin Mahremleştirilmesi



gibi cinsiyetçi pratikler ile mücadele etmek işyerlerinde emeğin değerli kılınması ve dayanışma ilişkilerinin sürdürülmesi açısından oldukça önemli. Silvia Federici'nin belirttiği üzere kadınlar arasındaki dostluğu ifade eden sözcüğe aşağılayıcı bir anlam yüklemek, kadınların gerçekleştirdikleri faaliyetlerin büyük bölümünün kolektif nitelikte olduğu kadın sosyalliğinin yok edilmesinin bir parçasıyken günümüzde işyerlerinde ücret, üretim hızı gibi çalışma ilişkilerinin temel konularının mahremleştirilmesinin, gizemleştirilmesinin karşısında işyerlerinde cinsiyetçilikle mücadele çalışma ilişkilerinin kamusallaştırılması/kolektifleştirilmesi mücadelesinin önemli sorun alanlarından birini oluşturuyor.



İşyerinde “Dedikodu Yapılmasının” Fesih Bakımından Değerlendirilmesi

İşyerinde sohbet ortamlarında çalışan bir arkadaşımız ya da yöneticimizce, işverenimiz hakkında konuşulması, yorumlar yapılması, eleştirilerde bulunulması sıkça karşılaştığımız olağan durumlardandır.

Söz konusu konuşmalarda sınırın aşılması, durumun dedikoduya, iftiraya, sataşmaya dönüşmesi halinde oldukça ağır yaptırımlarla karşı karşıya kalma ihtimalimiz söz konusu olabilecektir.

Yargıtay kararlarında; İşyerinde işçinin dedikodu yapması işveren açısından bir fesih sebebi olmakla birlikte; bu durumda feshin haklı nedene mi; geçerli nedene mi dayandığı somut olaya göre değişmektedir. Dedikodu işyerinin huzurunu ve çalışma düzenini bozan, doğruluk ve bağlılığa uymayan, sataşma diye ta-

bir edilen davranışlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

4857 sayılı Kanun’un 18. Maddesinde işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, aynı Kanun’un 25/2. maddesinde ise işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler düzenlenmektedir. İkisi bakımından temel fark 18. Maddeye dayanan fesihlerde işçinin kıdem tazminatı hakkının bulunması; 25/2 ye göre yapılan fesihlerde ise işçinin bu hakkının bulunmamasıdır.

4857 sayılı Kanun’un 18. Maddesine göre “Otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kıdemi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.”

Av. Emel Kirez ŞENCAN

Tez-Koop-İş Sendikası Hukuk Bürosu

Dedikodu işyerinin huzurunu ve çalışma düzenini bozan, doğruluk ve bağlılığa uymayan, sataşma diye tabir edilen davranışlardan biri olarak değerlendirilmektedir.

Konumuz bakımından 4857 sayılı Kanun'un "İşverenin haklı nedenle derhal fesih hakkını düzenleyen 25/2. Maddesinde; Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan haller ve benzerleri;

"İşçinin, işveren yahut bunların aile üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak sözler sarfetmesi veya davranışlarda bulunması, yahut işveren hakkında şeref ve haysiyet kırıcı asılsız ihbar ve isnadlarda bulunması.

-İşçinin işverene yahut onun ailesi üyelerinden birine yahut işverenin başka işçisine sataşması veya 84'üncü maddeye aykırı hareket etmesi.

-İşçinin, işverenin güvenini kötüye kullanmak, hırsızlık yapmak, işverenin meslek sırlarını ortaya atmak gibi doğruluk ve bağlılığa uymayan davranışlarda bulunması"

İş Kanununun 18.maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanunun 25/2. maddesinde öngörülen sebepler niteliğinde ve ağırlığında değildir.

İşçinin sözkonusu davranışı sonucunda iş ilişkisinin devamı mümkün görülmediğinde; güven ilişkisi ortadan kalktığında işverenin derhal fesih hakkı sözkonusu olmaktadır. İşçinin davranışı işyerindeki işleyişi, uyumu bozuyorsa, bu davranış sonucu iş ilişkisinin eskisi gibi yürümesi mümkün olmuyor ise işverenin geçerli nedenle fesih hakkı sözkonusu olmaktadır.

Yargıtay 22. Hukuk Dairesi'nin 2018/3213 E.-2018/10030 K. Sayılı işe iade talepli dosyada;

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshe-

dildiğini ileri sürerek feshin geçersizliğine ve işe iadesine karar verilmesi talep etmiş, Davahılar davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi davanın kabulü ile feshin geçersizliğine, davacının işe iadesine karar vermiştir.

Kararın davalılarca temyizi neticesinde Yargıtay'ca ;

"Taraflar arasında, iş sözleşmesinin feshinin haklı veya geçerli nedene dayanıp dayanmadığı uyumsuzluk konusu olup, normatif dayanak 4857 sayılı İş Kanunu'nun 18 ve devamı maddeleridir.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesine göre otuz veya daha fazla işçi çalıştıran işyerlerinde en az altı aylık kademi olan işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesini fesheden işveren, işçinin yeterliliğinden veya davranışlarından ya da işletmenin, işyerinin veya işin gereklerinden kaynaklanan geçerli bir sebebe dayanmak zorundadır.

4857 sayılı Kanun'un 18. maddesi bakımından işçinin davranışlarından kaynaklanan sebepler, işçinin aynı Kanun'un 25/II. maddesinde öngörülen ve işverene derhal fesih yetkisi tanıyan haklı sebepler niteliğinde ve ağırlığında olmayan, işyerinde işin görülmesini önemli ölçüde olumsuz etkileyen, sözleşmeye aykırı davranışlardır. İşçinin davranışı ancak işyerinde olumsuzluklara ... açması halinde geçerli sebep olabilir. İşçinin sosyal açıdan olumsuz bir davranışı, toplumsal ve etik açıdan onaylanmayacak bir tutumu işyerinde üretim ve iş ilişkisi sürecine herhangi bir olumsuz etki yapmıyorsa geçerli sebep sayılamaz. Yargılama sırasında bu sebeplerin ağırlıkları her olayın özelliğine göre değerlendirilmelidir. İşçinin iyiniyet ve ahlak kurallarına uymayan davranışı

sonucunda iş ilişkisine devam etmek işveren açısından çekilmez hale gelmişse, diğer bir anlatımla güven temeli çökmüşse işverenin haklı sebeple derhal fesih hakkı doğar. Buna karşılık, işçinin davranışı taraflar arasında bulunması gereken güven temelini çökerterek ağırlıkta bulunmamakla, iş ilişkisine devamı tam anlamıyla çekilmez hale getirmemekle birlikte, işin normal işleyişini bozuyorsa, işyerindeki uyumu olumsuz yönde etkiliyor ve işverenden bu nedenle iş ilişkisini yürütmesi normal olarak beklenemiyorsa 4857 sayılı Kanun'un 18/1. maddesi gereği geçerli fesih hakkı doğar.

Somut olayda; davacı işçinin davalı asıl işveren Aile Sosyal Politikalar Bakanlığına ait bakım ve rehabilitasyon merkezi işyerinde diğer davalı şirketlerin kurduğu alt işveren adi ortaklık nezdinde dört yıldan fazla süre ile çalışması sonrası iş sözleşmesinin davalılarca işyerinde çalışan dava dışı işçi hakkında iftira boyutunda dedikodu çıkarılması gerekçe gösterilerek feshedilmiştir. Tüm dosya kapsamı, dava dışı işçinin şikayet dilekçesi, tutulan tutanaklar ve tanık beyanlarına göre davacının feshe konu edilen davranışının haklı fesih ağırlığında olmamakla birlikte, işyerinde olumsuzluklara sebep olduğu, işyerinin düzen ve huzurunu bozduğu sabittir. İşverenden artık iş ilişkisini sürdürmesi beklenemeyeceğinden iş sözleşmesinin feshi objektif iyiniyet kurallarına göre geçerli nedene dayanmaktadır. Hal böyle olunca davanın reddine karar verilmesi gerekirken kabulü yönünde hüküm kurulması hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Şeklindeki gerekçe ile yerel mahkemenin kararı bozularak ortadan kaldırılmış, davanın reddine karar verilmiştir.

Yargıtay 9. Hukuk Dairesi'nin 2017/12550 E.-2019/14617 K. Sayılı kıdem ve ihbar tazminatı talepli dosyada;

Davacı vekili, iş sözleşmesinin geçerli neden olmadan işverence feshedildiğini ileri sürerek kıdem ve ihbar tazminatı talebinde bulunmuş; Davalı taraf davacının iş sözleşmesinin haklı nedenle feshedildiğini ileri sürerek davanın reddini talep etmiştir.

İlk Derece Mahkemesi davacının feshe neden olan davranışının işin yürütümünü önemli ölçüde aksatmamakla birlikte çalışanlar arasında huzursuzluğa neden olduğunu, bu davranışın haklı nedenle değil geçerli nedenle fesih gerekçesi olarak olarak değerlendirilebileceğini, davacının kıdem ve ihbar tazminatına hak kazanacağını belirterek davanın kabulüne karar vermiştir.

Kararın davalı tarafından temyizi neticesinde Yargıtay'ca ;

“İş Kanunu'nun 25. maddesi kapsamında değerlendirilecek ağır sözleri, işçi, işverenin veya vekilinin tahrikleri sonucu söylemesi, geçerli fesih nedeni sayılmalıdır. Tâpıcı ve objektif ölçüler içerisinde belirli bir uzmanlık alanı ile ilgili eleştiri ya da işletmedeki bozukluk ya da uygunsuzluklara ilişkin eleştiri söz konusu olduğunda geçerli fesihten bahsedilemez.

Somut uyuşmazlıkta; dosyadaki bilgi ve belgelerden davacının iş arkadaşı kadın işçi Z.T.'ye “amirin yalakası, dost hayatı yaşıyorsunuz, seni onun için koruyup gözetiyor” dediği, bunun ilgili olarak işverene verilen şikayet dilekçelerinde, davacının, evli olan Z.T. ve T.Ö.'nin aralarında dost hayatı yaşadıklarına dair dedikodular yaptığı ve bu hususun yönetime intikal ettiği anlaşılmaktadır. Davacının bu davranışı 4857 Sayılı Kanun'un 25/II-d maddesi gereği iş yerinde başka bir işçiye sataşma olup işverene haklı fesih imkanı vermektedir. İş

akdi haklı olarak feshedilen davacının kıdem ihbar tazminatının reddi gerekirken kabulü hatalı olup bozmayı gerektirmiştir.” Şeklindeki gerekçe ile yerel mahkemenin kararı bozularak ortadan kaldırılmış, davanın reddine karar verilmiştir.

Yukarıda bahsedilen emsal kararlardan da görüleceği üzere; yapılan dedikodunun hangi madde kapsamında değerlendirileceği somut olayın özelliklerine göre değişmekte; toplanan delillere, dinlenen tanıklara, iş ortamında yaratılan etkiye göre değişmektedir.

Bu durum değerlendirilirken; öncelikle feshin son çare olması ilkesinin ön planda tutulması gerektiği düşünülmekle birlikte; fesih cezasının çalışan ile birlikte ailesi ve bakmakla

yükümlü olduğu kişileri de etkileyeceği unutulmamalıdır.

Fesih cezası bir çalışana verilebilecek en büyük ceza iken; bu cezanın yanında kıdem ve ihbar tazminatından da mahrum bırakılacak şekilde bir fesih cezasının verilmesi noktasında oldukça detaylı, hassas bir değerlendirme yapılması gerektiği düşünülmektedir.

İşyerindeki sohbet ortamlarında ağızımızdan çıkacak bir sözün, kurulacak bir cümlenin iş akdimizin feshine hatta tazminatsız feshine neden olma ihtimali bulunduğu unutulmamalı, eleştiri sınırı aşılmamalı, “ durum değerlendirme” iftiraya, sataşmaya dönüşmemelidir.



Ülke olarak Şubat ayında yaşanan depremlerin acısını sarmaya çalışıyoruz. Toplum olarak büyük bir travma yaşadığımız bu sürecin tabii ki en çok etkilenenleri doğrudan deprem mağdurları. Tez-Koop-İş Sendikası depremin merkezi olan Adıyaman, Kahramanmaraş, Gaziantep, Islahiye ve Nurdağı bölgelerinde konteyner kentlerde yaşamını sürdüren üyelerine aileleri ile birlikte Psikososyal destek faaliyet yürüttü. Bu amaçla da Türkiye Kalkınma Vakfı (TKV) uzmanları ile ortaklaşa bir etkinlik yapıldı. Kendilerine bu etkinliğe verdikleri destek adına öncelikle teşekkür ederiz. Biz de hazır kendileri ile bir araya gelmişken hem TKV'yi hem de deprem bölgesine yönelik faaliyetlerini konuşmak için Program Saha Koordinatörü Begihan Bilgiç ile söyleştik.

Türkiye Kalkınma Vakfından Begihan Bilgiç ile Söyleşi

› Kısaca sizi ve Türkiye Kalkınma Vakfını tanıyabilir miyiz.

Begihan Bilgiç: Türkiye Kalkınma Vakfı'nda Program Saha Koordinatör'ü olarak çalışıyorum. TKV, 1969'dan beri kalkınma alanında model ve sürdürülebilir projeler yürüten ve özellikle kırsal kalkınma alanında birçok kuruma yön ile destek veren ve kamu yararına çalışan bir kuruluş. Ama benim dahil olduğum program kapsamında 2016 yılından beri çalışmalar yürütülüyor, UNICEF'le. UNICEF ile olan ortaklığın alt başlıkları erken çocukluk

eğitimi, çocuk koruma, dijital beceri ve gençlere yönelik sosyal programlar olarak özetleyebilirim. Yine TKV, çocukların, kadınların, gençlerin yaşam koşullarının iyileştirmesi için farklı kurum ve kuruluşlarla işbirlikleri yapmaktadır.

› Deprem TKV'nin faaliyetlerini ne yönde etkiledi?

Begihan Bilgiç: Deprem, faaliyetlerimizi önceliklerini değiştirdi. Depremden hemen sonra çok hızlı bir saha analizi yaptık. Sahada beraber çalıştığımız kamu, yerel yönetim

SÖYLEŞİ:
Emirali KARADOĞAN



ve STK'larla iletişime geçtik. Proje ekibimize psikolojik ilkyardım eğitimi verdik ve hızlı bir şekilde yerel ortaklarımızla koordineli şekilde toplanma yerlerinde psikolojik ilkyardım faaliyetlerine başladık. Yine gıda ve hijyen malzemeleri dağıtımını yaptık.

› Programlarınız hakkında da kısa bilgi verebilir misiniz?

Begihan Bilgiç: Biz şu an dört programla devam ediyoruz: Birincisi Erken Çocukluk Programımız, 3-6 yaş çocuklara hizmet veriyoruz. Çadırlarımız kuruluyor, öğretmenlerimiz mobil olarak çalışıyorlar ve sahada çocuklara gerekli hizmeti ve desteği sağlıyoruz. Anneleri güçlendirerek elverişsiz şartlarda yaşayan ve herhangi bir kurum temelli erken çocukluk hizmetinden yararlanamayan dezavantajlı çocukların gelişimi ile çocukların ebeveynleri programının hedef kitlesi oluyor.

İkincisi, Aile Eğitimi ve Katılım Programı, üçüncüsü Merkez Temelli Çocuk Eğitimi Programı var ve dördüncüsü de Mobil Bazlı Erken Çocuk Eğitimi programı. Yani aslına bakarsanız dört bileşenini söyledim ama dediğim gibi her biri birbirinden farklı. Esas amacımız 3-6 yaş, bu çocukların hizmete erişemeyen, biraz daha kırsalda yaşayan ya da dezavantajlı bölgelerde yaşayanlara yönelik çalışmalar yürütüyor olmamız. Çocuk koruma programımız da sosyal hizmetler uzmanlarının, psikologların, rehberlik ve psikolojik danışmanların olduğu PSS (Psikososyal Destek)in, yani psikososyal iyilik halinin yükseltilmeye çalışıldığı, saha taramalarının yapıldığı, tabii ki bu minvalde Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı ile dirsek

temasında yürüttüğümüz, gerekli bilgilendirmelerin onlara yapıldığı bir program. Burada da esas amacımız depremle beraber değişiklik göstermiş olsa da depremden etkilenen kişileri tespit etmek, doğru mekanizmalara yönlendirmek, TKV olarak psiko-sosyal iyilik halini güçlendirmek.

Dijital beceri programımız var. Onda da 10-12 yaşından yukarı çocukları üç boyutlu yazıcılarla tanıştırma, dijital beceriler, kodlamaya yönelik destekler verme çalışmaları gibi. Kapıda görmüşsünüzdür, sarı arabamız var, o aracımızla yine hizmete erişimin kısıtlı olduğu dezavantajlı bölgelere gitmek gibi temel bir çalışma yürütüyorlar. Son olarak sosyal sirkimiz var.

Sosyal Sirk programı yürütüyoruz. Bu programda amaç çocuk ve gençlerin sirk ve sokak sanatları eğitim ve gösterilerine katılarak eğlenmelerini, atölye çalışmaları ile sanatsal süreçlerini desteklemeyi, yaratıcılık ve özgüvenlerini geliştirmeyi amaçlar. Proje, aynı zamanda çocuk ve gençlerin sanatsal üretim yapmalarını, ürettikleri eserleri sergilemelerini teşvik eder ve sanatçılar ile gençler ve çocuklar arasındaki karşılıklı paylaşımı destekler. Hatay ve Nurdagi'nda çalıştılar. Şu an Adıyaman'dalar. Gittikleri yere bir kurulum, altı hafta eğitim, sahada eğitim verdiği çocuklarla beraber bütün şehirlerde gösteriler ve kapanış. Yani çadırın toplanmasıyla biten çok tatlı bir programımız var. Onları da depremden sonra tekrar programımıza dahil ettik, üç ilde çalışıyorlar: Gaziantep, Hatay ve Adıyaman. Birazcık deprem sürecini de görelim dedik.

Bu programın en önemli en iyi olan yönlerinden biri de engelli ço-

çocuklar için eğitmenlerin eğitim verdiği bir bölümün olması, yani on kişilik bir sınıf var, bu ampüte olmuş bir birey de olabilir. İşte daha önceden de rapor edilmiş mental retardasyonu olan bir birey, bir çocuk da olabilir onlara da hizmet veriyorlar, onları da dahil ediyorlar.

Begihan burada toplam kaç kişiye ulaştık tüm programlarla yazar-sak iyi olur.

➤ **Peki bu her dört ayağın uzmanları farklı farklı mı ya da bütün uzmanları gerektiğinde dört programda yer alabiliyor mu?**

Begihan Bilgiç: Hayır uzmanlarımız farklı farklı çünkü her birinin yeterlilikleri de farklı farklı. Örnek veriyorum Çocuk Koruma Programımızın toplum temelli koruma uzmanımız, çocuk koruma uzmanımız ve çocuk koruma sorumlumuz, mental sağlık ve psiko-sosyal destek biriminin bir uzmanı ve onun bir sorumlusu var. Üç uzmanımız var. Bahsettiğim dijital beceride bir uzmanımız var. Erken çocuklukta bir uzmanımız ve dört il sorumlumuz var.

Bütüncül hizmet verebilmek adına programlar arası geçişlerimizin olması en önemsedığımız şeylerden. Ama şunun da bilincinde olarak ilerliyoruz; her alan kendi özel hassas uzmanlığını gerektiriyor. Dijital beceri dediğimiz şey değişen bu çağda hızlı gelişen teknolojinin içinde özel takip gerektirir, özel beceri gerektirir. Keza programı geliştirenler öğretmenlerimiz bilgisayar öğretmeni ya da mühendis. Ama çocuk korumada daha çok sosyal bilimler mezunu ve mümkünse de sosyal hizmet uzmanı, psikolog, psiko-



lojik danışman gibi alandan insanlarla çalışmalarımızı yürütüyoruz. Erken çocuklukta öğretmenlerimiz var, okul öncesi, çocuk gelişimi uzmanları var. O yüzden bunları önemsiyoruz. Sirkede de bu alanda kendini geliştirmiş, gençlik projelerinde çalışmış, daha önce beden eğitimi öğretmenliği yapmış ya da alaylı olarak kendini geliştirmiş arkadaşlarımız var ama onları da tabii ki destekliyoruz.

➤ **Kaç uzmanınız var bu şekilde çalışan?**

Begihan Bilgiç: Bu programda yer alan çalışan 186 arkadaşımız var ve onların bileşenleri birazcık daha farklı. Biz tam olarak depremden sonra Malatya haricinde depremin bütün bölgelerinde var olduk: Adıyaman'dayız, Hatay'dayız, Osmaniye'deyiz, Urfa'dayız, Mardin'deyiz, Kilis'teyiz, Gaziantep'teyiz, birçok lokasyonda.

› **Afişlerinizde ve dokümanlarınızda UNICEF'in arması var, UNICEF'le bağlantınız nedir?**

Begihan Bilgiç: UNICEF Birleşmiş Milletler'in çocuk birimi. Türkiye'de Bakanlıklar, Belediyeler ve STK'larla işbirliği içinde çalışıyor. TKV de bir STK olarak proje hazırlayıp sunuyor UNICEF'e ve beraber programları yürütüyoruz. Yani program işbirliğimiz var. Sahanın ihtiyacına göre programlarımızı şekillendiriyoruz.

› **Programınızın kapsam alanı nedir? Tüm Türkiye uygulama kapsamı altında mı yoksa belirli kent ve bölgelerle sınırlı mı?**

Begihan Bilgiç: Şu an on bir lokasyon, dokuz ildeyiz. Suruç, Viranşehir, Şanlıurfa'da, Adıyaman, Kilis, Gaziantep, Mardin, Osmaniye, Malatya ve Kahramanmaraş illerinde çalışıyoruz. Bu illerde Valilik ve Belediyelerle işbirliği içinde çalışmalarımızı yürütüyoruz. Şanlıurfa, Hatay, Mardin Valilikleri, Gaziantep Büyükşehir, Mardin Büyükşehir Belediyeleri ile imzalanan işbirliği protokollerimiz var. Önümüzdeki günlerde Adıyaman Valiliği, Adıyaman Belediyesi ve Malatya Büyükşehir Belediyeleri ile protokol imzalama süreci var. Osmaniye'de ise Valilik oluruyla çalışmalarımızı yürütüyoruz.

› **Neye göre seçildi bu iller?**

Begihan Bilgiç: Şimdi normalde programımız dört ilde idi. Deprem öncesinde Kilis, Gaziantep, Mardin ve Urfa'da çalışmalar yürütüyorduk. Tabii ki bunu bir belirleme kistası var.

Vakıf yönetimince üstlerimiz tarafından seçilen illerde faaliyet yürütüyoruz. Ama deprem olduktan sonra buna kayıtsız kalmak çok mümkün değildi. Açıkçası depremin olduğu bölge Türkiye Kalkınma Vakfı da çalıştığı bölgeydi ve burada da doğru bir adım atılması gerekiyordu. O noktada da sahayı hemen bir hafta içinde ziyaret ettik. Ve gördük ki her sahanın kendi spesifik ihtiyacı var. Osmaniye ve Malatya'daki durum Hatay ve Adıyaman'daki gibi değil. Oranın başka ihtiyaçları var. Adıyaman'ın, Hatay'ın bambaşka ihtiyaçları var, Maraş'ın çok daha başka. Bunları fark ettikten sonra biz de, programımızı bu illeri dâhil etmemiz ve hizmetlerimizi doğru bir şekilde götürmemiz gerekiyor diye düşündük ve yola çıktık.

› **Programlarınızda çocukların özel durumuna ilişkin farklı kıstaslar belirliyor musunuz: Örneğin çalışan çocuklara yönelik bir faaliyetiniz oldu mu?**

Begihan Bilgiç: Şöyle, bizim çocuk koruma kapsamımıza giriyor çalışan çocuk. Bu noktada sahada örnek veriyorum, arkadaşlarımız erişim sağlıyorlar ve fark ediyorlar ki hane- de çalışan bir çocuk var. Bu noktada o çocukla ilgili gerekli bilgileri alıp gerekli aksiyonları alıyorlar: İlgili kurumlara bilgilendirme, çocuğun okula tekrar kaydının sağlanması ve çalışmaması noktasında ailenin desteklenmesi ya da uygun mekanizmaları devreye sokup aileyi diğer kurumlara yönlendirmek gibi. Ve sonunda da muhakkak ki çalışan çocuklara yönelik çalıştığımız bütün alanlarda çocuk haklarına yönelik, çalışan çocuklara yönelik bilgilendirme oturumları ya-

pyoruz. Çocuklarla PIYESES şeklinde götürdüğümüz çalışmaları ailelere bilgilendirme veriyoruz.

› PSS’i açabilir misiniz?

Begihan Bilgiç: Psiko-sosyal destek.

› Deprem öncesi ve sonrası çalışmalarda Psikososyal destek yaklaşımında farklılık gözlemlendi mi? Yaklaşımınız nasıl?

Begihan Bilgiç: Psiko-sosyal destek verdiğimiz çocukların ailelerine de farkındalık eğitimleri veriyoruz. Çünkü siz de gözlemlemiştinizdir belki, insanların yaşam algısı, sosyal rolleri, aile rolleri değişti. Kimi ailede baba kaybetti hayatını, çocuklar sorumluluk üstlendi, evde büyük erkek çocuk ya da anne sorumluluğu üstlendi. Annenin görevi büyük çocuğa devredildi, ev içi düzeni sağlamak gibi ya da tam tersi... Daha çeşitli durumlarla karşılaşyoruz. O yüzden olabildiğince farklı bir yönden bakıyoruz ki sahaya, ihtiyaçlara, neden-durum, hangi kanaldan girersek iletişim kurabiliriz diye çalışıyoruz. Çünkü şöyle bir direnç de var, mesela “ben Adıyaman’lıyım” deyip gittiğimde ya da “ben Malatya’lıyım” deyip gittiğimde hemhal olduğumuz durumla ya da “ben geldim buradayım şu kurumda çalışıyorum, şu çalışmaları yapıyorum” dediğimdeki durumla; “beraberiz, ben de yaşadım” söyleminin etkisi aynı değil. Benzerliği, birlikteliği kurdukları zaman hemen başlıyorlar zaten: “kaybın var mı, evin yıkıldı mı?” Oradan hemen fark ediyorsun ailenin, neymiş neye dönüşmüş olduğunu. O yüzden saha taraması çok



önemli ve Çocuk Koruma Programı kapsamında bunu yapıyoruz. Ek olarak da mesela Erken Çocukluk Programında da ailelerimiz gittiği zaman “sen sen sen...” yani eğitmenlerimiz, “sizinle bir oyun oynayacağız, bir çalışma grubu kuruyoruz” demiyorlar. Gidiyorlar, ailelere bakıyorlar, programımızı anlatıyorlar, kurumu tanıtıyorlar, ne yaptığımızı anlatıyorlar ve gönüllülük esasına dayalı. “Ben istiyorum, hayır ben istemiyorum” diyorlar.

› Çalışanlarınız, uzmanlarınız bölgeyi ve bölge insanını ne kadar tanıyor?

Begihan Bilgiç: Bizim en önemli belki en güçlü yanlarımızdan biri de mesela Erken Çocukluk Programındaki eğitmenlerimizin çoğu yerelden kişiler. Biz yerelden istihdama çok önem verdik. Mesela Kahramanmaraş’ta Kahramanmaraşlı İyilik Hali yerinde ve çalışmak isteyen meslektaşlarımız var. Mesela Adıyaman’daki eğitmenlerimiz Adıyamanlı, daha önce bu programı almış,

eğitim vermiş. Onların aynı zamanda istihdamı, bu iyileştirme haline pay vermek hem onlara iyi geldi hem sadadaki insanlara. Bu da bizim bence en gurur duyacağımız şeylerden biri.

› **Peki bu süreçte, proje ya da program çerçevesinde gençler nasıl etkilendi? Gençlerin en azından etkilendiği düzey neydi ve çözüm olarak ne öneriyorsunuz?**

Begihan Bilgiç: Şimdi açıkçası gençler bu süreçte en göz ardı edilen gruplardan biri oldu maalesef. Çünkü el birliği ile bütün çalışmalar çocuklara yönelik oldu ya da yetişkinlere yönelik oldu. Gençler birazcık arada kaldılar. Ve biz de bunu fark edince çocuk dostu alanı kurduğumuz ya da konteynerlerde hizmet verdiğimiz alanlara gençliğe yönelik çalışmalar, onlara yönelik atölyeler de kurmaya karar verdik. Psiko-sosyal destek birimimizde oluşturulan atölyelerde gençlere yönelik çalışmalarımız var. Ve dijital beceri olarak bahsettiğimiz programımızın bir bileşeni de gençlik katılımı var. Şu an, sosyal medya üzerinde çalıştığımız bir durum var. Çalıştaylar yaptı arkadaşlarımız. Onların fikirlerini aldık ve şunu gördük, Kendileri için takip edeceği bir platforma ihtiyacı var, kendi sözlerini konuşabileceği, eğitimlerini takip edebileceği. Bu amaçla “GENÇLİKLİNK” bilgi platformu kurduk. Instagramda bir hesap. Bu hesapta deprem bölgesindeki gençlere yönelik tüm çalışmaları yaygınlaştıracğız. Her bir faaliyeti çeşitli yollarla (sponsorluklarla) daha çok ihtiyacı olan gençlere ulaşmasını sağlayacağız. Sizin sendikanın da varsa bizimle paylaşın ve bu bilgiyi ilgili kişilere yaygınlaştıralım.

Bu noktada da arkadaşlarımız çalışmalarını yürütüyorlar. Örnek veriyorum Türkiye Kalkınma Vakfı

bir gençlik buluşması yapacak, bunu sayfamızdan paylaşacağız ve katılımın gençler için olduğunu bilecekler ve katılım için destek olacaklar ya da sadece kendi kurumumuz için değil a kurumu bir faaliyet yürütüyor, ve burada da gençliğe çok güzel bir eğitim veriyor, sayfamızda paylaşıyoruz, tabii ki onların onay ve izinleriyle. Gençler bunları takip edecekler. Tam bir işbirliği ağı kurmayı istiyoruz açıkçası çünkü dediğim gibi gençler bir süre fark edilmedi. Ne çocuk dostu alanları onlara göreydi ne farkındalıklar. Aynı zamanda sınav kaygısı yaşayan çok fazla genç vardı, kayıpları vardı. O yüzden psiko-sosyal destek faaliyetlerimize, atölyelerimize koyduk. Onların yaş grubuna böyle bir etkinlik koyduk. Sonrasında gençlik buluşmaları yaptık, bu buluşmaların çok büyük anlam var. Örnek veriyorum bir konteyner kentte çalışıyoruz ve konteynerde etkinliğimiz bitti. Daha sonra bir duyuru yaptık: “Saat 14.00’te, 14-16 yaş arasındaki konteynerde kalan misafirlerimize bir etkinlik düzenleyeceğiz, lütfen katılım sağlar mısınız?” diye. Ama bu yine gönüllülük esası. Geldiler şöyle bir kafalarını uzattılar, “ne yapacaksınız burada?” “kahve içeceğiz, bakın bir etkinlik planımız var, broşürümüz var bakmak ister misiniz?” “Hee geleyim bari!” En başta birazcık yükseldiler, “bizi unuttunuz, bize hiç alan yok, biz zaten her zaman böyle ezik...” gibi tepkileri oldu. Ama sonrasında kendi fikirlerini o kadar güzel ortaya koydular ki, kendi acılarını, sizin bir şey demeye kalmadan kendi yanındaki arkadaşı omzuna dokunup “ben de aynı şeyi yaşadım, ben böyle yaptım, belki sen de yaparsın işe yarar” dedi ve biz de bunun bir parçası olmuş olduk. Sonra da devamı geldi zaten.

Sağlık ve Güvenlik İşaretleri: Yaygın Sorunlar ve İşaret Ettikleri

6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın en sorunlu yönlerinden biri işçi sağlığı iş güvenliği hizmetlerini bir çeşit dokümantasyon faaliyetine dönüştürmüş olmasıdır. Bugün işyerindeki işçi sağlığı ile ilgili işveren "eylemler"i büyük ölçüde rapor, tutanak ve belge biriktirme işiyle sınırlı bir kırtasiyecilik faaliyetine indirgenmiş durumdadır.¹ Üstelik yasa bunu yetersiz eğitim ve sertifikalandırmayla yetkilendirilmiş teknik elemanların güvencesiz istihdamı kanalıyla gerçekleştirmeyi tercih ettiği için, ortaya işyerinin özgünlüklerini dikkate al(a)mayan, işyeri tehlike ve risklerine özgülenmemiş risk analizleri ile 'kağıt üzerinde işleyen' bir sistem çıkmıştır. Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığının işyeri teftişleri, işyeri risk analizlerinin neredeyse işyerleri görülmeden kopyala yapıştır şeklinde hazırlandığını ortaya koyduğu gibi, her yıl açıklanan iş kazası istatistikleri de önlemlerin kağıt üzerinde kaldığının net bir göstergesidir.



Nail DERTLİ

İşçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili eylemlerin bir kırtasiyecilik faaliyetine dönüşmesinin bir sonucu olarak işyerindeki sağlık ve güvenlik işaretleri ile bilgilendirme etiketleri de işverenlerin yasadan doğan bir yükümlülüğünden kurtulmak ve kontrol listesine bir artı daha ilave etmek için özensizce ve işyerinin özgün durumunu gözetmeden yerine getirdikleri bir çeşit yasak savma aracına dönüşmüş durumdadır. Oysa ki sağlık ve güvenlik işaretleri; tehlikelere dikkat çekmek, genel bilgi ve talimatlar vermek, çalışanlara kişisel koruyucu ekipmanının nerede giyilmesi gerektiğini hatırlatmak, acil durum ekipmanının nerede olduğunu göstermek, belirli eylemlerin yasak olduğu yerleri belirtmek, çalışma prosedürlerini ve çalışma koşullarını iyileştirmek, güvenliği geliştirmek, yasaklı alanlarda tehlikeli hareket veya çalışmayı önlemek gibi işlevleriyle işçiler açısından yaşamsal önemdeki bilgileri iletmektedir.

Sağlık ve Güvenlik İşaretleri İle İlgili Yaygın Sorunlar

Sağlık ve güvenlik işaretlerinin, bir güvenlik önlemi olarak etkinlikleri büyük ölçüde doğru kullanıma bağlıdır. İşletmeler bu işaretleri çoğunlukla bir yasal zorunluluğu yerine getirmek için yerleştirdiklerinden, nasıl seçildiğine veya yerleştirildiğine dikkat etmezler, gerekli özeni göstermezler. Bu durum işaretlerin kullanımında hataları doğurur. Güvenlik işaretleri ile ilgili ihmaller, en basitinden işyerinde karışıklığa ya da güvenlik işaretlerinin iletiminde netlik

¹ Fişek, G. (2015). *İş Sağlığı Güvenliğinde İnsan Zinciri*, <https://gurhan.fisek.net/is-sagligi-guvenliginde-insan-zinciri>. Son Erişim: 21.08.2023.



Görsel: Fotoğraflar Emirali Karadoğan'ın kişisel arşivinden alınmıştır.

sorunlarına yol açar. Ancak özensizlik, kimi durumlarda işyerlerini çalışanlar için daha tehlikeli hale getirir ve işçilerin kaza geçirme riskini artırır. Sağlık güvenlik işaretlerine ilişkin olarak işyerlerinde en sık karşılaşılan hata ve ihmaller şunlardır:

1) Güvenlik İşaretlerini Bakımlı Tutmamak

Sağlık güvenlik işaretleri ya da bilgilendirme etiketleri çoğu zaman ilgili yere makine veya teçhizata yerleştirilir, sonra unutulur ve gerekli bakım, onarım ve güncellemeleri yapılmaz. Zamanla işaretler solar, yıpranır ya da eskir. Bu durumda işaretlerin okunması ve anlaşılması zorlaşır. Resimdekine benzer şekilde eskimiş, yıpranmış güvenlik işaretleri işyerlerinde sıkça karşılaştığımız manzaralardır. Ancak yaygın rastlanılan bu hata ya da ihmaller, bazen ciddi bir tehlike kaynağı haline gelebilir. Örneğin elektrikle ilgili olarak ekipman güncellendiğinde, voltajlar değişebilir, ark parlaması ve diğer tehlikeler değişebilir. Bu durumda kullanılması gereken koruyucu ekipman da değişir. Eğer işaretler eski ise, güncellenmemişse işaretler elektrikçileri ya da çalışanları yanlış yönlendirerek onları tehlikeye atacaktır.

2) Sağlık ve Güvenlik İşaretlerinin Doğru Yerleştirilmemesi

Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Yönetmeliği'ne göre işaret levhaları özel bir tehlike barındıran yerlerin ve tehlikeli cisimlerin hemen yakınına, genel tehlike barındıran yerlerin girişine, engeller dikka- te alınarak, görüş seviyesine uygun yükseklik ve konumda, iyi aydınlatılmış, erişimi kolay ve görünür bir şekilde yerleştirilmelidir.

İşaretlerin nereye yerleştirileceği basit bir sorun gibi görülebilir. Birçok işyerinde yerleştirmeler bir tür yasak savma olarak görüldüğünden yaşamsal güvenlik bilgilerini iletme üzere tasarlanan işaretler, bazen işçilerin kolayca göremeyeceği kadar yükseğe, bazen tehlike kaynağından çok uzağa, bazen işçilerin uyarıyı görmek için zaman bulamayacakları kadar yakına ya da normal bakış açısıyla göremeyecekleri yerlere yerleştirilebilmektedir. İşyerlerinde pek çok sağlık güvenlik işaretinin önünün, özellikle acil çıkış levhalarında sıkça gördüğümüz gibi, malların istiflemesi vb sebeplerle kapatılması da yaygın bir işyeri güvenlik ihlalidir.

İşaretler normal bakış açısıyla görülemediği ya da mesafenin doğru ayarlanmadığı durumlarda işçiler bir güvenlik işareti ile karşılaştıklarında dahili bir risk değerlendirmesi yapmak durumunda kalır ve tehlike çevrede belirgin değilse, işçinin güvenlik işaretine uyma olasılığı da düşüktür. Bu tür durumlarda meydana gelen kazalar, sıklıkla işçinin kusurlu davranışı ile ilişkilendirilse de bu kazalar aslında işyeri risk analizinin sağlıklı bir şekilde, işyeri koşullarına uygun olarak yapılmadığını, gerekli işaretlerin doğru şekilde yerleştirilmemiş olduğunu gösterir.



Görsel: İşçilerin kolaylıkla göremeyeceği kadar yükseğe ya da önüne malzeme/teçhizat konulmuş sağlık güvenlik işaretleri. Fotoğraf Emirali Karadoğan'ın kişisel arşivinden alınmıştır.

3) Sağlık Güvenlik İşaretlerinin Bir Arada Kullanılması

Sağlık güvenlik işaretlerinin işlevini yerine getirebilmesi için çok sayıda işaret birbirine çok yakın bir şekilde yerleştirilmemelidir. Çok sayıda işaretin yan yana kullanılması, net görsel iletişimini azaltacak, işçilerin en ilgili bilgileri almasını zorlaştıracaktır. İşyeri temelli araştırmalar sağlık güvenlik işaretlerinin yönetmelikte belirtilen şekilde yerleştirilmediğini birçok iş kolu örneğinde ortaya koymaktadır. Örneğin İstanbul yürütülen bir araştırmada, Kadıköy ilçesinde incelenen 83 yapı şantiyesinden 32'sinde (yüzde 39'unda) sağlık ve güvenlik işaretlerinin tek bir panoda toplandığı tespit edilmiştir.²

4) Sağlık ve Güvenlik İşaretleri Eğitimlerinin Yapılmaması

Sağlık ve güvenlik işaretlerinin kullanımına ilişkin farklı ülkelerde, çeşitli işkollarında yürütülen araştırmalar bir noktada ortaklaşmaktadır³: Sağlık güvenlik işaretlerinin işçiler tarafından anlaşılmasında ciddi sorunlar vardır. Her ne kadar araştırmalarda işaretlerin anlaşılma düzeyinin işçinin eğitim durumu, çalışma deneyimi, işaretin türü (somutluk, basitlik) gibi unsurlarla ilişkisi temelinde farklılaşmalara işaret edilse de, tüm çalışmalar güvenlik işaretlerinin tam olarak anlaşılabilmesi için çalışanların eğitilmesi gerekliliğini işaret etmektedir. Kimi çalışmalarda ise bazı durumlarda sembollere metinler eklenmesi gerekliliği vurgulanmaktadır.

Türkiye'de sağlık ve güvenlik işaretlerinin işçiler tarafından anlaşılma düzeyini konu edinen araştırmalarda da benzer sonuçlara ulaşılmaktadır. Örneğin bir üniversite hastanesinde çalışan hemşirelerin uyarı işaretlerini bilme durumları inceleyen bir araştırmada, hemşirelerin ciddi işyeri tehlikeleri olan toksik madde, radyoaktif madde, tıbbi atık (biyolojik tehlike) gibi uyarı işaretlerini tanımlayamadıkları saptanmıştır.⁴ Benzer bir araştırmada da, fen ve biyoloji öğretmenlerinin laboratuvar güvenliğine ilişkin işaret ve sembollerini tanımakta güçlük çektikleri belirlenmiştir.⁵ Bu durum bazı çalışmalarda formel eğitim içerisinde bu sembollere yönelik eğitimlere yeterince yer ayrılması ile ilişkilendirilmektedir.⁶ Ancak tüm bu veriler esas olarak işverenlerin işyerinde kullanılan sağlık ve güvenlik işaretleri hakkında çalışanları/temsilcilerini bilgilendirme ve eğitme yükümlülüğünü sağlıklı bir şekilde yerine getirilmediğini göstermektedir.



Görsel: Acil yönlendirme levhası istiflenilen malzemelerin arkasında kalmış. Fotoğraf Murat Uysal.

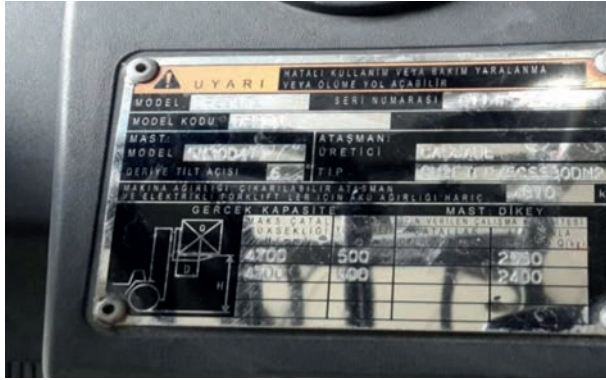


Görsel: Sağlık ve güvenlik işaretlerinin bir arada kullanımı. Fotoğraf Kınalı, 2019:42'den alınmıştır.

- Kınalı, U. (2019). *Sağlık ve Güvenlik İşaretlerinin Yapı Şantiyelerinde Kullanımı Üzerine Bir İrdeleme*. Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Chan, K.L. and Chan, A.H.S. (2011). "Understanding industrial safety signs: Implications for occupational safety management", *Industrial Management & Data Systems*, Vol. 111 No. 9, pp. 1481-1510.; Zamanian Z, Afshin A, Davoudiantalab A, Hashemi H. Comprehension of workplace safety signs: A case study in Shiraz industrial park. *J Occup Health Epidemiol* 2013; 2 (1 and 2) :37-43. ; C. M. Tam, Ivan W. H. Fung, Thomas C. L. Yeung & Karen C. F. Tung (2003) Relationship between construction safety signs and symbols recognition and characteristics of construction personnel, *Construction Management and Economics*, 21:7, 745-753.
- Balcı Akpınar R., Yaşar G., Ay E., Doğan S., Şirin Gök M. (2018). Hemşirelerin Sağlık Ve Güvenlik İşaretlerini Tanıma Durumlarının Belirlenmesi. *Anadolu Hemşirelik ve Sağlık Bilimleri Dergisi*, 21(3): 196-202.
- Aydın, S., Diken, E. H., Mustafa, Y. E. L. ve Yılmaz, M. (2011). Fen Ve Teknoloji İle Biyoloji Öğretmen Adaylarının Laboratuvar Güvenliği Hakkındaki Bilgi Düzeylerinin Belirlenmesi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 31(2), 583-604.
- Gökmen, A. ve Atmaca, S. (2019). Öğretmen Adaylarının Laboratuvar Güvenlik İşaretleri Konusundaki Farkındalıkları . *Eğitim ve Toplum Araştırmaları Dergisi* , 6 (2) , 426-442 .



Görsel: Forkliftlerde kullanılan İngilizce ve Türkçe tip etiketleri. Fotoğraflar Erel, 2015: 28-29'dan alınmıştır.



Fotoğraf Yazısı: İngilizce ve Türkçe tip etiketleri



Görsel: Fotoğraf Emirali Karadoğan'ın kişisel arşivinden alınmıştır.

5) Bir Dil Sorunu Olarak Sağlık ve Güvenlik İşaretleri ve Bilgilendirme Etiketleri

Sağlık ve güvenlik işaretlerindeki ya da bilgilendirme etiketlerindeki işaret ve metinlerin işçilerin anlayabileceği şekilde ve dilde olması önemlidir. Türkiye'de işyerlerinde sağlık ve güvenlik işaretlerindeki metinlerin Türkçe ve Türkçe-İngilizce kullanımının yaygın olduğu görülmektedir. Ancak özellikle makinalardaki etiketlemelerde yabancı dillerdeki etiket ve bilgilendirme metinlerinin çevrilmeden kullanılmasının da yaygın olduğu gözlemlenmektedir. Bu durum dil problemini ciddi bir işçi sağlığı sorunu haline getirebilmektedir. Bu konuda çarpıcı bir örnek, toptan ve perakende ticaret yapılan işyerlerinde hem kullanımı hem de karışıklıkları kaza sayısı artan forkliftlere ilişkindir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı bünyesinde hazırlanan bir uzmanlık tezi kapsamında 2'si market olmak üzere 8 değişik işyerinde 18 forklift üzerinde yapılan inceleme sonucunda, 4 forklifte yasal zorunluluk olmasına rağmen tip etiketi bulunmadığı, tip etiketi bulunan 14 forkliftin ise yalnızca 4 tanesinde tip etiketinin Türkçe olduğu tespit edilmiştir. 18 forkliftin 13'ünde yük çizelgesi bile yoktur.⁷

Forklift ya da iş makinaları istisnai bir örnek olarak düşünülmemelidir. İşyeri ziyaretleri işyerlerindeki makine ve teçhizatlarda da yabancı dillerde etiket ve uyarı yazılarının yaygın olduğunu göstermektedir. Dolayısıyla dil sorunu bir işçi sağlığı ve güvenliği problemi ve sadece göçmen işçiler için değil, yerli işçiler için de sağlık ve güvenliği tehdit eden ve ihmal edilen bir problemidir.

Sonuç

Bir işyerinde sağlık ve güvenlik işaretlerinin bulunması, usulüne uygun olarak yerleştirilmesi, bakımlarının düzenli olarak yapılması o işyerinde gerekli işçi sağlığı iş güvenliği önlemlerinin alındığını ya da o işyerinin güvenli olduğunu ispatlamaz. Ancak tersi her zaman doğrudur. İşyerinde sağlık güvenlik işaretleri yoksa ya da doğru yerleştirilmemişse, bakım ve güncellemeleri yapılmıyorsa, işçiler işyerinde kullanılan sağlık güvenlik işaretleri konusunda bilgilendirilmemiş ve eğitilmemişse o işyeri işçilerin sağlık ve güvenliklerini sağlamak için gerekli önlemleri yeterli düzeyde almamış demektir.

Çalıştığınız işyerinde sağlık ve güvenlik işaretlerine ilişkin yukarıdaki hatalar ya da benzerleri varsa ya da siz ya da çalışma arkadaşınız işyerinizde kullanılan sağlık ve güvenlik işaretlerinin anlamları konusunda sorun yaşıyorsanız, bu işyerindeki sağlık ve güvenlik önlemlerindeki eksikliğe ilişkin ciddi bir emaredir. Bu durumda işyerinizdeki işçi sağlığı iş güvenliği çalışan temsilcisi ve işyeri sendika temsilcisi ile iletişime girip, harekete geçiniz.

⁷ Erel, F. (2015). *Forkliftlerde Güvenli Çalışma*, ÇSGB İş Sağlığı ve Güvenliği Genel Müdürlüğü Uzmanlık Tezi, <https://www.cs.gb.gov.tr/media/1419/fatihere.pdf>, Son Erişim Tarihi: 21.08.2023.

Çalışma Yaşamına İlişkin Güncel Bilgiler

Asgari Ücret Yeniden Düzenlendi

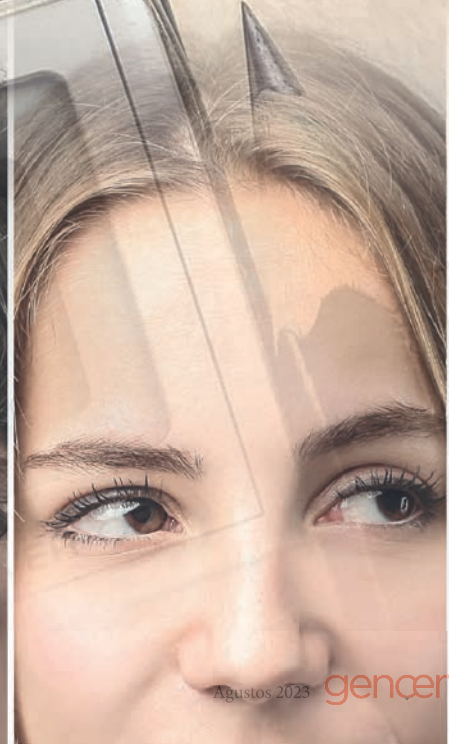
1 Temmuz'dan itibaren geçerli olacak şekilde, Asgari Ücret Tespit Komisyonu tarafından yapılan %34'lük ara zamlarla asgari ücret net **11.402,32 TL** ve yeni brüt asgari ücret ise **13.414,50 TL** oldu. Böylece asgari ücrete bağlı birçok kalem yeniden düzenlendi.

01.07.2023-31.12.2023 ASGARİ ÜCRET HESABI

Asgari Ücret (Brüt)	13.414,50 TL
SGK İşçi Primi (%14)	1.878,03 TL
İşsizlik İşçi Primi (%1)	134,15 TL
Kesintiler Toplamı	2.012,18 TL
Net Ödenen	11.402,33 TL

01.07.2023-31.12.2023 PRİME ESAS KAZANÇ ALT VE ÜST SINIRLARI

Prime Esas Kazanç Tabanı-Günlük	447,15 TL
Prime Esas Kazanç Tavanı-Günlük	3,353,63 TL
Prime Esas Kazanç Tabanı-Aylık	13.414,50 TL
Prime Esas Kazanç Tavanı-Aylık	100.608,75 TL



01.07.2023-31.12.2023 STAJYER VE ÇIRAKLIK ÜCRETLERİ

Stajyer Ücreti/Çalışan Sayısı 20+ İş Yerleri	3.420,75 TL
Stajyer Ücreti/Çalışan Sayısı 20'den Az İş Yerleri	1.710,37 TL
Stajyer Ücreti / Mühendislik Fak. Öğrencisi	3.990,88 TL
Çırak ve Aday Çırak Ücreti	3.420,75 TL

İŞ SÖZLEŞMESİ KAPSAMINDA OLANLAR AÇISINDAN SGK PRİM ORANLARI

Sigorta Kolları	Sigortalı Payı (%)	İşveren Payı (%)	Toplam (%)
Malullük, Yaşlılık ve Ölüm Sigortalıları Primi	9	11	20
Kısa Vadeli Sigorta Kolları Primi	-	2	2
Genel Sağlık Sigortası Primi	5	7,5	12,5
İşsizlik Sigortası Primi	1	2	3
Toplam	15	22,5	37,5

KIDEM TAZMİNATI TAVANI

01.07.2023-31.12.2023	
Kıdem Tazminatı Tabanı	13.414,50 TL
Kıdem Tazminatı Tavanı	23.489,83 TL

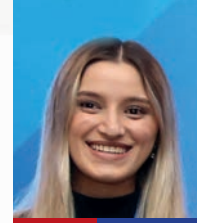
Kısa Süreli Bir AVM Çalışanının Gözünden

Ülkemizde 6 Şubat'ta meydana gelen, Tüm Türkiye'yi sarsan Kahramanmaraş merkezli deprem faciası sebebiyle okullar tekrar uzaktan olunca, uzaktan eğitime devam ettiğimiz dönemi değerlendirmek ve kendi paramı kazanmak adına part-time olarak bir AVM'de çalışmaya başladım. Tabii işe girme süreci pek kolay olmadı, zaten oldukça eleyici ve seçici bir markada işe girmiştım. Öncesinde video mülakatlar, sonrasında yüz yüze mülakatlar derken deneme sürecim başlamıştı. "Zaten part-time olduğum için haftada en fazla 29 saat çalışacağım, reyonları toplayıp kasada birkaç işlem alacağım, ne kadar zor olabilir ki?" Diye düşünmüştüm. Ayrıca part-time çalışanlar genel olarak öğrenci kesim olduğu için çalışma saatlerini de derslerin olduğu saatlerle çakışmayacak şekilde ayarlıyorlardı. Bu benim için çok büyük bir etkendi, çünkü işim dolayısıyla derslerimden başarısız olmayı hiç istemiyordum. Zaten mezun olmama bir dönemden az kalmışken böyle bir riske girmek hiç mantıklı olmazdı.

İlk iş günüm şansına ürün gününe denk geldi. Mağazaların böyle ürün günleri oluyormuş, ürün günlerinde içinde ürünlerin olduğu çok sayıda kutu geliyormuş ve o ürün gününde görevli olanlar da ürünlerin fiyatlarının doğru basılıp basılmadığını kontrol edip, alarmlanması gereken ürünleri alarmlayıp askıladıktan son-

ra reyonlara dağıtıyorlarmış. Bence en azından alarmlı olması gereken ürünler alarmlı gelebilirdi, bu durum zaman kaybını biraz olsun önlemiş olurdu. Gerçi buna gelene kadar eleştirilecek başka şeyler de var ya, neyse.

Biraz mağazanın düzeninden bahsetmek istiyorum. Bu mağaza diğer bilindik grup markalara göre biraz farklı prensiplere sahipti. Mesela reyonlar kesinlikle hiçbir şekilde dağınık olmamalı, reyonda görevli arkadaş sürekli kontrol edip bozulan yerleri düzeltme-



Gizem GELAL





liydi. Satış tabii ki de önemliydi, ancak reyonların düzgün durması da aynı derecede önemliydi. Benim işe girdiğim mağaza çok kalabalık ve insan sirkülasyonu fazla olan bir AVM’de olduğu için bizim iş yükümüz markanın diğer mağazalarından çok daha fazlaydı. Fakat hepimiz saatlik olarak aynı ücret üzerinden para alıyorduk. Bu durum bana oldukça adaletsiz gelmişti. Çünkü markanın gerçekten boş denebilecek kadar az sayıda müşterisi olan mağazaları da vardı. Onlar bütün gün orada sadece öyle dolanıyor, bense reyon toplayıp kasadan işlem alıp, sonra bozulan yerleri düzeltip tekrar işlem alıp, kabinde denenilen ürünleri reyonlara dağıtıp kasadan tekrar işlem alıyordum. Şansıma en kalabalıklardan biri bana denk gelmişti. Kalabalığını da geçtim, insan profili çok farklıydı. Her çeşit insan vardı. Çok iyi insanlara da denk geldim, yalan yok. Ancak bir o kadar da kötü ve düşünce-

siz insanlarla karşılaştım. İlk iş günümde beni “Buddy” dedikleri mentor gibi biriyle tanıştırdılar. Bu kişi bana işi öğretecek ve kafama takılan her şeyi ona soracaktım. Bana yapacağım işi anlatmaya başladığında çok şaşırdım. “Bu kadar zahmete girmeye ve iş yükünü artırmaya gerek var mı?” diye düşünmüştüm. Her saat başı görevli olduğumuz yer değişiyordu. Bir saat reyondaysam öbür saat kasada işlem alıyordum, öbür saat kabinde kıyafet askılıyordum. Kıyafeti askılamamanın, askıları askı arabasına koymamanın bile bir yöntemi vardı. Ve bu yöntemlerin hepsine tam anlamıyla uymamız bekleniyordu. Uymadığımız zaman rutini bozmakla suçlanıyorduk. Bunların hepsine belirli bir süre içinde alıştım. Fakat alışmakta en çok zorlandığım kısım kapanış yapmak oldu. Çünkü kapanışta görevli olduğun reyonda bütün askılar aralarında bir parmak aralık olacak şekilde durmak zorun-

daydı. Ve bu kadar kalabalık bir mağazada hem reyonu düzgün tutmak hem de parmak arası düzenin bozulmamasını sağlamak oldukça zor ve stresliydi. Zaten sabah mağaza açılıp müşteriler girdiğinde o reyonların dağılması beş saniyeyi bulmuyordu. Bence böyle bir uygulamaya gerek yoktu.

Biraz çalışma arkadaşlarımdan bahsetmek istiyorum. Aralarında evli, çocuklu olan, benim gibi öğrenci olan ya da mezun olup iş bulamayanlar vardı. Mezun olup kendi işini yapmak istemeyenler de vardı. Bunu duyduğumda çok şaşırmıştım. Sonuç olarak üniversite mezunu, kendi işini eline almış, yetkinlikleri var, bu insanlar neden AVM’de çalışıyor? Niyetim küçümsemek değil, sonuç olarak bir dönem ben de orada çalıştım. Fakat bir yetkinlik gerektiren, bransa sahip olmayı gerektiren bir iş değildi. Herkesin yapabileceği bir işti. Hal böyle olunca, “Bu adam düşük bir maaşla da olsa neden kendi mesleğini yapmıyor? Sonuç olarak amaç kendini gerçekleştirmek, hedeflerine ulaşabilmek. Onca yıl boşuna okumadın sonuçta. Bir yerlere gelebilmek, meslek sahibi olmak için okudun.” diye düşündüm. Nitekim birine de sordum. Bana verdiği cevap beni daha çok şaşırtmıştı. Part-time çalışanlar olarak aldığımız maaş düşük değildi, üstelik haftanın her günü de gitmiyorduk. Çoğu zaman bu çalışma sistemiyle asgari ücreti geçiyorduk. Part-time çalışan birine göre iyi kazanıyorduk. Bana şöyle dedi: “Kendi işimi yapabilirim evet, bir yerlerde çalışabilirim. Ama kendi işimi yaptığım zaman aldığım ücret beni tatmin etmezse diye korkuyorum. Sonuç olarak burada part çalışıyorum



Kendi işimi yapabilirim evet, bir yerlerde çalışabilirim. Ama kendi işimi yaptığım zaman aldığım ücret beni tatmin etmezse diye korkuyorum. Sonuç olarak burada part çalışıyorum ve iyi kazanıyorum.

ve iyi kazanıyorum. Kendi işimi yaptığım zaman birtakım sorumluluklarım olacak ve yetkinliklerimi kullanmam gerekecek. Bu yüzden eğer kendi mesleğimi yapacaksam buradakinden az kazanmak istemem.” dedi. Ama aldığım cevap beni tatmin etmedi. Çünkü benim için önemli olan aldığım maaş değil; uğruna senelerimi verdiğim, yeri geldiğinde ödevler ve sınavlar için sabahladığım, yapamayacağımı düşünüp ağladığım ve en nihayetinde



Baktığın zaman onlardan daha eğitilisin, hayata bakışın farklı ve açık vizyonlusun. Fakat bunu onlara anlatamazsın. O mağazanın kapısından içeri girdiğin an sen reyon görevlisisin. Bunun dışında ne yaptığının, kaç dil bildiğinin ya da meziyetlerinin hiçbir önemi yok. Ve sana insan gibi davranmıyorlar.

mezun olduğum bölümdeki hedeflerimi gerçekleştirmekti. Sonuç olarak o kadar sene boşuna okumadım. Ailem beni boşuna okutup vakit ve para harcamadı. Benim gerçekleştirmem gereken hedeflerim ve hayallerim var. Bu bence aldığım ya da alacağım maaştan daha kıymetli. Düşük bir maaşla işe başlayabilirim, fakat yaptığım işte

zaten iyiysem ve bunu gösterebiliyorsa eninde sonunda hak ettiğim ücreti alacağım.

Bir süre bu şekilde düşünenler gibi düşünmeye başlamaktan korktum. Mezun olmuştum ve hala çalışmaya devam ediyordum. Artık işten çıkmam ve iş aramam gerektiğinin farkındaydım. İşsiz kalma pahasına bile olsa kendi mesleğini yapmak için emek harcamak bile böyle bir düşünceden daha vizyonludur. Çalışma sistemini geçtim, seni aşağılayan müşteriler, acır gözle bakan insanlar... Baktığın zaman onlardan daha eğitilisin, hayata bakışın farklı ve açık vizyonlusun. Fakat bunu onlara anlatamazsın. O mağazanın kapısından içeri girdiğin an sen reyon görevlisisin. Bunun dışında ne yaptığının, kaç dil bildiğinin ya da meziyetlerinin hiçbir önemi yok. Ve sana insan gibi davranmıyorlar. Herkes inanılmaz sabırsız, herkesin işi acele ve hemen hallolması gerek. Ve sen de ışık hızında çalışmalısın. Yavaş olma lüksün yok. Yavaş olmaya başladığın zaman yöneticiler gelir ve sana “feedback” verir. Sen de bir daha feedback almamak için daha iyisini yapacağım diye stres olursun. Bu bir döngü. Daha fazla feedback, daha fazla stres. Hatırlıyorum da reyon arkadaşım mide kanaması geçirmişti. Doktora gittiğinde doktor stresten olduğunu söylemiş. Bu kadarını söyleyeyim anlayın siz.

Sonuç olarak evet mesleği olmayan, üniversite okumamış insanlar için çalışılabilir bir yer. Hala öğrenci olsaydım çalışmaya devam ederdim. Ama branş sahibi, kendi mesleği olan bir insanın kesinlikle kanımca yapmaması gerekiyor. Müşterilerin sana sanki okumamışsın da bu mesleği yapma-

Benim gerçekleştirmem gereken hedeflerim ve hayallerim var. Bu bence aldığım ya da alacağım maaştan daha kıymetli.

ya mahrum kalmışsın gözüyle baktıklarını düşünmek bile bence insanı kendi mesleğini yapmaya teşvik eder. Dedğim gibi:

**“İşsiz
kalma
pahasına
bile
olsa...”**



AVM Çalışanlarının Ortak Mücadele Platformu

Tez-Koop-İş Sendikası

10 No.lu işkolunda çalışanların örgütlenmede ilk tercihi
Sendikamız Tez-Koop-İş,
2 milyondan fazla AVM çalışanının sesi olma yolunda hızlı
adımlarla ilerliyor!

İş güvenceleri, çalışma koşullarının ve ücretlerinin
iyileştirilmesi, ikramiye – yol – yakacak – giyim – bayram
– eğitim yardımı ve diğer sosyal hakların elde edilmesi,
ihtiyaçların karşılanabileceği nitelikli dinlenme alanlarının
yaratılması, keyfi çalıştırmanın – karşılıksız fazla mesainin
son bulması, işçi sağlığı ve güvenliği önlemlerinin alınması,
gürültü mekanlarda, yoğun ışık ve koku altında çalışmanın son
bulması, denetim ve mobbinge mücadele edilerek önlenmesi
ve
bütün bu hakların toplu iş sözleşmesi ile kurallı hale getirilmesi
için

Tez-Koop-İş Sendikası'nda AVM çalışanları birleşiyor!

Yarını aydınlıklara taşıyacak
Ve birçok insanı hak ihlallerine karşı koruyacak olan
Yasal haklarını bilen bir gençlik
Sendikalaşmayı talep eden bir nesil
Güçleri Birlikleri!
Sen de Tez-Koop-İş'li Ol! Güçlü Ol!



Yeni Baştan Bir Dünya Dikmek: Yüzbinlerce Küçük ve Kırmızı İpliklerle

Bu metne John Berger'in çok sevdiğim bir cümlesiyle başlamak istiyorum: "Hikâyeler duyulduğunda, zamanın çizgisel akışı kesintiye uğrar"¹. Bir zamanlar anlatılan ve artık hatırlanmasa bile evrenin mutlaka bir yerinde belki de öylece asılı duran her bir hikâyenin kaybolmayan, silinip gitmeyen, tükenmeyen fısıltılarını ve bu fısıltıların bir gün duyulma ihtimalini bize hatırlatırken Berger, aynı zamanda sanki bu ihtimalin dünyanın içinde, bazı yeni ve başka alanlar, zamanlar ve mekânlar açabileceğini de haber veriyor. İşte hemen aşağıda farklı açılardan çekilmiş fotoğraflarında görünen ve 2020 senesinde Chiharu Shiota tarafından geniş bir alana kurulan *Between Us* [Aramızda] adlı enstalasyonla² karşılaştığımda hissettiğim de böyle bir şeydi; bildi-

ğim dünyanın bir köşesinde ama bu dünyaya ait olmayan bir yere, dünya üzerinde akan zamanı, dünyanın üzerindeki yerleri kesintiye uğratan başka bir yere doğru adım atıvermiştim.



Meral AKBAŞ



Chiharu Shiota, *Between Us* [Aramızda, 2020]

Kaynak: <https://www.chiharu-shiota.com/between-us>
[Erişim tarihi: 16.07.2023]

¹ John Berger, *Bento'nun Eskiz Defteri*, İstanbul: Metis, 2013, s. 88.

² "Kurma, kurulum, düzenleme, yerleştirme" anlamı taşıyan *enstalasyon* güncel bir sanat pratiği, bir "sanat anlayışı"dır. Bu sanat anlayışına göre, nesne ya da nesneler belirlenen bir mekânda yeniden kurulum, o mekâna belirli anlatılar çerçevesinde yerleştirilir, düzenlenir. Hem nesneler ve hem de mekânlar bu yeniden yerleştirme pratiği içerisinde birbirleriyle farklı biçimlerde yan yana gelerek, ilişkilenecek yeni hikâyeler oluştururlar, yeni anlamlara kavuşurlar; Dilek Toluyağ, "Sanat pratiğinde enstalasyon, mekân, nesne ve sanatçı örnekleri", Akademik Sanat, 2020, 5 (11): 103.

Bu *kırmızı yerde* iplerle, hem de muhtemelen binlerce ya da yüzbinlerce iplikle, onları birbirine düğümlerle bağlayarak anlatılan ne kadar çok hikâye var; iplerle anlatılan, iplerin birbirine, iplerin sandalyelere, duvarlara, tavana, zemine ve dolayısıyla şeylerin şeylere, eşyaların eşyalara dolandığı bu hikâye(ler)de zaman başka türlü akarken sandalyeler de tüm mekâna güçlü bir biçimde, sıkı sıkıya yerleşip sanki bulundukları yere bağlanıyorlar, kırmızı ipliklerin düğümlerinin ucunda birbirleriyle ve bu mekânla gündelik hayatın içindeki sıradan işlevlerinden farklı bağlar kuruyorlar. Yani bu otuz eski sandalye artık bu *başka yerin* parçaları, belki de *hikâye anlatıcıları* olarak yaşadığımız dünyanın içine yeniden ve bu sefer başka bir biçimde dahil oluyorlar.

Koskocaman bir salonda iplerle birbirlerine bağlanan sandalyelerin her birinin arasında, bir sandalyenin kendi farklı parçaları arasında, sandalyelerle onların yerleştirdiği mekânın, duvarların, tavanın ve yer zemininin arasında bana kalırsa hayaletler dolaşüyor ve sanki sandalyelere âdeta musallat olan, onları kuvvetlice sarıp sarmalayan kırmızı iplerin oluşturduğu ağlara hayaletlerin sandalyelere dair, onların geçmiş sahiplerine, geçmişlerinde durdukları mekânlarla, etraflarında olan bitene, söylenen veya susulan her şeye dair fısıldadıkları takılıp duruyor. Bugün o sandalyelerde kimse oturmuyor belki; ama kırmızı iplikler, yüzbinlerce küçük ve kırmızı iplik tüm izleriyle orada, sandalyelerin üzerinde duran, onlara yapışıp kalan o eski sesleri, yüzleri, bedenleri, hatıraları tutuveriyor.

Chiharu Shiota *aramızda* derken, insanların, eşyaların arasındaki, insanlarla eşyalar arasındaki boşluğa, yokluğa itilen ve seslerle, yüzlerle, bedenlerle, hatıralarla örülü anlamların, boşlukların ve yoklukların geride bıraktığı izlerin peşine düşüyor. Shiota'nın bu sanatsal çalışmasında yapmaya çalıştığı şey, Jacques Derrida'nın *iz* kavramını anımsatıyor. Çünkü Derrida bu kavramı tartışırken, aslında varlıkla yokluk arasındaki ilişkiyi yeniden düşünüyor; *iz* tanımını gereği silinen, ama silinmesine rağmen orada vardır, geride kalandır; hem mevcuttur hem de artık orada değildir, tıpkı hayaletler gibi. Gerçekten de, *iz* bizi Derrida'nın *hayaletlerine* taşıyacaktır. Geriye kalan izler, başka izlerin kalıntılarını taşıyan izler, yani şimdi ve burada olmayan izler, *"hayaletin uçucu ve zamansızca or*



Chiharu Shiota, *Between Us* [Aramızda, 2020]
Kaynak: <https://www.chiharu-shiota.com/between-us>
 [Erişim tarihi: 16.07.2023]

taya çıkışı”na³ benzer bir ihtimal içe-
rirler; şimdinin içine hapsedilemeyen
hayaletler olarak, geçmişte unutul-
maya mahkûm edilmiş alternatifle-
rin ve geçmişin gelecek tahayyülle-
rinin hayaletleri olarak izler; düz bir
çizgide ilerleyen zamana, tanımlı
mekânlara, ikili karşıtlıkların içinde
anlaşılmaya, sabitlenmeye çalışılan
dile, dünyaya karşı koyarlar. Tam da
bu noktada o kırmızı iplere, iplerin
ucundaki sandalyelere ve bu sandal-
yelerin *saklı hafızalarına* geri dönecek
olursak, bu sandalyeler üzerlerindeki
tüm o izlerle bitmiş gitmiş bir geçmi-
şi anlatmak, anımsatmak için orada,
o salonda öylece ve seyirlik nesneler
olarak durmuyorlar; aksine, fotoğraf-
larda da görüldüğü üzere, her sanda-
lyenin insan bedenlerinin yerleşti-
ği kısımlarının içi boş ve etrafı iplerle
örülü alanların içine yerleştirilmesi,
geçmişin içine çekilen başka ihtimal-
ler, yani o sandalyelerin zamanında
durduğu evlerden, o sandalyelere
oturanlardan kalanlar, tüm o geçmiş
ya da aslında *geçmemiş* sesler, anılar ve
yıkıntılar üzerine düşünmeye davet
ediyor. Sandalyelerdeki boşluklar, sa-
londa dolaşan hayaletler şimdi olma-
yanın, yok olanın ve/ya yok edilenin
yokluğunu hatırlatıyor. Yani yok olan
geri geliyor, dünya üzerinde yeniden
çınlamaya başlıyor; geçmişte olmuş
bitmiş, yok olmuş gibi görünen şim-
di artık kendine yeni ve başka yerler
açıyor. Kırmızı iplere takılı yok-ses-
ler, geçmişten gelen yüzler, hatıralar
iplerin arasında dolaşanlara, onların
bedenine, hayatına, hafızalarına de-
ğiyor.

Yukarıda da sözünü ettiğim gibi, kır-
mızı ipler dolandıkları her şeye, her
yere çok sıkı bağlanmış gibi görünü-
yorlar; sanki bir tarafından sökölse
bu dünya, başka bir yerinden hemen
örölmeye, iplikler yeniden birbirine,
duvarlara, sandalyelere dolanmaya
başlayacak.



Chiharu Shiota, *Between Us* [Aramızda, 2020]
Kaynak: <https://www.chiharu-shiota.com/between-us>
[Erişim tarihi: 16.07.2023]

Sergileme mekânında yaratılan bu
güçlü sarmalanma, birbirine dolan-
ma duygulanımını, insanın dünyayla
kurduğu ilişkinin, aitlik halinin bir
başka tanımı, kavramlaştırması ola-
rak okumak mümkün görünüyor. Bu
tanıma göre, insan dünya üzerinde
kendine bir yer, belki de bir *sandalye*
bularak yaşamına devam edebiliyor,

3 Jacques Derrida, *Marx'ın Hayaletleri: Borç Durumu, Yas Çalışması ve Yeni Enternasyonal*, İstanbul: Ayrintı Yayınları, 2007, s. 13.

anlam bulabiliyor. Fakat eğer farklı biçimlerde ve sürekli birbirine bağlanan iplerin rotalarını takip edecek olursak, bu yerler birbirinden ayrı, kopuk ve ilişkisiz değildir; *kendine ait yerler* başka yerlerle her zaman temas eder, karşılaşır. Dolayısıyla, Shiota geçmiş bugüne, yani farklı zamanları birbirine doladığı gibi farklı insanları, farklı insanların dünya üzerindeki izlerini, nefeslerini, seslerini, hayat deneyimlerini de birbirine doğru açar, iç içe diker. Diğer taraftan, bu kırmızı ipler hem ölümü, gitmiş olanı ve hem de başka yaşam ihtimallerini, o sandalyelere bir gün oturacak olanları, yaşamı, yani gitmiş olanla gelecek olanı bugün ve şimdide birbirine geçiriyor. İpler sadece geçmişte o sandalyede oturan insanları değil de gelecek bir zamanda o sandalyelere oturacak olanları da anlattığı hikâyeye dahil ediyor. Fakat burada sanıyorum ki unutulmaması gereken şeylerden biri, tüm bu insanların, onlara ait eşyaların farklı zamanlardan ve mekânlardan gelerek birbirini bulmuş olmasıdır. Böylece mevcut

ne düğümleyen Shiota, şimdi de geçmiş geleceğe bağlamış oluyor.

En başta söylediğim yere yeniden dönmüş de oldum sanki: Chiha-ru Shiota'nın yüzbinlerce küçük ve kırmızı iplikte diktığı dünyada ipleri takip etmek bu dünyanın, dünya üzerinde yaşayan her şeyin anlattığı, anlatacağı hikâyeleri duyabilmek için bir sürü farklı patikayı bulmak, olasılıkların sonsuzluğuna açılan bu patikalarda yürümek ve belki de kaybolmak anlamına geliyor. İplerin anlattığı hikâyeler dünyayı başka bir biçimde anlamının ve anlatmanın, bir dünyanın içinde başka dünyalar yaratmanın, başka bir nefesin, sesin, dilin imkânını işaret ediyor, tıpkı Meksika'da, Şili'de kadınların kırmızı ipten hikâyelerinde olduğu gibi...

2018 yılında Meksika'da kadınlar *İplik Kolektifi*⁴ kurup ipler ve kumaşlarla kamusal alanlarda eylemler yapmaya başlıyorlar; bazen kendilerini ipliklerle bağlıyorlar ya da iplerden heykeller yapıyorlar, beraber örüyor veya kumaş dokuyorlar.

Kadınların 2020 yılında başlattıkları eylemlerden biri *Kanımın Kanı* adını taşıyor. Jaisco'daki kadın cinayetlerini ve kadınların kaybolmasını kınamak için yapılan bu eylemde iki yüz kırk metre kare kırmızı kumaş, iki ay boyunca kamusal bir alanda kolektif olarak üretiliyor. Daha sonra, Meksika'nın kırmızı ipleri başka iplere,

İplik Kolektifi'nin Sembolü

Kaynak: <https://colectivahilos.com/manifiesto/>
[Erişim tarihi: 10.08.2023]

zaman ve mekânda yan yana gele-meyecek olanlar, geçmişte olanlar ve gelecekte olacaklar sanki iplerle birbirinin içine yerleşir. Bu durumda geçmiş bugüne, farklı zamanların ve mekânların farklı insanlarını birbiri-

⁴ Burada iplik olarak çevrilen *hilo* kelimesi, örümceklerin ve ipekböceklerinin ağlarını yapmak için ürettikleri ipliği de çağrıştırıyor. Aynı zamanda bu kelime İspanyolcada örgü anlamına geliyor. Dolayısıyla bu kadın kolektifine adını veren iplik birbirine dolaşık, birbirinin içine girmiş bir ipler yumağını da akla getirebilir. Yani iplik sadece ören bir şey değil de aynı zamanda örülmüş, iç içe geçmiş bir şeydir. Kolektifin yaptığı eylemler düşünüldüğünde iplik olarak çevrilen kelimenin böyle bir çok anlamlilikle beraber düşünülmesi daha uygun olabilir.

başka kadınların hayatlarına, hayat hikâyelerine bağlanıyor ve Şili’de de kadınlar dokudukları kırmızı kumaşlarla kaybolan, kaybedilen, devlet tarafından öldürülen kadınları anıyor, yürüyüşler ve protestolar düzenliyorlar.⁵

Meksika’daki kolektifinin yazdığı manifestoda ipliklere verdikleri anlamı kadınlar şöyle anlatıyor: “... *kırmızı iplikle yapılan kumaş, şiddetin yarattığı kan lekesini ve aynı zamanda kolektif olarak birleşme, empati kurma, direnme ve kendimizi iyileştirme olasılığını temsil ediyor... Bizim için iplik, özgürlüğün, yaratıcılığın ve oyunun bir malzemesi ve sembolü olduğu kadar, bizi kişisel ve toplumsal olarak harekete geçiren bağların, bağlılıkların da bir temsildir... dokuma aynı zamanda bir hafıza biçimi, yaşadıklarımızın ve çektiğimiz, endişelerimizin ve özlemlerimizin, yeni dünyaları dokuma, anlatma ve yaşama biçimlerinin bir kayıdır*”.⁶

Boş sandalyelerin, kırmızı ipten ağların ve hayaletlerin birbirine dolandığı o kocaman salonda şimdi artık dünyanın farklı uçlarındaki kadınların metrelerce örüp dokudukları, sokaklarda taşıdıkları hikâyeler dolaıyor; Meksika’da kaybedilen, Şili’de öldürülen kadınların sesleri yankılanıyor.

Bu hikâyelerle, seslerle bir tarafından sökülse bu dünya, sonra yavaş yavaş yeni baştan örülse yüzbinlerce küçük ve kırmızı iplikle, bir ters bir düz, bir ters bir düz, bir ters bir ters bir ters diye diye...



7 Mart 2020 tarihinde yapılan bir eylemden: 70 metrekareden fazla kırmızı bir dokuma

Kaynak: <https://www.zonadocs.mx/2020/03/07/sangre-de-mi-sangre-un-tejido-por-las-victimas-de-feminicidio-y-desaparicion-en-jalisco/>
[Erişim tarihi: 10.08.2023]

5 Şu sayfadan kısaltılarak çevrilmiştir: <https://www.memoriayderechoshumanosuah.org/28740-2/> [Erişim tarihi: 10.08.2023].

6 Şu sayfadan çevrilmiştir: <https://colectivahilos.com/manifesto/> [Erişim tarihi: 10.08.2023].

Eksik Çok Şey Mi Var?

Bak mesela bu kedinin gülüşü eksik
Gözlerinden anlamıyorum gitmek istediğini
Yağmuru sevmiyor mesela,
eksik
merdivenlerde başını koyup ağlayamıyor
Bilmiyor işte seni, bilmiyor beni
Bilmiyor, eksik
Artık bırakalım şu üç ayaklı kediye
Sen ve beni düşün
Aşkla acı çekmek için
söyle; bizim neyimiz eksik?



Alaettin BİLEM

Vasiyet

Oysa daha ben
güvercinin ellerinden tutup yolculayacağım
Kumrunun sağ ayağı olacağım
“Kadın akıllı” şiirler yazacağım belki kim bilir
kim bilir, yarım romanlar bile biter
Adım geçince gülümsersin hatta
titrek kollarıma alamadıklarım,
ah şimdilik korkuyorum
ve ah, yarım kalanlar için

Bazı İyi Şeyler

Ben yokken çiçekler baksın sana
börtü böcek, sokak kedileri, manolyalar
ellerinden tutsunlar
Ben yokken dünya gülsün sana
çıkacaktır elbet yoksam da
o gözlerin yeşilinde ölmek isteyecek olan
Ben yokken, sen ol ama
İyi şeyler de olsun hayatta

Dikkat Spoilerli

Çağdaş Bir Romeo Juliet
Yorumu Ya da Alternatif bir
Aşk Hikâyesi:

WARM BODIES



Romeo ve Juliet'i bir kenarda bekletiyorum. Şu ara UK'da Channel4'un en izlenen dizilerinden biri "The Great" (<https://www.channel4.com/programmes/the-great>). Başroldeki Nicholas Hoult Warm Bodies'den tanıdığımız, birazdan yazımın da başrolü olacak olan oyuncu. Çok da iyi bir oyuncu bana kalırsa. Bunu The Great'de de son günlerde ispatlıyor ki Warm Bodies'de zaten hayranı olmuştuk. The Great de adeta Shakespeare'in Hırçın Kız'ıyla paralel bir ana çatıya sahip. Ama bu konuyu uzatmayacağım, meraklıları ilgilenebilirler. Şimdi gelelim Warm Bodies'e.

Sıcak Bedenler

Bir çatışma sahnesi... İki eşit gruptan **pembe tenlilerin** ellerinde silahları varken, **gri tenli** olanların tek silahı sıkamadıkları yumrukları ve çok da keskin olmayan dişleridir. Pembe benizliler bir kaç griliyi vursa da yenilmektedirler çünkü diğer ekibin insan üstü gücü her silahtan üstündür. Kırmızı kapşonlu ceketli soluk benizin önce bayılttığı bir pembe yanaklı kolundan ısırarak yemeye başladığını görürüz. Şaşırmayız, çünkü hepimiz doğduğumuz günden beri zombilerin insan yediklerini biliriz. Tıpkı vampirlerin ısırıp kan emerek bizi de vampir yapabileceklerini, hayaletlerin içimize girebildiklerini, şeytanın siyah, kafamız kadar gözbebekleri olduğunu bildiğimiz gibi. Bu bilgiler bize nesilden nesile genetik yolla aktarılmaktadır.

Akşam yemeği sahnesine dönersek, kırmızılı zombinin insanı yerken kolumdaki saate takılmasından, yaşarken çok da zengin bir hayat sürmemiş olduğunu, fakir bir aileden geldiğini anlarız. Mezardan çıkarak, hala yaşıyor oldukları için insan türüne büyük bir hasetle saldıran ve yemeye çalışan bu yaratıklar bir de fakirlerse iyice tehlikeli olurlar. 'Sınıfsal uyumsuzluk' iyi bir aşk hikâyesinin temelinde nesilden beri kullanılmakta ve en büyük kabulü görmektedir. En can alıcı noktalardan biri sınıfsal ve kültürel farklılıktaki iki kişinin birbirine karşı duyduğu tamamlanma isteğine bağlı aşktır. Eğer bu ikisi farklı ırktan da olurlarsa değmeyin senaristin keyfine. Farklı din? Oh oh...daha ne olsun? Biri sokakta militan, diğeri Nişantaşı'nda sıkılğan? Muhteşem...



Ayçe L. ABANA



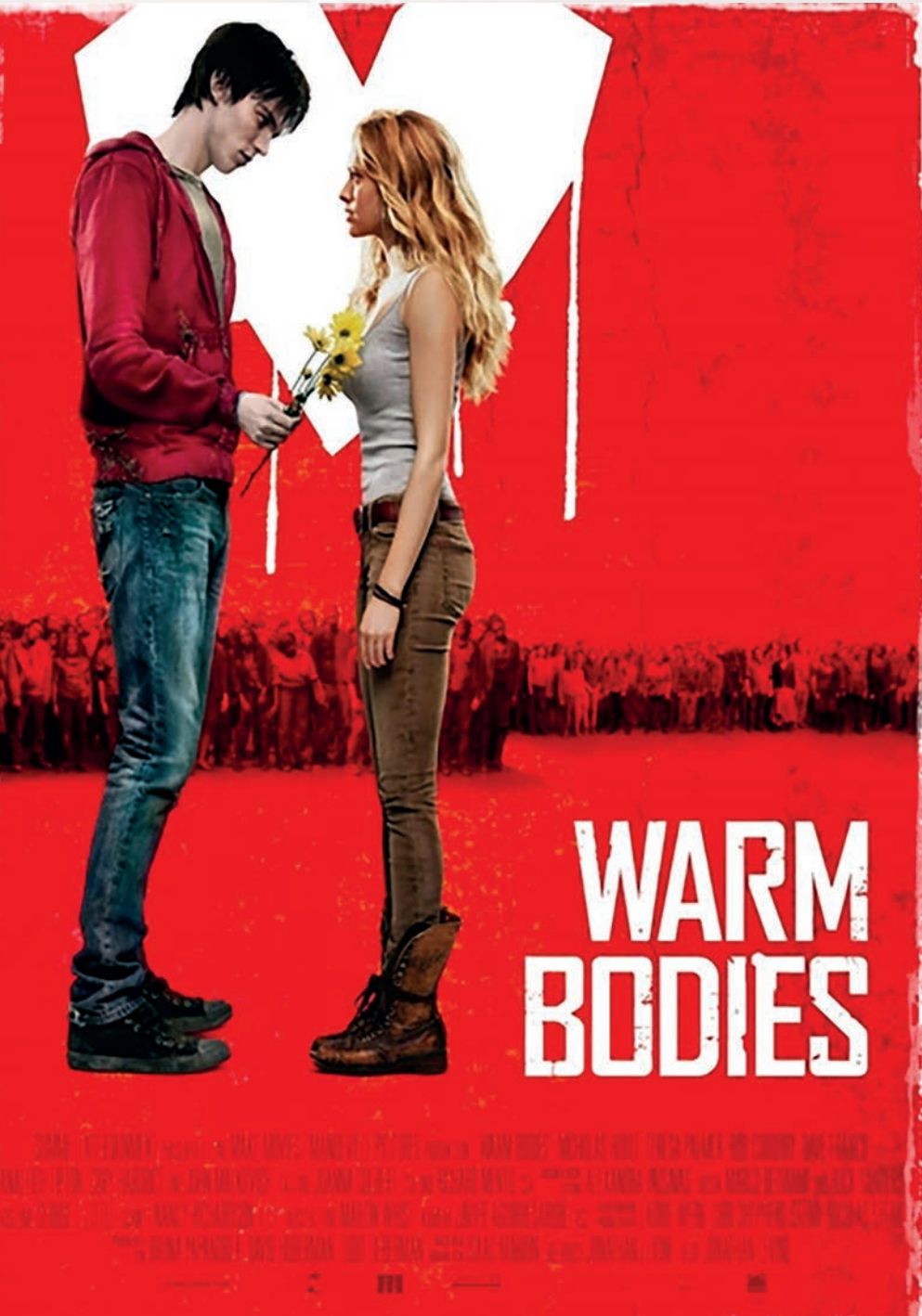
Cumhurbaşkanı Gibi Vali

Olayın geçtiği zamanın İki Binli Yılların sonları olduğunu tahmin edersek yine bildiğimiz üzere o dönemde insan ırkı pek çok nedenle (ki en bilineni tanımlanamayan ve başa çıkılamayan bir virüstür ama umarım covid 19 değil- dir bu virüs, yoksa çok çabuk bir son olur) yok olma tehlikesiyle karşı karşıya kalacaktır. Bu yüzden yine mutsuz bir Vali, Cumhurbaşkanı gibi birisi yani, yani tek söz hakkı olan yani, bir bölgeyi yaşam alanı olarak belirlemiş etrafını da çok yüksek demir/beton ala-

şımli duvarlarla çevirtmiştir. Elbette giriş çıkış için kapılarda güvenlik görevlileri beklemektedirler. Hepimizin korktuğu yakın gelecek. Vali'nin asi ve güzeller güzeli militan kızı da arkadaş grubu ve sevgilisiyle, kendilerini varlayabilmek, aptal üniversiteli bembeyaz yakalıları gibi görünmemek için alternatif yollarla Gri'lerle aralarındaki savaşı sürdürmektedir. Günlerden bir gün Sarayın duvarının dışına insanlar için ilaç aramaya çıkarlar. Üstelik de babası işkolik bir Vali olduğundan mütevellit sevgiye aç kızımız Julie'nin sevgilisi Perry de babasıyla aynı sevgisizliktedir. Romantizmden bi haberdir ve kıza, onu sevdiğini söylerken bile kabadır. Perry önceleri dışarı çıkma konusunda çekimser davranırsa da az önce sözü edilen zombi akşam yemeği saldırısında son derece cesur davranarak ilk yenenlerden biri olur (en pervasızın, şişmanın ya da gözlüklünün ilk öldürülen olması ilkesi). Çok pahalı saatini takarak çatışmaya gelmiş; ancak zombiler tarafından ilk aşağı alınan olmuştur. Bir iç savaş, gruplar arası çatışma sanki faşizme karşı omuz omuza sürdürülmektedir. Ortam ya beyazların ya da grilerin olacaktır.

Nefis Bir Akşam Yemeği

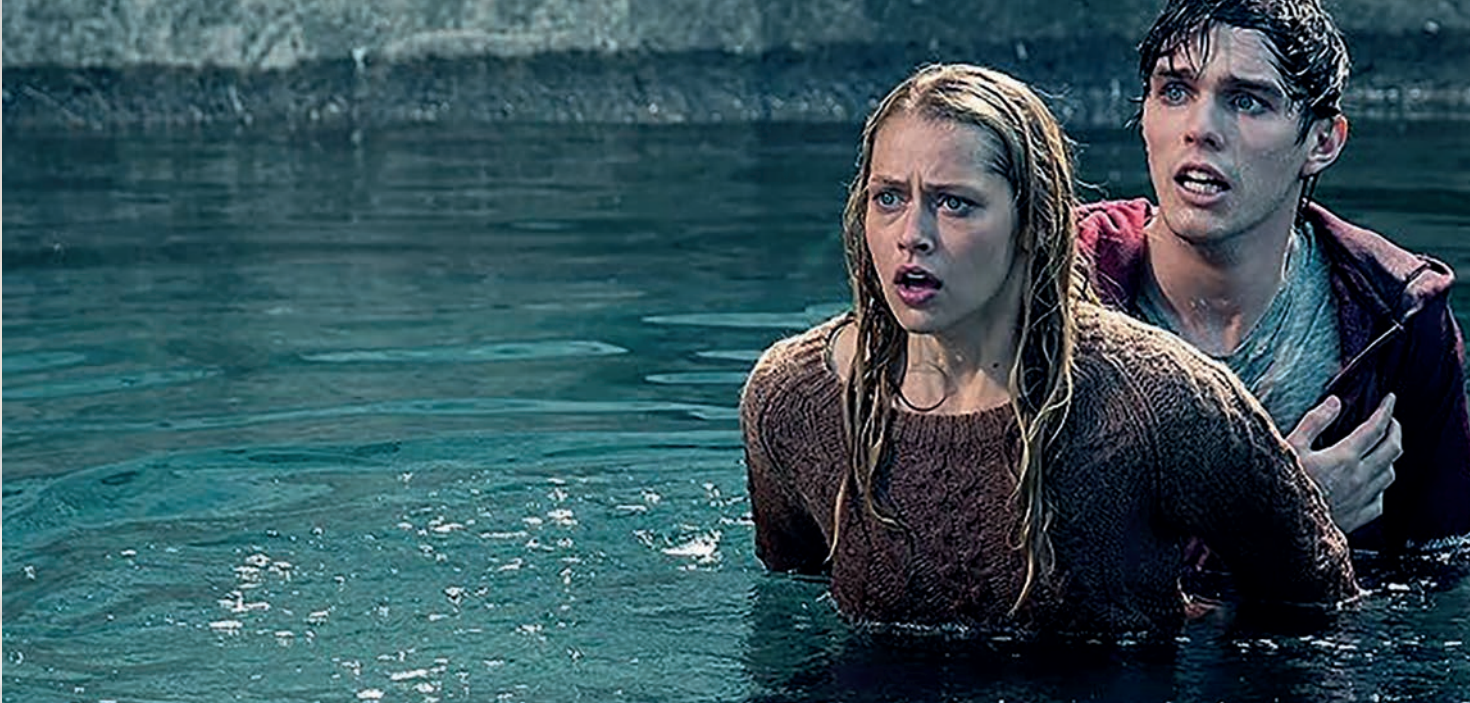
Evet akşam yemeği... Anlaşıldığı üzere sevgisiz Perry'yi kırmızı ada-mımız yemektedir. Yemeğini yerken bir yandan da ağzı diğerinin kaba etleriyle doluyken konuşur "- Yeni açlık düzeninde insanlara acı verdiğimi bile bile yemek zorundayım ve bundan hiç



hoşlanmıyorum.”. Kırmızılı (Kızıl) Tam da bu şaşaalı akşam yemeği seremonisinde yemeğinden kafasını kaldırdığı anda elinde silahla, cesaret ana gibi savaşı Julie’yi görür ve bu güzellik karşısında büyülenir. Bir anda çevredeki her şey susmuş tüm kalabalık, gürültü, çatışma yok olmuş, hayatında gördüğü en güzel şeye bakarken bulmuştur kendisini. Vali’nin kızı Julie’ye ilk görüşte aşık olmuştur. Julie de bu durumu, Eros’un okuvarı bir bıçağı zombinin kalbine şşşrak diye tam ortasından oturarak destekler. Romeo-Juliet karşılaşmasının ilk ve en heyecanlı an’ı oracıkta yaşanır.

Romeo Juliet Ortaya Çıkar

Zombi, Julie’den gözlerini ayıramaz ancak senaryonun, Shakespeare’in kurgusuyla farkları vardır, ilk fark; Zombi’nin bu savaş ortamından kızın elini tutup onu da alarak uzaklaşmasıdır. Julie’nin zombilerin arasında dolaşması hem tehlikeli hem de kıskanç bir aşığa göre uygunsuzdur. Bu yüzden evi olarak tasarladığı eski bir uçağa götürür kız zombi. Uçak adeta dağda bir mağaradır. Uçakta şehrin kullanılmayan bölümündeki evlerden hacıladığı birçok eğlenceli şey vardır. Oyuncaklar, pikap, plaklar vesaire. Uçağın catering servisinin raf ömrüne göre son kullanma tarihleri geçmemiş tüm ürünleri neyse ki konservedir ve en önemlisi kıza ikram ettiği biranın markası gözümüze sokulurcasına ‘corona’dır. Öyle ya bizimki dahil tüm zombiler bir virüs enfeksiyonu sonucu bu hale gelmişlerdir. Ama bu önemli ayrıntı çabucak geçer. Kızımız karnını standart kaşıkla konserve yeme mimikleriyle doldururken Zombi’nin kendisini şimdiye dek ısırmaması veya yememesine de hayretle bakmaktadır. Her şeye rağmen en çok istediği şey Zombi’den kurtulup eve dönmektir. Bunun için yaptığı her hamlede yasayan insan kokusunu alan diğer zombi topluluklarına tam da yakalandığı anda kızıl Zombi’mizi yanı başında yine kendisini kurtarıken bulur. Kırmızılı kızıl Zombi adını hatırlayamaz; ancak





Romeo'nunki gibi 'R' harfiyle başladığından emin gibidir, bazen de değildir. Hangisi olursa olsun Juliet artık kendisini 'R' diye çağırılmaktadır.

Yetişkin bir zombi, bedenini afiyetle mideye indirdiği bir insanın beynini yemezse yediği insan da zombi olarak ekibe katılır ancak üşenmez de beyni yerse kişi tamamen sonsuzluğa intikal eder. Bu az bilinen noktayla birlikte mesele şudur ki, beynini yediğiniz bir insanın anılarına sahip olursunuz. Zombi olmanın en sevimsiz taraflarından biri nasıl uyuyamayıp rüya görememekse bir diğeri de hiç bir anının bellekte depolanamamasıdır. Zombi olduğunuz an tüm geçmişiniz uçup gider ki zombilik bu yüzden de pek tercih edilesi bir yaşam formu değildir. Perry'nin beynini de yemiş olan R, onun tüm anılarında Julie'yi seyredirken aşkı daha da büyür. Julie de kaçamadığı bu ortamdan zevk almaya çalışırken R'nin kendisine olan düşkünlüğüne

alışmaya başlar. Birlikte plak dinlerler, dans eder, araba sürerler. Özellikle araba sahnesinde Julie'nin özgürlük bilincinin, sokaklardaki çapulculuğun tadına vardığı anlar görülür. Eğlenceli birçok şeyi yaparlar. Gece olduğunda Julie en seksi şekilde üzerindekiyi çıkartıp yalnızca iç çamaşırlarıyla bir örtünün altında uyurken R ise sadece onu izleyerek zombi 'den insana doğru bir dolu şey hissetmekle meşgul olur.

Bazı Yaşam Formları Sevgiyi Bilmezler

Bir an gelir ki R'nin kalbi atar. Bu beklenmedik şaşırtıcı duruma rağmen Julie bir gece yine uçaklarından kaçmaya çalışırken, 20 tane aç kedinin önüne atılmış yedi soslu, sarmısaklı, harika kızarmış tavuk butu çekiciliğinde büyük bir zombi grubunun önüne düşer. Kızın kaçışını geç fark eden R, grubun önüne kendisini atmaya hazırlanırken yanına koştuğu Julie onun elini tutar. Bir anda grup durur. Elele tutuşmuş insan görmeyeli belli ki çok olmuştur. Hepsi durur ama İskeletor dediğimiz bedensiz sırf kemikten oluşan yaşam formları durmazlar. Zombileri bile yalnız kıştırdığında yiyen bu akılsız düşmanlar yalnızca kendilerini doyurmaya odaklanmışlıklarıyla muhafazakar dırlar. Evet sadece açlıklarını doyumak için şuursuzca önlerine çıkan her şeyi yiyen, açlıkları hiç bitmeyen, hani 'yuh yeter mezara mı götüreceksin?' Sorusunun muhatabı gibi durdurulamayan muhafazakarlardır bunlar. Zombilerin hissettiği sıcaklığı hissetmedikleri için Julie ve R'nin peşine düşüp ikisini de yemeye kalkışır bu kökten muhafazakarlar. İskeletor olmanın da iyi ve kötü yanları vardır. Örneğin tüm kemikleri eksiksiz bir iskeletor Usain Bolt'dan daha hızlı koşabilmektedir. Daha fazlasını elde edebilmek uğruna durdurulamayan bir hırsı avlarının peşine takılırlar. Aşıkların peşine düştüklerinde bu özelliklerinin hakkını verirler elbette.

Michael Jakson'ın Ruhu Bile...

Bu kez ise hayat kurtaran zombiler olur. Sevgi görmek zombiler için bir değişim dönüşüm an'ı oluşturmuş ve kıpırtısız bedenlerine hareket doldur-

muştur. Bolt kadar olmasa da koşuda On Birinci veya Yirmi Dördüncü gelebilen bir atlet kadar başarılı koşmaya başlarlar. Kaldı ki zombilerin yürürken gücü boşalan kaslarını zor hareket ettirdikleri bilinen bir gerçeklik olduğu gibi seksenli yıllardaki müzik kliplerine bile ilham vermiştir (bkz. Thriller-Michael Jackson). Yani Zombiler ikilinin kaçması için iskeletorları oyalarlar.

Julie ve R zengin birinin üzeri açık arabasıyla kaçarken aşırı bir yağmura yakalanırlar. Çok ıslandıkları için geceyi geçirmek için bir evde konaklarlar. Aşk ateşiyle kalbi atmaya başlayan R, her iyi aşğın dürüst olması gerektiğini bilir (ki bu doğuştan değil sonradan hatalarımızla öğrendiğimiz bir bilgidir). Julie'ye, sevgilisini yediğini Perry'nin saatini de ortaya çıkartarak itiraf eder. Julie her altıncı hissi olan kadın gibi bunu hissetmiştir ama hep doğru olmamasını dilemiştir. İlk kez o gece yatağının yanında yerde yatan R'ye arkasını dönerek uyur. O gece bir ilk daha olur. R rüya görür. Zombilikten iyice uzaklaştığının kanıtı olarak uyur ve rüyasında Perry de dahil olmak üzere son bir kaç günde hayatını etkileyen kişileri ve tabii Julie'yi görür. Julie millet bahçesi gibi bir yerde elmayı yemektedir. Bu da filmin şahane minimal göndermelerinden cennetten kovulmanın minyon bir tasviri gibidir. Uyandığında Julie'nin yerinde yeller esmektedir. Kalbinin atması ve uyuyabilmesi kahramanımızın soluk gri rengini hafif pembeleştirir. Hatta artık her şeyi anlamıştır. Julie bu hatasını affetmeyecektir. Zombi arkadaşlarının olduğu semte doğru yürürken ortalama 40 kelime konuşmaya başlamış ama insan da yemediği için son günlerde nasıl beslendiğini bilmediğimiz bir yaşam formu olarak iyice soluk ve halsiz bir hal almıştır.

Bu arada Julie babasının sarayına arabasını hızla sürmüş ve nihayet bin kusur haneli saray bahçesine ulaşmıştır. Kapıda kendisini içeri sokmazlar, pasaportu, çift aşı belgesi sormasalar da retinasından bir tarama yaparak ateşini vesairesini ölçerler, kız da zaten ısrarla enfeksiyon kapmadığını anlatmaya çalışır. Nihayetinde testte enfeksiyon kapmadığı kesinleşince içeri kabul ederler. Baba Vali mutludur. Kızına kavuşmanın coşkusu çok net gösteremese de kendince ifade etmiştir. Julie ise en yakın arkadaşı Nora'ya yalnız kaldıkları andan itibaren R'yi anlatmaya başlamıştır.

Aşkını Kalbinin Atışından Anlarsın

R ise semte döndüğünde büyük bir şaşkınlık yasar. İkisinin aşkı tüm kombileri etkilemiş ve kalpleri atmaya başlamıştır. Hepsinin renklerinde ufak tefek değişimler olurken hırlama yerine konuşmaya başlamışlar ve insan eti yemekten vazgeçmişlerdir. Tüm bu olup bitenlerle zombi ekibi adeta 'pleasantville' filmindeki gibi bir değişimin farklı bir ayağını oluşturmaktadırlar. 'Yaz-dondurma-anne gibi sembolik anıları anımsamaları ile bir şeylerin



değiştiğini gösterirler. Sevgi her şeyi değiştirebilir, ölüyü diriltir ve dünyanın çivisini yerinden oynatabilir. Buna rağmen sevginin islemediği muhafazakar beyinler ise korkularından doğan bir tehlike oluştururlar. İskeletorlar için ask yenebilen bir şey olmadığı için ve onlara göre tüm yaratıkların açlıkla sınırdığı, sahip olmak da güç göstergesi olduğu için büyük bir tehdit oluşturmaktadırlar. Julie'yi ve R'yi bulup yiyerek kurmaya başladıkları düzenin sürmesini sağlamaya niyetli görünerek oradan oraya koşmaktadırlar. Zombiler içinse iskeletorların durdurulması gerekmektedir. Sevginin yeniden doğusu yaşamın habercisi olmuştur ve yaşam mutluluk hissini yaratıkların gözlerine yeniden doldurmuş, bakışlarında ve gülümsemelerinde bu değişimin yerini belirlemiştir. Bir daha hiç mutlu olamayacaklarını sanan tüm yaşam formları sevginin kimyasıyla değişimin tüm renkliliğine kavuşmuştur. Değişim gelişimin ta kendisidir. Bu noktada R'yi uyarırlar. Julie'yi ve insanları korumaları gerekmektedir. Bunun içinse her şeyi yapacakları bellidir. Koruyacakları şey sevgidir. İskeletorlar içinse en nefret edilip yok edilmesi gereken şeyler 'hissedebilen' insanlardır.

R, hemen harekete geçer. Perry'nin anılarını kullanarak gizli yolu bulduğu yetmiyormuş gibi gece yarısı Julie'nin evine de ulaşır. Yatmaya hazırlanan Julie balkona çıkar ve o sırada balkonun altında klasik bir Romeo durusuyla kendisini görmeyi bekleyen R'yi fark eder. Shakespeare'in kavuşamayan aşık kurgusu burada yine devreye girer. Balkon sahnesinde birbirlerine duydukları özlemi izlerken dadı konumundaki kız arkadaş Nora da balkonda belirir. Aşkın tüm imgesel tanımlarıyla dolan ikili adeta sarhoş gibidirler. Babası dış görev olarak bir parkta askerleriyle toplanmış olan Julie, kimse görmeden R'yi eve alır. İskeletorların büyük bir eylem yapacaklarını anlatır artık dili tamamen çözülmüş olan R. Julie ve Nora, bu büyük haberi acilen babasına iletmeleri gerektiğinde hemfikir olurlar. Nora kızın dadısı gibi cevabını alamadığı

binlerce soru sorar R'ye. R'nin ise tek cevabı aşık olduğundan emin olmasıdır. Hep birlikte Vali'ye gidebilmeleri için R'nin zombi olduğunu gizlemeleri gereklidir. Bunun için makyaj malzemelerinden medet umarlar. R'nin ten rengini tamamen pembeleştirip -biliyorsunuz koyudur ten rengi gri, mor göz kapaklarını ve dudaklarını da doğal bir kırmızıya boyarlar ve acilen yola çıkarlar.

Değişim Kadınların Eliyle Gelecek

Gerçek ve tam değişim yine kadınların yöntemleriyle ve kadınların elinden gelmiştir. Julie ve Nora zeki hamlelerle yanlarında bir zombi olduğu halde yakalanmadan güvenlik kontrollerini geçerler. Vali ve askerleri kırmızı alarm ilan edildiği için büyük çatışmaya hazırlanmaktadırlar. Gözcüler binlerce iskeletorun rekor kırmaya çalışıyormuşçasına bir koşuyla duvara doğru ilerlediklerini haber vermişlerdir. Julie babasına ulaşmayı başarır ve vereceği haber artık bayatladığı için zombilerin



kendilerine yardım edeceğini bomba bir son dakika haberi olarak verir. Haberin başlığı gerçekten de Vali Grigio'nun bünyesinde 45 punto etkisi yapar. Habere inanamayan Vali bir de R'nin zombie olduğunu fark edince onu öldürmeye kalkışır ancak Juliet'in Dadısının gençliği olan Nora'nın da elinde bir silah vardır ve ikilinin kaçması için namluyu Vali'ye doğrultmaktan çekinmez. Vali ölmekten çok korktuğu için, bir zombi tarafından yenirken biricik kızlarını kendisine emanet etmiş merhum eşinin anısını hiç düşünmeden Julie'nin zombiyle kaçmasına göz yumar. Julie o kadar kararlıdır ki kimsenin elinden bir şey gelmez. Çünkü ayrı oldukları ortalama Altı saat süresince Julie R'nin ilgisine ne kadar alıştığını, ondan ne kadar etkilendiğini ve onsuz yaşamak istemediğini anlamıştır. Bunları anlaması elbette kız arkadaşı Nora'ya başından geçenleri anlatırken vuku bulur. Çünkü bazı kızlar gerçek duygularını başka kızlara anlattıkları hikayelerin onların yüzünde oluşturdukları tepkilere göre kesinleştirirler. Julie de tıpkı her şeyi dadısına anlatan Juliet gibi etkilenebilir. Julie'yi zombilerden korumak nasıl R'nin göreviyse, R'yi de insanlardan korumak Julie'ye kalmıştır.

Sevgi, sevgiliyi dışarıdaki Dünya'nın tüm pisliklerinden korumaya yönlendirir. Sevilen artık sırça bir vazo gibidir; kırılabilir, korunmaya muhtaç ve 'en değerlidir'. Julie ve R, hem iskeletorlardan hem de insanlardan yani hem kuzeyden hem de güneyden kaçmaya başlarlar. Gidebilecekleri hiçbir yer yoktur; ancak güvenebilecekleri dostları vardır. Zombiler, aşkın titreşimleriyle bir anda insana dair duyguları anımsayıp kalpleri atarak kendilerine katılan yüzlerce zombiyle az lafla çok iş başarabilecek olan çok büyük bir orduya dönüşürler.

Zekâ, Yenilenen Koşullara Uyum Sağlama Becerisidir

Basta karşımıza çıkan kaos ve savaş ortamı yeniden yüzünü gösterir. Öncelikle insanlar zombilere girerler. Zombiler İskeletorlara, İskeletorlar da insanlara, aşçı bahçıvana, bahçıvan muhtara... pardon son iki örnek başka bir yazının konusu. Evet o esnada insanları yemeye çalışan iskeletorların kafalarının zombiler tarafından eziliyor olması bunu gören insanların yeni duruma hemen uyum sağlamasına neden olur. Şimdi zombilerle insanlar iskeletorlara dalarlar. R buradaki vahşi sahne için, iskeletorların hepsini öldürdük, evet berbat duyuluyor ama kimse de bundan pişman olmadı çünkü onlar değişime son derece uzaktılar, der. Askerler durumu Vali'ye bildirirler. Bu sırada son kalan başka bir kalabalık iskeletor gurubuna yakalanmış olan Julie ve R başlarına gelen bu felaket, R'nin zombi olmasından kaynaklı insan üstü hareketi ile son bulur. Juliet ve Romeo'nun kendilerini öldürme oyununa benzer bir kayıtsızlıkla kucağına aldığı Julie'ye siper olan R, çok yüksek binadan aşağıdaki havuza atlar. Julie yukarıda kaldığından ona zarar gelmez ancak R beton etkisi olan suya sırtüstü düşmüştür, kısa bir süre baygın kalır ancak Julie'nin çabalarıyla kendine gelir ve suyun yüzeyine çıkar. Bir sarsıntı geçirdiği çok bellidir. Julie bu sarsıntıdan dolayı R için çok korkar. Çünkü artık kesinleşen en önemli nokta R olmadan yaşamak istemediğidir. R'nin pembe beyaz bedeni ile birlikte bu konu da su yüzüne çıkar. Teni aşktan pembeleşmiş olan R ile Julie ilk kez ateşli bir şekilde öpüşürlerken R omuzuna gelen bir kursunla tekrar suyun içine gömülür. R'yi vuran Vali yine mutludur. Kızını öptüğünü gördüğü şahıs ister insan ister zombi olsun vurulmayı hakketmiştir. Oysa kız



üzüntüden kendisini paralar. Capulet'lerle Montague'lar arasındaki ezeli savaşın doruk noktası belki de burasıdır. Tam o sırada bir şeyi fark eder Julie, havuz kanla boyanmaktadır. Hemen arkasında omuzunu tutarak şaşkın gözlerle babası ve Julie'nin 'zombiler ne pahasına olursa olsun yok edilmelidir' başlıklı tartışmalarını takip eden R'nin bedeni kanamaktadır. Herkesi şoke eden bu görüntü basta R'yi sarsar. Bir karakterin fiziki olarak canının yanmasının herkesi mutlu edebileceği tek sahne belki de budur. R'nin hissedebilen, yaşayan bir insan olduğuna orada bulunan herkes gibi Vali de inanmıştır. Acilen R'yi hastaneye götürürken tanıştığına memnun olması da Julie'nin gözlerinin iyice parlama nedenidir. Finalinde halkı ikiye bölen duvarların yıkılmasıyla birlikte 'Ülke mezardan böyle çıkacak' denir.

'İlk Bedenler' ilk bakışta eğlenceli bir zombi filmi gibi islenmiş görünse de kaliteli bir Romeo-Juliet uyarlamasıdır. Bir araya gelmeleri asla mümkün olmayan iki aşkın öyküsüdür. Birbirine düşman iki aile olan Montague'ların genç oğlu Romeo ile Capulet'lerin sevimli asi kızı Juliet'in On seviye kadar üzerinde bir ortam yaratılmıştır. Birbirine düşman iki yaşam formu vardır fonda. Üstelik bu düşmanlık yamyamlığı da barındırır içinde. Yamyamlığın çok eski çağlardan beri aşırı sevgi kategorisinde de irdelenen bir alt başlık olduğu bilinen bir gerçekliktir. İlk Bedenler'i başarılı bir sinema ürünü haline getiren en önemli nokta insan yemeyi meşrulaştırması değil, imkânsız aşkın sonuçta her şeyi olumlayabileceği umududur. Tabii bir de insana olan inancın her türlü negatif ideolojiyi yeneceğine olan açlık. Sevgi'nin en büyük on yargıları bile yıkabilecek bir güçle mecazen atomu parçalayabilecek tek gerçeklik oluşu filmin ana fikri olmuştur. Romeo-Juliet tragedyasının aksine buradaki

finalde sevgi, Vali'yi bile hisleri olan bir insana dönüştürmüş (ki çağdaş bir masal oluşunun en önemli verisi budur) elini öpüp kendisine gözleriyle 'baba' der gibi bakan R'yi ve kızını affedip ilişkilerini kabul etmiştir. Buradaki tek trajedi Perry'nin hayatidir. Yasını tutan kimse olmadığı gibi olumu arkadaş ortamında pek de fark edilmemiştir. Belki de filmin insanlara ulaştırmak istediği bir diğer mesaj, 'bir kıızı sevmeyi beceremiyor veya elini tutamıyorsanız cehenneme kadar yolunuz var' olabilir. Çünkü biz insanlar, vampirler ve zombiler hepimiz şunu çok iyi biliriz ki 'cehennem sevgisizliktir, gerçek sevgi insana cenneti yasatır'...



İkizköy Halkı: “Akbelen Yuvamız; Vermeyeceğiz!”

Dünya, bugüne kadar iklim krizini ikinci plana atan insanlığa; orman yangınlarıyla, ani ve keskin hava değişiklikleriyle birlikte sorunun hiç de ertelenebilir olmadığını gösteriyor. Ne var ki 2023 yazında Akdeniz havzasında çıkan orman yangınları, nadir ağaçları ve ekosistemleri önemli ölçüde tahrip ederken Muğla’da sermayenin termik santrallerine kömür temin etmek için ormanlar büyük oranda yok edildi.

Muğla’da yaklaşık 55 bin dönüm alan maden alanı. Bunun 30 bin kadarı ormanlık alan, kalanı ise zeytinlikler ve nitelikli tarım arazisi. Milas ilçesi, İkizköy mahallesi sınırlarında bulunan Akbelen Ormanı çevresindeki köylerin, tarım alanları ve zeytinliklerin yok edilme nedeni de yalnızca 4 yılda tükenecek bir kömür rezervi.

İklim krizini böylesi yakıcı biçimde yaşadığımız bir dönemde, krizin ana sorumlusunun termik santrallerde yakılan kömürün ortaya çıkardığı karbon salınımı olduğunu bilmesine rağmen, ekosistemlerin, tarım alanlarının, köylerin, yaşamın yok edilmesine devam ediliyor. Dahası tüm bunlar, Türkiye’nin 2021 yılında Paris İklim Anlaşmasını onaylamasına, aynı yıl COP26 İklim Zirvesi görüşmelerinde “Orman ve Toprak Kullanımı Üzerine Glasgow Liderler Bildirisi”ne taraf olarak orman varlıklarını ve karasal ekosistemleri korumayı taahhüt etmesine; kıyımı gerçekleştiren şirketin ise çevre sorunlarına karşı sorumluluk üstlenilmesini taahhüt eden Birleşmiş Milletler Küresel Haklar Sözleşmesi’nin (Global Compact) imzacısı olmasına rağmen yaşanıyor.

Akbelen’deyiz:

Akbelen’de yıkımın boyutlarını görmek, köylülerden ve yaşam savunucularından duruma ilişkin bilgi almak ve dayanışma göstermek için Akbelen’e gidiyoruz. Levhaların ve çevrimiçi haritanın bizi götürdüğü yer, maden ocağının girişi oluyor. Ocağın kapısında bekleyen güvenlik görevlisi, “Direnişe geldiy-seniz şu tarafta” diyerek yol gösteriyor. Bariyerlerle çevrilmiş alana girmek için üç ayrı arama ve kontrolden geçiyoruz. On adım sonra çadırlar, seyyar bir tuvalet, su varili, bilgi masası ve yine mutfığa dönüştürülmüş bir başka çadırdan oluşan nöbet alanına giriş yapmış bulunuyoruz. Çevre savunucusu bir kadın bizi karşılayarak haritadan şu ana kadar yok edilen ve yok edilmesi

Berfin Diren
DEMİRKAYA

Tez-Koop-İş Sendikası





planlanan ormanlık alanları gösteriyor. Ardından 70’li yaşlarında bir amca Cudi ve Akbelen’i kurtarmanın; seslerimizi birleştirmenin öneminden, doğayı sahiplenmesi gerekenin öncelikle gençler olduğundan söz açıyor.

Sonra genç bir kadın geliyor yanımıza. Akbelen’de, bu ormanda geçen iki yılını özetliyor: “Şu gördüğünüz alanların tümü ağaçtı.” diyor, önceden binlerce ağaca kucağı açan, şimdiyse dümdüz edilmiş araziye işaret ederek. İki yıldır burada, İkizköy halkıyla birlikte nöbette olduklarını söylüyor. Köydeki bazı hanelerin, direndikleri takdirde bugün alacakları miktarı da elde edemeyeceklerini bildiren muhtarın baskıları sonucunda topraklarını satmak zorunda kaldıklarını; ancak büyük çoğunluğun halen talana engel olmakta kararlı olduğunu belirtiyor. Nöbet alanında geçen bir günden bahseden genç kadın; bulundukları yerin sahibi tarafından nöbet alanı olarak kullanılmak üzere bırakıldığını fakat her müdahalede bariyerlerin nöbet alanını biraz daha küçültecek şekilde öne getirildiğini söylüyor.

50’li yaşlarındaki bir başka çevre savunucusu Akbelen için yürütülen hukuki mücadele sürecinden bahsederek; Akbelen’de ağaç kesimine yol açan işlemin açıkça hukuka aykırı olduğunun bilimsel olarak kanıtlandığı; ancak ağaç kesiminin yargı kararları da yok sayılarak hukuksuz biçimde sürdürüldüğünü belirtiyor.



Yaşam savunucuları, günübirlik dayanışma ziyaretine gelenleri adeta evlerine gelen bir misafir gibi ağırlıyorlar. Ancak herkesin kendi çay bardağını suya tutmasının, pet şişe ambalajlarını buruşturup çöp kutusuna atmasının, izmaritleri ancak onlar için ayrılmış ünitelere bırakmanın, sevmenin ve sevilmenin kolektif yaşamın birincil kuralları olduğunu da hatırlamamızı sağlıyorlar.

Birkaç saat hep birlikte oturuyor; bağlama eşliğinde söylenen türkülerini dinliyoruz. İkizköylü bir kadın, toprağın veriminin azalmasından yakınıp verimi artırmak için hangi yöntemleri denediğinden bahsediyor. Eşinin nohut ve bamya toplamakta zorlandığını; kendisinin bu işteki ustalığını anlatıyor. Köylülerin çocuklarının isimleri nöbet alanındaki ağaçlara asılıyor. Bir ağacın adı Mavi oluyor; bir diğerkinki Mehmet. Bu sırada maden ocağı açılması için patlatılan dinamitlerle sarsılıyor. Sandalyelerimizi, ağaçların güneşle birlikte yön değiştiren gölgelerine çekmeye devam ediyoruz.

Sermayenin Hesaba Katmadıkları:

Bugün Akbelen’de ikinci yılını dolduran direniş, küresel bir eğilimin yerel yansımalarından yalnızca birisi. Köylü kadınlar, yaşam alanlarını ağaçlara sarılarak koruyor. Köylü kadınlar, kesilen ağaçların başında ağıt yakıyorlar. İçlerinden biri şöyle diyor: “Gittim, kestirmeyeceğim çocuklarımı diye ağaçları öptüm. Her bir ağaç kesildiğinde, her bir ağaç yıkıldığında bacaklarımı, kollarımı hissetmedim. Sanki benim kendimi kesiyorlar gibi oldum”.

Sermaye, ucuz işgücünün, ucuz hammaddenin, ucuz enerjinin peşinde koşarken; köy, ağaç, orman demeden, sorumsuz ve fütursuzca doğayı katletmeye devam ederken bir şeyi hesaba katmıyor: Yaşam savunucularının, ağaçları kendi çocukları yerine koyan köylü kadınların inadını ve iradesini...

Önümüzdeki 25 yıllık süreçte, kömür ruhsat alanlarının tümünün işletmeye alınması halinde Muğla'da yaklaşık 30 bin futbol sahası büyüklüğünde ormanlık alan tahrip edilecek. İklim krizi derinleşecek, halk sağlığını; bitki ve hayvan türleri yaşamını kaybetmeye devam edecek. Tüm bunların gerçekleşmesini engellemenin yolu; Akbelen'in Mavi ve Mehmet'i kesilmeden önce yerel halkla, köylü kadınlarla, yaşam savunucularıyla dayanışmayı büyütmekten geçiyor.

Akbelen'de henüz hepimiz için sarılacak bir ağaç var...

AKBELEN ORMANINI VERMEYECEĞİZ

AKBELEN'DEN ÇEKİL!
VALİDEBAĞ GÖNÜLLÜLERİ DERNEĞİ

AKBELEN PLATFORMU

Hangi kent yaşamaya daha uygun?

Yaşanabilirlik anketinin bulguları:

istikrarsızlığın ortasında iyimserlik

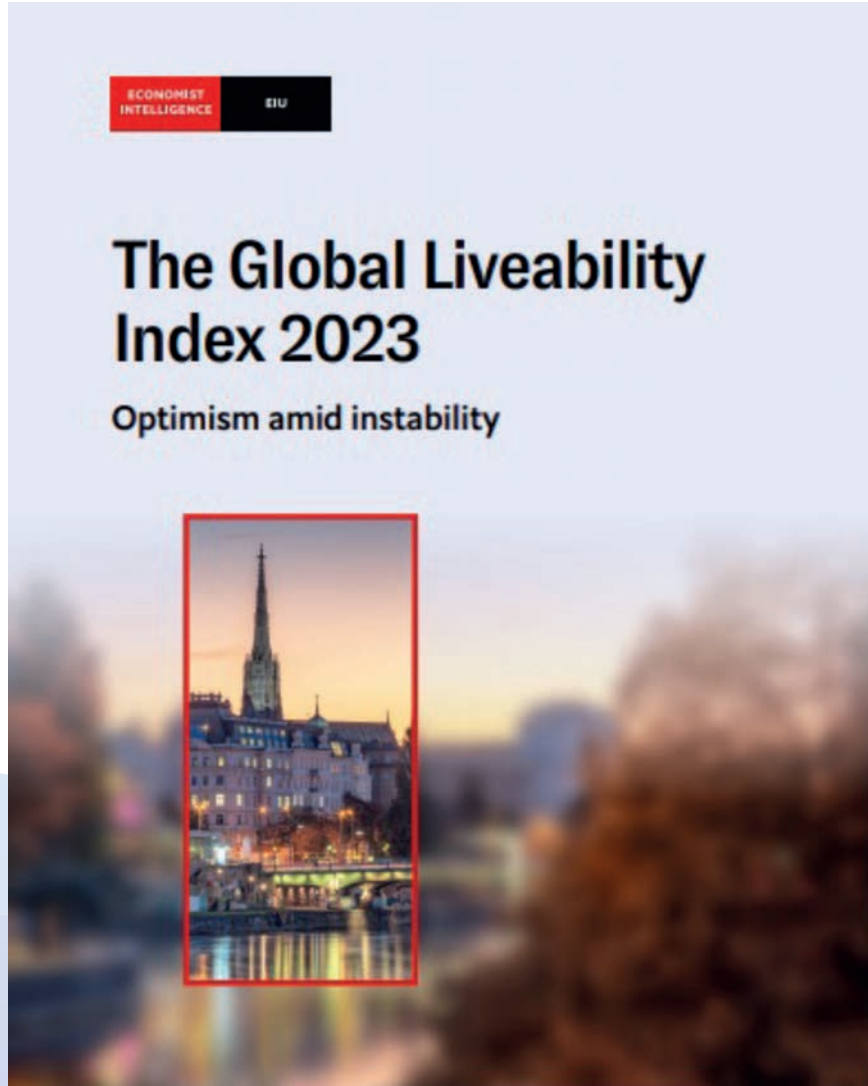
Ekonomist Intelligence Unit (EIU) her yıl küresel düzeyde ve belirli kriterler çerçevesinde yaşanabilir kentleri yaptığı bir anketle listeliyor: Küresel Yaşanabilirlik Endeksi. Bu yıl da 13 Şubat ve 12 Mart 2023 tarihleri arasında yaptığı anket verilerine dayanarak, 2023 yılına dair yaşanabilir kentlerin endekslerini paylaştığı son raporunu yayımladı. Anket 172 farklı kentte uygulanmış. Bu rapora kısa bir göz atalım, bakalım hangi kentler yaşanabilir halde!

Tabii öncelikle hangi kriterlerin dikkate alındığı hakkında bir bilgi verelim. EIU, kentlerin istikrar, sağlık, kültür ve çevre, eğitim ile altyapı durumlarını dikkate alarak bir puanlama yapıyor ve yüksek puan alan kentler yaşanabilir olarak kabul ediliyor.

Rapora göre Covid-19'un etkisinden gittikçe uzaklaşan bir ortamda küresel anlamda da son 15 yılın en yüksek puanına ulaşılmış. Ancak Rusya –Ukrayna savaşı ve bazı bölgelerdeki huzursuzlukların olmasının bu yılki endeksin geçen yılın gerisine düşmesine yol açtığı da ayrıca vurgulanıyor.

En yaşanabilir kent Viyana!

Tablo 1'de yaşanabilirlik endeksi en yüksek kentin Avusturya'nın Viyana Kenti olduğu görülüyor. Rapor Viyana'nın 2021'de Pandeminin etkisi ile kısa bir düşüş yaşasa da tekrar toparlandığına atıf yapıyor. Rapora göre, Viyana, istikrar, iyi altyapı, güçlü eğitim ve sağlık hizmetleri ve bol miktarda kültür ve eğlencenin eşsiz bir kombinasyonunu sunmaya devam ediyor.



Buna karşın şehrin dezavantajlı yönlerinin başında ise büyük spor etkinliklerinin göreceli eksikliği gösteriliyor. Aynı şeyin, geçen yıla göre ikinci sıradaki yerini koruyan bir başka yüksek performans gösteren Danimarka'nın Kopenhag kenti için de geçerli olduğu ayrıca belirtiliyor.

Tablo 1. Yaşanabilir en iyi 10 kent

En iyi 11

Şehir	Ülke	Sıra	Puan/Endex	İstikrar	Sağlık	Kültür/Çevre	Eğitim	Altyapı
Viyana	Avusturya	 1	98.4	100.0	100.0	93.5	100.0	100.0
Kopenhag	Danimarka	 2	98.0	100.0	95.8	95.4	100.0	100.0
Melbourne	Avustralya	 3	97.7	95.0	100.0	95.8	100.0	100.0
Sidney	Avustralya	 4	97.4	95.0	100.0	94.4	100.0	100.0
Vancouver	Kanada	 5	97.3	95.0	100.0	97.2	100.0	96.4
Zürih	İsviçre	 6	97.1	95.0	100.0	96.3	100.0	96.4
Calgary	Kanada	 7	96.8	100.0	100.0	87.3	100.0	100.0
Cenova	İsviçre	 7	96.8	95.0	100.0	94.9	100.0	96.4
Toronto	Kanada	 9	96.5	100.0	100.0	94.4	100.0	89.3
Osaka	Japonya	 10	96.0	100.0	100.0	86.8	100.0	96.4
Auckland	Yeni Zelanda	 10	96.0	95.0	95.8	97.9	100.0	92.9

Kaynak: EIU



En yaşanabilir 10 kent içerisindeki kentlerin ülke dağılımları da dikkate çekici. Kanada (3), İsviçre (2) ve Avustralya'nın (2) birden fazla kenti en iyi 10 arasında yer alıyor.

Savaş, çatışma ve yolsuzluk kentleri dibe çekiyor

EIU anketine göre yaşanabilirlik endeksi en düşük 10 kent Tablo 2'de verilmiştir. Rapor burada Ukrayna'nın Kiev kenti için bir parantez açıyor ve savaşın kentin altyapısına verdiği zararın, kentin yaşanabilirlik endeksinin düşük olmasında etkili olduğunu vurguluyor. Benzer şekilde Şam (Suriye) ve Trablus (Libya) da hala listenin en altında yer alıyor ve toplumsal huzursuzluk, terörizm ve çatışmaların bu kentlerin yaşanabilirliğini olumsuz yönde etkilediği ifade ediliyor.

Tablo 2. Yaşanabilirlik endeksi en düşük 10 kent

Şehir	Ülke	Sıra	Puan/Endex	İstikrar	Sağlık	Kültür/Çevre	Eğitim	Altyapı
Douala	Kamerun	 164	46.4	60.0	29.2	51.2	41.7	42.9
Kiev	Ukrayna	 165	44.0	40.0	41.7	54.2	75.0	23.2
Harare	Zimbabve	 166	43.8	40.0	29.2	56.7	66.7	35.7
Dakka	Bangladeş	 166	43.4	50.0	41.7	40.5	75.0	26.8
Port Moresby	Papua Yeni Gine	 168	43.8	30.0	41.7	49.8	58.3	46.4
Karaçi	Pakistan	 169	42.5	20.0	50.0	38.7	75.0	51.8
Lagos	Nijerya	 170	42.2	25.0	37.5	54.4	41.7	53.6
Cezayir	Cezayir	 171	42.0	35.0	50.0	45.4	58.3	30.4
Tripoli	Libya	 172	40.1	30.0	45.8	37.5	58.3	41.1
Şam	Suriye	 173	30.7	20.0	29.2	40.5	33.3	32.1

Kaynak: EIU

Nijerya ve Cezayir her ne kadar petrol ve enerji kaynağı ülkeleri olsa da yolsuzluk düzeyinin yüksek olması yaşanabilirlik endeksini olumsuz etkiliyor.

Küresel anlamda yaşanabilirlik endeksi yükseliyor: Covid etkisi

Rapor bölgesel değerlendirmelerde de bulunuyor. Asya-Pasifik bölgesindeki kentlerin endekslerinde hızlı bir artışın olduğu vurgulanıyor. Örneğin Viyetnam'ın Hanoi kenti Covid kısıtlamaları kaldırıldıktan sonra 20 basamak yukarı çıkmış.

Batı Avrupa şehirlerinin 2023 anketinde sıralamada aşağı düştüğü belirtiliyor. Artan işçi grevi ve sivil huzursuzluk örnekleri, istikrar derecelendirmelerine olum-

suz yansıdığı. Bu durum da endekslerinde düşüşe yol açmış. Rapor ayrıca Rusya – Ukrayna savaşının Avrupa ülkelerinin yaşanabilirlik düzeyini olumsuz etkilediğine de vurgu yapıyor.

Küresel anlamda endeks kriterlerinde en yüksek artış sağlık hizmetlerinde görülürken, eğitim, kültür/çevre ve altyapı endekslerinde ise daha düşük iyileşmelerin olduğu belirtilmiş. Bu dönemde sadece istikrarın az da olsa bir düşüş gösterdiği vurgulanan raporda istikrar endeksinde, yaşam maliyeti krizinin yanı sıra bazı şehirlerde suçtaki artış ile birçok şehirde artan yolsuzluk ve sivil huzursuzluk algılarını yansıtan küçük bir düşüş görülmüş.

Türkiye'deki kentlerin durumu hakkında raporda bir detaya rastlamadık. Birçok kriterin yer aldığı endeks içeriğinde konserlerin, festivallerin yasaklanması da puanların düşmesinde etkili. Ülkedeki yaşam biçimlerine müdahale noktasına varan bu yasaklamaların yaşanabilirliği etkilediğini söylemek hatalı olmaz sanırız. Diğer yandan, eğitim kalitesi, çalışma koşulları, mesleklerin değersizleştirilmesi vb. nedenlerle üzerinde sıkça tartıştığımız beyin göçünün varlığı bize bir şeyler söylüyor gibi. Biz de bu kadarını ifade etmiş olalım. Diğer yandan bu rapordaki kriterlerin çok objektif olduğunu iddia etmek gibi bir niyetimizin olmadığını da belirtmek isteriz¹.



¹ Raporun tamamına şu linkten ulaşabilirsiniz: <https://www.eiu.com/n/campaigns/global-liveability-index-2023/>

Kadınların Voleybol Dünya ve Avrupa Şampiyonasında Zaferleri:

Kadın Voleybolunu Toplumsal Cinsiyet Bakış Açısı ile Ele Almak

Voleybol, iki takım arasında bir file üzerinden oynanan rekabetçi bir takım sporu olarak bilinir. Temel amaç, topu rakip takımın sahasına geçirmek ve rakip takımın topunun sahalara geçmesini engellemektir. Hızlı ve tempolu bir oyun olan voleybol, oyuncular arasında koordinasyon, hız, çeviklik, dayanıklılık ve strateji gerektirmektedir. Voleybol sporu ile ilgilenmek diğer spor dallarında olduğu gibi hem fiziksel hem zihinsel sağlık açısından hem de sosyal açıdan olumlu etkileri bulunmaktadır. Kardiyo sağlığı, kas kuvveti, esneklik ve hareketlilik, koordinasyon fiziksel faydalar arasında yer almaktadır. Strateji ve taktiklere dayalı oyun yapısı zihinsel düşünmeyi teşvik ederek strateji ve zekâ gelişimini; takım içi iletişim ve işbirliğinin gelişimi, takım çalışmasını, sosyal becerileri, özgüven ve liderlik yeteneklerinin gelişimini ve oyun sırasında enerjinin serbest bırakılması ve stresten uzaklaşmak zihinsel faydalar arasında sayılabilir. Takım arkadaşları ile birlikte oynamak, arkadaşlık ve topluluk bağlarının güçlenmesi; topluluk spor etkinliklerine katılım yerel topluluğun bir parçası olmaya

yardımcı olarak; takım içi ve/veya başka takımlarla rekabet oyunculara kendini aşma ve gelişim fırsatı sunarak; ekip ruhunu teşvik etmesi ve oyuncuların birbirlerine destek olması ise sosyal faydalar arasında yer almaktadır.

Türkiye’de “voleybol” dendiğinde akla ilk gelen “kadın voleybolu” ve dolayısıyla “kadın voleybolcularımız”dır. Voleybol, kızlarımız ve genç kadınlar için bir fırsat alanı oluşturmaktadır. Voleybol sporu ile uğraşmanın kadınlar açısından toplumsal cinsiyet bağlamında önemli rol ve etkileri bulunmaktadır. Kadınlar, voleybolu rekabetçi düzeyde oynamakta, oynayabilmektedir. Bunu en güzel örneğini, Eczacıbaşı, Vakıfbank ve Fenerbahçe gibi kulüp takımlarımızın Avrupa ve dünya şampiyonlukları yaşaması; A Milli Kadın Voleybol Takımımız (Filenin Sultanları) başta olmak üzere alt yaş kategorilerinde uluslararası alanda kürsü başarıları yakalanması oluşturmaktadır. Filenin Sultanları olarak tanımlanan A Milli Kadın Voleybol Takımımızın olimpiyatlara, Dünya ve Avrupa Şampiyonalarına katılması ve bura-



Umur AŞKIN



larda kürsülerde kendine yer edinmesi bu bağlamda iyi örneklerdir. A Milli Kadın Voleybol Takımımız, Cumhuriyet'in 100. Yılında Milletler Ligi ve Avrupa Şampiyonluğu ile Dünya 1 numarası olarak 'Altın Çağı'nı yaşıyor, yaşıyor. Kadınlar voleybol sporunu en iyi şekilde yaparak uluslararası düzeyde kazanmış oldukları bu büyük başarılar kutlanmalı ve takdir edilmelidir.

Voleybol, kadınların fiziksel gücünü ve yeteneklerini sergilemelerine olanak tanımaktadır. Bu durum, kadınların geleneksel cinsiyet rollerinin ötesine geçebileceklerini, güçlü liderler ve sporcular olabileceklerini göstermektedir. A Milli Kadın Voleybol Takımımızın Milletler Ligi mücadelesi için Mayıs ayının ortası gibi hazırlanmaya başlaması ve 16 Temmuz 2023 tarihinde Milletler Ligi şampiyonluğu kazanması ile biten bu süreç kadınlar fiziksel gücünü ve yeteneklerini tüm dünyaya göstermiştir. Bitmiş midir? Bitmemiştir. Kadınlar dönüşte 2023 CEV Avrupa Şampiyonası için hazırlanmış ve 04

Eylül 2023 tarihinde şampiyonluk maçına kadar mücadelesini sürdürmüştür. Bitmiş midir? Henüz bitmemiştir. Filenin Sultanları, Paris 2024 Olimpiyat Elemeleri için 24 Eylül 2023 tarihinde Japonya'da yapılan eleme maçlarında da 7 de 7 yaparak olimpiyatlara grup birincisi olarak katılmaya hak kazandılar.

Kadınlar için voleybol, özsaygıyı artırabilir ve özgüven geliştirmelerine yardımcı olabilir. Başarılı bir voleybolcu olmak kadınların kendilerine güvenlerini artırmaktadır. Kendine güveni artan kadınların fiziksel aktivite ve rekabet de dahil olmak üzere tüm toplumsal cinsiyet ile ilgili basmakalıp düşüncelere meydan okumakta, okuyabilmektedirler. Filenin Sultanlarının başarıları ile birlikte varlıkları, kadınlar toplumda eşitlik mücadelesi verdiği Türkiye'de birer "güçlü kadın" sembolleri olarak görünmelerini de beraberinde getirmiştir. Toplumsal cinsiyetle ilgili tüm basmakalıp düşüncelere meydan okuyan başarılı voleybolcu kadınlar, kız çocukları, genç kızlar ve kadınlar

için birer rol model olmaktadır. Filenin Sultanlarının her bir üyesi, ayrı birer “kahraman” olarak kabul görmektedir. Kadınların spor da veya diğer alanlarda “iyi şeyler” yapması diğer kadınlara “güçlü olabilecekleri” mesajını iletmektedir. Voleybol müsabakaları ve organizasyonlar, cinsiyet eşitliğini teşvik etmek ve toplumsal cinsiyet normlarına meydan okumada önemli platformlardır. Bu platformlarda cinsiyet ayrımcılığına karşı duruş sergilemek, toplumsal değişime katkı sağlamaktadır.

Kadın voleybolcuların medyada ve spor haberlerinde daha fazla yer bulması, toplumsal cinsiyet eşitliği ve kadın sporunun değeri açısından önemlidir. Medyanın kadın sporcularını tanıtmayı ve onların başarı hikayelerini paylaşması bu bağlamda önemlidir. Bu durum, başta voleybol sporu olmak üzere birçok kız çocuğunun spora başlamasını teşvik edecektir.

Bu takım sporunda 1990’lı yılların ikinci yarısında kulüplerin altyapıya verdiği önem, Türkiye Voleybol Federasyonunun eğitimden koordinasyona kadar profesyonelleşmesi ile başlayan süreç sonunda kadın voleybolu gelişti ve istikrar kazandı. Kadın voleybolcularımızın başarıları, kadınlara (daha fazla) saygı gösterildiğinde, destek ve fırsatlar verildiğinde potansiyellerini nasıl ortaya çıkarabildiklerinin de önemli bir göstergesi... Kadınların spor ve diğer alanlarda ne kadar yetenekli ve güçlü olduğunun da önemli bir göstergesi... Başta voleybol olmak üzere

spor, eşit katılımı teşvik eden bir platform. Kadınların başta spor yapma olmak üzere yaşamın tüm alanlarına katılımının artması, toplumsal cinsiyet eşitliğini gerçekleştirmede önemli bir araç.

Kadınların voleybol sporunu en iyi elde etmiş olduğu bu büyük başarılar, kadın politikalarına rağmen kadınların yeteneklerini göstermektedir. Kadınların kazanmış sportif başarı olmanın ötesinde anlamlar cinsiyet eşitsizliği ve ayrımcılıkla mücadelede elde ettiği bu uluslararası başarılar, bu mücadelenin bir simgesi...

şekilde yaparak kadınlara yönelik ayrımcılıklarının ve gücünün kaldırıldığı bu sportif başarılar, da taşımaktadır. Toplumsal de kadınların voleybol sahasında



Kadın voleybolcularımızın dünya ve Avrupa şampiyonalarını kazanması, cinsiyet eşitsizliğine karşı güçlü bir mesaj taşımaktadır. Bu spor alanında kadınların başarıları, fiziksel ve zihinsel olarak ne kadar güçlü olabildiklerini, olabileceklerini; liderlik yeteneklerinin ne ölçüde gelişebildiğini, gelişebileceğini; özgüvenlerinin ne ölçüde artabildiğini, artabileceğini en güzel şekilde kafalara kazıtmaktadır. Başta voleybol olmak üzere spor, cinsiyetle ilgili basmakalıp düşünceleri kırmada önemli bir rol oynamıştır, oynamaktadır. Bu uluslararası başarılar, kadınların spor aracılığıyla güçlerini ve yeteneklerini sergileyerek geleneksel cinsiyet rollerinin sorgulanması gerektiğini göstermiştir, göstermektedir.

Kadın voleybolcularımızın kişisel ve takım halinde karşılaştıkları zorluklar, bu zorlukların üstesinden gelmek için gösterdikleri mücadele pratikleri ve başarı hikayeleri diğer kadınlara ilham verir niteliktedir.

Kadınlar, dünya ve Avrupa şampiyonalarında gösterdikleri olağanüstü performanslarıyla, kendilerini ikinci sınıf vatandaş olarak görenlere karşı da zafer(ler) kazanarak kadın-erkek arasındaki fırsat eşitliğinin, kadın özgürlüğünün sembolü oldu (Özdil, 2019). Başta A Milli Kadın Voleybol Takımımızın sporcuları olmak üzere kadın voleybol takımlarımız, sadece sportif yetenekleri ile değil, aynı zamanda kararlılıklarıyla da öne çıkıyor. Kendilerine duydukları güven, sıkı çalışma ve ekip çalışması sayesinde de zorlukları aşarak zirveye ulaşıyorlar. Kadınların uluslararası arenadaki başarıları, başta spor yetenekleri olmak üzere yeteneklerinin sınırlarını zorlayarak toplumsal cinsiyet rollerinden bağımsız ve toplumsal cinsiyet eşitsizliğine rağmen kendi potansiyellerini gerçekleştirebildiklerinin, gerçekleştirebileceklerinin vurgusudur aynı zamanda...

Bodrum'un Su Altı Zenginlikleri

Yaz geldi ve geçiyor; özellikle son iki hafta müthiş sıcak geçti. Yaz deyince aklımıza güzel olarak tatil ve deniz; kötü olarak da aşırı sıcak ve maalesef orman yangınları geliyor. Muhtemelen bir çoğumuz bütçelerimiz dahilinde tatillerini yaptı ve artık yeni çalışma dönemine hazırdır.

Tatil seçeneği ülkemiz coğrafyasında çok çeşitli olabiliyor; ister deniz, ister orman, istersek de kültür tatilleri yapılabilir ama çoğunluk özellikle de denize uzak yerlerde yaşayanların tercihi deniz tatili oluyor.

Bu sayı da ben de Bodrum'un su altı zenginliklerinden bahsedeceğim:

Bodrum Muğla ilimizin batısında ki ilçesidir; sadece ülkemizde değil dünya çapında turizm açısından meşhur bir ilçemizdir. Bu kadar çok meşhur olmasının sebebi kendine has özellikleri olmasıdır.

Bodrum, Yunan ve Anadolu uygarlıklarının kesişme noktası olan topraklar üzerinde yer almaktadır. Leleg, Karia, Pers, Dor, Helen, Roma, Bizans ve Osmanlı gibi çeşitli uygarlıklara ait arkeolojik buluntular yöre ve çevresinin yedi bin yıllık bir geçmişi olduğuna işaret etmektedir. Bodrum antik çağda Karya Bölgesinin en önemli liman kentlerinden biridir. Burada tarihin babası olarak tanınan Herodotos ve tarihin ilk kadın amirali I.Artemisia gibi pek çok önemli kişi yaşamıştır.

Bodrumlu tarihçi Heredotos'un kaynaklarına göre Bodrum'da yaşam M.Ö. 1.000 yılında Dorlar tarafından şu an kalenin bulunduğu bölgeye kurulan şehirle başlamıştır. Şehir daha sonra Lidyalıların ve Perslerin egemenliğine girmiş olsa da en parlak dönemlerinden birini Karya satrapphının egemenliği altındayken yaşamıştır. M.Ö. 334 yılında Büyük İskender'in gerçekleştirdiği fetihler sırasında yıkılıp yakılan Bodrum, uzun bir süre boyunca toparlanamamış, İskender'in ölümünden sonra bir süre generaller tarafından yönetilmiştir. MÖ 133'te Romalıların himayesi altında olan Bodrum, Roma'nın ikiye bölünmesinden sonra (MS 324) ise Aphrodisias Metropolitliği'ne bağlı bir piskoposluk olarak varlığını sürdürmüştür.

11. yüzyılda Türklerin eline geçen Bodrum, 13. Yüzyılda Menteşe Beyliği'nin bir parçası olmuştur. Bodrum, Kanuni Sultan Süleyman döneminde Osmanlı İmparatorluğu topraklarına katılmıştır. I. Dünya Savaşı sonunda (11 Mayıs 1919) İtalyanlarca işgal edilen Bodrum, Kurtuluş Savaşı'yla birlikte geri alınmıştır.



Recep Ufuk AKCAN

Doğa Tutkunu
CMAS, TSSF 3 Yıldız Eğitimci Rehber
Balık Adam





Dünyanın Yedi Harikasından biri olan Mausoleum Halikarnassos şehrinde inşa edilmiştir. Depremler ve istilaların etkisiyle zamanla yıkılan mozolenin mermerden aşları Bodrum Kalesi'nin yapımında kullanılmıştır. Kaleyi 15. Yüzyılda Hristiyan Şövalyeler inşa etmiştir. İnşaat 100 yıllık bir sürede tamamlanmıştır. Papa kalenin bitmesi için kalenin yapımında çalışanlara Endülüjans kâğıtları dağıtmıştır. Bodrum şehri Anadolu toprakları üzerinde en son ele geçirilen Hristiyan toprağıdır. Şehir II. Mehmet zamanında kuşatıldıysa da ancak I. Süleyman'ın Rodos Seferi sırasında ele geçirilebilmiştir. Bodrum Kalesi bugün dünyanın en büyük 2. Su altı Arkeoloji Müzesi olarak hizmet vermektedir. Doğu Akdeniz'de ayakta kalan en sağlam kaledir.

Bodrum Tarihi Kadar, Su altı Zenginlikleriyle de Büyüyor!

Daha önce ki yazılarımda bahsetmiştim dünyanın en önemli arkeoloğu George Bass da ömrünün büyük bölümünü Türkiye de Bodrum da geçirmiş ve çok önemli hizmetleri olmuştur Bodrum kalesine yolunuz düşerse Cam batığına gireceksiniz; bu batığı Bozburun'dan yıllar süren su altı kazı çalışmaları sonucunda George Bass liderliğinde çıkarılmıştır. Türkiye su altı arkeolojisinde dünyanın en zengin ülkelerindendir.

Bodrum da su altı zenginlikleri ile Türkiye de ve dünyadaki dalcıları cezbetmektedir. Bodrumun meşhur dalgıçlarından biride Aksona Mehmet'dir; yaşayan en eski sünger avcılarındandır ve halen Bodrum da dalmaya devam ediyor. Bodrum sünger yapısının fazlalığı ve tüm canlılığı ile Akdeniz su altı türlerinin neredeyse tamamına ev sahipliği yapıyor. Bodrum sualtı yapısı her seviyeden dalgıca hitap ettiği gibi; ev sahipliği yaptığı 3 batığı ve doğa harikası mağaraları ile unutulmaz bir dalış deneyim yaşıyor. Her mevsim kristal netliğinde olan suları, 20-30 metre görüş mesafesiyle Bodrum, su altı fotoğrafçıları için de vazgeçilmez. Dalış meraklıları için derinlikleriyle büyüleyen Bodrum'un başlıca dalış noktaları ise :

- Büyük Resif
- Küçük Resif
- Paçoz Koyu ve C-47 Dakota Batığı
- Sahil Güvenlik Botu SG115 Batığı
- Pınar1 Batığı
- Delikli Mağara
- Kurt Burnu
- Kaçakçı Koyu
- Aksona Koyu
- Poyraz Koyu
- Fener
- Güney Ucu
- Orak Adası

Büyük Resif

Resif, su altındaki büyük tepe oluşumlarına verilen isimdir. Bodrum Körfezi'nin tam orta noktasında, Karaada ile Gümbet burnunun arasındaki bir noktada duran 2 adet resifden büyük olanıdır. Büyük Resif'in üst kısmı 4 metreden başlamakla beraber güneyinde 32 metreye; kuzeyinde ise 36 metreye kadar ulaşmaktadır. Büyük Resif'in sığ noktalarında ahtapot, karagöz; iskorpitler size eşlik ederken; derinlere indikçe akya, orfoz, lahos, sinarit ve Mürenler ile karşılaşmanız kesindir. Eğer şanslı gününüzde iseniz baraküda sürüleri hatta kaplumbağa bile görebilirsiniz. Ayrıca duvar boyunca sünger oluşumları büyüleyicidir.

Küçük Resif

Büyük resifin çok yakınındadır. Küçük Resif bütün dalcıların en az bir defa dalış yaptıkları bu nokta, su altı fauna ve florası açısından oldukça zengindir. Küçük Resif'te, akya, karagöz, baraküda sürüleri ve dip zemine yakın olan Axinella türü süngerler, geniş açı kadrajlamalarda su altı fotoğraf ve videocularına arzulanan görüntüleri sağlar. Resifin üstü 5-6 metre, dibi ise yaklaşık 32 metre olduğu için her düzeyde dalcıya hitap eder. Ulaşım kolaylığı ve yakınlığı da ayrı bir avantajdır. Popülasyon zenginliği ve kirli-

liçe henüz maruz kalmamış olması nedeniyle ülkemizin en iyi dalış noktalarından biri olarak tanımlanabilir.

Paçoz Koyu C-47 Dakota Batığı

Paçoz Koyu hem ileri düzey dalgıçlar, hem açık su dalgıçları, hem de yeni başlayanlar için ideal bir noktadır. Sol yanındaki duvarda 16-24 metre derinlikte 3 adet tekne batığı bulunur. Dalış alanında ayrıca 32 metre derinlikte küçük bir mağara vardır. Bu mağaranın girişinde mercanlar ve süngerler görülür. Paçoz koyunun sol tarafında bulunur.

Türk Hava Kuvvetlerindeki görevini tamamladıktan sonra Karaada Yapay Resif Projeleri kapsamında bir adet C 47 Dakota tipi uçak, BOSAD (Bodrum Su altı Derneği) tarafından 1 Temmuz 2008 tarihinde batırılmıştır. C 47 Dakota tipi uçağın; uzunluğu 20 metre, kanat açıklığı ise 30 metredir. Batık 16 metreden başlamakta ve 28 metreye kadar devam etmekteydi; ancak 2010 yılında iki parçaya bölünen batığın gövdesi ve kuyruğu daha derine doğru kaymıştır. Batık lokasyonu kaya oluşumları arasındadır. Bu nedenle batık su altı canlıları açısından zengindir. Özellikle iri orfozlar batık dalışınıza ekstra keyif katacaktır.

Sahil Güvenlik Bot 115 Batığı

Eski bir sahil güvenlik botu olan SG 115, BOSAD tarafından yapay resif projeleri kapsamında 16 Mayıs 2007 tarihinde batırılmıştır. 29 metre uzunluğundaki bu emekli sahil güvenlik botu; 18 metreden başlayarak 30 metreye kadar uzanmaktadır. Batığın içine deneyimli dalgıçlar kolaylıkla girebilir; teknemize dönüşünüz sırasında ise farklı topografik yapılarıyla kayalıklar dikkatinizi çekecektir.

Pınar 1 Batığı

Delikli Mağara ile Poyraz Koyu arasında yer alır. Pınar 1; BOSAD tarafından yapay resif projeleri kapsamında Mayıs 2007'de batırılmıştır. Pınar 1 Türk Deniz Kuvvetleri'nde hizmet etmiş 37 metre uzunluğunda, 7 metre genişliğinde emektar bir su tankeridir. Batık 18 metreden başlayarak, 33 metreye kadar uzanır. Batığın etrafında turunuzu tamamladıktan sonra, tüp kurtları ve kalamar yumurtalarının mekanı olan kaptan köşküne girmenizi tavsiye ederiz. Batıktan ayrılıp teknemize doğru dönerken 8-20 metre arasındaki kaya oluşumları arasında gezinen ahtapot, müren, orfoz gibi deniz canlıları dikkatinizi çekecek.

Delikli Mağara

Karaada'nın Kos tarafında ve ortasındadır. Girişi 11 metre derinliğinde olan mağaraya teker teker giriş yapılması önerilir. Mağara içindeki mor ve sarı renkli oluşumlar büyüleyicidir; mağara içindeki kovuklarda ise iskorpit, karavida ve ıstakoz görme olasılığınız yüksektir. Mağaranın en güzel özelliği ise tepesinde bulunan 1 metre çapındaki delikten 6 metreye çıkabiliyor olmanızdır. Esas manzara ise dalgıçların mağara içinde toplanan hava kabarcıklarının delikten çıkışıyla oluşur. Bu muhteşem olayı mutlaka kaydetmek isteyebilirsiniz.

Kurt Burnu

Bodrum'da dalışın en keyifli noktalarından biri olan Kurt Burnu, Bodrum ile Bitez arasındaki yarımadanın uzantısı olan Görece Adası'nın en güney ucudur. Kurt Burnunda 3 metreden başlayan kaya oluşumları 30 metreye kadar devam etmekte ve Ege Denizinin en güzel fauna ve flora çeşitliliğe ev sahipliği yapmaktadır. Bu keyifli dalış noktası her seviyeden dalgıç için heyecan dolu bir maceradır. Dalışınız sırasında karşınıza ahtapot, müren, orfoz, çeşitli kaya balıkları, Karagöz çıkabileceği gibi; deniz yıldızları, deniz hiyarları ve amfora kalıntıları en güzel pozlarını sizler için verecekler.





Kaçakçı Koyu

Karaada da bulunan bu koyun her iki tarafına dalış yapmak mümkündür. Sağ tarafa daldığınızda 26 metre derinlikte kumlu yüzeyde amforaları görebilirsiniz, aynı alanda kırlangıç balığı da karşınıza çıkabilir. Duvar boyunca ise tabii ki müren, vatoz ve orfoz aileleri sizleri keyiflendirecektir. Koyun sol tarafına dalış yaparsanız kaya çatlakları arasındaki mürenler; asker balıkları, sinaritler ve sünger çeşitliliği dikkatinizi çekecektir.

Bu koyun diğer bir özelliği ise; suyun 1 metre altında dar bir girişi olan; dışarıdan çok zor fark edilen ve Karaada içine doğru 40-50 metre kadar uzanan bir mağaraya ev sahipliği yapmasıdır. Mağaranın girişinin çok dar olması ve labirent şeklindeki yapısı sebebiyle dalgıçlara tavsiye edilmemektedir.

Aksona Koyu

Karaada'nın en güney ucunda bulunan Aksona Koyu, ismini bölgeyi keşfeden Bodrumlu sünger avcısı Aksona Mehmet'ten almıştır. 3 metreden başlayan kaya oluşumları 20 metreye kadar devam eder. Sonra 30-35 metreye ulaşan bir duvara dönüşür.

Poyraz Koyu

İsmi aldığı Kuzeydoğu rüzgarı gibi hep esintili olan bu koya; limandan ayrıldıktan 50 dakika sonra ulaşacaksınız. Karaada'nın arkasında bulunan bu koyda; kaya oluşumları 5 metreden 35 metreye kadar devam eder. Her seviyeden dalgıca hitap eden koyda orfoz, ahtapot, vatoz, sinarit, müren, deniz yıldızları, süngerler ve amfora parçalarını görebilirsiniz.

Fener

Her seviyeden dalgıç için cezbedici olan bu dalış noktası Karaada'nın hemen ucunda yer alır. Kaya oluşumları 5 metreden başlar ve 20 metreye kadar devam eder. Bu noktanın özelliği ise Karaada çevresinde Beyaz Mercanların yaşadığı tek bölge olmasıdır; ulaşmak için ise kaya çıkıntılarının; kumluk ve yosunluk bölgelerin geçilmesi gerekir. Ahtapot; müren ve orfozların yanı sıra rengarenk küçük balık çeşitlerini izleyebilirsiniz.

Güney Ucu

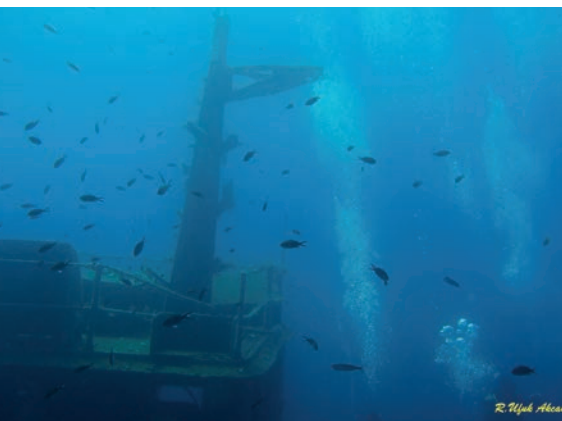
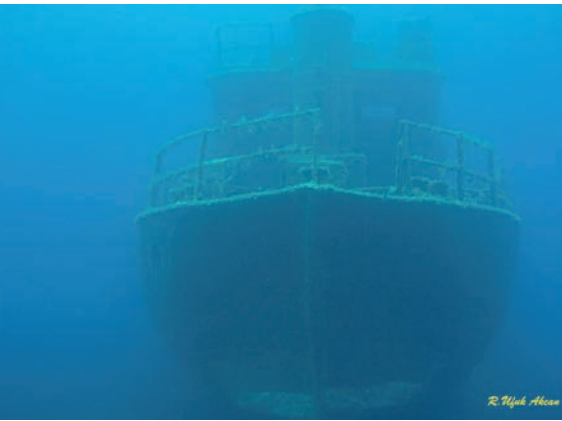
Güney Ucu dalış noktası her seviyeden dalgıç için uygundur. Kumluk ve deniz çayıruları ile başlayan dalışınız sonrasında 18-26 metre arasında uzanan duvara ulaşacaksınız. Çayıruların arasındaki pinaların yanı sıra karşınıza çıkacak ahtapotlar seyre değerdir. Tabii ki dalış boyunca farklı Ege balık türleri ile karşılaşmanız mümkündür.

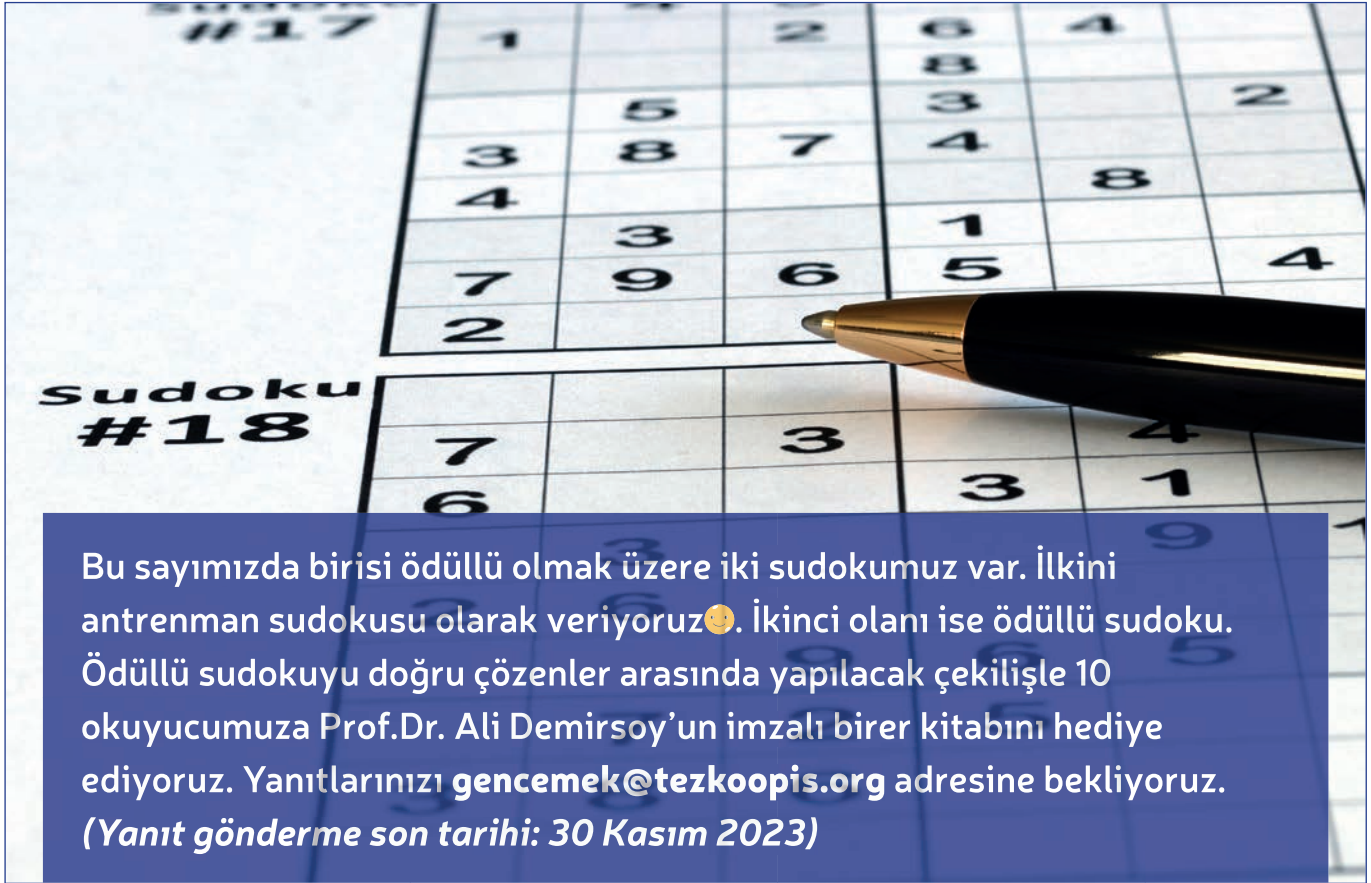
Orak Adası

Duvar dalışı sevenler için inanılmaz bir su altı topografisine sahip Orak Adasına ulaşmak için Gökova Körfezi'ne doğru 1,5 saatlik bir yolculuğa çıkmak gerekmektedir. Bu büyüleyici dalış noktasının her iki tarafı da farklı güzellikler barındırır. 6 metrede başlayan ve ay yüzeyi görüntüsünü andıran kayalık 20'li metrelerden itibaren, 70 metrelere dik olarak uzanan büyüleyici volkanik duvarı oluştururlar. Bölgenin en büyük duvarı boyunca ilerlerken, karşınıza orfoz, lagos, müren ve vatozun yanı sıra farklı deniz böcekleri de çıkabilir.

Yazımı hazırlarken yardımlarını esirgemeyen Aşkın Diving'in sahibi ve Türkiye su altı camiasının duayen hocalarından sayın Aşkın Canbazoglu'na teşekkür ederim. Umarım faydalı bir yazı olmuştur.

Bir sonraki sayıda buluşmak dileği ile doğada kalın sevgi ile kalın.





Basit Sudoku

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

Ödüllü Sudoku

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

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL YÖNETİM KURULU

Genel Başkan	Haydar ÖZDEMİROĞLU
Genel Sekreter	Hakan BOZKURT
Genel Mali Sekreter	Mahmut ÇETİNKAYA
Genel Örgütlenme Sekreteri	Çağdaş DUYAR
Genel Eğitim Sekreteri	Sebahattin ŞEN
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Mehmet PEKGÖZ
Genel Yönetim Kurulu Üyesi	Mustafa KİRMAN

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 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Oğuz
Kurtuluş Mah. Cumhuriyet Cad.
MNS İş Merkezi No: 50 K: 6 No: 28
Seyhan / Adana
Tel: 0322 363 34 63 Faks: 0322 363 34 83
adana1@tezkoopis.org

ANKARA 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Kırmızı
Necatibey Cad. Sezenler Sok. No: 2/16
Sihhiye/Ankara
Tel: 0312 231 74 95 Faks: 0312 231 74 96
ankara1@tezkoopis.org

ANKARA 2 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mustafa Özgen
Necatibey Cad. No: 84/4 Sihhiye/Ankara
Tel: 0312 229 43 07 Faks: 0312 229 18 47
ankara2@tezkoopis.org

ANKARA 3 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Cemal Yarga
Necatibey Cad. No: 84/7 Sihhiye/Ankara
Tel: 0312 230 06 15 Faks: 0312 230 06 16
ankara3@tezkoopis.org

ANKARA 4 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Levent Koç
Necatibey Cad. Sezenler Sok. No: 2/18
Sihhiye/Ankara
Tel: 0312 231 74 98 Faks: 0312 231 74 97
ankara4@tezkoopis.org

ANTALYA ŞUBESİ

Şube Başkanı Özgür Tingir
Tahıl Pazarı Mah. Adnan Menderes Bulvarı
Yüce2 Apt. Kat: 2 D: 3 Antalya
Tel: 0242 242 91 05 Faks: 0242 248 15 89
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
bursa@tezkoopis.org

DİYARBAKIR 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
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: 0284212 14 95
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
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
eskisehir@tezkoopis.org

GAZİANTEP ŞUBESİ

Şube Başkanı Bilal Öztokmak
İncilipınar Mah. Nail Bilen Cad. Ayntap İş Merkezi
Kat: 2 No: 201 Gaziantep
Tel: 0342 323 33 43 Faks: 0342 323 33 43
gaziantep@tezkoopis.org

KOCAELİ ŞUBESİ

Şube Başkanı Engin Şevket Şimşek
Hacı Halil Mah. Atatürk Cad. 1205/1 Sok.
No: 2 Kat: 6 D: 27-28 Gebze/Kocaeli
Tel: 0262 646 18 49 Faks: 0262 646 67 64
gebze@tezkoopis.org

SAMSUN ŞUBESİ

Şube Başkanı Tanık Sayın
Kale Mahallesi Kaptanağa Caddesi Ortaklar İşhanı
No:1 Kat:6 D: 28-31 İlkadım/Samsun
Tel: 0 362 431 55 41 Faks: 0 362 431 55 42
samsun@tezkoopis.org

İSTANBUL 1 NO.LU ŞUBE

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

İSTANBUL 3 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Özcan Kaya
Silahtarağa Mah. Altınordu Caddesi No: 93A
Eyüpsultan/ İstanbul
Tel: 0212 809 77 61 Faks: 0212 809 77 51
istanbul3@tezkoopis.org

İSTANBUL 4 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Hasan Dere
Merkez Mah. Büyükdere Cad. Şimşek Apt.
No: 3/6 Kat: 3 Şişli-İstanbul
Tel: 0212 232 39 47 - 0212232 39 92
Faks: 0212 232 28 57
istanbul4@tezkoopis.org

İSTANBUL 5 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Selahattin Karakurt
Büyükdere Cad. No: 64/8 Kat: 3
Mecidiyeköy-İstanbul
Tel: 0212 347 40 77 Faks: 0212 347 40 78
istanbul5@tezkoopis.org

İSTANBUL 6 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Zekeriya Sancak
Prof. Nihat Tarlan Cd. Eryılmaz Sk. Camoluk İş
Merkezi No: 3/6 Bostancı Sanayi / İstanbul
Tel: 0216 574 37 78 Faks: 0216 572 51 19
istanbul6@tezkoopis.org

İZMİR 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mert Özen
Şair Eşref Blv. Emlak Kredi Apt. No: 100/601
Alsancak-İzmir
Tel: 0232 463 52 59 Faks: 0232 463 54 72
izmir@tezkoopis.org

İZMİR 2 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Tuğrul Çan
İsmet Kaptan Mah. Hüriyet Blv. Musullugiller İş Hanı
No: 5/1 Kat: 1 D: 13 Çankaya-Konak-İzmir
Tel: 0232 421 43 45 - 0232 421 43 37
Faks: 0232 421 43 92
izmir2@tezkoopis.org

MUĞLA ŞUBESİ

Şube Başkanı Hüseyin Yıldız
Muslihittin Mah. Muhsin Özbay Cad. No:20/B
Daire: 14 Menteşe/ Muğla
Tel: 0252 213 19 55 Faks: 0252 213 19 14
mugla@tezkoopis.org

ZONGULDAK ŞUBESİ

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

KONYA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

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

