GÜVENLİ ÇALIŞMA: Çoçuk İşçiler, Kanlı Mesailer

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

gençemek

/gencemekdergisi

Tez-Koop-İş Yayın Organı | Sayı: 16 / Ocak 2024

Sosyal Güvenliğin Genel Kabul Gören Antolojisine Bir Karşı Çıkış: Çıraklar Örneği

Dosya konusu: Sosyal Güvenlik



Hollanda'da Bisikletli Kuryeler Örgütleniyor

METALLICA



ABD'de Milyon Dolarlık Sendikasızlaştırma Sektörü ve Sendikaların Karşı Politikaları

Arzın Merkezine Bir Seyahat Biçimi Olarak Oyunculuk Eğitimi

vardık, varız, var olacağız
asla teslim olmayacağız









DEŞTİN ÇAYI ÖZGÜR AKACAK
KÖYLERİMİZ YEŞİL KALACAK

BASINA VE KAMUOYUNA DUYURU

2872 Sayılı Çevre Kanunu'nun 10. Maddesi ve 2577 Sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 28. Maddesi gereği Muğla 2. İdare Mahkemesi 2022/2222 Esas ve 2023/1222 Karar Sayılı Kararı ile ÇED Olumlu kararının iptal edilmesi nedeniyle Bayır - Deştin Mevkisindeki Çimento Fabrikasının Yapı Ruhsatı iptal edilmiştir. Basına ve Kamuoyuna Önemle Duyurulur.









"Köylülerin yıllar süren mücadelesi sonucu Deştin - Bayır çimento fabrikasının ruhsatı mahkeme kararıyla iptal edildi. Mücadeleyle bir başka güzel akıyor Deştin Çayı!"

Sevgili arkadaşlar…

2023 yılını geride bırakırken, yeni yılın gençler ve kadınlar başta olmak üzere emekçi kitleler için mevcut ekonomik ve sosyal koşullar geçen yıldan daha iyi olmayacağına işaret ediyor. Düşük ücretlerin enflasyonla iyice aşınması tüm emekçi kitleleri yoksulluk ve açlık hattına sıkıştırmış durumda. Bu sıkışmışlıktan kurtuluşun tek yolunun örgütlenmekten geçtiğini hem Türkiye'de hem de küresel düzeydeki eylemler bize gösteriyor.

Ekonomik kriz, örgütlenme özgürlüğü vb. nedenlerle hem Türkiye'den hem de farklı ülkelerden eylemlerin bir kısmını sizlere sunuyoruz.

Sosyal güvenlik, devletin halk üzerindeki koruyucu önlemler şemsiyesidir. Bu nedenle bu sayımızda dosya konusu olarak sosyal güvenliği seçtik. Kuşkusuz bu kısıtlı sayfalarda sosyal güvenliği tüm boyutlarıyla incelememizin olanaklı olmadığını belirtelim.

Çocuk işçiliği başta MESEM'ler olmak üzere 'eğitim' adı altında farklı biçimlerde işverenlere ucuz işgücü olarak sunuluyor. Çalışma yaşamında olmaması gereken çocukların hem sosyal güvenliği hem de sağlık ve güvenlikleri çıraklık sistemi üzerinden tartışılıyor.

Sendikacılığın farklı ülke örneklerini görmek çok değerli. Bu sayımızda Banu Uçkan hocamız bizler için ABD sendikacılığının farklılıklarını yazdı.

Bu sayımızda üç farklı söyleşi ile karşınızdayız. İlk söyleşimizde Yozgat Bozok Üniversitesinde çalışan işçi arkadaşlarımızla çalışma koşulları ve sendikalaşma üzerine konuştuk. İkinci söyleşimiz ise iki genç tiyatrocu ile. Tiyatro meraklılarına duyurulur. Üçüncü söyleşimizde de Hollanda Sendikalar Federasyonu FNV Örgütlenme Uzmanı Lieveke Hejin ile Hollanda'daki bisikletli kuryeler hakkında konuştuk.

Basketbol benim de çok sevdiğim ve bir zamanlar çok da mesai harcadığım bir spor. Tabii benden daha iyi oynayanlar şimdi Amerika Birleşik Devletler Profesyonel Basketbol Ligi NBA'de oynuyor. Alperen Şentürk bunlardan en göze çarpanı dersek hata yapmamış oluruz. Kısa da olsa onu biraz tanıyacağız.

İşe iade, iş hukukunun çok tartışmalı bir meselesi. Tabii bu durum memur ve işçilerin birlikte çalıştığı kamu işyerlerinde kafa karışıklığına neden oluyor: Uygulama ve kanun farklılığına dikkat!

Sınav dönemi gençliğin ilk yıllarının karabasanı gibi. 11. sınıfta okuyan genç bir kalem bizlere bu konudaki düşüncelerini yazdı. Ebeveynlerin de okumasını öneririz.

Kültür sanat alanında şiir, müzik, sinema gibi kısımlar ilgili okuyucuları ile buluşacak. Kış sporlarıyla ilgilenenler, dergimizde size de yer ayırdık.

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

İyi okumalar…

gençemek

İÇİNDEKİLER

TEZ-KOOP-İŞ GÜNCESİ 4

MEMLEKET EMEK HABERLERİ 8

DÜNYA EMEK HABERLERİ 12

SÖYLEŞİ 16
Bozok Üniversitesi Çalışanları İle Söyleşi

SOSYAL GÜVENLİK 20
Sosyal Güvenliğin Genel Kabul Gören Antolojisine Bir Karşı Çıkış: Çıraklar Örneği
Taner AKPINAR



SOSYAL GÜVENLİK 24
Bir Borç İlişkisi ve Rehin Alma Yolu Olarak Sosyal Güvenlik
Yağız Alp TANGÜN

SOSYAL GÜVENLİK 30
Kendimize Nasıl İyi Bakacağız?
Seray KUMLU

SOSYAL GÜVENLİK 36
Sosyal Psikolojik Bir İhtiyaç Olarak Sosyal Güvenlik
Psk. Merve FİDAN

tezkoopissndk @tezkoopissndk tezkoopis Tez-Koop-İş Sendikası

gençemek

Sayı: 16/ Ocak 2024
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
Alper Şengün
Ayçe L. Abana
Banu Uçkan Hekimler
Emel Kirez Şencan
İdil Gencer
Merve Demirkıran
Merve Fidan
Nail Dertli
Recep Ufuk Akcan
Seray Kumlu
Serter Oran
Oğulcan Özgenç
Taner Akpınar
Tuğçe Şenel
Umay İştar
Yağız Alp Tangün
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) alıntının kaynağı belirtilerek yapılabilir. Yazılardaki görüşler yazarlarına aittir ve sendika tüzel kişiliğini hiçbir biçimde bağlamaz. Dergiye iletilen yazı, belge, fotoğraf, karikatür gibi ürünler geri gönderilemez.
Yönetim Yeri ve İletişim Adresleri:
Tez-Koop-İş Sendikası Genel Merkezi
Mebusevleri, İller Caddesi No:7
O6580 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: Ocak 2024
Baskı:
ZiraatGurupMatbaacılıkAmbalajSan.veTic.A.Ş.
Bahçekapı Mahallesi 2534. Sokak No:18
Şaşmaz-Etimesgut/ANKARA
Tel: 0312 384 73 44- 45
Yayın türü: 3 Aylık Yaygın Süreli Yayın
ISSN: 2630-5674

KÜLTÜR VE SANAT 40
Arzın Merkezine Bir Seyahat Biçimi Olarak Oyunculuk Eğitimi
Ayçe L. ABANA

MÜZİK 44
Heavy Metal Denizinin Amiral Gemisi: Metallica
Serter ORAN

SÖYLEŞİ 50
Hollanda'da Bisikletli Kuryeler Sendikalaşıyor / Lieveke HEJIN

ÇALIŞMA YAŞAMI 56
ABD'de Milyon Dolarlık Sendikasızlaştırma Sektörü ve Sendikaların Karşı Politikaları
Banu Uçkan HEKİMLER



SANAT / SÖYLEŞİ 58
"Hayatta Kalmak, hiç bu kadar zor olmamıştı" Peter Pan Sendromu

GÜNCEL 62
Çalışma Yaşamına İlişkin Güncel Bilgiler

KİTAP TANITIMI 64
"Şarlo yine yerde": Şu Anda Burada mıyız? Üzerine
Oğulcan ÖZGENÇ

GÜVENLİ ÇALIŞMA 66
Çoçuk İşçiler, Kanlı Mesailer
Nail DERTLİ



ŞİİR 71
İhtiyaçtan Acil? Esat Dörtyol Sabahında
Alaettin BİLEM

HUKUK 72
İşe İade Kararının Mutlak Olmaması
Emel Kirez ŞENCAN

SİZDEN: GENÇ KALEM 76
11. Sınıf Öğrencisi Umay'dan Mektup Var
Umay İŞTAR

SPOR 78
NBA'de 'Şen Bir Türk
İdil GENCER



DOĞA SPORLARI 82
Komşuda Görülmesi Gereken Bir Yer: Bulgaristan/Bansko Kayak Merkezi
Recep Ufuk AKCAN

BULMACA 88

Tez-Koop-İş, 129.817 üyesiyle işkolunun en büyük sendikası olma niteliğini koruyor.

31 Ocak 2024 tarihli ve 32446 sayılı Resmi Gazete'de yayımlanan istatistiklere göre, Tez-Koop-İş, 129.817 üyesiyle işkolunun en büyük sendikası olma niteliğini koruyor.



Sendikamız Genel Sekreteri Hakan Bozkurt, UNI Avrupa Ticaret Yürütme Kurulu asil üyeliğine seçildi.

UNI Avrupa Ticaret Kongresi, 14-15 Kasım 2023 tarihlerinde Amsterdam / Hollanda'da gerçekleşti. Kongreye Sendikamız adına Genel Başkan Haydar Özdemiroğlu, Genel Sekreter Hakan Bozkurt ve Uluslararası Sendikal İlişkiler Uzmanı Emirali Karadoğan katıldı.



İki gün süren konferansta sendikaların 2023-2027 dönemine ait beklenti ve eylem planları tartışıldı. Diğer yandan Dijitalleşme ve İklim krizine ilişkin "İkiz Dönüşüm" hakkında tartışmalar yürütüldü ve kararlar alındı.

Konferansın ikinci gününde yapılan seçimlerde Sendikamız Genel Sekreteri Hakan Bozkurt, UNI Avrupa Ticaret Yürütme Kurulu asil üyeliğine seçildi.

Tez-Koop-İş Sendikası çok uluslu şirketlerde çalışan işçilere umut olurken, yeni katılımlarla büyümeye devam ediyor.









ODTÜ emekçileri kamu işçilerinin ücretleri için ek protokol eylemi yaptı

Tez-Koop-İş Sendikası olarak, aylardır derinleşerek süregelen geçim sıkıntısının, kamu işçileri için katlanılamaz hale gelmesi nedeniyle 11 Ocak 2024 tarihinde ODTÜ işçi ve emekçilerinin özelinde tüm kamu işçilerinin sesini, kamuoyuna duyurmak amacıyla eylem yapıldı. ODTÜ PTT önünde başlayan yürüyüş "Yaşasın örgütlü mücadelemiz!" ve "İşçiyiz haklıyız kazanacağız!" sloganlarıyla Fizik Bölümünün önüne sona erdi.



Yürüyüş sonrası ortak basın açıklamasını okuyan Sendikamız Ankara 2. No.lu Şube Başkanı Mustafa Özgen "Ekonomik göstergelerdeki ciddi dalgalanmalar, yürürlükteki Çerçeve Anlaşma Protokolünün hızla etkinliğini kaybetmesine neden oldu. Özellikle enflasyon ve hayat pahalılığı, tüm çalışanlarda olduğu gibi kamu işçilerinin de alım gücünde yaşamsal bir düşüşü beraberinde getirdi. Bir ülkenin yaşam standartlarını iyileştiren, ekonomik refahını geliştiren, eğitimin, sağlığın, tüm kamusal hizmetlerin niteliğini artırmak için çaba gösteren; kısacası kalkınmanın lokomotifi görevini üstlenen kamu işçileri için yapılacak ek protokol ile refah payı zorunluluk haline gelmiştir." dedi.

Amazon işçileri ile uluslararası sendikal dayanışma içinde olduk

We are in solidarity with Amazon workers. This call to Amazon: "Amazon workers all arround the globe will never walk alone"



Amazon İşçileri ile dayanışma içerisindeyiz. Bu çağrı Amazon'a: "Bütün dünyadaki Amazon işçileri asla yalnız yürümeyecek!"

Mimarlar Odası Çalışanları: Emek ve sendika karşıtı uygulamalara derhal son verilmeli



Mimarlar Odasının başlıca amaçlarından birisi meslek onurunu ve üye haklarını korumakken, kendi bünyesinde bu amaca hizmet etmek için çalışan işçilerin hakları Oda Yönetim Kurulu tarafından tanınmadı. Mimarlar Odası Yönetiminin emek ve sendika düşmanlığı halini alan bu tavrı dolayısıyla oda çalışanları ile birlikte Sendikamız Ankara 1 No.lu Şubesi, 23 Kasım 2023 tarihinde basın açıklaması gerçekleştirdi:

- Mimarlar Odası Yönetim Kurulu, yüzde 5 ila 10 arasında değişen oranlarda yaptığı sözde zamlarla kendi çalışanlarını yoksulluğa mahkûm etmiştir.

- Hukukun çizdiği sınırlar içerisinde gerekli üye çoğunluğunu sağlayarak Mimarlar Odasında yetkili sendika olma niteliğine haiz olan Sendikamıza, hukukun boşlukların yararlanarak yetki itirazı davası açılmıştır. Bilindiği üzere yetki tespiti itirazları üzerinden sendikasızlaştırma, sermayenin işçileri ödün vermeye zorladığı en temel araçlardan biridir. Oysa Mimarlar Odasının tarihi, sermayenin bir bileşeni gibi hareket edenlerin değil; kamu yararını korumak amacıyla dayanışmayı örgütleyenlerin tarihidir.

Çevre Mühendisleri Odası çalışanları ek protokol için yeniden harekete geçti



Sendikamız Tez-Koop-İş'te örgütlü Çevre Mühendisleri Odası (ÇMO) çalışanları 30 Ekim 2023 tarihinde Ankara 2 No.lu Şubemiz öncülüğünde basın açıklaması gerçekleştirdi. ÇMO Genel Merkezi önünde yapılan açıklamada Sendikamız üyesi ÇMO çalışanları yüksek enflasyon, hayat pahalılığı ve ekonomik kriz koşulları altında ek protokol taleplerini *"Geçinemiyoruz! Hakkımız Olanı İstiyoruz! Yok Sayamazsınız!"* diyerek bir kez daha dile getirdi.

" Tez-Koop-İş Sendikası aracılığı ile Oda Yönetim Kuruluna 3 ay önce sunduğumuz "Ek Protokol" talebi, Yönetim Kurulu tarafından başından beri görmezden gelinmiş, yok sayılmış ve oda emekçisi olan bizlerin sesini duymamayı tercih etmişlerdir.

Haklarımız için verdiğimiz mücadeleler sonucunda sendikamız Tez-Koop-İş ile yapılan görüşmelerde, oda örgütlülüğü içerisindeki çekişmeler, tıkanmalar gerekçe gösterilerek taleplerimiz sürüncemede bırakılmış ve nihayetinde "ek protokol" talebimize olumsuz yanıt verilmiştir."

Bornova Folkart Life'da işçilere yönelik baskılara karşı basın açıklaması gerçekleştirildi

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 "*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. Yaptığınız şey, TCK'da suç olarak tanımlanmaktadır. Taleplerimiz son derece açıktır. İşçiler açlık sınırının altında kalan, sefalet ücretini reddetmektedir. İş güvencesi talep etmektedir. Taşeronlaştırma 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.





HÜKÜMET İLE TÜRK AĞIR SANAYİİ VE HİZMET SEKTÖRÜ KAMU İŞVERENLERİ SENDİKASINA (TÜHİS'E) AÇIK ÇAĞRIMIZDIR:

"Barış İstiyorsanız Adalet Ekiniz"

Sendikaların varlık amaçlarının başında emeğin ekonomik, sosyal, kültürel hak ve çıkarlarını korumak gelir. Bu nedenle sendikalar, üyeleri adına insana yakışır iş ve yaşam koşulları sağlamak için toplu iş sözleşmesi yapma yetkisi ile donatılmıştır. Bu bağlamda, Türkiye'deki mevcut ekonomik koşullar ve ücret gelirlerine ilişkin göstergeler dikkate alındığında bu çağrı gerekli ve zorunlu hale gelmiştir.

Son yirmi yılda, bir kamu işçisinin ücretinin asgari ücretin yüzde 450 fazlasından yüzde 119 fazlasına gerilemiş olması, emek gelirlerinin asgari ücrete yaklaştığını ortaya koymaktadır. Türkiye'de en büyük işverenin devlet olduğu gerçeği göz önüne alındığında, bir kez daha asgari ücretin ortalama ücret haline geldiği tespiti doğrulanmaktadır. Ülkemizde yüksek enflasyon ve hayat pahalılığı her geçen gün alım gücünün düşmesine neden olurken, kamuda çalışan işçilerin üzerindeki mali baskılar da artmakta; gelir dağılımındaki adaletsizlik, içinde bulunduğumuz bölüşüm şokunu derinleştirmektedir. Kamu işçilerinin insana yakışır gelir elde edemediği bir ülkede özel sektörde çalışan milyonlarca işçinin açlık sınırı altında ücretlerle yaşam mücadelesi vermesi kaçınılmazdır. Oysa kamu işvereninin, bir ülkedeki işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesinde referans alınacak nitelikte çalışma standartlarını sunabiliyor olması gerekmektedir. Türkiye'de ekonomik büyüme oranları ve kişi başına düşen milli gelir, kamuda çalışma standartlarının iyileştirilmesi için gereken mali güce sahip olduğumuzu göstermektedir.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı, kendi asli görevleri arasında çalışma hayatını düzenleyici, işçi-işveren ilişkilerinde çalışma barışının sağlanmasını kolaylaştırıcı tedbirler almayı saymakta; Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü'nün de bu amaca hizmet ettiğini vurgulamaktadır. Kamu Toplu İş Sözleşmeleri Çerçeve Protokolü'nün değişen ekonomik durumların, genel ya da sektörel krizlerin etkilerini en aza indirmek ve bu arada işçilerin oluşabilecek haklı taleplerine yanıt vermek için yapılan ek protokollerle geliştirilmesi mümkündür. Bugün, kamuda çalışma barışının devamlılığının sağlanması da ancak bu şekilde mümkün olacaktır.

Hükümet ile Türk Ağır Sanayii ve Hizmet Sektörü Kamu İşverenleri Sendikasına çağrımızdır:

Sosyal devlet, yurttaşlarına insan onuruna yakışır bir refah düzeyi sağlamayı ödev bilen devlettir. Sosyal alanı düzenlemek, gelir dağılımında adaleti sağlamak, toplumsal eşitsizlikleri dengelemek, insan onurunun korunması ve güvence altına alınması için çalışmak sosyal devlet ilkesinin temel unsurlarıdır. Dengenin, uyumun ve barışın ancak sosyal adaletin sağlandığı koşullarda gerçekleşebileceğini hatırlatıyor; tüm sosyal tarafları acilen masaya oturmaya, yedi yüz binden fazla kamu işçisinin adil ve yaşanabilir gelir elde edebilmesi için ek protokol yapmaya davet ediyoruz.

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI
GENEL YÖNETİM KURULU

Mevsim anlamında sıcak bir yazın ardından ekonomik anlamda sonbaharla birlikte sert bir karakışa girdik. TÜİK'in hayatın gerçeklerinden uzak hesapladığı enflasyona bağlı olarak gerçekleştirilen ücret artışları emekçi kitleleri açlık ve yoksulluk arasındaki gelir kapanına kıstırmış durumda. Ülkenin en büyük işvereni olan devlet ve birlikte hareket ettiği sermaye, enflasyonist ortamda emekçinin boğazına çökmüş durumda. Ülkenin her bir yanında işçi mağduriyetleri ve eylemleri var ve bu gidişle de var olmaya devam edecek görünüyor. Gelin son birkaç ayda neler olmuş hep birlikte bakalım. Eylem ve direnişteki tüm emek cephesine selam olsun!

Türk Harb-İş Sendikası üyesi işçiler ayakta: "Derdimiz üzüm yemek, bağcıyı dövmek istemiyoruz"

Özellikle savunma sanayiinde çalışan Türk Harb-İş Sendikası üyeleri hem enflasyonun ücretleri aşındırmasından hem de hak ettikleri ücret düzeylerinin altında çalıştıklarından kaynaklı eylemler gerçekleştirmeye başladılar.

Eylemlere öncülük eden Eskişehir Şubesi ile birlikte Türkiye'nin birçok kentindeki Harb-İş üyesi işçilerin Ankara'ya yürümesinin ardından T.Harb-İş Genel Başkanı Allaattin Soydan "Derdimize derman bulamadık. Artık bıçak kemiği parçalamaya başlayınca eylemsellik sürecini başlatmamız gerektiğine kara verdik. Milli Savunma beka meselesidir. Milli savunmada maliyet hesabı yapamazsınız. Aksi taktirde ellimizdeki yetişmiş ve kalifiye insanları kaçıracaksınız. "Derdimiz üzüm yemek. Bağcıyı dövmek istemiyoruz." ifadeleri ile mücadele kararlılığını dile getirmiştir.



Kamu işçileri ücretlerinin yeniden gözden geçirilmesi için ses yükseltti: Kamu Çerçeve Protokolü yeniden değerlendirildi



Başra Türk Harb-İş, Demiryol-İş üyeleri olmak üzere birçok işkolunda çalışan kamu işçileri ağırlaşan ekonomik kriz ve yüksek enflasyon ortamında geçinemediklerini, ücretlerinin düşük kaldığını iddia ederek eylemlere başladılar.

Memurlar başta olmak üzere emeklilere de beklentinin üzerinde "seçim yatırım zammı" yapılınca, kamu işçileri de ücret zammı talebinde bulundu. Bu amaçla bir araya

gelen Türk-İş, TÜHİS (Kamu işveren sendikası) ve ÇSGB yetkileri bir araya gelerek yeni bir protokol imzaladılar. Protokol farklı dönemlerde imzalanan toplu iş sözleşmesi kapsamındaki işçilerin aynı düzeyde ücret almaları güvence altına alındı. Diğer yandan taban ücret de saatlik bin TL'ye çekildi. Ancak bunun üzerinde ücret alan geniş bir kesimin ücretlerinde bir zam olmaması eylemlerin süreceğinin işareti niteliğinde görünüyor.



Metal işçilerinin grup toplu iş sözleşmesi tüm tartışmaların ardından imzalandı

Türk Metal, Birleşik Metal-İş ve Öz Çelik-İş üyesi yaklaşık 152 bin işçi ilgilendiren Grup Toplu İş Sözleşmesi işverenler adına MESS'le imzalandı. Özellikle Birleşik Metal ve Türk Metal cephesinden MESS'in ücret zamlarına yönelik teklifi tepkiyle karşılanmış ve sendikalar grev kararı almıştı. Grev kararının ardından devam eden müzakereler sonucu taraflar arasında anlaşma sağlandı ve TİS imzalandı.



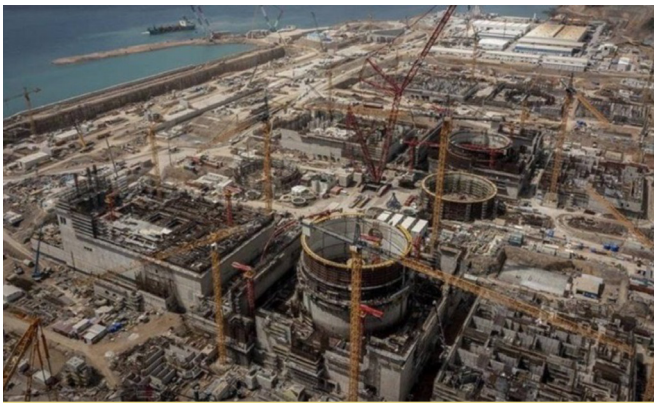
Birleşik Metalden kazanımları şu ifadelerle duyurdu: "1 Mart 2024 tarihi itibarıyla ise sadece ücretlerde kümülatif olarak yüzde 157,4 oranında artış sağlanmıştır. Bu zam ile ortalama ücretli bir metal işçisinin aylık net ücreti, 1 Eylül 2023 tarihinden itibaren geçerli olmak üzere 31.541 TL olacak; ayrıca aylık net 1.048 TL yakacak tutarı da eklendiğinde, ele geçecek aylık net ücret 32.589 TL'ye ulaşacaktır. Bu ücret 1 Mart 2024 tarihinde ise 42,051 TL'ye çıkacaktır."



TÜRK-İŞ Genel Başkan Yardımcısı ve Türk Metal Sendikası Genel Başkanı Pevrul Kavlak da anlaşmanın ardından yaptığı açıklamada, "Üyelerimize verdiğimiz sözümüzü tutuk, Cumhuriyetimizin 100.Yılında ilk altı ay için yüzde 100'ü aşan bir artışla yine tarih yazdık" ifadelerini kullandı.

Akkuyu Nükler Enerji Santrali inşaatında memenjit vakaaları can aldı

Akkuyu'da devam eden nükleer santral inşaatında işçlerin hayatları göz ardı ediliyor. Geçtiğimiz günlerde iki işçi Nesseria Menenjitinden kaynaklı hayatını kaybetti. Ancak şirketçe yapılan açıklamada işyerinde gerekli sağlık önlem ve denetimlerinin yapıldığı, gerekli hijyen koşullarının eksiksiz sağlandığı dile getirilmiştir. Ancak buna rağmen iki işçinin neden hastalanıp, hayatını kaybettiğne dair bir ifadeye yer verilmemiştir. Görünen o ki, yine suçlu hayatını kaybeden işçiler ilan edilecek.



Akkuyu NGS inşaatında yaşanan iş cinayetlerine ilişkin sağlık bakanı Fahrettin Koca'ya soru önergesi verildi. Biz de soru önergesinin takipçisi olacağımızı ifade edelim.

Son aylarda gerçekleşen eylem, direniş, sözleşme ve iş cinayetleri derlemesi

- İzmir'in Bayraklı ilçesinde reklam tabelasını asmak isteyen Halil Gül ve Hüsnü Akan vincin zincirlerinin kopması sonucu yüksekten düşerek hayatlarını kaybettiler.
- Rize AKSA Çoruh Elektrik'te çalışırken Enerji-Sen'de örgütlenen Muzaffer Kurtuluş'un işten çıkarılmasını protesto eden mesai arkadaşları beş kentte iş durdurarak arkadaşlarının işe geri dönüşünü sağladı.
- İzmir'in Çiğli ilçesinde kozmetik ürünlerinin depolandığı bir işyerinde patlama sonucu çıkan yangında Kadir Zor adlı işçi hayatını kaybetti.
- Eyyüboğlu Eğitim Kurumları'ndaki öğretmenlerin Özel Öğretmenler Sendikasına üye olmasını engellemek isteyen işveren, öğretmenlere gönderdiği mailde sendikayı illegal ilan etti.
- Türkiye Raylı Sistem Araçları Sanayii A.Ş. (TÜRASAŞ) Eskişehir Bölge Müdürlüğü'nde çalışan işçiler, Türk-İş'e bağlı Demiryol-İş Sendikası Eskişehir Şube Başkanı Ramazan Kaya ve Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay'ı hükümet ile yapılan görüşmelerde yetersiz kalıp, işçinin hakkına sahip çıkmadığı için protesto etti. Ulus Anıtı'na yürüyen işçiler "Ergün Atalay İstifa" sloganları attı.
- Manisa'nın Kula ilçesinde yapımı devam eden TOKİ inşaatında vincin devrilmesi sonucu bir işçi hayatını kaybetti. Hayatını kaybeden işçinin 20 yaşında olduğu ve gerekli eğitimleri almadığı tespit edildi. İşçinin vincin işçilerin üzerine düşmesini de engellediği öğrenildi.
- Motokurye ölümleri meclis gündemine taşındı. Motokuryelerin çalışma süreleri, statüler, ücretleri ve sendikal haklarına ilişkin ÇSG Bakanı Vedat Işıkhan'a yanıtlaması için soru önergesi verildi.
- Yapı Merkez Holding'in Doğu Afrika'da inşa ettiği Tanzanya Darüsselam-Morogoro Demiryolu Projesinde çalışan Türk işçileri aylardır alamadıkları maaşları için eylemlere başladı. Holdingin söz verip yerine getirmemesi üzerine işçiler Dev Yapı-İş öncülüğünde Holding'in İstanbul'daki merkezi önünde eylemler yaptı.
- Bartın'ın Amasra ilçesinde özel bir maden ocağında vagonlar arasında sıkışan Ferdi Özgün adlı işçi hayatını kaybetti.
- Nakliyat-İş Sendikası, Doğuş Holding'e bağlı Tüvtürk işyerlerindeki işçilere yaptığı sendikal baskıyı ve sendika düşmanlığını, Galataport AVM ve Etiler Nusret-Et önünde protesto etti.
- Türk-Metal-İş Sendikası ile MESS arasında devam eden grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde MESS'in teklif ettiği %35'lik zam BOSCH işçileri tarafından protesto edildi. "Burası BOSCH, Cepler Boş"
- Türk-Metal-İş Sendikası ile MESS arasında devam eden grup toplu iş sözleşmesi görüşmelerindeki MESS'in teklif ettiği %38,8'lik zam Türk Metal Sendikasına bağlı Otokar işçileri yemekhanede kaşık ve çatalları masaya vurarak zam eylemi yaptı.
- Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi sağlık emekçileri nöbet, fazla mesai ve icap ücretlerinin ödenmemesi nedeniyle başhekimlik binası önünde basın açıklaması yaptı.
- Sözleşmeli olarak belediyelerde çalışan, 27 sendika ve platforma üye işçiler İstanbul Kadıköy'de kamuda gerçek kadronun verilmediği gerekçesi ile eylem gerçekleştirdi.
- 14 Temmuz'da greve çıkan Lastik-İş üyesi Corning kablo işçileri 17 Aralık'ta anlaşmaya vardı.
- Tüm Yerel-Sen Antalya Şubesi ve üyeleri, Attalos Heykeli önünde toplanarak, hükümetin hazırladığı bütçeye

protesto etti: "TÜİK yalan söylüyor", "Artık kemerde sıkacak delik kalmadı!"

- Şanlıurfa'da sendikalaşan ÖZAK Tekstil işçileri baskı, tehdit ve işten atmalara karşı eylem yaptı. Eyleme güvenlik güçleri sert bir şekilde müdahale etti. Eyleme destek veren EMEP Milletvekilleri Sevda Karaca ve İskender Bayhan da müdahale sırasında yerlerde sürüklendi.
- İzmir/Bergama'da faaliyet gösteren Agrobay firmasında sendikalaştıkları için işten çıkarılan işçiler, beş katlı bir binanın çatısına "Hakkımızı ve Agrobay" yazılı bir pankart astı. Daha sonra kendilerine gürültü yaptıkları gerekçesi ile ceza kesildi: Sendikal gürültü cezası☺
- Niğde'de de bir gazoz fabrikasında çalışan 2 işçi, Faruk Sert ve Ufuk Kılıçarslan kazan temizliği sırasında kullanılan kimyasaldan zehirlenerek hayatını kaybetti.
- Mardin'in Kızıltepe ilçesine bağlı Yenikent Mahallesi'nde bir binanın inşaatında çalışan Abdülhalim Ökmen asansör boşluğuna düşerek hayatını kaybetti.
- Sağlık ve Sosyal Hizmet Emekçileri Sendikası (SES) Şişli Şubesi, İstanbul Okmeydanı Prof.Dr. Cemil Taşçıoğlu Şehir Hastanesinde darp edilen sağlıkçı Sidar Erdal için "Yaşamak, yaşatmak istiyoruz" sloganıyla olayı protesto eden bir eylem gerçekleştirdi.
- Birleşik Metal-İş Bursa Şubesi'nin örgütlü olduğu Şahinkul Fabrikasında toplu iş sözleşmesi görüşmelerinde anlaşma sağlanamayınca grev kararı alındı.
- Hatay/İskenderun'da çöken beton merdivenin altında kalan işçi Cesur Kandemir hayatını kaybetti.
- İstanbul Kartal'da 120 işçinin çalıştığı Asır Plastik'te patron, işçilerin alacaklarını da vermeden fabrikayı kapattı. İşçiler haklarını almak için mücadele ediyor.
- Hatay'da Ekin Koleji'ndeki sendika karşıtı tutuma karşı özel sektör öğretmenleri eylem yaptı: "Yasalara uyun".
- Birleşik Metal-İş üyesi işçiler MESS'in dayattığı ve Özçelik-İş ile Türk Metal'in kabul ettiği avans miktarını "Açlıktan ölmeyiz, biz bu yoldan dönmeyiz" sloganıyla protesto etti. Ayrıca Filistin halkına da desteklerini "Dünyaya barış işçilerle gelecek" sloganıyla dile getirdiler.
- Ezcacıbaşı şirketi olan ve Çimse-İş'te örgütlü olan Bilecik Vitra işçileri, verilen ücretleri düşük bularak protesto etti.
- Birleşik Metal-İş'in örgütlü olduğu ve Türkiye'nin en büyük 500 sanayi kuruluşu sıralamasında 200'üncü sırada yer alan HT Solar'da işveren işçilere gönüllü işten ayrılma çağrısında bulundu. Gerekçe olarak sektördeki daralma gösterilirken, bazı işler için fabrikaya robot getirildiği ifade ediliyor.
- Kamu çalışanlarının üyesi oldukları 6 sendika bir araya gelerek KAMU-BİR adında yeni bir konfederasyon kurdu.
- Sakarya'da kurulu bulunan ve 257 işçinin çalıştığı Çiftçiler Birliği Kağıt Fabrikasında Ağaç-İş Sendikası yetki almasına karşın, işveren masaya oturmayınca grev kararı alındı.
- Yemeksepeti motokuryesi Okan Çakmak, Mersin'de geçirdiği kaza sonucu hayatını kaybetti.
- Bir yıl önce işten çıkarılan Düzce'de Aluform Pekintaş işyerinde çalışan Türk Metal sendikasına üye işçileri eylemlerine devam ediyor: "Yılmak, bıkmak yok. Sonuna kadar devam".
- Ovacık Belediyesi çalışanı Genel-İş Sendikası üyesi işçilere %115 zam yapıldı.
- İzmir'de Genel-İş Sendikası üyesi İZENERJİ çalışanı işçiler ücret ve ikramiyelerinin zamanında ödenmemesi nedeniyle eylem gerçekleştirdi.
- Limak Holdingin ana firma olduğu Finans Merkezi Merkez Bankası inşaatında çalışan 6 işçi kıdem tazminatları ve fazla mesai ücretlerinin ödememesi üzerine İnşaat-İş ve Dev Yapı-İş öncülüğünde inşaatın 5. Katına çıkarak iş durdurmaları sonucu işvereni masaya oturttular ve haklarını aldılar.
- Yaklaşık 4-5 aydır ücreti tam yatmayan ve parça parça yatırılan Edremit Belediyesi çalışanı yaklaşık 300 işçi eylem yaptı.
- Mamak Belediyesi'nde Ek zam eylemi yapan işçilerden ikisi kadro fazlası gerekçe gösterilerek, işten atıldı.
- İş Sağlığı Ve Güvenliği Çalışanları Sendikası üyeleri Ankara Ulus Meydanında bir araya gelerek yaşanan iş kazalarında işverenlerin değil de iş güvenliği uzmanlarının sorumlu tutulmasına tepki göstermek için basın açıklaması yaptılar: "Hem ölüyoruz hem yargılanıyoruz".

Küresel ekonomik kriz ve savaşların etkisi tüm küreyi derinden etkiliyor. İşçilerden çiftçilere birçok kesim alınan ekonomik kararlara tepki veriyor. Sınıfsal çelişkiler derinleşirken, sınıfsal çatışmaların da zemini bir o kadar temelleniyor. Sermeye, devlet birlikteliği emeği ile geçinen sınıflarla birlikte küçük meta üreticisi köylüler üzerinde ekonomik baskısını gittikçe arttırarak hissettiriyor. Küresel ekonomik kararlara tepki Avrupa başta olmak üzere dünyanın birçok yerinde eylemlere sahne oluyor. Bu kısımda küresel emek cephesinde yaşananlardan birkaçını aktarmakla yetiniyoruz.

İsveç'teki Tesla grevi Elon Musk'ın sendika karşıtı tutumunun şimdiye kadarki en büyük sınavı

İsveç'in üçüncü büyük kenti Malmö'deki liman çalışanları her gün ülkenin dört bir yanına gönderilen konteynerleri, petrolü, kimyasalları ve inşaat malzemelerini boşaltıyor. Ancak dokunmadıkları bir şey var: Tesla arabaları.

İsveç limanlarındaki liman işçileri altı haftadır milyarder Elon Musk tarafından üretilen elektrikli arabaları yüklemeyi ya da boşaltmayı reddediyor. İsveç, Finlandiya, Norveç ve Danimarka'da giderek büyüyen bir işçi hareketinin parçası olan işçiler, grevdeki İsveçli Tesla teknisyenlerini desteklemek ve çalışma koşullarına ilişkin toplu sözleşme taleplerini dile getirmek için protesto gösterileri düzenliyorlar.



Buradaki 55 yaşındaki liman işçisi Curt Hansson, soğuk ve gri bir Aralık gününde gemi boşaltmaya ara verdiği bir sırada verdiği röportajda, "Mücadeleyi sonuna kadar götüreceğiz," dedi. "Ya gidecek ya da bir anlaşma imzalayacak."

Tesla'nın İsveç'teki 130 teknisyeninden bir kısmının ilk kez greve gittiği Ekim ayından bu yana Kuzey Avrupa'daki on binlerce işçi, Tesla'nın 2003'teki kuruluşundan bu yana ona karşı yürütülen en büyük eşgüdümlü işçi eylemine katıldı. Norveç ve Finlandiya limanları da aynı şekilde Tesla sevkiyatlarına kapatıldı. Danimarkalı kamyon şoförleri Tesla'ları ülkelerinden geçirmiyor. Posta çalışanları İsveç'teki yeni Tesla sürücülerine plaka vermeyi reddetti, temizlikçiler şirketin İsveç'teki ofislerinde çalışmayacak ve elektrikçiler buradaki şarj noktalarına hizmet vermeyecek.



Kanada'da kamu işçileri ayakta! Québec kamu hizmeti çalışanları: daha iyi bir anlaşma mümkün!

Kanada/Québec hükümeti, 6 Kasım'da başlayan ve 568.000 kadar işçiyi kapsayan iki aylık kamu sektörü grevlerinin ardından, Ortak Cephe ve başka bir sendikaya, sendikaların üyelerine oylamaya sunacakları iyileştirilmiş bir teklif sundu. Sadece Kasım ayında iki milyon grev günü yaşandı.

Ortak Cephe, dört sendika federasyonundaki (CSQ, CSN, APTS ve FTQ) 420,00 işçiyi kapsıyordu. Ortak Cephe, hükümetin daha iyi bir teklif sunmaması halinde 2024 yılının başında topyekûn bir grev planlıyordu. FIQ üyesi 80,000 hemşire ve diğer sağlık çalışanları da 25 yıl sonra ilk grevlerini gerçekleştirdiler. FAE üyesi 65,000'den fazla öğretmen de 23 Kasım'da topyekûn greve başladı.

Bu kitlesel eylem, 2022 yılında British Columbia ve Ontario'da kamu sektörü çalışanlarının yürüttüğü zayıf kampanyalarla keskin bir tezat oluşturmaktadır. Sendikalar Arası Ortak Cephe

ve Québec hükümeti 28 Aralık'ta geçici bir anlaşmaya vardı. Anlaşma şu anda sendikalı işçiler tarafından oylanmaktadır.



Başlangıçta Ortak Cephe'nin ücret talebinin iki bileşeni vardı: üç yıl boyunca yüzde 9'luk bir artış (kaybedilen satın alma gücünü yakalamak için) ve enflasyonu telafi etmek için yıllık bir artış. Enflasyonun önümüzdeki birkaç yıl için yüzde 3 civarında olacağı tahmin edildiğinde, bu üç yılda yaklaşık yüzde 18'lik bir artış anlamına geliyor.

Hükümetin grevden önceki ilk teklifi 5 yıl için yüzde 9 (reel ücretlerde kesinti) ve artan "esneklik" (daha kötü koşullar) idi. Bu teklif Aralık ayı başında beş yıl için yüzde 12.7'ye yükseltildi. Mevcut maaş sözleşmesi teklifi, toplu sözleşmenin son üç yılı için yüzde 1'e varan bir satın alma gücü koruma maddesi ile birlikte, yalnızca ilk üç yıl için yüzde 12,4 ve beş yıllık sözleşme boyunca yüzde 17,4'lük bir artışı garanti etmektedir. Toplamda ücretler beş yıl içinde yüzde 20.4'e kadar artacaktır. Kamu sektörü çalışanları, 2023 sonbahar ve kışındaki iş grevlerinden önce kendilerini yavaş yavaş yoksullaşmaktan daha fazlasını elde etmeye hazırlıyorlardı.

Uluslararası sendikalar, Uluslararası Adalet Divanı Gazze Soykırımı Davasına ilişkin kararının ardından birleşik eylem çağrısında bulundu

Aşağıda Küresel Sendikaların imzacıları, Soykırım Sözleşmesi'nin Gazze Şeridi'nde uygulanmasına ilişkin olarak Güney Afrika tarafından İsrail'e karşı açılan davada yayınlanan, uluslararası hukukun üstünlüğünün hayati önemini ve etkili bir şekilde uygulanmasının hayati önemini gösteren Uluslararası Adalet Divanı (UAD) Kararını desteklediklerini bir dizi acil taleple duyurdular.

Yapılan açıklamada "öğretmenler, sağlık çalışanları, ulaştırma çalışanları, gazeteciler, BM personeli, uluslararası yardım çalışanları ve daha birçokları dahil Gazze'deki üyelerimiz işlerini yaparken öldürülüyor. İsrail'i, soykırım eylemlerini önlemek, soykırıma teşviki cezalandırmak ve Gazze'deki Filistinlilere temel hizmetlerin ve insani yardımın sağlanmasını kolaylaştırmak için acil adımlar atmaya yönelik Uluslararası Adalet Divanı Kararı'na uymaya çağırıyoruz." denildi.

İmzacılar ayrıca uluslararası toplumdan aşağıdaki önlemlerin alınmasını talep ediyor:

- Soykırım Sözleşmesine Taraf Tüm Devletlerin soykırımı önleme yükümlülüklerini yerine getirmeleri: BM Güvenlik Konseyi ve üye devletler, geçici önlemlerin tam olarak uygulanmasını sağlamak için işbirliği içinde hareket etmelidir.
- Uluslararası Ceza Mahkemesi savcısı, İsrail ve Filistinli silahlı gruplar tarafından işlenen savaş suçları ve insanlığa karşı suç iddialarına ilişkin soruşturmaları hızlandırmalı: Kapsamlı ve bağımsız bir soruşturma, faillerin adalet önüne çıkarılması ve gelecekteki ihlallerin önlenmesi açısından hayati öneme sahiptir.
- Dünya liderleri şiddet yerine diplomasi ve diyaloga öncelik verecek: Tüm rehinelerin serbest bırakılmasını sağlayın ve tüm Filistinlilerin ve İsraillilerin emniyetini ve emniyetini garanti altına alacak acil ve kalıcı bir ateşkes için çalışın.
- Gazze halkı ve üyelerimiz, BM'nin iç soruşturmasına desteğini ifade ederken, UNWRA'nın sağladığı hayat kurtarıcı desteğe güveniyor. Küresel Sendikalar, Birleşmiş Milletler Yakın Doğu'daki Filistinli Mültecilere Yardım ve Bayındırlık Ajansı'na (UNRWA) sağladığı finansmanı askıya alan ülkeleri yeniden düşünmeye çağırıyor.
- Aşağıdaki Küresel Sendikalar dünya genelinde ekonominin tüm sektörlerindeki milyonlarca işçiyi temsil etmektedir. Dünya çapında insan haklarını ve sendikal hakları desteklemeye ve korumaya kararlıyız ve çalışan insanları savunmak için sesimizi yükseltmeye devam edeceğiz.

Küresel bildiriye imza atan Uluslararası sendika federasyonları:

- Building and Woodworkers International
- Education International
- IndustriALL
- International Federation of Journalists
- International Transport Workers' Federation
- Public Services International
- UNI Global Union

AB zirvesi öncesinde Avrupa'da çiftçi protestoları yayılıyor

Fransa'dan Belçika'ya Almanya'dan İspanya'ya bir çok Avrupa ülkesine yayılan bir kitlesel çiftçi eylemelrine tanık oluyoruz. Avrupa'daki çiftçiler tarafından paylaşılan fiyat baskıları, vergiler ve yeşil düzenlemelerle ilgili bir protesto sırasında traktörleriyle bir otoyolu kapatan Fransız çiftçilerine ait bir pankartta "Macron bize cevap ver" yazıyor.



Rusya'nın Şubat 2022'deki işgalinden bu yana AB'nin kota ve vergilerden feragat ettiği Ukrayna'dan yapılan ithalat ve Güney Amerika ülkeleriyle Mercosur ticaret anlaşmasını sonuçlandırmak için yenilenen müzakereler, çiftçilerin şeker, tahıl ve ette haksız rekabet konusundaki hoşnutsuzluğunu körükledi. Çiftçiler kendilerine yeterince ödeme yapılmadığını, çevrenin korunmasına ilişkin aşırı düzenlemelerle boğulduklarını ve ucuz ithalatın haksız rekabetiyle karşı karşıya olduklarını söylüyor. Artan maliyetler, AB çevre politikaları ve ucuz gıda ithalatına kızan Fransız ve Belçikalı çiftçiler Salı günü otoyolları ve büyük bir konteyner limanına giden yolları kapatırken protestolar Avrupa geneline yayıldı.



Photograph: Leonhard Simon/Reuters

Fransa'da iki haftayı aşkın bir süredir protesto gösterileri düzenleyen çiftçiler, Paris yakınlarında traktörleriyle otoyolları kapatarak ve Toulouse havaalanına erişimi kısmen engellemek için saman balyalarını ateşe vererek hükümet üzerindeki baskılarını arttırdı.

Çiftçiler bu eylemde kararlı olduklarını dile getiriyorlar "Ne olursa olsun sonuna kadar gitmeye kararlıyız" "Hareketin bir ay sürmesi gerekiyorsa, bir ay sürecektir". Protestoların komşu Fransa'dakilerden ilham aldığı Belçika'da çiftçiler Zeebrugge konteyner limanına giden yolları kapattı. Protestoyu organize eden çiftçiler, ülkenin en büyük ikinci limanı olan Kuzey Denizi limanına erişimi en az 36 saat boyunca engellemeyi planladıklarını söyledi. Çiftçilerin zararına ekonomik destek aldığını söyledikleri limanı hedef aldılar.

Belçikalı çiftçiler de Brüksel'in merkezindeki bir meydanı bloke ederek, AB liderlerinin bir zirve için bir araya geleceği Perşembe gününe kadar yerlerinde kalacaklarını söylediler. İspanyol çiftçiler de harekete katılacaklarını ve Şubat ayında protesto gösterileri düzenleyeceklerini söylediler.

Fransa'daki protestolar, çiftçilerin giderek büyüyen bir seçmen kitlesini temsil ettiği aşırı sağın kazanımlar elde edeceğinin düşünüldüğü Haziran ayındaki Avrupa Parlamentosu seçimleri öncesinde Almanya ve Polonya gibi diğer Avrupa ülkelerindeki benzer eylemleri takip ediyor.

Macron yaptığı açıklamada "Avrupa çapında bir tartışmaya ihtiyacımız var" dedi. Protestoların tırmanmasından çekinen Fransız hükümeti, tarımsal dizel sübvansiyonlarını kademeli olarak azaltma planlarını şimdiden iptal etti ve çevre düzenlemelerini hafifletme sözü verdi. "Çiftçilerimiz için (AB'den) çok somut şeyler istedik" diyen Macron, özellikle ithal edilen ürünlerin Avrupa standartlarına uygun olmasının sağlanması çağrısında bulundu.



Fotoğraf: https://www.gazetepencere.com/ Ocak 31, 2024


https://www.veryansintv.com/traktorler-paris-yolunda/



https://parstoday.ir/tr/news/world-i253688-fransa'da_protestocu_%C3%A7ift%C3%A7ilerden_paris'e_trakt%C3%B6r_ku%C5%9Fatmas%C4%B1



https://www.hurriyet.com.tr/dunya/traktorlerle-parisi-kusatilar-avrupada-ciftci-ayaklanmasi-42398853



https://www.newarab.com/news/how-do-moroccan-tomatoes-fuel-frances-farmers-protests

"Herkes bize saygı duymaya başladı; eskiden "Siz kimsiniz? di" ama artık öyle değil. Hem örgütlenmemizle beraber hem kadromuzla hem de aldığımız maaşla şu son 6 aydır çok iyi durumdayız."

Bozok Üniversitesi

Yozgat Bozok Üniversitesi çalışanları Tez-Koop-İş Sendikası'nda örgütlenerek, daha güvenceli bir çalışma yaşamına merhaba dediler. gençemek olarak Bozok Üniversitesi'nde çalışan Şükran Karaaslan, Erdi Baştürk ve Senem Kahraman ile sendikayı ve çalışma yaşamını konuştuk.

SÖYLEŞİ:
Tuğçe TAŞDELEN

› Öncelikle sizleri tanıyabilir miyiz?

Şükran Karaaslan: Şükran Karaaslan, Yozgatlıyım. On bir yıldır burada çalışıyorum, aynı birimde. Ön lisans mezunuyum, şirket elemanı olarak girdik sonra kadroya geçtik. İlk dekan sekreteri oldum ben. Sonra yazı işlerine geçtim, sonra bölüm sekreteri oldum. En son üç yıldır da öğrenci işlerinde çalışıyorum. Yani joker eleman gibi nerde eksik varsa. Bekârım.

Erdi Baştürk: İsmim Erdi Baştürk, Yozgatlıyım. 35 yaşındayım bir kız babasıyım. Ben de on üç yılı aşkındır burada çalışıyorum. Ben de o şirket zamanında, ilk girdiğim iki sene temizlik elemanı olarak çalıştım. Sonra büroya geçip bölüm sekreteri olarak on yıldır devam ediyorum.

Senem Kahraman: Ben dekan sekreteriyim.

› Çok uzun yıllardır çalışıyorsunuz. Çalışma hayatınız hakkında ne düşünüyorsunuz?

Şükran Karaaslan: Şöyle, ben 18 yaşından beri burada çalışıyorum. Dışarıyla değerlendirdiğimde gerçekten rahat bir işimiz var. Ama burada da strese girdiğimiz gerildiğimiz zamanlar oluyor, iş yükümüz arttığı zamanlar. Genel olarak soruyorsanız ben memnunum. Bölümümden, üniversiteden, sendikadan…

Erdi Baştürk: Hemen hemen ben de 22 yaşından beridir burada çalışıyorum. Yani 13 yılı aşkın süredir hep buradayız. İnişli çıkışlı bir iş hayatımız oldu. Yani zorluklarımız oldu, kolaylıklarımız oldu. Ben zaten eskiden temizlik elemanı olarak çalı-





şıyordum. Şirket zamanından beridir buradayım. Kolay bir süreç değildi ama şu an bir düzenimiz var. Sendikamızın da örgütlenmesi ile beraber gayet güzel çalışma hayatımıza devam ediyoruz. İşsizlik açısından bayağı dezavantajları olan bir şehirde yaşıyoruz ama biz dışarıdaki insanlara göre özellikle asgari ücretle çalışan insanlara göre bu konuda kendimizin çok şanslı olduğunu düşünüyorum. Şu an için her şey yolunda.

› Çalışma koşullarınızı nasıl değerlendirirsiniz?

Erdi Baştürk: Aslında bu 13 yıllık süre içerisinde ilk defa bu kadar kendimizi iyi hissediyoruz. Bir insanın özellikle kamu kurumunda çalışması, aldığı maaş kadar önemliymiş onu anladım. Herkes bize saygı duymaya başladı; eskiden "Siz kimsiniz?di" ama artık öyle değil. Hem örgütlenmemizle beraber hem kadromuzla hem de aldığımız maaşla şu son 6 aydır çok iyi durumdayız.

Şükran Karaaslan: Ama hala bir mobbing var. Geçenlerde ben birine şahit oldum: "Yapsın ne var ki zaten 30 bin alıyor" diyen memur arkadaşlar var; 30 bin alan da yok aramızda. Onların kendilerini kendi kulvarlarında, biz de kendi kulvarımızda değerlendirilmemiz gerektiğini düşünüyorum.

› Peki gününüz nasıl geçiyor, bir gününüzü bana anlatabilir misiniz?

Erdi Baştürk: Bir fakültenin zaten en büyük, yani en çok iş veya en çok uğraştırdığı yer öğrenci işleri.

Senem Kahraman: Benim telefona bakmakla geçiyor genelde, yaz boyunca sigorta işleri ile uğraştım. Sabah 8.30'da başlayarak, 16.30'a kadar onlarla uğraştım 3 ay boyunca. Şimdi biraz rahatladım.

› Üniversitede çalışmanın ne gibi zorlukları var?

Şükran Karaaslan: Şehre uzak olması bizim için gerçekten zor

oluyor. Ben aracımla geliyorum mecburen, çünkü otobüsler daha beter. Bir saatte ancak geliyorsunuz, şehir merkezinden her yere uğradığı için ve bu sefer de ekonomik anlamda zorluk oluyor. Servise de bizi almıyorlar sağ olsunlar.

Erdi Baştürk: Eskiden bize yol parası ve yemek parası yattığı için, üniversite "Bu ihtiyaçlarınızı kendiniz karşılayın" diyordu. Üniversiteye servisler var ama "Ben servise binmek istiyorum" dediğimiz zaman yol parasını yatırmıyorlardı ve biz de servise binebiliyorduk. Bunu son zamanlarda da artık yapmadılar. Dediler ki "hayır işçiye tamamen yasak."

› **Bir kadın olarak küçük bir şehirde çalışmanın avantajları ve zorlukları nelerdir?**

Şükran Karaaslan: 18 yaşında işe girdim. Daha çocuktum o zamanlar. Hani 18 yetişkin bir birey gibi ama hayatın içine atıldığımda en büyük şansım mühendisliğe gelmek olmuştur. Çünkü o zaman Erdi de dahil bir abi bir kardeş gibi hepsi beni korudu kolladı, ben hiçbir zaman ayrımcılık hissetmedim o dönemlerde. Hiçbir zorluğunu yaşamadım. Öğrenci tarafından bazen mobbinge uğradığımız oluyor. Telefonda öğrenci açıyor, istediği cevabı vermeyince "Allah belanızı versin" deyip kapatıyor.

› **Sendika ile nasıl tanıştınız?**

Şükran Karaaslan: Şöyle aslında biz farklı bir sendikaya üye olmuştuk. Bilmediğimiz için de sendikaya karşı tepkiliydik. Tez-Koop-İş Sendikasına karşıda karşı tepkiliydik çünkü bilmiyorduk. Yani biz bir dönem boşlukta kaldık.

Erdi Baştürk: Yaklaşık 3 yıl önce biz Mustafa başkanla tanıdık sendikayı. Kendisi bize geldi tek tek gezdi, arkadaş grubumuza ve bize her şeyi anlattı. Hatta biz çok büyük tepkiliydik. Sonra Mustafa başkan gelince bunun aslında böyle olmadığını anlattı. Kendisi çok samimi bir insan. İlk bir saat konuşmasından sonra biz de dedik "arkanızdayız." O da dedi ki "Biz de sizin için her şeyi yapacağız." Verdiği bütün sözleri tuttu. Zaten biz onunla beraber örgütlenmeye başladık. Mustafa başkan bizim için milat burada.

› **Peki burada sizi sendikaya yönelten, bu iş yerinde çözülmesini istediğiniz sorun neydi? Yani neden sendikalı olmak istediniz?**

Erdi Baştürk: Biz Tez Koop İş Sendikasını burada hiç tanımıyorduk. İŞKUR aracılığı ile işe giren 17 işçi arkadaş, sendikaya üye olup onlarla toplu sözleşme yapılmış. Biz aslında daha üye olmadığımız için o zaman Tez Koop İş'in şube başkanı, Mustafa başkan gelmiş hiç haberimiz yoktu. İşyerinde yapılmış bir sözleşme olduğu için biz de mecbur bu toplu sözleşmeden yararlanabilmemiz için Tez Koop İş'e üye olmamız lazımdı. Biz aslında zorunlu üye olduk. Ama işte dediğimiz gibi Mustafa başkanla asıl sendikalaşma asıl örgütlenme orada başladı. İki kere birlikte toplu sözleşme taslağı hazırladık. Mesela Mustafa başkan, size söz verdi dedi ki "sizin onaylamadığınız hiçbir şeyi imza atmayacağız sendika olarak."



› Peki ekonomik kriz sizlerin hayatını nasıl etkiliyor?

Erdi Baştürk: Herkesi etkilediği gibi. Bence çok. Ama küçük şehirde yaşamanın avantajları var.

Şükran Karaaslan: Ben şu an ev kirası vermiyorum babamların evinde kalıyorum ama bunu hep düşünüyorum acaba diyorum bir asgari ücretle çalışsaydım, 11 bin lira alsaydım, nasıl geçinirdim, ne yapardım ya da bir evim kirada olsaydı ya da bir çocuğum olsaydı ve bir erkek olsaydım nasıl geçindirirdim diye düşünüyorum ben şu anki halimle bile…

Senem Kahraman: Benim eşim çalışıyor. Evim de var. Ama mesela ben çalışmamış olsaydım, ev kira olsaydı zorlanırdık şahsen. Eşim memur olmasaydı zorlanırdık. Şimdi ben biraz yardım ediyorum kredilere falan.

› Geleceğe dair beklentileriniz neler? İş yerinden, sendikadan...

Şükran Karaaslan: Alım gücünün kolaylaşmasını istiyorum. Mesela benim bir arabam var ama ben asgari ücretli iken alabildim bu arabayı. Şu an maaşım iki katına çıkmışken asla alamıyorum. Hani eskiye nazaran baktığında evet maaşım beni tatmin ediyor ama alım gücüme baktığım zaman alamıyorum. Asgari ücretliyken her ay 2 çeyrek alıyordum, o zaman kiradaydım yapabiliyordum bunu. Şu an iki çeyrek alsam ne ile geçineceğim diye düşünüyorum, bir şeyimden feragat etmem lazım. Eskiye nazaran daha çok ücret alıyorum ama hep eksiden gidiyorum, krediye gidiyorum ya da eksi hesabıma giriyorum anca o şekilde.

Senem Kahraman: Pek sıkıntı görmüyorum kendi çevremde ama hayat daha pahalı olunca alım gücümüz azaldı biraz. İki tane alacağım yerde bir tane alıyorum dediği gibi arkadaşın. İki çeyrek alacağıma bir tane alabiliyorum.

Erdi Baştürk: Yani sendikamız Mustafa başkanla çalışmaya devam etsin bu birinci beklentimiz. İkinci beklentim bu çalışma ekibinin devam etmesi. Mustafa başkan derken Fahrettin abi de işin içinde ya da diğer işte bizim temsilci arkadaşlar. İkincisi de şöyle aslında, diyelim ki yine bir toplu sözleşmeye zamanı geldiğinde yine Barış Bey gibi uzmanlarla devam etmeleri ve sözleşme taslağını beraber hazırlamamız. Bunlar sendikadan beklentilerimiz. İş yerinden ve devletten beklentimizde işçi kadrolarımızın tam anlamıyla şu KHK'dan kurtulması. Yani Kanun Hükmünde Kararname değil de artık devlet işçisi olarak devam etmek istiyoruz.

Sosyal Güvenliğin Genel Kabul Gören Antolojisine Bir Karşı Çıkış:

Çıraklar Örneği



Taner AKPINAR

Sosyal güvenliğin ontolojisine dair genel kabul gören görüş, kavramın lafzi yorumuyla uyumludur. Buna göre sosyal güvenlik yaşlılık, malullük, ölüm, iş kazası ve meslek hastalığı, hastalık, analık, işsizlik, yoksulluk gibi bazılarının gerçekleşmesi muhtemel iken bazılarınınki kesin olan risklere karşı güvence sağlayan bir sistemdir. Sözü edilen genel kabul gören görüşe bir örnek olarak sosyal güvenlik politikalarını uygulamakla görevli ve sorumlu olan Sosyal Güvenlik Kurumu'na göre, "Sosyal güvenlik, insanların gelirlerine bakılmaksızın toplum huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin verdiği zararlardan 'insan hakkı' ve esas itibariyle de 'devlet görevi' olarak primli ya da primsiz sistemlerin kullanılması, kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir."[1]

Sosyal güvenliği devletin yurttaşlarına yönelik koruyucu hizmeti olarak gören böylesi bir tanım, sosyal güvenliğin gerçekte ne olduğu konusunda neredeyse hiçbir fikir ver(e)memektedir. Öncelikle, böylesi bir tanımın, yaşlılık, ölüm vb. doğal durumları hariç tutarsak, "toplumun huzurunu ve refahını bozan sosyal tehlikelerin" neden ortaya çıktığı konusunda hiçbir açıklama içermediğine dikkat çekmekte yarar var. Ancak, söz konusu tanımın sosyal güvenliğin gerçekte ne olduğunun bilgisini içermiyor olması, tehlikelerin nedenlerine dair bir açıklama getirmiyor olması üzerinden değil, uygulanan sosyal güvenlik politikalarının bu tehlikeleri nasıl ve ne ölçüde bertaraf ettiği üzerinden ortaya konulabilir. Bu yazıda, çıraklar örneği üzerinden sosyal güvenliğin ontolojisine dair yukarıda sözü edilen genel kabul gören görüşe karşıt bir yaklaşım geliştirmeye çalışıyorum.

Böylesi bir yaklaşım, daha önce, kapitalizmin altın çağı olarak anılan 1945 sonrası dönemden başlayarak 1980'lere kadar, ileri kapitalist ya da gelişmiş ülke olarak nitelendirilen ülkelerde uygulanan refah politikalarını inceleyen kimi araştırmacılar tarafından da savunuldu, dolayısıyla onları da anmadan olmaz. Buna göre, refah politikaları, emek gücünün yeniden üretimini sağlamak, toplam talebi arttırmak, artı nüfusu politik olarak kontrol altında tutmak gibi işlevler görerek esasında, öncelikli

1 https://www.sgk.gov.tr/Hakkimizda/Index/c4953319-ea98-439f-89e0-4b1cdddbed55/





HTTPS://WWW.INDYTURK.COM/NODE/88621/EKONOMI%CC%87I%C3%A7%C4%B1RAK-STAJYER-VE-MESLEKI-E%C4%9FITIM-G%C3%B6RENLERIN-SIGORTAL%C4%B1L%C4%B1K-KAPSAM%C4%B1-NEDIR-SIGORTA

olarak, sermaye sınıfı lehine bir güvence oluşturmaktadır.[2]

Sosyal güvenlik politikalarının aslında sermaye sınıfının çıkarlarını öncelemesinin evrensel bir durum olduğu ileri sürülebilir. Şimdi bunun böyle olduğunu Türkiye'de günümüzdeki çıraklık sistemi ve çıraklar örneği üzerinden göstermeye çalışalım.

2023 Eylül ayına ait en güncel resmi verilere göre, toplam çırak sayısı 561 957'dir.[3] Fişek Enstitüsü tarafından, çıraklık sistemine ilişkin var olan alanyazının büyük bir bölümü incelenerek hazırlanan Çıraklık Sistemi Raporu'na göre, ilgili alanyazında, çırak olma yolunu seçen çocukların tamamının yoksul ailelerin çocukları olduğu ve ailenin geçimine katkıda bulunmaları için ebeveynleri tarafından çıraklık sistemine gönderildikleri konusunda fikir birliği vardır. Bu da gösteriyor ki, sosyal güvenliği devletin yurttaşlarını sosyal tehlikelerin zararlarından koruyucu bir hizmeti olarak tanımlamak olanaksızdır. Öyle olsaydı yani devlet yoksulluğa karşı etkili önlemlerle yurttaşları bunun zararlarından korusaydı, yoksul kesimler, çocuklarını, hanenin geçimine katkıda bulunsunlar diye, çırak adı altında işçi olarak çalışmaya göndermek zorunda kalmazdı. Zira Fişek Enstitüsü'nün raporuna göre, resmi çevrelerce bir mesleki eğitim sistemi olarak gösterilen çıraklık sistemine katılımda bilgi, beceri ve zeka düzeyi gibi nesnel ölçütler değil,

2 James O'Connor (1973), The Fiscal Crisis of the State, New York: St. Martin's Press. Ian Gough (1979), The Political Economy of the Welfare State, London: the Macmillan Press. Bob Jessop (2002), The Future of the Capitalist State. Cambridge: Polity Press.

3 https://veri.sgk.gov.tr/

maddi yaşam koşulları belirleyicidir, ayrıca bu sistemde çocuklar gerçekte işçi olarak çalıştırılmaktadır.

Peki, yoksulluğa karşı bir sosyal güvenceye sahip olmadıkları için çalışmak zorunda olan çıraklar, bu çalışmalarından ötürü koruyucu bir sosyal güvenlik hizmetine sahip midir? Çıraklık sistemini düzenleyen ilgili Yasa'ya[4] bakılırsa çırakların sosyal güvenlik haklarına ilişkin bir bölüm içermektedir. Yasa'ya göre çıraklara yalnızca asgari ücretin yüzde 30'u tutarında bir ücret ödenmesi zorunludur (Madde 25). Yoksul oldukları için çalışmak zorunda olan bu çocuklara asgari ücret düzeyinde bile ücret ödenmesini sağlayan bir yasal dayanak yoktur, üstelik tam zamanlı işçilerin yaptığına eş değer işler yapıyor olmaları ve günlük en az on saat çalıştırılmalarına rağmen,[5] karşılığında bu kadar düşük bir ücret almaktadırlar. Yasa'ya göre, çıraklar her yıl bir aylık ücretli izin hakkına sahiptir (Madde 26). Bir aylık ücretli izni gerçekten kullandıklarını varsayıp, bu ifadeye tersten bakarsak, kağıt üzerinde mesleki eğitim alan öğrenciler olarak gösterilmek istenilen çırak çocukların her yıl onbir ay çalıştırıldıkları gibi bir gerçeklikle karşılaşırız.

Diğer taraftan, çırak çocuklar, Sosyal Güvenlik Yasası'na[6] göre, yalnızca iş kazası ve meslek hastalığı sigortası ile hastalık sigortasının kapsamındadır (Madde 5). Bu sigorta kolları çırakların iş kazası ve meslek hastalığı nedeniyle ya da başka bir sağlık sorunu nedeniyle işe gidememesi durumunda uğradıkları gelir kaybını kısmen telafi edici bir işleve sahiptir. Yasal olarak işçi statüsüne sahip olanlar için bu sigorta kollarının primini işverenler ödüyorken, çıraklar için ödenmesi gereken primi devlet ödemektedir. Demek ki, çırakların yasa gereği zorunlu olarak kapsama alındığı sigorta kolları ile, esasında çırak çalıştıran işverenlere bir destek sağlanmaktadır. Bu şekilde hem çırak çalıştıran işverenler sigorta primi ödemenin maliyetine katlanmamakta hem de sağlık sorunu yaşadığı dönemde çalışamayan çıraklara, çok düşük de olsa, bir miktar gelir desteği verilerek onlar çıraklık sisteminde tutulmaktadır. Böylelikle bu emek gücü işverenler açısından sürekli kılınmaktadır.

Çıraklar uzun vadeli sigorta kolları (yaşlılık, malullük ve ölüm) ile işsizlik sigortasının kapsamının dışındadır. Bunun anlamı, çırakların, çıraklık dönemi boyunca yaptıkları işlerden ötürü, hayatlarının sonraki dönemlerinde karşı karşıya kalacakları "sosyal tehlikelerden görecekleri zararlara" karşı herhangi bir güvenceye sahip olmamalarıdır. Eğer bu sigorta kollarının kapsamına alınacak olurlarsa, o zaman, işverenler, çıraklara, en az asgari ücret ödemek ve sigorta primlerini de bu ücret düzeyinden yatırmak durumunda kalacaktır. Bu ise, var olan çıraklık sisteminin tarihsel olarak varoluş nedenine ve işlevine aykırılık teşkil edecek, böylece, çıraklık sistemi, özellikle bu emek gücünü en yoğun olarak kullanan küçük işletmeler açısından anlamını yitirecektir.

4 *Fişek Enstitüsü (2022). Çıraklık Sistemi Raporu. Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim ve Eylem Merkezi Vakfı. https://fisek.org.tr/ciraklik-sistemi-raporu-yayinlandi*

5 *3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu (Kabul tarihi: 5.6.1986, Resmi Gazete tarih ve sayı: 19.6.1986 - 19139).*

6 *5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Yasası (Kabul tarihi: 31.5.2006, Resmi Gazete tarih ve sayı: 16.6.2006 - 26200).*

SOSYAL GÜVENLİK

Güç ve iktidarı elinde bulunduranlar, stratejik olarak dolaşıma soktukları birtakım kavram ve kuramlarla içinde yaşadığımız kapitalist toplumsal düzenin hiyerarşik ve eşitsiz olduğu gerçeğini ve bu sistemdeki sosyal politikalar ve eğitim politikalarının esasında bu eşitsizliği yeniden üreten bir şekilde kurgulanıp uygulandığını gözlerden gizlemektedir. Sosyal güvenliği "kişilerin sosyal tehlikelerin zararlarından kurtarılma güvencesidir" diye tanımlamak, söz konusu gözlerden gizleme stratejisinin örneklerinden biridir. Eşitsizliklere karşı yürütülecek mücadelede, gerçekliği olduğundan başka türlü göstermeye dönük ve yerleşik bir hal almış bu gibi stratejileri ifşa etmek öncelikli bir iştir.



HTTPS://WWW.ENSONHABER.COM/EKONOMI/TURKIYEDEKI-CIRAK-VE-KALFA-SAYISI-4-KAT-ARTTI

Bir Borç İlişkisi ve Rehin Alma Yolu Olarak Sosyal Güvenlik



Yağız Alp TANGÜN

Kapitalist sistemde çalışma ilişkilerinin düzenlendiği en önemli kurumsal yapılardan birinin sosyal güvenlik sistemleri olduğu yadsınamaz. Buna karşın çalışma yaşamına dair hak gasplarının arttığı, sendikal mücadelenin gerilediği, göç hareketleriyle birlikte sosyal haklar ve yurttaşlık arasındaki ilişkinin daha fazla sorgulandığı bugün ise "sosyal güvenlik" kavramı üzerine biraz daha eğilmek ve artık bir kurum nitelemesinin ötesine geçerek meseleyi tartışma ihtiyacı hissediliyor.

Sosyal güvenlik sistemi üzerine bir mercek tutulduğunda yalnızca çalışma ilişkilerini değil, aslında yaşamın ilk evresinden son ânına dek bu sürecin hangi ritimle akacağının "çalışan beden" üzerinden nasıl kurgulandığı hakkında da bir düzenleme yapıldığını bize göstermektedir. Öyle ki sosyal güvenlik sistemlerinin kapsamına şöyle bir bakıldığında, mekanizmanın tarihsel olarak gelişen emeklilik, doğum, ölüm, hastalık, bakım, sosyal yardım ve sağlık hizmetleri gibi alt kollardan oluştuğu görülebilir. Bu yüzden, yazının sorunsalı çerçevesinde sosyal güvenlik rejimi üzerine düşünürken belki de öncelikle sosyal güvenlik mekanizmalarının yaşamdan ölüme kadar en kritik anların çalışma eylemi ile kurduğu ilişkiyi düzenlediğini vurgulamak gerekir. Fakat söz konusu ilişki nasıl düzenlenmektedir? Yazıda bu sorunun peşine düşülüp sosyal güvenlik rejimini toplumsal yeniden üretim olgusu etrafında sorunsallaştırmak amaçlanmaktadır.

Çalışan bedenin ilk günahı

"Çalışan beden" ya da işçinin bedeni ile çalışmak zorunda olan, dahası çalışma zorunluluğunun dayatıldığı, çalışmaya ikna edilen özne kastedilmektedir. Böylece, aslında, sosyal güvenlik rejimi henüz çalışma eylemi ortada yokken bile böyle bir öznenin imal edilme koşullarını düzenleyerek ve yeniden üreterek işlemektedir. Her ne kadar, sosyal güvenlik sistemleri, küresel kapitalizmin ihtiyaçları doğrultusunda ve toplumsal sınıf mücadeleleri çekişmesi içerisinde bazen yeniden inşa, bazen restore edilse de önkabul çalışma mecburiyeti üzerinedir, aylaklık kabul edilemez ve ahlâki kodlamayla tamamen konu dışına itilir. Burada kullanılan sosyal güvenlik rejimi terimi, çalışanların birtakım haklardan faydalanması için onları bir çeşit borç ilişkisiyle çalışma rejimine bağlayan ideolojik bağlamın inşası ve idaresinin sınırlarıyla ilgilidir. Sosyal sigorta sistemleri ise sınırlar dahilinde bu borcun



mevzuat ve muhasebesine dair operasyondur. Buradan bakıldığında çok büyük bir toplumsal kesim bazı inanç sistemlerindeki ilk günah gibi ilk borç ile doğar ve çalışma borcunu ifa ettiği takdirde sosyal haklardan faydalanabilir, "ahlâklı" yaşamaya devam edebilir. Öyle ki, bu borç, toplumun çok büyük bir çalışan kesiminin kuşaklararası devreden bakiyesidir. Buradan hareketle, "sosyal güvenlik" kavramını tartışırken gelinen noktada, çalışma borcunu dayatan ve modern çalışma ilişkileri üzerinden bu borcu ahlâken kodlayan bir yeniden üretim tarzı söz konusudur.

Sosyal güvenlik sistemleri, modern bağlamı itibarıyla kaçınılmaz olarak üretim ilişkileri ekseninde ele alınmaktadır. Buna itiraz etmemekle birlikte, şu söylenebilir; sosyal sigorta, ücretli çalışanların çalışma borcuna sadık kaldığı sürece bir toplumsal yeniden üretim modeli sunabilir. Buna göre, çalışanları çalışma borcuna tabi kılan toplumsal koşulların sürekli hale getirilmesi ve bu borcun kuşaktan kuşağa aktarılması gerekmektedir. Bu noktada, sosyal güvenlik rejiminin, yalnızca üretim ilişkileri ekseninde hareket etmediği aynı zamanda toplumsal borç ilişkilerine de içkin olduğu öne sürülebilir.

Rehin beden üzerindeki sosyal güvenlik zapturaptı

Sosyolog Marcel Mauss 1925 yılında yayımlanan *Armağan Üzerine Deneme* eserinde sosyal güvenlik ve borç ilişkileri açısından ilginç bir öneride bulunmaktaydı: Fransız sosyal güvenlik sisteminin, toplumu yeniden üreten çalışanlar için, onun, "armağan değiş tokuşu" diye ifade ettiği bir dayanışma sistemi üstüne kurulmasını önermekteydi. Onun bu bağlamda ücretten ve hayırseverlik-

ten farklı olarak armağan dediği şey, ücretli çalışanlara artık çalışmadıkları süreçte de rahat yaşayabilecekleri imkânları sağlayan sosyal haklardı. Onun önerisindeki armağan değiş tokuşu, aşırı birikim fazlasını serbest piyasa için değil de tekrar çalışanlara dağıtmayı amaçladığı için borç ilişkilerinin yönüyle ilgili başka bir güzergâh olabileceğini akla getirmektedir. Burada altı çizilmesi gereken kısım, Mauss'un önerisinden armağan fikri çıkartıldığı takdirde, toplumu yeniden üretme yükü yüklenen ücretli çalışanların aslında emekli olana kadar bedenlerini rehin bırakmasıdır. Hakikaten de Mauss (2018: 229) Cermen sözleşmelerinde rehin gerekliliğinin en önemli kurumlardan bir tanesi olduğunu belirtirken, rehinin karşılığı olan *gage* sözcüğünün bugün *wadium*dan yani bugün, ücret anlamına gelen *wage*den türediğini ifade etmektedir. Buradan yola çıkarak sosyal güvenlik sisteminin, modern toplumsal borç ilişkilerini kuran bir rehin alma/bırakma mekanizması olduğunu ve yeniden üretimin bu şekilde sağlandığını düşünmek yersiz olmaz. Toplumun yeniden üretimi belli bir vade karşılığında zorunlu çalışma altında ücretli çalışanlara borçlanmaktadır, vade dolduğunda rehin alınan yaşamların yerine başka yaşamların rehin alındığı bir döngü devreder.

Ücretli çalışanların borçlandırılmasıyla işleyen sosyal sigorta modeli endüstri devrimiyle şekillenmiş bir toplumsal yeniden üretim mekanizması olsa da borç ilişkilerinin toplumsallaşmadaki geçmişi modern öncesine uzanmaktadır. Diğer bir ifadeyle modern sosyal sigorta sistemlerinin ortaya çıkışı ve sosyal hakların gelişimi sanayi toplumu içinde tesis edilse de toplumsal yeniden üretimi mümkün kılan borç ilişkileri modern çağ öncesinde başka sosyal formlar altında da kurumsallaşmıştı. Sosyal güvenlik ve borçla yönetmek arasındaki ilişkiyi biraz daha açmak için sosyolojiden de ziyade antropolojik çalışmalardaki örneklere bakmak, henüz kapitalist üretim ilişkilerinin hâkim olmadığı, artı değer üretilmeyen toplumlarda alacaklı ve borçlu arasındaki iktidar ilişkilerinin yönünü tartışmaya izin verebilir.

Paraguay'daki devletsiz toplumlar üzerine yaptığı çalışmalarla bilinen antropolog Pierre Clastres (1992: 138-139) toplum tarafından sömürülen bir şef ile yağmaladığı şef tarafından yönetilen toplumun olduğu yerde iktidardan nasıl söz edilebilir, diye sormaktadır. Geçimlik üretimin yapıldığı bu kabilelerde, şef iktidardan ziyade ün ve itibar elde etmek için cömertlik yapmakta, elindekileri dağıtma karşılığında saygınlık kazanmaktadır. Burada Clastres (1992: 140-141), devletsiz toplumlardaki iktidar ilişkisinin merkezine yerleşmiş borç ilişkisine hem de şefleri topluma borçlandıran yönde kurulmuş siyasal bağlama dikkat çeker. *"Zenginlik ve sözlerin borçlusu olarak şef, topluluğa karşı bağımlılığından ve işlevinin masumiyetini her an ortaya koymak yükümlülüğünden başka bir şey ifade etmez"* (Clastres 2006: 41). Buradan hareketle, borç ilişkileri, toplumu kuran ve yeniden üreten bir iktidar ilişkisi kategorisi olarak düşünülebilir. Şefin saygınlık kazanmak uğruna dağıttığı şeyleri nasıl elde ettiği ve bu dağıtım ilişkilerini yöneten konumunu nasıl yeniden ürettiği elbette tartışılabilir ancak burada dikkat edilmesi gereken nokta, şefin topluluğa borçlandığı bir iktidar güzergâhının mümkün olduğunu görmektir. Sosyal güvenlik rejimi, tam da şefin topluluğa borçlandığı politik mekanizmanın olduğunu unutturan ya da olabilme ihtimalini dahî tartış-





maya açmayan bir borç ahlâkıyla bedeni olduğu kadar zihinleri de rehin almaktadır.

Sosyal güvenlik mi, bekâ meselesi mi?

Sosyal güvenlik rejimi ile rehin alınan bedenlere birtakım haklar vaat edilmektedir ama bu döngü beraberinde çalışma mecburiyeti yaratan mülksüzleştirmeyi de sürekli kılmaktadır ve bunun yolu da çalışan kesimleri daha fazla borçlandırmaktan ve borç ilişkilerini yeniden üreten bir hegemonya kurmaktan geçmektedir. Mikhail Bakunin'in (2012: 134) Marx'a yaptığı eleştiriden hareketle aslında bu rehin alma durumunun nerede kurumsallaştığını hatırlamak gerekir: *"Sefalet, siyasi köleliği, devleti üretir' diyor ama bu ifadenin ters çevrilmesine izin vermeyerek şu gerçeği gözden kaçırıyor; buna karşılık siyasal kölelik, Devlet, kendi varlığının bir koşulu olarak sefaleti üretir ve sürdürür."* Bu yüzden, çalışma mecburiyeti yaratan koşulları daimi hale getirmek ve çalışma borcunu kurumsallaştırmak sermaye için olduğu kadar devlet için de bir bekâ sorunudur. "Sosyal güvenlik" içinde geçen "güvenlik" kavramını tam da bu bağlamda anlamlandırmak gerekir.

Siyaset bilimci Mark Neocleous (2013: 57-65) sosyal güvenlik modellerini önceleyen *polis* kurumunun, malların dolaşımında ve kentlerdeki ücretli emek gücünün hem yaratılmasında hem de zaptedilmesinde toplumsal düzeni kurucu rolünü hatırlatır. Neocleous, refah devleti analizlerinde anılan bu toplumsal denetim politikasının, sosyal güvenlik ve ulusal güvenlik politikalarının birleşiminde geliştiğini anlatırken ABD tarihinden örnek verir. Onun analizi, sosyal politika projeleri ile siyasetçilerin kullandıkları retorik arasında bir güvenlik bağlamı olduğunun üzerinde durması ve bunun sosyal güvenlik (*social security*) olarak anıldığını soruşturması açısından kıymetli görülebilir. Buna göre, bir güvenlik politikası olarak sosyal güvenliğin ortaya çıkışı, ABD'nin Franklin D. Roosevelt dönemine ve onun 1930'lardaki söylemlerine kadar gitmekte; sosyal güvenliğin, 1934-1935 yılları arasında gündeme getirilen Ekonomik Güvenlik Yasa Tasarısı etrafında bir güvenlik ideolojisi eşliğinde geliştirildiği üzerinde durulmaktadır (Neocleous 2014: 119-133). İngiliz polis teşkilatının gelişiminde, Neocleous'un (2013: 57-65) belirttiği gibi, kentlere akın eden başıboşların zaptedilmesi, çalıştırılması ve piyasa koşullarının oluşturulmasına benzer biçimde Avrupa kapitalizmine eklemlenen Osmanlı İmparatorluğu'nda da kentteki "başıboşların" kontrolü için nizamname çıkartılmış, mürur tezkereleri ile iç göç yasağı uygulanmıştır. Yılmaz (2014: 131-133) bu kanundaki "serseri" kavramının, bir yasak ya da suçtan ziyade devlet elitleri tarafından var oluş biçimine göre tehdit olarak keyfî şekilde konumlandırılmış bir kategori olduğuna dikkat çekmektedir. Söz konusu belirsizlik ve keyfiyet gücü elinde tutan için bir hareket alanı demektir. Bu da özel mülkiyetin tanındığı ve modern ulus-devlet formunun güçlendiği toplumsal koşullarda toprağa bağlı kimlik inşa etmenin pratiklerinden biri olmuştur. Tam olarak bu sebeple devletin bekâsı millî güvenlikle olduğu kadar sosyal güvenlikle de ilişkilidir. Zorla çalıştırma uygulamalarında ya da grevlerin zor gücüyle bastırılmasında bu ilişkinin daha belirgin örnekleri görülebilir.

Türkiye Cumhuriyeti'nin kuruluşundan 1945'e kadarki süreçte de sosyal güvenlik rejiminin işleyişinde güvenlik ideolojisinin yeri dikkat çekicidir. Akpınar (2014: 147-148) bu tavrın, hukukî uygulamalarını ve ide-

olojik manipülasyonunu tahlil etmiştir. II. Meşrutiyet'ten Cumhuriyet'e uzanan süreçte 1909'da çıkarılan Tatil-i Eşgal Kanunu, 1925'de Takrir-i Sükun Kanunu ve 1936'da İş Kanunu aracılığıyla işçilerin örgütlenmesi ve grev yapmasının önüne geçilmiş; 1940 yılında Milli Korunma Kanunu ile İş Kanunu'nun bazı hükümleri askıya alınmış, hatta zorla çalıştırma uzun yıllar yürürlükte kalmıştır. Keza işçiler için ilk sigorta uygulamaları, 1921 yılında Ereğli bölgesinde madenler için çıkarılan Kanun ve 1923'de kurulan Amele Birliği ile sınırlı tutulmuştur; bu düzenlemelerin belli bir coğrafi bölgeyi ve iş kazası, meslek hastalığı ile hastalık durumlarını kapsaması maden sektöründe üretimin devamlılığının sağlanması ve iş gücünün yeniden üretilmesi amacına hizmet etmektedir (Akpınar 2014: 147). Quataert'in (2017: 98-112) aktardığına göre bölgedeki ağır çalışma koşullarından ve düşük ücretlerden dolayı maden işi yapacak niteliğe sahip ve sürekli çalışacak işçi bulma güçlüğü maden işletmecileri açısından yaygın bir sorundur. Buna karşın işçileri çalıştırmak için bulunan çözüm ailesinin rehin alınması, hatta işçilerin kaçma durumunda yakınlarının sorgulanması söz konusudur (Akpınar 2017: 13; Quataert 2009: 172). Ümit Kıvanç'ın (2011) *16 Ton* belgeselinde, 1940'da getirilen angarya sonrasında madende çalışan işçiler kaçmasın diye işçinin eşini ve çocuklarını rehin tutan uygulamadan söz edilmektedir. Getirilen mükellefiyet sistemi 1947'de kaldırılsa da 1960'a kadar fiilen uygulama sürmüştür. 1965 yılının Mart ayında madencilerin yaptığı grevi bastırmak için on bin askerle bölgeye çıkartma yapılmış, askerî jetler uçurulmuş, **saldırlar sonucu 2** işçi **hayatını kaybetmiş** ve çok sayıda işçi tutuklanmıştır. Çalışma rejimiyle de ilintili biçimde sosyal güvenlik rejimi toplumsal borç ilişkilerini zora dayalı olduğu kadar rıza yoluyla da kurmaktadır. Yalnızca sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda dayatmalarla değil, nasıl borçlandırıldığını sorgulamayan borcuna sadık özne de üretilerek toplumsal düzen inşa edilmektedir. Bu bakımdan alacaklı ve borçlu arasındaki mesafenin kapanmaması ve hiyerarşik ilişkinin yeniden üretilmesi ideolojik bir şiddeti içerir. Dolayısıyla sosyal güvenlik rejiminde bu mesafenin korunmasının en açık örnekleri, patronaj ilişkilerinin nasıl kurulduğunda saklıdır.

Clastres'in (1992: 141) ifade ettiği üzere "siyasal kategori olarak borç, toplumsal varoluş tarzını değerlendirmek açısından bir ölçüttür" ve "toplumun yapısı borcun yönüne göre değişir." Cumhurbaşkanı Erdoğan 2018 yılında katıldığı bir televizyon programında aktardığı bir anekdotla kurulan patronaj ilişkisini ve toplumsal borcun yönünü işaret etmektedir (CNN TÜRK 2018 7 Haziran).



"Niçin benim insanım Cleveland'a gidecek? Onlar buraya gelsin. Avrupalı buraya gelsin. Şimdi bizim tek derdimiz var, nedir, hakikaten kalifikasyonu yüksek kariyer sahibi doktorlarımızın sayısını arttırmak, biz onları arttırdığımız zaman inşallah bu hastanelerin müşterisi çok daha fazla artacak. Şu anda bile benim garip gureba köylüm, vatandaşım buralara geldiği zaman o kadar mutlu oluyor ki... Demin söylediğiniz mutluluk meselesi var ya... Gidiyorum gözleri doluyor. Eyy Tayyibim diyor, sen diyo bu hastaneleri yaptın; ben diyo, şimdi köyden ne davarımı sattım ne bileziğimi sattım, geldim buraya para vermeden yattım... Mesele bu ya!"



Aslında aktarıldığı kadarıyla borçlu özne üzerinde -onu belli bir davranışa yönelten maddi koşulların biçimlendirmesi bir kenara bırakılacak olursa- doğrudan kaba şiddet kullanılmamaktadır, fakat, çok daha kuşatıcı bir etki yaratarak anlam üretimini sembollerle yapma seviyesine gelmiş bir sistematik şiddet söz konusudur. Sosyolog Pierre Bourdieu bu olguyu, simgesel şiddet olarak kavramsallaştırmıştır. Simgesel şiddet, mağduru tarafından şiddet olarak algılanamaz: *"Hükmedilenler, tahakküm ilişkilerine hükmedenlerin bakış açısıyla oluşturulmuş kategorilerle bakarlar, bu da bu kategorilerin doğalmış gibi görünmelerine yol açar. Bu onları sistematik bir şekilde kendi kendini değersizleştirmeye, hatta aşağılamaya götürebilir"* (Bourdieu 2015: 50). Cumhurbaşkanı tarafından Mersin Şehir Hastanesi ve yapımı tamamlanan kamu yatırımlarının toplu açılış töreninde devlet ve yurttaş arasındaki alacaklı-borçlu konumlarını tam da böyle bir söylemle pekiştirildiği bir diğer örnek de şöyledir: *"Şimdi şu dev hastaneyi görüyorsunuz değil mi? Bu hastaneye girdiğiniz zaman, Allah'ın izniyle içeride moderniteyi göreceksiniz, içeride modern bakımı göreceksiniz ve burada insan olduğunuzu hatırlayacaksınız. 'Devletim bana sahip çıkıyor' diyeceksiniz"* (TCCB 2017 3 Şubat). Clastres'in örneğinden hareketle bakılacak olursa söylemde, aslında Şef, topluluğa siyasi gücünün ve yetkinliğinin göstergesi olarak bir çeşit armağan dağıtmaktadır, ancak bu yolla kitleleri şahsına borçlandırarak razı etmektedir.

Bugün, "sosyal güvenlik" kavramını borç ilişkilerini gözeterek tartışmak, kapitalist üretim ilişkilerinde daha çok finansal boyutuyla düşünülen bir toplumsal ilişki kategorisinin nasıl iktidar ilişkileriyle iç içe gelişmekte olduğunu takip etmek açısından ufuk açıcı olabilir. Çünkü kapitalizmden önce de var olan ve kapitalizmde de hâkim olan borç yönünü tersine çevirmek demek, yalnızca üretim araçlarının üretenlerin eline geçmesiyle gerçekleşecek bir toplumsal dönüşümle sınırlı değildir. Bu aynı zamanda iktidar ilişkilerinin tersindirildiği ya da bir başka deyişle şeflik kurumunun içinin boşaltıldığı, şefin topluma borçlandırıldığı bir yönetim mekanizmasının kurumsallaşmasını da ifade etmektedir. Kapitalizmden sonra toplumsal yaşamın nasıl örgütleneceği ve sürdürüleceği hakkındaki arayışlar tam da böyle çok uzaklara gitmeden, sosyal güvenlik rejimine bağlandığımız o ilkel ama sağlam atılmış düğümlerin çözülmesinde sürebilir.

Kaynaklar

Akpınar, T. (2014), "Türk Sosyal Güvenlik Sisteminin Ekonomi Politiği: Kuruluş Süreci" Çalışma ve Toplum, 2014/3: 137-158.

Akpınar, T. (2017), "Osmanlı'nın Sanayileşme Serüveni: Bir Toplumsal Kurtuluş Mücadelesi mi, Yoksa Biçimlenen Yeni Toplumsal Yapıda Sınıfsal İktidar Kurma Çabası mı?", Kolektif Der.), Devletçilik, KİT'ler ve Toplumsal Dönüşüm, Ankara: Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim Ve Eylem Merkezi Vakfı: 1-24

Bakunin, M. (2012), Tanrı ve Devlet, (Çev. S.Ergün), İstanbul: Öteki Yayınevi.

Bourdieu, P. (2015), Eril Tahakküm, (Çev. B. Yılmaz), İstanbul: Bağlam Yayınları.

Clastres, P. (1992), Vahşi Savaşçının Mutsuzluğu, (Çev. A.Türker, M.Sert), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

Clastres, P. (2006), Devlete Karşı Toplum, (Çev. M.Sert, N.Demirtaş), İstanbul: Ayrıntı Yayınları.

CNN TÜRK, (2018, 7 Haziran), "Cumhurbaşkanı Erdoğan ile Seçim Özel", https://www.youtube.com/watch?v=3lAJi8fE0Yk&ab_channel=CNNT%C3%9CRK (Erişim tarihi: 5.5.2023)

Kıvanç, Ü. (2011), 16 Ton.

Mauss, M. (2018), Armağan Üzerine Deneme, (Çev. N.Özyıldırım), İstanbul: Alfa Kitap.

Neocleous, M. (2013), Toplumsal Düzenin İnşası, (Çev. A.Bekmen), İstanbul: H2O Kitap.

Neocleous, M. (2014), Güvenliğin Eleştirisi, (Çev. T.Ok), Ankara: Notabene Yayınları.

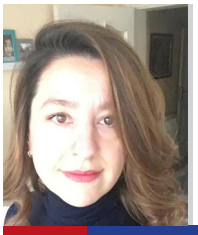
Quataert. D. (2009), Osmanlı İmparatorluğu'nda Madenciler ve Devlet, (Çev. A.Z.Gündoğan, N.Ö.Gündoğan), İstanbul: Boğaziçi Üniversitesi Yayınları.

Quataert, D. (2017), Osmanlı Devleti'nde Avrupa İktisadi Yayılımı ve Direniş 1881-1908, (Çev. S.Tekay), İstanbul: İletişim Yayınları.

TCCB, (2017, 3 Şubat), "Şehir Hastaneleri Ülkemize Sağlık Alanında Sınıf Atlatıyor", https://www.tccb.gov.tr/haberler/410/70902/sehir-hastaneleri-ulkemize-saglik-alaninda-sinif-atlatiyor (Erişim tarihi: 5.5.2023)

Yılmaz, İ. (2014), Serseri Anarşist ve Fesadın Peşinde, İstanbul: Tarih Vakfı Yurt Yayınları.

Kendimize Nasıl İyi Bakacağız?



Seray KUMLU

"Kendine iyi bak!" cümlesinin aleladeliği karşısında bazen isyan edesimiz gelir: "Sen de arada bir dönüp bana baksan nasıl olur?". "Kendimiz" dediğimiz şey bazen yalnızlıkla, hastalıkla ya da bir kaybın yasıyla boğuşuyor, bazen iş bulma kurumunun önündeki sırada ıslanıyor, bazen evin ısıtılabilen tek odasında ayaklarını uzatıp gündüz iş yerinde işittiği ağır sözleri unutmaya çalışıyor. Hasılı kendimize iyi bakma görevi pek de kolay olmuyor ya da bu iyilik hâli bizim irademizi aşıyor ve içinde yaşadığımız eşitsiz koşulların duvarına tosluyor. Peki, kendimize, partnerimize, aile bireylerine, dostlarımıza yine biz mi göz kulak olacağız? Buna maddi ve manevi imkânlarımız, zamanımız, gücümüz yeter mi? Bu sorulara verilebilecek yanıtlar birbirimizle kurduğumuz yatay ilişkilerle ilgili olduğu kadar bir yurttaş olarak sahip olduğumuz haklarla ve imkânlarla da bağlantılı. Günümüzde yaşadığımız "bakım krizi"ne değinmeden önce yolu biraz Atina'dan biraz da Amerika'dan dolanalım. Aristoteles, dostluğu yaşam için son derece zorunlu gördüğünü söyleyerek, onun hem insanlar arası dayanışma ve bağımlılık ilişkilerinin hem de *iyi* bir hayatın gönüllü ve karşılıklı biçimde tesis edilen zemini olduğuna işaret ediyordu: "Gerek yoksullukta gerekse başka talihsiz durumlarda da tek sığınağın dostlar olduğuna inanılıyor. Dostluk gençlere yanılgıya düştüklerinde, yaşlılara bakım için ve güçsüzlük yüzünden ortaya çıkan eylem eksikliğine yardım için; yetişkinlere ise güzel eylemler için gerekli, çünkü 'iki kişi birlikte olunca' hem daha iyi düşünebilir hem de daha iyi eyleyebilir."[1] Kapitalist üretim ilişkilerinin, modern anlamıyla devletin ve kamusallık fikrinin ortaya çıkmamış olduğu bu tarihsel dönemde, yoksulluğun ızdıraplarına merhem olacak, yaşlıların ve hastaların bakımını üstlenecek, insanların savrulduğu yalnızlıklarda hiç değilse bazı sorunlarına çözümler önerecek sosyal hizmetleri örgütleyen bir kamu otoritesi yoktu. Bugün, böyle bir kamu otoritesinin modern egemenlik mefhumuna bağlı varlığı tartışma konusu olmasa da bu alanlarda hangi işlevleri ne boyutta yerine getirebildiği uzun zamandır sorgulanmakta. 20. yüzyılın ortalarında, kapitalizmin yeni bir üretim-tüketim ve düzenleme mantığına ihtiyaç duyması ve kapitalist sistemin yarattığı eşitsizliklere karşı işçilerin verdiği mücadeleler gibi farklı yönlerden gelen değişim dinamikleri,

1 *Aristoteles, (2014),* ***Nikomakhos'a Etik****, çev. Saffet Babür, Ankara: BilgeSu, s.155 (Sekizinci kitap-1155a).*



toplumsal alana yayılan ve burada sorumluluk üstlenen refah devletini ortaya çıkarmıştı. Piyasa dışındakileri, yedek işgücü ya da asker olarak iyi koşullarda yaşatmanın yani toplumsala doğru yayılmanın kitle endüstrisi çağında piyasa aklıyla uyum içinde olduğunu söyleyen Zygmunt Bauman, günümüz ekonomilerinin, yedek işgücünü ayakta tutmak gibi bir derdi olan kitlesel istihdam endüstrisi çağından farklı olduğunu, piyasa oyununun dışında kalanların (işsiz, emekli, hasta) hiçbir bakımdan faydalı görülebilecek bir işleve sahip olmadığını söylüyor. Piyasanın araçsalcı aklıyla, insanların nasıl hayatlar yaşadığını umursayan etik arasındaki evliliğin sona erdiğini ve etiğin yalnız kaldığında kırılganlaşarak kendi ayaklarının üzerinde kolayca duramayacağını belirtiyor. Kâbil'in Tanrıya yönelttiği "Ben kardeşimin bekçisi miyim?" sorusunu anarak içinde bulunduğumuz dünyada refah devletinin etik sebebini cesurca sahiplenip bu soruyu "evet" diye cevaplamamız gerektiğini vurguluyor.[2] Fakat bu noktada dikkat kesilmemiz gereken bir şey var: Ya piyasanın aklı, «etik» meselesinden yani birbirimize gösterdiğimiz ilgiden ve özenden bile kâr etmekte çok mahirse?



2 *Zygmunt Bauman, (2005),* ***Bireyselleşmiş Toplum,*** *çev. Yavuz Alogan, İstanbul: Ayrıntı, s.94-101.*

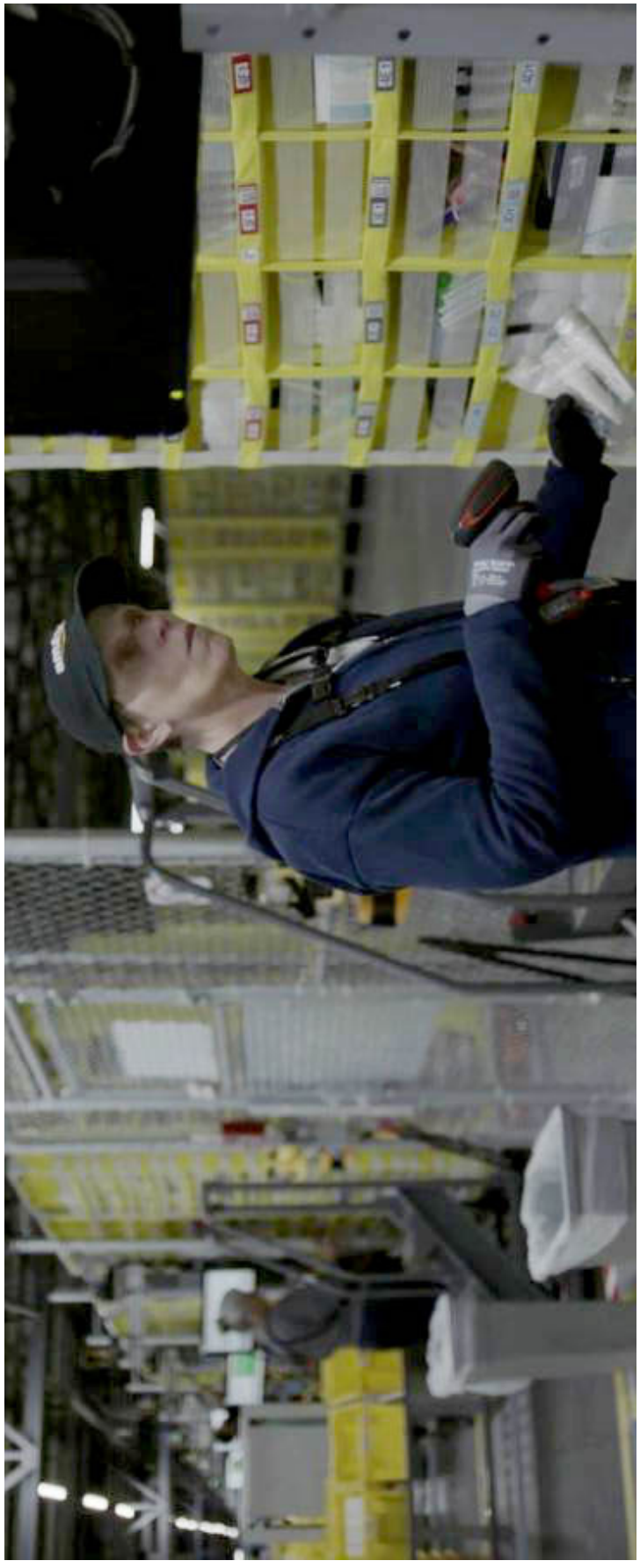
Amazon neden dost olmamızı ister?

Dikkat çekici bir örnek için Amerika'ya, Nevada-Fernley'deki Amazon tesislerine göz atalım. 2013 yılının en yoğun sevkiyat sezonu başlamadan önce, işçileri çok ağır fiziksel koşullarda ve uzun saatler çalıştıran Amazon, depolara ve çalışma alanlarının yakınlarına kamp kurmuş olan işçi adaylarına "*CamperForce: The Value of Friendship*" isimli dijital bir bülten gönderir. Kampa ev sahipliği yapmanın neşeli tonunun arkasına sığınan şirket, bültende, iş yerindeki ağır fiziksel koşulları yaz kampının bir parçası gibi gösterir. Metinde dostluk kurmanın faydasının altın değerinde olduğu; ekonomik gerekçeler çalışmanın birincil nedeni olsa da, dostluklar kurmanın birincil nedene yani zirveye pek yakın olduğu vurgulanır. Şirket, kampçılar Amazon'u terk ettikten sonra bile devam eden dostluklarla ve ilişkilerle ilgili bir sürü hikâye duyduklarını da belirtmeden geçmez.[3] Bu bültenle ilgili bilgiler, gazeteci Jessica Bruder'in, Chloé Zhao'ya en iyi yönetmen, Frances McDormand'a en iyi kadın oyuncu Oscar'ını getiren ve yine aynı yıl Akademi'den en iyi film ödülünü alan *Nomadland* filmine kaynaklık eden aynı isimli kitapta yer alıyor. Kitap, çoğunlukla ekonomik ve toplumsal nedenlerle, daha önce göçebeliği hayal bile etmemiş insanların bir karavanda ya da yataklı bir arabada *nomad* (göçebe) olarak yaşamaya başlamasını, bu yaşam ve ona eşlik eden çalışma tarzını, göçebelerin buluştuğu kampları ve aralarındaki ilişkileri konu ediyor. Bruder'in görüştüğü kişilerin pek çoğu[4] 60 yaş üstü fakat yazar bu insanların tasasız emeklilerle karıştırılmaması gerektiğini söylüyor. Bazen bir restoranda ya da sinemada diğer insanlarla karşılaşan göçebeler, yazara göre, zihniyet ve görünüş olarak orta sınıflar. Çamaşırlarını çamaşırhanelerdeki otomatlarda yıkıyorlar ve duşlarını kullanabilmek için spor kulüplerine katılıyorlar. Çoğu Büyük Durgunluk (2008 yılında ortaya çıkan ekonomik kriz) birikimlerini yok ettikten



3 *Jessica Bruder, (2017),* ***Nomadland-Surviving America in the Twenty-First Century, New York:*** *W. W. Norton & Company, s.97-99.*

4 *Göçebe yaşayanlar yalnızca emeklilik yaşı gelenler değil. Yazar, yüksek lisans mezunu, 38 yaşındaki Nebraskalı bir kadının sadece bir ayda yüzlerce başvuru yaptığı hâlde iş bulamadığından bahsediyor. Motosikletin bile çekebileceği küçücük bir karavanda yaşayan bu kadın şeker pancarı hasadı için eleman arandığını bildiği hâlde ülkenin diğer ucundaki bu çalışma alanına gidemiyor çünkü bunun için sahip olduğu nakit paradan daha fazlası gerekiyor. Karavana taşınmasının nedenlerinden biri, bir süre önce kâr amacı gütmeyen bir kuruluştaki işini kaybetmesi. Pozisyonunu finanse eden kaynaklar tükenince öğrenci kredisini geri ödeyemediği gibi kirasını da karşılayamıyor ve böylece mecburi göçebelik dönemi başlıyor.* ***A.g.y.,*** *s. xi-xii.*



sonra yollara düşen kişiler. Benzin depolarını dolu, karınlarını tok tutmak için uzun saatler fiziksel güç gerektiren işlerde çalışıyorlar. Amazon'un etrafındaki kamp alanına mevsimsel olarak park eden ve oradaki ağır işlerde çalışırken birbirleriyle dostluklar kurması murat edilen insanlar işte bu göçebeler. Konut maliyetleri artarken ücretlerin sabit kaldığı zamanlarda, kendilerini kira ve ipoteklerden (*mortgage* kredilerinden) kurtararak ayakta ya da hayatta kalmaya çalıştıkları görülüyor. Ama onlar için mesele sadece hayatta kalmak değil.[5] Bu karşılıklı destek/dayanışma ilişkilerinin önemini *Nomadland* filminde kampçıları etrafında toplayan Bob Wells'in cümlelerinden dinleyelim: "Biz [göçebelik öncesi yaşadığımız hayatlarda] yalnızca doların ve piyasanın tiranlığını kabul etmiyoruz; aynı zamanda onu kucaklıyoruz. Doların yularını boynumuza geçirip hayatımız boyunca öyle yaşıyoruz. Bu durumda olmayı koşum atına benzetiyorum. Koşum atı ölene kadar çalışmaya isteklidir. Ve sonra emekli olmaya zorlanır. Birçoğumuza olan işte budur. Eğer toplum bizi emekli olmaya zorluyorsa biz koşum atları da bir araya gelir ve birbirimize bakarız. İşte burada olan budur. Görebildiğim kadarıyla *Titanik* batıyor ve ekonomi değişime uğruyor. Benim amacım cankurtaran filikalarını suya indirmek ve içlerini elimden geldiği kadarıyla çok insanla doldurmak." Bunun Amerika'ya özgü bir icat, bir direniş ve hayatta kalma örneği olduğuna kuşku yok. Karavanların atomize görüntüsü içinde insanları başka insanlarla karşılaştıran, onlara bu karşılaşmalar üzerinden destek mekanizmaları sunan, tabiri caizse yalnızlık ve yoksulluk çeken insanlar için çölde bir vaha kurulan bu kamplar. Her birey, kendince bir ev. Bu karşılaşmalarda insanların birbirine bakım sunduğuna, deneyim ve eşya paylaştığına, sosyalleştiğine, derdini ve neşesini paylaştığına şahit oluyoruz. Ama tıpkı çalıştıkları işler gibi bu karşılıklı bakımın da bir sürekliliği yok. Burada hayli çarpıcı olan şey ise, Amazon gibi bir şirketin kendisi için işgücü olan insanların bakım ihtiyacını ve karşılıklı bağımlılık meselesini fark etmiş ve bu yükü sinsi bir piyasa aklıyla bireylerin üzerine yıkmış ve dahası Amazon'da kurulacak dostlukları bu ilişkile-

5 **A.g.y.**, s. xii-xiv.





rin zemini gibi sunmuş olması. Evleri sırtında olan bu insanları ayakta tutan karşılıklı ilişkileri, kendi reklamının parçası yapmak şeytanın aklına gelmez türden bir icat. Bu bir ihlale de benzemiyor. Çünkü büyük bir şirketin bu alana girmeye zaten hiç niyeti yok. Devletin ve piyasanın kârlı olmadığı ölçüde terk ettiği bir alanın asgari düzeyde ayakta kalabilmesi için yalnızca çalışanlarına sahip oldukları dostluk ilişkilerini hatırlatıyor; "birbirinize tutunup hayatta kalın" diyor.

Bakım ve karşılıklı bağımlılık

Bakım meselesinin hayatlarımızdaki merkeziliğini ama buna rağmen teorik olarak terk edilmişliğini fark eden bir grup yazar bu alanda düşünme ve harekete geçme sorumluluğunu kapsamlı bir analizle bize hatırlattı. *Bakım Manifestosu*'nun yazarları metne, içinde bulunduğumuz dünyanın umursamazlığın hüküm sürdüğü bir dünya olduğunu söyleyerek başlıyor. Devletler, Covid-19 salgını bu "bakım krizi"ni daha da görünür kılmadan çok önce, siyasi tercihlerini bakım hizmetlerini umursamamaktan ya da kârlı olabilecek alanları özelleştirmekten yana kullanmışlardı. Hâlihazırda yaşlılar, engelliler, hastalar, evsizler, öğrenciler, güvencesiz çalışanlar bakım hizmetlerine erişemiyor ya da bu hizmetleri karşılayacak para bulamıyordu. Sağlıklı ve iyi olma hâli bireyselleştirilip kişilere havale edilmiş, üstelik buna bir de "kişisel bakım" sanayii eşlik eder olmuştu. "Kısacası" diyor yazarlar "uzun bir süredir birbirimizi, özellikle de savunmasız, yoksul ve zayıf olanlarımızı gözetme açısından zaaf içindeydik". Öte yandan, bakım işlerinin değersiz görülmesinin uzun bir tarihi olduğunun da altını çiziyorlar; bakım işleri tarihsel olarak çoğunlukla kadınların üstlendiği/üstlenmek zorunda bırakıldığı ve "üretken olmayan" emekle özdeşleştirilip hakir görüldü. Neoliberalizm de, bu değersizliği ve eşitsizliği, ondan yararlanmak üzere dönüştürmüş ve derinleştirmiştir. Yazarlara



göre neoliberal egemen düzenin bakım konusunda hiçbir pratiğinin ve söyleminin olmamasının çok yıkıcı sonuçları olmuştur. Umursamaz bir dünyada yaşıyor olmak, yapabiliyorsak yalnızca kendimize benzeyen insanlara bakmak ve onları gözetmek eğilimimizi güçlendirerek dışlayıcı, otoriter ve milliyetçi mantığın içine yerleşmemizi kolaylaştırmıştır. Yazarlar, bu çerçeveden acilen çıkmak için bakımı önceleyen bir politika geliştirilmesinin ve karşılıklı bağımlılıklarımızı kabul etmemiz gerekliliğinin altını çiziyorlar. Bakımdan kasıtları ise yalnızca pratik olarak ihtiyaç duyduğumuz fiziksel ve duygusal destek değil "-gezegenin kendisinin yanı sıra- bu gezegendeki insanların ve canlı varlıkların büyük bir çoğunluğunun serpilip gelişmesine izin veren politik, toplumsal, maddi ve duygusal koşulları hem bireysel hem müşterek olarak sağlama becerimizdir." Dünyalar, piyasalar, devletler[6] ve topluluklar ne kadar umursamaz olursa olsun, *Bakım Manifestosu*'nun yazarları, nasıl bir arada yaşayacağımız üzerine yeniden düşünmeyi, yeni müşterek modeller tasavvur etmeyi, bir aradalığın keyiflerini ve yüklerini daha eşitlikçi biçimlerde paylaşmayı, piyasalaştırma hamlelerine direnmeyi ve bunların dünyanın her yerine ulaştığı ulus ötesi bir perspektifi hayata geçirmeyi öneriyorlar. [7] Karşılıklı bağımlılık düşüncesinin eşitlikçi olduğu kadar daha özgürlükçü bir biçimi de böyle dile getirilebilirdi herhâlde. Bu perspektifin nasıl bir siyasal stratejiyle hayata geçirilebileceği sorusu elbette ayrı bir bahis. Belki konuyu yine "kendimiz"le bağlamak iyi olabilir. Özgürlüğe ve yalnızlığa fazla alıştığımız modern hayatlarımızda, meydanlara eşitlik, özgürlük sloganlarını haykırmaya ve hak talep etmeye giderken kendimize olduğu kadar hayatlarımızdaki *başkalarına* da iyi bakmaya çalıştığımızdan emin olalım; müşterek vaatlerimize önce kendimiz iştirak ettiğimizde siyasetimiz bizzat kendimiz aracılığıyla vücut bulacaktır.

6 *Devletlerin, insanlara bakım sağlamaya ve onları gözetmeye çağrıldığı durumlarda, kamusal otoritenin veya onun adına şirketlerin toplumsal alana yayılışını* ***biyopolitika*** *tartışmalarıyla birlikte düşünmek iyi olabilir. Hayatlarımıza müdahil olmasını istediğimiz otoritelerin veri havuzlarında, incelikli tahakküm stratejilerinin nesnesi olmaya gönüllü olmakla ihtiyaç duyduğumuz veya hakkımız olan bir hizmeti talep etmek arasında her zaman temkinli ve uyanık olmalıyız.*

7 *Chatzidakis, A. (ve diğerleri), (2021),* ***Bakım Manifestosu-Karşılıklı Bağımlılık Politikası,*** *çev. Gülnur Acar Savran, Ankara: Dipnot. s.7-27.*

Sosyal Psikolojik Bir İhtiyaç Olarak Sosyal Güvenlik



Psk. Merve FİDAN

Sosyal güvenlik hakkı, insanların herhangi bir biçimde yaşamını zorlaştıran olaylarla karşı karşıya kalması durumunda, insan onuruna yakışır şekilde hayatını sürdürme olanaklarının sağlanması konusunda devletin sorumluluğuna işaret eden haklardır. İnsan Hakları Evrensel Beyannamesi birden fazla maddede tüm insanların sosyal güvenlik hakları, sonrasında oluşturulmuş olan birçok uluslararası sözleşmeye dayanak oluşturmuştur. Bu hak, herkesin bu tür durumlarla başa çıkabilmesi, temel ihtiyaçlarını karşılayabilmesi ve insanların yaşamını nitelikli olarak sürdürebilmesi anlamına gelir ve bu standartları sağlamak da insan hakları olarak nitelendirdiğimiz tüm diğer hak ve özgürlüklerimiz gibi devletin sorumluluğu ve garantisi altındadır.

Sosyal güvenlik hakkı ilk bakışta yeterli bir yaşam standardı için gerekli maddi koşulların garanti altına alınması olarak görülse de sadece ekonomik olarak değerlendirilemeyecek bir konu. Sosyal güvenliğin, materyal ihtiyaçların yanında sosyal ihtiyaçlara dair ne söylediğinin de atlanmaması gerekir. Sosyal güvenlik, bizlerin sosyal çevrelerimizle olan etkileşimlerini, algılarını ve davranışlarını da doğrudan etkileyen bir konudur.

Düzenli bir işimizin olması, sadece maddi ihtiyaçlarımızı karşılamakla kalmaz, aynı zamanda duygusal açıdan da bizler için denge ve güven oluşturmamız konusunda bizlere destek olur. Her ay aşağı yukarı tahmin ettiğimiz bir gelirimizin olması, bizlere ekonomik durumumuz konusunda kontrol gücü verir, geleceğe dair beklentilerimiz konusunda da hazırlıklı olmamızı sağlar. Hayatın zorlayıcı yönleriyle karşılaştığımız zamanlarda da bizi güvende tutacak şartların sağlanacağı düşüncesi, yaşayacağımız huzursuzluk, stres, kaygı gibi sorunlarla baş etmemiz konusunda en önemli sosyal desteklerden biridir. Sosyal olarak güvencesiz bir geleceğimizin olduğu düşüncesi, hayatla ilgili daha fazla tehdit algılamamıza, daha güçsüz, umutsuz ve kaygılı hissetmemize neden olur.

Sosyal güvenlik, sosyal adaletle de doğrudan ilişkilidir. Sosyal güvenliğin yeterli olarak sağlanamaması, gelir adaletsizliği ve yoksulluğun art-

ması demek. Gelir adaletsizliği ve yoksulluk, bir toplum için en büyük eşitsizlik kaynağı olmanın yanında en büyük huzursuzluk kaynağıdır da. Dünyadaki mutluluk araştırmalarına baktığımızda, gelir adaletsizliğinin yüksek olduğu ülkelerin daha mutsuz olduğunu görürüz. Mutluluk, okullarda, derslerde bize anlatılırken soyut bir kavram olarak tanıtılır. Kavramın kendisi soyut olsa da içeriği oldukça somuttur: düzgün bir evde yaşamamız, eğitim, sağlık ve kültür hizmetlerinden faydalanabilmemiz, yaşamdan keyif almamız, sosyal ilişkilerimizdeki huzurumuz, isteklerimizi gerçekleştirebilmemiz, istediğimiz herhangi bir konuda kendimizi geliştirebilmemiz ve bütün bunlara erişebilme düzeyimizden memnun olmamız demektir. Yarınımızı bilmediğimiz, çalıştığımız işteki geleceğimizi bilmediğimiz, işimizi ya da gelirimizi herhangi bir şekilde kaybetmemiz durumunda ne yapacağımızı bilmediğimiz, toplumsal gelirin adil olarak dağıtılmadığı ve dolayısıyla bu toplumsal gelirden hakkımızı alamadığımız bir dünyada mutluluktan nasıl söz edebiliriz?

Elbette, sosyal adaletin işlemesinin tek sonucu mutlu bireyler ve dolayısıyla mutlu bir toplum değil. Toplumsal güven açısından da kilit unsurlardan birisi sosyal adalet. Eğer bireyler, sosyal güvenlik sistemlerinin adil ve eşit olduğuna inanıyorlarsa, bu durum toplumsal güveni de olumlu yönde etkiler. Bu da aslında sosyal adaletin ve dolayısıyla sosyal güvenliğin sadece bireysel güveni değil, aynı zamanda toplumsal güveni ve kurumlara güveni sağlamada da önemli bir rolü olduğunu göstermektedir. Sosyal güvenlik, sadece bireyin değil, aynı zamanda toplumun genel refahını etkiler. Herkesin temel ihtiyaçlarına erişimi ve yaşam kalitesini sürdürme hakkının sağlanması, sosyal ilişkilerin güçlenmesi ve toplumsal dayanışmanın artmasında da önemli bir etkendir. Aynı zamanda, yeterli bir sosyal güvenlik sistemi, bireylerin daha güvende hissetmelerini sağlayarak stres, kaygı gibi psikolojik sıkıntıları, ya da umutsuzluk, değersizlik, görünmezlik gibi olumsuz duygulanımları azaltacağından, bireyin toplumsal ilişkilerinin de bunun sonucu olarak sağlıklı ve olumlu olmasına olanak verir. Bununla birlikte, ekonomik, sosyal ve duygusal olarak güvende olduğunu bilmek toplumsal etkileşimi olumlu etkiledi-

> Sosyal güvenlik, sadece bireyin değil, aynı zamanda toplumun genel refahını etkiler.

> Toplumsal gelirin eşit dağıtılmadığı ya da bir grubun diğerine kıyasla daha fazla hakka sahip olduğu bir toplumda da gruplararası çatışmanın yaşanması kaçınılmazdır. Gruplararası çatışmaların en yoğun olduğu toplumlarda toplumsal dağılımın eşit ve adil olmadığı bulgusu bu yüzdendir.

ğinden, toplumsal katılımı da olumlu yönde etkiler.

Gelir dağılımının eşit ve adil olduğu, bireylerin haklarının ayrımcılık yapılmadan uygulandığı bir toplumda, toplumu oluşturan bireylerin diğer bireylerden ya da diğer toplumsal gruplardan tehdit algılamaması da doğaldır. Çünkü gruplararası çatışmaların altında yatan en önemli etkenlerden biri, bir grubun diğerinden ya da her iki grubun birbirinden ekonomik veya sosyal tehdit algılamasıdır. Toplumsal gelirin eşit dağıtılmadığı ya da bir grubun diğerine kıyasla daha fazla hakka sahip olduğu bir toplumda da gruplararası çatışmanın yaşanması kaçınılmazdır. Gruplararası çatışmaların en yoğun olduğu toplumlarda toplumsal dağılımın eşit ve adil olmadığı bulgusu bu yüzdendir. Eğer, bir toplumda hakların uygulanması açısından eşitlik sağlanmıyorsa o toplumda gruplararası çatışma yaşanır. Bunu ortadan kaldırmanın yolu da sosyal adaletin toplumun üyesi her birey için eşit olarak sağlanmasıdır. Örneğin; Türkiye'de herkes eğitim ve sağlık hizmetlerine eşit oranda ulaşabiliyor ve işsizlikle mücadelede doğru politikalar uygulanıyor olsa mültecilere yönelik "Hastanelerde ücretsiz tedavi olmalarından dolayı" ya da "işlerimizi elimizden alıyor olmalarından dolayı" toplumun bir kesiminin düşman olduğu iddiasının nasıl boşa düşeceğini çok iyi görürüz. Bunun yapılmaması ve toplumun oldukça kırılgan ve güvencesiz şartlarda yaşaması durumunda gruplararası çatışmaların nasıl da kolayca körüklendiğine şahit oluruz.

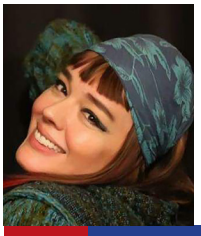
Bütün bu sonuçlarından dolayı sosyal güvenlik, sadece bireyin ekonomik güvenliği değil, aynı zamanda duygusal ve toplumsal güvenliğini de kapsayan bütünlüklü bir yaklaşımı gerektirir. Bu hak, insanların sadece hayatta kalabilmek için değil, aynı zamanda yaşamlarını daha anlamlı kılmak için gerekli olan temel bir konu olarak değerlendirilmeli ve bu hakların sağlanması ayrımcılık yapılmaksızın toplumun tüm bireylerine karşı kurumsal olarak güvenceye alınmalıdır. Sosyal güvenliğin toplumsal iyilik hali, toplumsal barış ve gelişme konusundaki katkılarını göz ardı etmeden sosyal güvenlik hakkımızı değerlendirmek, bu hakkımızın geliştirilmesi ve uygulanması konusunda vereceğimiz mücadele konusunda da güçlendirici olacaktır.







Arzın Merkezine Bir Seyahat Biçimi Olarak Oyunculuk Eğitimi



Ayçe L. ABANA

Pekala işi öyle dallandırıp budaklandıracak, ulvi bir ney solosuyla fonumu süsleyecek ya da insanlık adına en büyük buluşun tarifini buradan paylaşacak değilim ama...(İşte en sevdiğim yer burası 'ama'dan önceki cümlenin pek de bir değeri olmadığı bilinen bir gerçektir...) harika bir yolculuğun öyküsünü anlatacağım. Hmm...Önce gözlüklünün ilgisi dağıldı...Dur bakalım yazının sonuna kaç kişi gelebilecek.

Konuya gelirsek; Oyunculuk eğitimi: kamera önü, jimmy jib sağı, ışık arkası, çekme halatı gibi türleri olmayan en sade tanımıyla; yaşama yönelen bir yolculuktur. Oyunculuk eğitimi sadece insan türünün jest ve davranış biçimini incelemez elbette. Canlı ve cansız evrende yer tutan her şeyin sınırlarını deşer. Doğru uygulanan bir oyunculuk eğitimi süreci öncelikle insan psikolojisini, davranış bilimini, antropoloji, etimoloji, sosyoloji, felsefe, tarih, astronomi, estetik, mitoloji, resim, dans, müzik...vb bir çok disiplini irdeler.

Son dönem oyunculuk eğitmenleri tıp bilimine de iyice sarıldılar. Algı sistemleri, beynin işlevleri, bedenin sınırları, kas ve iskelet yapısı, ses bilimi yorumlama ve anlatım olanaklarının sınırlarını zorlamakta yeni bir kolektif bilinçaltı tanımı oluşturmaktadır. Buradan bakınca oyunculuk eğitimi hem bilinç eşiğinden daha derinleri gözetleyen, adeta arzın merkezine bir seyahat hem de bulduklarıyla şahane oyunlar, kaleideskop çiçekleri oluşturan harikalar diyarına bir ziyarettir.

Öncelikle ilk kez oyunculuk eğitimi alacak olan kişinin kendisine söylediği yalanları, alışkanlıkları, kalıp tutumlarını keşfetmesini sağlarız. Bulunup deşifre edilecek, 'his'ten 'tanım'a geçilecektir. Tanımlanmayan duygular yaşanmış sayılmaz. Hafif bir gaz sancısına eşdeğer bir süreç yaşatır zihinde. Oysa tanımlanan her duygu önce kısa süreli hafızaya sonra uzun süreli bölüme işlenecek ve artık o duyguya ait bir dosya oluşturulacaktır. Kişi gün içinde içeriden de kendisini okumayı öğrenecek ve duygulanımlarının bedeninde oluşturduğu tepkileri izleyecektir. Heyecanlanan kişinin ellerinin terlemesi, midesinde aşırı asit salgılanımı, göz ısısının artması, nefes ritminin hızlanması, belki bacak kaslarının fazlaca kasılması, böbrek üstü bezleri salgısının





bedeninde yarattığı devinimlerdir. Burası kişinin en çok kendisiyle uğraştığı bölümdür. Ben buna yolculuğu düşleme ve olanakları araştırma diyorum.

Kendi içindeki birden çok insanı keşfedip şaşıran kişiyi bu ilk şoku atlatmadan insanlık tarihiyle tanıştırmalıyız. Belli başlı olaylar, kişiler, doktrinler, Huizinga'dan, Harari'den, Berger'den, Fromm'dan koparıp Wilhelm Reich'ın kollarına atarız. Kendisine benzeyenleri ve benzemeyenleri bulmasına olanak tanırız. Ondan önce aynı deneyimleri yaşamış kişilerin ortak üslubunu bulmasını sağlarız. Böylece kendisinin biricik veya örneklem olmadığını ama kendisine ait yorumun eşsiz olduğunu keşfeder. İşte burası yolculukla ilgili öncekilerin yorumlarıdır. Bilgi edinir buradan kişi. Bu yorumlarla yolculuk planlarını gerçek, esnek, estetize ve daha tutarlı bir hale getirir.

Artık oyuncu adayı bedenini ve zihnini anlatıma hazırlayacaktır. Sesi, tüm bedeni, aklı; anlatım olanaklarıdır. Herkes Freddie Mercury'nin dört oktavlık ses genişliğine ve rengine sahip olacak diye bir kural yok. Her bir oyuncu adayı kendi genetik yapısı ve bedensel olanaklarını, sınırları dahilinde geliştirir. Ama mutlaka geliştirir. Burada da kazanımızın içine Grotowski, Laban, Boal, Brecht, Chekhov, Adler, Morris, Suzuki, Linklater, Stanislavski, Brook, Stein gibi birçoğunu koyar, adayımızı da kazanın içine atarız. (İsimleri özellikle açmıyorum bilenler biliyor, ilgilenenler Google'dan baksın ve diğerleri de bana sinir olsunlar diye. Sinir duygusuzluktan evladır...) Burası son derece önemli bir noktadır. Oyuncu artık canlı türünü ve yapısını etraflıca tanımaktadır. İyi bir psikoanalist olmak için tüm iç ve dış gözlemlerini aralıksız sürdürmelidir. Gözlem, takip dediğimiz süreci apayrı bir yolculuk olarak görürüz. Artık gözlemin ne olduğu bilinmektedir. Önünden tren geçen panterin tatlı boş bakınıklığı değildir artık buradaki eylem. Dışarıdaki Dünyayı da içerisini de prospektüsüne göre okumaktır. Bedeninin ve zihninin içinde her saniye oluşan değişimleri, hormonal iniş çıkışları, etki ve tepkileri, kurgu ve anlamlandırmaları, yanılsamaları, bahane bulmaları, kendine nazlanmaları kontrollü bir biçimde tanır. Bu tanımlar bir karakter yaratmak için ihtiyacı olan 'empati'yi güçlendirecektir. Oluşturacağı hemen tüm karakterler kendi içindeki bir hücreden yaratılacaktır. Kişinin yaratısı her bir karakter, kendi genetik kodlamasını da taşıyacaktır. Bu yüzden milyarlarca Hamlet birbirine benzemeyen aynı adamlardır. Oyuncumuz yeni tanıdığı tüm duygusal ve zihinsel oluşlarını kağıda dökebilecek kadar konuya hakim olmalıdır. Bedeni ve zihninden oluşan mikrokozmosu da etrafındaki makrokozmosu da dile hakim biçimde okumalıdır. Okuma alışkanlığı sadece kitap geleneğine bağlı değildir. Harika bir dinleyici olmayı gerektirir öncelikle iyi okuyuculuk, görmek için bakmayı gerektirir. Kısaca eylem kendi içinden çıkarak tekrar kendi içine doğar. Doğru okuma doğru ifadelendirmeyi getirir. Buradaki doğru kelimesi donanım olarak kullanılmıştır. İyi bir donanımla kişinin kendisi olan enstrümanın akordu sağlamsa içerisinden çıkacak olan melodi mutlaka tanımlanmayı hak edecektir.

Okuma turunu genişletiriz burada. Kişinin eline öyle kitaplar veririz ki hepsi yeniden yaratılmış Evrenlerdir. Shakespeare'den İ.O.Anar'a (Bakın uzatmadım) ve daha binler-



cesinde paralel yaşamları okur, izler, dolaşır. Sanal bir Evren turu yaptırır burada kitaplar. Her bir turdan sonra kişinin içinden başka bir kimlik daha güçlenir. Bir sürü can kazanır...Gördüğünüz gibi yolculuk bitmediği gibi yan yollara, başka yönlere, oraya buraya, çok uzaklara, en yakına saparken sürekli kendisini yeniler.

Artık yepyeni yorumlama yöntemleri geliştirmeye başlar kişi. Yaşam felsefesi boyutlandıkça sanata olan bağlılığı artar. Buradaki hastalıklı bir bağımlılık değil, sağlıklı bir bağlılık duygusudur. Gözüne inen perde sanat ediminin perdesidir. Sadece alkıştan önce kapanır. Onun dışında gözleri hep açık tutan bir çerçevedir. Yaşamın renkleri iyice canlanmıştır artık. Bu geçiş hem fiziksel hem düşünsel bir yolculuğun sonunda oluştuğu için yaşam biçimi oluverir. Kişi artık başka türlü yaşayamaz olur. Ruhu ateşlenirken sabrı kuvvetlenir. Bakar, görür, dinler, koklar, dokunur, hisseder, irdeler ve tanımlar. Bu tanımladıklarını paylaşmazsa olmaz. Burada da yol arkadaşları girer devreye. Önce kendi adresini bulan kişi, daha sonra istediği yollara sapar, geçtiği tüm adreslerden topladıklarıyla, ganimetleriyle birlikte devam eder yoluna. İzleyici artık bu kişinin yolculuk arkadaşıdır. Aradıkları adresi birlikte bulacaklardır. İzleyenin parmağı olmazsa çıkmaz sokaktan öteye gidemez kişi.

Böylece oyunculuk eğitiminin ne meşakkatli bir yol olduğunu öğrendik. Arayış illa bir kurum çerçevesinde olmak zorunda değil. Kişi bağımsız bir 'yolgezen' de olabilir. Oyunculuk eğitimi kişinin kendi yoludur, yaşama yolculuğudur. Kendi bilincine ve bilinciyle, bedeniyle yol aldığı bir maceradır. Maceraperstlik, düşgezginliği, yolgezenlik üretime ön ayak kavramlardır. Düşler diyarı çocukken çok sık seyahat ettiğimiz büyüdükçe de kapısının önünden geçmediğimiz büyülü bir ortamdır. Oyuncu adayı önce kaybettiği bu adresi kendi içinde sabırla, inatla, cesaretle sora sora bulacaktır. Yanlış yollara gire çıka, belki kaybolmaktan korka korka, başka adreslerde küçük dinlenceler geçirerek ama illa ki arayışla. Büyümeye odaklı düş kırıcı çevrenin doğru okuması da bu yolla daha nesnel olacaktır. Korkunun güzelliğine bu yolla varacaktır. Heyecanın vazgeçilmezliğine. Görünenlerin ardındaki manzaranın nefes kesici güzelliğine bu yolla varacak, nefes alacaktır. Büyük bir sabır ve iradeyle. Jules Verne'in 'Arzın Merkezine Seyahat'inde dediği gibi "-Eğer kalbi çarpıyorsa, teni de soğumadıysa, irade sahibi bir insanın ümitsizliğe kapılmasını kabul etmiyorum...". Kitapta kraterin içine dalan kahramanlarımız yer altına inmekten korkarken orada akıllarına bile gelmeyecek renklilikte güzellikler, mağaralar, göller, fosiller, mantarlar, deniz, orman ve büyülü bir geçmişle karşılaşırken, yeryüzüne çıktıklarında da büyük ve heyecanlı bir yola girmiş olurlar. İşte oyunculuk eğitimi süreci de tıpkı bu eserdeki gibi kahramanımızın iç dünyasına daldığı yolculukta keşfettikleriyle yüzlerce roman yazabilecekken yaşam deneyinde hazzın ve heyecanın doruklarında bir yol katetme hikayesidir. (Gözlüklü Jules Verne deyince ilgilenir gibi oldu, keşke o konuda yazsaydım. Bir dahaki sefere artık. Bu satıra kadar sabreden kişi olarak size de tebrikler, sevgiler.)

Heavy Metal Denizinin Amiral Gemisi: Metallica



Serter ORAN

Müziğin efsanevi ismi Metallica yabancı müzik dinlemeye başlayan gençlerin özellikle metal müziği keşfettiği grup olarak dünya çapında büyük hayran kitlesine sahiptir. Yıkıcı gitar rifleri, vokalin gücü ve şarkı yazma becerileri ile tanınan bu dört adam, hem müzik dünyasında hem de kültürel anlamda önemli izler bırakmıştır. Kendilerine has bir tarzla, 1980'lerden itibaren müzik sahnesini altüst ederken sadece sahne performansları bile onları başka bir noktaya taşıyor.

Tüm Heavy Metal gruplarının en popüleri olarak kabul edilen Metallica 1981 yılında kuruldu. Sadece ABD'de 57 milyon olmak üzere dünya çapında 90 milyon albüm sattı. The Black Album olarak da bilinen Metallica (1991), Billboard'un 100 albüm listesinde beş yıldan fazla kaldı. Bakıldığı zaman Amerikalı gruplar arasında sadece Eagles ve Aerosmith'in satışları Metallica'dan daha yüksek. Metallica, heavy metale hız ve enerji katarak thrash-metal olarak adlandırılan ve hırıltılı vokaller, hızlı metronom ve sert gitar riffleri içeren bir soundun oluşmasına yardımcı oldu, Yeni İngiliz Heavy Metal Dalgası (NWOBHM) olarak bilinen akımdan da etkilendi. Seslerini zaman zaman blues, country, baladlar, akustik



gitarlar ve senfonik altyapılar içerecek şekilde çeşitlendiren Metallica, bazı hayranları tarafından kendini satmakla suçlandı. Ancak bu süreçte grup sadece heavy metalin parametrelerini genişletmekle kalmadı, aynı zamanda dinleyici kitlesini de artırdı.

Grubun hikayesi Los Angeles'ta, müzik yapma aşkıyla adeta yanıp tutuşan davulcu Lars Ulrich'in vokalist ve ritim gitarist James Hetfield ile tanışmasıyla başladı. Her ikisi de birbirlerinden bağımsız olarak aynı gazeteye birlikte çalacak müzisyenler aradıklarına dair ilan vermişti. Onlar, Metallica'nın ana yazar ekibi ve tek istikrarlı üyeleriydi. İlk başta onlara lead gitarda Dave Mustaine ve bas gitarda Ron McGovney katıldı. McGovney ilk demo çalışmalarında yer aldı ancak hiçbir zaman grubun asil üyesi olmadı. Grubun ilk albümü olan Kill'em All yayınlanmadan önce San Franciscolu Trauma'nın eski üyesi Cliff Burton gruba katıldı. Ulrich ve Hetfield, Trauma'nın Los Angeles'taki performansını izledikten sonra kot pantolon ve kot montuyla oldukça salaş bir giyim tarzına sahip ama bir o kadar da bas gitarı çalmayıp adeta yaşayan Burton'dan çok etkilendiler ve onu Metallica'ya katılmaya davet ettiler. Burton bunu başlangıçta reddetti çünkü Los Angeles'a taşınma gibi bir düşüncesi yoktu ama daha sonra grubun San Francisco'ya taşınması şartıyla adeta bir devrim yaratacak birliktelik başladı.

San Francisco'daki ilk konserlerinde, Dave Mustaine'in dengesiz davranışları gruptan kovulmasına neden olunca, Exodus lead gitaristi Kirk Hammett, Mustaine'in yerini aldı. 1986'da İskandinavya'da, üçüncü albümleri Master of Puppets'ı tanıtmak için çıktıkları tur sırasında, Metallica'nın tur otobüsü buzlanmış yolda şoförün kontrolü kaybetmesi sonucu devrildi ve otobüsün en arkasındaki ranzada uyuyan Cliff Burton camdan fırlayarak hayatını kaybetti. Grup Amerika'ya döndü ve yapılan seçmelerin ardından Burtonu'un



yerine Flotsam and Jetsam'dan Jason Newsted seçildi. 15 yıl boyunca grupta kalan Newsted, 2001'de gruptan ayrıldı ve Robert Trujillo'nun katılımıyla grubun bugünkü kadrosu da meydana geldi.

Metallica her albümde farklı bir yaklaşım geliştirdi. İlk albümleri Kill 'Em All (1983), yoğun gitar riffleri ve tempo değişimleriyle ritme olan hakimiyetlerini ortaya koyan dramatik bir çıkıştı. Kopenhag'da kaydedilen Ride the Lightning (1984), enstrümantal teknikte müzikal büyüme ve daha olgun şarkı sözleri içeriyordu. Albüme adını veren parça, idam mahkûmu olan ya da öyle olduğu hayal edilen birinin elektrikli sandalye ile idam edilmesini konu alıyor. "Fade to Black" ise sözleri intiharın eşiğindeki birinin düşüncelerini tasvir eden slow bir şarkı olarak bugün o albümün en popüler parçası olarak kabul edilir ki Hetfield bir konser sonrası ekipmanların çalınması neticesinde bu şarkıyı yazmıştır. Albümün genişliği Metallica'yı Anthrax, Slayer, Megadeth ve diğer metal gruplarından ayırdı. Master of Puppets (1986), grubun daha önce The Doors'a da ev sahipliği yapmış olan Elektra Records etiketiyle yayınlandı. Birçokları için en iyi Metallica albümü olarak kabul edilen bu albüm müzik listelerinde ilk 30'a girerek grubun ve genel olarak thrash-metalin kabul gördüğünü göstermiştir. Ozzy Osbourne ile birlikte yaptıkları turne hayran kitlesini katlamalarına yol açacaktı.

Burton'ın ölümünün ardından Jason Newsted'in yer aldığı ilk kayıtlar, Metallica'ya ilham veren İngiliz metal gruplarının nispeten silik cover şarkılarından oluşan bir seçkiydi. Bunlar "The $5.98 EP" ve "Garage Days Re-Revisited" (1987) adıyla yayımlandı. Bu EP 1998'de "Garage Inc." adıyla ikili CD olarak yeniden yayımlandı. "...and Justice for All"



(1988), müzik listelerinde ilk 10'a giren ilk albümleri oldu ve grup bir tabuyu yıkarak ilk liste başı singleları "One"ı yayınladı.

Beşinci albümleri Metallica (1991), sadece bir yılan ve grubun logosunu içeren basit kapağı nedeniyle "Black Album" olarak da bilinir ve grubun ilk bir numarasıdır. Bu albüm onları artık ana akıma taşıdı. Albümün her zamankinden daha fazla ticari olma kaygısı Metallica'yla önceleri Bon Jovi ile de çalışmış olan prodüktör Bob Rock'ın yollarını kesiştirdi. "Enter Sandman" hala hem bu albümün hem de grubun en iyi bilinen şarkılarının başında geliyor. Albümün yayınlanmasının akabinde grup üç yıl sürecek bir turneye çıktı ve 37 farklı ülkede sahne aldı. Bu turnenin ürünü Live Shit: Binge and Purge (1993), Meksika'da kaydedilmiş ikili CD ve üç konser videosundan oluşan bir koleksiyon yayınlandı.

1990'ların başında Nirvana ve Pearl Jam gibi gruplar Grunge türünü popülerleştirdi ve Metallica da Load (1996) albümünde daha hafif gitar dokuları ve daha groove odaklı ritimler sunarak buna ayak uydurdu. Eski hayranları Metallica'nın müziğindeki değişiklikler, grup üyelerinin kısa saç kesimleri ve hatta yeni logo karşısında dehşete kapıldı ancak Load ve hemen ertesi yıl yayınlanan ReLoad (1997) listelerde bir numaraya yükseldi. Daha önce bahsedilen rock, punk ve metal cover'larının yer aldığı Garage Inc. albümünün ardından 1999'da S&M ("Symphony ve Metallica") geldi. Bu albüm, Metallica'nın San Francisco Senfoni Orkestrası ile gerçekleştirdiği ve The Black Album'deki "Nothing Else Matters" şarkısında grupla birlikte çalışmış olan Şef Michael Kamen'in yönettiği canlı performanslardan oluşan ikili bir setti. Eski şarkıların

yanı sıra bu etkinlik için bestelenen iki yeni şarkının da ("Human", "No Leaf Clover") yer aldığı konser CD ve DVD olarak yayımlandı.

2000'li yılların hemen başında Metallica bu kez yaptığı müzikle değil de şarkı paylaşım sitesi Napster davası ile gündeme geldi. Metallica, rap sanatçısı Dr. Dre ile birlikte Napster'ı kendi müziklerini telif hakkı ödemeden dağıttığı için dava etmeye karar verdiğinde, kamuoyu ikiye bölündü. Grup ilk olarak Napster'dan şarkılarını mevcut dosyalar dizininden kaldırmasını talep etti. Site bunu reddedip Metallica şarkılarının ticaretini yapan kullanıcıların hesaplarını kapatmayı teklif ettiğinde, Lars Ulrich Metallica şarkılarını indiren ya da yükleyen 300.000'den fazla kullanıcının listesini bizzat ilgili mahkemeye teslim etti. Ertesi yıl Metallica ve Napster mahkeme dışı bir anlaşmaya vardı. Grup aslında hiçbir hayranına telif hakkı ihlali nedeniyle dava açmamış olsa da bu olay kamuoyunda uzunca süre gündemde kaldı. Grubun yalnızca stüdyo kayıtlarının dağıtılmasıyla ilgilendiğini belirten Ulrich, hayranlarıyla bağını koparmış, kendini beğenmiş bir rock yıldızı olarak tasvir edildi.

Metallica'nın duruşunu destekleyenler, tüm sanatçıların çalışmaları için telif hakkını hak ettiğini ve plak endüstrisine derinden zarar verdiği düşünülen bir uygulamayla mücadele edecek kaynaklara sahip olmayan diğer birçok gruba fayda sağlayacak bir pozisyon aldıklarını iddia ettiler. Metallica'nın duruşuna karşı çıkanlar ise grubun paraya ihtiyacı olmadığını, dosya paylaşımının müziklerini daha geniş kitlelere duyurarak yerel gruplara fayda sağladığını, müziklerinin ücretsiz indirilmesinin haklı olduğunu çünkü grubun hayranlarının saygısını kaybettiğini ve dosya paylaşımının halkın müzik satın almanın yüksek maliyetinden duyduğu hayal kırıklığının bir intikamı olduğunu düşünüyordu.

2001 yılında grup, menajerlerinin önerisiyle, üyeler arasındaki ilişkileri onarmak ve Newsted'in ayrılmasını önlemek amacıyla 64 yaşındaki eski bir psikoterapist ve performans koçu olan Phil Towle'u gruba dahil etti. Newsted her şeye rağmen gruptan ayrıldı çünkü çok uzun zamandır üretkenliğinin ve müzikalitesinin baskılandığını düşünüyordu, ancak diğer üyeler ve yapımcıları bitmemiş işleri tamamlamak için Towle ile çalışmaya devam etti. Cliff Burton'ın ölümünün yasını tutmak, birbirlerine karşı olan düşmanlıklarını gidermek ve 1983'te gruptan kovulan Mustaine ile Ulrich arasındaki kırgınlığı gidermek de bu sürece dahildi. Hetfield bu sürenin çoğunda alkol ve diğer bağımlılıkları nedeniyle rehabilitasyondaydı. 2004 yapımı "Metallica: Some Kind of Monster", grubun terapi sürecini anlatan bir belgesel olarak yayımlandı.

Jason Newsted'den boşalan bas gitar pozisyonu, St. Anger (2003) albümünde prodüktörleri Bob Rock tarafından geçici olarak dolduruldu. Albüm yayınlandıktan sonra Suicidal Tendencies ve Ozzy Osbourne'un grubunun eski üyesi Rob Trujillo pek çok bas gitarist arasından özellikle de tarzı Cliff Burton'a benzediğinden gruba dahil oldu. İlginçtir ki Metallica tarihindeki en uzun soluklu (yaklaşık 20 sene) bas gitarist olsa



da grubun gerçek hayranları halen kendisini kabul etmekte zorlanmaktadır. St. Anger gürültülü, hızlı, çiğ ve öfkeliydi ve bir geri dönüş olarak sunuldu. Albüm 30 ülkede listelere bir numaradan giriş yaptı ve Grammy Ödülü kazandı. Hayranları, trampet sesinin çekici olmamasını, tekrar eden rifflerinin kullanılmasını, gitar sololarının eksikliğini, şarkıların aşırı uzun olmasını ve Metallica'nın bir zamanlar ilham aldığı grupların müziğini taklit ediyor gibi görünmesini gerekçe göstererek St.Anger albümünde hayal kırıklığı yaşadı. Zaten Black Album'den sonra her değişiklik şaşkınlık yarattı. Bazıları grubun geri dönüşü olmayan noktayı geçtiğini ve eski benliklerinin alay konusu olduklarını iddia etti. St. Anger'da sonra 2008 yılında yayınlanan "Death Magnetic", 2016'da yayınlanan "Hardwired...to Self-Destruct" ve bu yıl içinde yayınlanan "72 Seasons" listelere bir numaradan girse de eski albümleri aratır nitelikteydi ki pek çok hayranı artık Metallica'nın emekli olma zamanının geldiğini dile getiriyordu. Ne var ki bu eleştirilere rağmen grup ilklerin grubu olmaya devam etti ve 2013 yılında Antarktika'da verdiği konserle dünyada 7 kıtada konser veren ilk grup oldular. Şikâyetlere rağmen, Metallica, dünyada hala en çok dinlenen, en çok konser hasılatı yapan, en çok yerel gruplara ilham veren grupların başında geliyor ve hikaye devam ediyor.

Kaynakça

Dome, Malcolm ve Ewing, Jerry. (2006), *The Encyclopaedia Metallica,* USA: Chrome Dreams.

Morrison, Craig. (2006), *American Popular Music,* NY: Facts on File

Pillsbury, Glenn. (2006), *Damage Incorporated: Metallica and the Production of Musical Identity,* UK: Routledge.

Powell, John. (2016), *Why You Love Music? From Mozart to Metallica: The Emotional Power of Beautiful Sounds,* NY: Little, Brown and Company.

Wall, Mick. (2011), *Enter Night: A Biography of Metallica,* USA: St. Martin's Press.

Hollanda'da Bisikletli Kuryeler Sendikalaşıyor



Lieveke Hejin
(FNV- Örgütlenme Uzmanı)

Bu sayımızda Hollanda'nın en büyük işçi örgütü olan Hollanda İşçi Sendikaları Federasyonu - FNV örgütlenme uzmanı Lieveke Hejin ile gölge market çalışanlarının sendikalaşması üzerinden kısa bir söyleşi gerçekleştirdik. Bizi kırmayıp, sorularımızı yanıtladığı için gençemek ailesi olarak Lieveke'ye çok teşekkür ederiz.

SÖYLEŞİ:
Emirali KARADOĞAN

› **Sizi ve FNV'yi kısaca tanıyabilir miyiz?**

Lieveke Hejin: Hollanda'da FNV'de (Sendikalar Federasyonu) örgütlenme uzmanı olarak çalışıyorum ve Amsterdam'da yaşıyorum. Dört yıldır buradayım ve bir yıldan uzun bir süredir bisikletli kuryelerin örgütlenmesinde çalışıyorum.

› **Çalıştığınız sendika hakkında kısaca bilgi verebilir misiniz?**

Lieveke Hejin: Biz bir sendikalar federasyonuyuz ve bekçilerden limanlarda çalışanlara kadar çok çeşitli sektörleri kapsıyoruz. Ben özellikle gelişime açık ve sendikal kapsamın az olduğu sektörlerde kampanyalar düzenleyen departmanda çalışıyorum.

› **Hollanda'da sendikalaşmak zor mu? Bu konuda yasal güvenceler var mı?**

Lieveke Hejin: Bence bu gerçekten sektöre ve orada çalışan insanlara bağlı, ancak genel olarak grev hakkı veya sendikalaşma hakkı gibi temel sendikalaşma hakları yasalarla korunuyor. Ancak tüm işverenler yasalara uymuyor, maalesef. Dolayısıyla, bu, Hollanda'da işçilerin sendikalaşmasının her zaman güvenli olduğu anlamına gelmiyor.

› **Gölge market (Dark-store) çalışanı olarak kabul edilen bisikletli kuryelerin ücret ve çalışma koşulları nasıl?**

Lieveke Hejin: Çalışma koşulları iyi değil; iş baskısı yüksek ve



ücretler düşük. Ayrıca yeterli ekipman ve uygun bisiklet eksikliği de var. Bu sektörde çok fazla kaza oluyor. Çalışanlara asgari ücret ödeniyor. Gölge marketler sarı bir sendika ile TİS (Toplu İş Sözleşmesi) yaptı; bu nedenle bu sektördeki işçiler Hollanda'daki en kötü TİS'lerden birine sahip.

› **Gölge market çalışanları çalışan olarak mı yoksa serbest meslek sahibi olarak mı görülüyor?**

Lieveke Hejin: İşgücünün bir kısmı serbest meslek sahibi olsa da, çoğu çalışan olarak görülüyor.

› **Gölge market çalışanlarının sendikal örgütlenme süreci nasıl ilerledi? Ne gibi zorluklar ve avantajlar yaşandı?**

Lieveke Hejin: Sendikalaşması zor bir sektör, çünkü çalışanlar güvencesiz bir konumda, bu nedenle seslerini duyurmaları daha zor. Ayrıca çok sayıda göçmen işçi olması ve çalışan sirkülasyonunun yüksek olması (işçiler bu sektörde yaklaşık 6 ay çalışıyor) da zorlayıcı. Yine de başarı elde ettik. Bir WhatsApp topluluğu kurduk ve bazı yerel sorunları çözdük (örneğin yeni bisikletler). Ayrıca bir *sürücü yasası* üzerinde çalışıyoruz: Bu, Hollan-

da'daki sürücüler için temel hakları içeren bir belge niteliğinde. Sürücü yasasının amacı, sektörde temel düzeyde güvenlik, iş güvencesi ve daha iyi ücretler sağlamaktır. Şu anda karanlık mağazalarda 200›den fazla üyemiz var.

› Platform çalışanları gibi yeni emek türlerinin sendikalaşması için sendikaların hangi strateji ve taktikleri izlemesi gerektiğini düşünüyorsunuz?

Lieveke Hejin: Her şeyden önce, zor olsa da sendikaların bu sektörü örgütlemek için yatırım yapması gerektiğini düşünüyorum. Bisikletle mal dağıtımı çoğu ülkede nispeten yeni bir uygulama ve bu nedenle işçilerin haklarını talep etmeleri önemli. İkinci olarak, çevrimiçi örgütlenme stratejilerini kullanmayı kesinlikle tavsiye ediyorum. Çevrimiçi örgütlenme için çoğunlukla WhatsApp, TikTok ve Instagram kullanıyoruz ve bu platformlar bisikletli kuryelere ulaşmamıza ve bir topluluk oluşturmamıza kesinlikle yardımcı oluyor. Ayrıca gündelik işçiler için kullanılan örgütlenme stratejilerine bakmanızı ve (daha büyük bir hedef üzerinde çalışmanın yanı sıra) yerel sorunlarla ilgili mücadelelere katılmanızı öneririm. Zor ama imkansız değil!

› Hollanda'daki genç işçilerin temel sorunu nedir ve sizce bunu çözmek için ne yapılabilir?

Lieveke Hejin: Bence bu cevaplaması zor bir soru; genç işçiler için ana sorun olan tek bir sorun yok. Ancak birçok genç işçi geçici sözleşmelerle mücadele ediyor ve biz de Hollanda'daki asgari gençlik ücretine karşı mücadele ediyoruz. Hollanda'da asgari ücret saat başına 13,27 Avrodur Sendikamız asgari ücretin Hollanda'daki ortalama ücretin %60'ı olan saat başına 16 Avroya yükseltilmesini savunmaktadır. Asgari gençlik ücretimiz var ve bunun kaldırılmasını istiyoruz. Eğer 21 yaşın altındaysanız, saat başına 3,98 ila 10,62 Avro arasında kazanıyorsunuz. Örneğin 18 yaşındaysanız saat başına 6,64 Avro kazanıyorsunuz ki bu da asgari ücretin %50'sine denk geliyor. Eğer aynı işi yapıyorsanız, kaç yaşında olursanız olun aynı ücreti almanız gerektiğini düşünüyoruz. Hollanda'da iş güvencesinin büyük bir sorun olduğunu düşünüyorum. Bu sorun ve zorlukların yanı sıra, genç işçilerin genel olarak sendika üyesi olmaya daha ilgili olduklarını ve sendikaya dahil olmaya istekli olduklarını görüyoruz, yani kesinlikle umut var!





EXPLORING THE FNV

Roles, responsibilities and partnerships

ABD'de Milyon Dolarlık Sendikasızlaştırma Sektörü ve Sendikaların Karşı Politikaları



Prof. Dr. Banu UÇKAN HEKİMLER

Birçok ülkede olduğu gibi, ABD'de de sendikalaşma oranı son yıllarda çarpıcı şekilde düşmeye devam etmektedir. Öyle ki, sendikalaşma oranı ABD'de 1983 yılında % 20.1 ve sendikalı işçi sayısı 17.7 milyon iken, 2022 yılında sendikalaşma oranı %10.1'e ve sendikalı işçi sayısı da 14.3 milyona kadar düşmüştür. 2022 yılında her ne kadar sendikalı işçi sayısı 273 bin ve % 1.9 oranında artmış olsa da aynı dönemde toplam ücretli ve maaşlı çalışan sayısının 5.3 milyon ve %3.9 oranında artması sendikalaşma oranının düşmesine neden olmuştur (BLS, 2023). ABD'de sendikalaşma oranının ve örgütlenme eğiliminin azalmasının arkasında farklı nedenler yatmaktadır. Bu nedenlerden birisinin de işverenlerin özellikle 1980'li yıllardan itibaren yoğun şekilde uyguladıkları sendika karşıtı/ sendikaları bastırma (union busting) politikaları olduğunu söylemek mümkündür. Günümüzde sendika karşıtlığı, ABD'de milyon dolarlık bir sektöre dönüşmüş durumdadır. Sendika karşıtlığı, sendikaların kurulmasını ve/veya işyerlerinde üye sayılarını arttırmalarını engellemeye yönelik her türlü faaliyeti içermektedir. Yasal veya yasa dışı olan bu faaliyetler, en ince taktiklerden şiddet içeren eylemlere varıncaya kadar çeşitlilik göstermektedir. 1935 yılında kabul edilmiş olan Ulusal Çalışma İlişkileri Kanunu'nda (National Labor Relations Act-NLRA) bireysel sendika özgürlüğü güvence altına alınmış olsa da işverenler, Kanun'daki kimi boşluklardan yararlanarak sendika karşıtı politikaları etkin bir şekilde uygulayabilmektedir.

ABD'de işyerlerini sendikasız hale getirme konusunda uzmanlaşmış çeşitli hukuk büroları ve danışmanlık firmaları sendikasızlaştırma konusunda adeta bir sektör yaratmış durumdadır. Öyle ki, ABD'de işverenler bu sektöre yılda yaklaşık olarak 340 milyon dolar harcamaktadır (EPI, 2019). Hukuk bürolarından bazıları ulusal düzeyde danışmanlık verirken uluslararası ve karşılaştırmalı iş hukuku konusunda uzman bazı hukuk büroları da çok uluslu şirketlere danışmanlık yapmaktadır. Bir işyerinde örgütlenme hareketi başladığında hukuk büroları ile genellikle tavsiye almak üzere irtibata geçilmekte ve bu bürolardan dışarıdan hizmet alınmakta, bazıları da hukuk danışmanlarını işyerlerinde sürekli olarak istihdam etmektedir. Hukuk büro-



Resim 1. ABD'de bir Starbucks mağazası önündeki Fare Scabby

rının ve danışmanların çoğu Ulusal Çalışma İlişkileri Kurulu'nun (National Labor Relations Board-NLRB) bölgesel ofisleri gibi kamusal büroları takip ederek 'müşteri'lerini bulmaktadır. Zira ABD'de sendikaların temsil (yetki) belgeleri ve yetki iptal belgelerinin kayıtları NLRB'da yer almaktadır ve bu veriler/bilgiler kamuya açık bulunmaktadır[1].

Söz konusu danışmanlık firmaları ve hukuk büroları, dışarıdan danışmanlık vererek veya ilgili işyerlerine sendika karşıtlığı konusunda uzmanlaşmış çalışma ilişkileri uzmanlarını yerleştirerek öncelikle çalışanların işyerinde yetki tespiti için NLRB'a başvurularını engellemeye çalışmakta, eğer bu başvuruyu engelleyemezse de gizli oylamada sendikanın yetki için gerekli olan salt çoğunluğu elde etmesini engellemeye yönelik politika ve uygulamalar geliştirmektedir. Öyle ki, kimi danışmanlık firmaları müşterilerine 'kazanma garantili paketler' teklif etmekte, eğer müşteri olan işyerini sendikasız hale getiremezse danışmanlık 'bedeli' alınmamakta veya bu 'bedel' müşteriye geri ödenmektedir (AFL-CIO, 2007). Danışmanlık firmaları veya hukuk bürolarının internet sayfalarında hizmet alanları arasında 'sendikadan kaçınma' (union avoidance) veya 'sendikasız işyerleri' (union-free workplaces) yaratma gibi 'hizmetler' açıkça yer almaktadır. En iyi sendikasızlaştırma kampanyasının aslında işyerine hiçbir şekilde sendika sokulmaması olduğunu ifade eden danışmalık firmaları, bunun için çalışan memnuniyetine odaklandıklarını ifade etmektedir (LRI, 2023). Hukuk firmaları ise sendikaların örgütlenme konusundaki kafa yapılarını ve taktiklerini çok iyi bildiklerini ifade ederek işverenlere örgütlenmeyi önlemeye, örgütlenme sağlandıysa toplu pazarlık masasında sendikaların elini zayıflatmaya ve grev olması durumunda da işyerinin en az kayıpla bu süreçten çıkmasına yönelik hukuksal danışmanlık hizmetlerini sunmaktadır (Littler Mendelson, 2023). The Burke Group, Labor Relations Institute, Littler Mendelson, Ogletree and Jackson Lewis ABD'de sendika karşıtlığı konusunda uzmanlaşmış hukuk büroları ve danışmanlık firmalarının başında gelmektedir. 2020'li yıllardan itibaren ağır çalışma koşulları karşısında çalışanlarının örgütlenmeye başladığı dünyaca ünlü Starbucks, Amazon ve Apple gibi şirketler de bu hukuk büroları ve danışmanlık firmalarının önemli müşterileri arasında yer almaktadır (Bıyıklı, 2023). ABD'de yaşayan neredeyse herkesin ticari ilişki içinde olduğu ve birer dünya markası olan Starbucks, Amazon ve Apple'da çalışanların örgütlenme çabaları ve

1 *NLRA'e göre, işyerinde çalışanların en az %30'unun NLRB'ye başvurarak yetki tespiti için gizli oylama talep etme hakları bulunmaktadır. Bunun üzerine NLRB, işyerinde oylama yapmakta, çalışanların salt çoğunluğu ile yetkili sendika belirlenmektedir.*

işverenlerin örgütlenme karşıtı politikaları medya ve sosyal medyanın da belki şimdiye kadar hiç olmadığı kadar yakından takip ettiği bir konuya dönüşmüştür.

ABD'de işverenlerin 'profesyonelce' yürüttükleri sendika karşıtı bu politikalar karşısında sendikaların da geliştirdiği çeşitli karşı politikalar ve uygulamalar karşımıza çıkmaktadır. Bunlardan birisi ABD'ye ve hatta özellikle New York'a özgü olan Fare Scabby'dir (Scabby the Rat). New York'ta fareleri sadece metro rayları arasında koştururken veya çöpleri karıştırırken değil, sendikalarla uyuşmazlık yaşayan ve özellikle sendika karşıtı politikalar uygulayan işyerlerinin kapısının önünde devasa boyutta ve şişmiş bir balon olarak da görmeniz mümkündür. Farklı boyutlarda olan Fare Scabby[2] genellikle kocaman dişleri ve uyuz görünümü olan bir karnı ile dikkat çekmektedir. Kimi zaman şişman kedi veya domuz balonları da kullanılmakla birlikte bu eylemlerde kullanılan en yaygın balon figürü Fare Scabby'dir. İşverenlerin Fare Scabby'nin yasal olmadığına dair şikâyette bulunması üzerine NLRB, 2021 yılında Fare Scabby'nin ifade özgürlüğü kapsamında değerlendirilmesi gerektiğine ve yasal bir uygulama olduğuna karar vermiştir. Dolayısıyla New York'ta gerçek farelerle mücadele devam ederken balon fare olan Fare Scabby hukuksal mücadeleyi kazanmış gözükmektedir…

ABD'de örgütlenmeyi teşvik etmek ve örgütlenme konusunda kamuoyunun desteğini almak için ülkenin en büyük işçi konfederasyonu olan AFL-CIO tarafından yürütülen 'örgütlü işyerlerinin ürünlerini tüket' (union-made) kampanyaları da son yıllarda etkin olarak yürütülmektedir. AFL-CIO, kendisine bağlı olan Sendika Etiketi Bölümü (Union Label Department)[3] aracılığıyla, özellikle sosyal medya ve kendi internet sayfası üzerinden çalışanların örgütlü olduğu işyerleri ve markaları duyurarak bu ürün ve hizmetlerin kullanılması için kampanyalar yürütmektedir. Bu kampanyalar alışveriş yoğunluğunun arttığı ağırlıklı olarak noel, yılbaşı, şükran günü, sevgililer günü gibi özel dönemlerde daha görünür hale gelmektedir. Söz konusu kampanyalar hem örgütlenme konusunda kamuoyunda farkındalık yaratılmasına, hem de ABD'de düzgün işlere katkıda bulunmaktadır. AFL-CIO, aynı zamanda özellikle sendikaların örgütlenme konusunda zorluklarla







Resim 2. AFL-CIO'nun örgütlü işyerlerinin ürünlerinin tüketilmesi için bazı özel günlerde yürüttüğü kampanyalara birkaç örnek

2 *ABD'de grev kırıcılarına veya grev sırasında çalışanlara da 'scab' (uyuz) denilmektedir.*

3 *Sendika Etiketi Bölümü'nün internet sayfası için bkz: https://unionlabel.org*



Resim 3. Amazon'da örgütlenmeyi sağlamak için salting çağrısı

karşılaştığı işyerlerini de boykot listesine almakta ve üyelerinin ve çalışan haklarına duyarlı tüketicilerin bu markaları tüketmemeleri için boykot çağrısında bulunmaktadır (AFL-CIO, 2023).

ABD'de sendikaların örgütlenme konusunda kullandıkları en etkili uygulamalardan birisi de bir tür Truva atına benzetilen '*salting*'dir (Fine, 2002, s. 477). Örgütsüz bir işyerini örgütlemek amacıyla sendika tarafından görevlendirilen kişiler söz konusu işyerlerine işçi olarak girmekte, bir taraftan o işyerinin işçisi olarak çalışırken, diğer taraftan işyerindeki işçileri örgütlemektedir. Özellikler inşaat ve imalat sektörlerinde çok yaygın olan bu yöntem, çok eski olmakla birlikte, *salting* tabiri 1990'lı yılların başından itibaren kullanılmaya başlanmıştır (Lucas, 1997, s. 55). 1995 yılında Anayasa Mahkemesi tarafından verilen karar (U.S. Supreme court, No. 94-947) uyarınca, işyerindeki örgütlenmenin başını çeken bu işçilerin, çalıştıkları işyerinden olduğu gibi sendikadan da ücret almalarının önünde yasal bir engel bulunmamaktadır. İşverenlerin örgütlenmeyi sağlayan işçileri yalnızca bu nedenle işten çıkarması ise yasal değildir, diğer işçileri olduğu gibi bu işçileri de işveren ancak performans düşüklüğü veya ekonomik kriz gibi geçerli veya haklı nedenlerle işten çıkarabilmektedir. Hayli eski bir geçmişe sahip olan *salting* uygulaması günümüzde ABD'de sendikaya dirençli işyerlerini örgütlemek için de yaygın olarak kullanılmaktadır.

Kaynaklar

AFL-CIO. (2007). https://web.archive.org/web/20120223233809/http://blog.aflcio.org/2007/04/23/the-ugly-face-of-union-busting/ (erişim tarihi: 26.11.2023).

AFL-CIO. (2023). Union Made in America. https://aflcio.org/MadeInAmerica (erişim tarihi: 26.11.2023).

Bıyıklı, Zeynep.(October 2023). "Students Leverage Their Univesity Affiliation to Gain Ground in the Fight Against Starbucks's Union Busting Efforts",**Labor & Employment Rights**, 49(1/2).

BLS. (2023). https://www.bls.gov/news.release/pdf/union2.pdf (erişim tarihi:26.11.2023).

EPI. (2019). https://www.epi.org/publication/unlawful-employer-opposition-to-union-election-campaigns/ (erişim tarihi:26.11.2023).

Fine, Cory R. (Summer 2002). "Union Salting: Reactions and Rulings since Town and Country", Journal of Labor Research, XXIII(3), 475-485.

Littler Mendelson. (2023). https://www.littler.com/practice-areas/labor-management-relations

LRI. (2023). https://lrionline.com/build-healthy-employee-relationships/ (erişim tarihi:26.11.2023).

Lucas, Michael D. (Winter 1997). "Salting and Other Union Tactics: A Unionist's Perspective", **Journal of Labor Research**, XVIII(1), 55-64.

“Hayatta kalmak, hiç bu kadar zor olmamıştı”

Peter Pan Sendromu

Suretbaz Tiyatro
Tek Perde
Yazan: Ceyhun KARAKÖSE
Yöneten: Can İbrahim ATLIĞ
Müzik: Cihan YURDAKUL
Oyuncular: Mehmet GÖRE, Kübra KORKMAZ

SÖYLEŞİ:
Merve DEMİRKIRAN

Peter Pan Sendromu oyunu, Süper Kahraman, Rock Star, Komedyen veya Film Yıldızı olma hayalleriyle büyütülmüş, gençliğinin baharını okullarda harcamış ve bir anda hayatın acımasız yüzüyle karşılaşan iki insanın hayata ve birbirlerine tutunma çabasını konu ediniyor. Bu iki insanı, Mehmet Göre ve Kübra Korkmaz ustalıkla öyle bir perdeye taşıyor ki izleyiciyi koltuğundan alıp yaşamlarının bir parçası haline getiriyor. Peter Pan Sendromunu komedi ile harmanlayıp sahneye taşıyan tiyatro emekçileriyle dergimizin bu sayısında sizleri buluşturuyoruz.

› Tiyatronun başarılı genç oyuncuları sizleri yakından tanıyabilir miyiz?

Mehmet Göre: Öncelikle bize yer ayırdığınız için Suretbaz Tiyatro ve kendi adıma teşekkür ederim. Mehmet Göre, 1994 Ankara doğumluyum. Çocuk yaşta izleyip hayranı olduğum Nejat Uygur, Levent Kırca ve Ferhan Şensoy ustalara heves ederek başladığım tiyatro yolculuğum yaklaşık 15 yıldır profesyonel anlamda sürmekte. Bunun yanı sıra kukla ve karagöz ile de ilgili çalışmalarım bulunmakta.

Kübra Korkmaz: Merhaba, Kübra Korkmaz ben. 28 yaşındayım. Ankara doğumluyum. Çocukluktan beri hayalini kurduğum ve tutkusu olduğum tiyatro oyunculuğunu 5 yıldır profesyonel olarak yapıyorum.

› Peter Pan Sendromu oyun metni size ilk ulaştığında ne hissettiniz?

Mehmet Göre: Metni ilk okuduğumda hiç yabancılamadım. O kadar bizden bir metindi ki, kendim yazmış kadar benimsedim. Güncel olması, herkesin kendinden bir şeyler bulabilmesi ve gerçek sorunlara doğal yaklaşımı beni çok etkiledi. Birçok tiyatronun yıllardır aynı oyunları ısıtıp ısıtıp tekrar seyirciye sunmasına karşı olarak günümüz sorunlarını yeni ve özgün bir metinle sahneye



sunmak fikri beni heyecanlandırdı. Yazarımız Ceyhun Karaköse'ye tekrar çok teşekkür ediyoruz.

Kübra Korkmaz: Oyun metnini ilk okuduğumda çok eğlenceli ve ilginç buldum. İzlediğim ya da sahnelenen bir çok oyunun aksine samimi ve doğaldı. Kendimi ve daha birçok yaşıtımı görmüştüm. Kendi yaşıtlarımızı ve arkadaş ortamlarımızdaki muhabbetlerimizi düşündüğümde "Tamam. işte bu!" diyorum. "Gerçekten de böyle". Y kuşağı olarak bizler X ve Z kuşağı arasındaki köprüydük. Bunu sahnede izleyiciye yansıtmak ve oynamak çok keyifli olacaktı. Oldu da. Her sezon keyif alarak oynuyoruz. Ve bir sonraki oyun bir önceki oyundan daha güzel oluyor. :)

› **Büyük bir ustalıkla oyunu yıllardır perdeye taşıyorsunuz. Karakteriniz ile nasıl bir ilişki kuruyorsunuz? Onu anladığınız ve kızdığınız noktaları bizimle paylaşır mısınız?**

Mehmet Göre: Oynamaktan büyük keyif aldığım Barış karakteri beni öncelikle oyunculuğum konusunda çok geliştirdi. Rol arkadaşım Kübra için de benim için de yoğun performans gerektiren ve inişli çıkışlı bir oyun Peter Pan Sendromu. Bana çok ters bir karakter gibi görünen Barış'ı oynadıkça aslında kendimde birçok ortak nokta gördüm. Barış'ın tiyatro ve oyunculuk sektörüne olan bakış açısı ve tespitleri benim de her zaman savunduğum çok trajikomik ve gerçek tespitler. Bunun yanı sıra Barış'ın boşvermişliği ve eğlenceli yanları beni role daha da yakınlaştırdı. Barış'ı oynamaktan ziyade Barış oluyorum sahnede ve bu özgürlük hissi bana çok iyi geliyor. E haliyle bizler çok eğlenince bu samimiyet seyircimize de yansıyor ve onlar da beğeniyorlar, varolsunlar.

Kübra Korkmaz: Eylül. :) Çok keyif alarak oynadığım bir karakter. Eylül'ü oynamayı çok seviyorum. Kendime benzettiğim yönleri var. Çözüm odaklı. Her zaman bir B planı var. "O olmadı o zaman şunu yap!" diyen bir karakter. Oyun boyunca da hep bir yönlendirmesi var. Realist tarafı bana çok benzemiyor. Ben daha hayalperestim :) Eğlenelim, gülelim derim hep. Yaptığın şey seni mutlu ediyorsa öyle yapmalısın diyen taraftayım. Her oyun bittiğinde de "Bence barış haklı" diyorum. :) Eylül'ü anlıyorum. Düzenli bi iş, düzenli bi maaş, düzenli bi hayat peşinde. Toplumun "düzenini kur"

dayatmasını yansıtıyor aslında ama bence toksik bir karakter. Bu noktada kızıyorum. Sürekli Barış'ı değiştirmeye çalışıyor. Birini değiştirmeye çalışıyorsan sorun sendedir diye düşünürüm. Olduğun yeri ya kabul et ya da terket. :)

› Hayallerinin peşinden koşan bu iki insana nasıl bir son yazılsın isterdiniz?

Mehmet Göre: Aslında biz bu soruyu her oyunda seyircimize soruyoruz. Oyunun finalinde seyirci haliyle şoka uğruyor her şeyin Barış'ın zihninde döndüğünü öğrenince. Final ise ortada. Eylül Barış'ı gerçekten arıyor mu? Bence hayır. Telefon tamamen Barış'ın kafasındaki senaryo çıkmaza girince senaryoyu başa sarmak için bulduğu bir oyun. Kendisi çünkü kafasında yazdığı senaryoyu tekrar tekrar oynamaktan mutlu ve bu onun güvenli alanı. Ama tabii ki hedeflediğimiz finalin seyircide olması. Onların oyundan sonra da üzerine düşünmelerini amaçlıyoruz. Bunu da birçok temsilde başardık ve farklı final fikirleri geliyor bize sürekli.

Kübra Korkmaz: Oyunun finali bizim için muamma. Bunu da her seferinde konuşuruz. "Gerçekten Eylül arıyor mu ? Yoksa her şey sil baştan tekrar mı oynanıyor?" Yönetmenimiz Can İbrahim Atlığ "Eylül gerçekten arıyor." diyor. Ben ve Mehmet "Evet arıyor ama Barış'ın zihninde. Oyun baştan başlıyor.." diye düşünüyoruz. Seyirci her oyun finalinde "Aa nasıl ya?" diye şaşırıp kalıyor. Ben oyunun finali için bir son yazmak istemezdim. Oyunun finali seyircinin ve bizlerin hayal gücüne kalmalı. Şuan da olduğu gibi. Böylesi daha düşündürücü ve eğlenceli oluyor bence.

› Yaşamın içinde Peter Pan Sendromu hastalığına sahip bireyler var. Bu oyunla hastalıkla ilgili toplumda bir farkındalık da yaratıyorsunuz. Size bu konuda geri dönüşler oluyor mu?

Mehmet Göre: Peter Pan Sendromu özellikle Y kuşağının büyük çoğunluğunda belirtileri olan bir sendrom. Herkes Barış seviyesinde değil belki ama sahnede en uç örneği göstererek söylediğiniz gibi bir farkındalık uyandırmaya çalışıyoruz. Çünkü birçok insanda dediğim gibi belirtileri var ve oyunumuzu izleyenlerden dönüşler oluyor bende de Peter Pan Sendromu var diye. Aslında bilinenden fazlayız ve farkında değiliz. Özellikle 90 kuşağı...

Kübra Korkmaz: Elbette. Harika geri dönüşler alıyoruz. Bu sezon oyunu ilk sahnelediğimizde seyirciyle ufak bir söyleşi yaptık. Seyircinin fikirleri ve oyunla ilgili yorumlarını aldık. Kendilerini buluyorlar. Bi taraftan gerçeklik olarak algıladığımız bir dünya var, bizlere dayatılan ve olma zorunluluğu getirilen bir çeşit kalıplar ve bu kalıplara sokulma hali var. Diğer tarafta "Ya iyi de tüm bunlar çok saçma neden böyle olmak zorunda ki?" diye iç dünyamızla savaştığımız bir kargaşa. Oyundaki karakterler bu iki zıt durumu çok güzel yansıtıyor. Her insanın içinde bu kargaşa mutlaka var. Aslında mantıkla, duyguların savaşı da diyebiliriz. Bizler Y kuşağı olarak büyümeyi pek ka-







bul edemedik. Çocuk tarafımız hep var. Bağlılığımız. Eskiye özlem. Çok duygusalız. Her an bi kahramanlık yapıp, bir şeyleri kurtaracağımızı düşünüyoruz.:)

› **Keyifli röportaj için size çok teşekkür ederiz. Son olarak, okurlarımıza söylemek istediklerinizi alabilir miyiz?**

Mehmet Göre: Suretbaz Tiyatro olarak sahnede her zaman anlatılmaya değecek bir hikaye ve bir dert olduğunu düşünerek sahneliyoruz oyunlarımızı... İnce eleyip sık dokuyarak yeni eserler ve performanslar koyuyoruz sahneye. Amacımız aynı oyunları ısıtıp ısıtıp seyirciye dayatmamak. Bu bana kandırmaca gibi geliyor. Tiyatro severlere naçizane tavsiyem yeni oyunlara ve alternatif tiyatrolara açık olup destek olmaları. Farklılık ve yenilik iyidir. Farklılık ve yenilik ileriye götürür.

Kübra Korkmaz: Kendimize has bireyler olarak her birimizi farklı renkler olarak düşünüyorum. Hepimiz farklıyız ama aynı kalıplara sokulmaya ve aynı şeyleri yapmaya itiliyoruz. Enteresan. :) İnanılmaz bir potansiyelimiz var. Çoğu zaman kendi gücümüzden korkuyoruz. Birilerinin yaptığı birşeyleri taklit etmek ya da birilerinin yolundan gitmek kolay geliyor. İşte bu noktada insanın önce kendini keşfetmeye ihtiyacı var. Korku frekansından çıkıp cesur adımlar atmaya ihtiyacı var. Belki çoğu zaman kendiyle yüzleşmeye. Hayat amacını keşfetmeye. Hepimizin farklı farklı bütüne katkısı olacağını düşündüğüm yönleri var. Ben bu kanayan yaranın artık iyileşmesini istiyorum. :)

Çalışma Yaşamına İlişkin Güncel Bilgiler

01.01.2024-31.12.2024 ASGARİ ÜCRET	
Asgari Ücret (Aylık Brüt)	20.002,50 TL
Asgari Ücret (Aylık Net)	17.002,12 TL
Asgari Ücret (Günlük Brüt)	666,75 TL
Asgari Ücret (Saatlik Brüt)	88,90 TL

01.01.2024-31.12.2024 ASGARİ ÜCRET HESABI	
Asgari Ücret (Brüt)	20.002,50 TL
SGK İşçi Primi (%14)	2.800,35 TL
İşsizlik İşçi Primi (%1)	200,03 TL
Kesintiler Toplamı	3.000,38 TL
Net Ödenen	17.002,12 TL

01.01.2024-31.12.2024 PRİME ESAS KAZANÇ ALT VE ÜST SINIRLARI	
Prime Esas Kazanç Tabanı-Günlük	666,75 TL
Prime Esas Kazanç Tavanı-Günlük	5.000,63 TL
Prime Esas Kazanç Tabanı-Aylık	20.002,50 TL
Prime Esas Kazanç Tavanı-Aylık	150.018,90 TL

01.01.2024-31.12.2024 STAJYER VE ÇIRAKLIK ÜCRETLERİ	
Stajyer Ücreti/Çalışan Sayısı 20+ İş Yerleri	5.100,64 TL
Stajyer Ücreti/Çalışan Sayısı 20'den Az İş Yerleri	2.550,32 TL
Stajyer Ücreti / Mühendislik Fak. Öğrencisi	8.501,06 TL
Çırak ve Aday Çırak Ücreti	5.100,64 TL

Asgari Ücret Yeniden Düzenlendi

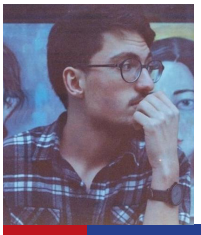
2024 yılında uygulanacak asgari ücret, oy çokluğuyla işveren ve hükümet temsilcileri tarafından net **17 bin 2 lira** olarak belirlendi.



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



“Şarlo yine yerde”: Şu Anda Burada mıyız? Üzerine



Oğulcan ÖZGENÇ

Gazeteci Pınar Öğünç’ün ilk romanı *Şu Anda Burada mıyız?* Kolektif Kitap etiketiyle çıktı. Öğünç’ü belki de Gazete Duvar’da yayınlanan yazı dizilerinden hatırlarsınız. Öğünç, hepimizin hayatını etkileyen pandemi döneminde; salgının ağır yükünü omuzlarında taşıyan sağlık çalışanlarının, sokağa çıkma yasaklarından önce markete yığılan kalabalıkların yükünü çeken kasa görevlilerinin, milyonlarca insan evlerine kapanmışken dışarda hizmet vermeye devam eden kargocuların ve postacıların, her koşulda didinmeye mecbur bırakılan mavi yakalıların ve bilgisayar başında 7/24 çalışmak zorunda bırakılan, kendilerini hiç son bulmayacak bir esnek çalışma döngüsü içinde hapsedilmiş hisseden beyaz yakalıların hikayelerini toplamıştı. Bunun yanı sıra; “Belirsizlik Tefrikası” başlıklı yazı dizisinde ise kağıt toplayıcısı Ayfer’in, tekstil işçisi Serap’ın, büyük bir otomotiv fabrikasında bakımcı olarak çalışan Ahmet’in bakışından herkesin zihnini kurcalayan belirsizlik hissine dair geniş bir manzara sunmuştu.

Edebiyatla kesişen yolculuğunda daha evvel “Aksi Gibi” ve “Beterotu” isimli öykü kitaplarıyla okuyucuyla buluşan Öğünç, yazı dizilerinin açtığı hattan ilerleyerek güvencesiz çalışanların, geleceğini kestiremeyenlerin, ekonomik bir belirsizliğin içinde debelenenlerin hikayesini anlatıyor ilk romanı *Şu Anda Burada Mıyız?*’da. Her şey, Cihan karakterinin dede evine deyim yerindeyse “sığınan” sekiz kişinin bir masa etrafında toplanmasıyla başlıyor.

Şöyle yazıyor kitabın arka kapağında:

> *“Bir gece, sekiz kişi, genleşen zamanda derinlere, yabancılaşmanın ve yalnızlaşmanın çekirdeğine doğru bir yolculuk. Etrafında konuşulanlar ve konuşulmayanlarla kendi dilini yaratan bir masa. Her şey fazlasıyla gerçek, kendiliğinden gerçeküstü. Taşlar, sığırcıklar, kırılan CV’ler, içimizdeki fosiller, derimizden geçen nötrinolar, hiç geçmeyen günler; kendini dünyanın tüm haritalarında kaybolmuş hissedenlerin dünden ve yarından koparak ana sıkışan hikayeleri…”*

Bir gece değil, sanki onlarca mevsim. Sekiz kişi değil, belki de yüzlerce insan. Zamana, mekana ve kişilere dair algısı her sayfada tazelenen okuyucu, Öğünç’ün yalın diline kaptırıyor kendini. Banyodaki duvarından su sızan evin içinde türlü hikayeler akıyor:

Küçük bir Anadolu kentinde Coğrafya okumuş ve iş bulamadığı için İstanbul’a ailesinin yanına dönmek zorunda kalan Suzan, kitap boyunca tam adını öğrenemediğimiz N.’ye “Çalışmak zorunda olmasaydık neler yapardın?” diye soruyor yazdığı bir mektupta. Para kazanmak için evrenin hikayesini anlatan beş bölümlük bir belgesele kelime başı ücretle altyazı yazan





Cihan, "parasızlığın ondan önce giden takvimine" yetişmeye çalışıyor. Kendal, yanında iki telefon taşıyor; ikincisi çaldığında koşar adım mutfağa gidip çok yoğun olmayan müşteri hatlarında gece nöbeti alıyor. Bankacılık yapan Ferda, şube müdürünün camlı odasından kendisini gözetlediğini hissederek tepesindeki 657'yi 658'e çeviriyor. 659, 660, 661 ve 662… Azra, her sabahki iş rotasında otobüse binmediğinde şöyle diyor karşısındakine: "Yok, o iş bitti, bu yeni, şimdi minibüse bineceğim."

Akıp giden paragrafların arasına yerleştirdiği "içindekiler" alıntılarıyla, karakterlerinin içinde bulunduğu yabancılaşmayı okuyuculara yansıtıyor Öğünç. Ferda'nın bankada çalışırken giydiği bir kıyafet, etiket bilgileriyle aktarılıyor ansızın: *"Erkek yaka pensli, regular fit tek düğmeli blazer, beli volanlı, vatkalı geniş kesim, saten yakalı kruvaze cepli. %53 polyester, %44 pamuk, %3 elastan…"* (s.82). Ya da bir enerji içeceği ile bölünüveriyor anlatı: *"Su, şeker, yüksek fruktozlu mısır şurubu, kafein…"* (S.98).

Elindeki malzemeyle, İngiliz iktisatçı Guy Standing'in geliştirdiği ve "küreselleşmenin çocuğu" olarak tasvir ettiği prekarya kavramına dair kısa ama yoğun ve okuyucuya "Bir gün filmi çekilir mi acaba?" dedirten bir hikaye örüyor Öğünç.

Adını hiç anmasa da hikayesini anlattığı prekarya kavramı; "güvencesiz, belirsiz, istikrarsız" anlamına gelen *precarious* kelimesine dayanıyor ve proletarya kavramı gibi bir sınıfa işaret ediyor: Hayatlarını düzensiz işlerde çalışarak idame ettirmeye çalışanların dahil olduğu bir sınıfa. Bu sınıfın karşı karşıya kaldığı güvencesizlik; garantisiz hayatları, gün günden perçinlenen eşitsizliği, gittikçe derinleşen yoksulluğu beraberinde getiriyor. Öğünç, yarattığı karakterlerle hiçbir süse başvurmadan güvencesizlik ve belirsizlikle tanımlanan bu yeni sınıfın içinde bulunduğu koşulları çiziyor. Gündüzlerin sahibi olamadıkları için gecelerin sahibi olmak isteyen karakterler; Öğünç'ün ifadeleriyle, hatıralarını bile değiştirdikleri işlere göre tasnifliyor:

"İlginç sayılırdı, hayatta neler olabiliyordu, çok komik denemezdi ama yine de güldüler. Biri altı ay çalıştığı halkla ilişkiler şirketinden bir olay anlattı, o zamanlar bir ajans müdürünün şoförüyüm diye girdi diğeri, hatıralar böyle tasnif ediliyordu, belediyenin satın almasındayken ben, sonra demiştim ya bir ara oyunculuk kursunda çalıştım, şimdi bir gün ofisteyiz, nerede çalışıyordum ki o zaman… En çok catering şirketinden mutfak kazalarına gülündü, Şarlo yine yerde, ne oluyorsa ya siyah ya beyaz." (s.27)

Çocuk İşçiler, Kanlı Mesailer



Nail DERTLİ

Gabrial Garcia Marquez, Kırmızı Pazartesi isimli kitabında herkesin işleneceğini bildiği ama kimsenin önlemek için bir şey yapmadığı bir cinayeti anlatır. Türkiye'de bir süredir Kırmızı Pazartesi'ler yaşanıyor. Yüzbinlerce çocuk Mesleki Eğitim Merkezleri'ne (eski adıyla Çıraklık Eğitim Merkezlerine) kaydedildi, çalışma ortamlarında çocukların sağlık ve güvenliklerini gözeten hiçbir özel düzenleme ya da denetim yapılmadan çocuklar ucuz işgücü olarak işyerlerine sürüldü. İktidar İşsizlik Sigortası Fonu kanalıyla çırak istihdamını teşvik etti, çıraklık uygulamasına ilişkin mevzuatın sınırlamalarını ortadan kaldırdı. Milli Eğitim Bakanlığı, yoksul çocuklarının buralara kaydedilmesi için eğitimcilere baskı yaptı. İşverenler, çocuk emeği sömürüsünden pay kapmak için sıraya girdi. Sendikalar ve demokratik kitle örgütleri çocuk kırımına kapı aralayan bu uygulamaya karşı güçlü bir karşı koyuş ortaya koymadı/koyamadı. Eğitimciler bu suça ortak olmamak için gerekli tepkiyi gösteremedi. Yoksulluk ve işsizlik girdabında geçim mücadelesi veren aileler, çocuklarını MESEM'lere kaydettirdi. Bunun işgücü maliyetlerini düşürmek için girişilen bir çocuk kırımı olduğu açıktı ancak cılız bir iki ses dışında herkes sessizce süreci izlemekle yetindi. Şimdi 14-15 yaşlarında çocukların ölüm haberlerini takip ediyoruz. Çocukların mesleki eğitim adı altında iş cinayetlerine kurban edildikleri bu sistemi durdurmak için, emek ve meslek örgütlerinin, demokratik kitle örgütlerinin harekete geçmesi şart.

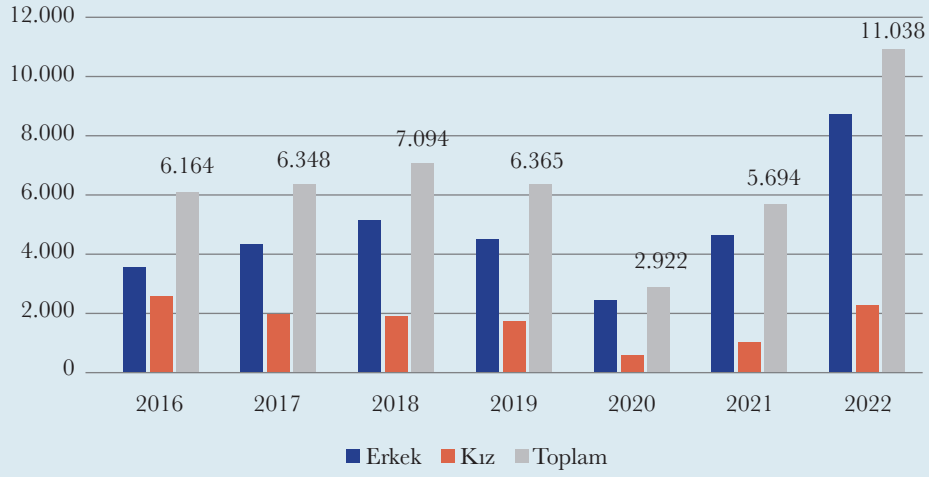
Mesleki Eğitim Bir Çocuk Kırımına Döndü

İstanbul'da Arda Tonbul (14) 'eğitim' gördüğü fabrikada kafasının saç büküm makinesinde sıkışması sonucu, Kütahya'da Erol Can Yavuz (15), üzerine sunta bloklarının devrilmesi sonucu yaşamını yitirdi. Geçtiğimiz eğitim-öğretim döneminde Manisa'dan Zekai Dikici (16), Konya'dan Ulaş Dumlu (17), Kocaeli'den Ömer Girgin (15) ve Diyarbakır'dan Ömer Çakar (17) iş cinayetlerinde yaşamlarını yitirdiler.



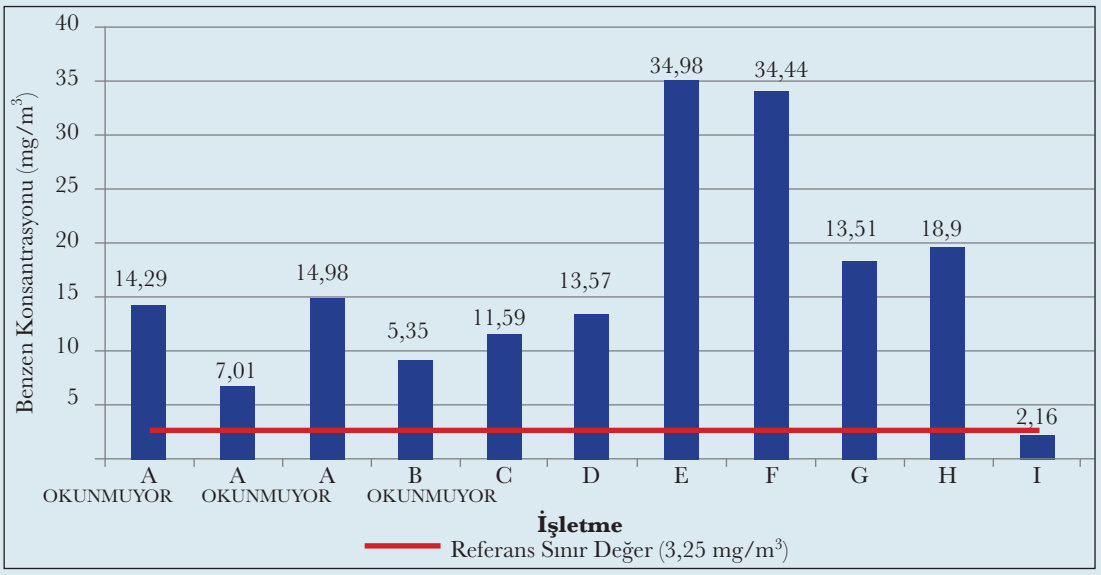
Türkiye'de mesleki eğitimin sermayenin ihtiyaçları doğrultusunda yeniden düzenlenmesiyle "çırak, stajyer ve kursiyer" istihdamının işyerlerinde herhangi bir hazırlık yapılmadan yaygınlaştırıldığını Genç Emek'in 15. Sayısında belirtmiştik. Çalışma ortam ve koşulları insan sağlığı yönünden denetlenmeden/değerlendirilmeden yüzbinlerce çocuğun biranda işyerlerine sürülmüş olmasının çocukların yaşamlarını ve sağlıklarını tehdit eden açık ve yakın bir tehlike yarattığını vurgulamıştık. Öngörülen oldu: Geçtiğimiz aylarda açıklanan SGK'nın 2022 yılına ilişkin iş kazası istatistikleri, çocukların maruz kaldığı iş kazalarının hızlı bir artış eğilimine girdiğini gösteriyor (Grafik 1). 2022 yılında iş kazası geçiren çocuk sayısı, hem 2021 yılının hem de pandemi öncesi dönemin yaklaşık iki katına ulaşmış durumda. Çırak istihdamında esas artışın 2023'te yaşandığı gözetildiğinde, yaşanan kırımın düzeyini kavramak için SGK'nın 2023 yılı iş kazası verilerini açıklamasını beklemeye gerek yok. Son 3-5 ayın gazete haberleri tarandığında yoksul çocuklarının sermaye birikiminin ihtiyaçları uğruna nasıl öğütüldüğünün örneklerine sıkça rastlamak mümkün. Üstelik bu yaklaşmakta olan fırtınanın sadece habercisi niteliğinde.

Çocukların Geçirdiği İş Kazası Sayıları 2016-2022

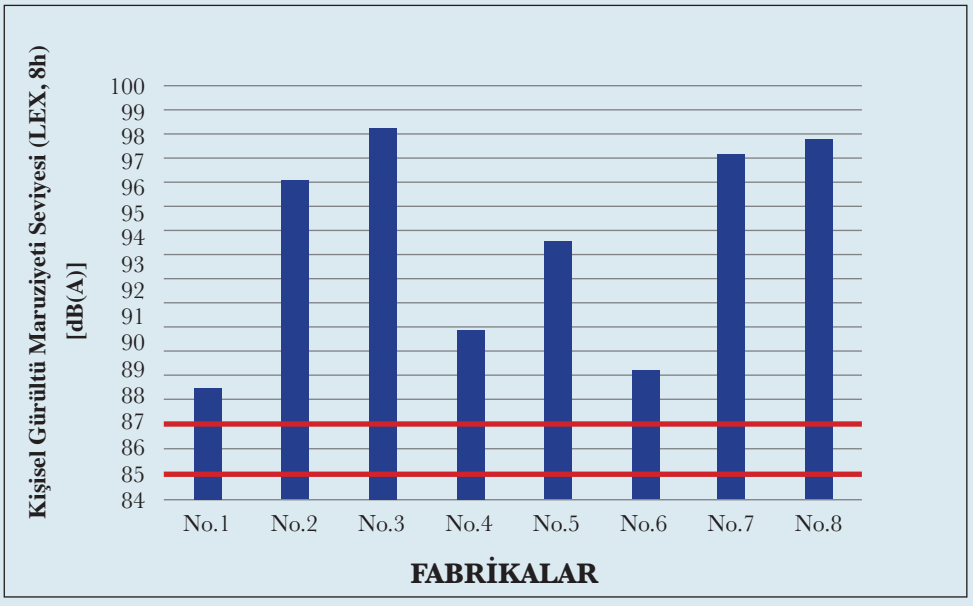


İş Cinayetleri Buzdağının Görünen Yüzü

Çocuk iş cinayetlerinin MESEM'e ilişkin sorunun görünen boyutu olduğunu da unutmamak gerekiyor. MESEM'de sorunlar MEB'in açıklamasının aksine uygulamadan kaynaklanan küçük aksilikler değil. MESEM sistemi çocukların sağlık ve yaşamlarını tehdit eden yapısal sorunlar barındırıyor. Binlerce çocuğun kayda bile geçmeyen kazalar yaşadığı, işyerinde fiziksel ve psikolojik şiddete maruz kaldığı, yetersiz beslendiği çıraklık çalışmalarının ortak bulgusu. Ağır çalışma koşullarının çocuk bedenlerinde yarattığı tahribat da son derece çarpıcı bulgularla belgelenmiş durumda. Çıraklık uygulamasının üzerinde yeterince durulmayan boyutu ise meslek hastalıkları sorunu.



Grafik 1.1: Araştırmaya Katılan İşletmelerin Saya Bölümlerinde Tespit Edilen Benzer Konsantrasyonlarının Dağılımı



Grafik 1.2: Kumaş ve havlu fabrikalarında günlük kişisel gürültü maruziyetleri

Meslek hastalıkları, çalışanın iş yerinde bulunduğu süreçte, işe bağlı tekrarlanan sebeplerden meydana gelen geçici veya sürekli hastalık, bedensel veya ruhsal engellilik halleri olarak tanımlanıyor. Meslek hastalıklarının, bir işte belirli bir süre çalıştıktan sonra ortaya çıkması ve gelişmesinin zaman alması çocukların/çırakların işgücü piyasasında geçici ya da kısa süreli kaldığı varsayımıyla üzerinde yeterince durulmayan bir konu. Oysa işçi meslek hastalığına sebep olan etkenle çalışmaya başladığı ilk günde temas etmeye başlayabilir ve meslek hastalığı ilk temasın ardından kısa sayılabilecek bir sürede ortaya çıkabilir. Kaldı ki, çocuklar işyerlerinde çırak olarak çalışmaya 14 yaşlarında başlıyorlar.

Ayrıca uzmanlar meslek hastalıklarının ortaya çıkma süresinin çalışma ortamı ve koşulları ile bağlantılı olduğunu belirtiyorlar. O nedenle çırakların çalışma ortamlarının fiziksel, kimyasal, biyolojik, psikolojik ve ergonomik risk etmenleri açısından yakından takibi önem arz etmektedir. Meslek hastalıklarına yol açan etmenlerin sürekli olarak işyeri ortamında izlenmesi gerekir. İşyerlerinde bu etmenlerin ne düzeyde izlendiği başka bir tartışmanın konusu olmakla birlikte, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın işyerinde yaptığı ölçümler, işyerlerinde fiziksel, kimyasal ve biyolojik risk etmenlerinin yaygınlığını göstermektedir. Aşağıda çocukların da yaygın olarak çalıştırıldığı iki işkolunda Bakanlık bünyesinde yazılan iş güvenliği uzmanlık tezleri için yapılan iki ölçüm sonucunu görebilirsiniz.



İlk örnekte birinci dereceden kanserojen bir kimyasal olan benzen miktarının ölçüm yapılan 9 fabrikanın 8'inde yasal sınırın çok üzerinde olduğu görülüyor. İkinci örnekte ise, 7 tekstil fabrikasında yapılan ölçümlerde işçilerin gürültüye kişisel maruziyet düzeylerinin yasal sınırı aştığı görülüyor. Bakanlığın sayfasındaki uzmanlık tezleri incelendiğinde bu ölçüm sonuçlarının farklı risk etmenleri için de istisna olmaktan ziyade kural olduğunu söylemek mümkün. Bu koşullarda çocukların meslek hastalıklarına yakalanmadıklarını varsaymak hayatın olağan akışına uygun değil. Keza SGK verilerine göre son 3 yılda 6 çocuk meslek hastalığına yakalanmış durumda ve Türkiye'de meslek hastalıklarının tespit ve kaydına ilişkin sorunlar gözetildiğinde çocuk kırımının bir boyutunun da meslek hastalıkları olduğunu söylemek mümkün.

Çıraklar 'Denetim' Görmüyor

Çalışma ortamlarının sağlıksızlığı iş yerlerinin denetimini çocukların yaşam haklarının gözetilmesi açısından son derece önemli kılıyor. Mesleki eğitim kapsamında çırakların işletmelerdeki eğitiminin denetimini Milli Eğitim Bakanlığı ile Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı yürütüyor. Çocukların mesleki eğitim gördükleri işletmelerin iş ortamı, sosyal güvenlik, iş güvenliği ve sağlık şartları bakımından denetlenmesi Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın görevi. Ancak sağlıklı bir denetim faaliyetinden söz etmek mümkün değil. SGK verilerine göre çıraklar, aktif sigortalıların yüzde 3,2'sini oluşturuyor. Oysa Bakanlığın teftiş faaliyetlerini incelediğimizde, 2022 yılında denetimlerde ulaşılan işçilerin yalnızca binde birinin (% 0,1) çırak olduğunu görüyoruz. Demek ki, çırak çocukların çalıştığı, ağırlığını küçük ve orta ölçekli işyerlerinin oluşturduğu işyerleri neredeyse hiç denetlenmiyor. Bu durum hem çocukları sağlıksız çalışma ortamlarında çalıştırılmasını kolaylaştırıyor hem de işyerlerinde işveren despotizmini güçlendiriyor.

Uygulamada 'öğrencilerin' eğitim gördükleri işletmelerin okul öğretmenleri tarafından belirli aralıklarla denetlenmesi şeklinde bir mekanizma da

öngörülmüş. MEB tarafından yürütülen bu denetimler de, çalışma ortamının sağlıklı ve güvenli hale getirmekten uzak. Denetimi gerçekleştiren öğretmenlerin çalışma ortamına bir müdahalesi, işyeri güvenliği üzerine bir denetim ve yaptırım yetkisi söz konusu değil. Öğretmenlerin de bu konuda yeterli donanıma sahip olduğunu söylemek zor. Esasında öğretmenler tarafından yapılan bu denetimlerin ilgisi büyük ölçüde, çocuğun işverene karşı yükümlülüklerini yerine getirip getirmediğine yönelik. Bu çocuğun işyerinde korunup gözetilmesinden çok bir işçi olarak disipline edilmesine hizmet ediyor.

Uygulamanın içerisindeki eğitimciler bu kısıtlı denetimlerin bile birçok durumda yapılamadığına vurgu yapıyorlar. Öğretmenler, özellikle orta ve büyük ölçekli işyerlerine çocuğu ve eğitimi izlemek için gittiklerinde, işyerine alınmamaktan, işletmelere girememekten şikayetçi. Diğer taraftan servis türü olarak nitelendirilen işlerin yapıldığı işyerlerinde (doğası gereği farklı işyerlerine gidilerek yapılan işler) sabit bir işyeri olmadığı için, denetimlerin yapılması da mümkün olmuyor.





Fişek Enstitüsü Çalışan Çocuklar Bilim Ve Eylem Merkezi Vakfı

ACİL Eylem Çağrısı

Üretim maliyetlerini düşürmenin aracı olarak işletmelere kitlesel şekilde sürülmesine dayalı mevcut MESEM programı yoksul çocuklarının öğütüldüğü bir sisteme dönüşmüş durumda. Peş peşe tanık olduğumuz çocuk iş cinayetleri, MESEM'lerdeki sorunun uygulamadan kaynaklanan küçük aksaklıklar değil yapısal sorunlar olduğunu gösteriyor. Açık ki devlet, mesleki eğitim adı altında çocuk işçi istihdamını perdeleyerek teşvik ederken, işverenler ucuz çocuk emeği pazarından pay kapmak için yarışıyor. Tarihsel örnekler, iş cinayetlerinin ancak işçi sınıfı sağlık ve güvenliğine sahip çıktığında önlenebildiğini gösteriyor. Çocuk işçi kırımını da engellemek, emek ve meslek örgütlerinin sorunu sahiplenmesinden geçiyor. Bu konuda sendikaların acilen eyleme geçmesi gerekiyor. Sessizliği bozup eyleme geçmek, cinayete ortak olmamak demek.

İhtiyaçtan Acil

Hemen çıkıp gelmen gerek
Yağmur yağıyor, Neşet söylüyor
demlikte taze çay
ve sana verecek birikmiş cümlelerim var.
daha güzel bir zaman olamaz,
şimdi, hemen çıkıp gelmen gerek,



Alaettin BİLEM

Esat Dörtyol Sabahında

Şimdi yağmur yağar
elleri üzerinde yürürüz çocukların
bir sokak başı merdiveni bulup ağlaşırız...
güzelliğine sürüp yaşlarımı, yürüyelim,
iyiyiz şimdi.
Ömrüm hep aynı yerde geçti sanki
aynı yerler gördüm mü daha bir severim seni
gel şimdi efkarsız ve küfürsüz
en çok da yalansız
bir Esat meyhanesine girelim
sonumuz belli gibi
içimde bir sevda var,
yine buluruz merdivenleri

İşe İade Kararının Mutlak Olmaması

Av.Emel Kirez ŞENCAN

İşe iade davası açma hakkı, 4857 Sayılı İş Kanunu'nda yer alan ve işçi lehine yaratılan, işveren tarafından keyfi veya geçerli bir sebebe dayanmadan fesih yapılmasını önlemeyi amaçlayan diğer bir ifade ile iş güvencesine ilişkin düzenlemelerden biridir.

Bu hak, İş Kanunu'nun 18. ve devamı maddelerinde düzenlenir. Buna göre "otuz veya daha fazla işçi çalıştırılan işyerlerinde", en az 6 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.

Kanun, sözleşmenin feshinde uygulanacak usulü de düzenlenmiştir. Buna göre fesih bildirimi yazılı olarak yapılmalı, feshi sebebi açık ve kesin bir şekilde belirtilmelidir. Ayrıca, bir işçinin belirsiz süreli iş sözleşmesi, davranış veya verim ile ilgili nedenlerle, hakkındaki iddialara karşı savunması alınmadan feshedilemeyecektir. Ahlak ve iyi niyet kurallarına uymayan hallere istinaden işverenin haklı nedenle fesih hakkı saklı tutulmuştur.

Özetle; işveren tarafından iş sözleşmesi haksız ve kötü niyetle feshedilen işçi,

- İş sözleşmesi belirsiz süreli olması,
- İşçinin, iş yerinde en az altı ay kıdemi bulunması
- İş yerinde 30 veya daha fazla işçi çalışıyor olması
- İşveren tarafından gerçekleştirilen fesih, geçerli bir sebebe dayanmıyor olması durumunda bu haktan faydalanabilmektedir.

İş Kanunu'nun 18. maddesinde aşağıda yazılı haller geçersiz fesih nedeni olarak sayılmıştır.

- *Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin rızası ile çalışma saatleri içinde sendikal faaliyetlere katılmak.*
- *İşyeri sendika temsilciliği yapmak.*
- *Mevzuattan veya sözleşmeden doğan haklarını takip veya yükümlülüklerini yerine getirmek için işveren aleyhine idari veya adli makamlara başvurmak veya bu hususta başlatılmış sürece katılmak.*
- *Irk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yü-*

kümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler.

- *İş Kanunu 74. maddede öngörülen ve kadın işçilerin çalıştırılmasının yasak olduğu sürelerde işe gelmemek.*
- *Hastalık veya kaza nedeniyle İş Kanunu 25. maddenin (I) numaralı bendinin (b) alt bendinde öngörülen bekleme süresinde işe geçici devamsızlık.*
- *İşveren vekili veya yardımcısı olmaması hallerinde işe iade davası açabilecektir.*

25 Ekim 2017 tarihli Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren 7036 sayılı İş Mahkemeleri Kanunu'nun 3. maddesi ile Kanuna, bireysel veya toplu iş sözleşmesine dayanan işçi veya işveren alacağı ve tazminatı ile işe iade talebiyle açılan davalarda, arabulucuya başvurulmuş olması dava şartı olarak düzenlenmiştir. Bu hükmün yürürlüğe giriş tarihi ise 01.01.2018'dir. Dolayısıyla bu tarihten itibaren artık işe iade talebiyle dava açmadan önce, fesih bildirim tarihinden itibaren 1 ay içinde arabulucuya başvurulması gerekmektedir.

Arabuluculuk faaliyeti sonunda anlaşmaya varılamaması hâlinde, son tutanağın düzenlendiği tarihten itibaren, iki hafta içinde iş mahkemesinde dava açılabilecektir.

Mahkemece gerçekleştirilen yargılama süreci sonucunda işverence gerçekleştirilmiş olan feshin geçerli nedene dayandığına ve davacı işçinin haksız olduğuna kanaat getirilmesi halinde davanın reddine karar verilecektir.

İşveren tarafından gerçekleştirilen feshin geçerli nedene dayanmadığının tespiti halinde ise işçinin işe iade talebinin kabulüne karar verilecektir.

4857 sayılı yasa gereği verilen işe iade kararları mutlak bir işe iade şeklinde olmamakla birlikte; işverene seçim hakkı tanımaktadır.

İşveren işe iade kararını uygulayarak işçiyi işe başlatma ya da kararda miktarı belirtilen başlatmama tazminatını ödeyerek işçiyi işe başlatmama hakkına sahiptir.

Kararın kesinleşmesi ile birlikte kesinleşmiş olan hükmün tebliğinden itibaren:

- İşçinin, 10 günlük süre içerisinde işe başlamak için işverene başvuruda bulunması gerekmektedir. Başvuru süresinin geçirilmesi durumunda, işverence yapılmış olan fesih, geçerli bir fesih halini alacaktır.
- İşçinin 10 (on) işgünü içerisinde yapacağı işe iade talepli başvurusu işveren tarafından 1 aylık süre içerisinde kabul edilmelidir. Kabul ile birlikte fesih öncesi koşullarda işe başlatılmak durumundadır. Buna ek olarak işe iade kararı kesinleşinceye kadar dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakların çalışılmış gibi işçiye ödenmesi ve bahsi geçen süreye ilişkin sigorta primlerinin de işverence SGK'ya ödenmesi gerekmektedir.
- İşçinin süresi içinde yaptığı başvurunun işverence kabul edilmemesi ya da zımni olarak reddi halinde; işe iade kararı kesinleşinceye kadar dört aya kadar doğmuş olan ücret ve diğer hakların çalışılmış gibi işçiye ödenmesi, bahsi geçen süreye ilişkin sigorta primlerinin de işverence SGK'ya

ödenmesi gerekeceği gibi işe iade kararında belirtilen miktarda en az dört aylık ve en çok sekiz aylık ücreti tutarında işe başlatmama tazminatının ödenmesi gerekecektir.

İşe İade-Göreve İade Süreçleri Bakımından Memur İşçi Ayrımı

İşçi ve memurların birlikte çalıştığı kamu işyerlerinde işe iadeye ilişkin kararlar üyelerimizce de yanlış yorumlanabilmektedir.

657 sayılı Devlet Memurları Kanunu'da doğrudan işe-göreve iade adı altında bir düzenleme bulunmamakla birlikte; memuriyetten çıkarılmaya - ihraca ilişkin kararlar idari işlem olarak kabul edilmekte, 2577 sayılı İdari Yargılama Usulü Kanunu'nun 7. Maddesi gereği idari işlemin iptali davasına konu edilmektedir. Yargılama aşamasında bir tedbir kararı verilmesi halinde ilgili kişi davanın sonucunu hatta kesinleşmesini beklemeden işine geri dönebilmektedir.

İdare Mahkemelerince verilen iptal kararları ile birlikte, karara konu idari işlem ve bu işlemin doğurduğu hukuksal sonuçlar ortadan kalkmakta; başka bir deyişle iptal kararları geriye yürümekte ve dava konusu işlem hiç olmamışcasına etki doğurmaktadır. Bu hususta idarenin takdir hakkı bulunmamaktadır.

Bu şekilde hakları ihlal edilenlere geriye doğru mali hakları toplu olarak ödenerek mağduriyetleri giderilmektedir. Bu süreçte yoksun kalınan haklar 4 aylık süre ile sınırlı olmaksızın tüm süre bakımından ödenmektedir.

Düzenleme her ne kadar işveren tarafından keyfi veya geçerli bir sebebe dayanmadan fesih yapılmasını önlemeyi amaçlamakta ise de işe iade kararı sonrasında işverene işe başlatıp başlatmama noktasında bir seçim hakkı tanınmış olmasının amaca aykırı olduğu düşünülmektedir.

Bu seçim hakkının yanında dava sürelerinin uzunluğu, işe iade kararlarının kesinleşmesinin en iyi ihtimalle 2 yılı bulması, işe iade kararı ile birlikte sadece 4 aya ilişkin boşta geçen süre ücreti ve SGK primlerinin ödenmesi göz önüne alındığında işçi lehine bir sonuç ortaya çıkmamakta; mağduriyet tam anlamı ile giderilmemektedir.

İş ilişkisinin devamının mümkün olmadığı hallerde zaten işe iade kararı verilmeyeceğinden Mahkemelerce feshin geçersizliğinin tespit edilerek işçinin işe iadesi halinde; işverenin işe başlatma noktasında takdir hakkının bulunmaması gerekmektedir.

4 aylık süre ile sınırlı olan boşta geçen süre ücretinin; fesih tarihi ile karar tarihi arasında tüm süre için ödenmesi, mali mağduriyetin bu şekilde giderilmesi gerekmektedir.

Aksi halde; işçi işten çıkarılacak yıllar süren bir dava süreci yaşanacak, davayı kazanmış olmasına rağmen işveren başlatmama hakkını kullanarak, 4 aylık boşta geçen süre ücretini ve başlatmama tazminatını ödeyerek işçi ile tüm ilişkisini kesecektir.

İşçi ise feshin geçersizliği ve işe iade kararı elinde olmasına rağmen pratikte hiçbir fayda sağlamamış olacaktır.

İşe İade Kararının Mutlak Olmaması



HUKUK

11. Sınıf Öğrencisi Umay'dan Mektup Var!

Umay İŞTAR



Eğitim; karmaşık dünyaya atılan ilk adımdan, ürpertici distopyaya merhaba deme zamanı gelinceye kadar yaşam diye adlandırılan yolculukta, hayatı çerçevelendirmek, evreni anlayıp açıklayabilmek için oluşturulan metodlar bütünüdür. Bu bütünün okullara uyarlanmış biçimi ise "eğitim sistemi"dir. Eğitim sistemi öğrencileri hayata hazırlamaya çalışır ama sadece çalışır. Çünkü günümüzde sıklıkla değişen eğitim sistemi, hayatlarının şekillenmesi sadece bir sınava bağlı olan ve bu sınava en az bir yıl boyunca gecelerini gündüzlerine katarak çalışan öğrencilere sadece stres ve yorgunluk katar. Yorgunluk ve sıkıntı katılan hayatlar ise geleceğe güvenle bakamaz, umutlanamaz, mutlu olamazlar! İşte bu yüzden son 25 yılda ayakta durmaya mecali kalmayan, küflenmiş eğitim sisteminin ivedilikle değişmesi gerekmektedir. Kaliteli eğitim sistemi; öğrencilerin ilgi alanlarını, yeteneklerini, hangi tür zekaya sahip olduklarını bilen, gelecek kaygısını minimuma indiren, hem akademik hem sosyal alanda kendini daima geliştiren kaliteli bireyler yetiştiren, bünyesinde önce kendisine sonra çevresine, evrene, tüm canlılara saygı duyup onlara karşı empati kurabilen fertler bulunduran eğitim sistemidir. Bu sistem merkezi sınavlarla öğrencileri sık boğaz edip yaşamdan uzaklaştırmaz. Aksine, öğrencilerin eğitim hayatları boyunca onlara yaşamda karşılarına çıkabilecek sorunlarda çözüme nasıl ve hangi yollardan gidebileceklerini gösterir. Öğrenciye maddi manevi destek olur. Öğrenciyi sanatsal, sporsal ve kültürel faaliyetlere teşvik eder. öğrencilerin sağlık durumlarıyla ilgilenir. Öğrencilere ilerde seçecekleri meslekler hakkında bilgiler verir ve bir iki ay boyunca o mesleği tecrübe etmelerine yardımcı olur. Pembe hayallerle gidilen lisans temin evinden kendinden emin bir şekilde mezun olunca bir öğrenci iş kaygısıyla kara kara düşünmez; eğer ki öğrencinin mesleğini uygulayabileceği sağlam zeminler kaliteli kurumlar tarafından kurulmuşsa o ülkede. Bu sağlam zeminlerin temelini atmak yine "kaliteli" eğitim sistemine kalıyor. Bu eğitim sistemi öğrenciye anadili olan Türkçeyi bütün ayrıntılarıyla öğretirse, diksiyon bozukluğu yaşanmaz, telefon (emoji) dili kullanılmaz ve zengin Türkçe özbenliğini koru-



> "Eğitimdir ki bir milleti ya hür bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da esaret ve sefalete terk eder."
>
> Mustafa Kemal ATATÜRK

yarak kendini geliştirmeye devam eder. Anadilin yanında yabancı diller kendi dilbilgisi kuralları ve aksanlarıyla öğretilirse, öğrenci yeni kültürler tanıyarak yabancı ülkelere karşı saygıyı öğrenir. Dünyadaki teknolojik ve bilimsel gelişmeler öğrenciye seminerler ve festivaller aracılığıyla ulaştırılır ve öğrencinin bu bilgileri kullanacağı laboratuvarlar geliştirilirse öğrenci bu şartlar çerçevesinde ülkesine ve dünyaya katkıda bulunacak icatlar ve keşifler ortaya koyar. Öğrenciye ülkesinin geçmişi objektif (araştırmacı) tarih ile öğretilirse öğrenci yabancı ülkeleri küçümsemeye ve holigancılık yapmaya kalkışmaz. Pozitif bilimlere, sosyal bilimlere ve edebiyata katkıda bulunmuş yerli ve yabancı kişilerin anlatıldığı seminerler ve etkinlikler, eğitim yılı içerisinde belirli haftalarda düzenlenirse öğrenci bu dalları öğrenmiş olur, ufkunu genişletir ve yaşadığı dünyayı iyileştirebilmek için elinde bulunduğu imkanları en iyi şekilde kullanır. Öğrenci hayvanlar hakkında bilinçlendirilir, öğrenciye hayvan haklarını koruması sosyal olaylarla kavratılır; çünkü hayvanlara saygısı olmayanlardan insanlara saygılı olması beklenemez. Öğrencinin yeteneklerini merkeze alan eğitim sistemi, öğrenciyi sahip olduğu yeteneğe göre branşlara yönlendirerek öğrencinin ulusal ve uluslararası çaptaki olimpiyatlarda, müzik festivallerinde, resim yarışmalarında deneyim ve başarı elde etmesi sağlanır. Öğrencinin doğal felaketlerin öncesinde, sırasında ve sonrasında ne şekilde hareket etmesi gerektiği yapılacak olan tatbikatlarla gösterilir. Her eğitim senesinin başında oluşturulan sosyal kulüpler ilkokul, ortaokul ve liselerde yıl boyu farklı etkinliklerle devam ettirilerek öğrencinin özgüveninin artması, özgür biçimde kendini ifade etme yeteneğinin gelişmesi, görev bilincinin oluşumu ve toplum ilişkilerinin güçlenmesi sağlanır.

Eğer eğitim sistemi yukarıda anlattığım şekilde ve üstüne bir şeyler daha koyularak inşaa edilirse; öğrencinin okuldan nefret etmemesi sağlanır, öğrenci-öğretmen-veli birlikteliği sarsıntılara uğratılmaz ve öğretmenlerin atanamama sorununu yaşamalarına asla izin verilmez. Çünkü iyi eğitilen her birey, muasır medeniyetler seviyesine çıkmayı garantileyen bir ülke demektir. Çünkü eğitim varış değil, süreçtir.

"Eğitimdir ki bir milleti ya hür bağımsız, şanlı, yüksek bir topluluk halinde yaşatır; ya da esaret ve sefalete terk eder."

Mustafa Kemal ATATÜRK

NBA'de ŞEN Bir Türk

İdil GENCER

Basketbol izlemekten hep keyif aldım. Hele ki kendine özgü tarzıyla oyunda parlayanları izlemenin zevki bambaşka! Dünyanın en iyi erkek basketbol ligi olarak kabul edilen NBA'nin 2021 oyuncu seçmelerinde bir çocuk göze çarpıyordu. Henüz kimsenin tanımadığı, okyanus ötesi bir ülkeden umutlarını ve yeteneğini valizine koyup gelen bu çocuk, 2020-21 sezonunda Beşiktaş formasıyla ING Basketbol Süper Ligine damga vurarak sezon sonunda ligin MVP'si seçilen Alperen Şengün'dü. Seçmelerden 4 gün önce 19 yaşına giren Alperen 29 Temmuz'da seçmelerin birinci turunda 16.sıradan Oklahoma City Thunder'a seçildi. Sezon başında ise Houston Rockets'a takas edildi. Bu takas hem Alperen'in kariyerini hem de ligin gidişatını değiştirecekti. İlk sezonu 2021-22'de 72 maçta ortalama 20 dakika süre aldı, maç başına 9.6 sayı, 5.5 ribaund ve 2.6 asist istatistikleriyle oynadı. Takımı Houston Rockets kötü bir sezon geçirip son sırada ligi bitirirken Alperen aldığı kısa süreleri bu verilerle verimli değerlendirerek adını duyurmayı başardı. 2022-23 ikinci sezonunda 75 maçta biraz daha oyunda kalarak ortalama 28 dakika süre aldı ve 14.8 sayı, 9.0 ribaund ve 3.9 asist ortalamalarıyla oynadı. Bu istatistikler fiziksel olarak da kendini geliştiren Alperen'in özgüvenini artırdı. Halen devam eden üçüncü sezonu 2023-24'te inanılmaz bir performans ortaya koyuyor. Oynanan 40 maçta ortalama 32.3 süre aldı, 21.5 sayı, 9.0 ribaund ve 4.9 asist ile oynadı. Sadece 3 sezonda çaylaklıktan takımın vazgeçilmez oyunculardan biri konumuna yükseldi.

Houston Rockets'a katıldığı sezon takım müthiş kötü oynayıp lig sonuncusu olurken de, bu sene takım sezon başında ilk 6'ya oynarken de Alperen üstüne düşeni layıkıyla yerine getirip savunmada ve hücumda etkili olarak gözleri üzerine çekmeyi başardı. Alperen'i öne çıkaran bir diğer nokta pota altında inanılmaz etkili olması. Onu kimin savunduğuna bakmaksızın rakibinin üstüne gidiyor, boyalı alanda harika '*spin*'ler yapıp bunu smaç ya da turnikelerle taçlandırıyor ve tabi ki şapkadan tavşan çıkararak muazzam *'no-look'* asistler yapıyor. Oyuna bu denli kendini vermesi ile taraftarlardan *Baby Jokić* lakabını aldı. Alperen 8 Ocak 2023'te Whata-



burger adlı bir restoranda imza günü düzenledi ve inanılmaz bir kuyruk oluşturan taraftarların yoğun ilgisiyle karşılaştı. Son 10 maçta 22.6 sayı, 8.3 ribaund ve 4.0 asist ortalamasıyla oynayan Alperen, bu istatistiklerle NBA yıldızlarının dikkatlerini çekmiş durumda. LeBron James, Paul Pierce, Dirk Nowitzki, Kevin Durant, Kenyon Martin, Nikola Jokić gibi yıldızlardan övgü alıp takdir toplamak şahane bir şey olsa gerek! Bu sezon



40 maçta aldığı 32.3 sürede 21.5 sayı, 9.0 ribaund ve 4.9 asist ortalamasıyla 18 Şubat 2024 Pazar günü yapılacak NBA All-Star maçına aday gösterildi ve 2.tur sonuçları itibariyle 950 bin 959 oyla 6.sırada. Alperen'in bu oylamada yüksek sırada yer alması için sosyal medyada büyük bir oy kampanyası yürütülmekte. Umuyoruz ki 18 Şubat'taki maçta gururumuzu sahada görürüz.

Takıma takas olduğunda ilk röportajını çevirmen eşliğinde veren Alperen, üç sene-de İngilizcesini inanılmaz ilerleterek şu an sorulan her soruya rahat rahat cevap veriyor. Rockets'ın iki hafta önce sosyal medyaya yüklediği "Sengun Says?" adlı videoda öğretmen kimliğine bürünen Alperen takım arkadaşlarına ve taraftarlarına Türkçe öğretiyor.

Disiplini, azmi, yeteneği, takımdaşlığı, özgüveni, güler yüzü ile NBA'de şimdiden fark yaratan ve ilerde efsane olarak anılacak bir yıldızın doğuşuna yakından tanıklık etmek muhteşem bir sevinç kaynağı. Yolun açık olsun Alperen Şengün!


ROCKETS
28
MONEY

Komşuda görülmesi gereken bir yer: Bulgaristan/Bansko Kayak Merkezi



Recep Ufuk AKCAN

Kış mevsimi geldi ama kış henüz gelmedi maalesef dünyada ve ülkemizde küresel ısınmanın olumsuz etkilerini görüyoruz. Bundan en çok nasibini alanlar da sanırım tabiat da olmaktan ve mevsimi olması gerektiği gibi yaşamak isteyen veya yaşamı buna bağlı olan canlılar. Özellikle vahşi yaşam her yönü ile can çekişiyor. Bazı insanlar spor yaparken doğal ortamı yani dış ortam da spor yapmayı tercih ediyorlar. Kışın popüler sporu da tabii ki kayak. Bu sayıda sizlere Avrupa'nın en ucuz ve ülkemize en yakın kayak merkezi Bulgaristan Bansko kayak merkezini anlatacağım.

Bulgaristan kış sporları denince eskiden söz sahibi ülkelerden idi, son yıllarda biraz geri kalsa da şuan yürümeyi yeni öğrenmiş çocuklar bile kayak yapabiliyorlar. Bu sebepten dolayı olsa gerek birçok şampiyon sporcu çıkarmışlardır. Burada kendi kayak federasyonumuzu eleştirmeden geçemeyeceğim Türkiye'de resmi olarak dokuz yaşından önce kayak dersi veremiyor federasyon eğitmenleri. Bansko'ya ilk gittiğimde sabah erken saatlerde abartmıyorum, en küçüğü üç veya dört yaşında olan çocukların otellerden alınıp, gün boyu kayak dersinden sonra tekrar ebeveynlerine bırakıldığını gördüm.

Bulgaristan'ın ülkemize komşu olması ve tarihsel olarak yoğun Türk nüfusu barındırıyor olması tercih edilmesini olanaklı kılıyor. Bu nedenle de kışın özellikle okulların ara tatilinde tercih ediliyor, hatta en çok konuşulan dil Türkçe oluyor diyebilirim. Bansko'da hiç yabancı dil bilmeden tatil yapıp gelebilirsiniz.

Bulgaristan'da Bansko, Pamporovo ve Burovest en meşhur kayak merkezleridir. Banskoyu özel yapan ise 2014 kış olimpiyatlarında olduğu gibi, birçok defa da Avrupa ve dünya şampiyonasına ev sahipliği yapmış olmasıdır. Bir de Bansko çok yakın iki kayak merkezi ve Banya diye bir kaplıca köyü bulunmaktadır. Bansko





Prin dağının eteklerindedir, Bansko nun yaklaşık 7 km. güney doğusunda Dobrinishte ve 10 km. kuzey batısın da ise Kolinoto kayak merkezi vardır.

Banya Bansko nun 7 km. kuzeydoğusundadır, pistler akşam saat 17:00 de kapandıktan sonra tüm kayakçılar yorgunluklarını Banya'daki kaplıca tesislerindeki açık hava havuzlarında atarlar çok etkileyici bir ambiyansa sahip tesislerdir. Bence insanların ölmeden önce kesinlikle görmesi gereken bir yerdir.

Bansko kayak pistlerine gelince her seviyede sporcunun kayabileceği pistler vardır. Bansko'da 20 km kolay, 25 km orta ve yaklaşık 4 km zor olmak üzere 49 km pist var. Bağlantı ve kayak yollarını hesaba katarsak 70 km'ye kadar çıkıyor. En uzun pist, 16 km. ve pistin zorlu ve dik yerleri olsa da büyük bir kısmı Ski Road dediğimiz neredeyse sıfır eğimli pist bölümlerine sahiptir. 2009 ve 2012 yıllarında Dünya Kayak şampiyonasına ev sahipliği yapan kayak merkezi, Dünya Şampiyonu Alberto Tomba'nın kayak yaptığı, 2600 m. Tomba ismiyle anılan Bansko'nun meşhur en zor pisti de bulunmaktadır.

Bansko'da kaymak için isterseniz şehir merkezinden Gondola isimli teleferiklere binerek, isterseniz de aracınız ile karayolu ile dağa çıkabilirsiniz. Bir hatırlatma yapmalıyım; Bansko da ski-pas ve Gondola ücretleri öğlenden sonra indirimli.

Kaymak için ilk durak Gondola'dan sonra Banderitza, buradan tekrar Sihiligarnik'e çıkıp kırmızı pistten tekrar Banderitza'ya kayabilirsiniz; yaklaşık 5 km'lik bir pist. İsterseniz de hemen yanında bulunan Balkaniada pisti de 3 kilometrelik güzel bir pist.



Bu pistin sonuna kadar inerseniz Todorka telesiyeji ile yukarı çıkabilirsiniz ama tam zirveye kadar çıkmıyor.

Tam zirve istiyorsanız eğer Plato 1 ve Plato 2 pistleri biraz daha kolay, oldukça geniş ve keyifli pistler ama biraz kısa; 1750 m civarı uzunlukları var. Ancak durmadan Shiligarnik pistlerinden devam ederseniz 4,5-5 km kadar kayabilirsiniz.

Ayrıca bu bölgedeki kafe ve restoranlar da güzel. Bu kafelerden 180 ve Blabla yer ve tesis olarak bence en iyileri. Bansko'yu güzel yapan ve Avrupa'nın en çekici kayak merkezi yapan özelliği bence Plato pistleri hariç bütün pistleri tıpkı Sarıkamış gibi orman içinde olması; tabiatı muhteşem!

Bansko Kayak Merkezi Aralık – Mayıs arasında hizmet vermekte olup, 186 adet technoalpine yapay kar makinesi ile karın yetersiz olduğu hava koşullarında bile keyifle ve güvende kayak imkanı sunmaktadır.

Bansko sadece kayak için değil, her türlü tatil için gidilebilecek çok güzel ve ucuz bir yerdir. Türkiye ile kıyaslayacak olursak; daha ucuz ve kaliteli diyebilirim.

Yeme içmeye gelince mutfakları lezzet olarak bize çok benziyor; restoranlara meyhane diyorlar ve Türkçe menü ve Türkçe konuşan personel kesinlikle bulabilirsiniz. Fiyatlar ise Türkiye ile kıyaslanamayacak kadar ucuz. En meşhur yemekleri ise kuzu tandır.






Todorka
2746
2560
1635
1467
Banско
936
BULGARIA
BANSKO
ALL SEASONS RESORT



Bulgaristan için Yeşil pasaportunuz yoksa maalesef vize gerekiyor. Bulgaristan Schengen vizesi vermiyor; yani daha sonra başka bir yerde kullanma gibi bir şansınız olmuyor. Eğer geçerli bir Schengen vizeniz varsa şanslısınız, ayrıca Bulgaristan vizesi almanıza gerek kalmıyor; ancak daha önceden vize aldığınız ülkeye giriş yapmış olmanız gerekiyor. Örneğin Yunanistan'dan Schengen vizesi aldınız, buraya giriş çıkış yap-

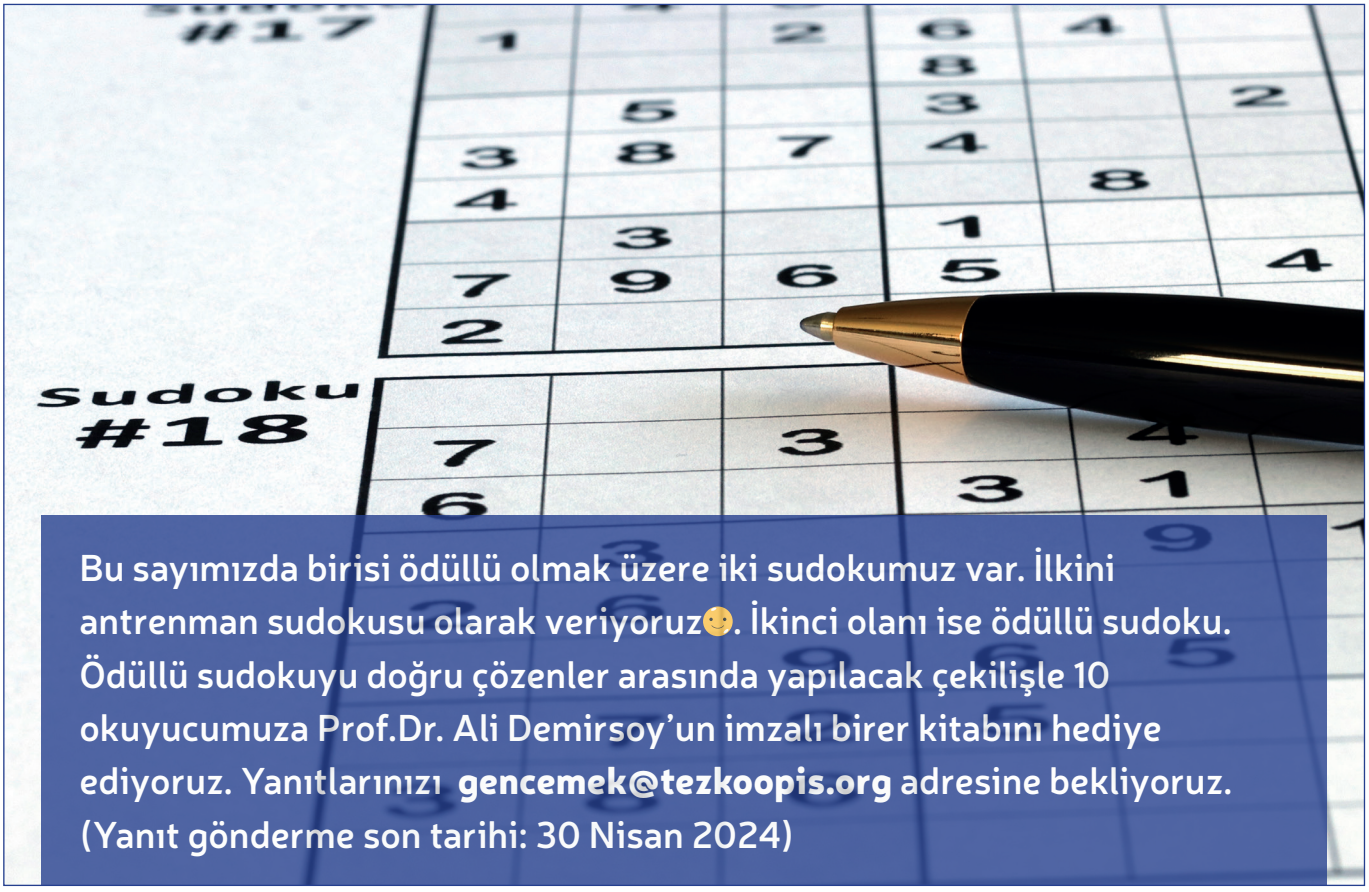




manız lazım ya da Yunanistan üzerinden Bulgaristan'a gitmeniz lazım. Özetle sadece Bulgaristan'a gitmek için başka ülkeden Schengen vizesi alma gibi bir şansınız yok.

Bir gün mutlaka fırsatınız olursa gitmenizi şiddetle tavsiye edebileceğim çok güzel bir yer " BANSKO "





Bu sayımızda birisi ödüllü olmak üzere iki sudokumuz var. İlkini antrenman sudokusu olarak veriyoruz. İkinci olanı ise ödüllü sudoku. Ödüllü sudokuyu doğru çözenler arasında yapılacak çekilişle 10 okuyucumuza Prof.Dr. Ali Demirsoy'un imzalı birer kitabını hediye ediyoruz. Yanıtlarınızı **gencemek@tezkoopis.org** adresine bekliyoruz. (Yanıt gönderme son tarihi: 30 Nisan 2024)

Basit Sudoku

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

Ödüllü Sudoku

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

https://www.sudoku.name

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 Caddesi No: 7 06850 Tandoğan-Ankara Tel: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30

İnternet: www.tezkoopis.org Elektronik posta: sendika@tezkoopis.org

Toplu İş Sözleşmesi Bürosu: tis@tezkoopis.org **Örgütlenme Bürosu:** orgutlenme@tezkoopis.org

Eğitim Bürosu: yayin@tezkoopis.org **Muhasebe Bürosu:** muhasebe@tezkoopis.org **Hukuk Bürosu:** hukuk@tezkoopis.org

TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI ŞUBELERİ

ADANA 1 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 Kirman
Necatibey Cad. Sezenler Sok. No: 2/16
Sıhhiye/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 Sıhhiye/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 Sıhhıye/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
Sıhhiye/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
Kükürtlü 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. Ayıntap 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 Tarık 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. Hürriyet Blv. Musullugiller İş Hanı
No: 5/1 Kat: 1 D: 13 Çankaya-Konak-İzmir
Tel: 0232 421 43 45 - 0232 421 43 37
Faks: 0232 421 43 92
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. Hayribey 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 Sapçıoğlu Apt. No: 13/1 Selçuklu-Konya

TEZ-KOOP-İŞ

TÜRKİYE TİCARET, KOOPERATİF, EĞİTİM, BÜRO VE GÜZEL SANATLAR İŞÇİLERİ SENDİKASI



Tel: 0312 213 34 44 Faks: 0312 213 34 30

sendika@tezkoopis.org

www.tezkoopis.org / tezkoopissndk / tezkoopis

Mebusevleri İller Caddesi No: 7 Tandoğan / ANKARA