

FEES Türkiye Gençlik Araştırması:

“Gençlerin Gelecek Beklentileri, Korkuları ve Endişeleri Bir Tehlikeye İşaret Ediyor”

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



# gencemek

Tez-Koop-İş Yayın Organı | Sayı: 21 | 2025



UNI  
global  
union

✕ /gencemekdersisi

Tez-Koop-İş Sendikası

## DOSYA: Geleceğini Arayan Gençlik

Sendikamızdan Haberler

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği

Gençler ve Teknoloji



İş Cinayetleri Artıyor!  
Eylül Ayında En Az 206 İş Cinayeti!

# Ekolojik Bozulma Sürüyor

2025'te olduğu gibi, 2026'da da çevre ile ilgili çok önemli sorunlar söz konusu. İzlenmekte olan ekonomi politikaları ve mevcut çatışmalar nedeniyle çevresel bozulma daha da kötüleşecek. Son üç yılda 176 yıllık kayıtların en sıcak yılları yaşandı ve 2015'te Paris'te uluslararası olarak kararlaştırılan sanayileşme öncesi seviyelerin 1,5 °C üzerinde olan sıcaklık hedefi artık aşıldı. Karbondioksit (CO<sub>2</sub>) emisyonlarındaki artış hızı yavaşlasa da küresel sıcaklıklar hala sanayileşme öncesi seviyelerin en az 2,3 °C üzerinde artmaya devam edecek gibi görünüyor.

**İklim değışikliği  
servet eşitsizliğini  
derinleştirebilirken,  
iyi tasarlanmış  
politikalar  
bu eşitsizliği  
azaltmaya yardımcı  
olabilir.**



**Sevgili Arkadaşlar,**

2026'nın ilk günlerinde **gençemek**'in 21. sayısını sizlerle paylaşıyoruz. Bu sayıda gençlerin emek süreçlerini, gündelik yaşamlarını ve mücadele deneyimlerini; haberler, değerlendirmeler ve söyleşiler eşliğinde ele alıyoruz. Her sayısında olduğu gibi **gençemek**, zengin bir içerikle hazırlandı ve sizleri okumaya çağırıyor.

Bu sayımızda; şube danışma organlarımızdan Kadın Çalışma Kurulu toplantısını, Kocaeli ve Diyarbakır şube ziyaretlerimizi sizlerle paylaşıyoruz. İngiltere, Almanya, Galler, Hollanda ve Ukrayna'da gençlerin mesleki eğitim ve istihdam deneyimlerine kısa bir pencere açıyor; Mesleki Eğitim Merkezleri üzerine kapsamlı değerlendirmelere yer veriyoruz. Gençlik İlerleme Endeksi ve FEES Türkiye Gençlik Araştırması ışığında Türkiye'de gençlerin mevcut durumunu görünür kılmayı amaçlıyoruz.

Sınıfın sağlığı, **gençemek**'in temel gündemlerinden biri olmaya devam ediyor. Denizcan Kutlu'nun haber, değerlendirme ve yorumları; genç okurları işçi sağlığı ve iş güvenliğinin daha geniş ve hayati boyutlarıyla buluşturuyor. Gençlerin teknolojiyle ilişkisini ve göçmen işçilere dair bakışımızı derinleştiren söyleşiler; dünya ve Türkiye'den emek haberleri ile iklim, tiyatro ve futbol değerlendirmeleri bu sayımızı daha da zenginleştiriyor.

**Gelirin Adaletsiz Dağılımına Hayır!**

Genç emekçilerin yaşamını doğrudan etkileyen en temel sorunlardan biri gelir eşitsizliği. Oxfam'ın 2026 tarihli son raporuna göre, dünya tarihinin en yüksek milyarder serveti seviyesine ulaştı. Milyarder sayısı ilk kez 3 bini aştı; Elon Musk, yarım trilyon doları aşan servetiyle tarihte bir ilki temsil ediyor.

Dünyanın en zengin 12 kişisi, insanlığın en yoksul yarısından daha fazla servete sahip. Buna karşın dünya nüfusunun %48'i yoksulluk sınırının altında, her dört kişiden biri ise açlıkla karşı karşıya. Gelir dağılımındaki bu adaletsizlik, ülkemizde de derinleşerek sürüyor.

**Demokrasi ve Barış Mücadelesine Devam!**

Aşırı servet birikimi yalnızca ekonomik bir sorun değil; demokrasiyi doğrudan tehdit eden politik bir mesele. Ekonomik kaynakların küçük bir azınlığın elinde yoğunlaşması, siyasal gücün de aynı ellerde toplanmasına yol açıyor. Bu tablo, eşitsizliği kalıplaştırırken toplumsal iradeyi zayıflatıyor.

**Sevgili Gençler,**

Dünya giderek daha adaletsiz bir hâl alırken, gençlik uzun süredir "gelecek" olarak tanımlanıyor. Oysa gerçek şu: Gençler geleceğin değil, bugünün emek gücü. Mevcut düzen, genç emeğini ucuz, güvencesiz ve kolay vazgeçilebilir görüyor. Bu nedenle dosya konumuzu "Şimdi ve Burada Geleceğini Arayan Gençlik" olarak belirledik.

Sendikamızın Genç Emek Kurulu ve Engelli Çalışanlar Kurulu çevrimiçi toplantılarında, bugünün emek gücü olan gençler konuştu. Genç emekçilerin sesi, sözü, yaşama bakışı, talepleri ve itirazları bu sayıda daha geniş biçimde yer buldu.

Anlatılanlardan açıkça görüyoruz: Gençlere vaat edilen gelecek gelmedi. Onun yerine güvencesizlik, borç, belirsizlik ve sürekli kendini kanıtama baskısı yerleşti. Eğitim bir hak olmaktan çıkıp işgücü piyasasına hazırlık aracına dönüştü. Stajlar, sertifikalar ve geçici işler, gençleri daha baştan yedek işgücü hâline getiriyor.

Gençlerin yoğunlaştığı sektörlerde tablo ortak: düşük ücretler, uzun çalışma saatleri ve sendikasızlık. "Esnek çalışma" gençler için esneklik değil, sürekli belirsizlik anlamına geliyor. Yorgunluk ve tükenmişlik bireysel bir sorun değil; sömürünün doğrudan sonucu.

Gençler yoksullaşıyor, güvencesizleşiyor, yoruluyor. Ama susmuyorlar. Çünkü susmak, bu düzeni kabullenmek demek. Umut; büyük ve boş vaatlerde değil, dayanışmada ve birlikte kalabilme cesaretinde.

**Kadınların İkinci Vardiyası, Mülteci Gençler ve İklim Krizi!**

Genç kadınlar bu tabloda çifte yük taşıyor. İklim krizi ise gençler için uzak bir gelecek tehdidi değil; bugünün somut gerçeği. Gençler siyasete ve sendikalara ilgisiz değil; dışlandıkları yapılara mesafeliler. Buna rağmen dayanışma ağları kuruyor, kolektif mücadele biçimlerini yeniden üretiyorlar.

Bu sayıda ortaya çıkan tablo çok açık: Gençler öfkeli, çünkü haklılar. Yorgunlar, ama vazgeçmiyorlar. Dışlandıkları bu dünyayı yeniden kurma ihtimalini hâlâ ciddiye alıyorlar.

Tez-Koop-İş Sendikası'nın genç emekçileri olarak hem işyerlerinde hem sendikal alanda örgütlenerek yaşamımıza yönelen saldırılara karşı mücadelemizi büyütme zorundayız. Genç Emek Kurulu çalışmalarını güçlendirmeli, şube çalışmalarına gençliğin enerjisini, çeşitliliğini ve yaratıcılığını katmalıyız.

**Sevgili Gençler,**

Dergimiz **gençemek**; gençlerin sözünü ve iradesini hem emek mücadelesinde hem de demokrasi ve barış mücadelesinde görünür kılmayı amaçlıyor. Dergimiz, genç emekçilerin ortak dönemsel belleğini tutmaya katkı sağlıyor. Bu nedenle yaşamınızdan, işyerlerinizden, sendikal alandan haber, yazı ve yorumlarınızla **gençemek**'e güç vermenizi bekliyoruz. Sendika yayınlarını okumak, okutmak ve bu ortak belleği canlı tutmak; bugünü ve geleceği gençlerden yana değiştirme iradesini büyütür.

**Bu bilincin genç okurlarımızda güçlü olduğuna inanıyor; hepinizi birlik ve dayanışma duygularıyla selamlıyoruz.**



## İÇİNDEKİLER

SEVGİLİ OKURLAR .....	1
<b>SENDİKAMIZDAN HABERLER</b>	
Genç Emek Kurulu Üyeleri Çevrimiçi Toplantıda Buluştu! .....	4
Genel Genç Emek Kurulu Üyelerimiz Ne Düşünüyor ve Ne Talep Ediyorlar!.....	5
Engelli Çalışanlar Kurulu Üyelerimizle Çevrimiçi Toplantıda Buluştuk! .....	11
Genel Engelli Çalışanlar Kurulu Çalışmalarını Sürdürüyor! Engelli Üyelerimiz Ne Düşünüyor? Neyi Talep Ediyorlar? .....	12
Özel Sektörde Engelli Çalışanların Hakları .....	19



Kamu Sektöründe Engelli Çalışanların Hakları.....	20
Engelli Çalışanların Hakları: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Çizelge .....	21
Kocaeli Şubemizdeyiz! Şube Danışma Kurulları Çalışmalarını Sürdürüyor! .....	22
Diyarbakır Şubesi Ziyareti! Genç Emek ve Engelli Çalışanlar Kurulu Öncü Üyeleri ile Buluştuk! .....	23

<b>DOSYA: ŞİMDİ ve BURADA GELECEĞİNİ ARAYAN GENÇLİK</b>	
İngiltere’de Genç İstihdamının Planlaması: Çalışma Yaşamını Kalıcı Olarak Değiştirmek Mümkün mü?.....	25
FEES Türkiye Gençlik Araştırması: “Gençlerin Gelecek Beklentileri, Korkuları ve Endişeleri Bir Tehlikeye İşaret Ediyor” .....	29



Sayı: 21 / Aralık 2025

Tez-Koop-İş Sendikası

Yayın Organı

**Tez-Koop-İş Adına Sahibi**

Haydar Özdemiroğlu

Genel Başkan

**Sorumlu Yazı İşleri Müdürü**

Mustafa Eberliköse

Tez-Koop-İş Sendikası

Örgütlenme Birim Müdürü

**Editör**

Prof. Dr. Nejla Kurul

**Yayın Hazırlığı ve Düzenleme**

Genel Eğitim Sekreterliği

**Katkıda Bulunanlar**

Doç. Dr. Denizcan Kutlu

Berfin Diren Demirkaya

Cem Bolatcan

Dr. Elif Çongur

Prof. Dr. Mustafa Durmuş

Prof. Dr. Nejla Kurul

Muttalip Yirmibeş

Sena Gelal

Tuğçe Şenel

**Dergide kullanılan fotoğraflar**

Tez-Koop-İş Sendikası arşivi

<https://www.shutterstock.com>

**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](http://www.tezkoopis.org)

**Elektronik posta**

[gençemek@tezkoopis.org](mailto:gençemek@tezkoopis.org)

Twitter: @gençemekdersisi

Facebook: @gençemekdersisi

**Baskı Tarihi:** Aralık 2025

Ayder Ofset Matbaacılık

San. ve Tic. Ltd. Şti.

Tel: 0532 497 94 98

**Yayın türü:** 4 Aylık Yaygın Süreli Yayın

**ISSN:** 2630-5674

Gençlik İlerleme Endeksi: Karnemiz Zayıf; Reçetemiz Belli! .....	32
--	----



MESEM'ler ve Kavramlar .....	36
Neo-Liberalizmin MESEM'leri ve Çocuk İşçiler.....	37
Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Sendikaların Rolü .....	44



Gençlerin Mesleki Eğitiminde Başarılı Ülke Örnekleri .....	46
Uruguay'da İş-Öğrenim Programı Neyi Öğretiyor? .....	48
Dijital Çağda Sendikal Faaliyet! Deneyimli Üyeler ile Genç Üyelerin Sendikaya ve Geleceğe Bakışı Üzerine Bir Çalışma .....	51
Sendikaya Üye Olmanız İçin 7 Neden? .....	54

### SINIFIN SAĞLIĞI

Tüm Taleplerin ve Sendikalaşmanın Arka Planı: İşçi Sağlığı	56
--	----

### İŞÇİ SAĞLIĞI VE İŞ GÜVENLİĞİ

İş Cinayetleri Artıyor! Eylül Ayında En Az 206 İş Cinayeti!.....	66
--	----

### GENÇLER VE TEKNOLOJİ

Sendikal Faaliyetlerde Yapay Zekâdan Nasıl Yararlanılabilir? .....	68
Filtreli Hayatlar: Gençliğin Dijital Aynasında Değişen Gerçeklik.....	72

### SÖYLEŞİ

Göç Sorunu Mültecileri Anlayan Bir Hak Siyaseti ile Çözülür!.....	73
---	----

DÜNYA EMEK HAREKETLERİ .....	78
------------------------------	----

TÜRKİYE EMEK HAREKETLERİ .....	81
--------------------------------	----

### SANAT

“Demir Ökçe” Oyunundan Esintiler .....	84
--	----

### KİTAP TANITIMI

Mark Twain'e Göre “İnsan Nedir?” Farkındalık, İrade ve İnsan Üzerine Ezber Bozan Bir Sorgulama ....	86
---	----

### SPOR

Futbolumuzda emeğin yüzü: Metin Kurt .....	88
--	----

### GENÇLERİN BAŞARILARI

Serra Sude Kökduman'ın Başarısı Nereden Kaynaklanıyor? .....	90
--	----

### İKLİM KRİZİ

Uluslararası Kuruluşlar: Ekolojik Kriz Gezegenimizi ve Ayrımsız Tüm İnsanlığı Tehdit Ediyor! .....	93
--	----



BULMACA .....	96
---------------	----



# Genel Genç Emek Kurulu Üyelerimiz Ne Düşünüyor ve Ne Talep Ediyorlar!

SÖYLEŞİ:  
Nejla KURUL

**Nejla Kurul:** Arkadaşlarım merhaba. Sizleri sevgi ve saygılarımla selamlıyorum. Toplantımıza katılım bir öncekinden daha güçlü. Bu güzel gelişme, Genç Emek Çalışma Kurullarımızı daha da güçlendireceğimiz ve geliştireceğimiz anlamını taşıyor. Akşamın bu yorgun saatlerinde katılımınızdan ötürü hepimize çok çok teşekkür ederim, duyarlılığınız çok değerli. Öncelikle Genel Başkan Haydar Özdemiroğlu'nun, Genel Eğitim Sekreteri Sebahattin Şen'in çok selamları var sizlere. Genel yönetim kurulu üyeleri oldukça yoğun, her biri farklı bir ilde çalışmalarını sürdürüyorlar.

Arkadaşlarım yaklaşık bir buçuk saatlik bir süremiz var, bu zamanı iyi kullanabilmek için hemen söze girmek istiyorum. Bizim hazırladığımız gündem, üç maddeden oluşuyor ama isterseniz başka bir gündem maddesini de sizler önerebilirsiniz ve tartışmalarımızı bu bağlamda sürdürebiliriz. Planladığımız gündemi sizlerle paylaşayım dilerseniz.

İlk gündem maddemiz **gençemek** Dergimizin 20. Sayısı dopdolu içerikle çıktı, şubelerimize ulaştı. Eğer Tez-Koop-İş Sendikası uygulamasını cep telefonuna indirdiyseniz oradan da bu sayıyı inceleyebilirsiniz. Dergimiz gençlerin gündelik yaşamının çok çeşitli boyutlarını içeren nitelikli yazı, haber ve yorumlarla dolu. Her içerik güzel görsellerle tamamlandı. Bu sayı yaz aylarına denk geldiği için dosya konumuzu "Dinlenme Hakkı" olarak oluşturduk. Okuma ve yazma etkinliklerimizin ne yazık ki azaldığı bu günlerde okumaya **gençemek** dergisi ile devam edebilirsiniz. Genç Emek Kurulu üyeleri olarak dergimizin okunması için çaba göstereceğinizi umut ediyorum. Toplantımızda bu sayının içeriğinden kısaca bahsedeceğim. Dergimiz, işyeri kültürünü demokratikleştirme, sendikal kültür üretimine katkıda bulunma, insan haklarına duyarlılık geliştirme, iş yerlerinde şiddeti önleme konusunda çeşitli

değerli yazılarla dolu; biliyorsunuz Kasım ayındayız, 25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü. Bu bağlamda yaşamımızda şiddeti ortadan kaldırmak en önemli önceliklerimiz arasında.

İkinci gündem maddemiz Genç Emek Kurulu yönetmeliğimizle tartışmalarımızı sürdürmek. Yönetmelikte şube danışma organları arasında sayılan ve şube yönetim kurulları ile koordineli çalışma yapması beklenen Genç Emek Kurullarının görev ve yetkilerini şöyle sıralayabiliriz.

## Genç Emek Kurullarının Görev ve Yetkileri (Madde 6)

İşyerlerinde çalışan genç işçilerin yaşadıkları sorunları tespit etmek, taleplerini belirlemek, gençlere yönelik her türlü olumsuzluğu teşhir etmek ve sorunların çözümüne ilişkin öneriler geliştirerek şube yönetim kurulunun gündemine getirmek.

Genç işçilerin sorunları ile bunların çözümlerine ilişkin önerilerinin toplu iş sözleşmesi hedeflerimiz arasında yer alması için gereken çalışmaların yürütülmesi.

Genç işçilerin potansiyelini sendikali-örgütlü bir güce dönüştürülmesi için çaba göstermek.

Genç işçilere yönelik seminerler, panel, sempozyum vb. eğitsel ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesini teklif etmek, genç işçilerin potansiyel ve yeteneklerinin geliştirilmesi için çaba harcamak.

Faaliyet alanını örgütlü olduğumuz işyerleri ile sınırlamadan ülkemizdeki genç işçilere yönelik çalışmalara da katılım sağlamak için çalışmalar yapmak.

Genç Emek Kurullarının çalışma esaslarını belirleyen yönetmelik taslağımızda çalışma esasları da ortaya konmuş, ancak önerilerimizle bunları geliştirebilir ve genel yönetim kuruluna onay için sunabiliriz:

### Genç Emek Kurullarının Çalışma Esasları (Madde 7)

Genç Emek Kurulu, genç işçilerin toplumdaki konumunun daha ileri bir düzeye götürülmesi, özellikle emekçi gençlerin sorunlarının kamuoyuna daha doğru ve en geniş biçimde yansıtılması ve kadınların gerek sendikal alanda gerek sosyal yaşamda daha aktif bir duruma gelmesini sağlamaya yönelik çalışmaları gündemine alır. Gerekli görülmesi halinde çalışmalara katılmak üzere sendika uzmanları da görevlendirilebilir.

Genç Emek Kurulu üyeleri, alınan kararları kendi işyerlerinde anlatmak, üyelerin bilgilendirilmesini ve çalışmalara katılmasını sağlamakla yükümlüdür. Komisyon tarafından karar altına alınan çalışmalara tüm komisyon üyelerinin aktif katılımı esastır.

Kurul Toplantıları tutanak altına alınır. Toplantı tutanağı İşyeri Komitesine, Şube Yönetim Kuruluna ve Genel Merkez'e verilir.

Genç Emek Kurulu en geç üç ayda bir toplanır.

Şube Yönetim Kurulunun ya da komisyon üyelerinin 1/3'ünün talebi halinde Kurul olağanüstü olarak toplanır. Gündem, toplantıdan en az bir hafta önce Kurul üyeleriyle Şube Yönetim Kurulu'na bildirilir.

Arkadaşlarımız genç emek kurulu üyelerinin şubelerimizde karşılaşmaları, buluşmaları; gençler olarak özgün yönleriyle karşı karşıya kaldıkları olayları, varsa sorunları ve çözüm önerilerini paylaştıkları, konuştukları ve sendikal mücadele ile ilgili kısımlarını şube yönetimlerine ve genel merkezimize ilettikleri bir mecra/alan yaratmak bakımından son derece önemli. Bu yönde çalışmalar, yaşamımızı zenginleştirmenin, yeni arkadaşlıklar kurmanın yanı sıra sorunlarımızın ortaklaşa çözümü ve dayanışmanın güçlenmesi bakımından son derece geliştiricidir. Bu kurullar, gençlerin ortak duygu ve düşünce üretimi alanlarıdır. Çok sıradan, çok mütevazı, tarih dışı

gibi görünen ve rutin biçimde akıp giden gündelik yaşamımız içinde yeni bir pencere açmak demektir.

Üçüncü gündem maddemiz **gençemek** dergisine sizlerin, genç işçilerin katkılarını nasıl artırabileceğimiz üzerine düşünmek ve düşünceler üretmek. Yani **gençemek** dergimiz siz gençlerin iş yerinde veya sendikamızda karşı karşıya kaldığı kimi güçlükleri, sorunları, güzel gelişmeleri paylaştığımız ve bunları dile getirilmesi ve çözümünü konusunda ne yapabileceğimiz konusunda kafa yordığımız bir gündem maddemiz olacak. Bu tartışmalarımız hem genç emek dergisinin yeni sayısında özetlenecek, hem de ortak dergimiz olan Tez-Koop-İş Dergimizde çok özet olarak paylaşılacak. Böylece genç işçilerin talepleri şube başkanlarımız ve işyeri temsilcilerimiz ile paylaşılıyor. Başka bir gündem maddesi yoksa görüşlerinizi alabiliriz arkadaşlar. Toplantımızı, Eğitim ve Basın-Yayın Birimimizden Tuğçe ve Berfin'in katkıları ile sürdüreceğiz. Arkadaşlarımız **gençemek** dergisine yazı, haber ve yorum katkısı yaparak içeriği güçlendiriyorlar.

**Berfin Diren Demirkaya:** Arkadaşlar merhaba. Ben çevrimiçi toplantımızın niteliğini artırmak için birkaç öneride bulunmak istiyorum. İlk önerim, sorunları tekil ve bireysel düzeyden çıkararak diğer genç işçileri kapsayan ortak genel sorunlar ve çözüm önerilerinin konuşulduğu bir sürece evirmek. Bireysel sorunlardan ziyade ortaklaştığımız sorunları belirlemeye yönelmemiz gerek diye düşünüyorum. Toplantılarda konuşmalarımız bu katkıyı getirecektir, ancak ikinci önerim genç işçilere ve genç üyelere dönük birlikte yaptığımız araştırmalarla ortak sorunları belirlemeye çalışmak olmalı. Yani genç emekçilerin sorunlarını araştırmak ve bu araştırmaları kamuoyuyla paylaşmak. Böyle bir amaçla yola çıktığımızda, bir anket formu oluştururuz, buradaki genç kuruldaki arkadaşlarımız kendi iş yerlerinde ya da şubelerine bağlı diğer iş yerlerinde bu anketi uygularlar. Şu anda 30 kişiyiz, her birimiz 10 arkadaşımıza ulaşırsak, 300 kişiye ulaşan bir anket uygulamış oluruz. Bu çalışmanın çıktılarını kesinlikle çok daha net sonuçlar verir bize, genç işçilerin sorunlarını, neler beklediklerini gerek toplu iş sözleşmelerinde gerekse sendikanın eğitim faaliyetlerinden beklentilerinin neler olduğuna ilişkin daha bilimsel sonuçlar elde edebiliriz. Böylece yolumuzu daha düzgün daha böyle engelsiz bir biçimde çizebiliriz. Şu da olur böylece, deriz ki işte biz eğitim birimi olarak, genel başkanımıza gideriz "bakın biz 300 kişiden sorunlarımızı bu

şekilde topladık, talepleri bu şekilde topladık, ortaklaş-tığı noktalar bunlar, ilk hedefimiz bu olmalı” diyebiliriz. Yine aynı şekilde biz bunları toplu iş sözleşmesi birimi-mize taşıyabilir ve onların da işini kolaylaştırmış oluruz, sizlerin talepleri ile toplu iş sözleşmelerine yansımış olur diye düşünüyorum. Şimdilik bu kadar. Tekrar aklıma bir şey gelirse söz alırım. Herkese iyi toplantılar diliyorum.

**Nejla Kurul:** Arkadaşlarım Berfin’in çok değerli öne-rileri çok yerinde. Böylesi bir çalışmaya hemen başlama-mız gerekli. Aslında ilk çalışmamızı başlattık. Genç üye-lerimizin geleceğe dair düşüncelerini almak konusunda bir soru formu oluşturduk hâlihazırda, cep telefonunuza yüklediğiniz Tez-Koop-İş uygulaması üzerinden bu soru formu sizlere ulaştırılacak. Tabi bir anketi yüz yüze genç işçilerle birlikte doldurmak hem bir örgütlenme, hem mücadele ve dayanışmanın aracı olabilir. Her toplantı bir ortak düşünme süreci, her düşünce hemen eyleme ve deneyime dönüşebilir. Çok teşekkürler Berfin.

### Şule Macit, İstanbul 3 No.lu Şube, İSPER A.Ş.



Öncelikle merhaba. İstanbul Büyükşehir Belediyesi’nde çalışıyorum çocuk gelişimcisi olarak. Ben sendikal etkin-lik olarak çevrimiçi bir toplantıya ilk defa katılıyorum, Yeni temsilci oldum bu arada. Bu toplantıya katılmak üzere İBB’den dört kişi belirlendi, iki erkek ve iki kadın. Toplantıda olmaları şu anda.

Önceki paylaşımlarımızla ilgili hiçbir bilgim yok. O yüzden yeni şeyler öğreniyorum. Toplantı haberi bana iletildiğinde işyerinde ufak çaplı bir araştırma yaptım, arkadaşlarla istişare yaptık; arkadaşlardan geri dönüt-ler aldım. Bulduğum işyerinde emekçilerin büyük bir kısmı kadın; kadına yönelik şiddeti gündemleştirmeliyiz. Kadını bilinçlendirmek önemli, erkeklere de şiddetten uzak durabilmenin mümkün olduğu anlatılmalı. Ancak

şunu da ifade etmeliyiz, kadınlar arasında da psikolo-jik şiddet olaylarına rastlıyoruz, kadınlar bunu işyerin-de yükselmek için yapabiliyor. Bunu da dikkate alarak çalışmalar yürütülmeli. Yine yaklaşan 8 Mart Dünya Kadınlar Günü için bir çalışma içinde olmalıyız. Dünya Kadınlar Günü’nde bir karanfil ile hatırlanmak değil, daha anlamlı bir şeyler yapılmalı. Bu konu üzerinde de bir çalışma yaparsak seviniriz. Bir kadın emekçiyi di-ğer çalışanlardan ayıran şeyler var. İstanbul Büyükşehir Belediye’sinde durumlarımız karışık. Motivasyonumuz gelişmelerden dolayı oldukça düşük. Motivasyonu artır-mak için ayda bir kez olsun bir etkinlik yapılabilir. Örneğin sendikamızın doğum günlerimizi hatırlaması, şubemizde o ay doğum günü olanların buluşması ve benzeri şeyler hayata geçirilebilir mi? İkinci konu kadın-ların regl günlerinde izin kullanabilmesi gibi bir öneri geldi. Bu talepleri toplu iş sözleşmesinde talep ederseniz ya da dergide yayınlarsanız mutlu oluruz.

Üçüncüsü aynı işi yapan kişilerin maaşlarının farklılığı gibi bir sorunumuz var. Aynı işi yaptığımız arkadaşlar-la aynı parayı almak istiyoruz. Bu konu üzerinde top-lu iş sözleşmesi görüşmelerinde fazlasıyla duruldu ama maalesef bir sonuca varamadık. Şu an aynı işi yaptığım arkadaşım, benden 20.000 TL. fazladan farklı ücret alı-yor ve uzman kadrosunda olmama rağmen. Ben uzman kadrosundayım, arkadaşım da uzman kadrosunda. Ben çocuk gelişimciyim, arkadaşım diyetisyen ya da psikolog. Bizler benzer nitelikte işler yapıyoruz. Diyetisyenliğini yapıyorsa ben de çocuk gelişimcisi olarak görev yapıyo-rum. Aynı düzeyde meslek grubuna aitiz ama ikimizin de kadrosu aynı, ama bu arkadaşlar benden 20.000 TL. daha fazla ücret alıyorlar. Ben bu sorunu üzüntü ile ifade ediyorum, ama adil bulmadığım bir bu uygulamayı an-latmam gerekiyor. Bu konuyu Ahmet başkanımız yete-rince ifade etti, dile getirdi ama İBB tarafından bu böyle karar alınmış. Biz de o yüzden bir şey yapamadık.

**Nejla Kurul:** Yani “eşit işe eşit ücret” talebi, sendi-kal mücadelenin önemli ilkelerinden birisi. Hem kamu yönetiminde hem de sendikal alanda sizin örneğinizde üniversite mezunlarının yaptığı işlerin niteliğinin ince-lenmesi bu tür sorunların çözümüne katkı sağlayabilir. Ücret yapısı oluşturulurken eğitim düzeyi, kıdem (dene-yim), örneğin yabancı dil düzeyi, iş güclüğü vb. gösterge-ler, işlerin niteliğine ilişkin kimi veriler dikkate alınarak ücrete yansıtılabilir. Bu konunun biraz daha incelen-mesi gerekiyor kanımca.

**Şule Macit:** Biz bunları talep ediyoruz sizden, kadınların yanında olduğunuz için ayrıca teşekkür ederiz.

**Nejla Kurul:** Görüşlerinizden dolayı ben teşekkür ediyorum. Başka söz almak isteyen var mı arkadaşlar! Akşamın yorgunluğu üzerinizde, ama genç işçiler olarak sorunlarınızı sizden dinlemek son derece önemli. Söyleyeceğiniz çok şey var, buyrun. Ben “merhaba” bile demenizin önemli olduğunu düşünüyorum.

**Reyhan Koca, İstanbul 6 No.lu Şube, Migros**



Nejla Hanım merhaba, arkadaşlar merhaba. Herkesin çok iyi olduğu umuyorum. Toplantı çağrısı geç geldiği için arkadaşlarla toplanmak üzere bir şansım olmadı. Ben gözlemlediğim kadarıyla gençler hakkında konuşmak istiyorum. Umarım cümlelerim gerçekliğe karşılık gelir. Gençleri sendika olarak kazanmamız gerek. Çok çalışıp uğraşıp okullarını tamamlıyorlar gençler ama yettikleri alanla ilgili bir iş bulamıyorlar. Son çıkış olarak mağaza ve marketlerde iş aramaya başlıyorlar. Gençler gerçekten çok çeşitli güçlükler içinde çalışıyorlar. Çalışma hayatına girince “deneyimsiz” oluşları bir güçlük olarak karşılımlarına çıkıyor. Deneyimsizlik onları yöneticiler ve deneyimli çalışma arkadaşları karşısında güçsüz hale getiriyor. Genç iş arkadaşlarıma yardımcı oluyorum ve gerçekten severek yani isteyerek yardımcı oluyorum. Destek oluyorum. Yalnız bunu anlamayanlar var tabii ki. Gençlere deneyimsiz oldukları için birkaç kişinin yapması gereken işler yüklenebiliyor. Haklarını aradıkları zaman baskı görüyorlar. Örneğin kasada çalışmak güçtür. Yeni bir eleman kasada çalışırken deneyimli bir arkadaşım birkaç gün ona eşlik etmesi gerek. Ama öyle olmuyor, kasada tek başına kalıyorlar. Müşteriler de sabırsız olduklarında iş baskısı gencin üzerinde daha da artıyor. Bu şartlar onları korkutuyor tabii.

Gençlere işle ilgili birkaç açıklama yapıp onları orada öylece bırakmak olmaz. İş başında eğitim verilmeli, kıdemli arkadaşın eşliğinde en az üç gün hatta bir hafta tecrübe kazanmalı diye düşünüyorum. Bu durumda haklarını bilmeyen, hak arama cesareti gösteremeyen genç işçiler sessizliği tercih ediyorlar. Ama sonra işten ayrılıyorlar veya çıkışları veriyor. Aslında benim ilettiğim bu konu insan kaynakları biriminin görev alanında. Migros diğer marketlere göre oldukça kurumsal bir işyeri. Ücret politikası diğer marketlere göre daha iyi denebilir, sosyal haklarımız da var. Ancak yine de geçim çok zor. İş ağır ancak ücretler işin gücüne karşın düşük. Gençler işten ayrılıyorlar bu durumda. İşe yeni giren bir arkadaşımdan öğrendim bugün, sosyal haklar dahil gençlerin eline 29.000 TL civarında bir ücret geçiyor. Gençlerin sıklıkla işten ayrılma nedenleri mutlaka sorgulanmalı! İnsan kaynakları birimi bu gençlerin neden kısa bir çalışıp işten ayrıldıklarını araştırmıyor? İnsanları bir işe girdiğinde, orada işbaşında etkili bir eğitim aldığında, deneyim kazanmak için fırsat verildiğinde o işyerine daha çok katkı sağlıyorlar, bunları yapılabildiği çalışma ortamları oluşturulmalı.

**Nejla Kurul:** İşsizlik, genç işsizliği çok büyük sorun Türkiye’de. Üniversite mezunlarının işsizliği giderek artıyor. Zincir marketler bu işsizlik okyanusunun avantajlarını kullanıyorlar. Genç bir işçi işten ayrıldığında ya da çıkarıldığında yeni bir işçiyi kolayca istihdam ediliyor. Market yönetimleri bu konuları araştırma gereği duymuyor olabilirler.

**Merve Öztürk, Eskişehir Şube, Migros**



İyi akşamlar arkadaşlar. Benim bir önerim var, hemen ifade edeyim. Gençler Instagram’ı yoğun biçimde kullanıyorlar. Genç emekçilere yönelik bir Instagram hesabı

açılıp oradan genç işçileri bilgilendirmek üzere çalışmalar yapabiliriz; işyerine ve haklarına ilişkin bilgiler paylaşılabilir, sayfa oldukça aktif biçimde kullanılabilir. Bu çalışmalar şube düzeyinde yapılabileceği gibi genel merkez düzeyinde daha kapsamlı biçimde yürütülebilir. Onun dışında da şu anda fazla bir şey aklıma gelmiyor aklıma. Hatta Tolga arkadaşımınla birlikte sorumluyuz bu konuda. Başka bir arkadaşım da var mıydı şu an çok hatırlamıyorum bizim bölgeden. Onlarla birlikte düşünüp çalışmalar yapabiliriz. Teşekkür ederim.

**Nejla Kurul:** Ben teşekkür ederim Merve. Söz almak isteyen arkadaşlarımız var mı? Arkadaşların çevrimiçi toplantımızda söz alabilir; “merhaba” diyerek kısaca kendinizi tanıtabilirsiniz. Biz konuşmalıyız. İnsan türünün en güzel yeteneği konuşabilmektir, yazabilmektir, ortak çalışmalar yürütebilmektir. Şimdi bunu yapıyoruz.

#### **Kemal Akyol İzmir 1 No.lu Şube, Migros**



Merhabalar, iyi akşamlar. İzmir’den katılıyorum. Migros işçisiyim ben de. Migros’ta işe 20 yaşında başladım. Şimdi 35 yaşındayım. 15 senedir Migros’ta çalışıyorum. Diğer arkadaşlarıma göre deneyimli sayılırım. Ben de Merve Hanım’a katılıyorum. Genç Emek Kurulu olarak toplu bir Instagram hesabı açılırsa daha fazla bir kitleye yönelebiliriz. Yani burada olduğu gibi bir 30-40 kişilik toplantıdan ziyade daha fazla yankı uyandırabilir bu hesap. Bu sayfa etkileşimli olursa gençlerin olumlu ve olumsuz görüş ve önerilerini almak kolaylaşır. Çeşme’de çalışıyorum ben. Yaklaşık on senedir temsilciyim. Yani genç üyelerin bana ulaşmaları daha kolay oluyor. Sorunlar konusunda daha hızlı çözüm buluyoruz İzmir 1 No.lu Şube olarak. Herhangi bir konu olduğunda bana ulaşıyorlar Çeşme bölgesinde. Sıklıkla gelen sorunları şöyle özetleyebilirim. Örneğin kasiyer arkadaşların

yemek saatleri ya da molalarında sıkıntı oluyor. Onu da biz hemen not altına alıyoruz. Şube başkanıyla iletişime geçerek hızlı bir şekilde çözüm buluyoruz yani. Toplu iş sözleşmesi gündemde olduğu için üyeler taleplerini iletiyorlar, not alıyoruz. Notları şubemize iletiyoruz.

#### **Hüseyin Çakır, İzmir 1 No.lu Şube İşyeri temsilcisi, Migros**



İyi akşamlar. Ben de İzmir’den katılıyorum. 5M Migros’ta çalışıyorum Gaziemir’de. Sendika temsilcisiyim aynı zamanda. Benim anlatmak istediğim, bu toplu sözleşmelerde biraz daha baskın olmamız gerekiyor. Benim de on beş yıl oldu Migros’ta. Reyhan arkadaşımız, genç emekçilerin kimi sorunlarını anlattı.

Migros’ta ilk çalışmaya başladığım yılları hatırlıyorum. O yıllardaki ücretlerimizle şu anki ücretlerimiz kıyaslanamaz bile. Yüksek enflasyon karşısında ücretler gerçekten çok düştü ve her geçen gün eriyor. Tamam, bir vergi dilimi var, bir süre sonra vergi dilimine giriyoruz ancak mesela Migros’ta sadece saat ücretli olarak çalışıyorum. Kıdem ücretleri fazla etkilemiyor. Kıdem sadece şarküteri, kasap ve manav kısmında kısmen etkili. Aslında o arkadaşlar bir de meslek sahibi olduğu için aslında yetersiz geliyor aldığı maaşlar. Bizim elimize geçen rakamı Reyhan 29.000 TL. olarak belirtti, içinde sosyal haklar da var. Yani bu ücretler çok çok düşük. Şunu da iddia ediyorum ki, iki işçi aynı gün işe girse bile maaşı birbirini tutmaz diye düşünüyorum. Maaşlarımızı birbirimize pek sormuyoruz ama yakın arkadaşlar kendi aralarında tartışıyorlar. Yapılan işe ve kıdeme nazaran alınan ücret çok düşük kalıyor. Mesela bono, bizim aldığımız bono şu an 3.000 küsur lira, 4000 lira bile değil, içerisinde aldığımız yakacak yardımları, işte dörtlü paket dediğimiz bir paket var. Yani alınan sosyal destek alışveriş filesini bile doldurmuyor.

Benim eşim de Migros çalışanı idi, 20 yıldır Migros'taydı ve emekli oldu. Biz girerken Migros'a, kurumsal bir şirket olarak alınan maaşlar bir memurun aldığı maaşa yakındı. Artık öyle bir hale gelindi ki bu işler gençler için geçici ve harçlığını kazandığı işlere dönüştü. Harçlığını çıkarma niyetiyle girdiği geçici işler... Mağazada 90 personel var, 40 civarı sanal market içerisinde. Genelde zaten iş hep bu alanda oluyor. Ben kendi mağazamdaki sanal market personelini takip edemiyorum artık. Örneğin bugün Ahmet işe girdiyse, bir hafta sonra soruyorum, "Ahmet nerede?" diye, "İşi bıraktı" diyor. Genç işçiler zorlu koşullarla karşı karşıya.

Benim çalışmaya ilk girdiğim yıllarda, mesela Migros'un kapısında beklerdik iş başvurusu yapmak için... Günümüz ekonomik koşullarında bu işler geçici işler oldu. Bizim ücretlerimiz de bir hayli düştü. Bu yıl toplu iş sözleşmemiz var, ocak ayında başlayacak, burada çok farklı bir kararlılıkla toplu sözleşme mücadelesine girmemiz gerekiyor. Bu toplu iş sözleşmesi süreci sendikamıza güveni artırmak için iyi bir fırsat. Güveni yeniden tazelememiz gerekiyor diye düşünüyorum. Toplu iş sözleşmesinden anlaşma olmazsa sendikamız "Hadi greve çıkıyoruz" dediği zaman emekçilerin güvenmesi lazım. O güveni de tazelememiz lazım.

Su toplantıları çok fazla genele yaymamız lazım. Bilinçlendirmemiz lazım işçileri. İzmir şube başkanım çok çalışıyor sağ olsun mağaza mağaza dolaşiyor ama tabii ki tek dolaşarak çalışma yeterli olmaz. Dergilerimiz mağazalara direkt posta yoluyla dağıtılmalı, üyeler yapılan çalışmalarını görmeli, bu konuşmalarımız işçilerle böylece paylaşılmalı.

Dergilerin okunması konusunda ben şöyle bir çalışma sürdürüyorum. Ben şubeye ulaşan her yeni dergiyi Tez-Koop-İş Çocuk dergisini, **gençemek** dergisi ve diğer dergileri alıp işyerine götürüyorum. Bütün dergileri yemekhaneye ve toplu oturma alanlarına koyuyorum. Buralarda sendikamıza ait bir köşe yaptım ve oraya koyuyorum. İnsanlarda şöyle bir psikoloji var, gazete okumuyor, kitap okumuyor ama dergileri insanların gözü önüne sergilediğiniz zaman bir gün iki gün okumasa bile sonradan merak ediyor, fotoğraflarına bakayım diye aldığı dergiyi biraz okumak zorunda kalıyor.

### Buket Ceylan, Muğla Şube İşyeri Temsilcisi, Migros



Herkese iyi akşamlar, sesimi ve kameramı açamıyorum şu an maalesef, o yüzden yazmak istedim. Beş seneden beri Migros personeliyim. Bodrum'da Migros birkaç sene önce bir yemek düzenlemişti, bir yer belirleyip mağazalardan üçer beşer kişiler gruplar halinde gitmiştik. Aynı şekilde sendikadan da böyle bir beklentimiz var. Biz temsilciler toplantılara katılıp bir şekilde farklı bir deneyimin içinde olabiliyoruz ama geriye kalan arkadaşlar maalesef bunu yapamıyor.

### Yunus Emre Yetişkin, Adana Şube İşyeri Temsilcisi, Migros



Herkese iyi akşamlar. Mersin'de genç yaşlı tüm emekçilerin karşı karşıya kaldıkları bir sorun var, onu ifade etmek istiyorum. Mersin ve Adana yan yana kardeş şehirler ve Mersin'de mağaza sayısı Adana'ya göre çok daha fazla. Mersin'deki yol parası ile Adana'daki yol parası aynı değil. Adana büyükşehir olarak geçiyor Mersin normal şehir olarak gördüğü metropol olarak geçiyor bu fark oradan kaynaklanıyor. Bu konuyu Kuşadası'ndaki seminerde dile getirdik. Buradan tekrar dile getirmek istedim. Mersin'de çalışanlar şikâyetçi bu durumdan.

# Engelli Çalışanlar Kurulu Üyelerimizle Çevrimiçi Toplantıda Buluştuk!

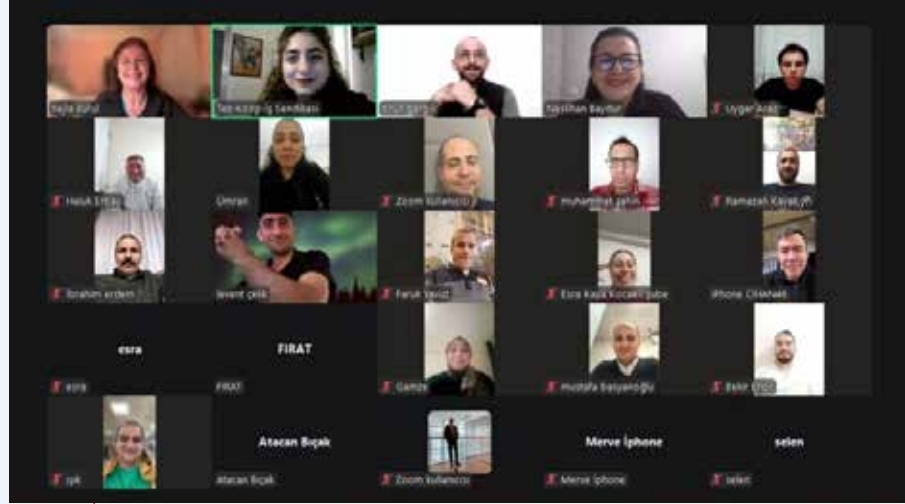
Sendikamız şube danışma organları arasında yer alan Türkiye geneli genç emek kurulu toplantısı 12 Kasım 2025 günü saat 21.00'de gerçekleştirildi. Toplantının yönlendiriciliğini Prof. Dr. Nejla Kurul ve Berfin Diren Demirkaya yaptı.

Toplantının gündemini, yeni basılan **gençemek** Dergimizin 20. Sayısının içeriğini tartışmak, Şube Engelli Çalışanlar Kurulu Yönetmelik taslağına dair görüş ve önerilerin alınması, işyerinde tartışılan konular ve sorunlar bağlamında **gençemek** Dergisinin 21. sayısında yer verilebilecek yazı, haber ve yorumlara ilişkin önerilerin alınması oluşturdu. Toplantının açılışında Prof. Dr. Nejla Kurul **gençemek**'in 20. sayısında yer alan haber-yorumlar ve yazılar hakkında bilgi verdi.

Ayrıca yönetmelikte yer alan Engelli Çalışanlar Kurulu'nun amaçları ve kurulların çalışma esaslarına ilişkin maddeleri okuyarak tartışmaya açtı.

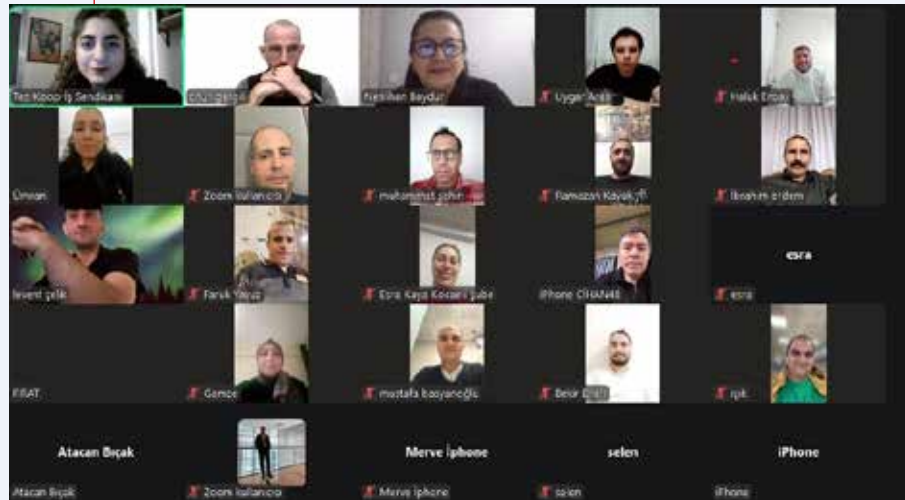
Çevrimiçi toplantıya katılan Kurul üyeleri, gündem maddelerine ilişkin konular hakkında kapsamlı değerlendirmelerde bulunarak görüş ve önerilerini paylaştılar. Görüş alışverişi sırasında, engellilerin toplumdaki konumunun daha ileri bir düzeye taşınması, eşit yurttaşlık ilkesi doğrultusunda sosyal, ekonomik ve kültürel yaşama tam katılımlarının sağlanması gerekliliği vurgulandı. Üyeler, özellikle engelli çalışanların iş yaşamında karşılaştıkları sorunların kamuoyuna daha doğru, kapsamlı ve etkili biçimde yansıtılmasının önemi- ne dikkat çektiler.

Ayrıca, engellilerin sendikal örgütlenme süreçlerinde daha görünür ve aktif bir biçimde yer almalarını sağlamak, çalışma yaşamında erişilebilirliği artırmak ve işyerlerinde kapsayıcı politikaların yaygınlaşmasına katkıda bulunmak amacıyla çeşitli önerilerde bulunuldu. Toplantıda, sendikamızın bu alandaki farkındalık çalışmalarını güçlendirmesi, kamu kurumlarıyla ve sivil toplum örgütleriyle ortak projeler yürütmesi, engelli üyelerin sorunlarını düzenli biçimde izleyip çözüm önerileri geliştirmesi yönünde ortak bir irade ortaya kondu. Kurul üyeleri, engellilerin yalnızca haklarının korunması değil, aynı za-



manda toplumsal yaşamın her alanında eşit ve onurlu bir biçimde yer alabilmeleri için sendikal düzeyde daha güçlü bir mücadele hattı örülmesi gerektiğini vurguladılar. Çevrimiçi toplantımızda yapılan tartışmaları Tez-Koop-İş Dergilerinin ileri sayılarında ayrıntılı biçimde paylaşacağız.

Akşam saatlerinde yapılan toplantımıza katılan Engelli Çalışanlar Kurulu üyelerine ve toplantının planlamasına ve gerçekleştirilmesine destek veren şube başkanları, yürütme kurulu üyelerine ve Eğitim Basın Yayın Birimi emekçilerine teşekkür ederiz.



# Genel Engelli Çalışanlar Kurulu Çalışmalarını Sürdürüyor! Engelli Üyelerimiz Ne Düşünüyor? Neyi Talep Ediyorlar?

SÖYLEŞİ:  
Nejla KURUL

**Nejla Kurul:** Değerli arkadaşlarım merhaba. Akşamın bu yorgun saatlerinde çevrimiçi bir toplantıda yine birlikteyiz. Önceki toplantımızdaki katılımcı sayısının neredeyse iki katına ulaştık. Bu şu anlama geliyor kanımca Engelli Çalışanlar Kurulları çalışmalarını etkinleştirmeye başladı. Şubelerimiz şube danışma kurullarını harekete geçirmeye başladı. İşçi sınıfının kadınlar, gençler, engelliler gibi özgül alanlarında çalışmalar yürütmek çok değerli. Katılımınızdan ötürü sizlere çok teşekkür ediyoruz.

Üç gündem maddesi üzerinden tartışmalarımızı sürdüreceğiz. İlk gündem maddemiz **gençemek** Dergisi. Dergimizin yeni sayısı çıktı ve şubelerimize ulaştı. Önceki toplantıya katılan arkadaşlarımızın talepleri ve beklentileri dergimizde geniş bir yer aldı. Tez-Koop-İş uygulamasını cep telefonunuza indirdiğinizde **gençemek** dergisinin dijital yeni sayısına ulaşmış olacaksınız. Dergimizin yeni sayısına ilişkin görüş ve önerilerinizi bekliyoruz. İkinci gündem maddemiz Engelli Çalışanlar Kurulunun görev ve yetkileri ve çalışma esasları. Üçüncü gündemimiz ise engelli emekçilerin karşı karşıya kaldığı sorunlar ve çözümler konusunda neler yapabileceğimiz konusu. İkinci gündem maddesi ile Engelli Çalışanlar Kuruluna ilişkin sendikamızın yönetmelik çalışması hakkında kısa bir bilgilendirme yararlı olacaktır.

Tez-Koop-İş Sendikası Engelli Çalışanlar Kurulu'nun amacı, engelli çalışanların sorunlarının kamuoyuna daha doğru ve etkin biçimde yansıtılması ve engellilerin

gerek sendikal alanda gerekse sosyal yaşamda daha aktif bir duruma gelmesinin sağlanmasıdır (Madde 5).

## Madde 6- Şube Engelli Çalışanlar Kurulunun Görev ve Yetkileri

İşyerlerinde çalışan engellilerin yaşadıkları sorunları tespit etmek, taleplerini belirlemek, engelli çalışanlara yönelik her türlü olumsuzluğu teşhir etmek ve sorunların çözümüne ilişkin öneriler geliştirerek şube yönetim kurulunun gündemine getirmek.

Engelli çalışanların sorunları ile bunların çözümlerine ilişkin önerilerin toplu iş sözleşmesi hedeflerimiz arasında yer alması için gereken çalışmaların yürütülmesi.

Engelli çalışanların potansiyelinin sendikala-örgütlü bir güce dönüştürülmesi için çaba göstermek.

Engelli çalışanlara yönelik seminerler, panel, sempozyum vb. eğitsel ve kültürel etkinliklerin düzenlenmesini teklif etmek, engelli çalışanların potansiyel ve yeteneklerinin geliştirilmesi için çaba harcamak.

Faaliyet alanını örgütlü olduğumuz işyerleri ile sınırlamadan ülkemizde engelli çalışanlara yönelik çalışmalara da katılım sağlamak için çalışmalar yapmak.

Şube Yönetim Kurulu tarafından verilecek diğer görevler ve İşyeri Komitesi Yönetmeliğinde belirtilen çalışmaları yapmak.

Şube Engelli çalışanlar Kurulunun çalışma esasları şöyle belirlenmiştir:

### Madde 7- Şube Engelli Çalışanlar Kurulunun Çalışma Esasları

Engelli Çalışanlar Kurulu, engellilerin toplumdaki konumunun daha ileri bir düzeye götürülmesi, özellikle engelli çalışan sorunlarının kamuoyuna daha doğru ve en geniş biçimde yansıtılması ve engellilerin gerek sendikal alanda gerek sosyal yaşamda daha aktif bir duruma gelmesini sağlamaya yönelik çalışmaları gündemine alır. Gerekli görülmesi halinde çalışmalara katılmak üzere sendika uzmanları da görevlendirilebilir.

Engelli Çalışanlar Kurulu üyeleri, alınan kararları kendi işyerlerinde anlatmak, üyelerin bilgilendirilmesini ve çalışmalara katılmasını sağlamakla yükümlüdür. Komisyon tarafından karar altına alınan çalışmalara tüm komisyon üyelerinin aktif katılımı esastır.

Kurul Toplantıları tutanak altına alınır. Toplantı tutanağı Şube Yönetim Kuruluna ve Genel Merkez'e verilir.

Engelli Çalışanlar Kurulu en geç altı ayda bir toplanır.

Şube Yönetim Kurulunun ya da komisyon üyelerinin 1/3'ünün talebi halinde Kurul olağanüstü olarak toplanır. Gündem, toplantıdan en az bir hafta önce Kurul üyeleriyle Şube Yönetim Kurulu'na bildirilir.

### Levent Çelik, Bursa Şube, Migros



Yedi yıllık bir çalışma hayatım var Migros'ta. Engelli Çalışanlar Kurulu ile ilgili olarak şube başkanımıza bir öneri getirdim. Dedim ki "Başkanım" bana bir gün ayarlayın, Bulca'daki, Yalova'daki birçok engelli arkadaşın sayısını bulalım, bir toplantıya davet edelin ve bir forum yapalım". Ancak bu toplantıyı yoğunluk nedeniyle hayata geçiremedik. Ayrıca engelli çalışanlar hakkında bir haber sitesi yapma önerim de var. Bu konuya ciddi emek verebileceğimi düşünüyorum. Bu sitede her hafta ve her

gün, her ay bir arkadaşımız bir yazı yazabilir. YouTube kanalından yayın yapmak biraz daha ağır olur. Neden ağır olur? YouTube'da kamera vardır, ses göndericisi vardır, montajı vardır, yüklemesi vardır. Ayrıca illerde olduğumuz için bu biraz zor olur. Ama bir haber sitesi olduğu zaman makalelerimizi yazar, birbirimize gönderir görüş alışverişinde bulunuruz.

**Nejla Kurul:** Levent sendikamızın bir web sayfası var zaten engelli emekçilerle ilgili yazılar yayınlanabilir, Engelli Çalışanlar Kurulunun genel merkezle koordineli biçimde yaptığı bir çalışmanın haberi hem web sayfamızda hem de sosyal medya hesaplarımızda yayınlanabilir.

### Onur Gardılı, İzmir 2 No.lu Şube, Ege Üniversitesi



Ege Üniversitesi'nde engellilerin informal temsilcisiyim, yani resmi değil. Engelli çalışanları temsil edecek biri yok. Bu konuda Ege Üniversitesi'nde sıkıntıdayız. Üniversitede engelli bir arkadaşımız var, bu kişiyi çok sayıda farklı işte gezdirdiler. İş sürekli değiştirildi. Ona engel durumunu gözetken bir iş vermediler. Engelli arkadaş bedensel olarak yorucu işlerde çalıştırılıyor veya oradan oraya, kurumdan kuruma sürülüyor. Bu arkadaşımızın belinde sıkıntı var ve ayakta uzun süre duramıyor. İşçi olarak giyinme odası talep eden arkadaşın giyinme odası olarak arşiv gösterilince, ki bu odada önemli belgeler tutuluyor, arkadaş itiraz etmiş. Böylece sürgün edilmeye başladı bu kişi.

Ayrıca bir arkadaşımız var görme engelli, üniversite içinde kabartma yolu konusunda bir şey halen yapılmadı, üstüne basa basa söylememize rağmen, sendikaya bunu iletmemize rağmen bir çalışma yok. Engelli emekçilerin sorunlarına duyarlılık yok. Sendikamızın duyurularının bize ulaştırılmasında sorunlar yaşıyoruz.

Örneğin Tez-Koop-İş Sendikası (mobil) uygulamasını telefonumuza indirmemiz gerektiğini çok sonra öğrendik. Mobil uygulamadan üniversite çalışanlarının haberi yoktu.

En son yaptığımız çevrimiçi toplantısından sonraki günlerde şubeden yetkililerle konuştum, engelli üyelerin bir listesine nasıl ulaşabileceğimi sordum. Henüz bir liste çıkmadı. Engelli Çalışma Kurulları engelli üyelere ulaşmakta sorun yaşıyor bu durumda. Engelli çalışanlar sadece üniversitede, işyerinde değil, sendikamızda da ihmal ediliyor diye düşünüyorum. Yani sendika engellilerin arkasında durmuyor, göz ardı ediyor ya da bir yerde bir kopukluk var.

Sendikamız engelli çalışanlar kurulunda çalışmak, engellilerin haklarını korumak, haksızlıklar karşısında bir şeyler yapmak istiyorum. “Sen yapabiliyorsan dışarıdan sen yap, biz bir şey yapamıyoruz” diyerekten işin içinden çıkılabiliyor. “10 Mayıs’ta Engelliler” haftasıyla 3 Aralık Dünya Engelliler Günü’nü bizim için aldık diyorlar. O zaten yasaların bize vermiş olduğu bir hak. Sendikamız daha farklı şeyler yapabilmeli engelli çalışanlarla ilgili olarak. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığının kamuda çalışan engellilere yönelik açıklamış olduğu bir program var, sendikalar da dahil uyulmuyor bu plan ve programa. Bu program içinde engellilerin sağlığı ve eğitimi, özellikle işbaşında eğitimi ile ilgili politikalar var, ama kamu kurumları da bunları yaşama geçirmiyor. Yine toplu taşımayı kullanan engelli çalışanın işe bir saat geç gitme olanağından bahsediyorum, ama normal insanlara göre konulmuş kurallar bizler için de işliyor.

Örneğin bir engelli arkadaşımız var, kendisinde denge kaybı var. 2. katta santralde çalışıyor, işine duvarlara tutuna tutuna veyahut da demirlere tutuna tutuna gidiyor. Bir seferinde merdivenden aşağı düşüyordu ben yakaladım çocuğu. Bugün ulaşamadım ailesine, ulaşabilseydim bu toplantıya davet edecektim. WhatsApp’tan bizim engellilere ait yüz elli kişilik grubumuz vardı. Grup tamamen engelli çalışanlardan oluşuyordu. Birtakım nedenlerle bu grup kapatıldı. Ayrı bir WhatsApp grubuna dahil edildik. Üniversitede sendika üyesi engelli çalışanların temsil edilmesi önemli.

**Nejla Kurul:** Sendikalar ve Toplu İş Sözleşmesi Kanunu’nun 27. Maddesine göre işyerinde işçi sayısı 50’ye kadar 1 temsilci atanır, 50 ile 100 arasında işçi olduğunda en çok 2, 101 ile 500 arasında ise en çok 3 diyerek çalışan sayısı arttıkça temsilci sayısı da artıyor. Yani yasaya göre şube başkanlarının engelli çalışanları, kadınları veya gençleri temsilen işyeri temsilcisi atama şansları yok. Bu ancak şimdi toplantımızı yaptığımız Engelli çalışanlar Kurulu gibi şube danışma organları yoluyla temsiliyet sağlanabilir. Bu durumda temsiliyet informal kanallarla işleyebilir. Sizler Engelli Çalışanlar Kurulu öncü üyeleri olarak engelli emekçileri temsil ediyorsunuz diye düşünüyorum.

**Berfin Diren Demirkaya:** Onur Bey zaten şimdi aslında yapmaya çalıştığımız şey Şube Engelli Kurullarını hayata geçirmek. Aslında bir yandan baktığımızda her şubeden ilk toplantımızda biz iki engelli arkadaşımızın ismini istemiştik. Bu toplantıda daha kalabalık olma umuduyla dört kişiye çıkardık. Siz “yüz elli engelli arkadaşımın bir grubum var” demiştiniz, “kapandı o grup” demiştiniz. Buna rağmen aslında baktığımızda bugün sizin bu toplantıda olmanızın nedeni belli ki şubede informal de olsa Nejla Hocanın da dediği engelli temsilcilerden birisi olarak sizin görünmeniz. Aslında belki bu toplantıyla beraber biz de Nejla Hocamla ve yönetimle görüştüğümüzden sonra bunu daha formal bir hale getirmeye, daha resmiyete büründürmeye tabii ki çalışırız. Fakat bu tarz işler resmiyet, kurumsallaşma vesaire daha uzun vakitler aldığı için şimdiden aslında sizin bu görevi üstlendiğinizi açıkça söylememizde hiçbir sakınca yok. Çünkü bugün Şube Engelli Çalışma Kurulları toplantısında ve siz İzmir’den bir temsilcimiz olarak, kurul temsilcimiz olarak bu toplantıdasınız.

Bir şey daha eklemek istiyorum, bu dijitalleşme ile ilgili bir uygulamamız ortaya çıktı. Aslında bütün üyelerimize mesaj da gönderdik biz genel merkez tarafından, bir mesaj geldi sizlere, uygulama indirme linki ile beraber. Bunun dışında YouTube’den ve sosyal medya hesaplarımızdan tanıtım videoları da paylaştık. Mümkün olursa her gün sadece üç dakikanızı bile ayırırsanız hani hem web sitenize hem sosyal medya hesaplarımıza birkaç dakika göz gezdirebilirsek beklememiş oluruz. Hani belki orada bir kopukluk olmuş olabilir, o gün bir toplu iş sözleşmesi görüşmesi olabilir vesaire. Ben daha önce de şunu söylemiştim, hepimiz başkan gibi çalışalım ki Engelli Çalışma Kurulları da gerçekten hakkıyla görevini yerine getirebilsin diye düşünüyorum.

**Neslihan Baydur, Muğla Şube İşyeri Temsilcisi,**



Merhabalar. Bu tür bir toplantıya ilk kez katılıyorum. Ben işitme engelliyim. Biz mağazada iki engelli arkadaşız.

Diğer arkadaşımın da serebral palsi, dil ve konuşma bozukluğu var. Kendisini ben bilgilendirdim. Kendisinin de iletmek istediği bazı sorunları vardı, ben onları da yazdım. İlk öncelikli çalışma saatlerinin 'normal' arkadaşlarla aynı. Saat 20.00'den sonra engelli çalışanlar çalıştırılmazlar. 3 Aralık Dünya Engelliler gününde de izin verilmesini talep ediyorlar. Sendika temsilcisi olarak bana iletilen sorunlardan biri de mağaza yöneticilerinin engelinden ötürü ayrımcılık yapması. Bu kişiler, özründen dolayı küçük görüldüğünü hissettiğini ifade ediyor.

### **Gamze Ölmez, İstanbul 6 İşyeri Temsilcisi, Migros Evora Tuzla Mağazası**



Öncelikle herkese iyi akşamlar diliyorum. İşyerinde master olarak görev yapıyorum, aynı zamanda sendika temsilcisiyim. Benim doğrudan bir engelim yok ama geçirdiğim ameliyattan ötürü günlük yaşamda sıkıntı yaşadığım oluyor. Akciğerimin yarısı yok. Şu anda da hâlihazırda bir ameliyat süreci içerisindeyim. Yaşadığım sorunlar engelli emekçileri anlamamı sağlıyor. Empati kurmak gerek. Bu da karşı tarafı anlamak için çaba göstermekle mümkün. Engelli arkadaşımızı bir öğretmen olarak düşünelim. Acaba bizden ne istiyor ya da ne gibi bir ihtiyacı var ya da ona nasıl yardımcı olabiliriz? diyerek yaklaşalım. Eğitimle inanın aşamayacağımız, öğrenemeyeceğimiz hiçbir şey yok. Burada az buçuk kendimizi engelli arkadaşlarımızın yerine koyarak bir şeyler yapmaya çalışıyoruz. Bu süreci, sendikamızı bir okul olarak görelim. Karşı tarafın ne istediğini anladığımızda emin olun iş yerimizde ve sosyal hayatımızda hayat akışı daha güzel olacak. Birinci önceliğim buydu. İkinci önceliğim de başka bir sağlık sorunum. Safra kesem alınacak bu iş durumumu nasıl etkileyecek? Ben bu sorularla düşünürken işyerinde "Gamze'nin performansı düştü mü?" diye

izlenebileceğim kaygısını yaşıyorum. Aklımda kocaman sorular var, evet sağlık sorunlarım da bir engel aslında. Sizler gibi değerli insanlarla konuşmak gurur verici.

Mağazalarımızda ya da sendika üyelerimizin arasında görme engelli arkadaşlarımız var, az önce bir arkadaş söz etti. Görme engelli çalışanların dergilerden yararlanması nasıl olabilir bunun üzerine düşünmeliyiz. Kabartma yazı ve sesli yanıt olanağı vb. Yine engelli arkadaşları hakları, taleplerine ilişkin söyleşileri (video) WhatsApp grupları üzerinden dağıtmak iyi olmaz mı? Haklarını öğrenseler çok iyi olur.

**Onur Gardılı:** Yapay zekâ ile bunların bir kısmı başarılabilir. QR kodla bunun tasarımını yapabilirim, hiç sıkıntı yok. QR kodla yapay zekâ ile seslendirme yapılarak metinler ses kayıtlarına dönüştürülebilir. Metinler yapay zekâyla ses kayıtlarına dönüştürülürken görme engelli bireyin annesi veya babası vasıtasıyla bunlar dijital platforma aktarılabilir. Bu konuda da ben seve seve yardımcı olurum.

**Gamze Ölmez:** Yani şunu da unutmayalım... Hepimiz bir engelli adayız. Yarın ne olacak ne ile karşılaşacağımızı bilmiyoruz. Lütfen bu konuda engelli arkadaşlarımıza elimizden geldiği kadar yardımcı olmaya çalışalım. Dışlamayalım, destek olalım, onları aramıza alalım, onları sevdiğimizi saydığımızı davranışlarımızla gösterelim. Geçen gün alışveriş için Pendik'e geçtim, bir görme engelli arkadaşımız, tanımıyorum, hiçbir şekilde bir bağlantım yok, kadın önde ben arkada gidiyorum, elinde bir çubukla caddeden karşıya geçmeye çalışıyor. Kadının izniyle koluna girdim. "Sizi istediğiniz yere kadar götürebilirim, izin verirseniz" dedim. Yürürken hızımı ona göre ayarlamaya çalıştım. Konuşarak ona da sordum. Görme engelli kadını konuşarak memnun bir şekilde gideceği yere kadar ulaştırdım. Vicdanen gerçekten ben de çok mutlu oldum. Bir şeyler yapabilmek, yardım edebilmek, insan olabilmek çok önemli.

**Nejla Kurul:** Engelli emekçileri, kişileri anlama çabası, eşduyum (empati) yaratmak kuşkusuz çok önemli. Ancak bu konu aynı zamanda insan hakları mücadelesinin bir boyutu. İnsan hakları savunuculuğunun üç eylemini hatırlamak gerek. Engelli emekçileri dinlemek, anlamaya çalışmak ve duyarlık geliştirerek yardımcı olmak (**dinle-anla-duyarlık geliştir**) gerekir. Çünkü engelli hakları bir insan hakları konusudur. Bu konular eğitim

sistemi içinde ve başta sendikalar olmak üzere tüm kurumlarda eğitim, atölye, söyleşi, panel vb araçlarla ele alınması gereken bir sorun.

**Gamze Ölmez:** Anlayışsızlık, engeli olan kişilere zorbalığı da birlikte getiriyor. Buradan zorbalığı ve şiddeti ortadan kaldıracak çalışmalar içinde olmalıyız. Özellikle Milli Eğitim Bakanlığı'nda özel gereksinimli çocukların engelinin belirlenmesi ve uygun bir eğitim alması açısından çeşitli sorunların olduğunu duyuyoruz. Kaynaştırma sınıfları engelli çocuğun sosyalleşmesi açısından önemli ancak diğer çocukların duyarlılıkları geliştirilmediğinde veya öğretmen, o çocuğa eğitimini almadığı için yeterince yararlı olmadığında özel gereksinimli öğrenci sınıftan dışlanma ve sosyal gruplardan itilme duygusunu yaşıyor. Her düzenleme 'normal' kişilere göre planlanmış, oysa bu normalin dışında bir yaşam sürdürmek için çabalayan insanlar var.

**Nejla Kurul:** Çok teşekkür ederim Gamze çok güzel ifade ettin kendini. Ben bu vesile ile engelli hakları ile ilgili kimi bilgileri gençemek Dergisinin bu sayısında sizlerle paylaşmak istiyorum.

**Mustafa Basyanoğlu, İstanbul 4 No.lu Şube Makro Center, İşyeri Temsilcisi**



Ben Gamze Hanım'ın söylediği konulara ek olarak katkıda bulunmak istiyorum. Bu arada ben Küçükçekmece'den katılıyorum Makro Center'dan, mağaza temsilcisiyim, İstanbul 4 No.lu Şube üyesiyim. Konuştuğumuz bağlamda bir engelim yok. Ancak temsilci olmam nedeniyle engelli üyelerimizin sorunlarıyla ilgileniyorum. Mağazalarda, yani işyerinde işyeri temsilcilerinin engelli çalışanlarla altı ayda bir toplantı yapması çok iyi olur. İlk elden engelli üyelerimizi dinlemek etkili sonuçlar üretir

diye düşünüyorum. Sendikal etkinliklerin arasına engelli çalışanlar kurulunun yaptığı işi dahil etmeliyiz. Toplantı notları kayıt altına alınsa ve şubeye ve genel merkeze gönderilse iyi olur. Düzenli toplantılarla hangi sorunun çözüme kavuştuğunu hangilerinin yaşama geçirilemediğini görmüş oluruz. Kat ettiğimiz yolu görmüş oluruz. Dile getirilen görüşler işlenerek hem internet sayfamızda hem de dergilerimizde kullanılabilir.

**Nejla Kurul:** Arkadaşlar biz şubelere yazdığımız yazıda dört engelli üyemizin katılmasını istemiştik. Ama Genel Yönetim Kurulumuzla görüşerek isteyen her engelli üyemizin ilerideki toplantılara katılabilesinin yolunu açabiliriz.

**Levent Çelik:** Hocam bugün bu toplantı da konuşuyorum ya. Siz de bunları gençemek Dergisinde geniş olarak paylaşacaksınız. Bu notlar yazılı olarak şubelerimize iletirse şube yönetimi de bizlere gönderse iyi olmaz mı? Ayrıca çok farklı engel türleri var, her türden engelli arkadaşların başka sorunları var. Ortopedik engeller, görme, işitme engelleri, hastalıktan dolayı engeller... Farklı türlerde engele sahip arkadaşların yaptığı işte karşılaştığı sorunlar da farklıdır. Bunları takip edebilmemiz gerekli. İş bölümü yapılırken engelli çalışanların engeli mutlaka dikkate alınmalı. Bunlarda gözlemeden olmaz. İşyeri temsilcisi bu konularda duyarlık kazanmış olmalıdır. Kişinin engeline uygun onu zorlamadan yapabileceği işler verilmelidir.

**Haluk, Erbay, Kocaeli Şube Migros**



Hayırlı akşamlar. Çok heyecanlıyım. İlk defa katılıyorum bu tür programlara. Ne bileyim çok heyecanlı olduğum için de dinleyici olarak kalmak isterdim ama söz sahibi olduğum için çok teşekkür ederim. Verdiğiniz bilgiler

çok harika. Arkadaşlarım öyle tatlı konuşuyorlar ki hayran oldum.. Kendilerini çok rahat çok güzel ifade ediyorlar. İnşallah ben de yavaş yavaş konuşmaya başlarım.

Engelliyim, %56 engelim var, sol tarafım felçli benim. Çalışma yaşamında elimden geldiğince gayret ediyorum. İnsanlara güler yüzlü davranıyorum. Böyle davranmak beni de çok mutlu ediyor. İş konusunda problemler illaki olacak, ama bunlar aşılabilecek şeyler ve çalıştıkça insanlar kendini güçlü hissediyorlar. Mutlu oluyor insan, hayata sarılıyor. Çalıştığım için, çalışma hakkımı kullanabildiğim için, helal yoldan ekmeğimi kazandığım için çok mutluyum.

### Ümran Akbaba, Muğla Şube Migros



İyi akşamlar herkese. Ben Aydın 5M Migros'ta çalışıyorum. Muğla şubesine bağlı ilimiz. Engelli kadrosunda çalışıyorum, %72 engellim var. Kronik rahatsızlığım var, bir tür kan hastalığı. Ben de ilk defa katılıyorum toplantıya. Ben engelli kadrosundanım ama daha önce birkaç arkadaşımızın da belirttiği gece çalışmasına engelli çalışanlar katılmamalı diye. Ben gece çalışmalarına da gidiyorum, envanterlere de kalıyorum, mesai de yapıyorum

Önceleri saat 20.00'e dek çalışıyorduk. Sonra 22.00 oldu.

**Nejla Kurul:** 4857 sayılı İş Kanunu'na göre engelli işçiler fazla mesaiye ve gece vardiyasına zorlanamaz (Mad.63,69). Geçim zorluğu nedeniyle kişi gönüllü olursa çalışabiliyor. Bu madde engelli işçiler fazla mesaiye ve gece vardiyasına kalamaz" demiyor. Yani zorla çalıştırmayı yasaklıyor bu madde.

**Onur Gardılı:** Evet, engelli personel istekli olmadığı sürece fazla mesai ve gece vardiyasında çalıştırılmaz.

Ümran zorla çalıştırılıyorsa Tez-Koop-İş Sendikası'na bildirmeli bu durumu.

**Ümran Akbaba:** Benim kronik hastalığım var, her üç haftada bir tedaviye gidiyorum. Tedavi için her gittiğimde rapor getirmek durumunda kalıyorum. Neden izinli olamadığımızı anlamıyorum. Sonuç olarak on iki senedir bu sektördeyim, on iki senedir Migros'tayım.

### Cihan Taşlı, Muğla Şube, Marmaris Migros



İyi akşamlar. Toplantıya işyerinden katılıyorum ama şu an mağazada değilim. Bu tür bir toplantıya ilk kez katılıyorum. Sara hastasıyım, %40 engelli raporum var. Bugünkü toplantı çok geliştirici idi, çok şey öğrendim sizlerin sayesinde. Önceki toplantıya da katılacaktım ama akşam vardiyasındaydım o yüzden katılamadım.

**Gamze Ölmez:** Farkında mısınız aslında varmak istediğimiz yere doğru ilerliyoruz. Arkadaş "yeni katıldım" dedi ve "devamı gelecek" dedi. Bugünkü toplantıya 4 engelli üyemiz çağrıldıysa bir sonraki toplantıya 6 kişi çağrılmalı.

### Muhammed Şahin, Gaziantep Şube, Migros



Öncelikle iyi akşamlar. Toplantıya ilk kez katılıyorum. Gayet güzel açıklayıcı ve net bilgiler alıyorum. Ben görme engelliyim, %40 engelli raporum var. Güzel günler olacak diye düşünüyorum. Bu süreçte toplantılara katılmaya ve elimden gelen çabayı göstermeye gayret edeceğim.

**Atacan Bıçak, İzmir 2 No.lu Şube,  
İzmir Ege Üniversitesi**



İyi akşamlar. Ben de çevrimiçi toplantıya ilk defa katılıyorum. Bu arada biraz hastayım sesim kötü kusura bakmayın. İzmir Ege Üniversitesi Uluslararası İlişkiler koordinatörlüğünde çalışıyorum, Tez-Koop-İş Sendikası İzmir 2 no.lu şube üyesiyim. Onur kardeşim gibi. Toplantının içeriği çok güzel, bütün emekleriniz güzel. Engellilerle ilgili yılda 10 gün mazeret iznimiz var. Engelli üyelere haklarını anlatalım. Bunu birçok engelli arkadaşımız bilmiyor. İletişim için WhatsApp grubu oluşturmak iyi olabilir.

**Gamze Ölmez:** Telegram'da bir grup oluşturabiliriz, her şubede Engelli Çalışanlar Kurulu öncü üyeleri var, duyuru ilkin onlarla paylaşılır, onlar da diğer engelli arkadaşlara ulaştırabilirler duyuru ya da linkleri.

**Nejla Kurul:** Tez-Koop-İş Sendikası Tüzüğü gereği Engelli Çalışanlar Kurulu şube danışma organlarından birisi, yapılan her çalışmadan şube başkanı ve şube yürütme kurulu üyelerinin bilgisi olması gerekli arkadaşlar.

**Onur Gardılı:** İletişim için WhatsApp kanalı da açabiliriz, Tez-Koop-İş Engelli Çalışanlar Kurulu adını vererek. Buradan bilgi ve duyuru paylaşımları yapılabilir.

**Nejla Kurul:** Değerli arkadaşlarımız toplantımızın sonuna geldik, bir kez daha sizlere teşekkür etmek istiyorum. Önümüzdeki dönem için önerilerinizi aşağıdaki gibi özetleyebilirim:

- Yönetmelik en az altı ayda bir toplanmamızı söylüyor, biz ise **gençemek** Dergisinin yeni sayısına karşılık gelen 4 ayda bir mutlaka toplanalım. Planlayabilirsek bir avukat arkadaşımız da katılsın toplantımıza.
- QR kodu ile görme engelli arkadaşlarımız dergilerimizden nasıl yararlanabilir? Yapay zeka yoluyla metinler ses kayıtlarına nasıl dönüştürülebilir? Bu sorunun cevabını araştıralım.
- Engelli arkadaşların işyerlerinde, ya da birkaç işyerindeki engelli üyelerimizin birbirleriyle buluşmalarını sağlayacak çalışmalar planlayalım.
- Genel Engelli Çalışanlar Kurulu raporlarını şube ve başkanlar kurulu ile paylaşmak üzere hazırlıklar yapalım. Bir öneri gelmişti, bir sonraki çevrimiçi toplantımıza 6 engelli üyemizin katılmasını sağlayalım diye.
- Engelli emekçilerin gündelik yaşamına dair yazılarınızı bekliyoruz.
- Engelli emekçilerle ilgili bir araştırmayı planlayalım.
- Engellileri Dinle-Anla-Duyarlık Geliştir broşürümüzü hazırlamak üzere çalışmalara başlayalım.

Arkadaşlar çok değerli katkılarınızla önümüze etkili işler koyduk. Bunları hayata geçirmeye çalışalım. Hepinize sağlıklı ve anlamlı günler diliyorum.

**Berfin Diren Demirkaya-** Ben de çok teşekkür ederim. Gerçekten umut dolu bir toplantı oldu bence. Haluk Bey beni çok mutlu etti, enerjisi çok yüksekti. Onur Bey harika bilgiler verdi. Gamze Hanım keza öyle. Konuşan herkese de ayrıca teşekkür ediyorum. Bizim de öğrenmemiz gereken çok şey var. Mutlaka avukat arkadaşlarımızla da beraber bir toplantı almamız gerektiğini düşünüyorum. İyi şeyler yapacağız. Özellikle bu yönetmelikte yazanları, sadece yönetmelikte yazanları bile şu anda hayata geçirebilsek zaten çok büyük bir yol kat etmiş oluruz. Yakın zamanda tekrar görüşmek üzere.

# Özel Sektörde Engelli Çalışanların Hakları

Konular	Haklar ve Düzenlemeler	Yasal dayanak Açıklama
<b>İstihdam zorunluluğu</b>	En az 50 işçi çalıştıran özel sektör işverenleri emekçilerin %3'ü oranında engelli çalıştırmak zorundadır.	4857 sayılı iş kanunu Madde 30.
<b>İşe alımda ayrımcılık yasağı</b>	Engelli çalışanlara işe alım sürecinde ayrımcılık yapılamaz.	Türkiye Cumhuriyeti Anayasası, Mad:10, 4857 sayılı İş kanunu, Md. 5
<b>İş koşulları ve uyarlama</b>	İşveren engelli çalışanın çalışma koşullarını ve ortamını engeline uygun hale getirmekle yükümlüdür.	4857 sayılı iş kanunu madde 30
<b>Fazla mesai ve gece çalışması</b>	Engelli işçiler fazla mesaiye ve gece vardiyasına zorlanamaz.	4857 sayılı iş kanunu Mad. 63, 69
<b>İş güvencesi</b>	Engelli kotasıyla işe alınan işçi keyfi olarak işten çıkarılamaz; fesih durumunda İŞKUR'a bildirim zorunludur.	4857 sayılı iş kanunu Md. 30
<b>Vergi avantajı</b>	Engelli çalışanlar gelir vergisi indiriminden yararlanır (engellilik oranına göre).	193 sayılı Gelir Vergisi kanunu, Md. 31
<b>Emeklilik kolaylığı</b>	Engelliler erken emeklilik hakkına sahiptir (oran ve sigorta süresine göre değişir).	5510 sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>İş kazası ve sağlık güvencesi</b>	Engelli çalışanlar da diğer çalışanlar gibi iş kazası ve meslek hastalığı sigortasından yararlanır.	5510 sayılı kanun



# Kamu Sektöründe Engelli Çalışanların Hakları

Konu Başlığı	Haklar ve Düzenlemeler	Yasal dayanak Açıklama
<b>İstihdam Zorunluluğu</b>	Kamu kurumları, toplam personel sayısının en az %4'ü oranında engelli çalışan istihdam etmek zorundadır.	4857 Sayılı İş Kanunu Md. 30
<b>İşe Alım Yöntemi</b>	Engelli bireyler kamuya EKPSS veya kura sistemi ile atanır.	ÖSYM ve Aile ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı düzenlemeleri
<b>Ayrımcılık Yasağı</b>	Engellilere karşı işe alımda, görevde veya yükselmeye ayrımcılık yapılması yasaktır.	T.C. Anayasası Md. 10, 5378 Sayılı Kanun Md. 14
<b>Çalışma Ortamı Uyarlaması</b>	Kurum, engellinin görevini yapabileceği uygun fiziksel ortam, donanım ve erişilebilirlik koşullarını sağlamakla yükümlüdür.	5378 Sayılı Engelliler Hakkında Kanun
<b>Görev Yeri Değişikliği (Tayin)</b>	Engelli personelin tayin talepleri öncelikli olarak değerlendirilir.	5378 Sayılı Kanun Md. 14
<b>Fazla Mesai ve Gece Çalışması</b>	Engelli personel fazla mesaiye veya gece vardiyasına zorlanamaz.	4857 Sayılı İş Kanunu Md. 63, 69
<b>İzin Hakları</b>	Engellilik oranı %40 ve üzeri olanlara 10 gün ek yıllık izin verilebilir.	657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu Md. 104'e paralel uygulama
<b>Erken Emeklilik</b>	Engellilik oranına göre erken emeklilik hakkı tanınır (%60 ve üzeri için 15 yıl, %40-59 arası için 18 yıl).	5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu
<b>Vergi İndirimi</b>	Engellilik oranına göre gelir vergisi indirimi uygulanır.	193 Sayılı Gelir Vergisi Kanunu Md. 31
<b>Eğitim ve Görevde Yükselme</b>	Engelliler, sınav ve eğitimlerde erişilebilir ortamda yer alır; görevde yükselme haklarından yararlanabilir.	5378 Sayılı Kanun Md. 15
<b>İş Güvencesi</b>	Keyfi işten çıkarma yapılamaz; fesih durumunda İŞKUR'a bildirim zorunludur.	4857 Sayılı İş Kanunu Md. 30
<b>Sağlık ve Sosyal Güvence</b>	Engelli çalışanlar genel sağlık sigortası ve iş kazası-meslek hastalığı sigortası kapsamında korunur.	5510 Sayılı Kanun
<b>Pozitif Ayrımcılık</b>	Kamu kurumlarında, engellilerin topluma tam katılımını sağlamak için pozitif önlemler alınır.	T.C. Anayasası Md. 10, 5378 Sayılı Kanun Md. 4

# Engelli Çalışanların Hakları:

## Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırmalı Çizelge

Konu Başlığı	Kamu Sektöründe Engelli İşçiler	Özel Sektörde Engelli İşçiler
<b>İstihdam Zorunluluğu</b>	Toplam personelin %4'ü oranında engelli çalıştırılmak zorundadır.	Toplam çalışan sayısı en az 50 olan işyerlerinde %3 oranında engelli çalıştırma zorunluluğu vardır.
<b>İşe Alım Yöntemi</b>	EKPSS sınavı veya kura sistemi ile atanırlar.	İŞKUR aracılığıyla işe yerleştirilirler.
<b>İşe Alımda Ayrımcılık Yasası</b>	Ayrımcılık yasaktır; engellilik işe alma engel değildir.	Aynı şekilde ayrımcılık yasaktır.
<b>Çalışma Ortamı Uyarlaması</b>	Kurum, fiziksel koşulları engellinin durumuna uygun hale getirmekle yükümlüdür.	İşveren, çalışma koşullarını ve ortamı engellinin engeline uygun hale getirmek zorundadır.
<b>Fazla Mesai ve Gece Çalışması</b>	Fazla mesaiye veya gece vardiyasına zorlanamaz.	Aynı hak geçerlidir; zorlanamaz.
<b>Yer Değişikliği (Tayin)</b>	Engellinin talebi halinde öncelikli tayin hakkı vardır.	Genelde uygulanmaz; işyeri inisiyatifine bağlıdır.
<b>İzin Hakları</b>	Engellilik oranı %40 ve üzeri olanlara 10 gün ek yıllık izin tanınabilir.	Yıllık izin hakkı aynıdır, ancak bazı kurumlar ek izin uygulayabilir.
<b>Vergi İndirimi</b>	Engellilik oranına göre gelir vergisi indirimi uygulanır.	Aynı vergi indirimi hakkı geçerlidir.
<b>Erken Emeklilik</b>	Engellilik oranına göre erken emeklilik (örneğin %60+ için 15 yıl).	Aynı şekilde engellilik oranına göre erken emeklilik hakkı vardır.
<b>Görevde Yükselme / Eğitim Hakkı</b>	Erişilebilir ortamda sınav ve eğitim hakkı sağlanır.	İşverenin sağladığı eğitimlerde erişilebilirlik desteği sağlanmalıdır.
<b>İş Güvencesi</b>	Keyfi fesih yapılamaz; fesih halinde kurum İŞKUR'a bildirim yapmak zorundadır.	Aynı şekilde, fesihte bildirim zorunluluğu ve kota yükümlülüğü vardır.
<b>Destek ve Teşvikler</b>	Kamu personeli olarak maaş, izin, güvence yönünden daha güçlü haklara sahiptir.	İşveren, engelli istihdamı için devlet teşviki ve hibe desteği alabilir.
<b>Sağlık ve Sosyal Güvence</b>	Engelli çalışanlar genel sağlık sigortası ve iş kazası-meslek hastalığı sigortası kapsamında korunur.	5510 Sayılı Kanun
<b>Pozitif Ayrımcılık</b>	Kamu kurumlarında, engellilerin topluma tam katılımını sağlamak için pozitif önlemler alınır.	T.C. Anayasası Md. 10, 5378 Sayılı Kanun Md. 4

# Kocaeli Şubemizdeyiz!

## Şube Danışma Kurulları Çalışmalarını Sürdürüyor!

SÖYLEŞİ:  
Nejla KURUL

**Tez-Koop-İş Sendikası Kocaeli Şubesi Engelli Çalışma Kurulu üyesi, Gebze SGK işçisi Hanifi Yılmaz ile Söyleşi**

### › Kendinizi tanıtır mısınız?

Hanifi Yılmaz, Gebze SGK işçisi, 35 yaşındayım. Kocaeli Şubesi Engelli Çalışanları Kurulu üyesiyim. Üniversitede lisans düzeyinde işletme eğitimi gördüm. Evliyim, 7 yaşında bir oğlum var. Engel durumuma gelince sağ gözüm görmüyor. İşe ilk başladığımda ilk bir hafta çok zorlandım, sonra öğrendim süreci, öğrendikçe güçlendim.



### › Görme kaybınız ne zaman nasıl oluştu?

Hiç unutmuyorum, 25 yaşındayken, 17 Temmuz 2016 günü uyandığımda görmüyordum. Annem sabah beni uyandırmaya gelip “haydi kahvaltı yapalım” dediğinde “ortalık aydınlanmadı ki” dedim. Çünkü görmüyordum. “Üveyik iltihaplı kanama” denilen bir hastalıktan dolayı imiş görme gücümü yitirmem. Herhangi bir darbe yaşamamıştım, bu bir göz hastalığı imiş. Ameliyat oldum, ameliyat olduğum gözüm ne yazık ki kör oldu, sonradan öğrendim ki ameliyat olmamalıymışım. Diğer gözüme haftada bir iğne yaptırmaya başladım. Devlet neyse ki karşılıyor. Görüyorum ancak görüşümde hafif bulanıklık var...

### › Engel durumunuz gündelik yaşamınızı ve işinizi etkiliyor mu?

Görme kaybım gündelik hayatımı kuşkusuz engelliyor, santralde çalışıyorum, işimle alakalı bir sorun yok. Ben gönüllü olarak engelli arkadaşların kurumda karşılaştıkları güçlükleri hukuki bir zeminde çözmek üzere çalışmalar yapıyorum. Bu ödev benim üzerime kaldı adeta...

### › Engelli Çalışanlar Kurulu üyesi olarak Sendikamızda ne tür çalışmalar yapılabilir?

Engelli Çalışanlar Kurulu daha etkin işletilebilir, benim el yordamı ile yaptığım bilgilendirme çalışması engelli çalışanlarla düzenli toplantılar yaparak daha etkin hale getirilebilir. Kurumda çalışan çok farklı nitelikte engelli olan arkadaşlarımız var. Görme engelliler, ortopedik engelliler, tekerlekli, sandalyede arkadaşlar var. Birkaç psikiyatriste giden arkadaş var, takıntılı arkadaşlar var. Engelli arkadaşlarda maaşı kesilebilir korkusu var, yeni rapor alma süreçleri oldukça karmaşık. Çalışma süreci engelli arkadaşlarımıza çok iyi geliyor, işyeri bir sosyalleşme mekânı oluyor onlar için. Maaşı onu güçlendiriyor, bağımsızlaştırıyor bence.

Kamu kurumlarında görme engellilerin yaşamını kolaylaştıracak özel alfabeleri ile basılmış metinler yok, mekanlarda sarı çizgiler yok, ortopedik engelli çalışanlar için rampa var, asansör var.

Engelli bir birey birçok şeye en geriden başlıyor, çalışma ve sosyal hayata çok geriden başlıyor. Engelli çalışanların yaşama daha hızlı uyum sağlamaları için çalışmalar yürütmek gerekiyor. Sendikamız da sosyal bir alan, burada farklı hikayeler, mücadele biçimleri öğreniyoruz.

Örneğin ben gideceğim semtin otobüsünü uzaktan seçemiyorum, otobüs çok yakına gelince de onu durduramıyorum. Sormak da zor oluyor... Uygulama olsa, durakta ses olabilir. Biz gelen otobüslerin hepsini durduruyoruz. Otobüse binerken ayrı, otobüsten inerken ayrı sorunlar yaşıyoruz. İşitmeyen biri görebiliyor. Belediyelerle engelsiz belediye çalışmaları yapılmalı.

Otobüslerde tekerlekli sandalyeli insanları almamak için özel çaba harcanıyor adeta. Toplantılar yoluyla hem işyerinde ve sendikalarda, özellikle okullarda duyarlılık geliştirici etkinlikler yapmak çok önemli... İlk fırsatta çevrimiçi toplantıyı yeniden yapalım, iş bölümü yaparak iyi çalışmalar çıkaralım. Engellilere yönelik pozitif ayırıcı uygulamalar hakkında birlikte düşünelim. Engellilere ayrıca fırsat sunan duyurular buralardan yapılabilir.

# Diyarbakır Şubemizdeyiz!

## Genç Emek ve Engelli Çalışanlar Kurulu Öncü Üyeleri ile Buluştuk!

SÖYLEŞİ:  
Nejla KURUL

**Tez-Koop-İş Sendikası Diyarbakır Şubesi Engelli Çalışma Kurulu üyesi, Migros emekçisi Ömer Çiftçi ile Söyleşi**



### › Sizi tanıyabilir miyiz?

Diyarbakır Şubemiz Engelli Çalışanlar Kurulu Üyesiyim, 43 yaşındayım. Migros'ta kasiyerim, evli, 4 çocuğu var, genel lise mezunuyum. Diyarbakır merkezde doğdum. İlk ve orta öğrenimimi doğduğum kent olan Diyarbakır'da okudum. Liseden sonra eğitimime devam edemedim. Eğitime devam etmeme nedenlerimden biri çatışmalı bir süreç nedeniyle okumanın riskli olmasıydı, ikincisi ise ekonomik sorunlarımız vardı, çalışmalıydım.

### › İstihdamla ilgili birkaç sorum var. 40'lı yaşlara gelinceye değin hangi işlerde çalıştınız?

Önce SSK hastanesinde bilgisayar veri girişi işinde bir yıl çalıştım. Sonra sistem değişti, SGK'na bağlı hastanede 2 yıl çalıştım. Buradan da ayrıldım, bu kez mobbing nedeniyle. Bilgisayar işletim sistemlerinde deneyim kazandığım için 2 yıl kadar serbest çalıştım. Eşimle tanışıp 27 yaşında evlendim. Eşim çalışmıyor. Sonra bir arkadaşımın tavsiyesi üzerine Migros'ta çalışmaya başladım. Bir yıl kadar part-time sonra ise tam zamanlı çalışmaya başladım. Kasiyerim. İşe girdiğim zaman yetkili sendika Tez-Koop-İş Sendikası idi. O zamandan bu

yana sendika üyesiyim. Çok uzun süredir kasiyer olduğum için sıkıldığım zamanlar oluyor. Migros'ta birim değişikliği bana iyi gelecektir kanımca. Kasiyer olarak ağırlıklı oturarak çalışıyorum. Ancak ortopedik engelimden dolayı kalkınca bir süre ayakta duramıyorum. Yürürken güçlük yaşıyorum. Ama çok uzun sürelerle oturmak zorunda kalmak sağlığımı farklı biçimde olumsuz etkiliyor diye düşünüyorum. Migros işçileri geliştirmek üzere eğitimler veriyor, materyaller yolluyor.



### › 2025 yılı geride kalıyor, 2026 yılına yakında "merhaba" diyeceğiz. Yeni yılda ne bekliyor, geleceğe dair neler düşünüyorsunuz?

Dört çocuğum var, ikisi kız, ikisi erkek. 4 yaşındaki kızım Diyarbakır Belediyesinin ücretsiz kreşine devam ediyor. 10 yaşındaki çocuğum devlet okulunda ilkokul dörde devam ediyor. 13 yaşındaki çocuğum 8 sınıfta ortaokul öğrencisi. 15 yaşındaki çocuğum, yani en büyük çocuğum ortaokuldan sonra eğitimine devam etmek istemedi. Sanayide çalışıyor. Onların geleceği benim için çok önemli, okusunlar mesleklerini ellerine alsınlar.

### › Engelli Çalışanlar Kurulu üyesi olarak çalışmanızda başarılar dileriz.

Çok teşekkür ederim.

**Burcu Karaman, 26 yaşında, Migros'ta sanal markette çalışıyor, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi Adalet Yüksek Okulu mezunu.**



#### › Kendinizi tanıtır mısınız?

Dört yıl önce Migros'a girdim. O zamandan beri sanal marketteyim. İşim sanal markette reyonculuk yapmak. Toplama alanlarında çalışıyorum. Bekarım.

Evimizde üç kişi çalışıyor, ama hala geçim sorunu yaşıyoruz, fiyatların hızına yetişmek mümkün değil adeta.

#### › Bir genç olarak gelecekte beklediğiniz neler?

Türkiye'de bir genç olarak umudum var. Ne umut ediyorsunuz dersiniz üniversite mezunuyum ve beni bu alanlarda istihdam edebilecek işyerleri var. KPSS'ye hazırlanıyordum, bu sıralar vazgeçtim ama mübaşiir, zabıt katipliği gibi işler yapabilirim. Bu konuda umutluyum.

#### › İşin dışında neler yapıyorsunuz? Özellikle hafta sonları nelerle ilgileniyorsunuz?

Migros'ta cumartesi ve pazar günleri çalışıyoruz. Hafta içi bir günlük dinlenme hakkımız var. O gün de evdeki işleri yapıyorum, arkadaşlarla buluşuyorum kimi zaman, daha çok psikoloji kitapları okuyorum, kendimi ve diğer insanları tanımak ve anlamak için.

**Hüseyin İsi, Genç Emek Kurulu üyesi, 33 yaşında, bekar, 5 yıldır Migros'ta sanal markette çalışıyor.**

#### › Çalışma yaşamınızdan kısaca söz eder misiniz?

Migros'ta çalışıyorum. Çalışma yerim tekstil ve züccaciye bölümü. Yani gıda dışında çalıştım. Şimdi sanal

marketteyim. Üniversite mezunuyum, Dicle Üniversitesi mezunuyum, çağdaş Türk Lehçeleri ve Edebiyatları Bölümünü bitirdim.



Öğretmen olmak için iki kez sınava girdim ancak sınavı geçemedim. Öğretmenlik yapmayı, yetiştiğim alanda çalışmayı çok istedim ancak olmadı. Şimdilerde umudumu kaybetmiş durumdayım, vazgeçtim diyebilirim.

Sanal markette sürekli ayaktayız, çok yorucu bir iş. İşimizin olumlu yanı sanal markette müşterilerle karşı karşıya olmamız. Müşterilerle karşılaşmak kimi zaman bizleri duygusal olarak çok yoruyor. Sanal markette bile müşterilerin hakaretine maruz kalabiliyoruz, özellikle ürüne yolda zarar geldiğinde...Sanal markette talep topluyoruz, diğer alanda ürün siparişi, ürün dizimi, stok takibi, ürünün son kullanılma tarihini kontrol, gibi yine yorucu işler yapılıyor.

#### › Tez-Koop-İş Sendikası'na ne zaman üye oldunuz?

İşe başladığım tarihte Tez-Koop-İş'e girdim. Depremden sonra duygusal olarak bir kırgınlık yaşadık, arkadaşlarla ayrıldık ama sonra yeniden Tez-Koop-İş Sendikası'na üye olduk.

#### › Boş zamanlarınızda neler yapıyorsunuz?

Hafta içi bir gün izin kullanıyoruz. O gün de bilgisayar oyunları oynuyor ve futbola ilgileniyorum.

#### › Bir genç olarak geleceğe dair düşünceleriniz neler? Beklediğiniz neler?

Geleceğe dair ne yazık ki hiçbir heyecan duymuyorum. Tek tesellim sağlıklı olmak ve kalbimin atması ve nefes alıyor olmam.

# İngiltere’de Genç İstihdamının Planlaması: Çalışma Yaşamını Kalıcı Olarak Değiştirmek Mümkün mü?

Hazırlayan:  
gençemek

İngiltere’de sendikalar genç işsizliği ve istihdamı konusu hakkında ciddi çalışmalar yürütüyorlar. Bu çalışmalardan birisi 2025 yılında “Çalışma Dünyasını Kalıcı Olarak Değiştirmek: Gençler İçin İddialı Bir Plan” adıyla Sendikalar Kongresi (TUC) tarafından yayınlandı<sup>1</sup>. TUC İngiltere’de 47 üye sendikayı ve 6 milyona yakın emekçiyi yan yana getiriyor.

İngiltere, rapora göre gençlerin işgücü piyasasına katılımında artan bir krizle karşı karşıya. Eğitim, istihdam ve mesleki eğitimden uzak kalanların sayısı artarken, istihdamda olanların da çoğu düşük ücretli, güvencesiz ve kalitesiz işlerde sıkışıp kalmış durumda. Şu anda ne eğitimde ne de istihdamda olan (NEET) 16-24 yaş arası yaklaşık bir milyon (948.000) genç bulunmaktadır. Bu sayı, 2019’da yaklaşık 800.000 idi. Bu artış, büyük ölçüde ekonomik olarak aktif olmayan gençlerle ilgilidir. Bu, gençlerin işsiz olduğu ve iş aramadığı anlamına gelmektedir. NEET olan 873.000 18-24 yaş arası gençten 330.000’i işsizdir (%38) ve 543.000’i (%63) ekonomik olarak aktif değildir.

Genel işsizlik düşük bir oranda olmakla birlikte, gençlerde işsiz kalma olasılığı daha yüksektir; şu anda iş arayan ve iş bulamayan yarım milyon genç bulunmaktadır. 2025 yılının Nisan-Haziran döneminde, 16-64 yaş grubunun işsizlik oranı %4,8 iken 18-24 yaş grubunun işsizlik oranı %12 idi.

İngiltere’de gençliğin durumuna ilişkin rakamlara bakıldığında Türkiye gençliğinin durumu ile kıyaslamadan duramıyoruz. Ne yazık ki Türkiye’de gençliğin durumu çok daha vahimdir. Türkiye, Avrupa’da açık ara en yüksek NEET oranına sahip ülkedir. 2024 itibarıyla 15–24 yaş grubunda NEET oranı %22,9’dur ve Türkiye bu oranla Avrupa Birliği ülkeleri arasında birinci sıradadır. Bu tablo, ülkede yapısal bir istihdam ve eğitim sorununun varlığını göstermektedir. Türkiye, yalnızca yüksek NEET oranıyla değil, aynı zamanda istisnai bir özelliğiyle de dikkat çekmektedir. Avrupa ülkelerinde genç işsizlik oranı NEET oranından yüksektir. Türkiye’de ise bu durum tam tersidir. Genç işsizlik oranı %16,4 iken NEET oranı %22,9’dur. Bu fark, NEET olgusunun yalnızca işsizlikten değil, eğitimden erken kopuş, toplumsal cinsiyet rolleri ve yapısal engellerden kaynaklandığını ortaya koymaktadır. Bu araştırma kapsamında, TÜİK’in 2023 Hanehalkı İşgücü Anketi mikro verileri kullanılarak NEET sayısı revize edilmiş ve 2 milyon 356 bin olarak hesaplanmıştır (ayrıntılı açıklama raporda yer almaktadır). Buna göre, 15–24 yaş aralığındaki nüfus içinde NEET oranı %19,9’dur. Türkiye, bu yeni oranla dahi Avrupa’da en yüksek NEET oranına sahip ülke konumunu korumaktadır.

Tekrar İngiltere’ye dönersek gençlerin NEET olma risk faktörleri çok sayıda, karmaşık, birbiriyle bağlantılı

<sup>1</sup> <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/ambitious-plan-young-people>, Erişim Tarihi: 28 Ocak 2026

olabilir ve kişiden kişiye değişebilir, ancak verilerde bazı eğilimler görülmektedir<sup>2</sup>.

**1. Düşük eğitim düzeyi:** Seviye 2'nin altında yeterliliğe sahip gençlerin NEET olma olasılığının daha yüksek olduğu ve gençlerin yeterlilikleri arttıkça NEET olma olasılıklarının azaldığına dair çok sayıda kanıt bulunmaktadır. TUC'nin mevcut verileri analiz edildiğinde, 24 yaşındaki gençlerin %30,9'unun Seviye 2 İngilizce ve Matematik yeterliliğine sahip olmadığı ortaya çıkmaktadır. Bu oran, ücretsiz okul yemeği alanlarda daha yüksektir; bu grubun %54,5'i Seviye 2 İngilizce ve Matematik yeterliliğine sahip değildir.

**2. Engelli gençler:** TUC'nin İngiltere İstatistik Kurumu (ONS) verilerini analizine göre, engelli gençlerin NEET olma olasılığı çok daha yüksektir. 16-24 yaş arası engelli gençlerin neredeyse üçte biri (28,6) NEET iken, engelli olmayan gençlerin NEET olma oranı %7,1'dir. Youth Futures Foundation'ın verileri, bu oranın zaman içinde nasıl arttığını göstermektedir. 2025 yılında, NEET gençlerin neredeyse yarısı (%48,4) engelli olacakken, 2011 yılında bu oran beşte bir (%22,2) idi. Bu durum büyük ölçüde ruh sağlığı sorunlarındaki artıştan kaynaklanmaktadır. TUC'nin önceki analizleri, erişilemez ve ayrımcı işyerlerinin, çalışmak isteyen engelli kişilerin işgücü piyasasına erişmesini ve bu piyasada kalmasını nasıl engellediğini göstermiştir.

**3. Düşük Nitelikli İşler:** TUC'nin 2022-23'te eğitimini bırakan 16-18 yaşındakiler için Eğitim Bakanlığı'nın hedef verilerini analiz etmesi sonucunda, bir yıl sonra bunların %14,8'inin işe, eğitime veya eğitime başlamış ancak tamamlamamış veya devam ettirmemiş olduğu ortaya çıktı. Bu oran 2017-18'de %12,9 yükselmiştir ve 2022-23'te ücretsiz okul yemeği alanların %26,8'i ve Özel Eğitim Gereksinimi Olan (SEN) gençlerin %25,9'u ile çok daha yüksektir. Bu nedenle, NEET olan gençlerin önemli bir kısmı aynı zamanda eğitim ve iş hayatından da kopan kesimdir, bu da eğitim ve işyerlerinde, özellikle engelliler ve ayrımcılıkla karşılaşanlara yönelik yüksek kaliteli desteğin gerekliliğini göstermektedir. NEET olan gençlerin sayısını azaltmayı düşünürken, istihdam kalitesi de paralel bir endişe konusu olmalıdır. Aksi takdirde, iş, kötü sağlık ve refah döngülerini sürdürebilir ve insanları işgücü piyasasından uzaklaştırabilir.

**4. Çıracılık Olanacağının Eksikliği:** Sayıları artırmak amacıyla getirilen Çıracılık Vergisi beklenen sonucu verememiş ve çıracılık programlarına başlayanların sayısında ve başarı oranlarında genel bir düşüşe yol açmıştır. TUC'nin Eğitim Bakanlığı verilerini analiz ettiği çalışmada, 2017/18 ile 2023/24 yılları arasında 19-24 yaş grubunda çıracılık programlarına başlayanların sayısının %15, 19 yaş altı grubunda ise %26 azaldığı ortaya çıkmıştır. Bu durum, 25 yaş ve üstü gençlerin çıracılık programlarına başlama oranlarının %6 artışıyla tezat oluşturmaktadır. Ayrıca, 19 yaş altı gençlerin başarı oranları %44, 19-24 yaş grubunun başarı oranları ise %31 azalmıştır.

**5. Bakım sorumlulukları:** Ekonomik olarak aktif olmayan NEET gençlerin %13'ü ev veya aileye bakmakla meşgul olduğunu belirtmiştir. TUC analizi, genç erkeklerin genç kadınlara göre NEET olma olasılığının daha yüksek olduğunu (%13,1'e karşı %12,4) ancak her iki grubun da artış gösterdiğini ve bunun nedenlerinin farklı olduğunu ortaya koymaktadır. Genç erkeklerin işsiz olma olasılığı daha yüksektir, genç kadınlar ekonomik olarak inaktif olma eğilimindedir.

**6. Bölgesel farklılıklar:** TUC analizi ayrıca, Doğu Midlands (%21,1) ve Kuzeydoğu (%20,1) bölgelerinde NEET oranlarının en yüksek, Güneybatı (%10,7) ve Doğu İngiltere (%10,6) bölgelerinde ise en düşük olduğunu ortaya koymaktadır. Bölgeler arasında farklılıklar olsa da bu durum, zayıf yerel işgücü piyasalarında fırsatların iyileştirilmesinin NEET oranlarının çözümünde önemli bir rol oynadığını göstermektedir. Gençler, önceki muhafazakar hükümetin yıllarca süren yetersiz yatırımları ve destek eksikliğinin bedelini ağır bir şekilde ödemektedir. Eğitim, gençlik ve sağlık hizmetlerinde yapılan kesintilerle, gelişim yıllarını feda eden gençler, kemer sıkma politikalarının en ağır yükünü taşımaktadır. Covid-19 salgını sırasında eğitim ve iş hayatlarının en önemli yıllarını feda ettiler, yaşam maliyetlerindeki artışlarla karşı karşıya kaldılar ve çıracılık programlarına erişimin kısıtlanması ve sendika haklarının kısıtlanması nedeniyle kötü çalışma koşullarında işgücüne katıldılar.

Özellikle gençler arasında ruh sağlığı sorunlarının artması da şaşırtıcı değildir. Yapılan araştırmalar nite-

<sup>2</sup> <https://betam.bahcesehir.edu.tr/2025/10/genç-kusakta-ne-egitimde-ne-istihdamda-olanların-cok-boyutlu-analiz/>

liksiz bir işte çalışmanın fiziksel ve ruh sağlığına zararlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu faktörlerin bir araya gelmesi, gençlerin belirsiz bir gelecekle karşı karşıya kaldığı bir kriz noktasına gelmesine neden olmuştur. Uzun süreli işsizlik ve çalışmama durumunun işgücü piyasasında kalıcı izler bırakması ve olumsuz sağlık sonuçlarına yol açması nedeniyle, meydana gelen hasarı onarmak ve gençlerin yüksek kaliteli, iyi ücretli işlere ve eğitim, ilerleme ve gelişim fırsatlarına erişebilmelerini sağlamak için acil önlem alınması gerekmektedir.

### TUC'un Gençlerin İstihdamı ve Sağlığına İlişkin Önerileri

İngiltere hükümetinin 18-21 yaş grubu için yeni Gençlik Garantisi oldukça ileri bir adımdır. Büyüme ve Beceri Vergisinin getirilmesi, gençler için çıraklık programlarına yapılan önemli yatırımlar önemli gelişmelerdir. **Özellikle, çıraklık programlarında işin güvenli, iyi ücretli ve yüksek kaliteli olması gerektiği konusundaki hükümetin ısrarı önemlidir.** Bu önemli değişiklikler, gençlerin kaliteli işlere ve eğitime erişim yollarını artıracaktır. Ancak, bu zorluğun boyutuna ayak uydurmak için, TUC hükümeti aşağıdaki önlemleri almaya çağırılmaktadır:

#### 1. İngiltere'deki gençler için iş garantisi

Hükümet, Gençlik Garantisi'nin önemli bir bileşeni olarak İngiltere'deki gençler için bir iş garantisi programı başlatmalıdır. Bu yaklaşım, sendikalarla iş birliği içinde tasarlanmalı ve uygulanmalıdır. İş garantisi programlarının işe yaradığını biliyoruz. Önceki İşçi Partisi hükümeti tarafından kurulan Gelecekteki İşler Fonu'nun (FJF) değerlendirilmesi, programın katılımcılara, işverenlere ve topluma açık faydalar sağladığını göstermiştir. Ulusal program, ulusal asgari ücret veya sendikaların o iş için müzakere ettiği ücret üzerinden altı aylık istihdam sağlamalı ve yerleştirmeler ihtiyaçlara göre bölgesel olarak tahsis edilmelidir. İşe yerleştirmelerde, 18-24 yaş arası gençlere öncelik verilmelidir. Ulusal program, ulusal asgari ücret veya sendikaların o iş için müzakere ettiği ücret üzerinden altı aylık istihdam sağlamalı ve yerleştirmeler ihtiyaçlara göre bölgesel olarak tahsis edilmelidir. Yerleştirmelerde, 18-24 yaş arası gençlere öncelik verilmelidir. Ulusal program, ulusal asgari ücret veya sendikaların o iş için müzakere ettiği ücret üzerinden altı

aylık istihdam sağlamalı ve yerleştirmeler ihtiyaçlara göre bölgesel olarak dağıtılmalıdır. Yerleştirmeler, altı ay veya daha uzun süredir NEET olan 18-24 yaş arası gençlere ve uzun vadeli NEET olma riski yüksek olan 18-24 yaş arası gençlere öncelikli olarak yapılmalıdır.

#### 2. Gençler için nitelikli çıraklık programları

Hükümetin endüstriyel stratejisi, gençler için roller belirlemek ve uzun vadeli çıraklık fırsatları yaratmak için açık bir fırsat sunmaktadır. Bu, gençlere yaşam boyu nitelikli işler sağlayacak ve dolayısıyla hükümetin öncelikli sektörlerinde ekonomik büyümeyi yönlendirecek vasıflı, uzun vadeli bir işgücü yaratacaktır. Ayrıca TUC şu önerilerde bulunmaktadır:

- Altyapı projeleri için sağlanan finansman, çıraklık eğitimi sağlanması şartıyla verilmelidir. Daha geniş anlamda, çıraklık eğitimlerinin belirli bir yüzdesi 18-24 yaş grubu için ayrılmalıdır (çıraklık eğitimleri aynı zamanda Seviye 2 yeterliliğine sahip olmayan daha yaşlı kişileri de hedeflemelidir).
- Çıraklık eğitiminin verilebilmesi için, beceri stratejisinin endüstri stratejisiyle uyumlu olması gerekir. Bu, eğitim sektörlerinin gerekli donanıma ve fonlara sahip olmasını sağlamak da dahil olmak üzere. Çıraklık eğitiminin verilebilmesi için, İleri Eğitimde (FE, Further Education) yaşanan işe alım ve personeli işinde tutma krizi, FE çalışanlarına adil ücret ödemesi ile başlayarak çözümlenmelidir.
- Hükümet, sendikaların öncülüğünde iş yerinde beceri geliştirme konusunda başarılı olan modeli kullanılmalı ve Sendika Öğrenim Fonu'nu yeniden kurmalıdır.
- Yüksek kaliteli çıraklık programları sağlamak için adımlar atılmalı, bu adımlar arasında Skills England Yönetim Kurulu'nda işçilerin güçlü bir şekilde temsil edilmesi, çıraklar için adil ücretler ve katılım engellerini azaltmak için daha esnek, modüler öğrenim seçenekleri yer almalıdır.

#### 3. Engelli gençler için nitelikli işler.

Hükümet, Çalışmanın Karşılığını Almak (Make Work Pay) planı ile gençlerin işlerinin niteliğini iyileştirmek için önemli adımlar attı. **Nitelikli işler, gençleri işgücü piyasasında tutmanın anahtarıdır. Düşük ücretler, taciz, ayrımcılık ve kalitesiz işler,**

### **insanları işgücü piyasasından uzaklaştırıyor.**

NEET statüsündeki engelli gençlerin sayısının yüksekliği göz önüne alındığında, hükümetin engelli gençlerin iş hayatındaki sonuçlarını iyileştirmek için hızla uygulamaya koyabileceği ek önlemler olduğunu düşünüyoruz. Bunlar arasında şunlar yer almaktadır:

- Makul düzenlemelere erişimi iyileştirmek için bir zaman sınırı getirilmeli, işverenlerin engelli çalışanların engellilikle ilgili izinlerini diğer hastalık izinlerinden ayrı olarak kaydetme zorunluluğu getirilmeli, engelliliğin sosyal modelinin benimsenmesi ve esnek çalışmaya erişimi iyileştirmek için ek adımlar atılması.
- Mali sınırın kaldırılması, esnek ve kişiselleştirilmiş başvuru süreçlerinin sağlanması, engelli iş arayanlar için ilke olarak gösterge niteliğinde ödüllerin getirilmesi ve tutarlı fon artışlarının sağlanması yoluyla işe erişimin iyileştirilmesi.
- **Çalışmanın Karşılığını Alma Planının** bir parçası olarak yasal hastalık ödeneğinde iyileştirmeler

yapmak, uluslararası standartlara göre son derece düşük olan yasal hastalık ödeneği oranını gözden geçirmek.

- Eşitlik ve İnsan Hakları Komisyonu ile Sağlık ve Güvenlik Yönetim Kurulu'nun yeterli finansmana sahip olmasını sağlayarak istihdam ve eşitlik haklarının düzenlenmesi ve uygulanmasını iyileştirmek.
- **Tamamen finanse edilen iş sağlığı ve Ulusal Sağlık Sistemi (NHS) hizmetleri:** Tamamen finanse edilen kapsamlı rehabilitasyon hizmetleri – ruh sağlığı, fizyoterapi, ortopedi ve mesleki terapiyi kapsayan – genç engelli çalışanların ve sağlık sorunları olan bireylerin iş hayatına geri dönmelerini ve işlerini sürdürmelerini desteklemek için temel bir adımdır. Hükümetin, daha iyi politika ve karar alma süreçlerini yönlendirebilecek paha biçilmez, pratik uzmanlığa sahip NHS personelini temsil eden sendikalarla aktif olarak iş birliği yapmasını öneriyoruz.

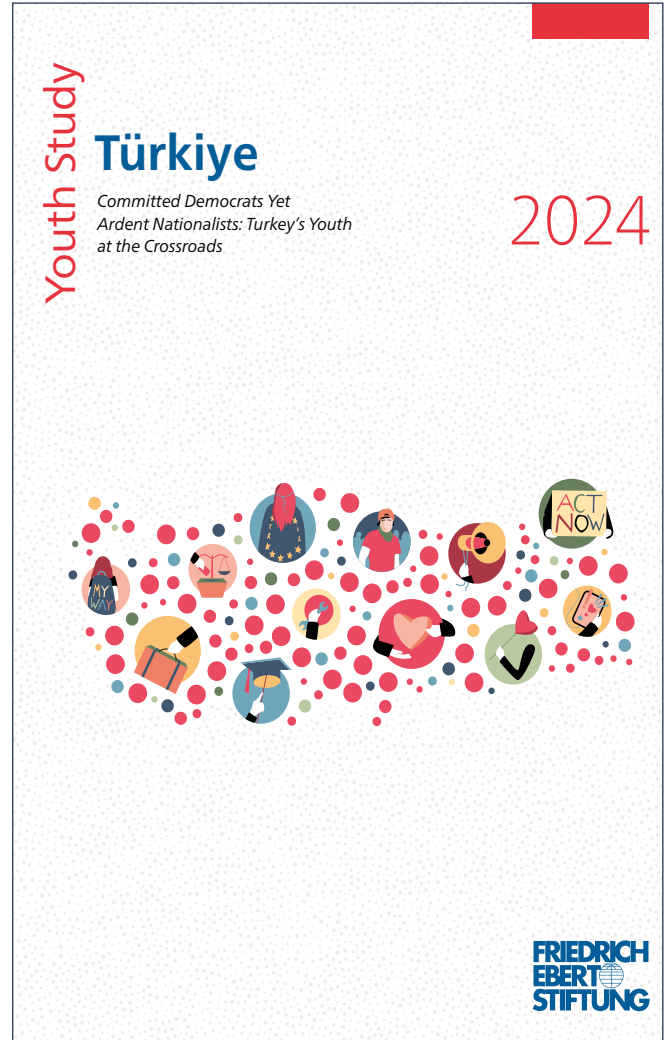


# FEES Türkiye Gençlik Araştırması: “Gençlerin Gelecek Beklentileri, Korkuları ve Endişeleri Bir Tehlikeye İşaret Ediyor”

Güneydoğu Avrupa Gençlik Araştırması<sup>1</sup> (2024), çoklu krizlerin, yani aynı anda meydana gelen birden fazla krizin yaşandığı bir dönemde bölgedeki gençlerin, genç emekçilerin durumunu anlamak için önemli sonuçlar sunuyor. 2024 araştırması, Türkiye'nin analiz edilen ülkeler arasında yer aldığı ilk araştırma. Türkiye'nin coğrafi olarak araştırmaya dahil edilmesi, karşılaştırmalı analizi güçlendirmekle kalmayıp, Türkiye'deki gençlerin bölgedeki akranlarıyla bazı önemli ortak sorunları paylaşırken, aynı zamanda bazı önemli sorunları da ortaya koyarak, daha fazla tartışma ve araştırma için kritik yollar açmayı amaçlamıştır.

Türkiye'de 14 ila 29 yaşları arasındaki 1233 gençle (tümü Türkiye'de ikamet eden) bir anket yapılmıştır. Görüşmeler 9 Şubat 2024 ile 25 Mart 2024 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir; bu tarihler, Türkiye'nin Güneydoğusu ve Suriye'nin Kuzeyini vuran ölümcül 6 Şubat 2023 depremlerinden bir yıl, 14 Mayıs 2023'teki cumhurbaşkanlığı ve genel seçimlerden sadece birkaç ay sonraya ve 31 Mart 2024'teki yerel seçimlerden hemen önceye denk gelmektedir. Araştırmanın bulguları aşağıda çizelgede özetlenmiştir:

<sup>1</sup> <https://soe.fes.de/features/youth-studies-2024-2025.html>



Türkiye’deki gençleri tartışırken, onların ebeveynlerine ve daha yaşlı nesillere kıyasla daha kentli ve eğitilmiş olduklarını akılda tutmak gerekir (anket katılımcılarının yaklaşık %70’i şehirlerde yaşadıklarını ve %74’ü resmi eğitim gördüklerini belirtmiştir). Eğitim istatistikleri, eğitimin (yüksek öğrenim dahil) önemli ölçüde yaygınlaştığını gösterse de Türkiye’deki NEET’lerin (ne eğitimde, ne istihdamda ne de yetiştirme sürecinde olan gençlerin) sayısı hala oldukça yüksektir ve cinsiyet bu oranda önemli bir rol oynamaktadır. Gençlerin %15,4’ünün şu anda herhangi bir eğitim veya eğitim programına kayıtlı olmadığını ve herhangi bir eğitim veya eğitim programına kayıtlı olmayan kadınların payının (%18,7) erkeklerden (%12,3) çok daha yüksek olduğunu görüyoruz.

Eğitimin niteliğinden duyulan memnuniyetsizlik– araştırmaya dahil edilen birçok ülkede ortak bir eğilim – Türkiye’deki gençler arasında da yaygındır. Genel olarak, yüksek eğitilmiş kişiler eğitim sistemi hakkında en eleştirel ve şüpheli görünmektedir. Eğitimin kalitesiyle ilgili tespit edilen sorunlara rağmen, Türkiye’deki merkezi sınav sistemleri – hem lise hem de üniversite giriş sınavları – gençler arasında eğitime adil erişim konusunda adalet algısı yaratıyor gibi görünmektedir.

Türkiye’deki gençlerin yaşam memnuniyeti, gelecek beklentileri, korkuları ve endişeleriyle ilgili sonuçlar bir şekilde endişe vericidir. Türkiye’nin gençleri en düşük yaşam memnuniyeti düzeylerini ortaya koymaktadır; 10 yıl sonraki kişisel gelecekleri konusunda en karamsar olanlar onlardır ve 10 yıl sonraki ülkelerinin geleceği hakkında da çok olumsuz görüşlere sahiptirler (Yunanistan’daki gençlere benzer şekilde).

İşsizlik ve toplumdaki eşitsizlikler, Türkiye’deki gençlerin en büyük endişe kaynakları olarak ortaya çıkmaktadır.

Ayrıca, iklim sorunları özellikle en genç yaş grubu ve kadınlar için endişe verici olarak algılandığından, genç kadınlar da cinsiyete dayalı ayrımcılık ve şiddet konusunda büyük endişelerini dile getirmektedir.

Genç kadınların, genç erkeklere kıyasla her türlü (potansiyel) bireysel veya ülke çapındaki sorun hakkında daha fazla endişe duydukları dikkat çekmektedir.

Bu sonuçlar, Türkiye’deki siyasi otoritelerin ve sivil toplum kuruluşlarının, Türkiye’deki gençlerin psikolojik dayanıklılığını artırmayı amaçlayan sosyal politikalara ve projelere öncelik vermesi gerektiğini göstermektedir.

Türkiye’deki gençlerin artan korku ve endişeleri, onları “göç”ü en uygun seçeneklerden biri olarak görmeye yöneltmektedir. Türkiye, gençler arasında göç etme isteğinin en güçlü olduğu üçüncü ülke (Kuzey Makedonya ve Arnavutluk’tan sonra) olarak ortaya çıkmaktadır.

“Ülkeden çıkış” en uygun seçenek olarak görünse de Türkiye’deki gençlerin (Yunanistan’daki gençlerle birlikte) bölgedeki akranlarına göre siyasete daha fazla ilgi duyduklarını vurgulamak önemlidir. “Siyasete kişisel olarak ne kadar ilgi duyuyorsunuz?” sorusuna, “çok ilgi duyuyorum” ve “çoğunlukla ilgi duyuyorum” yanıtı verenlerin en yüksek oranı Yunanistan’da (%36) ve Türkiye’de (%33) görülmektedir. Bu oranlar, elbette genç nüfusun tamamına kıyasla düşük kalmaktadır. Benzer şekilde, “Siyasi bir görev üstlenmeye istekli olur musunuz?” sorusuna Güneydoğu Avrupa bölgesindeki gençlerin önemli bir yüzdesinin olumsuz yanıt verdiğini göstermektedir. Türkiye, bu soruya “Evet” yanıtı veren gençlerin yüzdesinin en yüksek olduğu ülke (%42), ardından Romanya (%37) ve Karadağ (%33) geliyor. Türkiye’deki gençlerin siyasete ilgisinin daha yüksek olmasıyla birleştirildiğinde, Türkiye’deki gençlerin bölgedeki akranlarına kıyasla siyasete daha fazla ilgi duydukları sonucuna varılabilir.

Türkiye'deki gençler yurtdışında yaşamak istiyorlar, ancak ülkedeki mülteciler hakkında oldukça olumsuz görüşlere sahipler. “Çok fazla mülteci” gençlerin en büyük korku ve endişesi olarak ortaya çıkıyor ve anket katılımcıları da göçün önümüzdeki on yıl içinde ülkenin karşı karşıya kalacağı en büyük sorunlardan biri olduğunu belirtiyor. Uzun süren ve şiddetli ekonomik kriz, yetişkinliğe geçişi her zamankinden daha zor hale getirmiştir. Bu koşullar altında gençler, ülkedeki işsizlik ve eşitsizliklerin kaynağı olarak mültecileri günah keçisi olarak görme eğilimindedir. Mültecilere karşı olumsuz duygulara paralel olarak, anket katılımcıları arasında milliyetçi tutumlar da güçlüdür. Gençlerin çoğunluğu, ülkedeki “gerçek yerli nüfusu” öncelikli görme eğilimindedir.

Türkiye'nin AB üyeliği süreci karmaşık ve gerginliklerle dolu olmuştur. Anket katılımcıları kendilerini Avrupalı olarak görmüyor gibi görünse de (gençlerin sadece %17,7'si kendilerini çok ve tamamen Avrupalı hissettiklerini belirtmiştir), Türkiye'deki gençler hala AB'ye yüksek derecede güven duymakta ve Türkiye'nin AB üyesi olmasını güçlü bir şekilde istemektedir.

Sonuç olarak gençemek Dergisi, yeni ırkçı eğilimlerin gençler arasında yaygınlaşıyor olmasını sınıf mücadelesi açısından bir risk olarak değerlendirmektedir. Hem ülkeler arası hem de Türkiye'ye özgü sorunlardan elde edilen bulgular, Türkiye'deki gençlerin demokratik haklara değer verme eğiliminde olduklarını ve baskıcı politikalardan endişe duyduklarını, ancak farklı etnik, dini ve cinsel kimliklere sahip “Öteki”ne karşı empati ve hoşgörü duyma konusunda oldukça zayıf olduklarını göstermektedir. Gençlerin farklı olana karşı empati ve hoşgörü konusunda zayıf olmaları, bir yandan kutuplaşmış siyaset, demokratik olmayan eğitim politikaları ve uygulamaları, evde, okulda, işyerinde, kurumlarda demokrasi kültürünün gelişmemiş olması ile ilgilidir.

Demokrasi bir süreçtir, yaşama geçirilmesi gereken bir süreç. Başta evimiz, işimiz ve sendikamız olmak üzere tüm toplumsal alanlarda demokratik işleyişlerin ne olabileceği konusunda çalışmalar yürütmek gerekir. Bir konuyu anlayabilmenin farklı yollarını, bir konuyu talep edebilmenin yeni biçimlerini, gündelik yaşamı bilgi ile donatmanın yeni pencerelerini, farklı ülkelerdeki insanların deneyimlerini öğrenebilmeyi istemek ve yaşama geçirmek önemlidir. Bu konularda kitaplar, filmler, oyunlar, sergiler öylesine çoktur ki tümüne ulaşmak mümkün değildir.

2026 yılı, gençlerin yaşamında yeni pencerelerin ve kapıların açıldığı, demokrasi, insan hakları ve emekçilerin hakları konusunda gelişmeler olduğu, emek, demokrasi ve barış mücadelesi ve dayanışmanın çok güçlü olduğu bir yıl olsun!



# Gençlik İlerleme Endeksi: Karnemiz Zayıf; Reçetemiz Belli!

**Berfin Diren  
DEMİRKAYA**

Tez-Koop-İş Sendikası Eğitim, Basın Yayın Birimi

Sabah gözünü açtığında, ailesinin evindeki odasının tavaniyle bakışıyor. Elinde bir üniversite diploması, zihninde onlarca fikir var ama cebinde kirasını karşılayabileceği bir parası yok. Arkadaşlarıyla bir kafede oturmak, bir konsere gitmek bile onun için lüks. Gelecek, parlak bir ufuk değil, üzerine çöken gri bir sis bulutu gibi. Bu his, Türkiye’deki milyonlarca gencin herhangi bir sabahının gerçeği. Bu bireysel sıkışmışlık, güvencesizlik ve belirsizlik hali, münferit hikâyelerden ibaret değil. Çok daha büyük, ölçülebilir ve sistemik bir krizin yansıması...

Bu bireysel sıkışmışlık hissini, toplumsal bir teşhise dönüştüren “Youth Progress Index”<sup>1</sup> (Gençlik İlerleme Endeksi), GSYH ya da kişi başına düşen milli gelir gibi soğuk ekonomik rakamların ötesine geçerek, 169 ülkeden 3 milyar gencin “yaşam kalitesini” ve “gelecek kurma potansiyelini” ölçüyor. Kısacası, gençlerin sadece hayatta kalmadığını değil, gerçekten “yaşayıp yaşamadığını” sorguluyor.

Türkiye, nüfusunun yaklaşık önemli bir bölümünün 15-24 yaş aralığında olmasıyla, uzmanların “demografik fırsat penceresi” adını verdiği bir dönemden geçiyor. Bu, doğru politikalarla gençliğe ve geleceğe dair umudu bü-yütebilecek üretken bir po-

tansiyel demek. Ancak endeks verileri, bu büyük potansiyelin nasıl devasa bir umutsuzluğa dönüştürüldüğünü acı bir şekilde ortaya koyuyor.

## **Birinci Perde: “Hayatta Kalmak ile Yaşamak Aynı Şey Değil”**

Türkiye’nin Gençlik İlerleme Endeksi’ndeki en güçlü olduğu alan, 100 üzerinden aldığı 82.0 puanla “Temel insani ihtiyaçlar”. İlk bakışta bu yüksek skor bir başarı gibi görünse de madalyonun diğer yüzü ciddi kırılmalara ve gizli krizleri barındırıyor. Bu puan, gençlerin hayatta kaldığını gösteriyor, ancak gerçekten yaşadıklarına dair ciddi şüpheler uyandırıyor.



<sup>1</sup> <https://youthprogressindex.org/counties/tur>

### **- Beslenme ve Barınma: “Hayatta Kalacak Kadar”**

Türkiye'nin “Beslenme ve temel tıbbi bakım” konusunda kâğıt üzerinde başarılı olduğu bir gerçek. Gençlerin sağlık hizmetlerine erişimi ve temel beslenme göstergeleri dünya ortalamasının üzerinde. Ancak bu makro veriler, gençlerin gerçek dünyasını yansıtmaktan son derece uzak. Son yıllarda zirve yapan gıda enflasyonu, özellikle üniversite öğrencilerinin sağlıklı ve dengeli beslenme hakkını elinden almış durumda. Endeks, gençlerin “açlık sınırının altında kalmadığını” gösteriyor olabilir; fakat bir gencin sadece doymak için karbonhidrat ağırlıklı beslenmek zorunda kalması, beslenme hakkının tanındığı anlamına gelmiyor. Aksine Türkiye’de gençlerin beslenme hakkı ihlal ediliyor.

Bu bölümün en kritik ve en acı noktası ise barınma krizi. Uygun fiyatlı konuta erişim skorunun 10.34 ile dip bir seviyede olması, gençlik krizinin en somut ve fiziksel kanıtı. Özellikle metropollerdeki fahiş kiralar ve yurtların hem nicelik hem de nitelik olarak yetersizliği, gençleri aile evine mahkûm ediyor ve “ev genci” gerçeğini sosyolojik bir olgu olarak pekiştiriyor. Bu durum, sadece bir barınma sorununa işaret etmekle kalmıyor; gençlerin yetişkinliğe adım atmasının, kendi hayatını kurmasının ve özgürleşmesinin önündeki en büyük fiziksel engel olarak varlığını derinleştiriyor. Başka bir deyişle Türkiye’de gençlerin barınma ve özgürleşme hakkı ihlal ediliyor.

### **- Güvenlik Algısı: “Sokaktan ve Kamusal Yaşamdan Uzak”**

“Kişisel güvenlik” başlığı altında, istatistiksel suç oranları ile algısal güvenlik arasındaki derin uçurumu görüyoruz. Verilere göre Türkiye, suç oranları açısından dünyanın en tehlikeli ülkelerinden biri değil. Ancak “gece yalnız yürürken kendini güvende hissetme” puanının 51.63 gibi endişe verici bir seviyede olması, başka bir hikâye anlatıyor. Bu rakam, özellikle genç kadınlar için kamusal alanların, parkların, sokakların nasıl birer tedirginlik mekânına dönüştüğünü gösteriyor. Bir gencin kendi şehrinde korkusuzca dolaşamaması, Türkiye’de gençlerin kent hakkının ihlal edildiğini gösteriyor.

### **İkinci Perde: “Nicelik Var, Nitelik Yok”**

Türkiye'nin endeksteki “Refahın temelleri” başlığı altındaki puanları, ülkedeki en büyük paradokslardan birini ortaya koyuyor: nicelik ve nitelik arasındaki devasa uçurum. Her köşe başında bir üniversite var ama eğitim umut vaat etmiyor; ilham vermiyor. Herkesin elinde akıllı telefon var ama bilgiye erişim özgür değil.

### **- Diploma Enflasyonu: “İşsizliği Erteleyen Bekleme Odaları Olarak Okullar”**

Türkiye'nin “Temel eğitim” skoru (70.9) ilk bakışta idare eder gibi dursa da alt kırılımlarda alarm zilleri çaldığı görülüyor. “Nitelikli eğitime erişim eşit mi?” sorusuna endeksin verdiği yanıt, 43.67 gibi iç karartıcı bir puandan ibaret. Bu, ülkede kronik bir “diploma enflasyonu” yaşandığının kanıtı. Gençler üniversiteye giriyor ama aldıkları eğitim ne onları hayata hazırlıyor ne de geleceklerini güvence altına alıyor. En çarpıcı veri ise şu: “Çocuklar/gençler her gün öğrenme ve gelişme fırsatına sahip” diyenlerin oranını gösteren puan sadece 24.44. Bu, okulların bir gelişim alanı yerine, gençlerin işsizliği erteledikleri bir “bekleme odası” olarak görüldüğünün acı bir itirafı niteliği taşıyor.

### **- Bilgi ve İletişime Erişim: “Kısıtlı Bağlantı”**

Bilgi ve iletişime erişimde Türkiye'nin internet altyapısı ve mobil kullanım oranları oldukça iyi. Ne var ki teknik olarak gençlerin dünyaya bağlı olması; sansür, internet yavaşlatmaları ve yaygın bilgi kirliliği nedeniyle gerçek bir bağlantıyı yansıtmıyor. Gençler dünyaya dijital olarak “bağlı” ancak ifade özgürlüğü ve dijital haklar konusunda “kısıtlı” bir ikilem içinde yaşıyor.

### **- Gelecek Kaygısının Gölgesinde: “Ruhsal Tükenmişlik”**

“Sağlık ve iyi oluş” başlığı sadece fiziksel sağlığı değil, giderek artan bir şekilde ruhsal sağlığı ifade ediyor. Ekonomik belirsizlik ve kutuplaşmanın yarattığı baskı, gençlerin zihinlerinde ağır bir yük oluşturuyor. Artan anksiyete, depresyon ve gelecek kaygısı birer istisna değil, kural haline gelmiş durumda. Türkiye’deki gençlerin OECD ülkeleri arasındaki mutluluk ve yaşam memnuniyeti anketlerinde sürekli son sıralarda yer alması, fizik-

sel sağlığın çok ötesinde, derin bir ruhsal tükenmişliğe işaret ediyor.

## Üçüncü Perde: “Kırık Notlar Ülkesi”

Türkiye'nin karnesindeki en düşük notlar, en dramatik tablo ve en büyük çöküş ne yazık ki “Fırsatlar” başlığında yer alıyor.

## - Kişisel Haklar: “Susturulan Sesler, Kısıtlanan Haklar”

“Kişisel haklar ve ses” başlığında Türkiye 36.0 gibi son derece düşük bir puana sahip. Bu skor, Türkiye'yi endekste “özgür olmayan” ülkeler kategorisine taşıyor. Gençlerin sesini duyurma kanalları sistematik olarak kapatılmış durumda. Toplanma ve gösteri hakkı puanının (31.77) sahadaki karşılığı ise barışçıl bir protesto düzen-

lemek isteyen üniversite öğrencilerinin karşılaştığı muamele ya da keyfi şekilde iptal edilen gençlik festivalleri oluyor. Siyaset ise gençlerin karar alma mekanizmalarından tamamen dışlandığı, “belirli bir yaşın üstündeki erkeklerin” alanı olarak kodlanmış bir yapı sunuyor.

## - Özgürlük mü Dediniz: “Hayatıma Ben Karar Veremiyorum”

Endekse göre, “Hayatımda ne yapacağıma özgürce karar verebiliyorum” diyen gençlerin oluşturduğu puan, 100 üzerinden sadece 24. Bu rakam, Türkiye gençliğinin içine düştüğü “kader mahkûmu” psikolojisinin istatistik dilindeki kanıtıdır. Gençler, hayatlarının direksiyonunda kendilerinin değil; ekonomik zorunlulukların, aile baskısının veya siyasi atmosferin oturduğuna inanıyor. Bu hissi, güvencesiz istihdamı gösteren yüksek (74.53) pu-



anla birleştirdiğimizde tablo netleşiyor: Gençler, ekonomik olarak hayatta kalabilmek için istemedikleri işlerde, güvencesiz koşullarda çalışmak zorunda bırakılıyor ve hayatları üzerindeki kontrollerini kaybediyor.

### - **Dışlanma ve Liyakatsizlik: “Bana Yer Yok”**

“Dâhil edicilik” konusundaki zayıflık, toplumsal barışın temellerini sarsıyor. “Ayrımcılık ve azınlıklara yönelik şiddet” göstergesinin 20.5 gibi tehlikeli bir seviyede olması, Türkiye’de cinsiyet, cinsel yönelim ve kimlik, etnisite temelinde ayrımcılığın varlığını koruduğunu; yalnızca farklı bir yaşam tarzını benimseyen gençlerin, ciddi bir dışlanma ve güvenlik tehdidi altında yaşadığını ortaya koyuyor. Bu boğucu ve dışlayıcı atmosfer, liyakatsizlik ve fırsat eşitsizliği ile birleştiğinde, yetenekli ve parlak zihinleri tek bir çıkış yoluna itiyor: Beyin göçü. Gençler, “Burada bana yer yok” diyerek kurtuluşu yurt dışına gitmekte arıyor.

### - **Ne Eğitimde Ne İstihdamda Bir Gençlik: “Evdeyiz”**

Endekste ele alınan tüm kırık notların; niteliksiz eğitimin, kısıtlanan fırsatların ve barınma krizinin kesişim kümesinde, sistemin tamamen dışına savurduğu bir kitle bulunuyor: NEET (Ne Eğitimde Ne İstihdamda) gençleri. Türkiye’deki gençlerin yaklaşık beşte biri (%20-25 bandı), sistemin tamamen dışında kalmış durumda. Onlar ne okulda bir beceri kazanıyor ne de bir işten gelir elde edip tecrübe kazanıyorlar. Yukarıda bahsettiğimiz “Ev genci” kavramıyla birebir örtüşen bu kesim, en umutsuz, psikolojik olarak en yıpranmış ve geleceğe dair tüm beklentisini yitirmiş grubu oluşturuyor. Genç kadınlar arasında bu oranın daha da yüksek olması, toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin istihdam göstergelerindeki acı bir yansıması olarak karşımıza çıkıyor.

### **Kırık Karneden Umut Dolu Bir Geleceğe!**

Gençlik İlerleme Endeksi, Türkiye’nin gençlerine sunduğu yaşamın net bir fotoğrafını çekiyor:

Fiziksel Altyapı ve Temel Hizmetler: **Zayıf!** (Temel ihtiyaçlar kâğıt üzerinde karşılanıyor).

Nitelik ve Liyakat: **Oldukça Zayıf!** (Eğitimde ve istihdamda nitelik eksikliği ve fırsat eşitsizliği hâkim).

Kişisel Haklar ve Özgürlükler: **Sınıfta Kaldı!** (Gençlerin sesini duyurma ve hayatına yön verme kapasitesi kritik düzeyde düşük).

Genel İyi Oluş ve Umut: **Sınıfta Kaldı!** (Yaygın gelecek kaygısı, ruhsal yorgunluk ve sistemin adaletine güvensizlik hâkim)

### **Peki, bu kırık karne bir kader mi? Hayır, Türkiye’de gençlik için bir umut reçetesi var!**

- Gençlerin potansiyelinin, piyasanın insafına terk edilmemesi; barınmanın, satın alınan bir lüks değil, tartışmasız bir kamusal hak olarak görülmesi gerekiyor.
- Öğrenciyi “müşteri”, öğrenci yurtlarını “işletme” olarak gören zihniyetin yerini güvenli bir çatı ve insanca yaşayacak bir ekonomik destek sağlayacak kamusal barınma hakkını tanıyan politikaların alması gerekiyor.
- Gençlerin örgütlenebildiği, sokakta ve kampüste sözünü sakınmadan söyleyebildiği, kendi hayatlarının öznesi olabildiği bir özgürlük ortamının yaratılması gerekiyor.
- “Tanıdığım yoksa aç kalırım” korkusunu ortadan kaldıran; emeğin hakkını aldığı, kayırmacılığın ve sömürünün son bulduğu, her gencin onurlu bir iş ve gelecek güvencesine sahip olduğu adil bir düzen sağlanması gerekiyor.
- Üniversitelerin şirketlerin arka bahçesi, öğrencilerin ucuz işgücü rezervi olmadığı; eğitimin; diplomalı işsizler ordusu yaratmak için değil, toplumsal ilerleme için yeniden kurgulanması gerekiyor.



# MESEM'ler ve Kavramlar

Hazırlayan:  
**gençemek**

## “Çocuk” ve “Genç İşçi”

Birleşmiş Milletler Çocuk Hakları Sözleşmesi'ne göre 18 yaşın altındaki herkes çocuktur. Türkiye'de İş Kanunu ise 15-18 yaş aralığını “genç işçi” olarak tanımlıyor. MESEM uygulamalarında bu iki tanım sık sık birbirine karışmakta; fiilen çalışan 14-17 yaş arası çocuklar hukuken “öğrenci” olarak görülmekte, fakat çalışma koşulları itibarıyla “genç işçi” statüsünde çalıştırılmaktadır. Oysa uluslararası normlara uygun olarak tüm MESEM öğrencileri 18 yaş altı oldukları sürece “çocuk” olarak ele alınmalıdır.

## “Eğitim” ve “İş Eğitimi” Ayrımı

MESEM uygulamalarında MEB tarafından yürütülen teorik dersler “eğitim” olarak sunulsa da eğitimin niteliği ve kapsamı pedagojik olarak tartışmalıdır. Saha araştırmalarında MESEM uygulaması çoğu zaman “iş eğitimi”, yani üretime katılmaya dönük dar kapsamlı bir hazırlık olarak tanımlanmaktadır. “Eğitim”, çocuğun çok yönlü gelişimini desteklerken “iş eğitimi” ise çocuğu erken yaşta üretim sürecine hazırlamayı amaçlamaktadır.

## “Çocuk İşçiliği” ile “Mesleki Eğitim”

Türkiye'de MESEM savunusu genellikle mesleki eğitim vurgusuyla yapılmaktadır. Ancak çocuk işçiliği literatürü, uzun çalışma saatleri, düşük ücret, ağır iş yükü, iş kazaları, sağlık ve güvenlik riskleri gibi unsurların varlığında yapılan çalışmayı çocuk işçiliği olarak tanımlar. Elazığ MESEM araştırmasının bulguları - günlük 11,5 saat çalışma, %34,8 iş kazası oranı - bu çizginin neden bulanıklaştığını açıkça ortaya koymaktadır. Bu çalışma, MESEM uygulamalarındaki çalışma biçimlerinin çocuk işçiliğinin pek çok temel göstergesiyle örtüştüğünü ortaya koymaktadır.

## “Eşitsizlik”, “Sınıfın Yeniden Üretimi”

MESEM'lerin ‘pazarlaması’ alt sınıf çocukları için ‘fırsat eşitliği’ sunan bir yol olarak yapılsa da sınıf ku-

ramları, bu tür modellerin çoğunlukla kültürel sermayeden yoksun grupları alt pozisyonlarda tutan, toplumsal hiyerarşiyi yeniden üreten, eğitimde elemeyi artıran mekanizmalar olarak işlediğini göstermektedir.

## “İş Kazası” ve “İş Cinayeti”

Emek meslek örgütlerinin önemli bir kısmının değerlendirmeleri, MESEM öğrencilerinin yaşamını yitirdiği olayları “iş kazası” olarak değil iş cinayeti olarak adlandırma yönündedir. Çünkü önlenbilir niteliktedir, gerekli tedbirler alınmamıştır, denetim yapılmamıştır, işveren ve devlet sorumluluğu bulunmaktadır.



# Neo-Liberalizmin MESEM'leri ve Çocuk İşçiler



Prof. Dr. Nejla KURUL

Tez-Koop-İş Sendikası Genel Başkan  
Danışmanı

Ekonomik bir sistem, verili koşullarda kapitalizm, milyonlarca yetişkin işsiz varken çocuk emeğinin sömürüsüne, başka bir deyişle çocuk bedenlerin sömürgeleştirilmesine neden yönelir? Çocuk işçiler, lonca sisteminin uzantısı olarak küçük ve orta ölçekli işyerlerine sunulmuş sömürüye açık, güçsüz, boyun eğen, kolayca yönetilebilen, yani direnci zayıf emek gücü müdür? Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM) itaatkâr işçiler yetiştirmek için kapitalizmin geleceğine yapılan bir insan sermayesi yatırımı mıdır? Eğitim hakkını sağlayarak ve nitelikli ve yenilikçi bir mesleki teknik eğitim modelini veya ortaöğretim düzeyinde çok amaçlı kamucu bir okul sistemini yaşama geçirmenin yüksek ekonomik ve siyasal maliyeti karşısında düşük maliyetli bir eğitim modeli olarak mı MESEM'ler yaygınlaştırılmaktadır? MESEM'ler, işsizliği ve yoksulluğu yönetme ve yoksulluktan beslenme stratejisi midir? Belki bunların hepsidir. MESEM'ler eğitim hakkı ihlali olarak çok sorgulanmasına ve eleştirilmesine karşın neoliberal politikaların eğitim alanındaki uygulamalarından birisidir.

## Neoliberalizm ve Mesleki Eğitim Merkezleri (MESEM)

Neoliberal yaklaşım, 1980'lerden itibaren dünya genelinde eğitim alanında şu eğilimleri teşvik etmektedir. *Birincisi* eğitimin piyasalaşmasıdır. Yani eğitim hizmetlerinin kamu yararı, çocuğun yararı gibi düşüncelerden

uzaklaştırılarak özel sektör mantığıyla yürütülmesidir. *İkincisi*, eğitim programlarının esnek hale getirilmesidir. Bu bağlamda işgücü piyasasının ihtiyaçlarına hızlı uyum için kısa, modüler ve beceri odaklı eğitim düşüncesi yaygınlaştırılmaktadır. *Üçüncüsü* eğitim alanında kamusal sorumluluğun azaltılması, devletin eğitimdeki finansman ve uygulama yükünü özel sektör ve bireylere kaydırması, yani eğitimin özelleştirilmesidir. *Dördüncüsü*, performans ve verimlilik ölçütlerinin eğitim alanına uygulanmasıdır. Eğitim çıktı odaklı bir anlayışla değerlendirilmektedir (sertifika sayısı, iş bulma oranı, istihdam uyumu vb.). Bu çerçevede, mesleki ve teknik eğitimin yeniden yapılandırılması özellikle öne çıkarır. MESEM ve benzeri sistemler, neoliberal politikaların eğitimdeki yansımalarından biri olarak değerlendirilir.

**a) İşgücü piyasası odaklı eğitim:** MESEM'lerin temel mantığı, öğrencilerin haftada bir gün okulda, diğer günlerde işletmede çalışması, müfredatın işletmelerin talebine göre şekillenmesi, "aranan vasıflar" doğrultusunda eğitimin güncellenmesi. Bu yapı, eğitimden çok üretim süreçlerine entegre bir genç işgücü yetiştirme modeli oluşturur.

**b) Devletin mali yükünü azaltma:** Bu görüş sıklıkla dillendirilmesine karşın MESEM'lerin maliyeti büyük ölçüde devlet tarafından karşılanmaktadır. MESEM'lerde öğrencilere ödenen ücretin büyük bir kısmı

devlet, gerçekte vergi yükümlüsü tarafından karşılanır, işverenin maliyeti düşer. İşveren sosyal güvenlik primi ödemez veya çok düşük öder. İşsiz gençleri istihdam etmek yerine düşük ücretli çırak/kalfa çalıştırmak daha cazip hâle gelir. Bu, neoliberal politikaların tipik bir sonucu olan kamu kaynaklarının özel sektörün maliyetlerini azaltmak için kullanılması durumuna örnektir.

**c) Erken yaşta işgücü piyasasına giriş:** Neoliberal ekonomilerde sıkça görülen eğilim esnek, düşük ücretli, güvencesiz işgücünün genişletilmesi yönündedir. Gençlerin eğitim sürecinde iken üretime dahil edilmesidir, MESEM modeli bu eğilimi destekler.

**d) Mesleki eğitimin sertifikasyon sistemine dönüşmesi:** Neoliberalizm “beceri kazandırma”yı, kısa süreli, modüler, sertifika temelli bir yapıya dönüştürür. MESEM’deki ustalık, kalfalık gibi belgeler bu mantığa uygun şekilde işlev görür.

Türkiye’de MESEM sistemi 2021 sonrası ciddi ölçüde teşvik edildi ve genişletildi. “Her gencin bir meslek edinmesi” söylemiyle uyumlu ancak aynı zamanda sömürüyü ve yetişkin işsizliğini artırırken ücretleri düşüren bir araç oldu. Sanayi, hizmet ve turizm sektörlerinin işgücü ihtiyacını düşük maliyetle karşılamayı hedefledi. Eğitim Reformu Girişimi’nin (ERG) 2025 İzleme Raporu’na göre MESEM’e devam eden öğrenci sayısı 392 bin 887 oldu. Çocuk işçi ölümlerinin sayısı arttıkça MESEM’lere yönelik eleştiriler de sıkça tekrarlanır oldu. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi’ne göre (İSİG) 2024’te 71 işçi çocuk iş cinayetinde yaşamını yitirdi. MESEM’lerde, *ilk olarak* 14–15 yaşındaki çocukların üretim ortamına sokulması, “iş sağlığı ve güvenliği” sorunları yaratıyor. Bu durum çocuk işçiliğinin kurumsallaşması riskini taşıyor. *İkincisi*, öğrencinin eğitim hakkının zayıflamasına yol açıyor, eğitimin okul dışı üretim alanlarına kayması, pedagojik bütünlük ve nitelikli eğitimci desteğini zayıflatıyor. *Üçüncüsü*, işveren lehine pek çok avantaj yaratılıyor. Çırakların maliyetinin devletçe (yani vergi yükümlülerinin vergileriyle) karşılanması, işletmelerin düşük ücretli işgücüne yönelmesine neden oluyor. *Dördüncüsü*, kamu eğitiminin özel sektör mantığıyla yönetilmesi nedeniyle MESEM’ler, eğitim kurumlarını işletme ortaklığı modeli ile yeniden düzenlemektedir.

Neoliberal politikalar ve uygulamalarla uyumlu olarak yürütülen MESEM’ler hakkında Eğitim Sen şubele-

rinin hazırladığı raporlar, ifade edilen kavram setleri ve bu doğrultudaki uygulamaların mikro alanlarda (okul ve işyerinde) uygulamanın nasıl bir sürece evrildiğini daha açık biçimde ortaya koymaktadır. Türkiye’de mesleki ve teknik eğitimin dönüşümü, özellikle son on yılda yürürlüğe giren düzenlemelerle birlikte çocukların çalışma yaşamıyla ilişkisini yeniden kuran bir nitelik kazanmıştır. 3308 sayılı Mesleki Eğitim Kanunu’nda 2016 ve 2021 yıllarında yapılan değişiklikler, Mesleki Eğitim Merkezlerinin (MESEM) örgün eğitim kapsamı içinde genişletilmesi ve zorunlu eğitimin bir parçası hâline getirilmesiyle sonuçlanmış; böylece 14 yaşını doldurmuş çocukların işletmelerde haftanın dört günü fiilen çalıştırıldığı, yalnızca bir gün okula devam ettiği yeni bir eğitim modeli ortaya çıkmıştır.

MESEM modeli hem Milli Eğitim Bakanlığı’nda hem okullarda, “çocukların mesleki beceri kazanması”, “iş gücü piyasasına hazırlanması” ve “istihdam olanaklarının güçlendirilmesi” gibi olumlu gerekçelerle tanıtılmaktadır. Ancak uygulama, bu söylemlerin arkasındaki sınıfsal ve politik gerçekliği açık biçimde görünür kılmaktadır: MESEM, çocukların henüz eğitim çağında iken ucuz, güvencesiz ve denetimsiz işgücü olarak konumlandırıldığı, sermayeye doğrudan kaynak aktaran bir istihdam modeli haline gelmiştir. Bu yönüyle MESEM, yalnızca pedagojik değil; aynı zamanda çocuk hakları, emek rejimi, toplumsal cinsiyet ilişkileri ve sosyal politika açısından kapsamlı bir tartışmayı zorunlu kılmaktadır.

### **Eğitim Sen 3. Kadın Kurultayı’nda MESEM’ler**

19-20-21 Aralık tarihlerinde Ankara Bilkent Otel’de gerçekleştirilen Eğitim Sen 3. Kadın Kurultayı kadınların emeğine, bedenine, haklarına, yaşamlarına dönük saldırılara karşı daha güçlü bir kadın mücadelesini örgütleme konuları arasına MESEM’lere dair çalışmalarını da dahil etti. MESEM’ler genç kadın işçilerle ilgili çarpıcı sonuçlara yol açmaktadır. Bu çalışmalarda özellikle iki sorunun cevabı **gençemek** için önemli idi: Öğrenciler Neden MESEM’lere yönlendirilmektedir? Öğrenciler ve Öğretmenler MESEM’leri nasıl değerlendirmektedirler?

Bursa ili, güçlü sanayi dokusu, geniş organize sanayi bölgeleri ve çok sektörlü üretim yapısıyla MESEM uygulamasının en görünür ve yaygın olduğu kentlerden bi-

ridir. Bursa'daki MESEM alanlarının çeşitliliği -Makine, Metal, Motorlu Araçlar, Elektrik-Elektronik, Endüstriyel Otomasyon, Tesisat, Kimya, Tekstil, Moda Tasarımı, Plastik Teknolojileri, Bilişim, Yiyecek İçecek Hizmetleri, Büro Yönetimi, Pazarlama, Güzellik Hizmetleri gibi - şehrin sermaye yapısını ve işgücü talebini birebir yansıtmaktadır. Bu çeşitlilik, MESEM'in gerçekte neyi hedeflediğini açık biçimde ortaya koymaktadır: Eğitim vermek değil, işgücü yetiştirmek. Öğrenci değil, çırak-işçi üretmek Eğitim Sen Bursa Şubesi, Bursa'da farklı okul türlerinde görev yapan 30 öğretmenle yapılandırılmış form aracılığıyla görüşmeler yapalar veri setini oluşturmuştur. Öğretmenlerin görüşlerine göre MESEM'in bir "pedagojik model" olarak değil, bir emek rejimi olarak işlediğini; çocukların fiziksel, psikolojik, akademik gelişimlerini zedeleyen çok yönlü riskler barındırdığını; özellikle kız çocukları açısından cinsiyet temelli sömürü biçimlerini görünür kıldığını göstermektedir.

MESEM'in ortaya koyduğu pratik, çocukların uzun mesai saatleri, düşük ücret, mobbing, taciz riskleri, iş kazaları, uykusuzluk, okula devamsızlık, devamsızlık nedeniyle okuldan kopma, sosyal yaşamdan izolasyon ve yoksul ailelerin ekonomik baskı altında çocuklarını çalıştırmaya zorlanması gibi çok katmanlı sorunlar yaratmaktadır. Öğretmen görüşleri, MESEM öğrencilerinin "öğrenci" olarak değil, çoğu zaman işverenin ihtiyaçlarını karşılayan 'çalışanlar' olarak görüldüğünü; okulun çocukları koruma kapasitesinin ciddi biçimde zayıfladığını göstermektedir. Bu bağlamda MESEM, yoksul çocukları işgücü piyasasına erken yaşta dâhil etmekte, geniş tabanlı bir eğitim yerine dar kapsamlı iş becerisi vermekte, çocukların üst öğretime geçişini fiilen imkânsızlaştırmakta, sınıfsal hareketliliği engellemekte ve eşitsizliği yeniden üretmektedir.

Öğrencilerin MESEM'e yönelme ve yönlendirilme nedenleri konusunun öğretmenlerin görüşleri yüksek oranlarda birbiri ile uyumludur. Öğretmenlerin verdiği yanıtlara göre öğrencilerin MESEM'e yönlendirilmesinde birden çok faktör rol oynamaktadır. Ancak bu faktörler içinde belirgin biçimde öne çıkan etken ekonomik yoksulluktur. 27 öğretmenin görüşüne göre (yaklaşık %90) MESEM'e kaydolma nedeni ekonomik yoksulluktur. Yine yoksulluğun bir sonucu olarak ortaya çıkan akademik başarısızlık 25 öğretmenin görüşüne göre

(yaklaşık %83) ikinci yönlendirici etkidir. Çocuklar ve velilerin gündeminde olmamasına karşın 18 öğretmen (yaklaşık %60) okul yönetiminin öğrencileri yönlendirdiğini ortaya koymaktadır. Bu süreç işverenlerin ucuz işgücü talebinin etkin şirket lobisi kanalıyla MEB ve okul yönetimlerine ulaştırılarak işlediğini düşündürmektedir.

Öğrencilerin MESEM kapsamındaki işyerlerinde karşılaştıkları sorunlar hem iş koşullarına hem de ilişkisel/psikososyal boyutlara ilişkindir. Öğretmen gözlemlerine göre en yaygın sorun başlıkları şunlardır: Uzun çalışma saatleri, aşırı yorgunluk (29 öğretmen, yaklaşık %97), ücret gaspı / devletin ödediği ücretin öğrenciye yansımaması (23 öğretmen, yaklaşık %76), psikolojik şiddet, hakaret, mobbing (22 öğretmen, yaklaşık %73), fiziksel yaralanma, iş kazaları (kesik, yanık, düşme vb. (15 öğretmen, yaklaşık %50), devamsızlık ve okuldan kopuş eğilimi (24 öğretmen, yaklaşık %80), özellikle kız öğrenciler için cinsel taciz / rahatsız edilme riski (19 öğretmen, yaklaşık %63).

MESEM'lerde kız öğrencilerin yönlendirildiği meslekler toplumsal cinsiyet roller ile uyumludur. Kız öğrenciler için MESEM süreci, erkek öğrencilere göre daha ağır riskler barındırmaktadır. Özellikle güzellik ve saç bakım hizmetleri, yiyecek-içecek ve perakende alanlarında çalışan kız öğrencilerin taciz, sözlü rahatsız edilme, erkek ustalarla yalnız kalma ve geç saatlerde eve dönme gibi risklere maruz kaldığı bildirilmiştir. Bu durum, MESEM'in toplumsal cinsiyet eşitsizliğini derinleştiren bir mekanizma olarak da işlediğini göstermektedir.

### **Eğitim Sen Didim Temsilciliği Raporu**

MESEM uygulamasına "çocuk işçiliği ve sosyoekonomik yapı" açısından bakıldığında, MESEM'e yönelmenin temel nedenleri arasında yoksulluk, kültürel kabuller, eğitim sistemine güvensizlik ve işverenlerin ucuz işgücüne duyduğu ihtiyaç yer almaktadır. Eğitim sistemi görünürde 'fırsat eşitliği' sunsa da gerçekte işgücü piyasasının hiyerarşik yapısını yeniden üretir. İşçi sınıfı öğrencileri, kendilerine biçilen toplumsal konumu içselleştirerek düşük ücretli işlere yönelmeyi "kader" olarak kabul eder.

Eğitim Sen Didim Şubesinin kavramsal çerçeve olarak ortaya koyduğu dördüncü boyut, "devlet politikaları, neoliberal dönüşüm"dür. Neoliberal politikalar

bağlamında dönüştürülmüş olan devlet ve politikaları, eğitim maliyetini azaltma, işverenlere ucuz işgücü sağlama, İşsizlik Sigortası Fonu'nu işveren teşvikleri için kullanmaya, riskli işlerde denetimi azaltmaya, mesleki eğitimi piyasanın ihtiyaçlarına göre yeniden düzenlemeye yönelmiştir. Tüm bu politikalar MESEM'i yalnızca bir eğitim politikası değil, aynı zamanda ekonomik ve siyasal bir strateji hâline getirmiştir.

Eğitim Sen Didim Şubesinin raporu, MESEM'in hukuki ve kurumsal yapısını, çocukların çalışma koşullarını, eğitim sürecinin niteliğini ve pedagojik etkilerini, sınıfsal eşitsizliklerin yeniden üretimi üzerindeki rolünü, iş kazaları, iş cinayetleri ve çocuk güvenliği açısından ortaya çıkan riskleri, devlet politikalarını ve piyasa ile eğitim arasındaki ilişkinin dönüşümünü, MESEM uygulamalarına dair saha araştırmalarını ve rapor bulgularını bir arada değerlendirmektedir.

Çalışma kapsamında güzellik hizmetleri alanında çalışan, 30 MESEM öğrencisine yarı yapılandırılmış sorular yöneltilmiştir. Saha çalışmasının üçüncü bileşenini MESEM derslerinde görev yapan kadın öğretmenlerle yapılan görüşmeler oluşturmaktadır. Bu görüşmelerde öğretmenlerin, öğrencilerin çalışma koşullarına dair gözlemleri, işyerlerinde karşılaştıkları ihlaller, denetim süreçlerinin zorlukları, pedagojik sorunlar, MESEM modelinin eğitim hakkı açısından yarattığı eksiklikler üzerine aktardıkları bilgiler sistematik olarak değerlendirilmiştir.

Öğretmen görüşleri hem öğrencilerin anlatılarını doğrulayan hem de MESEM'in kurumsal dinamiklerine ilişkin yapısal bir perspektif sunan kritik veriler sağlamıştır.

### **Öğrencilerin Sosyo-Demografik Profili ve MESEM'e Yönlendirilme Nedenleri**

Didim'de güzellik hizmetleri alanında çalışan 30 MESEM öğrencisiyle yapılan görüşmeler, bu öğrencilerin büyük çoğunluğunun düşük gelirli ailelerden geldiğini ve MESEM'e yönlendirilmelerinde yoksulluk, aile baskısı ve "erken para kazanma" beklentisinin belirleyici olduğunu göstermektedir. Öğrencilerin anlatılarında, "okulda başarısızlık", "ailemin çalışmamı istemesi" ve "evin geçimine katkı" gerekçeleri sık biçimde yinelenmiştir. Didim'de görüşülen öğrencilerin bir kısmı MESEM'i "okulu bırakmadan çalışmanın yolu" olarak ta-

nımlarken, bir kısmı da "başka seçenek kalmadığı için" bu modele geçtiğini belirtmiştir. Özellikle kız öğrenciler, hem aile içi bakım/emek yükü hem de işyerindeki emek yükü ile çifte yük altında olduklarını ifade etmişlerdir.

### **Çalışma Koşulları ve İş Yükü**

Güzellik hizmetleri alanında çalışan MESEM öğrencilerinin tamamına yakını, uzun çalışma saatleri ve düzensiz mesaiyi temel sorun olarak dile getirmiştir. Özellikle kadın kuaförlerinde çalışan öğrenciler, yaz sezonunda gece geç saatlere kadar çalıştıklarını, kimi günler "hiç uyumadan" ertesi gün işe devam ettiklerini belirtmiştir. Erkek kuaförlerinde "yarıcı" (yüzde usulü) çalışan öğrenciler, iş yükünün ağır olduğunu, ancak kazandıkları paranın "en azından emeğe biraz daha denk geldiğini" ifade ederken; kadın kuaförlerinde çalışan öğrenciler hem iş yükünün hem de ücret eşitsizliğinin daha belirgin olduğuna dikkat çekmiştir. Bu bulgular, literatürde MESEM öğrencilerinin günlük ortalama çalışma süresinin 11,5 saat olarak tespit edildiği çalışmalarla uyumludur. Didim'deki görüşmelerde, öğrencilerin önemli bir kısmı haftada yalnızca bir gün okula gittiklerini, diğer günlerde ise "tam gün işte" olduklarını, çoğu zaman hafta tatili kullanamadıklarını ifade etmiştir. Bazı öğrenciler yaz sezonunda hafta içi-hafta sonu ayrımının fiilen ortadan kalktığını söylemiştir.

### **Hak İhlalleri, Ücretlendirme ve Denetim Sorunları**

Saha görüşmelerinde, MESEM öğrencilerinin büyük çoğunluğu ücretlerinin eksik ya da düzensiz öndediğini, kimi işyerlerinde ise devlet tarafından ödenen MESEM desteğinin işveren tarafından "tamamen kendisine alındığını", öğrenciye yalnızca küçük bir pay verildiğini belirtmiştir. Bazı kız öğrenciler, "maaşımı elden veriyor, bazen eksik, hesap soramıyorum" ifadesiyle güçsüzlük duygusunu dile getirmiştir. Eğitim Sen ve TMMOB'nin değerlendirmelerinde de MESEM kapsamında ücretsiz veya eksik ücretle çalıştırma, tehlikeli işlerde çalıştırma, dinlenme ve izin hakkının ihlali, kötü muamele, şiddet ve ayrımcılık yaygın hak ihlalleri arasında sayılmıştır. Didim örneğinde de öğrenciler hem fiziksel hem sözlü şiddete maruz kaldıklarını; patronların ve müşterilerin hakaret, bağırma ve aşağılamalarını "işin parçası" olarak normalleştirmeye zorlandıklarını dile getirmiştir.

### Eğitim Süreci, Okulla Bağ ve Pedagojik Deneyim

MESEM öğrencileri, haftada bir gün gittikleri okulda derslerin çoğu zaman yoğun çalışma temposunun gölgesinde kaldığını belirtmiştir. Birçok öğrenci, “okulu dinlenme günü gibi” gördüğünü söylemiş; derse odaklanma gücünü, uykusuzluk ve yorgunluk nedeniyle akademik başarılarının düşüşe geçtiğini aktarmıştır. Öğretmenlerle yapılan görüşmelerde de öğrencilerin: temel derslerde (Türk dili ve edebiyatı, matematik, tarih vb.) ciddi öğrenme kayıpları yaşadığı, derslerde devamsızlığın ve dikkat dağınıklığının yüksek olduğu, MESEM’e gelen öğrencilerin önemli bir bölümünün zaten önceki okul deneyimlerinde “başarısız” ya da “uyumsuz” etiketleriyle anıldığı belirtilmiştir. Bu noktada öğretmenler, MESEM’i çoğu zaman “eğitimden umut kestiği noktada çocuğun yönlendirildiği alan” olarak tanımlamışlardır. Bu tespitler, MESEM’de eğitim sürecini “parçalı, yetersiz ve iş odaklı” olarak tanımlayan akademik çalışmalarla örtüşmektedir. Didim’deki öğrenciler, çoğunlukla “liseyi bitirmek için mecburen” MESEM’e devam ettiklerini, okulun kendileri için “geleceğe açılan kapıdan çok, işin yasal zorunluluk kısmı” olduğunu söylemiştir. Bu durum, eğitim hakkının biçimsel düzeyde sürüyor görünürken, içerik ve nitelik açısından ciddi biçimde açığı göstermektedir.

### Duygusal Etkiler, Gelecek Algısı ve Çocukluk Deneyimi

Görüşmelerde öğrenciler, MESEM deneyimlerinin duygusal dünyalarında bıraktığı izlere de sıkça değinmiştir. Kız öğrenciler özellikle sürekli ayakta çalışmanın getirdiği fiziksel yorgunluk, müşteriler ve işveren tarafından küçümsenme, “hata yapma korkusu” ve “işten atılma tehdidi”, dinlenememe ve arkadaşlık ilişkilerine zaman ayıramama gibi etmenlerin kendilerini “erken yaşta yetişkin gibi hissettirdiğini” söylemiştir. Bazı öğrenciler, “arkadaşlarım okuldan sonra parka gidiyor, ben dükkâna gidiyorum”, “liseli gibi değil, yetişkin gibi yaşıyorum” cümleleriyle çocukluklarını kaçırdıklarını hissettiklerini ifade etmiştir. Bu bulgu, çocuk işçiliği literatüründe vurgulanan, çocukların bedenlerinin yanı sıra yaşam evrelerinin de kısılması olgusuyla uyumludur.

Gelecek algısı açısından bakıldığında, öğrencilerin bir kısmı mesleklerinde ilerleyerek “kendi salonunu

açma” hayalini kurarken; önemli bir kısmı ise kendisini “mesleğe mecbur kalmış”, başka eğitim ve meslek seçeneklerinden fiilen dışlanmış hissetmektedir. Bu his, eleştirel eğitim literatürünün “sınıfsal kader duygusu” diye tanımladığı içselleştirilmiş eşitsizlikle yakından ilişkilidir.

### Güvenlik, İş Kazaları ve Sağlık Riskleri

Didim’deki sahada öğrencilerin çoğu, işyerlerinde koruyucu ekipman kullanımının yetersiz olduğunu, özellikle kimyasal ürünlerle (boya, açıcı, ağda, kimyasal temizleyiciler vb.) çalışırken ellerinin, ciltlerinin ve solunum yollarının etkilendiğini belirtmiştir. Uzun süre ayakta çalışmaya bağlı bel, diz ve ayak bileği ağrıları sık görülen şikâyetler arasındadır. Bazı öğrenciler küçük iş kazaları (yanık, kesik, kayma/düşme vb.) yaşadığını ifade etmiş; ancak bunların çoğu resmî kayıtlara yansımamıştır. Bu bulgular, MESEM öğrencilerinin en az üçte birinin iş kazası geçirdiğini ortaya koyan çalışmalarla paralellik göstermektedir. TMMOB’nin MESEM ve çocuk işçi ölümleri hakkındaki değerlendirmesinde, farklı illerde MESEM kapsamında çalıştırılan çok sayıda çocuğun iş cinayetlerinde yaşamını yitirdiği ve çocukların “çirak” değil fiilen “işçi” olarak tehlikeli işlerde çalıştırıldıkları vurgulanmaktadır.

### Sınıfsal Konumlanış, Toplumsal Cinsiyet ve MESEM Deneyimi

Bulgular, MESEM’in özellikle alt sınıf ve emekçi ailelerin çocuklarını içine alan bir model olarak işlediğini göstermektedir. Öğrencilerin neredeyse tamamı ailelerinde en az bir kişinin asgari ücretli ya da güvencesiz işlerde çalıştığını; hane gelirinin düşük, borçluluk düzeyinin ise yüksek olduğunu belirtmiştir. Toplumsal cinsiyet boyutunda, güzellik hizmetleri alanında çalışan kız öğrencilerin hem işyerinde hem de aile içinde bakım emeğinin merkezine yerleştirildiği görülmektedir. Kadın kuaförlerinde çalışan öğrenciler, “kadın müşterilerin beklentisi, duygusal emek, güler yüz zorunluluğu” gibi alanlarda ek bir yük üstlendiklerini; erkek meslektaşlarına göre daha düşük ücret aldıklarını belirtmiştir.

### Didim’de Görev Yapan Kadın Öğretmenlerin Karşı Karşıya Kaldıkları Güçlükler

MESEM’ler, öğretmenlerin emek sürecini oldukça farklılaştıran politika ve uygulamalar getirmiştir. ME-

SEM'lerle birlikte öğrenciler kadar öğretmenlerin de gündelik yaşamı okulun dışında seyretmektedir. Eğitim Sen Didim temsilciliği

**Denetim Yükünün Aşırı ve Sürdürülemez Olması:** Kadın öğretmenler haftada yüzlerce öğrencinin çalıştığı onlarca işletmeyi gezmek, imza toplamak, denetim yapmak ve formları doldurmak zorunda bırakılıyor. Didim'de özellikle güzellik hizmetleri alanında işletme sayısı fazla olduğu için öğretmen başına düşen işletme sayısı zorlayıcı derecede yüksek, işyerleri ilçeye yayıldığı için ulaşım ve zaman baskısı çok ağır, denetim çoğu zaman biçimsel oluyor çünkü öğretmen gerçek koşulları gözlemleyebilecek kadar işletmede kalamıyor. Bu yüzden öğretmenler, “denetime gidiyoruz ama gerçek durumu göremiyoruz” diyerek etik stres yaşıyor.

**Gerçek Çalışma Koşullarının Öğretmenden Gizlenmesi:** Kadın öğretmenlerin anlattıklarına göre, Didim'de birçok işletme denetim gününü öğrendiğinde, çocukların iş yükünü azaltıyor, çocukları vitrindeki bölüme alıyor, kimyasal malzemeleri saklıyor, iş kazası riskli işleri o gün yaptırıyor. Bu nedenle öğretmenler gerçekte ne yaşandığını bilse de ispat edememenin güçlüğü ile karşı karşıya kalıyorlar. Bu his, öğretmenlerde çaresizlik, öfke ve tükenmişlik yaratıyor.

**Kadın Öğretmenlerin Toplumsal Cinsiyet Temelli Baskılarla Karşılaşması:** Didim'de güzellik hizmetleri sektöründe çalışan öğrencilerin büyük çoğunluğu kız olduğu için kadın öğretmenlere “zaten kadın işi” gibi roller yükleniyor. Öğretmenin duygusal emek harcaması bekleniyor, kız çocuklarını daha iyi anlarsın” denerek tüm psikososyal yük kadın öğretmenlere bırakılıyor, erkek işletme sahipleri tarafından bazen ciddiye alınmama, bazı işyerlerinde cinsiyetçi söylemler, bazı durumlarda öğretmenlerin “oralarda dolaşması” üzerinden güvence ve güvenlik kaygıları. Kadın öğretmenler bu nedenle hem kendi güvenliklerini hem de öğrencilerin güvenliğini düşünerek çifte kaygı yaşıyorlar.

**Öğrencilerdeki Yorgunluk ve Tükenmişliğin Eğitimi Sabote Etmesi:** Öğretmenler, MESEM'de ders yapan öğrencilerin uykusuz, yorgun, ağrıları olan, dikkati dağınık, öğrenmeye kapalı olduklarını ifade ediyor. Bu durum öğretmenin ders işlemesini neredeyse imkânsız hâle getiriyor. Kadın öğretmenler özellikle

öğrencilerin “işteki duygusal yükten” dolayı daha çok yorulduğunu, sınıfta sık sık “bir köşeye çöküp uyuduklarını” aktarıyor.

Bu da öğretmenlerde profesyonel tükenmişlik yaratıyor.

**Şiddete Maruz Kalan Öğrencilerle Baş Etme Yüğü:** Didim'de öğrencilerin önemli bir kısmının bağırılma, azarlanma, mobbing, hatta fiziksel şiddet yaşadığı öğretime yansıyor. Kadın öğretmenler, çocukların yaşadıklarını duydukça koruma ihtiyacı hissediyor, ancak yasal olarak müdahale sınırlarının dar olması nedeniyle güçsüz hissediyor, öğrencilerin “hocam söylemeyin, işimizden oluruz” korkusu nedeniyle çoğu vakayı resmîleştiremiyor. Bu durum kadın öğretmenlerde vicdani yük olarak tarif ettikleri bir duruma neden olmakta ve tüm bunlara rağmen girişimlerinin karşılıksız kalması nedeniyle bir çaresizlik hissi yaşamaktadır. Öğretime anlatılanı öğretmen idareye aktardıktan sonra çocuk ve aile durumu inkâr etmiş dolayısıyla herhangi bir işlem yapılamamıştır.

**İşverenlerle Çatışma Yaşama Riski:** Öğrencilerin haklarının ihlal edildiğini gördüklerinde işletme sahipleriyle konuşmak zorunda kalan kadın öğretmenler kimi zaman “işinize bakın öğretmen hanım”, kimi zaman “biz böyle çalışıyoruz”, kimi zaman da “beni şikâyet mi edeceksiniz?” gibi tepkilerle karşılaşmışlardır.

Bu, öğretmenlerde güç ilişkisi baskısı yaratıyor. Kadının öğretmenlerin erkek işletme sahipleriyle karşı karşıya kaldığında kendilerini daha güvensiz hissettiğini gösteren ifadeler de var.

**MESEM'in Eğitimsel İçeriğinin Zayıflığı Nedeniyle Mesleki Kimliğin Aşınması:** Kadın öğretmenler mesleki eğitim verebilmek isterken çocukların aşırı yorgunluğu, derse devam edememesi, işyerinin pedagojinin önüne geçmesi sebebiyle kendi mesleki kimliklerinin de “anlamsızlaştığını” hissediyor. Bir öğretmenin cümlesi bu hissi çok iyi özetliyor: “Biz öğretmen miyiz yoksa çalışma formu imzalayan memur mu?” Bu durum kadın öğretmenlerde mesleki tatminsizlik ve anlam kaybı yaratıyor.

Didim'de görüşülen öğretmenlerin aktardıkları da öğrencilerin deneyimlerini desteklemektedir. Öğretmenler, işyerlerinde yaptıkları denetimlerde gerçek çalışma

koşullarının çoğu zaman kendilerinden gizlendiğini, denetim günlerinde “vitrin” yaratıldığını ve çocukların rutin iş yükünün o gün azaltıldığını belirtmiştir. Bu durum,

MESEM'in Didim'de etkili bir denetim mekanizmasından yoksun olduğunu ve çocukların yalnızca işveren inisiyatifine bırakıldığını göstermektedir.



<https://9koy.org/mesemler-ile-cocuklar-sermayeye-ucuz-isci-olarak-pazarlaniyor.html> / (Erişim Tarihi: 22.01.2026)



<https://gelecekbizim.net/patronlarin-ucuz-iscucu-madeni-mesem/> (Erişim Tarihi: 22.01.2026)

# Çocuk İşçiliğiyle Mücadelede Sendikaların Rolü

Hazırlayan:  
gençemek

Çoklu krizler çocukları derinden etkilediği için yoksulluğu ve çocuk işçiliğini ortaya çıkaran toplumsal koşullarla mücadele edilmesi büyük önem taşıyor. Var olan sistemde çalışan çocukların korunması, haklarının tanımlanması, korunması ve örgütlenme yollarının geliştirilmesi elzemdir. Kamuoyunda “yoksul ama başarılı çocuklarla (!)” “yoksul ve başarılı olmayan çocuklar” ayrımı yapılır. İlk çocuk grubu bir gurur kaynağı ikincisi ise bir yük olarak algılanır. Yoksulluğun neden ortaya çıktığı ve nasıl ortadan kaldırılabileceğine ilişkin konular yeterince tartışılmadan diğer bir soruya geçilir: “Bazı çocuklar akademik olarak ilerleyemiyorsa, meslek edinme yaşı çok ileriye bırakılmayacaksa, o zaman onlara ne sunacağız? Mesleki eğitimle çocuk işçiliği arasındaki fark nedir? Sendikalar, bu sorunun yanıtlarını kamuoyuna anlatmak üzere çalışmalar yürütmelidir.



Kaynak: <https://fisek.org.tr/projeler/calisan-cocuklar-fotograf-yarismasi/>

Bu konuda ufuk açıcı bir çalışma Eğitim Sen Kadın Kurultayı’nda sunulan Didim Şubesi raporudur: Bu rapordan esinle sendikalara yol gösteren kimi konular aşağıda özetlenmiştir:

**Sorun, mesleki eğitim olması değil; mesleki eğitimin çocuk işçiliğine dönüşmüş olmasıdır.** Mesleki eğitim gereklidir, öğrenme yaşam boyu devam

eder; ama “çocuk işçiliği” mesleki eğitim değildir. Mesleki eğitim dünyanın pek çok yerinde vardır. Türkiye’de mesleki eğitimde sorun meslek öğretmek değil; sorun yoksul çocukların üretim baskısı altına “çocuk emeği” olarak sunulmasıdır. Mesleki eğitim çocuğun üstün yararı gözetilerek verilen eğitimsel yönü çok güçlü bir programdır. Çocuk işçiliği ise çocuğun ekonomik sömürüye ve üretim çarkları içine dahil edilmesidir. Bugünkü MESEM pratiğinde mesleki eğitim adı altında çocuk işçiliği üretiliyor. Bu nedenle çocuk “öğrenci” değil fiilen “işçi” oluyor.

**Erken Yaşta Meslek Öğretmek Mümkündür; Ama Mesleğe Değil, “İşe” Erken Sokmak Zararlıdır:** Çocukların mesleki beceri kazanması elbette değerlidir; ancak bunun koşulu şudur: Çocuğun tam zamanlı eğitimi kesintiye uğramamalı, işyerine gönderildiğinde üretime zorlanmamalı, ücret karşılığı ağır emek yüküne sokulmamalı, çocuk hâlâ çocuk olarak görülmemeli; onlardan yetişkin gibi performans beklenmemelidir. Bugün olan ise bunun tam tersidir. Çocuklar meslek öğrenmiyor, iş disiplini öğretilerek ucuz işgücüne dönüştürülüyor.

“Bazı çocuklar akademik olarak ilerleyemez” cümlesi yanlış bir algı oluşturmaktadır; doğru soru şudur: “Çocuklara neden tek seçenek olarak ucuz emek olmak dayatılıyor?” Çocukların akademik ilerleyişi, bireysel kapasitenin değil, toplumsal koşulların ürünüdür. **Çocuklar “yapamadıkları için” değil, yapmalarına izin verilmediği için sistem dışına itilir.** Bu nedenle çocuklara alternatif eğitim yolları açılmalıdır, yeni okul modelleri, yavaş öğrenme programları, psikososyal destek, rehberlik, geç öğrenen çocuklar için esnek akademik yollar oluşturulmalıdır. “Sen zaten akademik olarak yapamazsın, o zaman çalış.” demek kabul edilemez. Çün-



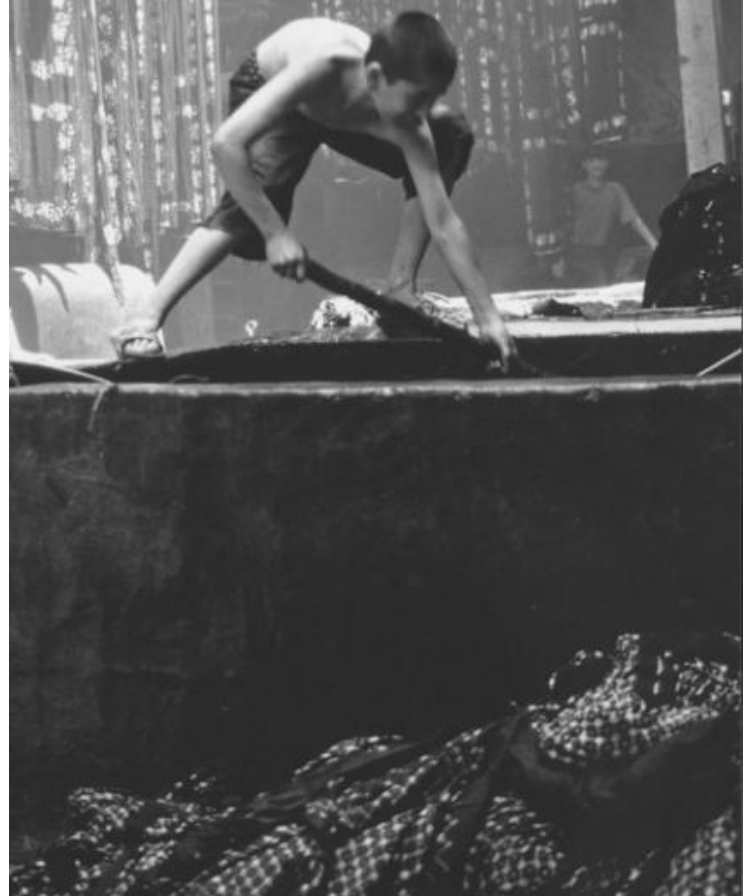
kü bu, çocuğun kaderini sınıfsal olarak belirleyen bir yargıya dönüşür.

**Gerçek Mesleki Eğitim, İşyerinde Değil Eğitim Ortamında Verilir.** Eğer Türkiye gerçekten mesleki eğitimi güçlendirmek istiyorsa okullarda atölyeler kurmalıdır, eğitimciler tarafından kontrol edilen güvenli alanlar yaratılmalıdır, çocuk üretim baskısında değil, öğrenme ortamında olmalıdır. MESEM’de ise atölyenin yerini piyasa almıştır, öğretmenin yerini işveren almıştır, müfredatın yerini günlük müşteri işleri almıştır. Bu durumda konuştuğumuz şey artık mesleki eğitim değil, yasal kılıfla düzenlenmiş çocuk işçiliğidir.

**Çocuklar İçin “Üçüncü Yol”: Ne Akademik Elitizm Ne de Ucuz Emek.** Yani çocuklar için verili sistem iki yol öneriyor: Ya sınav sistemi ya da işgücü piyasası. Oysa çocukların üçüncü bir yola ihtiyacı var. **Güvenli, eğitsel yönü ağır basan, çok yönlü mesleki eğitim.”** Bu üçüncü yolun ilkeleri şunlardır: Çocukların gelişim düzeyine uygun eğitim verme, üretime değil bilgi ve beceri kazanımına odaklanma, okul merkezli mesleki programlar, psikososyal destek, toplumsal cinsiyet eşitliği duyarlılığı, çocuk emeğinin sömürülmesine karşı koruma mekanizmaları Bu yaklaşım, hem “çocukların hepsi akademik başarıya gitmek zorunda değil” gerçeğini kabul eder, hem de “bu çocuklar

çalışmak zorunda bırakılmamalı” ilkesini güvenceye alır. **“Meslek” çocukların hakkıdır; ama “işçilik” değildir.** “Bir çocuğun meslek öğrenmesi, onu işçileştirmek demek değildir. Sorun çocukların meslek öğrenmesi değil, emek gücünün erken yaşta piyasaya sürülmesi, işçileştirilmesi, köleleştirilmesidir.

Sendikalar, üretim sürecinde çocuğun yararını gözetten bir yaklaşımı benimsediğinde gerek örgütlenme ve gerekse eğitim, basın-yayın çalışmalarına bu yaklaşımı dahil ettiğinde ve siyasal iktidarın mesleki eğitime ilişkin tartışmalarına etkin katılım sağladığında çocuk işçiliği sorununu değil mesleki etkili bir eğitim konusunun tartışılmasına katkı sağlamış olacaktır. Mesleki eğitim konusunda oldukça etkili çalışmalar yapan ülkelerde sendikalar karar süreçlerine katılarak işyerlerinin seçimi, üretim süreçlerinin denetimi, mesleki eğitim gören öğrencilerin haklarının korunması ve örgütlenmesi konularında önemli katkılar sağlamaktadır.



# Gençlerin Mesleki Eğitiminde Başarılı Ülke Örnekleri

Hazırlayan:  
**gençemek**

İngiltere’de sendikalar genç işsizliği ve istihdamı konusu hakkında ciddi çalışmalar yürütüyorlar. 2025 yılında “Çalışma Dünyasını Kalıcı Olarak Değiştirmek: Gençler İçin İddialı Bir Plan” adıyla tamamlanan bir çalışma Sendikalar Kongresi (TUC) tarafından yayımlandı. TUC önemli bir mücadele örgütü; TUC İngiltere’de 47 üye sendikayı ve 6 milyona yakın emekçiyi yan yana getiriyor. Raporda mesleki eğitimde etkili kimi ülke örneklerine ilişkin değerlendirmeler yapılmış, bunlar Almanya, Hollanda ve Galler<sup>1</sup>.

## Almanya

Almanya’da ne eğitim ve yetiştirme ne de istihdamda olan gençlerin oranı (NEET) 2014 yılından bu yana sürekli olarak %9’un altında kalmıştır ve bu durum genellikle başarılı çıraklık modeline atfedilmektedir. Mesleki eğitim ve genel eğitimin haftada en az 12 saat ile mesleki okulda birleştirildiği ikili bir sistem mevcuttur. İşbaşı eğitimine büyük önem verilmektedir ve Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsü (BIBB) kalite çerçevelerinin belirlenmesinden sorumludur. Çırak istihdam etmek isteyen her işveren, nitelikli öğretmenlere de sahip olmalıdır. Çıraklık eğitimi ortalama üç ila üç buçuk yıl sürüyor ve 3. ve 4. seviye yeterliliklere odaklanıyor. Almanya, Birleşik Krallık’taki %25’lik oranla karşılaştırıldığında, okul terk oranı daha düşük ülkelerden birisidir.

Sendikalar, Federal Mesleki Eğitim ve Öğretim Enstitüsü (BIBB) yönetim kurulunda yer aldıkları ve bölgesel düzeyde kalite güvencesine dahil oldukları için kaliteli çıraklık eğitimlerinin sağlanmasında rol oynamaktadırlar. Toplu iş sözleşmeleri, çırakların asgari ücretin üzerinde ücret almalarını sağlamak için genellikle çırak ücretlerini temel bir talep olarak ele almaktadır.

Çıraklık fırsatlarının çok yerel olabileceği gerçeğini göz önünde bulundurarak, hükümet herkesin ülke genelinde kullanabileceği aylık seyahat kartı ve çıraklık için seyahat indirimleri uygulamaya koymuştur. Alman hükümeti ayrıca, çıraklara eğitimi planlamada destek olacak, başvurularında yardımcı olacak ve sorunlarında yardımcı olacak bir eğitim danışmanı görevlendirerek eğitime destek programı başlatmıştır. Bireyler bu hizmete işverenleri veya kariyer danışmanları aracılığıyla erişebilirler. Bireyler bu hizmete işverenleri veya kariyer danışmanları aracılığıyla erişebilirler.



## Hollanda

Hollanda’nın NEET oranı yaklaşık %5 ile oldukça düşüktür. Almanya gibi, mesleki eğitim sistemi de mesleki eğitim ile iş temelli öğrenmeyi birleştiren ikili bir sistemdir. Birinci seviyeden başlayan dört seviyeli kurslar vardır: iş piyasasından en uzak gençler için bir yıl-

<sup>1</sup> <https://www.tuc.org.uk/research-analysis/reports/ambitious-plan-young-people>, Erişim Tarihi: 28 Ocak 2026.



lık kurs. İkinci, üçüncü ve dördüncü seviyeler, süre ve yeterlilik açısından farklılık gösteren ancak en az iki yıl süren mesleki eğitim, profesyonel eğitim ve orta kademeye yönetim eğitimidir. Bir yıllık pratik sertifika yeni bir uygulamadır ve genç işsizliği üzerindeki yapısal etkileri hala araştırılmakta olsa da, bunun gençlerin geleceğine pratik bir katkı sağladığına dair açık işaretler olduğunu ifade etmektedir. Mesleki eğitim sisteminde yüksek kaliteli eğitim sağlamak için, eğitim şirketleri akredite olmalı ve kamuya açık bir web sitesinde kayıtlı olmalıdır. Pratik eğitimin en az %20'si şirket tarafından şirket içi nitelikli bir eğitmen tarafından verilmelidir ve açık nitelik kriterleri vardır. İşverenler ayrıca çırak başına yıllık 2.300 sterline kadar hibe alabilirler ve iş dışı eğitim masraflarına finansal olarak katkıda bulunmak zorunda değildirler.

Sendikalar, sektör düzeyinde sosyal diyalog yoluyla hem çırakların ücretleri hem de eğitim kalitesi konusunda toplu sözleşmeler yoluyla sürece dahil olmaktadır ve sendikalar Mesleki Eğitim, Öğretim ve İşgücü Piyasası İş Birliği Vakfı'nın (SBB) bir parçasıdır. SBB, yeterlilik yapılarını, iş yerleştirme akreditasyonunu ve eğitim firmalarına danışmanlık hizmetlerini denetler. 2018 yılında başarılı pilot uygulamaların ardından, Hollanda'da okuldan işe geçişi iyileştirmek için 2026 yılında yeni bir yasa çıkarılacaktır. Bu yasa, okulu erken terk etme riskini belirlemek için yeni bir model, okulu erken terk etme riskinin yüksek olduğu bölgelere kaynakların öncelikli olarak ayrılması ve okulda ve mezuniyetten sonra bireysel olarak uyarlanması gereken zorunlu kariyer rehberliğini içermektedir.

### Galler (Wales)

Galler Hükümeti'nin Gençlere Yönelik Garanti Programı, Galler'de yaşayan 16 ila 24 yaş arasındaki herkese eğitim, staj veya çıraklık programlarına katılma, iş bulma veya serbest meslek sahibi olma konusunda destek sunmaktadır. Bu programa erişim, gençleri mevcut hizmetlere yönlendiren Working Wales aracılığıyla sağlanmaktadır. Garanti Programı'nın bir parçası olan Wales Jobs Growth Plus, yani yani Wales'te gençler için kamusal istihdam ve mesleki eğitim alt programı için 2022 yılında, 16-19 yaş arası NEET'lere eğitim, gelişim ve istihdam edilebilirlik desteği sağlamak amacıyla başlatılmıştır ve bir ücret sübvansiyon programı da içermektedir. İşverenlere, altı aylık bir staj süresi için ulusal asgari ücret eşdeğeri bir ücret sübvansiyonu verilmektedir. Jobs Growth Plus ayrıca, tüm katılımcılara bire bir danışmanlık hizmeti sunarak, iş deneyimi ve staj gibi çeşitli faaliyetlere katılmalarını desteklemek için bireysel öğrenme planları oluşturmaktadır. Destek, son derece kişiselleştirilmiş olmayı amaçlamaktadır. Galler hükümetinin JGW+ programına ilişkin değerlendirmesi, önceki politika müdahalelerine kıyasla hedef grubun katılımında daha büyük bir başarı elde edildiğini, yaklaşık %30-40'ına ulaşıldığını göstermiştir. Program, gençlerin refahı üzerinde özellikle olumlu bir etki yaratmış ve katılımcılar, eğitmen desteğini çok değerli bulmuştur.



# Uruguay'da İş-Öğrenim Programı Neyi Öğretiyor?

Hazırlayan:  
gençemek

## Uruguay'da İş-Öğrenim Programı Neyi Öğretiyor?

Gençler hangi toplumsal sistem içinde yaşıyor olurlarsa olsunlar farklı biçimlerde üretim etkinliğinin içinde yer alırlar. Gençler söz konusu olduğunda örgün eğitimden kopmadan nitelikli bir eğitim alırken nitelikli ve güvenli işlerde çalışmalarını sağlayan ülke deneyimlerini araştırmaya devam ediyoruz. Uruguay bu ülkelerden birisi. Uruguay planlamasına göre iyi tasarlanmış iş-öğrenim programları, gençlerin uzun vadeli iş olanaklarını ve kazançlarını artırabilir ve yetişkinliğe geçişlerini kolaylaştırabilir.

Gençler genellikle işgücü piyasasına girmekte zorlanırlar. Çoğu ülkede, genç işsizliği yetişkin işsizliğinin yak-

laşık üç katıdır ve birçoğu NEET (eğitim, istihdam veya yetiştirme-stajda olmayan) durumundadır. Örneğin Latin Amerika'da, 2023 yılında genç işsizliği yaklaşık %14 seviyesindeydi ve gençlerin neredeyse beşte biri NEET durumundaydı.

Erken yaşta işe başlamak, okula gidebilecek zamanı azaltabilir, ancak aynı zamanda değerli bir deneyim ve resmi istihdam için ilk fırsatı da sağlayabilir. Hangi etkinin daha baskın olduğunu anlamak, etkili politikalar tasarlamak için çok önemlidir.

Son araştırmamız, bu soruya ilişkin ilk uzun vadeli, nedensel kanıtları sunmaktadır. Uruguay'ın ulusal Yo Estudio y Trabajo ("Okul ve İş") programını inceliyoruz<sup>1</sup>.

<sup>1</sup> Mery Ferrando, Hollanda'daki Tilburg Üniversitesi'nde yardımcı doçenttir. Noemi Katzkowicz, Uruguay'daki Universidad de la Republica Uruguay'da yardımcı doçenttir. Thomas Le Barbanchon, İtalya'daki Bocconi Üniversitesi'nde profesördür ve IZA Araştırma Görevlisidir. Diego Ubfal, ABD'deki Dünya Bankası Cinsiyet Grubu'nda kıdemli ekonomisttir ve IZA Araştırma Görevlisidir.



**Kaynak:** <https://wol.iza.org/opinions/power-of-working-while-studyi>

### YET Programı

2012 yılından bu yana, “Yo Estudio y Trabajo” (YET) adlı iş-egitim programı, Uruguay’da 16 ila 20 yaş arasındaki gençlere devlet kurum ve kuruluşlarında bir yıla kadar ilk resmi iş deneyimi sağlamaktadır.

16 ila 20 yaş arasındaki gençler, iki koşulu yerine getirmeleri halinde YET’e başvurabilirler: 1) bir eğitim kurumuna kayıtlı olmaları ve 2) başvuru sırasında 90 günden fazla süreyle resmi olarak çalışmamış olmaları.

Programa katılım, yerel düzeyde kura ile belirlenir. Her bölgedeki katılımcı sayısı, programa ortak olan devlet şirketleri tarafından sunulan iş sayısına bağlıdır. Kura adayları, bölge içinde rastgele sıralanır ve yerel kontenjanlar dolana kadar program teklifleri sırayla yapılır. 2014 yılında başlayan üçüncü basamaktan itibaren, 2014’teki üçüncü programdan itibaren, azınlık gençlerin katılımını garanti altına almak için en büyük bölgelerde kotalar getirilmiştir: Afrika kökenli gençlerin %8’i, engelli gençlerin %4’ü ve transseksüel gençlerin %2’si.

Program kapsamına alınan kamu kurumları, işletmeler işe alacakları gençleri seçemezler ve adaylar da çalışacakları kurum ya da şirketi seçemezler. Program yöneticileri, katılımcıları mevcut pozisyonlarla eşleştirir, işe gidip gelme mesafesini ve okul programlarını dikkate alır, ancak becerileri dikkate almaz. Uruguay’daki çoğu lise yarım gün (sabah veya öğleden sonra) programıyla çalıştığı için, gençler diğer yarım gün için şirketlere yerleştirilir. Sonuç olarak, yerleştirmeler lojistik odaklıdır ve

beceriye dayalı eşleştirme için çok az alan bırakmaktadır. Program, devlet işletmelerinin işe alım sürecini kolaylaştırarak, firmaları atanmış gençleri kabul etmeye teşvik etmekte ve sadece düşük performans nedeniyle işten çıkarmaya izin vermektedir. Yüksek mezuniyet oranları göz önüne alındığında, bu durum nadiren görülmektedir. Fiziksel olarak daha az zorlayıcı görevler ve bu işverenlerin prestiji, motive olmuş adayları çekerek yüksek katılımı garanti altına alabilir.

Program, haftada 20 ila 30 saatlik yarı zamanlı işler sunmaktadır ve fazla mesai yapılmasına izin verilmemektedir. Katılımcılar normal çalışma saatleri içinde çalışmakta bu süreçten okula devamın azalmaması amaçlanmaktadır. Sözleşmeler geçicidir, 9 ila 12 ay sürer ve yenilenemez. 2016 yılında, haftada 30 saatlik bir iş için sabit ücret aylık 446 dolardı (saat başına yaklaşık 3,7 dolar). Program ücreti, tam zamanlı çalışma için aylık 372 dolar olan ulusal asgari ücretten daha yüksektir.

Programdaki tüm şirketler kamu sektöründedir ve maaşları kurumların kendi bütçelerinden ödemektedir. Çoğu büyük devlet şirketleridir ve kamu yönetiminde sadece birkaç pozisyon sunulmaktadır. Örneğin, ilk üç baskıda en çok istihdam sağlayan beş işveren şunlardır: elektrik şirketi (katılımcıların %22’sini istihdam etmektedir), su şirketi (%21), petrol ve gaz şirketi (%16), Uruguay ticari bankası (%10) ve telefon şirketi (%9).

Program, iş faaliyetlerinin idari veya operasyonel alanda olması ve destek görevlerine odaklanması gerektiğini belirtmektedir.



## Programın İzlenmesi ve Bazı Sonuçlar

Bu program, kura ile seçilen gençlere, (16-20 yaş arası) **okula devam etmeleri koşuluyla, bir yıl süreli yarı zamanlı resmi işler sunmaktadır.** Yaklaşık 90.000 başvuru sahibini yedi yıl boyunca takip eden rastgele atama, programın gerçek etkisini ölçmeyi sağlıyor ve bu bağlamda alışılmadık derecede güçlü bir değerlendirme tasarımı sunuyor.

Sonuçlar, katılımcıların resmi işgücü piyasası sonuçlarında açık ve kalıcı iyileşmeler olduğunu göstermektedir. Programa katıldıktan yedi yıl sonra, katılımcılar bir programa giremeyen benzer başvuru sahiplerine göre resmi işlerde yaklaşık %11 daha fazla kazanmaktadır.

Bu kazançlar, hem daha yüksek istihdam oranlarından (4 puanlık artış) hem de daha yüksek aylık ücretlerden (yaklaşık %6 daha fazla ücret) kaynaklanmaktadır.

Bu etkiler programın sona ermesinden uzun süre sonra, çoğu iş eğitimi değerlendirmesinde tipik olan iki veya üç yıllık takip sürelerinin çok ötesinde devam etmektedir. Bu uygulamada, programın sona ermesinden yedi yıl sonra bile etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Ayrıca, programa katılım eğitime devam oranlarını düşürmemiş, tersine eğitime devam da bir artış gözlenmiştir (yaklaşık 0,27 yıl daha fazla) ve programa katıldıktan sonra dört yıla kadar liseye devam etme olasılıkları daha yüksektir.

Kayıtlı kalma şartı, gençlerin iş ve eğitimi başarıyla birleştirmesine yardımcı olduğu gözlenmektedir ve bu da ikisinin birbiriyle rekabet eden değil, birbirini tamamlayan taahhütler olabileceğini göstermektedir.

Bu programın faydaları, katılımcıların ilk çalıştıkları sektörlerle sınırlı değildir. Zamanla, katılımcılar çeşitli sektörlerle geçmektedirler, bu da programda kazanılan beceri ve deneyimlerin işverenler tarafından geniş çapta değer gördüğünü göstermektedir. Etkileri erkekler için özellikle güçlü olmakla birlikte, kadınlar ve dezavantajlı geçmişe sahip gençler için de olumlu olmaya devam etmektedir.

Politika açısından bakıldığında, program hem anlamlı hem de maliyet etkin kazançlar sağlar. Nispeten yüksek ön maliyetlere rağmen, maliyet-fayda analizi, katılımcıların 46 yaşına geldiğinde programın ek vergi gelirleri yoluyla kendini amorti ettiğini göstermektedir. Kamu fonlarına sağladığı uzun vadeli getiri, en başarılı erken çocukluk programlarının bazılarıyla karşılaştırılabilir düzeydedir, bu da genç işgücü piyasasına yönelik bir müdahale için dikkate değer bir durumdur.

Genel olarak izleme ve değerlendirme çalışması, iyi tasarlanmış iş-egitim programlarının uzun vadede gençlerin iş olanaklarını ve kazançlarını önemli ölçüde iyileştirebileceğini ve yetişkinliğe geçişi kolaylaştırabileceğini göstermektedir.

Birçok gencin okuldan işe geçiş yolunda belirsizliklerle karşılaştığı ortamlarda, Uruguay'ın deneyimi, yarı zamanlı çalışmayı devam eden eğitimle birleştirmenin hem bireyler hem de toplum için kalıcı faydalar sağlayabileceğini göstermektedir.

Bu sonuçlar, iş kalitesini, eğitimle yakın entegrasyonu ve işverenlerin güçlü katılımını sağladıkları takdirde, benzer programların başka yerlerde de etkili olabileceğini göstermektedir.



# Dijital Çağda Sendikal Faaliyet! Genç Öğretmenler, Gençler Üzerine Bir Çalışma

SÖYLEŞİ:  
Nejla KURUL

› Sendikal faaliyetle oldukça ilgili ancak sadece bu alanla sınırlı kalmayan ve pek çok çalışmaya katılan genç bir sendika üyesisiniz. Okurlarımız için kendinizi biraz tanıtır mısınız?

**Azad Kırtay**-Ben öğretmenim. Yaşamak ve öğrenmek çokilişkili diye düşünüyorum. Bununla öğretmenlik mesleğinin rutini dışında çalışmalarını çok öğretici buluyorum. TÜBİTAK Bilim ve Toplum Projeleri dahil olmak üzere birçok projede yürütücü, uzman ve araştırmacı olarak görev yaptım. CERN tarafından düzenlenen, 26 ülkeden 36 öğretmenin davet edildiği Uluslararası Öğretmen Çalıştayı'nda (ITW 2023) Türkiye'yi temsil ettim. Yine Avrupa Uzay Ajansı (ESA) tarafından İspanya'nın Madrid kentinde düzenlenen Galileo Öğretmen Eğitim Programına Türkiye'yi temsilen katıldım. TÜBİTAK Ulusal Gözlemevi tarafından Diyarbakır Zerzevan Kalesi, Van ve Erzurum'da yapılan Ulusal Gözlem Şenliklerinde atölyeler sorumlusu olarak görev yaptım. Avustralya Büyükelçiliği tarafından desteklenen Doğrudan Yardım Programı kapsamında (DAP) kız çocuklarının bilimsel okuryazarlıklarının artırılmasını hedefleyen projeye yürütücülük yaptım, toplamda 5.000'den fazla köy çocuğunu astronomi, yer bilimleri, robotik ve sanat ile ilgili atölyelerle buluşturmaya çalıştım. Diyarbakır'da yaşıyorum.

2014 yılı Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Fen Bilgisi Öğretmenliği ve Mersin Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Fen Bilgisi Eğitimi (YI) mezunu olup halen Hacettepe Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Fen Bilgisi Eğitimi alanında doktora çalışmam devam ediyor. Bilim felsefesi



ve bilimin doğasının öğretimi üzerine çalışmalar yapmaktayım. 34 yaşındayım ve Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası Üyesiyim.

› Dijital çağda sendikal mücadele ile ilgili bir Eğitim Sen'in gerçekleştirdiği toplantıda sunumuzu dinledim. Oldukça kapsamlı bir çalışma idi. Ben gençemek Dergimiz için özellikle eğitim alanında genç üyelerin dijital çağda sendikal alana nasıl yaklaştıklarını merak ediyorum. Sizin çalışmanız genel olarak eğitim alanı ile ilgili ancak sendikal mücadeleye gençleri daha etkin biçimde dahil etmek isteyen farklı işkolundaki sendikalar için de geçerli olabilecek bulgular gözledim. Bu konudaki çalışmanızı kısaca özetler misiniz?

**Azad Kırtay-** Gençlerin sendika gibi bir kurumsal yapılanmayı pek de tanıdıkları söylenemez, sendikaların işlevlerini bilmiyorlar, bu nedenle çalışma yaşamına başlayana dek sendikalar hakkında farkındalık düzeyleri oldukça düşük oluyor. Gençlerin çoğu sendikayı çalışma yaşamına başlayınca öğrenmişler. Bazıları üniversite yıllarında sendika hakkında farkındalık kazanmışlar. Sınırlı bir kısmı ise sendikanın önceki görünürliğünde, kamuoyunda tanınırlığı yoluyla fark etmişler.

Yeni üyelerin sendikaya katılma gerekçeleri arasında en çok öne çıkan unsur, diğer sendikaların yandaş tavırlarına tepki ve sendikanın muhalif, bağımsız olması kimliğidir. Bu özellikler sendikanın emekçilerin durumunu daha özgürce ve daha samimi biçimde anlatabilmesini sağlamaktadır. Genç üyeler bu niteliği fark etmektedirler.

Genç üyelerin sendikal mücadeleye ilgisinin düşük olması sık tekrar eden bir gözlemdir. Umutsuzluk, sonuçsuzluk duygusu, inisiyatif eksikliği bu durumu beslemektedir. Bu yalnızca kuşak farkından kaynaklanan bir durum değildir; sendikanın geleceği için varoluşsal bir risk oluşturuyor.

Genç öğretmenlerin sendikal mücadelede önemli gördüğü sorunlar şöyle özetlenebilir: İlk olarak maaş ve özlük hakları, ikincisi mobbing, üçüncüsü mesleki saygınlık ve öğretmenlik mesleğinin itibarı ve sonuncusu ise eğitimin niteliği, özellikle öğretmenin eğitimi ve gelişimi konuları sıralandı.

› **Genç öğretmenler sendikayı cazip hale getirmek için neler öneriyorlar?**

**Azad Kırtay-** Genç öğretmenler ev ve okul arasında sıkışmak istemiyorlar. Sendikanın bir tatil imkanları ve

sosyal destek gibi sosyal avantajlar sağlamasını bekliyorlar. Ayrıca daha fazla eylem yapılmasını aktif mücadele içinde olunmasını ve sendikanın görünürliğünün artmasını bekliyorlar. Gençlere göre sendika içinde ve işyerinde iletişimin iyileştirilmesini, modern ve etkili iletişim yaklaşımlarının yaşama geçirilmesinin yararlı olacağını ifade ediyorlar. Sendikanın iletişim dili kapsayıcı ve güncel olmalı. Sahada aktif olmak, alana inmek, görünür mücadele yürütmek çok önemli genç öğretmenlere göre. Sendikaların haksızlıklara karşı duruşu, haksızlıklar karşısında güçlü ve doğru refleks göstermesi gerekiyor. Ayrıca bir yandan insanlık onuru bir yandan da mesleki itibarın korunması için çalışmalar yürütmek de gerekiyor gençlere göre. Ayrıca sendikalardan yenilikçi yaklaşımlar geliştirmesi bekleniyor. Gençler sendikalarda somut sonuçlar ve hızlı çözümler bekliyorlar.

› **Gençleri sendikal mücadeleye nasıl daha etkin biçimde katabiliriz? Bu konuda ne demek istersiniz?**

**Azad Kırtay-** Genç öğretmenler, sendikal etkinliklere katılımın “sadık ve sürekli” bir çaba değil, “sınırlı ve şartlı katılım” olması gerektiği yönünde görüş bildiriyorlar. Sendikada yeni kuşakları çekecek programlar ve yaklaşımların geliştirilmesinin, sosyal medya ve dijital platformları daha etkili kullanmanın, karar alma süreçlerini daha kapsayıcı hale getirmenin genç öğretmenlerin sendikaya yönelimini ve etkinleşmelerini artıracaklarını ifade ediyorlar. Sınıf mücadelesinde yeni kuşakları dikkate alan gençlik politikaları, sendikal alanda dil ve iletişim devrimi, örgütlenerek sahada güçlenme stratejilerinin yaşama geçirilmesi gerektiğini ifade ediyorlar.

## Kuşaklar Arası Fark Analizi

Konu	Genç Üyeler	Köklü Üyeler
Öncelikler	Ekonomik haklar, mesleki saygınlık	İdeolojik mücadele, dayanışma
İletişim	Modern, güncel dil beklentisi	Geleneksel söylem memnuniyeti
Beklentiler	Somut sonuçlar, hızlı çözümler	Uzun vadeli mücadele, sabır
Katılım	Sınırlı, şartlı katılım	Sadık, sürekli katılım

## Öncelikli Alanlar

1

### Dijital Demokrasi ve Katılımcı Karar Alma

Her üyenin anlık görüş bildirebileceği, hiyerarşiyi azaltan dijital platformlar kurmak.

2

### Veri Temelli Hak İzleme ve Hukuk Mücadelesi

Hak ihlallerini haritalandıran, anlık veri akışı sağlayan mobil sistemler geliştirmek.

3

### Alternatif Medya ve "E-Öğrenme" ile Bilinçlendirme

Laik ve bilimsel eğitim materyallerini dijital kanallar üzerinden topluma topluma ulaştırmak.



### › Gençlerin bu yönelimlerinden hareketle dijital çağda sendikacılık konusunda neler yapılabilir?

**Azad Kırtay-** Sendikalarda zaman içinde dijital demokrasi ve katılımcı karar alma işleyişleri hayata geçirilebilir. Güvenli dijital üyelik platformu, dijital imza ve gönderim altyapısı, dijital hak izleme mekanizmaları, eğitim ve gelişme platformları (dijital akademi ve açık kaynak kütüphane), dijital kampanyalar ve kamuoyu oluşturma, yapay zekaya yönelim, haklar ve siber

güvenlik gibi konular iyi çalışılırsa gençlerin sendikaya yönelmelerini, hak temelli çalışmalara duyarlık geliştirmelerini, örgütlenmelerini ve etkin katılımlarını sağlar diye düşünüyorum.

Dijital sendikal mücadelede öncelikli alanlar bir görsel yardımıyla aşağıdaki gibi ifade edilebilir.

### › Dergimiz gençemek'e katkınızdan dolayı çok teşekkür ediyorum.



## Yapay Zekâ ve Siber Güvenlik

### Yapay Zekâ Destekli İşleyiş

- AI Tabanlı Raporlama ve Öneri Motoru
- Hukuki Danışmanın Dijital Asistanı

### Dijital Güvenlik ve Veri Koruma

- Sendikanın Siber Güvenlik Standartları
- Üyelere Yönelik Dijital Güvenlik Eğitimleri

# Sendikaya Üye Olmamız İçin 7 Neden?

TUC Trades Union Congress çalışma dünyasını herkes için daha iyi bir yer haline getirmek için amacını taşıyan bir kurum. İngiltere’de 47 üye sendikayı ve 5,5 milyondan fazla emekçiyi bir araya getiren bir Kongre. Bu güçlü işçi konfederasyonu bir emekçinin bir sendikaya üye olması için emek hakları açısından 7 nedene işaret ediyor. Sendikalaşma ve örgütlenmenin toplumsal gelişime açısından, özellikle kamu yararı açısından da katkısı büyük, kuşkusuz bu durumda mücadeleci sendikalardan söz ediyoruz.

TUC İngiltere özgülünde sendikaya üye olmak için 7 nedeni söyle sıralıyor:

## **Daha yüksek ücret, daha iyi sosyal haklar**

Emekçiler bir araya gelerek yöneticilere karşı tek bir ses olarak müzakere ettiklerinde, sendika üyeleri ortalama olarak şunları elde ederler: üye olmayanlara göre daha yüksek ücret, daha iyi hastalık ve emeklilik avantajları, daha fazla ücretli tatil daha duyarlı çalışma saatleri hakkı.

## **İş yerinde saygı görmek**

Sendikalar, çalışanların saygı görmesi gerektiğini savunur. Örneğin, yöneticilerin emeklilik planlarını düşürmesine ve kapatmasına karşı çıkmak, patronların müdahaleci gözetim yöntemlerini kullanmasını engellemek ve yeni çalışanların daha kötü şartlarda istihdam edilmesini önlemek.

## **Zorbalık ve ayrımcılığın önlenmesi**

Sendikalar, iş yerinde zorbalık ve tacizin sona ermesi için çalışır ve yöneticileri iş yerlerini daha güvenli hale getirmeleri için zorlar. Kadınlara, farklı cinsel kimliklere, siyahi ve azınlık etnik gruplara mensup çalışanlara ve engelli çalışanlara yönelik ayrımcılık dahil olmak üzere her türlü haksız muameleye karşı durur.

İşyerinizde güçlü bir sendika varsa, iş ve özel hayatınız arasında daha iyi bir denge kurma olasılığınız artar. Ayrıca kadınlar, hamilelikleri sırasında, doğum iznindeyken veya işe döndüklerinde işyerinde sorunlarla karşılaşma olasılıkları çok daha azdır.

## **İş yerinde sağlık ve güvenlik**

Sendikalar her yıl 10.000 işçiye iş güvenliği ve sağlığı konusunda eğitim vermektedir. Sendikalar iş yerinde sağlıksızlığın sadece belirtilerini değil, nedenlerini de ele almaktadır. Bu da kaza ve yaralanma oranlarının düşmesi, stresin azalması ve ruh sağlığı sorunları olan kişilere daha iyi anlayış ve destek gösterilmesi anlamına gelmektedir.

## Hukuki yardım

İş yerinde sorunlarla karşılaşırsanız, sendikanızın hukuk ekibi, ödeme konusunda endişelenmenize gerek kalmadan adil muamele görmeyi sağlayabilir. Sorun iş sözleşmeleri, taciz, işten çıkarma, emeklilik veya ayrımcılıkla ilgili olsun, sendikanız size yardımcı olmak için yanınızda olacaktır.

## Mesleki gelişime destek

Sendikalar, üyelerin daha iyi ücretli işler bulmak için ihtiyaç duydukları becerileri edinmelerine yardımcı olmak amacıyla büyük çaplı eğitim ve öğretim programları yürütmektedir. Ayrıca, sıradan çalışanların eğitim ve terfi fırsatlarına erişebilmeleri için işverenlerin daha iyi gelişim programları oluşturmasını savunuyoruz.

## Herkes için iyi kamu hizmetleri ve güçlü bir ekonomi

Hemşireleri, ebeleri, itfaiyecileri, öğretmenleri ve diğer tüm özverili kamu görevlilerini temsil eden sendikalar, herkes için yüksek kaliteli kamu hizmetleri için kampanya yürütüyor. Sendikalar, istikrarlı ve üretken bir işgücünü korumak için çalışıyor. Şirketleriyle ilgili kararlara dahil olan emekçiler, daha iyi eğitim fırsatlarına sahip oluyor, adil bir şekilde ödüllendiriliyor ve zor zamanların atlatmasına yardımcı olabiliyor.

Türkiye’de sendikal mücadele, yüksek enflasyon karşısında eriyen ücretleri insan onuruna yarasır bir düzeye getirmek için büyük ölçüde daha yüksek ücret ve daha iyi sosyal haklar boyutuna odaklanmıştır. Bir yandan yüksek enflasyon işçilerin ve emekçilerin ücretlerini mum gibi eritmektedir, diğer yandan giderek artan işsizlik ve genç işsizliği düşük sendikalaşma oranlarına eşlik etmektedir. Sınıf mücadelesini etkileyen tüm etkiler sendikaları işlerin korunması ve ücret sendikacılığına yönlendirmektedir. Bu koşullar altında sendikal mücadele tüm yaşamı örgütleyen bir kapsama yönelmek durumundadır.

**Sendikaya Üye Olmanız İçin 7 Neden**

- 1. Haklarını Korumak**  
Haksızlığa karşı kalkan, emeğin güvencesi.
- 2. Güvenli Çalışma Ortamı**  
Sağlık, güvenlik ve önlem birlikte güçlenir.
- 3. Sosyal Haklar**  
İzinler, ek ödemeler, insanca yaşam.
- 4. Dayanışma ve Birlik**  
Yalnız değilsin, birlikte daha güçlüyüz.
- 5. İş Güvencesi**  
Keyfi uygulamalara karşı sağlam duruş.
- 6. Hukuki Destek**  
Hakkını ararken arkada uzman destek.
- 7. Sesini Duyurmak**  
Tek ses zayıf, ortak ses güçlü.

**Birlikte Güçlüyüz!**

<https://chatgpt.com/> 20 Ocak 2026 tarihinde oluşturulmuştur.

# Tüm Taleplerin ve Sendikalaşmanın Arka Planı: İşçi Sağlığı



Doç. Dr.  
Denizcan KUTLU

Tekirdağ Namık Kemal Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü  
TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisi Yayın Kurulu Üyesi dktulu@nku.edu.tr

## OKURA NOT

Tez Koop-İş **gençemek** Dergisinin bu sayısından başlayacak şekilde, her sayıda, "Sınıfın Sağlığı" adlı bu köşede, tarihsel ve güncel boyutlarıyla farklı üretim alanlarında görülen işçi sağlığı ve iş güvenliği sorunlarını, çözüm yollarını ve mücadele olanaklarını ele alacağız. Köşemizde ayrıca, alana emek vermiş hocalarımızın önemli bulduğumuz hatırlatmalarına, önemli yargı kararlarına, alana ışık tutan kitapların kısa tanıtımlarına, araştırma sonuçlarına, işçi sağlığı odaklı mücadelelere ve işyerlerinden deneyimlere de yer vermeyi planlıyoruz. Köşemizde ayrıca, farklı sanat dallarında üretilmiş ve işçi sınıfının tarihsel gerçekliğini yansıtan eserlerden örnekler de sunacağız. Her sayıda yer verilecek bazı sanat eseri örneklerinin işçi sağlığı bilimine renk katacağımızı umuyoruz.

"Sınıfın Sağlığı" köşesi, nasıl bir bakış açısına sahip? 2009 yılından bu yana Yayın Kurulu üyesi olarak görev yaptığım TTB Mesleki Sağlık ve Güvenlik Dergisinin önceki editörü, hocam Dr. Levent Koşar, birlikte ilk çalışmaya başladığımız zamanlarda, bir işçi sağlığı kavrayışı olarak, "**İşçi sağlığı, bir sağlık sorunu değildir**" diyordu. Bu belirleme, işçi sağlığının, tıbbi ve mesleki konuların ve önlemlerin ötesinde, üretim ilişkileri temelinde kavranabilecek sınıfsal bir örgütlenme sorunu olduğu anlamını taşıyordu. Köşemizin, bu kavrayışı sosyal politika bilimiyle birleştiren bir yaklaşım temel alınarak hazırlanmasını hedefliyoruz. Köşede yer vereceğimiz konuların, emekçiler arasında işyerlerinde, evde, sendikada tartışılmasını diliyoruz. Okurları, işçi sağlığı ve iş güvenliği deneyimlerini bize yazarak, köşenin aktif bir parçası olmaya davet ediyoruz. Saygılarımızla.

Bu ilk yazımızda, işçi sağlığının sadece tıbbi ve teknik önlemlerle ilgili bir olgu değil, aslında çalışma ve yaşam şartlarımızın bütününe çatı kavramı olduğuna işaret etmeye çalışalım. Sağlığın ve özel olarak da işçi sağlığının çok bilimli bir niteliğinin olduğunun üzerinde durulmuştur.<sup>1</sup> Bu nedenle, sağlıklı ve sağlıksız emek tartışmasında,

çalışanda o an somut bir sakatlık ve hastalığın bulgulanmamış olması değil, sağlığın fiziksel, ruhsal ve sosyal boyutlarının da dikkate alınması kabul görmüştür.<sup>2</sup> Sağlıklı olmak, hasta olmamanın ötesinde, daha geniş bir içerikle ele alınır. Bu içerik, bizleri, işçi sağlığını, işyerlerinde ortaya çıkabilecek tehlike ve risklerin dışında, işçi sınıfının

1 Fişek, G., Piyal B. (1991). *İşçi Sağlığı Kılavuzu*. Ankara: Türk Tabipleri Birliği, 3. Baskı., 7; Fişek, G. (1995). Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı İş Güvenliği. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 167-172; Sırer, H. (2000) Meslek Hastalıkları. İçinde: T. Akbulut (der), *İşyeri Hekimliği Ders Notları*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği, 67-77; Nalçacı, E., Hamzaoğlu, O. (2003). Üretim İlişkileri ve Sağlık. *Toplum ve Hekim*, 18 (3), 164-168.

2 Bilir, N. (2016). *İş Sağlığı ve Güvenliği*. Ankara, Güneş Tıp Kitabevleri, 33.

çalışma ve yaşam şartlarını çevreleyen tüm ekonomik ve sosyal, hatta siyasal ilişkilerle birlikte değerlendirmeye sevk eder. İşçinin sağlığını sadece işyerinde geçirdiği süreye göre değerlendiremeyiz.<sup>3</sup> O halde, işçi sağlığı sadece bir sağlık sorunu değildir; sadece tıp bilimine ve hekimlik önlemlerine dayanarak kazanılamaz, başka bilim dallarının katkılarına da ihtiyaç duyar.

Böyle olduğu içindir ki sağlığın, sadece sağlık alanına dayanan çalışmalarla kazanılamayacağı, sağlık sorunlarının sadece hekimlik önlemleriyle çözülemeyeceği; başta örgütlenme ve devlet müdahalesi gibi pek çok sosyal çabanın katkısının şart olduğu vurgulanır. Hatta, tıp biliminin sosyal nitelikleri güçlü bir bilim olduğu ifade edilir. Bu nedenle, işçinin sağlığını bozan biyolojik, kimyasal ve fiziksel hastalık etmenleri, işyeri içinde ve dışında elverişli sosyal ortamlarda yaygınlaşır ya da sönümlenir.<sup>4</sup> İşçi sağlığı böyle geniş bir alanın belirlenimi altındadır.

Hastalık etmenlerini yaygınlaştıran ya da sönümlendiren sosyal ortamların iyileştirilmesi, öteden beri çalışanların öncelikli talepleri arasında yer alır. Ücretler ve çalışma koşulları işyeri sınırları içerisinde; eğitim, sağlık, sosyal güvenlik, beslenme, konut, ulaşım ve çevre gibi boyutlar işyeri sınırları dışarısında, işçi sınıfının iyileştirilmesi için mücadele ettiği sosyal ortamları örneklendirir. Demek ki, işçi sağlığını sadece fiziksel boyutlarıyla değil, sosyal boyutlarıyla da ele almamız gerekiyor. Bu belirlemeler bizi, işçi sağlığı sorunlarının tüm taleplerin, örgütlenmelerin ve

sendikalaşmanın merkezinde yer alan olgu olduğu fikrine daha da yakınlaştırıyor. Açıkça ifade edilebilir; sendikalaşmanın birincil nedeni işçi sağlığı sorunlarıdır. Gerçekten de işçi sınıfı ve sendikaların, işyeri sınırları dahilinde ücretlerin ve çalışma koşullarının, işyeri dışında yaşam koşullarının iyileştirilmesini amaçlayan tüm taleplerinin arkasında önemli ölçüde sağlığı bozan etmenlerin ortadan kaldırılması var. Bu durum, sağlığın çalışma yaşamının her aşamasında yer alması<sup>5</sup> ve çalışma ilişkilerine dönük pek çok konunun aslında sağlıkla bütünlüklü bir içiçelik içinde olmasıyla ilgili.

Tüm bu gözlemler, işçi sınıfının sağlığının, işçi ve sendikacılık hareketinin tarihten gelen aslı gündemi olduğu gerçeğini gözler önüne seriyor. Böylelikle, şunu artık rahatlıkla söyleyebiliyoruz: İşçi sağlığı, çalışma yaşamının herhangi bir konusu değil, ta kendisi; sendikal güç, eylem ve denetimin gösterileceği en temel alanlardan biridir. Prof. Dr. Gürhan Fişek, sendikaların koruma ve geliştirme işlevi üstlendiği hak ve çıkarların en temelini sağlıklı yaşam hakkı olduğunu belirtiyor.<sup>6</sup> Tarihsel düzeyde baktığımızda da işyerlerinde yaşanan işçi sağlığı gelişmelerinin en etkili aracı ve en önemli halkasının, sağlığı bozulma riskiyle karşı karşıya kalan örgütlü emek ve sendikalar olduğuna dikkat çekiliyor.<sup>7</sup> Peki, çalışanlar ve sendikalar bunun ne ölçüde farkında?

### Dr. Levent Koşar diyor ki:



İşçi sağlığı, bir sağlık sorunu ve sadece biyolojik bir sorun değildir ve daha geniş bir toplumsal analiz içinde, sınıf mücadelesi ekseninde değerlendirilmelidir. İşçi sağlığı sorununu mesleki-teknik bir çizgiden ekonomi-politik ve ideolojik bir seviyeye taşıyarak şöyle de ifade edebiliriz: **İşçi sağlığı yalıtık-tekil bir sağlık sorunu değil, kapitalist üretim ilişkileri içerisinde sonucu sağlıksızlık olan, sınıf mücadelesi sorunudur!**

İşçi sağlığını kullanım değerinin zorunlu taşıyıcısı olan değişim değerinde arayabiliriz. **Ve yine diyebiliriz ki: İşçi sağlığındaki toplumsallık, mesleki-teknik sonuçlardan kaynaklanan iş kazası-meslek hastalığı ve bunlara bağlı ölüm ve hastalıkların zorunlu taşıyıcısıdır.**

3 Fişek, G., Piyal, B. (1991). *İşçi Sağlığı Kılavuzu*. Ankara: Türk Tabipleri Birliği, 3. Baskı., 8, 9.

4 Saltık, A. (2000). *Çağdaş Sağlık Anlayışı*. İçinde: T Akbulut (der), *İşyeri Hekimliği Ders Notları*, Ankara: Türk Tabipleri Birliği, 13-44, 13-15.

5 Koşar, L. (2000). "Sağlıklı İşçi" İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nin Temel Taşıdır. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, 4, 22-26, 22.

6 Fişek, G. (1994). *Toplum Örgütleri ve Sağlık*. *Çalışma Ortamı*, 13; Fişek, G. (2005). *Sendikalar ve İş Sağlığı Güvenliği*. <https://www.isguvenligi.net/author/kullanici8/>.

7 Karadoğan, E. (2018). *Yaşama Verilen Değerin Bileşik Göstergesi Bağlamında Demokrasi Hak Arama ve Örgütlenme Özgürlüğünün İşçi Sağlığı ve Güvenliğine Etkisi*. İçinde: E Karadoğan, vd. (yay haz), *Gürhan Fişek'in İzinde Ortak Emek ve Ortak Eylem*, Ankara: Phoenix, 99-121, 104.

## İşvereni Kendi Haline Bırakırsak...

İşçi sağlığı bilimi, pek çok konuyu bir araya getirir. Bu konulardan biri de hukuktur. Gerçekten de çalışanın sağlığının ve güvenliğinin korunması yetmez; geliştirilmesinde önlemler ve buna temel oluşturan mevzuat, oldukça önemli bir yer tutar. Böyle olduğu içindir ki, çalışma yaşamında sağlık ve güvenliğe dönük tartışmalarda, yasanın ve yargının neye hükmettiği önemli bir referans noktasıdır. Peki, bir an için bu alışılmış düşünce biçiminden sıyrılıp, işverene uyma yükümlülüğü getiren bir sağlık ve güvenlik mevzuatına neden ihtiyaç duyulduğunu düşünmeye ne dersiniz? Cevabımız evetse, işte size birkaç soru:

- Gerçekten de işçinin sağlığının korunmasını amaçlayan bir takım yasal düzenlemelere neden ihtiyaç var?
- Yoksa işverenler, çalışanların sağlık ve güvenliğini koruyacak önlemleri zaten mevzuata gerek olmaksızın almıyor mu?
- İşverenler, ancak emredici nitelikteki hukuk kurallarıyla birlikte mi önlem almakta?
- İşverenler, hukuksal ya da sendikal zorlamalar olmaksızın, işyerlerinde sağlık ve güvenlik şartlarını iyileştirecek adımlar atmıyor mu?

Tarih boyutlu bu sorular ve cevapları önemlidir. Önemlidir; çünkü işçi ve işveren arasındaki ilişkilerin doğasının anlaşılmasıyla ilgili bize anlamlı ipuçları verir. Karl Marx, temel eseri *Kapital*'in 1. Cildinde, 19'ncü yüzyıla ait gözlemlerine dayalı olarak ortaya attığı şu soruyla, bizlere ipin ucunu tutabilmemiz için anlamlı bir bakış açısı sunar: *"Kapitalist üretim tarzının doğasını, bu üretim tarzında en basit temizlik ve sağlık önlemlerinin alınmasını sağlamak için devletin çıkardığı zorlayıcı yasalara dayanılması zorunluluğundan daha iyi ne ortaya koyabilirdi?"* Marx, Fabrika Mevzuatına gönderme yaparak, en temel düzeyde işçi sağlığı önlemlerinin yaşama geçmesi için bile yasalara ihtiyaç olduğunu söyler; sermayenin "toplumdan gelen bir zorlama olmadığı sürece (...) işçinin sağlığına ve ömrünün uzunluk veya kısalığına karşı kayıtsız" olduğunu yazar.<sup>1</sup> Ekleyelim:

- Sermaye, işçinin bozulan sağlığının üretimin sürekliliği üzerindeki olumsuz etkilerini de fark etmiş; bu nedenle, en azından başlangıç dönemlerinde, işçinin

sağlığını değil, üretimin sürekliliğinin garanti altına alınmasını önemseydiği için, asgari düzeyde de olsa bazı önlemlere başvurmuştur.

- Sermaye sadece üretimi değil, kimi sağlık ve güvenlik önlemleri olarak, emekle arasındaki çelişkileri daha kolay yönetebildiğini de fark etmiştir.

Birlikte düşünelim: Aradan geçen bunca zaman diliminde, işverenlerin yaklaşımında kapsamlı değişimler olduğunu söylememiz mümkün mü? Hiç şüphesiz, bu zaman diliminde sosyal politikalar ve işçi sağlığı alanında oldukça önemli değişimler yaşandı. İşyerlerinde sağlık ve güvenlik önlemlerini almak, üstelik de uluslararası nitelikte sözleşmelerle güvence altına alındı; pek çok ülkede konuyla ilgili ulusal bir mevzuat sistemi oluşturuldu. Yine pek çok ülkede işyerlerinde alınacak önlemler, sendikacılık ve toplu iş sözleşmesiyle güvenceye kavuşturuldu. Bazı ulusal ve çokuluslu şirketlerin konuya yer yer sendikalardan da daha çok önem verdiği bile söylenebilir. Tüm bu gelişmeler, şu yalın gerçeğe geri dönmemizi değiştirmede: Sermaye, yani işverenler, ulusal ve uluslararası hukuk kurallarıyla, sendikacılık hareketi ve toplu iş sözleşmelerinin yarattığı basınçlarla ve bir de uluslararası nitelikli ihalelerden pay almak için gerekli şartları sağlayabilmek amacıyla, mal ya da hizmet üretiminin sürekliliğinin bozulmaması ve emek-sermaye çelişkisini yönetebilmek için sağlık ve güvenlik önlemleri almıştır; almaya zorlanmıştır.

Yukarıdaki paragrafta tam da bunu söylemiyor muyduk? Demek ki, işvereni kendi haline bıraktığımızda önlem alma ya da alınan önlemleri iyileştirme konusunda çok da istekli değil; tıpkı ücretleri, mola sürelerini, yan hakları artırma eğiliminde olmadığı gibi...

Buraya kadar söylediklerimiz aslında şu gerçeği açığa vuruyor: İşçi sağlığı, sağlığı bozulma riskiyle karşı karşıya olan çalışanın, önlemin kendisine ulaşmasını pasif bir biçimde bekleyeceği ve işverenin tek yanlı kontrol ettiği bir konu olarak değil, çalışma ve yaşam şartlarının, yani sağlığın bütünsel olarak iyileştirilmesinin hedefleneceği bir mücadele alanı olarak anlam kazanıyor. Üstelik bu bir tercih de değil, sendikaların tarihten gelen bir zorunluluğu, varlık nedenleri ve kuruluş amaçlarıyla doğrudan bağlantılı bir olgu.<sup>2</sup> Gerçekten de tarihten süzülüp

1 Marx, K. (2011). *Kapital Ekonomi Politikin Eleştirisi 1. Cilt*. Çev. M. Selik, N. Satlıgan, İstanbul: Yordam Kitap, 460; 263-264.

2 Fişek, G. (1994). *Toplum Örgütleri ve Sağlık*. *Çalışma Ortamı*, 13; Fişek, G. (1995). *Çok Bilimli Eksende İşçi Sağlığı İş Güvenliği*. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 50 (3), 167-172.

gelen bilgilerimiz, sermayenin ancak sınıf mücadeleleriyle geriletebileceğini<sup>3</sup>; mücadelenin yükseldiği dönemlerde denetleyici ve koruyucu önlemlerin işçi lehine gelişebileceğini<sup>4</sup>, iki olgu arasında yakın bir ilişki olduğunu<sup>5</sup> göstermektedir. Çünkü az önce işaret ettik: Kendi haline bıraktığımızda işveren bu yönde davranmıyor.

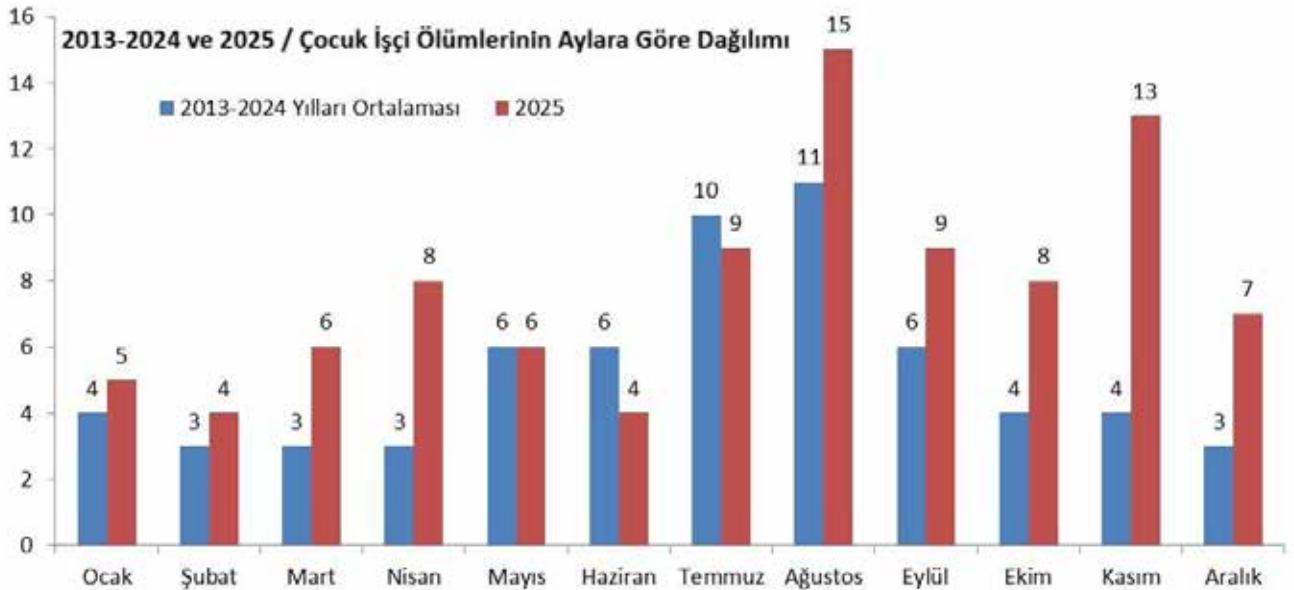
### Prof. Dr. Gürhan Fişek diyor ki:



#### İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği İlkelerinden bir kesit:<sup>6</sup>

- İşçi sağlığı ve güvenliği hizmetlerinin başarısı, bundan yarar sağlayanların sahiplenmesi ile doğru orantılıdır.
- İşçilerin sağlığını korumak ve geliştirmek, temelde bir işveren yükümlülüğüdür.
- Bireysel çabalarla ve tek bir işyerinde mükemmeli yaratma düşü ile istenilen sonuç elde edilemez.

**2025 yılı, çocuk işçi cinayetlerinin ve Mesleki Eğitim Merkezleri'nin (MESEM) giderek daha çok gündeme geldiği ve tartışıldığı bir yıl oldu. İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi 2025 yılında 91 çocuk işçinin yaşamını yitirdiğini belirledi.**



Kaynak: İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi

3 Gürcanlı, E. (2016). İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği'nde Omurgayı Oturtmak. *DİSKİSG*, 1, 7-25, 8.

4 Emiroğlu, C. (2018). Kapitalist Sistemin Yeniden Yapılanma Sürecinde İşçi Sağlığı ve Güvenliği. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, 68-69, 2-17, 11.

5 Nalçacı, E. (2003). İşçi Sağlığı Üretim İlişkilerinin Ürünüdür. *Mesleki Sağlık ve Güvenlik*, 15, 12-14, 12.

6 Fişek, G. İş Güvenliğinin Boyutları ve Temel İlkeleri, <https://www.isguvenligi.net/is-guvenliginin-boyutlari-ve-temel-ilkeleri/>

# Bir Kadın File Market İşçisinin İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Deneyimleri...

GÖRÜŞEN:  
Denizcan KUTLU

Sendikalı olduğu için işten çıkartılan, direnişe geçen ve işe iade davası açılan 5 yıllık File Market işçisinin, işçi sağlığı ve iş güvenliği ile ilgili yaşadıklarını kulak kabartalım. Kadın işçinin deneyimleri, sağlığın tanımındaki, fiziksel, ruhsal ve sosyal boyutların tamamına dönük birçok vahim sorunu içermekte. Koruyucu donanım verilmeden sokulan -30 derecelerdeki donuk deposundaki başta hipotermi olmak üzere çeşitli risklerden uzun süre ayakta kalmaya dayalı varis ve kalp kapakçığı sorunlarına, yanık ve darbe izlerinden lif yırtıklarına, hakaret, zorbalık ve mobbinge varana kadar dramatik bir işçi sağlığı tablosu karşımızdaki... Görüşmeyi kabul ettiği için teşekkürlerimizi ileterek sözü kadın işçiye bırakalım:

## Fiziksel sorunlar

- Unlu Mamuller olarak başladım. Ürünleri donuk deposuna yerleştiririz, kapıyı kapatıp 25-30 dk. soğuk hava deposunun, kompresörlerin içerisinde. Koruyucu ayakkabılarımız yok, spor ayakkabılarla oraya giriyoruz. Haliyle donuk bir yer. Parmak uçlarımızdan donma, uyuşma başlıyor. - 30'ları görüyor. 25-30 dakika hiç çıkmadan oradayız. Kapıyı açtığımızda alarm veriyor. Soğuk zinciri kırılmaması için mecburen içeride kalıyoruz. Soğuk deposuna astığı bir tane mont var. Sadece bir kişide var o mont. 2-3 kişi giriyor. Geri kalan normal üzerindeki çalışma kıyafetleriyle içeriye giriyor. Bu da haliyle soğuk algınlığına, idrar yolları enfeksiyonuna, kadın hastalıklarına yol açıyor. Böyle bir sürü arkadaşımız var. Yanma olanağımız var. Çoğu kez kolumuz sıcak tepsie, fırına değmiştir. Böyle kazalarımız da olmuştur.
- Mola saatinden çıktık. Reyon arasında çalışıyorum. Baş dönmesi yaşadım. Ben o arada yere yığılmışım. Sert bir şekilde çarpıyorum. Sonra beni ofise aldılar. Müdür sorular soruyor, yanıt veremiyorum. Hastanede serum, tahliller falan yapıldı. Müdür, "İçerden pamuk getir de kolundaki kelebeği çıkartalım. Bizim

mağazaya gitmemiz gerekiyor" dedi. Müdürümün kolumdaki kelebeği çıkartmasını istemesini şikâyet ettiğimde, müdür tamamen benim iyiliğimi düşündüğünü söyledi. Kalbime holter takıldı. Kalp kapakçığında, mitral yetmezlik saptandı. İlaçlar kullandım. Şöyle ki tüm gün ayakta kaldığımız için, sol bacağımda ciddi boyutta varisler mevcut. Bu da haliyle kalbe de vuruyor atar ve toplar damarlarda sıkıntı yarattığı için, şu an ayakta kalamıyorum. Çalışırken çok çok zorlanıyorum. Doktor ilaç ve çorap verdi. Kalıcı bir çözüm yok, bedenime işlemiş gibi bir şey. İşin verdiği bir külfet diyebilirim benim için. Yazın etek şort giyip sokağa çıkamıyorum. Bacağında siyah lekeler. Görüntü kirliliği, bu da beni ruhen yoruyor açıkçası.

- Transpaletle mağaza içerisinde su paleti çekiyoruz. Su yerleştiriyoruz reyona. Su paleti ayağımın üzerine oturdu yanlışlıkla. Can havliyle bağışma falan, ayağımı çıkarttık. Bir arkadaşımın beraber, ambulans bile çağırılmadan, bir arkadaşın arabasıyla götürdüler, Tarak kemiklerim kırılmıştı. Çatlak vardı. Halen acısını çekerim ağrısını hissedebiliyorum.
- Kraldan çok kralcılık yapılıyordu. Müdür yardımcılarını hiçbir şey yapmıyor. Günlük temsilci adı altında, 3 tane personel seçip, bütün molalar, iş dağılımı, müşteriyle ilgilenme o kişiden soruluyordu. Gelip bana emirler vermeye başladı. Doğum sonrasında işe başladığım için aradan 1 yıl geçti. Eksikim olması normaldi. Reyon düzeltirken, günlük temsilci arkadaş geldi. Bu şekilde sayım yapılmaz. Müdülden de "Onlar ne derse onu yapmak zorundasın" diye bir cevap aldım. Aradan 2-3 gün geçti. Yine aynı şekilde çalışıyorum. Tahta paleti benim topuğuma vurdu. Bilerek yaptı. Aşıl tendonumun zarar gördüğü, bir daha aynı şey olursa, tendonumun kopacağı söylendi. 3 günlük rapor aldım. File kanunlarında ilk gittiğim gün sayılmıyormuş. 2 gün raporlu görünüyormuş. Onlar bizi

borçlu çıkartıyorlar, saat olarak çalıştırıyorlar fazladan. 1 günü benden tahsil ediyorlar. 3 gün ücret kesintisi zaten yapıyor. 1 gün de borçlu çıkarttılar.

- En son geçirdiğim iş kazası da yöneticim, “Etiket çıkartman lazım. Fiyat değişikliği olmuş” dedi. Ben de büro alt katta olduğu için aşağı inerken, elektrikler gidince, merdivenlerden yuvarlandım. Sağ ayağımın üzerine düştüm. Kötü yanı alt katta telefon çekmiyor. Bir arkadaşla beraber hastaneye gittim, bu kez çok kötü bir biçimde zedelenmişim. 5 gün rapor aldım. Doktor dedi, “Sen sonlarını oynuyorsun”, rapor yazdı. 1 gün tekrar borçlandım.
- Malı çeken arkadaşların ayağında koruyucu ayakkabı bile yok. Transpaletlerle insan gücüyle çalışılıyor. Elimizle kaldıraç pozisyonuna getirip, havaya kaldırıp, kendimiz çekiyoruz. Bu, 250-300 kg. paletler de olabiliyor. Bunu bir kadın nasıl çekebilir? Çektiğimde belimi incittiğim de olmuştur. Çekmeyle belim tutuldu. Hemen, “Eczaneden bir ilaç alır mısın?” Yöneticim, “Artık seni hastaneye göndermem. Yeter bu kadar iş kazası” dedi. O şekilde ilacı aldım.
- Kolumuzu, bacağımızı çarpıyoruz. Bedenim yoruluyor, gün boyu ayakta. 1 saatlik molamız var. Bu mola saatleri içinde yemek mi yiyelim, sigara mı içelim, çayımızı mı içelim, dinlenelim mi? Oturarak sigara içemiyorsunuz, ayakta içeceksiniz. Oturmak yasak.
- Arkadaşımızın kolundaki liflerde yırtılma oldu. Çalışmak istemediğini söylediği zaman, yönetici “Neden çalışmak istemiyorsun?” dedi. “Yırtılma var” dedi. “Hayır sen reyonda çalışacaksın” dedi.
- Boşta kalmak diye bir şey yoktu. Boşta kaldığım anda seni temizliğe yönlendiriyordu.

### Psikolojik sorunlar

- Bedeniniz yorulduğunda, ister istemez ruhunuz da yoruluyor. Hep bir hengâme içerisindeyiz. Müşteri ile ilgileniyorsun, bağlı olduğun reyonla ilgileniyorsun.

Üründe son kullanım tarihi geçtiği zaman yöneticiden mobbing yiyorsun.

- Kasada en büyük sorunumuz poşetti. Karton çanta neden dayatılıyor? Şirket kararı olduğunu söylediğimizde, müşteriler bize hakaret edip, küfredip gidiyorlardı.
- Kasa reyon bölümü. Hem kasaya bakıyorsun, müşteriyle ilgileniyorsun, müşteri gelip bir şey sorduğunda, onunla ürüne kadar eşlik edip File'nin kendi ürünlerini tanıtmaya mecburiyetin var. Bunu tanıtmazsan, gizli müşteri diyerekten, bu da bizim hanemize eksi olarak yazıyordu. Eşlik etmediğimizde, eşlik edip ürün tanıtmadığımızda, yöneticimiz “Neden ürün tanıtmadın?” deyip, mobbing uygulamaya geçiyorlardı. Ürünleri tanıtmak zorundaydık. Mağaza düşük puan aldığında mobbing uyguluyorlardı. Birkaç kişiden savunma alındığını biliyorum.
- Biz oranın temizliğini, güvenliğini yapıyoruz. Hakaret bile işitiyoruz. Müşterilerle biz muhatap olmak zorunda kalıyoruz. Bütün her şeye personeli öne sürüyorlar.
- Tüm gün ayakta kaldığımız için, sol bacağımızda ciddi boyutta varisler mevcut. Yazın etek şort giyip sokağa çıkamıyorum. Bacaklarında siyah lekeler. Görüntü kirliliği, bu da beni ruhen yoruyor açıkçası.

### Sosyal sorunlar

- Geleceğini göremeyen, arkadaşlarına ailesine vakit ayırmayan, sosyal hayatı bitme noktasına gelmiş insanlarız. Aslında şu ki, ağır bir sömürü gerçeğiyle karşı karşıyayız; köleleştirilen... İdrak edemiyorum açıkçası. Bir şeyleri kabul etmiyoruz. Çünkü biz işçiyiz, ben olmazsam onlar olmaz. İşçilerine insan gibi davranmıyorlar. Verdikleri 38 bin maaş. Vergi kesintisi, yol yemek onun içinde. Elimize yine asgari ücret kalıyor. Amacımız sendika gelsin, daha iyi koşullar altında çalışmaktır. İşveren sendikayı da sendikayı savunmanı da sevmiyor.

### Bu tablo karşısında savunmasız mıyız?

Hayır değiliz. İlk adım, üretim alanımızdaki her türlü işçi sağlığı ve iş güvenliği sorununu, başımıza gelmeden öngörmek, geçmiş deneyimleri bilmek. Bu öngörü ve deneyim bilgisini izleyecek şekilde, ne tür önlemler alınması gerektiğiyle ilgili araştırmalar yapmak ve bir araya gelerek, taleplerimizi işverene, yöneticiye iletmek, varsa sendikamıza bildirmek. Özcesi, işyerlerimizdeki işçi sağlığı sorunlarının engellenmesinin aktif bir parçası olmak.

Yukarıda bir market işçisinin işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili sorunlarını kendi cümlelerine dayalı olarak okuduk. Bu deneyimler, neler yapılmaması gerektiği kadar nelerin yapılabileceğiyle ilgili olarak da bizleri düşündürmeli. Şu sorunlar ve önlemler üzerinde hep birlikte düşünelim:

İşçi sağlığı sorunu		Önlem
Tehlike	Risk	
Hiyerarşik kontrol, hızlı ve durmaksızın çalışma, zaman baskısı, mola saatlerinin azlığı, ağır iş yükü, mobbing, işte çeşitliliğin çok olması, kararlara düşük katılım, rol belirsizliği ve çatışmaları, kişiler arasındaki rekabet ve çatışmalar, düşük ücretli çalışma, iş güvencesizliği	Yorgunluk, stres, dikkatsizlik, iş kazası, çabuk sinirlenme, yalnızlık, yabancılaşma, iş tatmininde yaşanan azalmalardan kaynaklanan psikolojik sorunlar, kronik gerilim, alışma gücünü kaybetme, benlik saygısının yitimi, tükenmişlik, depresyon, kardiyovasküler hastalıklar, kalp yetmezliği, intihar	Tehlikeleri oluşturan faktörlerin ortadan kaldırılması
Donuk deposunda çalışma <sup>1</sup>	Hipotermi ve ölüm, donma, akciğer enfeksiyonu, kas ve eklem tutulmaları, titreme, parmak uçlarında donma ve uyuşma, idrar yolları enfeksiyonu, kadın hastalıkları, soğuk algınlığı, konsantrasyon bozukluğu, dikkat dağınıklığı	Donuk deposunda kalma sürelerinin azaltılması ve uygun iş elbiseleri, soğuk ve sıcak ortam arasında geçişlerde alışma kaynaklı ısınma alanında dinlenme, sıcak içecek
Fırın karşısında sıcak, kızgın tepsielerin olduğu ortamda çalışma, ıslak ve unlu zemin	Yanık, kayma ve düşme, yorgunluk, bıkkınlık, çabuk sinirlenme, dikkatsizlik	Sıcak ortam ve malzemeler için uygun iş elbiseleri, su tüketimi
Uzun süre ayakta kalarak ya da kasada oturarak çalışma	Yorgunluk, kan dolaşımı sorunları, venöz yetmezlik (bacak toplar damalarından kanın kalbe geri akmasını engellenmesi), varis, ayak, bacak ve bel ağrıları, kas yorgunluğu, topuk ağrısı, ayak kemeri düzleşmesi, bunyon, nasır, sertleşme	Belirli sürelerle oturarak dinlenmek, belirli aralıklarla kan dolaşımını hızlandıracak şekilde hareket etmek, ortopedik tabanlıklar kullanmak
Transpaletle çalışma	Çarpma ve darbelere bağlı olarak kırık, çatlak, burkulma, ezilme, morarma	Transpaletlerin sivri kısımlarına yumuşatıcı malzemeler geçirmek, aşırı yüklemekten kaçınmak, uygun hızla çalışmak, uygun ayakkabı ve koruyucu donanımla çalışmak
Müşteriyle sürekli iletişim	Yorgunluk, stres, baş ağrısı	Müşteriler ve işçinin aralarındaki sorun alanlarını belirleme ve bu konularda değişime gitme

İşyerlerimizde alınacak sağlık ve güvenlik önlemlerinde, “İşverenden bunu isteyemeyiz. Bu ay ödemeleri varmış. Karşulamakta güçlük çeker”; “Her işin bir tehlikesi var. Olur o kadar.”; “Sen de buna kaza mı diyorsun? Millet ne koşullarda çalışıyor!” gibi anlayışlar hukuken de bilimsel olarak da yanlıştır ve sakıncalıdır. Bizi sağlığımızdan eder. İşçi sağlığında temel ilkelerden biri, tehlikeli olanı tehlikesiz olanla değiştirmektir. Tehlikenin riske dönüşmemesi için yapılabileceklerin bir sınırı olduğunu düşünmek, kazalara ve işçi cinayetlerine meşru bir zemin sunar.

İşveren, gerek Borçlar Yasasının 417’nci maddesi gerekse İş Sağlığı ve Güvenliği Yasasının 4’üncü maddesi uyarınca, çalışanların sağlık ve güvenliğini sağlamak, bunun için de “gerekli her türlü önlemi almak, araç ve gereçleri de noksansız” bulundurmakla yükümlüdür. Önemli olan bilimsel gelişmeler ışığında öngörülü olmak ve bir takım değil, gerekli önlemlerin alınmasını sağlamaktır.

Aşağıda sunduğumuz yargı kararı da bu görüşlerimizi destekler niteliktedir. İşverenin yükümlülükleri kadar, bunu hatırlatan yargı kararlarını da bilmeliyiz.

“İşçinin beden ve ruh sağlığının korunmasında önemli olan yön, bu tedbirin alınmasının hakkaniyet ölçüleri içinde işverenden istenip istenmeyeceği değil, aklın, ilmin, fen ve teknolojinin böyle bir tedbirin alınmasını gerekli gördüğü hususlarıdır.” (Yargıtay 10.H.D., 23.3.2010, 17190/41779)

<sup>1</sup> Bkz. “Soğuk Ortamlarda Çalışma”, <https://istanbulosgb.com.tr/soguk-ortamlarda-calisma/>

## Dilovası'nda Öngörülebilir ve Engellenebilir İşçi Katliamı...

Kocaeli Dilovası'nda bir parfüm imalathanesinde 3'ü çocuk ve genç, 7 kadın işçinin ölümüyle sonuçlanan patlamalı yangın, açık bir işçi cinayeti idi; bir katliamdı. Bilirkişilik ve savcılık, işçilere ne eğitim ne de kişisel koruyucu donanım verildiğini, ölen işçilerin hiçbirinin sigortalı olmadığını, denetimlerde sigortasız işçilerin dışarı çıkartıldığını, üretimin fiilen yapıldığı üst katların iş güvenliği uzmanı ve işyeri hekimi tarafından hiç denetlenmediğini, itfaiye uygunluk onayı olmadan üretim yapıldığı, imalathanenin yapı-iskan belgesi olmadan kullanıldığını, OSGB firmasının da fiilen hizmet yürütmediğini saptadı. İşçiler, düşük ücretlerle çalıştırılıyordu. Çalışma koşulları bu durumdayken, işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemlerinin alınmış olması beklenemezdi. Öyle de oldu...

Bilirkişi raporlarından edinebildiğimiz bilgiler doğrultusunda, patlamalı yangının, ulaşılabilen son noktadaki nedeni, yetersiz teknik alt-yapı, bakımsız ekipman, denetimsiz yapı kullanımı ve uygun olmayan üretim koşulları. Özcesi, işverenin üretimde kullanılan araç-gereçle ilgili yeterli ve gerekli önlemi almaması, yükümlülüklerini ihlal etmesi. Bu yönüyle savcılık da işverenin asli kusurlu olduğunu belirtti. Bilirkişi raporu, patlamalı yangın, etil alkolün kazana aktarımı sırasında oluşan statik elektrik ile karıştırıcı motordaki elektriksiz kontağın birleşmesi sonucu çıktığını; ATEX uyumlu (ex-proof) ekipman bulunmadığını, havalandırma ve basınç tahliye sistemlerinin olmadığını, topraklamanın yetersiz olduğunu ve buhar birikiminin de patlamaya yol açtığını ortaya koydu.

Patlamalı yangının çıkışının kaynağında bu tür eksiklikler saptanırken, yetersiz havalandırma, patlayıcı ortam kontrol sistemlerinin ve yangın merdiveni, yangın algılama ve alarm sisteminin ve acil çıkış kapısının olmaması da ortamda saptanan eksiklikler arasında yer aldı.



Sadece işyeri fotoğraflarına dayalı olarak saptayabildiğimiz işçi sağlığı ve iş güvenliği eksiklikleri:

### Kaynakta

- Muhtemelen parfüm yapımında kullanılan alkolü içerisinde barındıran tankların bir bölümü çalışma alanının tam ortasında, başka ve kapalı bir alanda olmalıydı.
- Dolum makinaları yığılmış ve darmadağın kartonların tam ortasında.
- Üretimin ana gövdesi, paketleme ile makul bir mesafede değil.

### Ortamda

- İş hijyeni koşulları sağlanmamış; ortam dağınık, çöp niteliğinde ve tutuşmaya uygun malzemeler yığılmış bir şekilde üretim alanında.
- İstifleme düzgün yapılmamış. İstifleme alanında genel bir dağınıklık var.
- Yangın söndürme faaliyeti için su ya da köpük bazlı fiske sistemi yok. Yangın tüpü yok.
- Ortam havalandırması ve iklimlendirme için gerekli şartlar yok.
- Özellikle zemin ve duvarların statik elektrik önleyici epoksi kaplaması yok.
- Tahliye ve kaçış için giriş-çıkış dışında alternatif kapılar yok.

### Hedefte

- Antistatik malzemeden olması gerekli iş elbiseleri ve boneden, eldivene, maske ve ayakkabıya kadar uygun kişisel koruyucu donanım yok.

## Sorgulayalım: İş kazası, masum bir kavram değildir.

İşçi sağlığı biliminin ve sorunlarının merkezi kavramlarından biri de iş kazasıdır. Kaza, beklenmedik bir anda ortaya çıkan ve zararlı ifade edilen durumlar olarak ele alınır. 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanununda, iş kazası, “işyerinde veya işin yürütümü nedeniyle meydana gelen, ölüme sebebiyet veren veya vücut bütünlüğünü ruhen ya da bedenen engelli hâle getiren olay” olarak tanımlanmıştır. Kanundaki kaza tanımında beklenmedik bir anda olmasından söz edilmemiş olmakla birlikte, kaza tanımı içine giren olayların genel olarak beklenmedik olduğu düşünülür.

İş kazası, kavram olarak konunun bazı boyutlarını saklar:

- İş kazalarının beklenmedik olması, bilinemezlik, öngörülemezlik, kaçınılmazlık, doğallık içeriği katar.
- Kazanın bir anda, çok kısa süre içerisinde olması, oluş süresine ilişkin bir durumdur. Oysa ki, esas tartışma, oluş süresi değil, oluş sürecinin tüm boyutlarıyla belirlenmesiyle ilgilidir. Oluş süresi bizi, “iş kazası” öncesindeki kısacık zaman dilimine odaklarken, oluş süreci ise, kök nedene kadar taşır.
- İş kazalarının analizinde ağırlıklı olarak, “Nasıl oldu?” sorusu sorulur. Nasıl sorusu, bizi bir olay örgüsünün ve davranışların içine hapseder. Oysa ki, “Nasıl”ın yanında esas soru, “Neden oldu?”dur.
- İş kazalarını beklenmedik bir olay olarak ele alma, konuyu çalışan hatasına indirgeyip, işveren kusurunu saklama eğilimindedir. İş kazalarının analizinde, öncelikle bakılması gereken konu işveren sorumluluğudur.



Mümtaz Yener, Bozulmuş Makineler, 1978.

Edvard Munch'un 1893 tarihli Çığlık tablosundaki figüre gönderme yaptığı düşüncesini uyandıran resimde, işçinin çaresizlik, korku, kaygı, panik gibi çoklu duygularına tanıklık ederiz. İşçinin paniği, alışageldiği sistemin bozulmuş olmasıyla içerisine düştüğü boşluğun bir yansıması olarak da değerlendirilebilir. Renk seçimi endüstri ve işçi sınıfının yanında resmin izleyicide bıraktığı hüznü de sembolize eder.

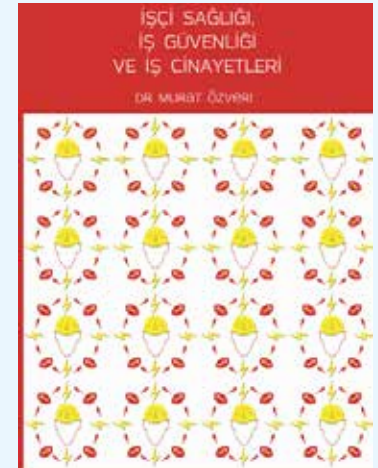
Mümtaz Yener, resimlerinde makine ve çarklara sıklıkla yer verir ve bu çarkları kapitalist sistemi ve bu sistemin işleyişini sembolize eden simgesel bir anlamda kullanır. Çarklar, ancak senkronize dişliler olarak birlikte çalıştıklarında anlamlıdır. Bu resimdeyse çarklar tamamen dağılmış bir biçimde resmedilmiştir. Makineler de Yener'in resimlerinde tıpkı çarklar gibi sistemi temsil eder. Bu resimde de dağılmış, hiçbirinin bir diğeriyle bağı kalmamış çarklar, bozulmuş makineler, aslında bozuk düzeni anlatır. Tüm bu yapının ortasında ise, üstü başı yırtılmış, mavi tulumuyla yalnız bir işçi tasviri yer alır. Bu yalnız işçinin; tüm bu dağılmış çarklar, yani bozuk düzen karşısındaki çaresizliği ve haykırışı, onun sağlıksızlığı, örgütsüzlüğü ve yabancılaşmasının bir yansımasıdır. Yener'in



İstanbul-Trakya hattında, güvencesiz çalışma ve yaşam koşullarında hayatını sürdürme mücadelesi veren Zeynep'in hikayesi. Yaşamlarımızdan bir şeyler bulabileceğimiz bir işçi sağlığı ve halk sağlığı tablosu...



İspanya'nın liman kenti Vigo'da işten çıkartılmalarıyla birlikte, her günleri pazar gününe dönen tersane işçilerinin öyküsü... İşsizliğin, ruhsal boyuttaki travmatik işçi sağlığı etkileri...



Avukat Dr. Murat Özveri'nin kaleme aldığı bu kitap işçi sağlığının tarihsel gelişiminin yanında Türkiye'deki hukuk çerçevesine ve güncel sorunlarına da odaklanmaktadır. Alandaki konu ve sorunları incelemek için önemli bir eser.<sup>2</sup>

2 [https://www.muratozveri.net/kitaplar/kitap\\_is\\_guvenligi\\_ve\\_cinayetleri.pdf](https://www.muratozveri.net/kitaplar/kitap_is_guvenligi_ve_cinayetleri.pdf)

# İş Cinayetleri Artıyor! Eylül Ayında En Az 206 İş Cinayeti!

Hazırlayan:  
gençemek

İş cinayetleri Türkiye'nin yakıcı sorunlarında biri olmaya devam ediyor. İSİG Meclisi raporları bu olguyu gözler önüne sererek işverenleri, kamu yöneticilerini, başta Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı olmak üzere bürokrasiyi ve sendikaları işçi sağlığı ve iş güvenliği önlemleri alınması konusunda uarmaya devam ediyor. İSİG Meclisi verilerinin %70'i ulusal basından, %30'u ise işçilerin mesai arkadaşları, aileleri, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri, sendikalar ve yerel basından ediniliyor.<sup>1</sup>

Bu bilgilere dayanarak Eylül ayında en az 206 işçi hayatını kaybetti. Böylece 2025 yılının ilk dokuz ayında iş cinayeti sayısı (Ocak 180, Şubat 124, Mart 159, Nisan 156, Mayıs 178, Haziran 164, Temmuz 207, Ağustos 192, Eylül 206) 1566'ya ulaştı.

Eylül ayında en çok iş cinayeti **tarım işkolunda** meydana geldi. Ölenlerin 27'si çiftçi ve 22'si tarım işçisi. İkinci sırada 43 ölüm ile inşaat işkolu var.

İş cinayetlerine sektörel olarak açıdan bakıldığında **sanayide 64 işçi**, tarımda 49 işçi, hizmette 49 işçi ve inşaatda 44 işçi hayatını kaybetti.

Ölüm nedenlerinde ilk sırada **trafik/servis kazaları** var. Bu nedenle ölümlerin %66'sını (traktör kasası, uygun olmayan servis minibüsleri vb. gerçekleşen işçi taşınması ve uygun olmayan traktörler yüzünden) tarım ve (uzun çalışma saatleri, tek şoför çalışma, uygun olmayan yollar, iş yetiştirme baskısı vb. yüzünden) taşımacılık işkollarında görüyoruz. İkinci sırada ezilme/göçükler var.

En çok iş cinayeti **İstanbul** başta olmak üzere Antalya, Diyarbakır, Tekirdağ, İzmir, Hatay, Trabzon, Aksaray, Denizli, Mersin, Şanlıurfa, Ankara, Manisa ve Sakarya'da meydana geldi. Bu bölgeler sanayi merkezleri olmaları, tarımsal üretim veya inşaa faaliyetlerinin yoğunlaşmasıyla öne çıkıyor.

Eylül ayında en az **9 çocuk işçi** iş cinayetlerinde hayatını kaybetti. Ölen çocukların beşi tarım, ikisi ticaret, biri gıda ve biri metal işkollarında çalışıyordu.

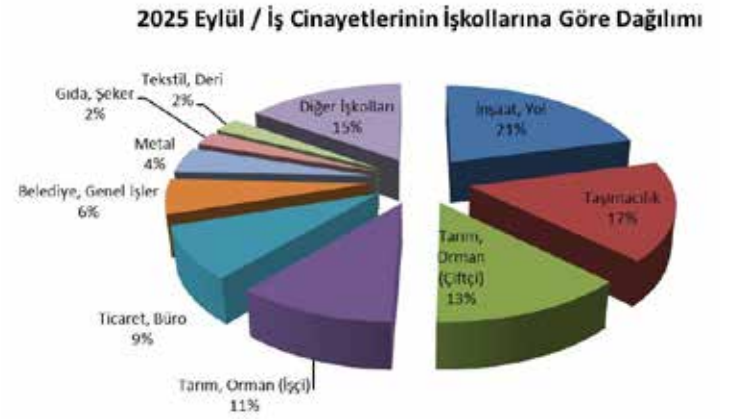
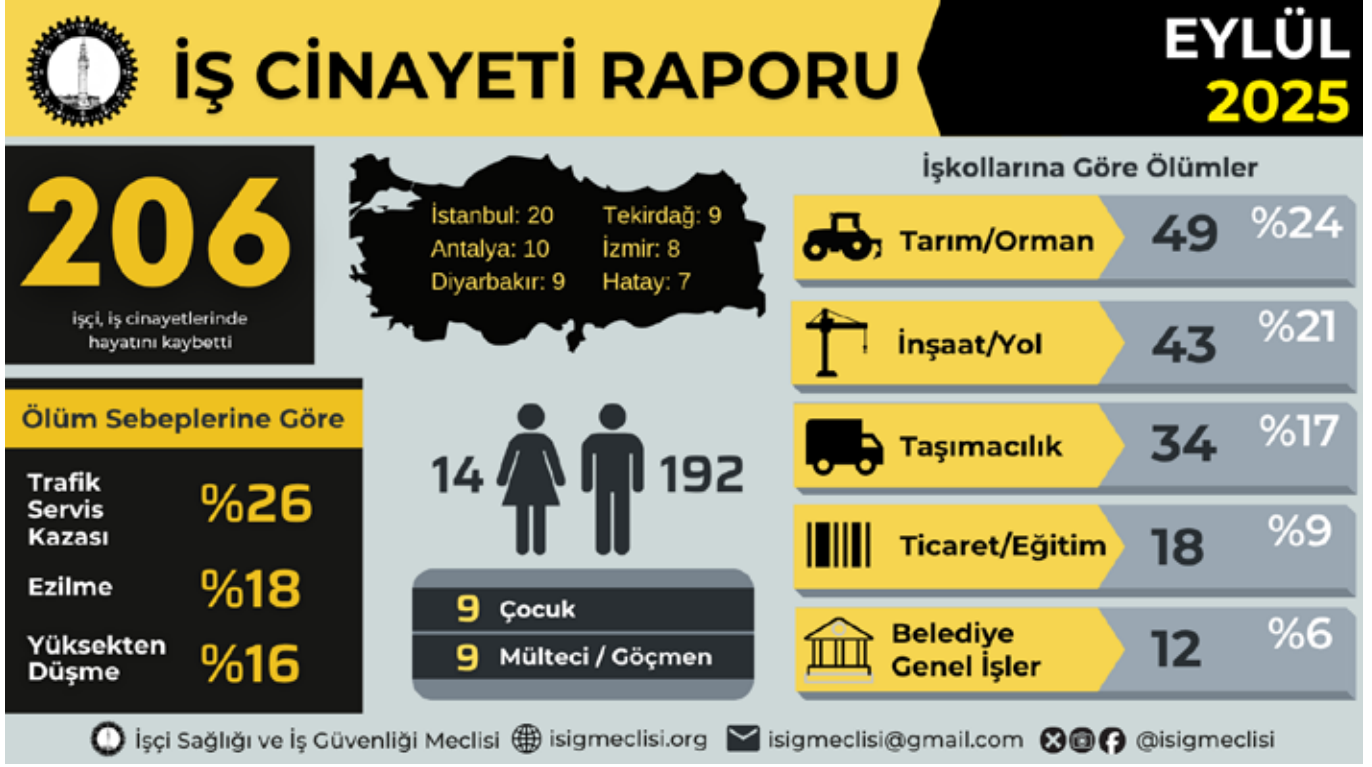
Bu ay yine bir **MESEM'li öğrenci/işçi** çocuğumuzu kaybettik. Yağız Yıldız 17 yaşındaydı, MESEM İzabe ve Haddecilik Alanı 11.sınıf öğrencisiydi, staj yaptığı Karabük Demir ve Çelik İşletmeleri (Kardemir) Kontinü Kütük Haddehanesi bölümünde hurda sarma makinesi üzerine devrildi.

İş cinayetlerinde ölenlerin **14'ü kadın işçiydi**. Ölen kadınların altısı tarım, üçü ticaret, ikisi genel işler, biri kimya, biri taşımacılık ve biri konaklama işkollarında çalışıyordu.

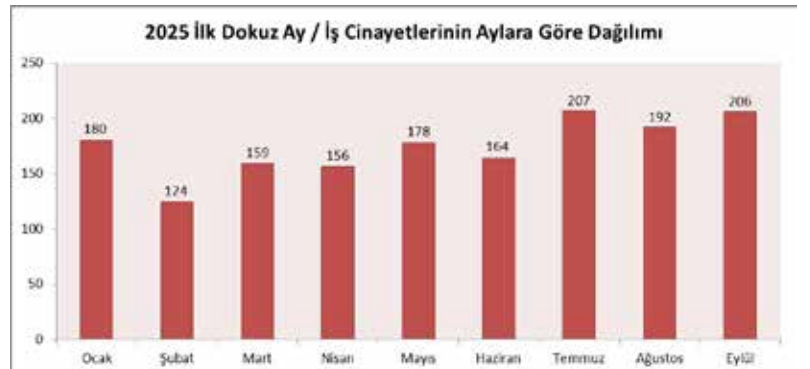
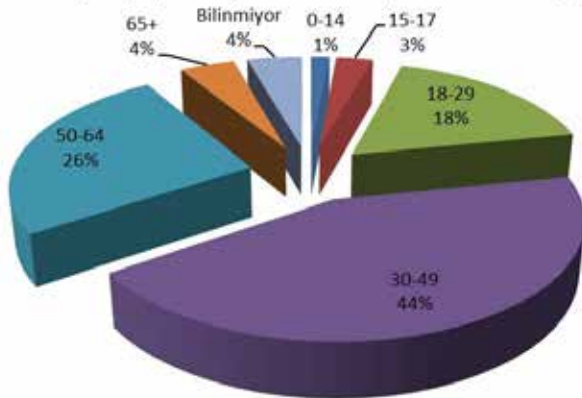
Eylül ayında en az **9 göçmen işçi** (dördü Suriyeli, ikisi Mısırlı, biri Moldovalı, biri Türkmenistanlı, biri Ukraynalı) hayatını kaybetti. Göçmen işçilerin üçü inşaat, ikisi metal, ikisi genel işler, biri tekstil ve biri gemi işkollarında çalışıyordu.

Ölen işçilerin en az 1'i (%0,48) sendika üyesi, 205'i (%99,52) sendikasız. Sendikalı işçi metal işkolunda çalışıyordu.

<sup>1</sup> <https://www.isigmeclisi.org/21425-eylul-ayinda-en-az-206-yilin-ilk-dokuz-ayinda-en-az-1566-isci-hayatini>



### 2025 Eylül / İş Cinayetlerinin Yaşlara Göre Dağılımı



# Sendikal Faaliyetlerde Yapay Zekâdan Nasıl Yararlanılabilir?<sup>1</sup>

Hazırlayan:  
gençemek

Yapay zekâ (YZ) son yıllarda kamuoyunda en çok tartışılan teknolojilerden biri hâline geldi. Özellikle büyük dil modelleri; metin üretimi, metin dönüştürme, özetleme, sınıflandırma ve kampanya planlama gibi alanlarda önemli bir kapasite sunuyor. Bu kapasite, sendikalar açısından hem örgütlenme hem de hak savunuculuğu faaliyetlerinde birtakım olanaklar sunuyor.

Türkiye’de sendikalar, düşük sendikalaşma ve toplu iş sözleşmesi kapsama oranları, güvencesiz çalışma biçimlerinin yaygınlığı, sendikal bürokrasi ve yozlaşma, ekonomik belirsizlikler, baskıcı politik atmosfer, genç emekçilere, engelli emekçilere ulaşmanın zorluğu gibi yapısal sorunlarla baş etmeye çalışıyor. Bu nedenle dijital araçların stratejik şekilde kullanılması sendikal hareketin güçlenmesinde yardımcı olabilir.

Richard Murphy’nin yapay zekadan kampanyalarda nasıl yararlanılabileceğine ilişkin başlıklı raporunu özetleyerek paylaşmayı uygun gördük. Raporunda yapay zekanın sendikal kampanya çalışmalarında nasıl kullanılabileceği, hangi fırsat ve riskleri barındırdığı ve Türkiye bağlamında ne tür stratejik avantajlar sunduğu kapsamlı bir şekilde ele alınmaktadır.

## Yapay zekâ gerçekte ne yapar? Sendikalar için anlamı nedir?

Yapay zekanın (YZ) en önemli özelliği şudur: düşünmez, anlamaz veya yorum yapmaz. Çünkü büyük dil modelleri yalnızca verili metinleri işler ve yeni olası metinler üretir. Bu nedenle yapay zekanın sınırlılıkları şunlardır:

### Yapay Zeka Neyi Yapamaz?

YZ gerçeklik denetimi yapmaz.

YZ kendi başına analiz yapmaz.

YZ yalnızca tahmin edilmiş bir dil akışı üretir.

YZ kullanıcıya bağlı olarak doğru veya yanlış yönlendirilebilir.

Sendikalar yapay zekâyı bir “strateji belirleyicisi” olarak kullanamazlar. Strateji belirlemek sendika yöneticilerinin, temsilcilerin, işyerinde üyelerin emekçilerin kısaca insanın işidir. Yapay bir “doğru bilgi kaynağı” değildir, bir “uzman” değildir. Yapay zekanın ürettiği bilginin denetlenmesi gerekir.

Yapay zekâ bilgiye erişimi kolaylaştırır, yapay zekanın üretimi taslaktır; özet çıkarır, içeriği düzenler, metni



<sup>1</sup> Richard Murphy'nin "AI: How to use it as a campaigner", <https://www.taxresearch.org.uk/Blog/2025/11/16/ai-how-to-use-it-as-a-campaigner> adlı makalesinden Taylan Durmuş tarafından uyarlanmıştır.

uyarlar. Yapay zekâ doğru kullanıldığında sendikaların bu işler için harcadığı zamanı ciddi şekilde azaltır, yanlış kullanıldığında ise hatalı bilgi üretip sendikayı zor durumda bırakabilir.

### Yapay Zekâ Nedir? Ne Değildir?

Yapay zekâ bir “strateji belirleyicisi” değildir.

Bir “doğru bilgi kaynağı” değildir.

Bir “uzman” değildir.

Aksine yapay zekâ:

Taslak içerik üreticisidir.

Özet çıkarır.

İçerik düzenleyicidir.

Metin uyarlayıcı bir araçtır.

### Sendikalarda yapay zekânın pratik kullanım alanları nelerdir?

Sendikalarda yapay zekânın acil çalışmalarda hız kazanmak, var olan içeriğe hızlı erişmek, çeşitli sendikal deneyimleri derlemek ve çalışma alanı ile ilgili internet mecrasında paylaşılmış var olan bilgi üretimine erişmek için önemli bir araç olarak değerlendirilebilir.

### Sendikanın kitlesel etkinliklerinde mesajlarının üretilmesi ve yeniden yazılması

Sendikalar, aynı temel mesajı farklı kanallara ve kitlelere göre uyarlamak zorundadır. Bu süreç zaman alıcıdır. Yapay zekâ bu noktada çok güçlü bir hızlandırıcıdır. Çünkü tek bir çekirdek metinden aşağıda belirtilen mecralarda içerik üretebilir:

- Twitter/X için kısa metin
- Instagram için motive edici uzun açıklama
- Facebook için bilgilendirici metin
- LinkedIn için analitik yazı
- Basın açıklaması
- Broşür metni

• Üyelere WhatsApp duyurusu gibi versiyonlar üretebilir. Ancak bu içerikler mutlaka denetlenmeli, düşünce ve duygu süzgecinden geçirilmelidir.

### Kampanya planlama ve takvim oluşturma

Yapay zekâ ile kolektif etkinliğin bir (kampanyanın) tüm akışı taslak olarak hazırlanabilir. Örneğin: “İşyerinde vardiya adaletsizliğine karşı 4 haftalık sosyal medya ve saha kampanyası planı oluştur.” talimatı verildiğinde yapay zekâ haftalık temalar, ana slogan önerileri, paylaşım sıklığı, görsel ve video önerileri ve hedef kitlelere göre metin tarzları üretir. Bu taslak, sendikanın stratejik süzgecinden geçerek somut kampanyaya dönüşebilir.

### Eğitim materyallerinin hazırlanması

Sendikalar sık sık temsilci eğitimleri, kadın ve engelli komisyonları toplantıları, gençlik atölyeleri, üye eğitimleri, toplu iş sözleşmesi bilgilendirme oturumları düzenlerler. Böylece yapay zekâ eğitim amaçlı olarak yapay zekâ aşağıdaki çalışmaları üretmede faydalı olabilir:

- Sunu (slyt) taslakları,
- Soru-cevap setleri,
- Modül başlıkları ve
- Vaka çalışmaları oluşturmada çok faydalı olabilir.

### Uzun metinleri ve raporları özetleme

Sendikalar çoğu zaman uzun ve teknik raporlarla uğraşır. Bunlardan en önemlileri, iş ve işçi hukukuna ilişkin metinler ya da Yargıtay kararları, Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı istatistikleri, ILO raporları, KHK veya yasa tasarıları, TÜİK ve İŞKUR verileri, sektör saha araştırmaları ve TİS taslakları gibi metinlerdir. Yapay zekâ iyi sorularla yönlendirildiğinde bu metinleri aşağıda belirtilen özet içeriklere dönüştürebilir:

- Ana noktaları belirleyen özetler
- Maddeler hâlinde bilgilendirme notları
- Üyelere yönelik sadeleştirilmiş açıklamalar

### Sosyal medya koordinasyonu sağlamak

Tutarlı bir kampanyanın belkemiği tüm platformlardaki ortak mesajdır. Bu, kampanyaların bütüncül bir dil ile yürütülmesini sağlar. Yapay zekâ tek bir metni alıp aşağıda belirtilen alanlarda uygun içeriğe dönüştürebilir:

- YouTube topluluk gönderisi,
- LinkedIn uzun metni,
- Twitter serisi ve
- Instagram açıklaması.

### Rutin sendikal yazışmaları hazırlama ve hızlandırma

Sendikaların günlük işleri arasında aşağıdaki gibi çok sayıda rutin bilgilendirme ve mesaj iletimi bulunur: toplantı duyuruları, eylem çağrılar, seminer davetleri, TİS süreci bilgilendirmeleri, üyelere moral verici mesajlar. Yapay zekâ bu metinleri hızla taslak hâline getirir. Ancak içerik mutlaka denetlenmeli, düşünce ve duygu süzgecinden geçirilmelidir.

### İyi bir yapay zekâ komutu (prompt) nasıl yazılır?

Etkin yapay zekâ kullanımı verilen talimatın açık ve net oluşuyla doğru orantılıdır. Bu talimatlara komut (prompt) denilir. İyi bir komut güçlü sonuçlar üretir.

Bir komut şu unsurları taşımalıdır:

#### 1) Kim olduğunu belirt!

“Ben X Sendikasında Eğitim ve Basın-Yayın Birimi sorumlusuyum.”

#### 2) Ne istediğini açık olarak ifade et!

“Bu metni 150 kelimelik Instagram açıklamasına dönüştür.”

#### 3) Hangi bilgiyi kullanacağını söyle!

“Aşağıdaki paragrafi temel al.”

#### 4) Sonucun, içeriğin nasıl olmasını istediğini söyle!

“Ton motive edici olsun, genç emekçilere hitap etsin.”

#### 5) Geri bildirim ver!

“Bu çok resmi oldu. Daha samimi bir tonda tekrar yaz.”

### Türkiye’deki sendikacılık bağlamında yapay zekâ kullanımının stratejik değeri: fırsatlar ve riskler

Yapay zeka kullanımı sendikalar açısından kimi fırsatlar ortaya koysa da kimi risk ve tehlikeleri de barın-

dırmaktadır. Teknoloji ile ilişkimiz bizi insani ilişkilerden uzaklaştırmamalıdır. Aşağıdaki çizelgede fırsatlar ve riskler özet olarak ifade edilmiştir:

Fırsatlar	Riskler
<p>a) Genç işçilere daha kolay erişim:</p> <p>Yapay zekâ kısa ve dinamik içerikler üretmede güçlüdür. Genç çalışanların iletişim tarzına uygundur.</p>	<p>a) Yanlış bilgi üretimi:</p> <p>Yapay zekâ hatalı bilgiyi çok “ikna edici” bir şekilde yazabilir. Bu nedenle mutlaka insan kontrolü ve onayı gereklidir.</p>
<p>b) Şubeler arası kapasite farkını azaltır:</p> <p>Küçük şubeler bile merkezi birim olmadan iyi içerikler üretebilir.</p>	<p>b) Gizlilik riski:</p> <p>Üye verileri veya hassas bilgiler asla yapay zekâ sistemlerine yüklenmemelidir.</p>
<p>c) Sendikanın kamuoyu görünürlüğünü artırır:</p> <p>Yapay zekâ kriz anlarında hızlı tepki açıklamaları üretmede etkilidir.</p>	<p>c) Mekanik ton:</p> <p>Sendikal dil genellikle duygusal yoğunluk içerir. İçeriğin son düzenlemesi mutlaka insan tarafından yapılmalıdır.</p>
<p>d) TİS süreçlerinde şeffaflık:</p> <p>TİS maddeleri sadeleştirilerek üyenin sürece katılımı güçlendirilebilir.</p>	<p>d) Teknolojiye aşırı bağımlılık:</p> <p>Ancak strateji yapay zekâ değil, insan aklı ve duygusu tarafından belirlenmelidir.</p>

Yapay zekâ sendikal faaliyetlerde güçlü bir yardımcı araçtır. Özellikle içerik üretimi, özetleme, kampanya planlama, takvimleme ve haritalama ve sosyal medya koordinasyonunda ciddi avantajlar sağlar. Ancak aşağıdaki öğeler tekrar anımsanmalıdır:

- Yapay zekâ bir uzman değildir.
- Verdiği tüm içerikler yönetici, temsilci ve üye denetiminden geçmelidir.
- Gizlilik ihlallerine karşı dikkatli olunmalıdır.

Sonuç olarak, yapay zekâ sendikal mücadelenin öznesi değildir ama bu mücadeleyi daha görünür, daha

hızlı ve daha etkili hâle getirecek yeni bir araçtır. Bu bağlamda yapay zekanın sendikalarda işlevsel ve özenli biçimde kullanılması aşağıda ifade ettiğimiz uyarıların dikkate alınmasıyla sağlanacaktır:

### Yapay Zekâ Kullanımında Dikkat!

Yapay zekanın rolü “insanın yerini almak” değil, “insanın işini hızlandırmak” olmalıdır.

#### **Tüm kritik metinlerde son sözü insan vermelidir.**

Sendikalar kendi yapay zekâ kullanım kılavuzlarını oluşturmalıdır.

#### **Eğitim ve örgütlenme birimleri yapay zekâ kullanımında yetkinleştirilmelidir.**

Dijital kampanyalar yapay zekâ destekli bir şekilde güçlendirilebilir.

Yapay zekaya hemen bir soru soralım! *Yapay zekayı güvenli ve bilinçli biçimde kullanmak için bir slogan önerir misin?* Yapay zekâ cevapladı: Cevaplardan bazıları şunlar oldu:

“Düşün, sonra tıkla”

“Yapay zekâ yanılmaz değil; kararın denetimi sende!”

“Paylaşmadan önce düşün: Dijital ayak izin kalıcıdır!”



# Filtreli Hayatlar: Gençliğin Dijital Aynasında Değişen Gerçeklik



**Muttalip Yirmibeş**

Tez-Koop-İş Sendikası Kastamonu Üniversitesi İşyeri Temsilcisi

Sosyal medya, gençliğin kendini ifade etme biçimini kökten değiştirdi. Instagram'ın parlak yüzeyinde, TikTok'un hızlı ritminde ya da Snapchat'in geçici filtrelerinde gençler artık paylaşım yapmakla kalmıyor; aynı zamanda kendilerini yeniden üretiyor. Bir anlamda herkes, kendi dijital vitrinini yönetiyor. Fakat bu vitrinde gösterilenle saklanan arasındaki fark her geçen gün büyüyor.

Sabah aynaya bakan bir genç, doğal cildini, uykudan şişmiş gözlerini görüyor. Sonra telefona uzanıyor ekranda dün paylaştığı fotoğraf: pürüzsüz, aydınlık, kusursuz. İki de aynı kişi ama aynı zamanda değilsin. Gerçeklik ile dijital benlik arasındaki bu kayma, yalnızca estetik bir mesele değil; gençliğin kimlik deneyiminin tam ortasında duran bir kırılma noktası.

Bugün filtreler, düzenleme uygulamaları ve yapay zekâ destekli efektler sade bir fotoğrafı saniyeler içinde "ideal" bir hikâyeye dönüştürebiliyor. Snapseed, Facetune, VSCO veya CapCut... Artık herkes kendinin kişisel editörü. Ancak bu dijital düzenlemeler, yalnızca görüntüyü değil, gerçeklik algısını da şekillendiriyor. Mükemmelleştirilmiş yüzlerin, kusursuz bedenlerin ve idealize edilmiş yaşamların arasında gençler kendilerini sürekli kıyaslarken, özsaygı kırılma yaşayabiliyor.

Birçok genç için mesele sadece "güzel görünmek" değil. Beğeniler, takipçiler ve yorumlar; görünür olmanın, onaylanmanın ve kabul edilmenin yeni ölçütlerine

dönüşmüş durumda. Bu dijital onay kültürü ise gençleri birer "görünüm yöneticisine" çeviriyor. **Kendi hikâyesini yaşamaktan çok, hikâyesini pazarlamak zorunda hisseden bir kuşak yetişiyor.**

Fakat filtrelerin ardında çoğu zaman sessiz duygular saklı: bastırılmış güvensizlikler, aidiyet arayışları, fark edilmek istemenin ince sızısı ve kimlik oluşturma arzusu. Gençler filtreledikleri fotoğraflarla yalnızca estetik bir düzeltme yapmıyor; aynı zamanda varoluşlarını kabul ettirmek istiyor. Soru şu: Sosyal medya hangi versiyonunu görünmek istiyor? Daha önemlisi: Hangi versiyonu gerçek olan?

Tam da burada dijital okuryazarlığın önemi ortaya çıkıyor. Genç bireylerin, karşılaştıkları içeriklerin çoğunun kurgulanmış olduğunu fark etmesi; hem kendileriyle hem de başkalarıyla kurdukları ilişkiyi daha sağlıklı bir zemine oturtabilir. Eğitimciler, ebeveynler ve karar alıcıların bu farkındalığı güçlendirmesi artık bir seçenek değil, ihtiyaçtır.

**Belki de en az beğeni alan fotoğrafımız, en gerçek olanımızdır. Çünkü insan, kendisine filtresiz bakmayı öğrendiğinde özgürleşir.** Dijital dünya büyümeye, parlamaya ve dönüşmeye devam edecek. Ama kendimizin hangi hâline tutunacağımıza karar verecek olan yine biziz.

# Göç Sorunu Mültecileri Anlayan Bir Hak Siyaseti ile Çözülür!

SÖYLEŞİ:  
Cem BOLATCAN

Tez-Koop-İş Sendikası Örgütlenme Birimi  
Uzmanı

Suriye, Irak ve Afganistan'da var olan iç savaşlar, denge değişikliği ve emperyalist devletlerin hegemonya savaşları ve doğrudan/dolaylı müdahaleleri sonucunda son 15-20 yıllık süreçte Türkiye, mültecilerin güzergahı olmuş, savaştan kurtulan insanlar Avrupa'ya gidebilmek için ya tekne ve botlarla ulaşım sırasında hayatını kaybetmiş ya da zorunlu olarak Türkiye'de kalıp hayatını devam ettirmeye çalışmaktadır. İçişleri Bakanı Ali Yerlikaya'nın açıklamasına göre Türkiye'de mülteci sayısı 3,6 milyona ulaşmıştır<sup>1</sup>. Yine Avrupa ülkeleri, "nitelikli" olarak değerlendirdiği mültecileri ülkesine kabul etmiş, "niteliksiz" dedikleri insanları ise Türkiye'den geçiş olmasın diye anlaşmalar ile burada tutmuştur. Türkiye'deki çoğu yoksul mülteciler, ölümlerle yaşam arasında, insani olmayan koşullarda hayatta kalmaya çalışmakta<sup>2</sup>, sahadaki milyonlarca mültecinin çok küçük bir kısmının kayıtlı olduğunu gösterirken geri kalan milyonlarca işçi kayıt dışı olarak çalışırken, kimi zaman fabrikalarda kimi zaman atölyelerde kimi zaman kağıt toplarken kimi zaman da Afgan işçi Nourtani gibi yakıldığını, pandemi zamanında sokağa çıkma yasağına uymadığı için öldürülen tekstil işçisi Ali El Hemdan gibi cinayetler, bu sömürü sisteminin en vahşi yüzü olarak karşımıza çıkıyor. Buna rağmen İstanbul Sanayi Odası(İSO), mülteci emeğine dair eleştirileri 'imaj zedeleyeci' olarak tanımlıyor<sup>3</sup>.

Türkiye'de emek eksenli hareketler genel olarak bu konuya yeteri kadar eğilmediği için ve toplumda bilinçli ve bilinçsizce yayılan kimi söylemleri sıkça duyuyoruz. Çoğu kişi mülteci konusuna emekçi olmaları üzerinden değil, etnik eksenli bakıyor. Oysa memleketteki yoksulluğun sebebi ne "onlar" ne de "bizleriz". Türküde dendiği gibi "açlığın dili olmaz, yoksulluğun vatani." O yüzden mülteciler ile aynı toplumsal sınıfın içinde olmamıza rağmen, aynı yoksulluğu -onların durumu biraz daha farklı yaşamamıza rağmen görmezden geliyor, yoldaşlığı, sınıf kardeşliğini bir kenara bakarak kendimizi üstün görmeye başlıyoruz. Mülteciler üzerine sahadada yaklaşık 13 senesi geçen, bu alanda uzmanlaşmış Levent Ayaşlıoğlu ile bir röportaj yapma fikri de tam olarak burada geldi. Önce işin politikası sonrasında da soru cevap kısmıyla mülteci-emek kısmını tartışacağız.

› **Göçler ve mülteci sorunu Türkiye'nin yakıcı sorunlarından birisi. Bu sorunu nasıl ele alıyorsunuz?**

**Levent Ayaşlıoğlu-** Bir kriz nedeniyle yerinden edilmiş her birey mültecidir. Krizlerin nedeni kapitalizm ve emperyalizmdir. Uluslararası hukuk normları farklı kavramlar kullanarak sınırlar arası geçişleri sınırlar. Mültecilik, iklim, savaş, faşizm, diktatörlük, kuraklık, işsizlik

1 Haberler.com. (2025). Bakan Yerlikaya: Türkiye'deki yabancı sayısı 3,6 milyon'du.)

2 Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın yabancı çalışma izin istatistikleri (2024),

3 Agence anadolu. (2017, temmuz 31). İstanbul sanayi odası: bbc, türkiye'nin imajını hedef alıyor 24 kasım 2025 tarihinde erişildi, <https://www.aa.com.tr/tr/dunya/istanbul-sanayi-odasi-bbc-turkiyenin-imajini-hedef-aliyor/676469>

benzeri nedeniyle zorla yerinden edilmiş olan insanları tanımlar. Sistem krizin nedenini örtmek için göçmen, misafir, geçici koruma, göçmen gibi kavramlar kullanarak göç denilen bir olguyu sıradan bir nüfus hareketine indiriyor. Krizin temel nedenlerinin üzeri böylece örtülmüş olur. Biz mülteci diyerek hem krizi tanımlıyoruz hem de insanların gittiği ülkelerde karşılaştığı travmaları, hukuksuzlukları insandıışlaştırmaları anlatmış oluyoruz.

Mülteciler üzerine çalışmalarımın bana öğrettiği şey şu: Türkiye’de birçok kesim çeşitli kesimler insandıışlaştırılıyor, haklarından yoksun bırakılıyor. Mülteciler de insandıışlaştırılan bir toplumsal kesim. Sendikal faaliyet içinde de insandıışlaştırılan bir kesim. Toplumun büyük bir kesimi insandıışlaştırmayı kabul ediyor. Şunu düşünmeye başladım. Türkiye’de bir toplumsal kriz var, ekonomik ve siyasi krizler var; ama iki kesim bu sorunlara farklı yaklaşıyor: bir yandan insanlaştırmayı savunanlar var, bir de insandıışlaştırmayı savunanlar var, bu kesimler arasında bir kriz yaşanıyor. Bu kutuplaşmada bir yol alınacaksa bir hak siyasetine ihtiyaç vardır. Hak kavramının yeniden tanımlanması gerekir. Hak kavramını sadece yasalarla ve hukukla tanımlanacak bir kavram değil, dışarıda toplumsal hayatın içinde bu kavramın nasıl yaşatıldığı ile ilgili. Hak kavramının toplumsal yaşamda, vicdanda yer kaplamış olması gerekiyor. Her dönem belirli katmanlar için değişen hak katmanları vardır ve bunlarla birlikte talepler de değişmektedir.

Buradan şuna gelmek istiyorum toplumsal krizin bir alt başlığı olarak tanımlarsak çok niteliksiz bir istihdam alanı yaratıldığı için mülteciler ön planda. Burada mültecilerle kavga etmek değil sigortalı çalışan sayısını artırmak gerekir, %17 sendikalaşma oranını yükseltmek, %7’lik toplu iş sözleşmeler yapabilen emekçilerin oranını yükseltmekle ilişkili. Bu oranlar yükseldikçe mültecilerin hakları da gelişecektir.

Siyaset kavramını biraz açmaya çalışalım. İlk olarak siyaset özne yaratır. Nasıl siyaset yapılacak? Siyaset nasıl örgütlenecek? *Verili siyaset önce düşmanı yaratıp sonra dostu ve yoldaşını yaratıyor.* Bugünkü siyasi özneler yapay aslında. Karşıtlıklar üzerinden ilerliyor bu siyaset. Oysa farklı bir siyaset bakış açısına gereksinmemiz var. Dostlarımız ve yoldaşlarımızı bulup siyaseti buradan yaratmak, hak

mücadelesi de buradan sürdürmek gerekiyor diye düşünüyorum. Ama sınıf mücadelesi ekseninden dostu ya da yoldaşı yaratmayı henüz başaramadık. İkinci olarak siyaset zamanı ve mekânı örgütler. Bunu yapan feodalizm ve kapitalizm zamanı ve mekânı yarattılar. Zaman dediğimizde kavram da öyle verili zamanın dışına çıkarak zamanı nasıl örgütleyeceğimizi konuşmalıyız. Örneğin parasız sağlık ve eğitim hakkı var, bunun mücadelesi verilmeli, aynı zamanda her insanın sağlıklı yaşama hakkı ihtiyacı var. Toplumsal iyilik hakkı var olmalı. Hak mücadelesinin temeli budur.

Sendikayı da ilgilendirecek bir alan olduğu için insan onuruna yaraşır bir yaşam, insanca bir yaşamın kriterleri geliyor akla. *Yoksulluğu* insanca yaşayamama hali olarak görmeliyiz. Peki onurlu yaşam nedir? İnsan türünün üç özelliği: “özgürlük, toplumsal olma, bilinçli eylemlilik”, bunları yaşama geçirebilmeliyiz. bu üç başlığı tanımlamalı bir hak mücadelesi, ki buradan sınıfsal bakış açısına ulaşabilelim. Bütün bunları bana mültecilik öğretti.

#### › Mültecilerin yoğun yaşadığı mahallelerde neler yaşanıyor?

**Levent Ayaşlıoğlu-** Mültecilerin yoğun yaşadığı mahallelere gidiyordum, Kızılay’a gelince insanlar neler yaşıyorlar diyordum. Mülteciler bir günü yaşıyorlar, yarınları yok, işsizlikle ilgili değil bu, *toplumsal zaman* dediğimiz kavram var, mülteciler için farklı bir zaman algısını anlatıyor. Ölümle kurdukları ilişki de çok sade. Her gün ölüyorlar, bağımlılık yaratan maddeler kullanıyor bir kısmı. Günlük yaşamları çok farklı, bazen bir hafta yemek yemiyorlar. Elinde para olunca da bir ay bununla geçineyim demiyor, harcıyorlar. Mekâna bağlılar. Oradan taşınanlar bile yeniden İsmet Paşaya, kahveye geliyor. Mahalleyi “Burası son durak” olarak görüyorlar. İlk mekân doğduğu mekân orası. Gittikleri yerde bir sosyal ortam yaratamıyorlar, dışlanıyorlar. Yoksul diye tanımladığımız toplumların temel özelliği günü yaşamak ve mekândan kopmamak. Bir toplantı ayarlanamıyor, yarın belirsiz, yarın onları teke tek aramalıyız, birlikte çalışması güç bir grup. Bizler ise korunaklı ve güvenli bir yaşam yaşıyoruz, beş yıl sonrasını planlıyoruz. Bizler için günü birlik yaşamak çok tehlikeli. Ya özgürlük ya güvenlik. İkisinden birini seçeceksiniz. Tabi biz alışkan-

lğımız nedeniyle güvenliği seçiyoruz. Bu kesimler için ağaç, hayvan, mülteci senin güvenli yaşamana bir tehdit! Bu tehdit yüzünden insandılaştırıp haklarından mahrum edebiliyoruz. Buna söyle bir tanım koyduk: Yaşamın bana öğrettiği şeyleri söylüyorum. Farklı kültürlerle ve farklı yaşam tarzlarına sahip olduğumuz söyleyerek ırksız ırkçılığı sahipleniyoruz. O kadar tehlikeli kaygan ve kaypak, tüm siyasi kimliklere işliyor. O yüzden ortak bir muhalefet yaratılmıyor. Tüm hak mücadeleleri ayrışık duruyor ortak bir siyaset yaratamıyoruz.

Toplumsal adalet dediğimi bir yan var, yaşam hakkı ve mültecilerin hakkı buradan kurulmalı. Siyaset reel siyaset içine hapsediliyor, gelecek için bir siyaset oluşturamıyoruz.

› **Türkiye’de milyonlarca mültecinin “misafir” ya da “sığınmacı” olarak tanımlanmasına karşın, tarım, inşaat, tekstil, turizm gibi sektörlerde ucuz ve kayıt dışı işgücüne bağımlı bir ekonomik düzenin oluştuğu görülüyor. Yasal kalış hakkı olan milyonlarca yabancıya karşın çalışma izni sayısının son derece düşük kalması, izin sürecinin tamamen işveren inisiyatifine bağlı olması, %10’luk yabancı çalışan kotasının pratikte işlemediği, denetimlerin göstermelik kaldığı ve merdiven altı atölyelerde çocuk işçiliği dahil yaygın sömürünün devam ettiği düşünüldüğünde; bu tablo bize Türkiye’nin sermaye açısından nasıl bir “ucuz emek deposu” ve aynı zamanda uluslararası fonların da etkisiyle bir “mültecilik sektörü”ne dönüştürüldüğünü gösteriyor. Büyük markalar ve devlet bu tedarik zincirindeki sömürü düzeninden ne ölçüde haberdar, bu yapının devamlılığında nasıl bir rol oynuyor?**

**Levent Ayaşlıoğlu-** Evet mültecilik ve göç olgusu tartışılırken, gündemi en çok “ucuz emek gücü” ve insan kaçakçılığı konuları belirliyor. Ama sermaye açısından göç ve mültecilik bu kadar dar bir anlama gelmiyor. Mülteci alanı, inşaat, tarımcılık, turizm, tekstil gibi sermaye kontrolünde bir sektör olmuştur. Yani sermayenin birikim kanunlarıyla tanımlanan “mültecilik sektöründen” bahsedilmelidir. Bu sektörün mali büyüklüğü tam tanımlanamamakla birlikte, Türkiye ekonomisini ayakta

tutan en önemli sektörlerden biridir. Neden “mültecilik sektörü”nden bahsediyoruz

- 1- Tarım, hayvancılık, tekstil, inşaat gibi üretim alanları ucuz “mülteci emek gücü”ne bağımlıdır.
- 2- Bu alana uluslararası kurumlardan büyük fon akışı sağlanmaktadır. Devlet, kimlikli her mülteci için uluslararası kurumlardan bir ücret almaktadır. Bu ücret tam olarak bilinmemekle birlikte, 2024 yılında AB geri gönderilen her mülteci için 2250 euro ödemeyi kabul etmiştir.
- 3- 2025 yılına kadar uluslararası fonlarda 20000’den fazla insan istihdam edilmektedir. 2025 yılından itibaren gelen fonların azalması ile birlikte çalışan oranı 2/3 oranında azalmıştır.
- 4- Mülteciler barınma sorunlarını çözmek için insanca yaşamaya uygun olmayan konutlara yüksek kiralar öderler, kurumlarda işlerini ve sorunlarını çözebilmek için sürekli araçlara para öderler. Yerelde özellikle ev sahipleri, muhasebeciler, avukatlar, emlakçılar mültecilerden para kazanan kesimlere dönüşür. Bu durum yerel ekonomileri canlandırmaktadır.

Mültecilerin, çalışma izni alarak çalışmalarına hem devlet hem de işverenler sıcak bakmıyor. Yasalarda çalışma izni tanımlanmış bile olsa, bu izin kimlik ve ikamet yerine geçiyor. Ve mültecilerin geri gönderilmeleri hukuki olarak zorlaşırken, aynı zamanda birçok hakka da daha kolay ulaşabiliyorlar. Bu durum devlet tarafından pek kabul edilebilir değil. O yüzden yasalarda bulunmasına rağmen, işveren bile istese bir mültecinin çalışma izni alması çok zor. Alsa bile bu süreç en az 5-6 ay sürüyor.

T.C vatandaşlarının bile kayıtlı çalışması işverenin isteğine bağlı değil mi? İşverenin mültecileri çalıştırma isteği her şeyden önce düşük ücretten kaynaklanıyor. Bu istek devletin mülteci politikaları ile örtüşüyor. Bu yüzden denetimler ancak şikayetler sonucu oluyor. Şikayetler sonucu ise yaptırımlar işverene 10000 TL. gibi caydırıcılığı olmayan para cezası. Kaçak çalışan mülteci ise sınır dışı edilmekte. Ayrıca kısa süre çalıştırıp işten çıkarmalar, ücretlerini alamama mültecilerin çok sık karşılaştıkları uygulamalar. Sınır dışı edilme korkusu şikayetçi olmalarını engelliyor.

Türkiye’de %40’ın üzerinde sigortasız çalıştırmanın, %17 sendikalaşmanın ve %7 toplu iş sözleşmenin olduğu niteliksiz istihdam ortamına 4-5 milyon mülteciyi de sokarsanız, bu kesimin %95’inin izinsiz çalışmasıyla karşılaşsınız. Yani buradaki temel problem niteliksiz istihdam ortamından kaynaklanmaktadır. Engellilere ve kadınlara uygulanan pozitif kotalar bile çalışma yaşamında çözümsüz kalmışken, mültecilere uygulanan 1’e 10 negatif kotası tabii ki çözümsüz kalacak. Çünkü çalışma yaşamının niteliğini arttırmak kotalarla değil, ancak sermayenin emek gücünü en ucuza almak anlayışını kırmak ile mümkün. İşveren kotaya bakmaz. Ucuz ve işe yarar emek gücünü bulduğu zaman, işletmesini mülteci çalışanlarla doldurur. TÜİK her 4 yılda bir yayınladığı çocuk işçi raporunu 2004 yılından itibaren yayınlamaya başladı. Durumun önemini gösteriyor sanırım. Türkiye’de birçok sektörde 6 yaşından başlayan çocuk işçiliği çok yaygın ve bu sadece mültecilerle sınırlı değil. Ama gözden kaçırmamak ve tartışmak gereken bir durum var. Türkiye’de 16-18 yaş arası gri bölgedir. Çeşitli hukuki dayanaklar ve yasalar sayesinde, bu yaş aralığında bireyler evlenebilir ve çalışabilir. Bu suç değildir. Ve bu bireyler artık yasalar karşısında bir çocuk değil, yetişkin olarak tanımlanırlar. Bu yüzden, taraf olduğu uluslararası sözleşmeler nedeniyle Türkiye uluslararası insan hakları kurumları tarafından eleştirilmektedir. Yani çocuk işçi çalıştırma devlet tarafından uygulanan bir politika, sermayenin haberdar olmamasının bir izahı var mı?

› **Sendikamızın da faaliyet alanı olan Hizmet, Ticaret ve Büro iş kollarında göçmenlerin daha “görünmez” alanlarda; temizlikte, depoda veya taşıma işlerinde karşımıza çıktığını söyleyebiliriz. Şehir merkezlerinde, plazaların bodrum katlarında çalışan bu görünmez emekçilerin koşulları, sanayideki işçiden farklı mı?**

**Levent Ayaşlıoğlu-** Mülteciler neredeyse tüm iş kollarında görünmez alanlarda çalışmakta. Mültecilerin iş yaşamında karşılaştıkları, belki de T.C vatandaşlarından ayrı olarak en önemli problemleri hukuk karşısında hiçbir güvencelerinin olmaması. %95’i kaçak çalışan mültecilerin çalıştıkları iş kolu fark etmeksizin, iş yaşamında karşılaştıkları ortak zorluklar şunlar;

- 1- Büyük bir kısmı, işyerlerinde yaklaşık 6-7 ay gibi bir süre çalışıyor ve işten çıkarılıyorlar. Neredeyse kesin bir kural gibi, işveren tarafından ücretlerinin bir bölümü ödenmiyor. Böyle bir durumda haklarını arayacak bir merci yok.
- 2- Çoğunluğu, sağlıksız ortamlarda ve çalışma güvenliği sağlanmamış işlerde çalışmakta. İşten kaynaklı hastalıklar ve iş kazaları çok fazla. İş kazaları sonucu ölümlerin çoğunluğundan toplumun haberi bile olmuyor, yaralanmalar ise gündemde değil. Yine böyle bir durumda mülteciler ne sağlık hizmetlerine ulaşmak için ne de haklarını arayabilmek için bir merci bulamıyor.



› Göçmen kadın emeği, iş gücü piyasasında en az görünen ama belki de en çok sömürülen grup. Tarım işçiliğinden ev içi hizmetlere kadar, göçmen kadınların maruz kaldığı sömürü, sadece ekonomik değil, aynı zamanda taciz ve şiddet riskini de barındırıyor. Bunun bilincinin oluşturulması için nasıl adımlar atılmalı?

**Levent Ayaşlıoğlu-** Burada ciddi bir ironi var. Türkiye toplumunda kadına nasıl bakılıyor? Kadın cinayetleri, çocuk yaşta evlilik tartışmaları, taciz ve tecavüz, kadının kamusal alandan koparak ev içine hapsedilmesi, aile içi şiddet, niteliksiz iş ortamları. Bu özelliklere sahip toplumsal ortamda mülteci kadın ve emeğini nasıl ayrı biçimde tartışabiliriz. Herhalde ilk adım, kadın hakları için mücadele eden kurumların mülteci ve mülteci kadın sorununu da kapsayacak, ortak bir hak mücadelesi zeminini yaratmak olmalı.

› Kamuoyunda sıkça dile getirilen “göçmenler işimizi elimizden aldı, kiralari yükseltiler, ücretleri düşürdüler” türü söylemlerin arka planında aslında niteliksiz ve güvencesiz istihdamın yarattığı yapısal toplumsal krizin bulunduğu görülüyor. Bu koşullarda göçmen işçiler en dipte, en güvencesiz kesim olarak konumlanırken yerli işçiler de doğrudan etkileniyor. Böylesi bir tabloda “eşit haklar ve eşit ücret” talebinin sınıfın bütünlüğü açısından nasıl bir anlamı var? Vatandaş olmayanların sendikal süreçlere katılımının zorlaştırılması sendikaların fiili dayanışma ve örgütlenme hattını nasıl kurması gerektiğini gösteriyor? Ve bu toplumsal krizin içinde göçmen işçinin sorununun neden aslında yerli işçinin de kendi sorunu olduğunu düşünüyorsunuz?

**Levent Ayaşlıoğlu-** “Mülteciler işimizi elimizden aldı”, “ev kiralalarını arttırdılar”, “sınırsız üniversiteye giriyorlar”, “suç oranlarını arttırdılar” gibi birçok olumsuz ve yanlış söylem toplumda yaygınlaşıyor. Ve bir mülteci krizi tanımlanıyor. Ama var olan kriz gündeme gelmiyor. “İnsan onuruna yakışır bir yaşamın” olmadığı, barınma hakkının, kent hakkının, en temel hakların olmadığı ülkede bir “toplumsal kriz” in tanımlanması gerekiyor. Ve böyle bir kriz ortamına 6-7 milyon mülteci girdiğinde,

“mülteci krizi” toplumsal krizin alt başlığı oluyor. Yani var olan toplumsal kriz yüzünden mülteci düşmanlığı, karşıtlığı ya da “mülteci krizi” oluşuyor. Yukarıda da söylediğim gibi, niteliksiz istihdam ortamına 4-5 milyon mülteciyi sokarsanız, kayıtsızlığı ve niteliksizliği daha da arttırırsınız. Mücadele edilmesi gereken niteliksiz istihdam ortamıdır. Örgütlenmek, sendikalaşmak ve kayıtlı istihdam sayısını arttırmak gerekir. Kanımca bir mülteci çalışma izni alarak SGK numarası sahibi oluyor ve bu sendikaya üye olması için yeterli. Yani mültecilerin sendika çalışmasına katılmasındaki engel çalışma izni. Tarafları, iktidar ve muhalefet ya da geçmiş politik kimliklerle değil, “insan olmaktan kaynaklı hakları savunanlar” ile “savunmayanlar” olan bir “toplumsal krizi” tanımlamakta. Sınıfsal, politik, dinsel, cinsel, etnik birçok toplumsal kesimin haklardan mahrum edildiği bu kriz döneminde, mülteci toplumu da “toplumsal kriz” in bir alt başlığı olmakta. Hâkim teması biyolojik kalıtım değil, kültürel farklılıkların aşılabilirliğini varsayan bir ırkçılık; ilk bakışta belirli grupların veya halkların diğerlerinden üstün olduğunu değil, sınırların kaldırılmasının zararlı olacağını, yaşam tarzlarının, kültürlerinin ve geleneklerin uyuşmayacaklarını varsayan bir ırkçılık, farklılıklar ırkçılığı olan “ırksız ırkçılık” toplumda hakim ideoloji oluyor. “İrksız ırkçılık” o kadar kaygan ki, sistem karşıtı, özgürlük, eşitlik ve hak mücadelesi veren kurumların, en iyimser yorumla merkezi düzeylerde olmasa da tabanlarının düşünce yapısına bile girebiliyor. Ve esas tehlike/sıkıntı/problem burada başlıyor. “İrksız ırkçılık”, birçok toplumsal kesimi çeşitli sıfatlarla insandılaştırarak haklardan mahrum bırakırken, aynı zamanda hak mücadelesi alanlarını da ayrıştırıyor, toplumsal muhalefetin ortaklaşmasını engelleyerek hakimiyetini tanımlıyor. Göç ve mültecilik, insan haklarından ziyade, jeopolitik, askeri ve güvenliğe ilişkin terimlerle tanımlanarak, hak savunuculuğundan yana taraf olmasını, birlikte mücadele edilmesini beklediğimiz kurumların/yapıların mülteci krizine karşı kayıtsızlığı ya da tarafsızlığı yaşıyor. En iyimser ifade ile karşı çıkışları acıma duyguları, olayların ortaya çıkardığı acının miktarı belirliyor

Birlikte yaşamın, ancak “insan olmaktan kaynaklı haklar” anlayışını savunan bir “hak siyaseti” ile bir araya gelmiş toplumsal muhalefet sayesinde gerçekleşeceğini düşünüyorum.

## İran'da büyük petrol işçileri grevi: Kölelik koşullarını kabul etmiyoruz

İran'da Güney Pars Gaz Kompleksi'nde 5 binden fazla işçi çalışma koşulları ve ödenmeyen ücretler ve taşeron şirketlere karşı yürüyüş yaptı. Bu eylem, İran petrol endüstrisi tarihindeki en büyük protesto eylemlerinden birinin ardından geldi. İran İşçiler Birliği de yaptığı açıklamada, "Petrol endüstrisi taşeron işçilerinin eylemleri yıllardır sürerken, hükümet ve meclis her defasında taşeron şirketleri kaldırma vaadiyle, hilekâr bir şekilde bu şirketleri dişle turnakla korumuş ve onlar yağmacı çıkarlarının bekçisi olmuştur. Bu şirketler hükümet mensuplarının mülkiyetindedir ve petrol endüstrisi ile ülkenin diğer endüstrileri ve işçiler arasında aracı rolü oynayarak, onları resmi ve doğrudan sözleşmeli işçilerin yaklaşık yarısı kadar ücret ve yan haklarla, daha kötü çalışma koşulları altında çalıştırıyorlar. Bunu kabul etmiyoruz" dedi.

<https://www.evrensel.net/haber/587938/iran-da-buyuk-petrol-iscileri-grevi-kolelik-kosullarini-kabul-etmiyoruz>



## İtalya'da hükümetin 2026 bütçe planına protesto: İşçiler greve gitti, sokağa çıktı

İtalya'da hükümetin hazırladığı 2026 bütçe planı işçiler tarafından protesto edildi. Ülkenin en büyük işçi sendikası Genel İş Konfederasyonu (CGIL) grev kararıyla işçiler, iş bıraktı. İşçiler, başkent Roma ve Milano başta olmak üzere birçok kentte yürüyüş düzenledi. CGIL ve işçiler, grevlerinde, hükümete bütçe planını değiştirmesi, işçilerin ve emekli maaşlarının artırılması, emeklilik yaşının yükseltilmesi uygulamasının durdurulması, iş güvencesizliğiyle mücadele edilmesi, yeniden silahlanmaya "hayır" denilmesi ve eğitim ile sağlık alanlarına daha fazla yatırım yapılması çağrısında bulundu.

<https://www.birgun.net/haber/italyada-birtat-doner-iscileri-grevde-bugunlere-biz-tahttps://www.birgun.net/haber/italyada-hukümetin-2026-butce-planina-protesto-isciler-greve-gitti-sokaga-cikti-676115>



## Starbucks'ta büyük grev: Mamdani ve Sanders işçilerle yan yana

ABD Starbucks'ta "Kırmızı Kupa İsyanı" (Red Cup Rebellion) adıyla 12 bin civarında Starbucks işçisi toplu sözleşme çıkmazı nedeniyle greve gitti. Eylem New York'un yeni belediye başkanı Zohran Mamdani ve bağımsız Senatör Bernie Sanders de katıldı.

Grev sonrasında Starbucks milyonlarca dolarlık tazminat ve ceza ödemeyi kabul etti. ABD'de sendikalı Starbucks işçilerinin ülke çapındaki grevi büyürken, binlerce işçi aynı gün milyonlarca dolarlık bir kazanım elde etti. Starbucks, New York'ta 15 bini aşkın çalışana sabit çalışma saatleri sunmadığı ve gereksiz şekilde vardiyalarını azalttığı iddiaları üzerine yaklaşık 35 milyon dolar tazminat ödemeyi kabul etti. Şirket ayrıca 3,4 milyon dolar da idari para cezası ödeyecek ve kent'in "Adil Çalışma Haftası" yasasına uymayı taahhüt edecek. Bu eylemlerden sonra Türkiye'de Starbucks işçilerinin durumunun ne olduğunu sormadan edemiyoruz.

<https://www.birgun.net/haber/starbucks-ta-buyuk-grev-mamdani-ve-sanders-iscilerle-yan-yan-673430>



## Yunanistan'da çiftçiler, Selanik Limanı'nı ulaşıma kapattı

Yunanistan'da tarım politikalarını protesto etmek için günlerdir direnen üretici köylüler, bu kez de traktör ve araç konvoylarıyla Selanik Limanı'nı ulaşıma kapattı. Yunan basınında yer alan haberlere göre, sabah saatlerinden itibaren kuzey Yunanistan, Tesalya ve Batı Makedonya'daki çeşitli noktalardan hareket eden çiftçiler, kent merkezine ulaştıktan sonra limanın ana kapısına yöneldi. Çiftçiler, devlet teşviklerinde yolsuzluk iddiaları nedeniyle geciken destek ödemelerinin yapılmasını ve yüksek üretim maliyetlerini düşürecek düzenlemelerin hayata geçirilmesini talep ediyor.

<https://www.evrensel.net/haber/588267/yunanistan-da-ciftciler-selanik-limani-ni-ulasima-kapatti>



## Portekiz'de 24 saatlik genel grev: Yüzlerce kişi hükümetin iş gücü reformuna karşı yürüdü

Portekiz'in başkenti Lizbon'da, Rossio Meydanı'ndan Portekiz Parlamentosu'na doğru yürüyüş yapan yüzlerce kişi, ülke genelinde ilan edilen 24 saatlik grev kapsamında hükümetin hazırladığı iş gücü reformu tasarısını protesto etti. Sendikalarının çağrısıyla gerçekleşen grev; ulaşım, sağlık, eğitim ve kamu hizmetleri dahil birçok sektörü etkilerken, tasarının ekonomik etkisinin 600–700 milyon euro arasında olabileceği belirtildi.

<https://www.evrensel.net/haber/588162/portekizde-24-saatlik-genel-grev-yuzlerce-kisi-hukumetin-is-gucu-reformuna-karsi-yurudu>



## Heathrow Havalimanı'nda temizlik işçileri grevde

Heathrow Havalimanı 5. Terminalindeki temizlik işçileri ve sendikaları UNITE 18 Aralık'ta greve başladı. Grevin, bir çözüm bulunamaması durumunda 29 Aralık'a kadar sürmesi bekleniyor. UNI Europa ve bağlı kuruluşları, İngiltere'nin en karlı ulaşım merkezlerinden birinde düşük ücretler, güvencesiz sözleşmeler ve artan düşük fiyatlı ihale uygulamalarına karşı mücadele eden temizlik işçileriyle dayanışma içindedir. İşçilerin mücadelesi, Batı Avrupa'nın en pahalı şehirlerinden birinde dış kaynak kullanımı ve ihale uygulamalarının işçi haklarını nasıl zedelediğini ortaya koymaktadır.

<https://uniglobalunion.org/news/airport-cleaners-strike-at-heathrow-airport/>



## Belçika'da işçiler ayakta: 3 günlük grev başladı

Belçika'da hükümetin işsizlik ve emeklilik gibi sosyal harcamalarda kesinti öngören kemer sıkma planları, tüm işçi sendikalarının çağrısıyla ülke çapında greve dönüştü. Demir yolu ve toplu ulaşımın durma noktasına geldiği grev dalgası, hafta boyunca kamu çalışanları ve tüm sektörleri kapsayacak genel grevlerle devam edecek. Sendikalar, hükümetin sosyal harcamalarda planladığı kesintileri ve uygulayacağı kemer sıkma politikalarını sert biçimde eleştiriyor. Bu çerçevede, Belçika'da yıl içinde çok sayıda grev yapılmış, uçuşlar gerçekleştirilememiş ve hayat durma noktasına gelmişti.

<https://www.birgun.net/haber/belcikada-isciler-ayakta-3-gunluk-grev-basladi-671342>



## Louvre Müzesi çalışanları greve çıkıyor

Louvre Müzesi, teknik arızalar, yetersiz personel ve kötüleşen çalışma koşulları nedeniyle 15 Aralık'ta tüm çalışanların grevine sahne olmaya hazırlanıyor. Teknik aksaklıklar ve elverişsiz bina koşulları nedeniyle "Louvre Müzesi'ni ziyaret etmenin bir çileye dönüştüğü" ifade ediliyor.

<https://www.evrensel.net/haber/587664/louvre-muzesi-calisanlari-greve-cikiyor>



## Hindistan'da kadın sağlık emekçileri güvenceli iş istiyor

Hindistan'da kırsal sağlık hizmetlerini ayakta tutan ASHA işçileri, düşük ödenekler ve güvencesizliğe karşı aylarca süren eylemlerle insanca ücret ve yasal statü talep ediyor. Hindistan'da kırsal bölgelerde halk sağlığı hizmetlerinin en önemli taşıyıcılarından biri olan ASHA (Accredited Social Health Activist) işçileri, güvenceli çalışma ve insanca ücret talebiyle ülke genelinde eylemlerini sürdürüyor. Neredeyse tamamı kadınlardan oluşan ASHA işçileri, resmiyette "gönüllü" olarak tanımlansa da fiiliyatta tam zamanlı çalışıyor; buna karşın düzenli maaş, sigorta ve emeklilik gibi temel haklardan yoksun bırakılıyor

<https://www.evrensel.net/haber/591137/hindistan-da-kadin-saglik-emekcileri-guvenceli-is-istiyor>



## Avusturya'da emekçilere düşük ücret, sosyal kısıntı

Avusturya'da toplu sözleşmeler enflasyonun gerisinde kaldı. Kemer sıkma politikalarıyla sosyal yardımlar dondurulurken, sağlık, eğitim ve sosyal hizmetlerde kesintiler; işçiler için daha fazla yoksullaşma anlamına geliyor. Avusturya İstatistik Kurumu'nun (Statistik Austria) ekim ayı verilerine göre ülkede yıllık enflasyon oranı %4 seviyesinde gerçekleşti. Enerji ve gıda fiyatlarının hariç tutulduğu "çekirdek enflasyon" ise %3.4 oldu. Sağlık ve sosyal hizmetler emekçileri, enflasyonun altında sözleşme dayatılmasına itiraz ederken, aynı zamanda eşit işe eşit ücret taleplerinin sözleşmede yer almasını istiyorlar. Sözleşme süreçlerinde birçok kez, değişik sektörlerde işçiler süreli iş bırakma ve kitlesel mitingler gerçekleştirerek taleplerini ifade ettiler, ediyorlar.

<https://www.evrensel.net/haber/590654/avusturyada-emekcilere-dusuk-ucret-so-syal-kisinti>



## TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI MOBİL UYGULAMASI YAYINDA!

MAAŞ HESAPLAMA

GÜNCEL DUYURULAR

YASAL BİLGİLER

ÜYELERE ÖZEL AVANTAJLAR

VIDEO İÇERİKLERİ

DERGİLER



## TEK TIKLA ERİŞİM ARTIK CEBİNİZDE!

Uygulamayı indirerek  
T.C. kimlik numaranız ile  
giriş yapabilirsiniz.  
Şifreniz, T.C. numaranızın son 6 hanesidir.

Google Play

## Temel Conta ve Digel Tekstil işçileri buluştu: 'Sorunlarımız ortak, mücadelemiz de ortak olmalı'

354 gündür grevdeki Temel Conta ve 316 gündür direnişteki Digel Tekstil işçileri bir araya geldi. Zorlu bir grev sürecinde sınıf dayanışmasının önemi vurgulandı. Aile yılı ilan edilen 2025'te Digel % Tekstil yöneticilerinin kadın işçiler%oin Hamilelik şüphesi olan kadınlardan 'ultrason raporu' istediği; 'Hamile kalmayın, iş aksatmayın' dediği ifade edildi. Toplumsal bir süreç olan üretimden paylarını alamadıklarını ifade eden işçiler, işçi sınıfının ortak sorunlarına karşı birleşik mücadele çağrısı yaptılar.

<https://www.evrensel.net/haber/586123/temel-counta-ve-digel-tekstil-iscileri-bulustu-sorunlarimiz-ortak-mucadelemiz-de-ortak-olmali>



## Deri işçileri asgari ücret için ses yükseltti: Emegimizin karşılığı onurumuzdur

Tuzla Deri Organize Sanayi Bölgesinde bir araya gelen TEKSİF Tuzla Şubesi üyesi işçiler, belirlenmesine kısa bir süre kalan asgari ücrete ilişkin açıklama yaptı. "Belirlendiği ilk günden itibaren kar tanesi gibi eriyen, zam dönemi gelmeden açıkl sınırının altına düşen bir asgari ücreti reddediyoruz" dedi. Eyleme siyasal partiler ve Esenyalı Kadın Dayanışma Derneği destek verdi.

<https://www.evrensel.net/haber/586991/deri-iscileri-asgari-ucret-icin-ses-yukselti-emegimizin-karsiligi-onurumuzdur>



## Divriği'de madenci yürüyüşü

Bir yandan madenlere karşı ekoloji mücadelesi sürerken bir yandan da kapatılan madenler nedeniyle işsiz kalan işçiler işsizlik sorununun yakıcılığını kamuoyuna duyurmaya çalışıyorlar. Doğanın korunması mücadelesine doğa ile uyumlu üretim ve istihdam politikalarının izlemesine gereksinim var. İşçi sınıfı, bu gerçekliği görmezden gelerek mücadelesini insan toplum ve doğadan yana bir temel üzerine kuramaz. Bu çelişkiyi yansıtan bir haber Sivas'ın Divriği ilçesinden geliyor. Maden sahalarının kapanmasına ve işten çıkarılmalarına karşı 18 gündür direnen DİSK/Dev Maden-Sen üyesi işçiler, Erdemir'e bağlı taşeron Çiftay Madencilik ve OYAK Maden'e karşı Cumhuriyet Meydanı'na yürüdü.

<https://iscigazetesi.org/divrigide-madenci-yuruyusu>



## Mersin Serbest Bölge'de 170 işçi isyanda: 7 aydır maaş alamıyoruz, tehdit ediyoruz!

Bir işçi bir ay maaşını alamazsa hayatta kalamaz. O nedenle işçi sınıfı emeğinden başka satabilecek hiçbir şeyi olmayan kitleni kapsar. Peki, 7 aydır maaşını alamayan bir işçi ne yapar, nasıl yaşar? Ne yazık ki maaşlarını alamayan işçi haberleri ile sıkça karşılaşır olduk. Türkiye en temel insan haklarının bile yerine getirilmediği bir ülke haline geldi. Mersin Serbest Bölge'de bir tekstil atölyesinde çalışan yaklaşık 170 işçi, 7 aydır maaşlarını alamadıklarını ve işverenleri tarafından tehdit edildiklerini öne sürerek adliye önünde toplandı. İşçiler, bazı çalışanların müstehcen fotoğraflarla şantajla maruz kaldığını iddia ederek sürecin hızlandırılmasını talep etti.

<https://www.iscihaber.net/iscinin-gundemi/merisin-serbest-bolgede-170-isci-isyanda-7-aydir-maas-alamiyoruz-tehdit-ediliyoruz/192278>



## Çorlu Şık Makas (Cross) işçileri hakları için eylemde!

Çorlu - Şık Makas (Cross Jean) işçileri, ödenmeyen alacakları ve kıdem tazminatları için Çorlu'da eylem yaptı. Şirketin kapanarak üretimi Mısır'a taşımaya başlamasının ardından 2024 Kasım ayından bu yana parça parça yaklaşık 1500 işçi işten çıkarıldı. Patron, işçilerin kıdem ve ihbar tazminatları ile maaş, ikramiye ve izin alacaklarını 8 taksite bölerek ödeyeceğini bildirdi. Ancak birçok işçiye yalnızca bir ya da iki taksit ödendi, ardından ödemeler kesildi. Son işten çıkarılan işçiler ise hiçbir ödeme alamadı. İşçiler alacakları için fabrika önünde; Çorlu, Çerkezköy ve şirket merkezinin bulunduğu İstanbul Güneşli'de eylemler gerçekleştirdi. İşçiler adına konuşan Davut Aydın, haklarını alana kadar mücadeleyi sürdüreceklerini söyledi.

<https://www.evrensel.net/haber/588702/corlu-sik-makas-cross-iscileri-haklari-icin-eylemde>



## Enerya'daki Tuğ-Kan'dan atılan işçiler: Tazminatlarımızı istiyoruz

Denizli'de Enerya'nın taşeronu Tuğ-Kan'dan tazminatsız atılan sayaç okuma işçileri basın açıklaması yaptı. İşçiler, ödül ücretlerinin gasp edildiğini ve tüm işçilik alacaklarının ödenmesini talep etti.

<https://www.evrensel.net/haber/588148/enerya-daki-tug-kan-dan-atilan-isciler-tazminatlarimizi-istiyoruz>



## HepsiJET'te kontak kapatma dalga dalga büyüyor: En az 8 şube eylemde, işten atılmalar var!

HepsiJET'te ağır çalışma koşullarına karşı başlayan kontak kapatma eylemi İstanbul'dan İzmir'e yayıldı. En az 30 kurye işten atılırken, kuryeler "Kaderimiz bir, insanca çalışma hakkımızı alana kadar buradayız" diyerek eylemi büyütüyor.

<https://www.evrensel.net/haber/587701/hepsijette-kontak-kapatma-dalga-dalga-buyuyor-en-az-8-sube-eylemde-isten-atilmalar-var>



## Maaşları ödenmeyen Buca Belediyesi işçileri iş bıraktı!

İzmir Buca Belediyesi'nde Kasım ayı maaşları yatırılmayan işçiler iş bıraktı. Bazı birimler dışında Buca'da hizmet yeniden durdu.

<https://iscigazetesi.org/maaslari-odenmeyen-buca-belediyesi-iscileri-is-birakti>



## Van'da işten çıkarılan belediye işçileri 100. günde: Ya kazanacağız ya kazanacağız

Van'da kayyum yönetimi tarafından işten çıkarılan belediye işçilerinin işe dönüş mücadelesi 100. gününde polis engeline takıldı. İşçiler yürüyüş yerine oturma eylemi başlattı.

<https://www.birgun.net/haber/van-da-isten-cikarilan-belediye-iscileri-100-gunde-ya-kazanacagiz-ya-kazanacagiz-667264>



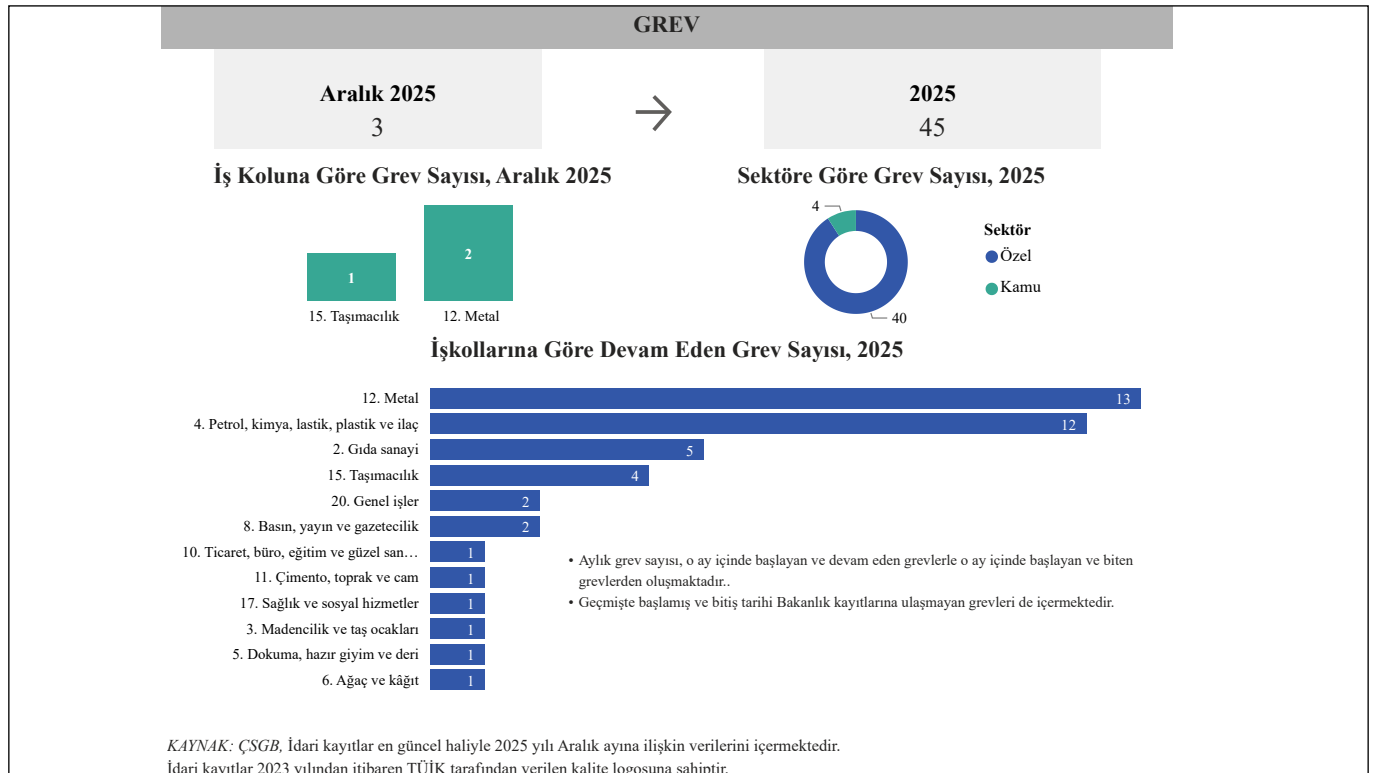
## Elsa Tekstil'de 250 işçi işten çıkarıldı!

İzmir - Çiğli'deki Atatürk Organize Sanayi Bölgesi'nde Tommy Hilfiger için üretim yapan Elsa Tekstil'de işçi kıyımı yaşandı. "İş alınmadığı" gerekçesi ile fabrikada çalışan 250 işçinin işine son verildi. Bursa'daki Yeşim Tekstil'in taşeronu olarak çalışan Elsa Tekstil'de işçilere aralık ayı alacakları, yıllık izinleri ile ihbar ve kıdem tazminatlarının nasıl ödeneceğine dair bir açıklama yapılmadı. Haklarının verilmesini isteyen işçiler "Bunlar bizim alın terimiz, gasp edilmesine izin vermeyeceğiz" dedi.

<https://www.evrensel.net/haber/591323/elsa-tekstil-de-250-isci-isten-cikarildi>



## ÇALIŞMA HAYATI İSTATİSTİKLERİ



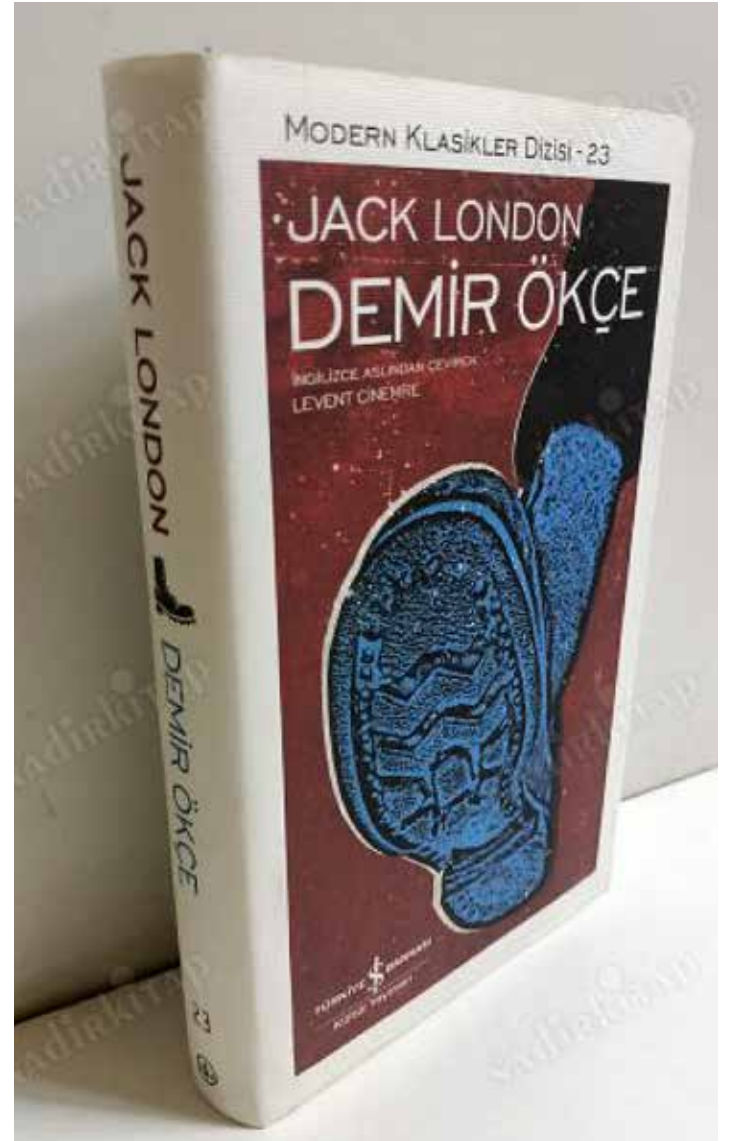
# “Demir Ökçe” Oyunundan Esintiler

Nejla KURUL

Jack London’ın ölümsüz yapıtı *Demir Ökçe* (1908), toplumcu roman niteliği ile bugün de okunuyor, sergilenen oyunları izleniyor. Çünkü adına kapitalizm demese de emekçilerin, işçilerin çalışma yaşamına dair, sermaye sınıfına ve sermayenin organik aydınlarına dair eleştirileri bugün de geçerli. Kapitalist sistemin savunucuları, romanın kahramanı Ernest Everhard’ın acımasız eleştirileriyle karşılaşmakta, toplumun en güçlü, en zengin kişilerine, yani yönetici sınıfa ağır bir dille seslenilmektedir. Kitabın ve oyunun ana karakteri olan Everhard bedensel gücü, bilgisi, ileri görüşlülüğü ve yürekliği ile örnek bir devrimci olarak idealize ediliyor.

Ankara Yılmaz Güney Sahnesi’nde **Demir Ökçe** oyununu izledik. *Demir Ökçe*’nin altında ezilen emekçi sınıfın adalet mücadelesine şahit olduğumuz ve ihanet, direniş, umut kavramlarını sorgulayacağımız bu eser, sadece kaleme alındığı döneme değil, insanlık tarihine de ışık tutuyor... Jack London’un gözler önüne serdiği sınıf mücadelesi, oyunda daha çok bireysel güçler arasında geliyor. “Emek ve sermaye arasında, yüzyıllar boyunca süregelen çıkar çatışmasını konu alan bu ölümsüz hikâyede, ailesinin serveti ve statüsü sayesinde kapitalist sınıfın üyelerinden biri olan Avis’in, işçi sınıfı temsilcilerinden biri olan Ernest Everhard ile tanışması ve ona aşık olması sonucunda, kendi sınıfının gerçekleriyle yüzleşmesine tanıklık ediyorsunuz.”<sup>1</sup>

Oyunda, *Demir Ökçe*’nin ruhu tiyatro sanatının özgün teknikleriyle sahneye uyarlanmış! Emekçi izleyiciler oyunu hem sermayenin buz gibi gözlerinden, kapitalist



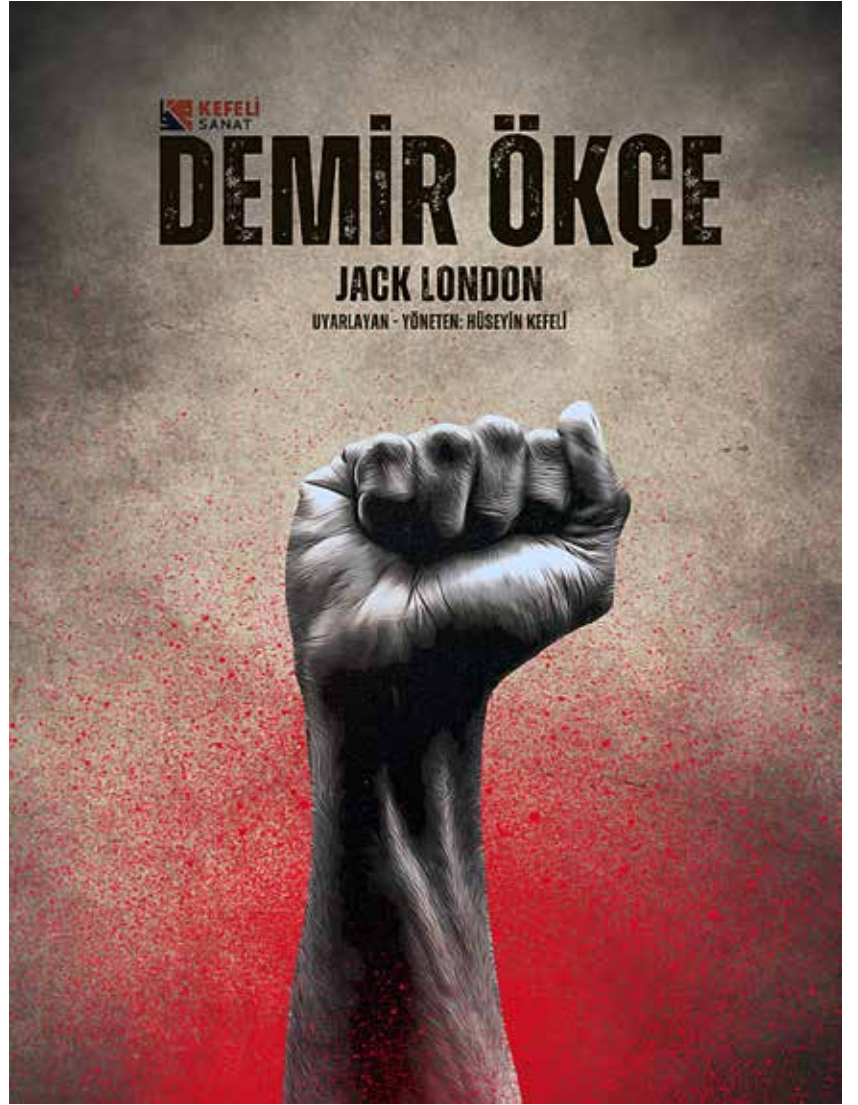
<sup>1</sup> <https://kefelisanat.com/detay/54>

<https://www.nadirkitap.com/demir-okce-ciltli-somzli-1-baski-jack-london-ki-tap33632700.html> (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2026)

sınıfın savunucularının sözünden izlerken, aynı zamanda bugün burjuva kamuoyunda ve medyasında sesi ve etkisi pek az yansıtılan işçi sınıfının çok daha güçlü ve haklı sözünü Ernest'in cümlelerinde duymanın ve görmeyenin heyecanını yaşadılar. Bastırılan duygular açığa çıktı, izleyiciler yaşadıklarını sorguladı, yapabilirliklerini yeniden ve yeniden düşündü. İzleyiciler söyleyemediklerini duydu, yapmak isteyip de yapamadıklarını gördü. Yılmaz Güney Sahnesi'ni çokluğun, işçi sınıfının sesi doldurdu. Eşit, özgür ve adil bir dünya düşü izleyicilerin zihinlerinde ve duygularında canlandı.

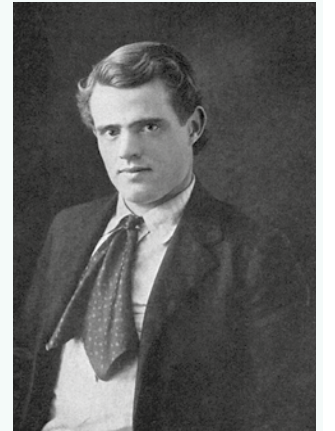
**“Ezilenlerin çığlıkları kulaklarımda yankılanırken, onun alevlendirdiği bu ateşin tüm demir ökçeyi yok etmesini umuyorum... O, bunu göremeyecek olsa da...”**

Demir Ökçe oyununu Türkiye’de ilk kez Kefeli Sanat farkıyla izledik. Oyuncular, Hüseyin Kefeli, Ceyda Orhan, Alev İşler, Azem Sarı, Güner Hekimoğlu, Haluk Velioğlu, Dilara Kefeli, Rüstem Karaman, Eyüp Topal, Muradiye Ayşe Sivrioğlu, Ömer Faruk Yardım, Musa Pullukcu. Jack London’ın eserini sahneye uyarlayan Hüseyin Kefeli ve yöneten Hüseyin Kefeli. Yardımcı Yönetmen, Dilara Kefeli - Muradiye Ayşe Sivrioğlu; Müzik Tasarımı Ufuk Yahşi; Kostüm Tasarımı Dilara Kefeli; Dekor Tasarımı, Erdoğan Kefeli ve Afiş Tasarımı, Ashıhan Yaman. **gençemek** olarak Demir Ökçe oyununun izleyicisi bol olsun diyor, başarılar diliyoruz.



<https://kefelisanat.com/detay/54> (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2026)

John Griffith London (John Griffith Chaney; 12 Ocak 1876, San Francisco - 22 Kasım 1916, Kaliforniya), Amerikalı gazeteci ve roman yazarıdır. Vahşetin Çağrısı, Martin Eden, Demir Ökçe, Beyaz Diş ve Deniz Kurdu başta olmak üzere elliden fazla kitabın yazarı olan Jack London, dünyada ticari romanın öncüsü ve yazarlıktan yüksek gelir elde edebilen Amerikalıların ilklerindedir.



[https://tr.wikipedia.org/wiki/Jack\\_London](https://tr.wikipedia.org/wiki/Jack_London) (Erişim Tarihi: 23 Ocak 2026)

# Mark Twain'e Göre "İnsan Nedir?"

## Farkındalık, İrade ve İnsan Üzerine Ezber Bozan Bir Sorgulama

Tuğçe ŞENEL

Tez-Koop-İş Sendikası Eğitim, Basın Yayın Birimi

Her şeyi kendi kendimize düşünebilecek güce ve yetiye sahip miyiz? Eğer değilsek bunun farkında olabilecek kadar erdemli ve bilinçli miyiz? Varlığımızın ve var olma kapasitemizin toplumdaki, tarihten ve dışsal herhangi bir unsurdan bağımsız olduğunu iddia edebilecek kadar gerçekçi olabilir miyiz? İşte tüm bu soruların cevaplarına dair bir ipucu bulmak isterseniz eğer size önerebileceğim en iyi kitap Mark Twain'in İnsan Nedir? kitabı olacak.

Pek çok yayınevi tarafından basılan Mark Twain'in kitabının tanıtımında **gençemek** Dergimiz için en anlamlı olanı seçtik.

"İnsan Nedir? Gerek sunuluş biçimi gerekse içeriği açısından Twain'in diğer eserleri arasında farklı bir yere sahip. Kitap, iki adam arasında geçen bir diyalog biçiminde yazılmış. Kitabı okurken, ununu eleyip eleğini asmış, köşesine çekilmiş ve biraz da alaycı yaşlı bir adam ile deneyimsiz, yargılarında pek aceleci ve heyecanlı, genç bir adam arasında geçen Sokratik bir diyaloga şahit oluyoruz..."<sup>1</sup>

**"FARKINDA OLMAK"** çok büyük bir cümle, kurmak biraz cesaret ister bence. İnsanın kendinin farkında olması kadar, kendini eleştirecek kadar erdemli olması mükemmel bir güç olsa gerek. Çünkü bizler yani kendini en mükemmel zanneden varlık olan insanlar olarak bunu başarabildiğimizi düşünmemiz çok gülünç. İşte bu gülünç durumun bilincinde olmak bile bence çok büyük bir ilerleme. Güzel bir yol izliyoruz sanırım.

<sup>1</sup> Dedalus Kitap.



Bu yazdıklarım aklıma bir anda düşmedi, Mark Twain düşünmemi sağladı. Kitabın ismindeki ağırlık beni düşünceler silsilesine sürükledi. Her yere gittim, birçok şeyi baştan düşünmeye çalıştım inanın bana kendimi çok zorluyorum bu satırları yazarken. O zaman şimdi biraz da okurken canınızı acıtma ihtimali olan kısımlara geçelim.

Mark Twain'in *İnsan Nedir?* adlı kısa ama sarsıcı metni, edebî bir denemeden çok felsefi bir sorgulama olarak okunmayı hak eder. Twain bu kitapta insanı yücelten anlatılardan bilinçli biçimde uzak durur; insanı, çoğu zaman sandığımızdan daha az özgür, daha az ahlâkî ve daha az "özne" olarak konumlandırır.

Twain'in temel iddiası nettir: İnsan, kendi çıkarı dışında hiçbir şey yapmaz. Ona göre fedakârlık, dayanışma, ahlâk ya da erdem olarak adlandırdığımız davranışlar bile, eninde sonunda bireyin iç huzurunu sağlama, suçluluktan kaçma ya da kendini iyi hissetme ihtiyacına dayanır. İnsan, özgür iradeye sahip olduğunu sanır; oysa davranışları, karakteri, alışkanlıkları, yetiştiği çevre ve koşulları tarafından belirlenmiştir. Bu yönüyle Twain, insanı romantize eden hümanist anlatıya karşı sert bir itiraz yükseltir.

Bu yaklaşım ilk bakışta karamsar hatta tehlikeli görünebilir. Çünkü eğer insan özgür değilse, ahlâkın ve sorumluluğun anlamı nedir? Eğer herkes yalnızca kendi çıkarı için hareket ediyorsa, örgütlü mücadele, dayanışma ve kolektif hak arayışı nasıl mümkün olabilir? Twain'in metni tam da bu sorularla bizi rahatsız eder - ama gücü de buradan gelir.

Sendikal mücadele açısından bakıldığında *İnsan Nedir?*, insanın "doğası"na dair saflığı bir kenara bırakmayı önerir. Emek mücadelesi, insanların doğuştan iyi ya da adil olmalarına değil; ortak çıkarların fark edilmesine, bilincin dönüşmesine ve koşulların değişmesine dayanır. Twain'in insanı belirleyen şeyler olarak saydığı çevre, eğitim ve deneyim, tam da sendikal eğitimin müdahale alanıdır. Eğer insan değişmez değilse ama koşullar tarafından biçimleniyorsa, o halde örgütlü mücadele insanı dönüştürmenin en güçlü araçlarından biridir.

Kitapta kullanılan diyalog formu -"Genç Adam" ve "Yaşlı Adam" arasındaki konuşmalar - metni didaktik



olmaktan kurtarır. Twain, kesin cevaplar vermekten çok, okuru köşeye sıkıştırır. Okudukça kendi davranışlarımızı, iyi olduğuna inandığımız seçimleri ve ahlâk anlayışımızı yeniden düşünmeye zorlarız. Bu anlamda *İnsan Nedir?*, okuru pasif bir kabule değil, aktif bir sorgulamaya çağırır.

**gençemek** okurları için bu kitap, "insan neden mücadele eder?" sorusunu yeniden sormak açısından kıymetlidir. Twain bize insanın kusurlarını gösterirken, aslında şu gerçeği de açığa çıkarır: İnsan, koşulları değiştiğinde değişir. Dayanışma, fedakârlık ve örgütlülük, soyut erdemler değil; bilinçli olarak inşa edilen toplumsal pratiklerdir.

Sonuç olarak *İnsan Nedir?*, umut veren bir kitap değildir belki; ama dürüst bir kitaptır. Rahatsız eder, tartışma açar ve okuru kendisiyle yüzleştirir. Tam da bu yüzden, emek mücadelesinin içinde olan herkes için okunmaya değer bir metindir. Çünkü gerçek bir dönüşüm, insanı idealize ederek değil, onu olduğu haliyle tanıyarak başlar.

# Futbolumuzda emeğin yüzü: Metin Kurt

Ülkenin her alanında olduğu gibi, elbette kaçınılmaz olarak, futbolumuzda da çöküş yıllarındayız. Ülkedeki yozlaşmanın ve endüstriyel futbol anlayışının kıskacındaki futbolumuza; kulüpler arasında bitmek bilmeyen kavgalar, karşılıklı korkunç suçlamalar, aktif futbolculardan görevdeki hakemlere kadar sirayet eden yasa dışı bahis iddiaları, şike tartışmaları hâkim. Futbolumuz artık; kokusu arşa çıkmış bir rezillik, dev bir çukur, herkesi içine çeken derin bir bataklık. Futbolcularımız da tüm olup bitenler arasında sadece çıkıp top oynaması beklenen, meslekleri ve memleketleri üzerine tek bir laf etmeleri istenmeyen, öznesi oldukları bir alana yabancılaştırılmış para makineleri olarak görülüyor.

Tam da böyle bir zamanda Metin Kurt'u anımsamak, anmak ve en çok anlamak gerekiyor. Futbolcularımıza, Metin Kurt örneğindeki gibi, öznesi oldukları bir meselede söz sahibi olacak bir konuma gelmelerini, diğer bileşenleri de örgütlenmelerine dâhil etmelerini hatırlatmak gerekiyor. Mesleklerine ve kendilerine saygısı olan bütün spor emekçilerinin örgütlenmesini talep etmek gerekiyor.

Dönüp bir kez daha bakalım hikâyesine. Memleket futbolunun Spartaküs'ü olarak anılan Metin Kurt, futbola Altay'da başlar. Sonra PTT yılları gelir. Daha çok tanınmasını sağlayan takım Galatasaray olur. Galatasaraylı Metin Kurt, 1970-1973 yıllarında, üst üste üç kez şampiyon olan Galatasaray'ın vazgeçilmez futbolcularından biri olur. Esasında onun için her şey yolundadır, memleketin en büyük takımlarından birinde başarılıdan başarıya koşmaktadır ama Metin Kurt'un derdi başkadır.

Sahip olduğu dünya görüşü, onu halkın dertlerinden yana olmaya iter, bu sebeple mevkiini, halka en yakın yer olduğunu düşündüğü çizgiye sabitler. O yüzden lakabı



Dr. Elif ÇONGUR

“Çizgi Metin” olur. Protokolün, yöneticilerin, şaşanın olduğu tarafta oynamayı hiç istemez. O kadar ki, kapalı tribünün önünde oynamamak için bir devre sağ açık, bir devre sol açık oynar. Ama Metin Kurt düşüncelerini

## Anadolu kulüpleri Gazetemize telgraf göndererek Kurt'un mücadelesine katılacaklarını bildiriyorlar

● Gerçek sömürüyü eziyen ve haksızlığı 3. Türkiye Liginde görüyor, içimizde duyuyoruz, ama anlatma olanakları olmadığı için mücadelemizi en susuz, en aç ve en geri kalmış yerlerde yapıyoruz



Metin Kurt, Anadolu'da olan sömürsüzlük, baskı - eziyet değil, işçi - emekçi sömürsüzlük olarak nitelendirildi. Gerçekten güleride. Başın tepesindeki papığı sömürsüzlük sembolü de -devre göre- sol gradlarla koruyuluyor. Yüzünde, Ulaştırma Bakanlığı, Tis ve arabadan Metin'i emekçi kadın devrimcilerimizle birlikte telgrafla destekliyor.

## Futbolcular Metin Kurt'u destekliyor

<https://www.gazeteduvar.com.tr/spor/2018/08/19/metin-kurt-kimdir>

ve eylemlerini, bazıları için “futbol romantizmi” olarak görülebilecek bu sembolik hareketlerinin çok ötesine taşır.

Futbolcular, daha geniş bir perspektifle sporcular ve hatta tüm spor emekçileri için yapılabilecekler üzerine çalışmaya başlar. Sloganı şudur: “Hiçbir şut emekçinin kalesine girmesin!” Buradan hareketle önce bir futbolcu sendikası kurmayı planlar. Sonra hemen Türkiye futbol tarihindeki ilk sporcu grevini örgütlemeye başlar. Ve tabii tahmin edersiniz ki bu çabaların sonucu olarak ilk iş Galatasaray’dan uzaklaştırılır. Çünkü futbolcu örgütlenmesi hiçbir kulübün işine gelmeyeceği gibi Galatasaray’ın da işine gelmez.

Fakat Metin Kurt’un çıktığı yoldan dönmeye hiç niyeti yoktur. Bence endüstriyel futbolun kalesine çekilmiş en güzel şutlardan biri olan “Futbol arsada güzel, borsada kirli ve çirkin” cümlesinin gereğini yapmak için çalışmaya devam eder. Önce 2009 yılında “Spor Emekçileri Sendikası”nı (Spor-Sen), 2010’da ise “Devrimci Spor Emekçileri Sendikası”nı (Spor Emek-Sen) kurar. Burada bakmamız gereken önemli nokta, yazının başında da değindiğim gibi, Metin Kurt’un yalnızca futbolcuları değil, tüm spor emekçilerini kapsayacak işlerin peşinde olmasıdır. Daha açık söyleyelim, Metin Kurt bütün spor emekçilerini örgütlemek ister: Çaycıdan, aşçıya, malzemeciden, şoföre, çimlery sulayandan, fileleri gerene. Bütün bunlarla birlikte, esas meselesi, sporun bütün bileşenlerini kapsayan bir “Spor İşçisi Yasası”nın çıkarılmasıdır. Elbette tribün üzerine de kafa yorar. Sporda şiddetin son bulması, tribünü esir alan küfre, cinsel ayrımcılığa, ırkçılığa da savaş açar. Bize dev bir miras bırakır.

Spor emekçileri için verilen bu mücadele hikâyesi 2012 Ağustos ayında Metin Kurt’un aramızdan ayrılmasıyla son bulur. Metin Kurt’un ardından söylenen o nefis şarkı ne yazık ki tesadüf değildir: “Metin Kurt gibi yalnızca ceza sahasında!” Çünkü Metin Kurt bu mücadeleyi büyük ölçüde tek başına yürütmüştür. Elbette kendisinin

# gladyatör

Futbol Arenalarında  
Bir İsyanın Hikâyesi  
Metin Kurt

Vecdi Çıracıoğlu



kariyerinde bir futbolcu olarak tek başına olduğunu söylemeye çalışıyorum, yoksa bu mücadelede onunla birlikte emeği olanların hepsine minnettarlığımız bakidir.

Ülkenin, sporun ve en çok futbolun bu karanlık zamanlarında, mesleklerine ve kendilerine saygısı olan bütün spor emekçilerinin örgütlenme gereğini hatırlamak gerekiyor. Sporcularımızın, en çok da futbolcularımızın, söz sahibi olacak bir konuma gelmeleri için konuşmamız yazmamız, çizmemiz, gerekiyor. Mesleklerinin diğer bileşenlerini de örgütlenmelerine dâhil etmeleri için çalışmamız gerekiyor. Bu karanlıktan böyle çıkacağız, başka yolu yok.

# Serra Sude Kökduman'ın Başarısı Nereden Kaynaklanıyor?

Hazırlayan:  
gençemek

Bazen bir kitap, film, tiyatro, şiir, bazen karşılaştığımız bir kişi, bir arkadaş, bir öğretmen, bir doktor ya da rastlantı sonucu tanıştığımız biri yaşamımızda güçlü etkiler yaratabilir. Bu karşılaşmalar, yaşamda yeni bir pencere açmanın, yeni bir rengi yaşama katmanın türlü yollarını ortaya koyabiliyor. Bu haberimiz 27 yaşındaki bir gencin yapabilirlikleri ve başarısı ile ilgili.

Serra Sude, Tez-Koop-İş Sendikası Kocaeli Şubemizin işyeri temsilcisi, Migros emekçisi Gülsüm Kökduman'ın çok sevgili çocuğu. Serra Sude, 18-34 yaş grubunda 39 kilometre yarışı tamamlayarak Beypazarı Ultra Trail maraton koşusunda birinci oldu. Gülsüm Kökduman'da sporu yaşamın en değerli etkinliklerinden birisi olarak görüyor ve sporu gündelik yaşamın rutini haline getirmiş bir üyemiz. Kendisi, omurilik felçlileri ile dayanışmak amacıyla tüm dünyada aynı anda düzenlenen Wings for Life World Run yarışında Migros'u temsilen koşmuş. Gülsüm Kökduman çocuğu Serra Sude'den söz ederken gözleri parlıyor. gençemek'e bir mesaj göndermiş diyor ki "Dün Beypazarı'ndaydık. Hatırlarsanız size kızım Sude 39 km yarış koşacak demiştim. Serra Sude yaş grubunda 1. oldu ve bizi gururlandırdı." Harekete geçtik, Serra Sude Kökduman'la bir söyleşi yapmalıyız diye düşündük. gençemek olarak Serra Sude'nin başarısından onur duyduk. Kendisi ile bir röportaj yaptık.

Serra Sude Kökduman, 2002 Kocaeli doğumlu, Gazi üniversitesi Teknoloji Fakültesi Enerji Sistemleri Mühendisliği Bölümü mezunu. Çok hızlı bir arama motoru taramasından Serra Sude'nin pek çok maratona



katıldığını ve derece aldığını öğreniyoruz. Bunlardan birisi Bilkent Yol Koşusu. Ankara'da üçüncü kez düzenlenen Bilkent Yol Koşusu, 20 Nisan 2025 Pazar günü spor dolu bir atmosfere sahne oldu. 4,5 km ve 9 km olmak üzere iki farklı parkurda toplam 650 koşucu mücadele etti. Kadınlar kategorisinde ise Serra Sude Kökduman üçüncülüğü elde etti.<sup>1</sup>

Beypazarı Ultra Trail, UNESCO Dünya Mirasları listesine aday olan Beypazarı yöresinin vadilerinde, derelerinde ve platolarında gerçekleştirilen yaklaşık 52 km uzunluğunda ve 1000+m. tırmanış içeren bir patika

<sup>1</sup> <https://taf.org.tr/bilkent-yol-kosusunda-650-sporcu-kostu/>



Anne Gülsüm ve Serra Sude 2013'te Cumhuriyet Koşusu'na katılmışlar.

koşusu. Bu koşuya Japonya, Çin, Tayvan, Ukrayna, Rusya, Kazakistan, Almanya, Fransa ve İngiltere'den gelen toplam 550 sporcu katıldı, 250 atlet, 4 farklı parkurda, zorlu doğa koşullarında mücadele ettiler. Serra Sude bu koşuda yaş gurunda birinciliği elde etti.<sup>2</sup>

Serra Sude'ye sorularımızı soruyoruz, pek çok genç gibi kısa ve özlü cevaplar veriyor.

› **Spora yönelim ve sahiplenme kaç yaşlarında başladı? Kimler etkili oldu bu yönelimde?**

**Serra Sude Kökduman-** Spora yönelmem 12-13 yaşlarında, diz ameliyatımı yapan doktorumun tavsiyesi üzerine mümkün oldu.

**Gülsüm Kökduman-** Serra Sude 10 yaşında her iki dizinden doğuştan gelen discoïd menisküs ameliyatı oldu. Doç. Dr. Adem Aydın, iyileştiğinde mutlaka spor yapması gerektiğini söyledi ve bu tavsiye ile Serra Sude atletizme başladı. Bende ortaokul ve lise yıllarında

atletizm yapıyordum. Serra atletizme başlayınca beni sahada gören hocalarımın ısrarıyla tekrar koşuya başladım.

› **Serra Sude spor hep amatör bir merak olarak görülür, sizin için sporun anlamı nedir?**

**Serra Sude Kökduman-** Sporu bir yaşam felsefesi olarak görüyorum. Dinlenme ve stres atma yeri.

› **Eğitimle birlikte spor yapmak zor olabiliyor mu? Okuyor musunuz bu arada? Hangi üniversitede okuyorsanız!**

Gazi üniversitesinden yeni mezun oldum. Zor olabiliyor, iki sınav arası idmana gittiğimi biliyorum. İkisini dengelemek şart. Zaman ve özveri istiyor.

› **Sendikalı bir annenin çocuğu olarak sendikalar hakkında ne düşünüyorsunuz? İşe girdiğinizde bir sendikaya üye olmak ister misiniz?**

Sendikamın işçilerin hakkını koruduğunu düşünüyorum. Bu yüzden işe başladığımda sendikaya üye olmak isterim.



<sup>2</sup> <https://yeniildizgazetesi.com.tr/1-beypazari-trail-maraton-yarisi-beypazari-nda-yapildi/6506/>

### › Spor hakkında gençlere ne söylemek istersiniz?

Profesyonel veya amatör fark etmez spor yapılması lazım. Sosyal çevrenin gelişmesini sağlıyor, gençleri güzel imkanlar ile tanıştırıyor.

**gençemek** Dergisine verdiğiniz katkıdan dolayı çok teşekkür ederiz.

Serra Sude'nin sporculuğu, kendisini spor konusunda destekleyen ebeveynleri, ve özellikle kendisi de spora gönül vermiş annesi Gülsüm Kökduman ve ameliyat sonrası onu spora yönlendiren doktorundan kaynaklanıyor.

**gençemek** ekibi olarak Serra Sude Kökduman'ı tebrik eder, başarılarının devamını dileriz.



# Uluslararası Kuruluşlar: Ekolojik Kriz Gezegenimizi ve Ayrımsız Tüm İnsanlığı Tehdit Ediyor!

Hazırlayan:  
gençemek

İklim krizi, uluslararası toplantılarda ele alınan çok önemli sorunlardan birisi ve bu nedenle gündem maddeleri arasında yer almayı sürdürüyor. Yani ekolojik bir kriz var ve bu krizin asıl kaynaklarının ortaya konulması ve önlemlerin buna göre alınması gerekiyor.

## UNDP: İklim İçin Say!

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı (UNDP), Kasım ayındaki COP30 vesilesiyle #İklimİçinSay etiketiyle “harekete geçmenin aciliyetini ve çözümlerin gücünü anlatan, iklim kriziyle ilgili 30 gerçeği” içeren bir belge paylaştı.<sup>1</sup> Bu belgede yer alan bazı başlıklar şunlar:

*Bilinen evrende yaşamı destekleyebilen tek gezegen var: Dünya. Paris Anlaşması kapsamında ülkeler, küresel sıcaklık artışı 2°C'nin altında tutmayı ve 1,5°C ile sınırlandırmak için çaba göstermeyi taahhüt etti.*

*İklim değişikliği herkesi etkiler; ancak 3 milyardan fazla insan yüksek derecede kırılgan bölgelerde yaşıyor.*

*Afrika, küresel emisyonların %4'ünden daha azından sorumlu; ancak iklim değişikliğinin etkileri kıta üzerinde giderek daha ağır hissediliyor.*

*Acil iklim eylemi olmazsa, bugünün çocukları yaşamları boyunca büyüklerinden 7 kat daha fazla aşırı hava olayına maruz kalacak.*

*İklim değişikliği etkileri nedeniyle, dünya genelinde milyonlarca kız çocuğu 12 yıllık eğitimi tamamlayamıyor.*

*Her yıl yaklaşık 13 milyon ton plastik toprağa karışıyor.*

*Küresel emisyonların yaklaşık %14'ünden sorumlu ulaşım sektörü, iklim eylemi için büyük bir fırsat sunuyor.*

*2024'te, her dakikada 18 futbol sahası büyüklüğünde tropikal orman kaybedildi.*

*Üretilen gıdanın %19'undan fazlası mağazalarda, restoranlarda ve evlerde israf ediliyor. Bu durum küresel emisyonları da artırıyor.*

*Son yirmi yılda, kişi başına düşen kullanılabilir tatlı su miktarı %20 azaldı.*

*Pasifik Adaları'ndan 27 öğrencinin başlattığı emsal dava, ülkelerin iklim değişikliğiyle mücadele etmek konusunda hukuki bir yükümlülüğü olduğunu ortaya koydu.*

Polen Ekoloji, belgenin tersine iklim krizinin asıl kaynağını ortaya koyan değerlendirmeler yaparak

<sup>1</sup> <https://www.undp.org>, Erişim tarihi: 16 Kasım 2025.



UNDP'nin paylaştığı belgeye dönük ciddi uyarılarda bulundu.<sup>2</sup>

Polen Ekoloji, "Saymak Yetmez: Krizi Yaratan Sistemi İsimlendirmeden Çözüm Mümkün Değil" diyor. Bu yaklaşıma göre, UNDP gibi kurumlar iklim krizini teknik bir "risk yönetimi" sorununa indirgemeye devam ediyor. "İklim İçin Say" kampanyası da bunun yeni versiyonu: sıcaklık rekorları, seller, yangınlar listeleniyor - fakat tüm bu yıkımın hangi sınıfsal güç ilişkileri tarafından üretildiği bilinçli biçimde görünmez kılıyor. Oysa ekolojik kriz, tarihsel arka planından koparılmış birkaç göstergenin toplamı değil: Kapitalist birikim rejiminin 500 yıldır sürdürdüğü mevcut düzenin tarihsel görünümüdür. Mesele "doğayı korumak" değil; doğayı ve emeği sömüren sistemi değiştirmektir. Dolayısıyla ekolojik krizin, "ne olduğuna" değil, "kim tarafından ve nasıl üretildiğine" odaklanıyor.

### **COP30 Brezilya'da Toplanırken, Yeryüzü Krizleri Kırılma Noktasına Doğru Derinleşiyor!**

10 Kasım tarihinde BM İklim Değişikliği Çerçeve Sözleşmesi'nin en yüksek karar alma organı olan Taraflar Konferansı (COP) Brezilya'nın Belém kentinde 30. oturumu için toplandı. İlerici Enternasyonal'den alıntıladığımız haber ekolojik krizlerin çözümü için yurttaşları, devletleri ve şirketleri ciddi biçimde uyarıyor:<sup>3</sup>

### **İlerici Enternasyonal'in 2025 yılındaki kırk ikinci Brifinginde, COP30'u ve gezegeni yok olmaktan kurtarmak için verilen tarihi mücadeleyi ele alıyoruz.**

Toplantı, gezegenin içinde bulunduğu ciddi kriz ortamında gerçekleşti. 2024 yılında, sıcaklıklar ilk kez sanayi öncesi dönemdeki seviyelerin 1,55-1,6 °C üzerine çıktı, okyanus sıcaklıkları yeni zirvelere ulaştı, sera gazı yoğunluğu 800.000 yılın en yüksek seviyesine ulaştı ve dünyadaki buzullar ile Grönland'ın buz tabakalarından kaynaklanan kümülatif buz kaybı bilinen tüm rekorları kırdı.

Yeryüzünde, 2023 ile 2024 yılları arasında yeniden ağaçlandırma programları sayesinde Güney Kore'nin yüzölçümüne eşdeğer yeni ormanlar kazanan Çin hariç, soluduğumuz havayı tehdit eden büyük bir ormansızlaşma krizi yaşanıyor. COP30'un ev sahibi, Başkan Lula da Silva'nın sürekli çabalamasına rağmen, Brezilya sıralamanın en üstünde yer alıyor. Brezilya, 2024 yılında tüm birincil yağmur ormanlarının kaybının %42'sinden sorumlu ve bu kayıp, büyük ölçüde kuraklık nedeniyle çıkan yangınlardan kaynaklanıyor. Bu, küresel ormansızlaşmaya yol açan en önemli etkenlerden birisi.

Ancak tüm bu konular birbirinden bağımsız konular değil. Bunlar, krizdeki dünya sisteminin dönüm noktalarıdır. İklim değişikliği ve Küresel Güney halklarına uygulanan soykırımcı şiddet, emperyalizmin sömürü ve istismar kapasitesini güvence altına almak için toplumsal yeniden üretim araçlarını (toprağı ve yaşamları) yok ettiği sürecin

<sup>2</sup> Gizem Sema. "İklim İçin Say" Yetmez! <https://www.polenekoloji.org/iklim-icin-say-yetmez/>, Erişim Tarihi: 16 Kasım 2026.

<sup>3</sup> İlerici Enternasyonal Brifingi No. 42: | Dönüm Noktaları'ndan Alındı: İlerici Enternasyonal Sekreterliği, <https://progressive.international/wire/2025-11-15-pi-briefing-no-42-tipping-points/en> Erişim Tarihi: 15 Kasım 2025.



Tablo: Star Gossage, Barış Bizimle Olsun, 2022.

bir parçasıdır. Dünyanın en aşırı tüketim düzeylerinin savunucusu olan ABD ordusunun, hem dünyanın en büyük tek kurumsal kirleticisi hem de toplumlarımızda hızla yayılan şiddetin başlıca destekçisi olması anlamlıdır. “Neden büyük karbon tüketen ülkeler Gazze’de binlerce çocuğun sistematik olarak öldürülmesine izin verdiler?” İlerici Enternasyonal (İE) Konseyi üyesi ve Kolombiya Cumhurbaşkanı Gustavo Petro bu soruyu soruyor ve yanıtını şöyle veriyor: “Çünkü Hitler çoktan evlerine girmiş durumda ve onlar yüksek karbon tüketimlerini savunmaya ve bunun neden olduğu göçü reddetmeye hazırlanıyorlar.”

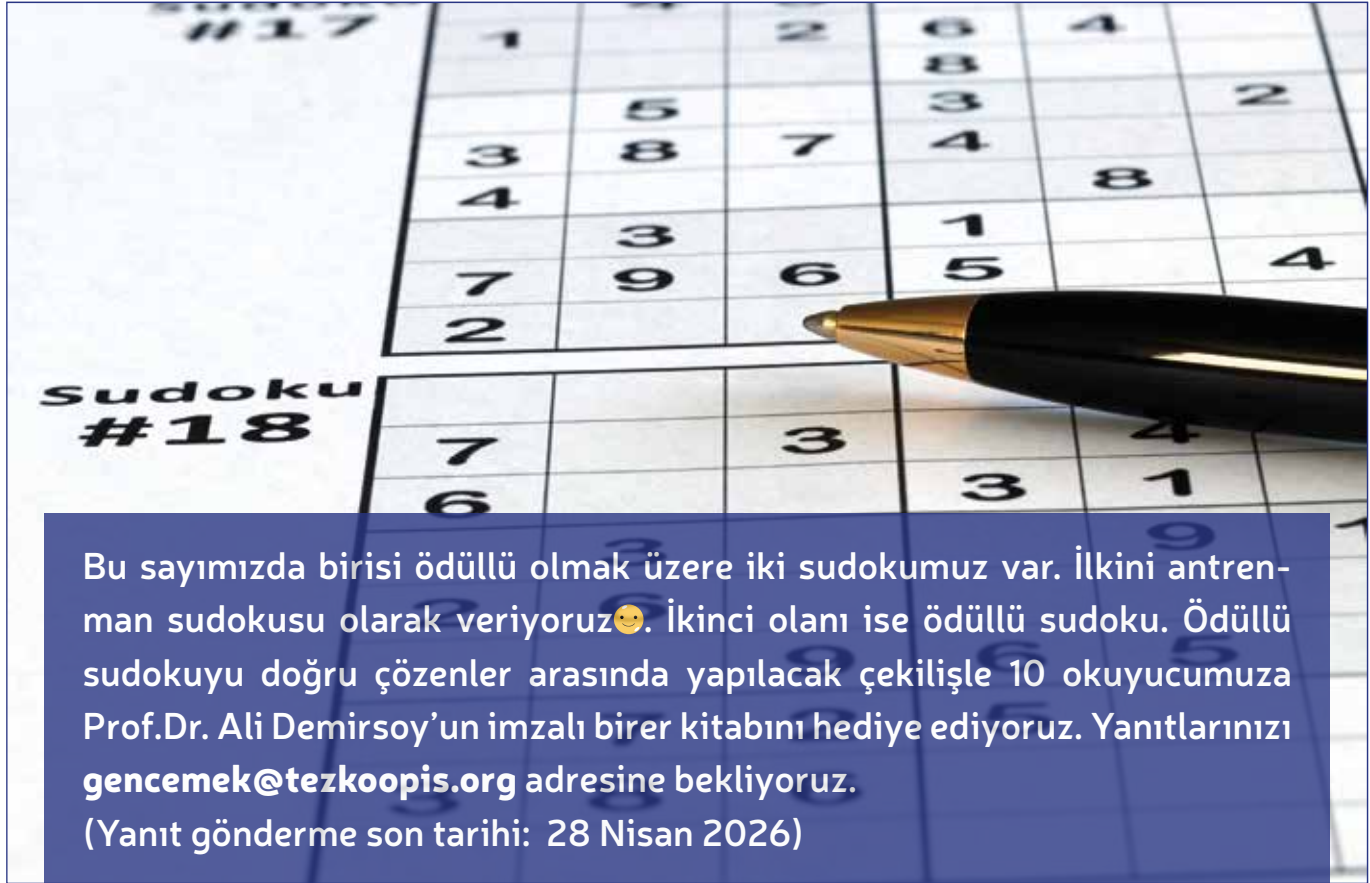
Kapitalizm ve iklim değişikliği arasındaki bağlantı uzun zamandır açıkça ortaya konmuştur. Karl Marx’ın da belirttiği gibi, kapitalizm sosyal ve doğal “metabolizma” sistemlerini (üretim, tüketim ve doğanın döngüleri) bozar, oysa bunların birbiriyle olan sıkı ilişkisi yeryüzündeki tüm yaşamı sürdürür. Bu durum, artan yoğunluğun büyümeyi sürdürmek için gerekli besin maddelerini topraklardan tükettiği tarımda ve giderek artan sayıda köylünün topraklarından zorla çıkarılmaları

ve aşırı kalabalık şehirlerde güvencesiz işlere girmeye zorlanmalarında özellikle belirgindir.

Birlikte ele alındığında, bu krizler keskin bir sonuca işaret ediyor: kapitalizm son aşamasına ulaşmıştır! Güvencesiz işgücündeki tarihi artışlar, dünya uluslarına dayatılan yeni sömürgeci düzenlemeler ve toplumsal yeniden üretim araçlarının yok edilmesi ya kapitalizmi ya da insanlığı sona erdirecek bir dizi nihai ve zincirleme devrilme noktasına işaret ediyor.

Bu aciliyet, bu yılki iklim konferansında da hissediliyor. COP30 başladığında, direniş de patlak verdi. Brezilya’nın yerli toplulukları, Hangar Kongre Merkezi’nin içinde ve dışında büyük çaplı protestolar düzenleyerek Belém tesisinin kapılarını yıktı. Doğal dünyanın tarihi koruyucuları olarak, doğanın metalaştırılmasına ve bunun topluluklarına ve geleceğimize getirdiği yıkıma son verilmesini talep ettiler.

Filistin’de, Kongo’da veya Amazon’un uçsuz bucaksız topraklarında olsun, emperyalizmi ve onun ajanlarını ortadan kaldırmak için örgütlenerek bu mücadeleye katılmak her yerdeki ilerici güçlerin görevidir.



## Basit Sudoku

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

## Ödüllü Sudoku

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

# TEZ-KOOP-İŞ SENDİKASI GENEL YÖNETİM KURULU

<b>Genel Başkan</b>	<b>Haydar ÖZDEMİROĞLU</b>
<b>Genel Sekreter</b>	<b>Hakan BOZKURT</b>
<b>Genel Mali Sekreter</b>	<b>Bülent ÇETİN</b>
<b>Genel Örgütlenme Sekreteri</b>	<b>Engin Şevket ŞİMŞEK</b>
<b>Genel Eğitim Sekreteri</b>	<b>Sebahattin ŞEN</b>
<b>Genel Yönetim Kurulu Üyesi</b>	<b>Mehmet PEKGÖZ</b>
<b>Genel Yönetim Kurulu Üyesi</b>	<b>Mustafa KİRMAN</b>

## 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 Kıрман  
Mebusevleri İller Caddesi No: 22/2 Ankara  
Tel: 0312 231 74 95 Faks: 0312 231 74 96  
ankara1@hotmail.com

### 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 Sıhhiye/Ankara  
Tel: 0312 230 06 15 Faks: 0312 230 06 16  
ankara3@tezkoopis.org

### ANKARA 4 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Levent Koç  
Mebusevleri İller Caddesi No: 22/2 Ankara  
Tel: 0312 231 74 98 Faks: 0312 231 74 97  
ankara4@tezkoopis.org

### ANTALYA ŞUBESİ

Şube Başkanı Özgür Tingir  
Tahil Pazarı Mah. Adnan Menderes Bulvarı  
Yüce 2 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  
Bağcılar Mahallesi, 1216/1 Sokak,  
Mega Plaza A Blok Kat: 6 No: 17  
(3. Sanayi Sitesi Karşısı, Metro Market yanı)  
Bağlar/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  
Değirmişem Mah. Şehit Yusuf Erin Cad.  
Çayırılı İşmerkezi No:8 B Blok Kat: 5  
Daire No:18 Şehitkâmil/Gaziantep  
Tel: 0342 323 33 43 Faks: 0342 323 33 43  
gaziantep@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: Ahmet Koçak  
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  
İçerenköy Mahallesi Değirmenyolu Caddesi  
Birman İş Merkezi No: 23 Kat: 3 Daire: 10  
Ataşehir/İstanbul  
Tel: 0216 592 34 34  
istanbul6@tezkoopis.org

### İZMİR 1 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Mert Özen  
Şair Eşref Bulvarı Emlak Kredi Apt. N:100/501  
Alsancak/İzmir  
Tel: 0232 463 52 59 Faks: 0232 463 54 72  
izmir@tezkoopis.org

### İZMİR 2 NO.LU ŞUBE

Şube Başkanı Ali Ayna  
Mansuroğlu Mahallesi 288/3 sokak No: 3  
B Blok Kat: 4 Daire: 10 Bayraklı/İzmir  
Tel: 0232 421 43 45 - 0232 421 43 37  
Faks: 0232 421 43 92  
izmir2@tezkoopis.org

### KOCAELİ ŞUBESİ

Şube Başkanı Onur Tan Turan  
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  
kocaeli@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

### SAMSUN ŞUBESİ

Şube Başkanı Tank Sayın  
Kale Mahallesi Kaptanağa Caddesi  
Ortaklar İşhanı No:1 Kat 5 İlkadım/SAMSUN  
Tel: 0 362 431 55 41 Faks: 0 362 431 55 42  
samsun@tezkoopis.org

### VAN ŞUBE

Şube Başkanı Mehmet Müslüm Karaboğa  
Hafiziye Mahallesi Kazım Karabekir Caddesi  
Fergül İş Merkezi No:124 Kat:6 Daire:43 Van  
Tel: 0432 502 60 86  
van@tezkoopis.org

### ZONGULDAK ŞUBESİ

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

### KONYA BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

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

### TRABZON BÖLGE TEMSİLCİLİĞİ

Trabzon Bölge Temsilcisi Şükrü Durmuş  
Kemer kaya Mahallesi, Gazipaşa Caddesi,  
No: 17/1 Ortahisar - Trabzon  
Tel: 0462 321 20 61  
trabzon@tezkoopis.org

**GELECEK GENÇLİĞİN ELLERİNDE!**

**2026**

**TEZ-KOOP-İŞ'TE ÖRGÜTLÜ GENÇLİK,  
TEZ-KOOP-İŞ'LE GÜVENCELİ GELECEK!**