

iki aylık  
işçi gazetesi  
mayıs-haziran  
2022

Türkiye  
Genel  
Hizmetler  
İşçileri  
Sendikası  
Yayın  
Organı

# DİSK/GENEL-İŞ emek

**BU SAYIDA:** Kim Büyüyor?, Kamuda Kadın İstihdamı, İşsizlik Bilmecesi, Bakım Emekçileri

**Sayı: 177**



## EMEKÇİLERE Refah ve İstihdam



# emek'ten

## İşler, İşçi Sınıfı İçin Zorlaşıyor

Bir yandan pandemi ve kapitalizmin birikmiş sorunları diğer yandan sesi daha fazla duyulmaya başlanan savaş çanları başta Avrupa olmak üzere dünyanın her yerindeki işçilerinin yaşam koşullarını zorluyor.

Pandeminin yarattığı ağır iktisadi koşullar Hükümetleri çaresiz bırakırken işçilerin günlük yaşamlarında derin krizler yarattı. Artan işsizlik işçi sınıfının korkulu belası haline dönüşürken gelir kaybı ve sosyal güvencesizlik bu korkunun derinleşmesine katkı yaptı.

Kapitalizm açısından işler zaten sorunluymdu, pandemi sorunlara tuz biber oldu. Pandemi sonrası emperyalist devletler arasında süren güç ve iktidar kavgasının şiddetlenmesi dünyayı derin bir bunalıma ve krize doğru sürüklüyor. Özellikle NATO ile Rusya ve Çin arasındaki güç ve iktidar savaşı Batı'da Ukrayna, Doğu'da ise Tayvan üzerinden sürdürülüyor. Bu ise yaşanan krizi daha da büyütüyor.

Özellikle Rusya ve Ukrayna arasındaki savaş öyle görünüyor ki, hem gıda hem de enerji krizini tetikledi. Ukrayna'nın tahılına muhtaç az gelişmiş ülkeler bu gıdadan yoksun kalmak üzereler. Avrupa'ya giden Rus gazı ise karşılıklı ambargo uygulamaları ile kesilmiş durumda. Bu kış aylarının Avrupa'da çok sorunlu ve çok boyutlu bir enerji krizi yaratması kuvvetle muhtemeldir. Avrupa devletleri şimdiden birçok tedbiri almış ve uygulamaya bile başlamıştır. Ancak bu tedbirlerin başta işçi sınıfı olmak üzere geniş kesimlerin refahını olumsuz etkilemesi söz konusudur. Avrupa devletleri işçilerin kabarması muhtemel öfkelerini dizginlemek ve olası işçi direnişlerini önlemek için hazırlıklara başladılar bile...

EPSU'nun 13 Eylül'de bildirdiğine göre "yeni AB mevzuatında grev hakkı risk altında". Bu hazırlıkları bir yandan da kapıdaki enerji krizi ile birlikte değerlendirmek gerekir. Çünkü enerji krizinin tetikleyeceği işçi sınıfı eylemlerinin Avrupa'yı sarması ve devletleri

sarsması hiç de uzak bir ihtimal değil. Bu nedenle grev hakkını güvence altına alan bir düzenlemenin yürürlükten kaldırılması yoluyla bu hakkın kullanımını önlemek söz konusudur.

Grev hakkını kullanılamaz sözde bir hakka dönüştürmek isteği, öyle anlaşılıyor ki, Avrupa sermayesinin başlıca gündemidir. Başta EPSU ve ETUC olmak üzere bu girişime karşı Avrupa düzeyinde sendikal örgütler itirazlarını yükseltmiştir. Bu sermaye sınıfının sandığı kadar kolay olmayacaktır. Ancak uyanık olmakta fayda vardır. Çünkü bu tür girişimleri kısa vadeli değerlendirmemek gerekir. Bu girişimler çok uzun vadedir; bu girişim, bir hakkın işçi sınıfının hafızalarından silinmesi girişimidir. Böyle si politikalar çok uzun süreli planlamaların konusudur.

### Memleket Yanıyor; İşçi Sömürüsü Had Safhada

Emekçilerin satın alma gücü düşüyor, iktidarın ekonomiyi yönetme davranışları bozuldukça fiyatların da davranışı bozuluyor. İstikrarsız fiyatlar belirsizliği artırıyor. Gün içinde bile ürünlerin etiketleri değiştiriliyor. İşçiler markete gittiğinde ne kadar para harcayacağını öngöremiyor.

Gelir dağılımındaki adaletsizlik hızla artıyor. Emekçiler borçlanarak yaşarken borçlanma maliyetleri de artıyor. Kısaca yaşanan tarihsel enflasyon sorunu yaşamı emekçilere dar ediyor. İthalata bağımlı üretim yapısı döviz kurlarındaki yükselmeyi tetiklerken iktidarın kur ve faiz politikaları ise yaşanan bu krizi daha fazla büyütüyor. Gıda enflasyonu ülkede ciddi bir sorun haline geliyor. Gıda enflasyonunu işçiler doğrudan hissediyor. Türkiye, dünya gıda enflasyonu liginde Lübnan, Zimbabve, Venezüella'dan sonra 4'üncü sıraya yükseldi. Yoksullar gelirlerinin yüzde 70'ten fazlasını gıda, ulaşım, elektrik doğalgaz ve su faturalarına harcamak zorunda kalıyor. Öyle ki; eylül ayı itibarıyla dört kişilik bir ailenin



**Emekçilerin satın alma gücü düşüyor, iktidarın ekonomiyi yönetme davranışları bozuldukça fiyatların da davranışı bozuluyor. İstikrarsız fiyatlar belirsizliği artırıyor. Gün içinde bile ürünlerin etiketleri değiştiriliyor.**

aylık gıda harcaması tutarı yani açlık sınırı 7 bin 245 liraya, yoksulluk sınırı da 23 bin 600 liraya çıktı. Gıda enflasyonu aylık yüzde 5,15; son 12 aylık artış da yüzde 130'u aştı.

Üniversiteli işsiz ordusu büyürken bekar bir çalışanın aylık yaşam maliyeti 9 bin 470 liraya çıktı. İşçi sınıfı için eğitim masrafları karşılanamaz boyuta ulaştı. Doğalgaza ve elektriğe gelen zamlar ortadayken ve önü-

müzdeki günlerde daha ne kadar zam geleceği bilinmezken kışın da işçi sınıfı için daha da zorlu geçeceği aşikâr.

İktidarın sebep olduğu enflasyon tsunamisi ve artan vergiler ücretleri hızla eritiyor. İşçiler toplam kazancının üçte birini devlete veriyor. Ama ne eğitim ne sağlık hizmetini ücretsiz ve nitelikli olarak alabiliyor. Türkiye mevcut ekonomi politikaları ve her alanda kronikleşen sorunları nedeniyle gerilemeye devam ediyor. Bütün bunlara bağlı olarak da işçilerin işsiz kalma tehdidini yoğun bir biçimde yaşadıkları, çalışma saatlerinin daha uzun, işçi ücretlerinin daha düşük dolayısıyla sömürünün daha katmerli olduğu bir dönem içindeyiz.

Belediye şirket işçileri üyelerimizin kamu işi yapmalarına rağmen uğradığı haksızlık ve ayrımcılık devam ediyor. 696 sayılı Kanun Hükmünde Kanun (KHK) ile taşeron yapılardan belediye şirketlerine geçirilen 450 binden fazla belediye işçisi kamu işçisi olmayı, zorunlu emekliliğin kaldırılmasını, kamu işçilerine verilen 52 gün ikramiyesinden faydalanmayı istiyor. Bu haklı isteğin savunucusu ve örgütleyicisi bir sendika olarak; 696 Sayılı KHK'nın çıktığı ilk günden bugüne gerçek kadro istiyoruz diyerek alanları, meydanları doldurduk, iş yerlerimizden seslendik. Bu haklı talebimizi yükseltecek ve mücadelemizi yaygınlaştıracğız.

Son olarak, Kumluca Belediyesindeki üyelerimiz, Belediye Yönetiminin saldırgan tutumlarıyla karşı karşıya kaldı. Bu saldırganlığı sendikal hak ve özgürlüklerimizi, grev hakkımızı ve toplu sözleşme hakkımızı yok sayan tutumu ve açıklamalarıyla gösterdi. Üyelerimizi haksız yere işinden etti, sürgün etti, baskı uyguladı.

Belediye Yönetimleri bilmelidir ki; sendikal hak ve özgürlükleri engellemek suçtur. Sendikal örgütlenmeyi engellemek suçtur, işçileri sendika değiştirmeye zorlamak suçtur, toplu sözleşme ve grev hakkına karşı durmak, tanımamak suçtur. Kumluca Belediye Başkanı, işçinin sendikal haklarını yok sayarak, işçiyi tehdit ederek ve işten çıkararak baskı altına alıp keyfi karar ve uygulamalarla belediyeyi yönetmektedir. Bu tarz girişimlere asla geçit vermedik, vermeyeceğiz.

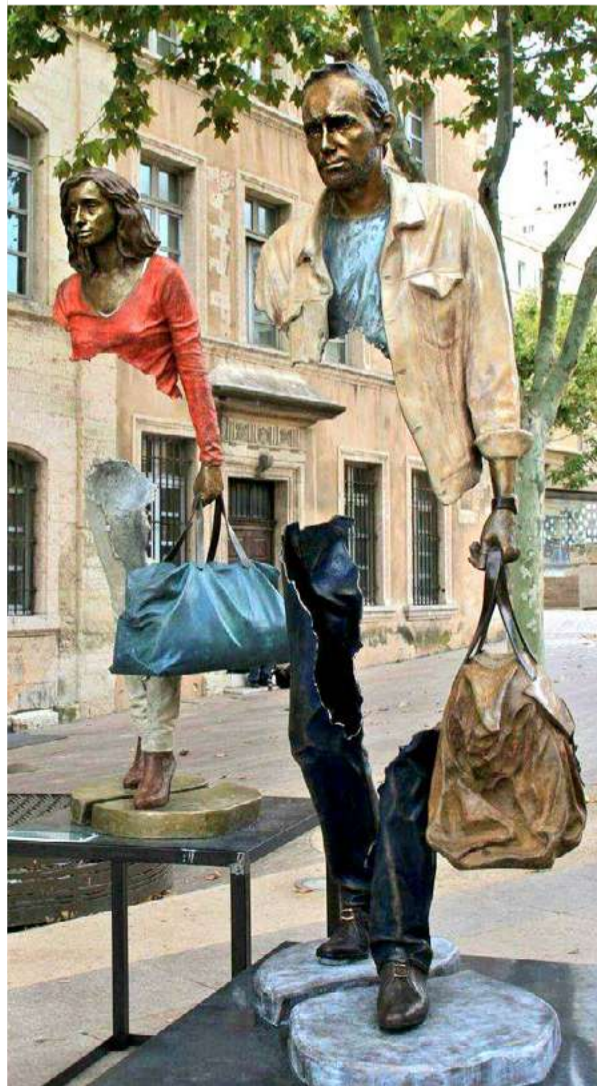
**DİSK/Genel-İş  
Genel Yönetim Kurulu**

**DİSK/Genel-İş** EMEK Gazetesi

**3**



**“ Sendikal örgütlenmeyi engellemek suçtur, işçileri sendika değiştirmeye zorlamak suçtur, toplu sözleşme ve grev hakkına karşı durmak, tanımamak suçtur. ”**



# Kim Büyüyor?

## Refah ve İstihdam Yaratan Bir Büyüme Mümkündür

*Büyümeyi hisseden bir işçiye rastlamanız mümkün değildir. Niye? Çünkü büyüme refah artışı da getirir. Var mı böyle bir durum?*

Türkiye ekonomisi tarihin en kötü günlerini geçirirken 2022 yılı ikinci çeyreğinde (bir önceki yılın ikinci çeyreğine göre) yüzde 7,6 oranında büyümüş! O halde sormak gerekiyor: Türk lirası döviz karşısında her geçen gün değer kaybederken büyüme oranları gerçeği ne kadar yansıtıyor?

Öncelikle, ekonomik büyüme tespit edebilmek için fiyat artışından, enflasyondan arındırmak gerekir. Şöyle ki, geçen yıl tanesi 10 TL'den 1000 adet üretilen yumurtanın bu yıl tanesi 30 TL'den yine 1000 adet üretilerek büyüme oranına yansıtılması bize reel büyüme oranını veremez. Eğer üretilen yumurta artsaydı bir büyümeden söz edebilirdik. Ayrıca, üretilen yumurta artsaydı istihdam da arttı diyebilirdik. Ekonomik büyümenin göstergelerinden biri de istihdam artışıdır. İstihdam artışı yaratmayan büyüme gerçekçi değildir.

Büyümeyi hisseden bir işçiye rastlamanız mümkün değildir. Niye? Çünkü büyüme refah artışı da getirir. Var mı böyle bir durum? Yok. Aksine yüksek enflasyon altında emeğiyle geçinmeye çalışanlar ucuz, kalitesiz, sağlıksız gıdaya yöneliyor ama buna rağmen geçinmiyor, işçilerin hayat standardı gündün güne düşüyor, sosyal yaşam olanak-

larından ise ışık hızıyla uzaklaşıyor; işçiler çocuklarının temel ihtiyaçları bir yana yine zorunluluk olan kırtasiye malzemelerini de karşılayamıyor. Kısacası halkın koşullarıyla büyüme rakamları tezat oluşturuyor. Bu durumda büyümeden söz edilebilir mi?

DİSK-AR'ın da raporlaştırıp bilimsel olarak ortaya koyduğu gibi işçilerin büyümeden aldığı pay azalıyor, gelir dağılımında emeğin payı düşüyor (2020 2. çeyrekte emeğin payı yüzde 37 iken 2022 2. çeyrekte yüzde 25,4'e düştü). Sermayenin payı ise her zamanki gibi artıyor.

| 2022/İkinci Ç. Büyüme   |       |
|-------------------------|-------|
| Tarım                   | -2,9  |
| Sanayi                  | 7,8   |
| İnşaat                  | -10,9 |
| Hizmetler               | 18,1  |
| Vergi ve Sübvansiyonlar | -1,2  |
| Büyüme                  | 7,6   |

Tablodan da görüldüğü gibi yüksek enflasyonla birlikte gelen, işçiler için istihdam ve re-

fah artışı yaratmayan büyümeler söz konusu. Bu büyüme oranlarından biri hizmetler kalemi. Bunun temel sebebi sürekli artan enflasyon ve enflasyon altında kalan faizlerin etkisiyle, satın alma güçleri her geçen gün daha fazla tükenen insanların alabildikleri kadar mal ve hizmet satın alması olarak açıklanabilir. Bu da daha fazla borçlanma anlamına gelmektedir. İnsanlar borçlanarak mal ve hizmet alırken büyüme de borçlu bir büyüme olmaktadır. Diğer de yine yüksek enflasyon ve enflasyonun çok altında kalan faiz oranlarından kaynaklanan sanayide ihracatın artmasına bağlı büyüme oranıdır. Yoksa yatırımdaki artış beklenenin altında kalmış ve bu yüzden de Türkiye dünyanın en yüksek riskli üç ülkesinden birisi olmuştur

### Zor Gececek Bir Kış Daha Geliyor

Kış yaklaşırken doğalgaz ve elektriğe yapılan zamlar da işçi sınıfının çok daha zorlu bir döneme gireceğinin işaret fişeği gibi! Elektrik fiyatlarına 1 Eylül'den itibaren geçerli olmak üzere yapılan yüzde 20 zamlar birlikte 4 kişilik bir ailenin asgari 230 kWh tüketim üzerinden aylık faturası 399 TL'ye yükseldi. Günlük 8 kWh olarak belirlenen ve 30 günlük 240 kWh'a denk gelen ilk kademe sınırında olan konutlar için elektriğe 2022 başından bu yana yapılan zam yüzde 109'a ulaşmıştır. İlk kademe sınırı >>

# Makas Açılmaya Devam Ediyor

## Emeğin Payı Küçülürken Sermayenin Payı Büyüyor

TÜİK'in Nisan-Mayıs-Haziran aylarını kapsayan Dönemsel Gayrisafi Yurt İçi Hasıla (GSYH) 2. Çeyrek verilerini 31 Ağustos 2022'de yayımlamasının ardından Türkiye Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR) bir rapor yayımlayarak TÜİK verilerini değerlendirdi.

TÜİK'e göre GSYH, enflasyondan arındırılmış, zincirlenmiş hacim endeksi olarak 2022 yılı birinci çeyrek ilk tahminine göre bir önceki yılın aynı çeyreğine göre yüzde 7,3 arttı. Emeğin GSYH içinde payı (işgücü ödemeleri) yüzde 25,4'e düşerken, sermayenin payı (net işletme artığı/karma gelir) yüzde 54'e çıktı. Aynı dönemde işgücü ödemeleri yüzde 66,4 artarken, net işletme artığı yüzde 134,7 oranında arttı. Böylece emeğin cari fiyatlarla gelir artışı hem Türkiye ortalamasının hem de sermaye geliri yıllık artışının çok altında kaldı. Verilerde yüksek enflasyon döneminin emek

aleyhine işlediği ve emeğin payının küçülmesine yol açtığı görülüyor.

...  
**büyüme  
konusunda  
iktidarın  
söyledikleri  
gerçeği  
yansıtıyor!**

Ayrıca gelir bölüşümünün pandemi öncesine göre ciddi biçimde bozulduğuna vurgu yapan DİSK-AR, 2019 2. çeyrekte yüzde 36,8 olan işgücü ödemeleri payı, üç yıl sonra 2022 2. çeyrekte yüzde 25,4'e gerilerken pandemi öncesinde yüzde 45 olan net işletme artığının (sermaye payı), üç yılda yüzde 54'e yükseldiğini belirtiyor. Pandemi ve yüksek enflasyon emeğin payını keskin biçimde düşürürken bölüşüm ilişkilerinin daha da kötüleşmesine yol açtı. Yüzde 25,4'lük emek payı son 20 yılın en düşük düzeyi anlamına geliyor. Sermaye gelirlerinin 2 yılda emeğin 2 katı kadar artmış olduğu görülüyor. 2002 yılı 2. çeyrekte emeğin GSYH içindeki payı yüzde 29,2 idi. Bu veriler de gösteriyor ki, büyüme konusunda iktidarın söyledikleri gerçeği yansıtıyor; işçiler yoksullaşmaya devam ediyor ve büyümeden hak ettikleri payı alamıyor.

« geçen aileler için tüketimlerine paralel olarak zam oranı da büyümektedir. Üstelik doğalgaz fiyatlarına da 1 Eylül'den geçerli olmak üzere konutlar için yüzde 20 zam gelmiştir.

Son olarak gıda enflasyonunun geldiği noktaya da dikkat çekmekte yarar var: DİSK-AR'ın yaptığı 5 Eylül 2022 tarihli hesaplamaya göre resmi enflasyon gelir gruplarının alım gücünü yansıtıyor. Emeklilerin gıda enflasyonu yüzde 115; en yoksul ikinci yüzde 20'lik gelir grubunun gıda enflasyonu yüzde 116,3; en yoksul

yüzde 20'lik gelir grubunun enflasyonu ise yüzde 133,2 olmuştur.

Ağustos 2003'te 100 olan TÜFE Ağustos 2022'de 1.016; Ağustos 2022'de 98 olan gıda fiyatları Ağustos 2022'de 1.347 oldu. Böylece TÜİK'e göre 2003'ten bu yana TÜFE 10 kat, gıda fiyatları 13,7 kat arttı!

Görüldüğü gibi, bir büyüme varsa o da faturalarımızdaki büyümedir; hayat pahalılığındaki büyümedir ve sermayenin kasasındaki büyümedir.

Vergide adalet, gelirden adalet sağlanarak emekçiye hak ettiği ücret verilerek ülkenin kaynakları sermaye için değil halk için seferber edilerek tüketim öncelikli değil üretim öncelikli ekonomi politikalarına geçilerek refah ve istihdam yaratan bir büyüme mümkündür.

Bu karanlıktan, bu sefaletten, bu hukuksuzluktan, eşitsizlikten ve adaletsizlikten çıkmanın yolu öncelikle bu iktidardan kurtulmakla mümkündür. İşçi sınıfı, etrafını çevreleyen bu yangını söndürecek güçtedir. İşimize, ekmeğimize, geleceğimize hep birlikte sahip çıkalım yeter.

# KAMUDA KADIN İSTİHDAMININ GÖRÜNÜMÜ

## *Çalışma yaşamında, kadınların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi artık bir zorunluluktur.*

Ülkemizde kadın istihdamı, hem kamu sektöründe hem de özel sektörde olması gereken oranlardan çok uzaktır. Kadınların istihdama katılımı önünde birçok engel bulunmaktadır. Toplumsal cinsiyete dayalı iş bölümü kadınları ev işlerinden ve çocuk bakımından sorumlu tutmaktadır. Kentten farklı olarak kırsalda kadınlar, ev işleri ve çocuk bakımına ek olarak tarımsal üretim faaliyetlerini de gerçekleştirmektedir. Çalışma hayatı içerisinde de erkek egemen sektörler ve toplumların adet, gelenek, görenek gibi yazılı olmayan ama kabul görmüş toplumsal değerleri kadınların çalışma hayatına katılımlarını ve çalışma hayatında yükselmelerini engellemektedir.

Kadınların çalışma hayatına katılımı önündeki engellerin kaldırılması için toplumsal cinsiyet eşitliğini gözeterek kamusal politikalar hayata geçirilmelidir. Kadınların çocuk, yaşlı ve engelli bakımına ilişkin ev içi sorumluluklarını azaltan kreş, gündüz bakım evi, huzurevi gibi bakım hizmeti veren kamu kurumlarının yaygınlaştırılması, kadınların çalışma hayatına katılımını artırıcı önemli kamusal politikalar olacağı kuşkusuzdur. Kadınların iş bulma ve işte yükselme ile ilgili toplumsal eşitliğini

koruyan ve savunan politikaların hayata geçirilmesi ile ücret eşitliği, ebeveyn izni gibi uygulamaların yaygınlaştırılması da bir başka önemli kamusal politikadır. Bu politikaları hayata geçiren ülkelerde kadınların çalışma hayatına katılım oranları oldukça yüksektir.

OECD ülke ortalamasında kadınların istihdama katılım oranı ile erkeklerin istihdama katılım oranı arasında sadece yüzde 14,5'lik ve AB Ülke ortalamasında yüzde 10'luk bir istihdam açığı varken, Türkiye'de bu fark yüzde 34,3'tür. Türkiye istihdamda cinsiyet açığının en yüksek olduğu ülkelerin başında gelmektedir. Toplam istihdam içerisinde kadınların istihdama katılım oranı yüzde 30,3 iken, erkeklerin istihdama katılım oranı yüzde 64,6'dır. Örneğin Güney Afrika'da bile istihdamda cinsiyet açığı oranı 10,7, Meksika'da yüzde 31,2, Yunanistan'da yüzde 17,8, İtalya'da yüzde 8,9'dur.

**Türkiye, kamuda kadın istihdamının en düşük olduğu ülkelerin başında: kamuda istihdamın sadece yüzde 25'i kadın!**

Birçok ülkede kamu istihdamı ağırlıklı olarak kadınlardan oluşmakta veya cinsiyete göre istihdam eşit dağılmaktadır. OECD üye

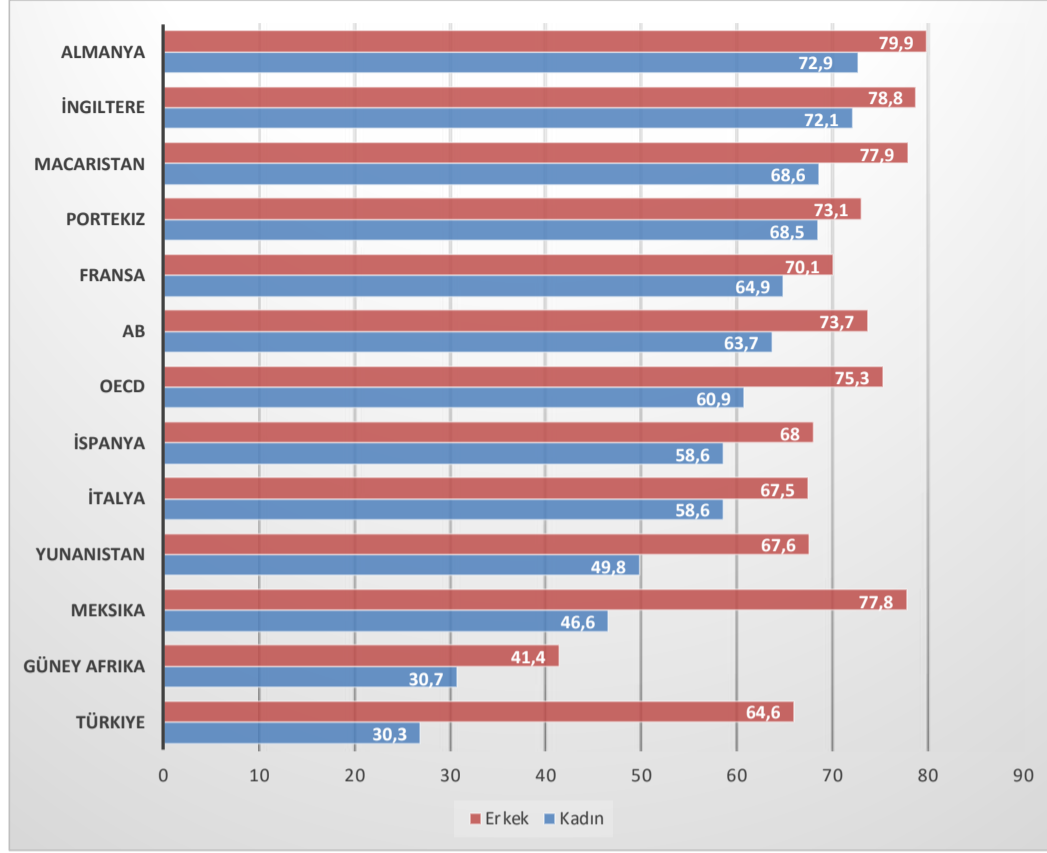
ülkelerin ortalamasında kadınların kamu sektöründe istihdam oranı yüzde 57,8'dir. Birçok ülkede de kamuda kadın istihdamı, toplam istihdamdan fazladır. İngiltere, Fransa, Macaristan ve Portekiz'de toplam istihdam içinde kadın istihdam oranı yüzde 40 iken kamuda kadın istihdam oranı yüzde 60'ın üzerindedir. Bu durum bir yandan kamu istihdamındaki sağlık, eğitim, bakım hizmetleri gibi alanların kadın işi olarak görülmesinin bir sonucu olarak yorumlanmakla birlikte, diğer yandan kamu politikalarında kadın istihdamını artırıcı politikaların uygulandığını da göstermektedir.

Ancak Türkiye'de kadınların kamuda istihdama katılımı, OECD ve Avrupa ülkelerinin çoğundan azdır. Türkiye'de kadınların toplam istihdam içindeki oranı yüzde 25 ila 30 civarındayken, kamu istihdamında kadın oranı yüzde 25'dir.

Genel İşler İşkolunda çalışanların yüzde 34'ü kadın!

Genel İşler İşkolunda sendikalı kadın işçi

**Grafik 1. Cinsiyet Ayrımında Ülkelerin İstihdam Oranları (%)**

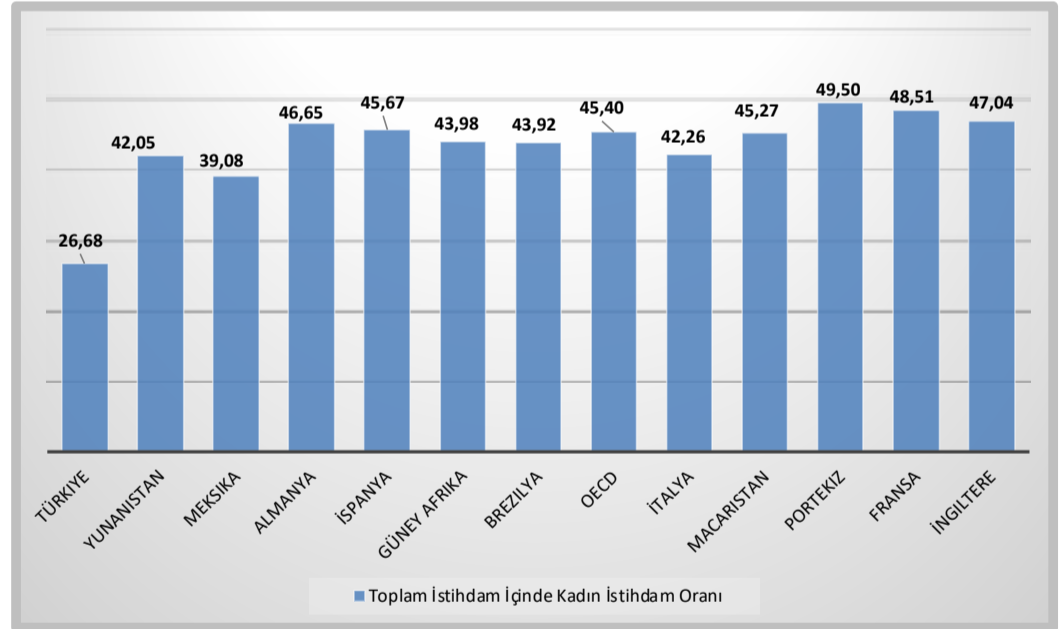


**Kaynak:** OECD. Türkiye için 2020 yılı, diğer ülkeler için 2021 3. Çeyrek verisidir.

sayısı her geçen gün artmaktadır. 2014 Ocak döneminde genel işler işkolunda çalışan kadın oranı yüzde 24,3 iken, 2022 Temmuz döneminde yüzde 34,5'e yükselmiştir. İşkolumuzda kadın işçi sayısının artış da 696 sayılı KHK ile taşeron işçilerin, belediye şirketlerinde sürekli işçi kadrosuna geçirilmesinin önemli bir etkisi vardır. Kadın işçi sayısındaki artış, sendikalaşma düzeyini de artırmıştır. 2022 Temmuz ayı verilerine göre, 2014'de yüzde 8 olan kadın işçilerin sendikalaşma oranı yüzde 35'e yaklaşmıştır.

Kadınlar için kamu sektörü daha çok tercih edilen bir sektör olarak bilinse de kadınların tüm sektörlerde olduğu gibi kamu sektöründe de yaşadığı bir takım zorluklar bulunmaktadır. Kadınların işte yükselme ve eğitim olanaklarının yetersizliği, baskı, cam tavan sendromu, cinsiyet ayrımcılığı, mobbing, cinsel tacizler gibi pek çok faktör kadınların karşılaştıkları zorluklar arasında yer almaktadır.

**Grafik 2. Toplam İstihdamda ve Kamu İstihdamında Kadın Oranı, 2019**



**Tablo 1. Genel işler işkolunda cinsiyete göre sendikalaşma düzeyi**

|        | 2014/1      |                    |                    | 2022/2      |                    |                    |
|--------|-------------|--------------------|--------------------|-------------|--------------------|--------------------|
|        | İşçi Sayısı | Sendika Üye Sayısı | Sendikalaşma Oranı | İşçi Sayısı | Sendika Üye Sayısı | Sendikalaşma Oranı |
| Erkek  | 586.238     | 131.583            | 22                 | 695.152     | 418.237            | 60,1               |
| Kadın  | 188.554     | 14.175             | 8                  | 236.201     | 82.663             | 34,9               |
| Toplam | 774.815     | 145.760            | 18,8               | 931.353     | 500.900            | 53,8               |

**Kaynak:** ÇSGB 2022 Temmuz bilgi edinme verilerine dayanarak Araştırma Dairesi tarafından hesaplanmıştır. Bilinmeyen dahil edilmemiştir.

Çalışma yaşamında, kadınların çalışma ve yaşam koşullarının iyileştirilmesi artık bir zorunluluktur. Kadınların toplumsal hayata ve dolayısıyla istihdama katılımını engelleyen başta toplumsal önyargılar ve muhafazakâr politikalara karşı toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlayan politikalar savunulmalı ve hayata geçirilmelidir. Hükümet politikalarında ve yerel yönetimlerde kadın haklarının geliştirilmesi için bütçe ayrılmalıdır. Kadın istihdamını artırmak için önerilen esnek çalışma biçimlerine karşı tam zamanlı ve güvenceli istihdam olanakları yaratılmalıdır. Kadınların işe alım ve yükselmelerinde cinsiyetçi politikalardan vazgeçilmelidir. Kadın ve erkek arasında yaşanan ücret eşitsizliği giderilmelidir.

Ayrıca kadınlara özgü görülen ev içi sorumlulukların çözümü için kamu politikaları hayata geçirilmelidir. Özellikle kamu kurumları ve yerel yönetimler tarafından kreş, gündüz bakım evi, hasta ve yaşlı bakım evleri gibi merkezler açılarak tüm kadın ve erkeklerin ücretsiz yararlanabileceği bir hak olarak tanımlanmalıdır.

# İşsizlik Bilmecesi

## İŞ-KUR ve TÜİK Verileri Örtüşemiyor!

Son 2 günde önce İŞ-KUR, ardından TÜİK ve son olarak TÜİK verilerinden yararlanarak Devrimci İşçi Sendikaları Araştırma Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR), işsizlik raporlarını yayımladı. TÜİK ve İŞ-KUR verilerini karşılaştırmalı olarak değerlendiren ve hesaplamalar yapan DİSK-AR, iki kurum arasındaki tutarsızlığı ve veri uyumsuzluğunu ortaya koymakla birlikte işsizliğin ülke genelindeki son durumunu da veriler ışığında objektif bir şekilde gösterdi.

Devrimci İşçi Sendikaları Araştırma Konfederasyonu Araştırma Merkezi (DİSK-AR), Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) yayınladığı haziran dönemini kapsayan işsizlik verilerine ilişkin İşsizlik ve İstihdamın Görünümü Raporu'nu yayımladı.

DİSK-AR'ın TÜİK verilerini değerlendirdiği rapora göre, mevsim etkisinden arındırılmış geniş tanımlı işsizlik oranı (atıl işgücü) yüzde 20,4 seviyesinde gerçekleşti.

Türkiye İstatistik Kurumu'nun (TÜİK) bugün açıkladığı Haziran ayı işsizlik verilerine göre Türkiye'de işsizlik oranı, bir önceki aya göre 0,3 puan azalarak azalışla yüzde 10,3 oldu. İŞKUR'un 08 Ağustos'ta yayımladığı temmuz ayı raporuna göre ise işsiz sayısı geçen yılın aynı dönemine göre yüzde 18 arttı. Kayıtlı işsizlerin yüzde 36'sını 15-24 yaş grubu oluşturdu. Buna göre Türkiye genelinde 15 ve üzeri yaşta kişilerde işsiz sayısı Haziran ayında bir önceki aya göre 136 bin kişi azalarak 3 milyon 541 bin kişi oldu. Mevsim etkisinden arındırılmış geniş tanımlı işsizlik oranı

yani atıl işgücü 1,7 puan düşüşle yüzde 20,4 olarak kaydedildi. İstihdam edilenlerin sayısı ise Haziran ayında bir önceki aya göre 46 bin kişi azalarak 30 milyon 866 bin kişi oldu.

DİSK-AR'ın, TÜİK ve İŞKUR verilerini karşılaştırdığı raporda aradaki tutarsızlık şöyle değerlendirildi:

"İŞKUR'un kayıtlı işsiz sayıları kayıtlara, TÜİK'in işsizlik verileri ise ankete dayalı olarak hesaplanmaktadır. İki kurumun metodolojileri farklı da olsa İŞKUR tarafından aylık istatistik bültenlerinde açıklanan kayıtlı işsiz sayıları işsizliği anlamamız açısından önemli göstergedir. Olağan seyrinde İŞKUR'un kayıtlı işsiz sayılarının TÜİK'in işsiz sayılarına yansımaları beklenir. Ancak uzun bir süredir iki kurumun işsiz sayıları arasındaki farklar birbirinden zıt bir eğilim izlemektedir. İŞKUR'un Haziran 2021 ile Haziran 2022 arasında son 1 yıllık dönemde kayıtlı işsiz sayısı 2 milyon 950 binden 3 milyon 568 bine yükseldi, kayıtlı işsiz sayısında yaklaşık yüzde 21'lik bir artış gerçekleşti. TÜİK'e göre ise son 1 yılda dar tanımlı işsiz sayısı 136 bin kişi azaldı. İŞKUR'a göre son 1 yılda toplamda 617 bin kişi işsiz olduğu için İŞKUR'a başvurdu. Bu başvuruların 329 bini kadın, 288 bini ise erkek işsizlerden oluştu (Grafik 3). Son 1 yılda İŞKUR'a kayıtlı kadın işsizlerin sayısı 329 bin iken TÜİK'e göre ise son 1 yılda kadın işsizliği 129 bin arttı. Erkek işsizliği ise 99 bin azaldı. Cinsiyete göre TÜİK ile İŞKUR arasındaki uçurumun artmaya devam ettiği görülmektedir. Bu sebeple İŞKUR ile TÜİK arasındaki

sayılardaki bu uyumsuzluğun sorunlu olduğunu düşünüyoruz".

DİSK-AR'ın raporunda işsizlik verileri özetle şöyledir:

**Geniş tanımlı işsiz sayısı 7 milyon 607 bin, Geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 20,4 oldu. Geniş tanımlı işsiz sayısı pandemi öncesi-ne göre 1 milyon 35 bin arttı.**

**Geniş Tanımlı Kadın İşsizliği Yüzde 28,3**

Kadın işsizliğini ayrı bir başlık altında değerlendiren DİSK-AR'ın bu konudaki değerlendirmesi ise şöyledir:

"Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) tahminlerine göre salgının işgücü piyasalarındaki etkisi kadınlar aleyhine devam ediyor. ILO'nun güncel tahminleri çalışılan saatlerde toplumsal cinsiyet eşitliği için gerileme olduğuna işaret ediyor. Salgın öncesinde kadınlar ve erkekler arasındaki çalışılan saat farkı fazlaydı. Ancak salgın sonrasında işgücü piyasalarında beklenen toparlanma kadın ve erkekler arasındaki çalışılan saat farkını kapatmak hususunda yetersiz kaldığı ifade edilmektedir.

TÜİK'e göre de kadın işsizliği tüm işsizlik türlerinde en yüksek kategori olarak görülmeye devam ediyor. Mevsim etkisinden arındırılmış dar tanımlı işsizlik oranı erkeklerde yüzde 8,5 iken kadınlarda yüzde 13,8'e yükseldi. Geniş tanımlı işsizlik (atıl işgücü) erkeklerde yüzde 16, kadınlarda ise yüzde 28,3'a yaklaşmıştır. Geniş tanımlı kadın işsizliği ile geniş tanımlı erkek işsizliği arasındaki fark 12,3 puandır".



# Dünya'da Neler Oluyor?



## Avrupa'da Grev Hakkı Yasal Tehdit Altında

Avrupa Komisyonu, kriz sırasında sermayenin serbest dolaşımı ve temel malları ve hizmetleri garanti altına almak için acil durum önlemleri almayı amaçlıyor. "Tek Pazar Acil Durum Aracı" (SMEI) isimli yönetmelik teklifini açıkladı.

ETUC'a göreyse Avrupa Komisyonu, bu yönetmeliği yürürlüğe koyarak grev hakkını güvence altına alan mevcut düzenlemeyi yürürlükten kaldırmayı planlıyor. Yürürlükten kaldırılacak olan 7 Aralık 1998 tarihli ve 2679/98 sayılı yönetmeliğin 2. Maddesi olan "Bu düzenleme, grev hakkı da dahil olmak üzere üye devletlerde tanınan temel hakların kullanılmasını hiçbir koşulda etkileyecek şekilde yorumlanamaz. Bu haklar, üye devletlerdeki özel endüstriyel ilişkiler sistemlerinin kapsadığı diğer eylemlerde bulunma hakkı veya özgürlüğünü de içerebilir" ifadesi komisyonun yeni taslak teklifinde yok.



## Hayat Pahalılığı Dünya İşçilerinin Gündeminde

Panama'da akaryakıt fiyatları ve hayat pahalılığına karşı başlayan eylemlere sendikalar öncülük etti. Haftalarca süren eylemlere geniş halk kesimleri katıldı. Protestocular akaryakıt, temel gıda maddeleri ve ilaç fiyatlarının dondurulması, işçi ve emekli ücretlerinde artış, eğitim ve sağlık sektörlerine daha fazla bütçe ayrılması, eğitim ve sağlık sektörlerinde daha iyi çalışma koşullarının sağlanması, yolsuzlukla mücadele edilmesi gibi talepleri dile getirdi.

Arjantin'in iki büyük konfederasyonu olan CGT ve CTA'nın çağrısıyla ve çok sayıda örgütün katılımıyla hayat pahalılığına karşı ülkede kitlesel eylemler gerçekleştirildi.

Avusturya'da koalisyon hükümetinin hayat pahalılığına ve artan enerji fiyatlarına karşı kalıcı ücret artışları yerine bir kerelik ikramiyeler sundu. Bunun üzerine Avusturya Sendikalar Birliği (ÖGB) tarafından 17 Eylül'de ülkenin dokuz kentinde yapılan eylemlerle protesto etti. Sendika, eyleme toplam 36 bin kişinin katıldığını açıkladı.

Pakistan'da ise 40 binden fazla dokuma işçisi sosyal güvenlik güvencesi ve ücret artışı talebiyle greve çıktı.

## İşçiler "Sıcak Sonbahar İçin İyi Bir Başlangıç" Diyor

Her geçen gün daha da yoksullaşan dünya emekçileri hızla büyüyen yoksulluğa karşı dünyanın pek çok ülkesinde eylemler düzenliyor. Çekya'da 70 bin emekçi sokağa çıkarken, Almanya'da "sıcak sonbahar için iyi bir başlangıç" çağrısıyla işçiler Leipzig ve Berlin kentlerinde düzenledikleri eylemlerle dayatılan geleceksizliğe ve sefalete karşı çıktı.

## Sri Lanka'da Halk Sarayı Bastı

Ekonomik kriz nedeniyle halk ayaklanmasına sahne olan Sri Lanka'da Nisan ayından bu yana üç genel grev yapıldı. Eylemlerin giderek büyümesi ardından Sri Lanka'nın başkenti Kolombo'da binlerce protestocunun sarayını basma sonrası Cumhurbaşkanı Gotabaya Rajapaksa görevi bırakacağını açıkladı.





# EMEKÇİLERİ



## Sosyal Adaletin Taşıyıcısı Olarak Bakım Emekçileri

**Sendikamızın Basın Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü, özellikle belediyelerde çalışan işçilerin görünür kılınması, toplum tarafından tanınması ve sorunlarına dikkat çekmek için bir yazı dizisi yayımlaya başlamıştı. Yayımladığımız yazı dizisinde bugüne kadar temizlik işçileri, park bahçe, fen işleri ve itfaiye çalışanlarına yer verildi. Bu doğrultuda şimdiki yazımızın konusu da belediyelerin bakım hizmeti işçileri olacaktır.**

Yaşam kalitesini artırmak için yerel yönetimlerin, toplumcu/sosyal belediyecilik anlayışıyla toplumun her kesiminden kişiye ve birlikte yaşadığımız hayvanlara, dezavantajları azaltmak, hayatı daha yaşanılır hale getirebilmek için verdiği hizmetlerin emekçilerini tanıyor muyuz?

Bakım emeğinin kendisi "görünmeyen emek" olarak başlı başına bir problemdir. Toplumda kadınlara devredilmiş bir toplumsal cinsiyet rolü olarak bakım işleri, hayati niteliği dolayısıyla yaşamımızın en önemli dinamiklerinden biridir. Zira yaşamımızı sürdürülebilir kılan bakım emeğidir. Bunun dışında bakım emeğinin diğer bir boyutu, söz konusu bu hizmeti/emeği kendisi karşılayamayacak durumda olanlar için yerel yönetimler tarafından karşılanan boyutu-

dur ve bu, insan onuru ve haklar temelinde hayati bir önem taşımaktadır.

Belediyeler, daha kaliteli ve sürdürülebilir bir yaşam olanağı yaratmak için çocuklara, gençlere, kadınlara, engellilere ve yaşlılara yönelik sosyal-kültürel çalışmaların yanında bu grupların çeşitli büyüklükteki bakım ihtiyaçlarına yönelik de imkânları dahilinde hizmet vermektedir. Bu sorumluluk, hizmeti alanların "zorunlu" yaşam koşulları söz konusu olduğundan son derece önemli ve özveri gerektiren bir hâl almaktadır.

### **Evde Bakım Hizmetlerinin Kapsamı ve İşçileri**

Toplum hayatının sağlıklı bir zemine oturması için herkesin demokratik hakları gereği

eşit vatandaşlık haklarından ve insana yaraşır asgari koşullardan yararlanabilmesi gerekir. Özellikle dezavantajlı bir grup olarak yaşlılara yönelik bakım hizmeti, hem değişen sosyolojik koşullardan kaynaklı hem de yasal olarak bir zorunluluktur. 5216 sayılı Büyükşehir Belediyesi Kanunu, "sağlık merkezleri, hastaneler, gezici sağlık üniteleri ile yaşlılara, yönelik her türlü sosyal ve kültürel hizmetleri yürütmek, geliştirmek ve bu amaçla sosyal tesisler kurmak, meslek ve beceri kazandırma kursları açmak, işletmek veya işlettmek, bu hizmetleri yürütürken üniversiteler, yüksekokullar, meslek liseleri, kamu kuruluşları ve sivil toplum örgütleri ile işbirliği yapmak" şeklindeki hükmü ile yaşlılara yönelik hizmetleri büyükşehir be-



diyelerinin görevleri arasında saymıştır.

Tespit edebildiğimiz hemen her ülkede evde bakım hizmetlerin kamu tarafından sunumunu yerel yönetimler/belediyeler üstlenmekte, merkezi idare sadece yasal çerçeveyi çizmek ya da kaynak sağlamakla sınırlı bir role sahip bulunmaktadır. Türkiye’de ise henüz evde bakım hizmetlerini kapsayan bir sosyal sigorta kolu bulunmamaktadır ve evde bakım hizmetlerinin sunumu belli bir standarda bağlanamamıştır. Bu hizmetler, başta Başbakanlığa bağlı bir kurum olan Sosyal Hizmetler ve Çocuk Esirgeme Kurumu olmak üzere, hastaneler, özel sektör, gönüllü kuruluşlar ve bazı büyükşehir belediyeleri tarafından sunulmaktadır.

Belediyelerin bakım hizmetlerinin öncelikli olarak yoğunlaştığı gruplar, tıbbi ve sosyal bakıma ihtiyaç duyan ve “evde bakım hizmeti” adıyla tanımlanan yaşlılara ve engellilere sunulan tıbbi bakım ve ev temizliği hizmetleridir. Toplu olarak bakım hizmetinin belediyeler söz konusu olduğunda çerçevesini oluşturan ihtiyaç sahibi, kimsesizler, yaşlılar, engelliler için özellikle evde bakıma yoğunlaşan belediyelerin sadece tıbbi destek değil, aynı zamanda yaşam kalitesini artırmak, bağımsız hareket alanı ve düzeyini artırmak gibi bir amacı da vardır.

Her geçen gün sayıları artan, sosyal ve ekonomik yönden yoksunluk içinde bulunan muhtaç yaşlı kişilerin, huzurlu bir ev ortamı içinde yaşantılarını devam ettirmelerini, fiziksel ve ruhsal sağlıklarının korunmasını, sosyal ilişkilerinin geliştirilmesini ve devam ettirilmesini, huzur, güven ve refah içinde bulunmalarını sağlamak amacıyla evde bakım ve evde bakıma destek hizmeti kapsamında gerekli tüm iş ve işlemleri yürütmek, korunma, bakım, rehabilitasyon ihtiyaçları ile danışmanlık ve destek hizmetlerine ihtiyaç gibi başlıklar altında değerlendirdiğimizde her biri bireylerin son derece hassas olabileceği ve son derece kıymetli bir emeğin söz konusu olduğu alanlardır. Kişisel bakım ve ev temizliği insanların mahremiyetleri ve özel alanları söz konusu olduğundan hassas ve sabır gerektiren bir iştir.

Gruplar halinde gittikleri ihtiyaç sahiplerinin evlerinde, hem kişisel bakım hem de ev temizliği yapan “evde bakım hizmeti işçilerinin sorunları daha çok yaptıkları işin küçümsen-

mesi, onur kırıcı davranışlar, hakaret ve yüz kızartıcı suçlamalar etrafında şekillenen psikolojik şiddet başlığı altında toplanabilir. Kadın olmanın doğal bir uzantısı olarak görülen ev işlerinin, bu işi yapan işçiler söz konusu olduğunda da küçümseyici bir tavırla değersizleştirilmesi kuşkusuz toplumsal bir meseledir. Bu açıdan belediyelere, işçilerini daha çok korudukları ve işçinin arkasında durdukları bir mekanizma geliştirmeleri zorunluluğu doğuyor. Aynı zamanda işçi güvenliği ve sağlığı açısından ev işlerinin son derece riskli olması da işverenlere sorumluluklar yüklemektedir. Ev işlerinde işçi güvenliği söz konusuyken kas iskelet sistemi hastalıkları başta olmak üzere, kimyasallara bağlı solunum yolu hastalıkları ile yüksekten düşmeye bağlı ölümler ciddi sağlık ve güvenlik sorunlarına neden olmaktadır. İşverenin gerekli önlemleri alması, yeterli kişisel koruyucu donanımla çalışılması doğrultusunda olanaklar yaratması ve gidilen evin konumuna bağlı olarak özellikle yüksek binalarda cam silme işinin yapılamayacağını uygun şekilde açıklaması, bu konuda işçinin hakkını koruması bir zorunluluktur.

### **Barınaklar (Geçici Bakımevi) ve Barınak İşçileri**

Belediyelerde, özelde sokak hayvanlarının yaşam kalitesine ve bakım, barınma gibi ihtiyaçlarına yönelik bakım hizmeti de verilmektedir. Sokak hayvanlarının kısırlaştırma, aşılama ve işaretlenme çalışmalarını yürüten, sahipleri tarafından terk edilen ve sokakta yaşaması mümkün olmayan engelli ve yaşlı köpeklerin rehabilitasyonları ve bakımlarını sağlayan ayrıca sorumluluğu altındaki köpeklerin sahiplendirilmesini yapan barınaklar bununla birlikte ilk ve orta düzeydeki okullarda öğrencilere hayvan sevgisi ve duyarlılığı kazandırmak için çalışmalar da yapmaktadır.

Barınakların zaman zaman gündeme gelen ciddi problemleri bulunuyor. Bazı belediyelerin üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmemesi, çeşitli ihmaller ve barınakların olumsuz koşulları etrafında şekillenen bu olumsuzluklar elbette barınaklarda çalışan işçileri de etkilemektedir.

İnsan ve doğa sömürsü temelli mevcut kapitalist düzende, fark yaratmak, insanı ve doğayı korumaya yönelik politikalar üretmek, çevreye ve sokak hayvanlarına duyarlı

ve onların yaşam hakkına saygı duyarak çalışmalar yapmak kimileri için suya yazı yazmak gibi görülse de son derece değerli ve anlamlıdır. Bu değerlin bilinmesi, barınaklarda çalışanların yaptıkları işin ve sorunlarının göz ardı edilmemesi ve daha iyi koşullarda hizmet üretmesinin sağlanması gerekmektedir. Barınak çalışanlarının iş yükü çok fazla. Çünkü belediyelere bağlı bu birimlerde sadece sokak hayvanlarının rehabilite edilmesi değil aynı zamanda haşerelere karşı şehrin ilaçlanması işi de yapılıyor. İşçi sayısının yeterli olmaması iş yükünü artırıyor, işçi sağlığı için güvenlik tehdidi oluşturuyor, aynı zamanda hayvanların bakımının sağlıklı bir şekilde sürdürülmesini de zorlaştırıyor. Diğer taraftan belediyelerin bu çalışmalara yeterli kaynak ayırmaması ve yüksek enflasyon nedeniyle ilaç ve mama fiyatlarındaki fahiş artışla birlikte barınaklar zor durumda kalıyor. Sınırlı kaynaklarını ancak hayvanların sağlık ve beslenme giderlerine aktarabildiklerini söyleyen barınak işçileri, barınaklardaki bakım onarım ve altyapı iyileştirmelerine kaynak aktaramadıklarını dile getiriyor.

Ayrıca riskli bir iş yapıyor olmalarına rağmen az riskli işler grubunda değerlendirilmeleri, hayvanlara zarar veren bazı belediye çalışanlarının bu konuda bir genelleme yapılarak özveriyle çalışan işçileri de zan altında bırakıyor olmaları, barınak işçilerinde travmayla birlikte büyük bir baskı yaratıyor. Bu yazı aracılığıyla, bu bakışa sahip insanları barınaklara gözlem yapmaya davet eden barınak çalışanlarının emeklerini gözlemlemek için, biz de barınakların daha sık ziyaret edilmesinin olumlu sonuçlar yaratacağı kanaatindeyiz.

Bakım emekçilerinin sorunlarına kulak tıkamamız tekraren ifade ettiğimiz gibi toplum olma bilincimiz yanında birlikte yaşama ortaklığımıza da zarar verecektir. Toplum için talep ettiğimiz nitelikli yaşam standardı, işçiler için de şarttır. Sendikamızın, işçilerin emeklerine daha duyarlı olan bir kültür yaratma çabasına katkısı ve inancı her koşulda devam edecektir.



# Sosyal Hizmetler ve Bakım Emeği

**emek** araştırma dergisi

Aralık 2022/1 - Altı Aylık Kuramsal Dergi  
DİSK/ Genel-İş

ISSN 1305-6162  
www.emekdergisi.org.tr

## Emek Araştırma Dergisi'nin "Sosyal Hizmetler ve Bakım Emeği" Temalı Yeni Sayısı Çıktı



Kamu kaynakları eliyle yürütülmesi beklenen sosyal hizmetler alanının son yıllarda giderek liberalize edilmesi ve sosyal hizmetlerin sosyal yardımlar lehine erozyona uğratılması yalnızca iktisadi değil, siyasal ve ideolojik sonuçlar da doğurmaktadır. Bu dönüşümün en yoğun görüldüğü alan ise bakım emeği olmaktadır.

Bu sayımızda sosyal hizmetler ve bakım emeği temasını ele aldık. Bu tema içerisindeki ilk makalemiz "Etik Bir Sorun Olarak 'Bakım Açığı'nı' Kapatmak: Palyatif Bir Çözüm Mü, Evrensel Bakım Mı?" başlığını taşıyor. Özge Sanem Özateş Gelmez tarafından kaleme alınan makalede günümüzde bakım hizmetlerinin yok edilmesinin ortaya çıkardığı "bakım açığı" ve "bakım krizi" kavramları tartışmaya açılmakta, bakıma gereksinim duyanlar ve bakım verenler açısından bu sorunlar irdelenerek konunun toplumsal cinsiyet ve sınıfsal boyutu ortaya çıkarılmaya çalışılmaktadır.

"Ücretlendirilmeyen Bakım Emeğinin Dağılımında Devletin Katılımcı Rolü: Güney Kore Örneğinde Çocuk Bakımına İlişkin Politikalar" başlıklı ikinci makalede Samed Kurban, ücretsiz bakım emeğinin öznesini oluşturan kadınlara yüklenen sorumluluğun bakım ve eğitim boyutlarına Güney Kore örneği üzerinden ışık tutuyor.

"Neoliberal Birey ve Özbakım Emeği" başlığını taşıyan üçüncü makalede ise Canan Urhan, neoliberal dönemde özbakıma ilişkin faaliyetlerin büyük ölçüde sosyal politikalar ve kamusal hizmetler alanından çıkarılarak emeğin yeniden üretimine emeğin kendisine taşere edildiğine vurgu yapıyor.

Dördüncü makalede İsa Uslu ve Ahmet Ceylan, ev hizmetleri ve göçmen emeği ilişkisini inceliyor. "İzmir'de Ev Hizmetlerinin 'Yeni Portreleri': Suriyeli Kadın Göçmenler" başlıklı makalede yazarlar, İzmir örneği üzerinden Suriyeli kadın göç-

menlerin çalışma ve yaşam deneyimlerini, bakım hizmetlerindeki işlevlerini ve bunun nedenlerini inceliyor.

Bu sayımızda tema yazıları kadar tema dışı yazılar da oldukça kapsamlı ve zengin. "Türkiye'de Gelir Grupları ve Hanehalkı Yapısı Çerçevesinde Maddi Yoksunluk" başlıklı makalesinde Rabihan Yüksel Arabacı, gelir düzeyi ve maddi yoksunluk arasındaki ilişkiyi tartışmaya açarak Türkiye'de hanehalkı yapılarına göre maddi yoksunluğun nasıl dağıldığını inceliyor.

"Emek Gelirlerinde Asgari Geçim İndiriminin Etkinliği Üzerine Karşılaştırmalı Bir Analiz" başlıklı çalışmada Özgür Kızıltopak, asgari geçim indirimi uygulamasına ışık tutarak bu uygulamanın etkinliğini ülke örnekleri üzerinden karşılaştırmalı şekilde ele alıyor.

"Türkiye'de İtfaiye Hizmetinin Anatomisi: Envanter Çalışmasından Notlar" başlıklı makale ise Sonay Bayramoğlu Özüğurlu, Melih Çelik, Asmin Kavas Bilgiç ve Hilal Kara'nın imzasını taşıyor. İtfaiye envanter çalışmasının betimsel analizinin sunulduğu makalede yazarlar, itfaiye hizmetlerini altyapı, işgücü ve hizmet üretim süreci boyutlarında mercek altına alıyorlar. Bu sayının son makalesi "Güvencesizlik Kıskaçında Kafe-Bar Çalışanlarının Covid-19 Pandemi Deneyimleri:" Kadıköy Örneği başlığını taşıyor. Derya İnce tarafından kaleme alınan makalede güvencesiz çalışmanın en yoğun gözlemlendiği kafe-bar sektöründe çalışanların pandemi sürecindeki deneyimleri inceleniyor, iş ve gelir kayıpları güvencesizlik bağlamında tartışılıyor.

*... sosyal hizmetler alanının son yıllarda giderek liberalize edilmesi yalnızca iktisadi değil, siyasal ve ideolojik sonuçlar da doğurmaktadır.*



# Kadın İşçi Buluşmalarımızdan

Bu çalışma, Sendikamızın 2021/Kasım-Aralık aylarında sürdürülen Bölgesel Kadın İşçi Eğitimleri ile 3-4 Mart 2022'de gerçekleştirilen Türkiye Kadın İşçi Buluşması'nın bir çıktısı olarak şekillenmiştir.

Sendikamızın başta toplumsal cinsiyet eşitliğini savunma ve sağlama politikasının ürünü olarak ortaya çıkan bu çalışmalar, kadın üyelerimizin yaşadığı sorunları ortaya koymayı, ka-

dın üyelerimizi bilinçlendirerek güçlendirmeyi ve ortaya çıkan sonuçlar üzerinden mücadele yöntemlerimizi belirlemeyi amaçlamıştır.

Dünyada ve Türkiye' de kadın emeğine ve kimliğine ilişkin saldırıların arttığı bir süreçte Sendikamız, kadına yönelik her türlü ayrımcılığın önlenmesi ve eşit bir dünya için mücadele eden sendika üyesi kadınların mücadelelerine katkı sunmaktan onur duymaktadır.

Bu kitabın ortaya çıkmasına olanak veren, Kadın İşçi Eğitimleri ile Kadın İşçi Buluşması'na katkı sunan herkese teşekkür eder ve bu yayının başta kadın üyelerimiz olmak üzere tüm üyelerimiz için yol gösterici olmasını, mücadelemiz bakımından bir kaynak ve deneyim çıktısı olmasını dileriz.

Bugünü ve yarını yaratan kadınlara saygılarımızla. Kitabın PDF dosyasına sitemizden erişim sağlanabilir.



# 2022 Toplu İş Sözleşmesi İmzaladığımız İşyerleri

## Sendikamız ile

Altınbaşak Belediyesi Alba Altın Gıda Ltd. Şti. arasında Tunceli Şube Başkanı Şükran Yılmaz Koç ve Altınbaşak Belediye Başkanı Haydar Kaya tarafından bir yıl süreli,

Altınbaşak Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Tunceli Şube Başkanı Şükran Koç ve Altınbaşak Belediye Başkanı Haydar Kaya tarafından iki yıl süreli,

Hani Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Diyarbakır 1 No'lu Şube Başkanı Kamuran Taş ve Hani Belediyesi Personel Ltd. Şti. Müdürü Abdurrahman Dalçipek tarafından iki yıl süreli,

Kaynarca Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Trakya Şube Başkanı Salim Şen ve Kaynarca Belediye Başkanı Serdar Türker tarafından iki yıl süreli,

Kırşehir Belediyesi Kırşehir Gıda Tic. Ltd. Şti. arasında Kayseri Şube Başkanı Ramazan Benian ve Kırşehir Belediye Başkan Yardımcıları Osman Uçar ile Nuri Araz tarafından üç yıl süreli,

Manavgat Belediyesi Melas A.Ş. arasında Antalya Şube Başkanı Vedat Küçük ve Melas A.Ş. Yönetim Kurulu Başkan Vekili İmdat Yakup Turgut tarafından iki yıl süreli,

Yeşilova Belediyesi Salda Gölü Turizm Ltd. Şti. arasında Antalya Şube Başkanı Vedat Küçük ve Yeşilova Belediye Başkanı Mümtaz Şenel tarafından iki yıl süreli,

Gazipaşa Belediyesi Selinus Ltd. Şti. arasında Antalya Şube Başkanı Vedat Küçük ve Gazipaşa Belediye Başkanı Mehmet Ali Yılmaz tarafından iki yıl süreli,

Taşköprü Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Bursa 1 No'lu Şube Başkanı Selahattin Atak ve Taşköprü Belediye Başkanı İsmail Arslan tarafından iki yıl süreli,

Burhaniye Belediyesi Personel A.Ş. arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Burhaniye Belediye Başkanı Ali Kemal Deveciler tarafından bir yıl süreli,

Arsuz Belediyesi İmar Ltd. Şti. arasında Hatay Şube Başkanı Yusuf Berkyürek ve Arsuz Belediye Başkanı Dr. Asaf Güven tarafından iki yıl süreli,

Balya Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Balya Belediye Başkanı Orhan Gaga tarafından bir yıl süreli,

Kırklareli Belediyesi Beya A.Ş. arasında Trakya Şube Başkanı Salim Şen ve Beya A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Ayşen Kösegil tarafından bir yıl süreli,

Gerze Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Samsun Şube Başkanı Mutlu Karabacak ve Gerze Belediye Başkanı Cevat Şensoy tarafından iki yıl süreli,

Karaburun Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında İzmir 4 No'lu Şube Başkanı Aydın Tekin ve Karaburun Belediye Başkanı İlkyay Girgin Erdoğan tarafından iki yıl süreli,

Kartal Belediyesi Kartursaş A.Ş. arasında İstanbul Anadolu Yakası 1 No'lu Şube Murat Aydoğan ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli,

Karşıyaka Belediyesi Personel A.Ş. arasında İzmir 8 No'lu Şube Başkanı Deniz Şahin Gümüştekin ve Karşıyaka Belediyesi Personel A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Murat Aydın tarafından iki yıl süreli,

Manyas Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Manyas Belediye Başkanı Tancan Barcin tarafından bir yıl süreli,

Mezitli Belediyesi Mutlu Mezitli Ltd. Şti. arasında Mersin Şube Başkanı Kemal Aksoy ve Mezitli Belediye Başkanı Neşet Tarhan tarafından bir yıl süreli,

Nazimiye Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Tunceli Şube Başkanı Şükran Yılmaz Koç ve Nazimiye Belediye Başkanı Cafer Kırmızıçiçek tarafından bir yıl süreli,

Samandağ Belediyesi Personel A.Ş. arasında Hatay Şube Sekreteri Mehmet Emin Doğruel ve Samandağ Belediye Başkan Yardımcısı Tahsin Demir tarafından iki yıl süreli,

Susuz Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Artvin Şube Başkanı Selim Bilgin ve Susuz Belediye Başkanı Oğuz Yantemur tarafından bir yıl süreli,

Tepebaşı Belediyesi Tepebaşı Turizm A.Ş. arasında Eskişehir Şube Başkanı Günay Ayaz ve Tepebaşı Turizm A.Ş. Yönetim Kurulu Başkanı Rıdvan Dedeoğlu tarafından iki yıl süreli,

Urla Belediyesi Urit Urla Ltd. Şti. arasında İzmir 4 No'lu Şube Başkanı Aydın Tekin ve Urla Belediye Başkan Vekili Kaymakam Murtaza Dayanç tarafından bir yıl süreli,

Çeşme Belediyesi Çeşme İmar A.Ş. arasında İzmir 4 No'lu Şube Başkanı Aydın Tekin ve Sodemsen Hukuk Müşaviri Av. Hüseyin Can Güner tarafından iki yıl süreli,

Bandırma Belediyesi Bandırma İnsan Kaynakları Ltd. Şti. arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Bandırma Belediye Başkanı Av. Tolga Tosun tarafından bir yıl süreli,

Foça Belediyesi Bağ-Kent Ltd. Şti. arasında İzmir 4 No'lu Şube Başkanı Aydın Tekin ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli,

Erdek Belediyesi Erdek Grup Ltd. Şti. arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Erdek Belediye Başkanı Burhan Karışık tarafından bir yıl süreli,

Gömeç Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Gömeç Belediye Başkanı Mehmet İrem Himam tarafından bir yıl süreli,

Tunceli Belediyesi Tunceli Un A.Ş. arasında Tunceli Şube Başkanı Şükran Yılmaz Koç ve Tunceli Belediye Başkanı Fatih Mehmet Maçoğlu tarafından bir yıl süreli,

Sağlık Belediyesi arasında Konya Şube Başkanı Mustafa Tamer ve Sağlık Belediye Başkanı Mustafa Kepil tarafından üç yıl süreli,

Çiğli Belediyesi arasında İzmir 8 No'lu Şube Başkanı Deniz Şahin Gümüştekin ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli,

Buca Belediyesi arasında İzmir 5 No'lu Şube Başkanı Ali Haydar Kara ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli,

Burhaniye Belediyesi arasında Balıkesir Şube Başkanı Hüseyin Hilmi Ovalı ve Burhaniye Belediye Başkanı Ali Kemal Deveciler tarafından bir yıl süreli,

Ayancık Belediyesi arasında Samsun Şube Başkanı Mutlu Karabacak ve Sodemsen Hukuk Müşaviri Hüseyin Can Güner tarafından bir yıl süreli,

Dicle Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Diyarbakır 2 No'lu Şube Başkanı Hasan Hayri Eroğlu ve Dicle Belediye Başkanı Felat Aygören tarafından iki yıl süreli,

İzmir Büyükşehir Belediyesi İzmir İnovasyonve Teknoloji A.Ş. arasında İzmir 1 No'lu Şube Başkanı Engin Topal ve Sodemsen Genel Sekreteri Cahit Korkmaz tarafından iki yıl süreli,

Kemer Belediyesi Personel Ltd. Şti. arasında Antalya Şube Başkanı Vedat Küçük ve Kemer Belediyesi Başkan Yardımcısı Baki Yalın tarafından iki yıl süreli,

Subaşı Belediyesi Subel Pers. Ltd. Şti. arasında Bursa 1 No'lu Şube Başkanı Selahattin Atak ve Subaşı Belediyesi Müdürler Kurulu Başkanı Turan Canbay tarafından bir yıl süreli toplu iş sözleşmeleri imzalanmıştır.



### **Sendikamız ile Elmadağ Belediyesi Arasında Toplu İş Sözleşmesi Töreni Yapıldı**

Sendikamız ile Elmadağ Belediyesi arasında TİS töreni yapıldı. Toplu iş sözleşmesiyle işçilerin günlük ücretlerine zam ve sosyal haklarında iyileştirmeler yapıldı. Toplu iş sözleşmesi imza törenine Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Elmadağ Belediye Başkanı Adem Barış Aşkın, Ankara 2 No.lu Şube Başkanı Turan Tibukoğlu, Şube Yöneticileri, temsilci ve üyelerimiz katıldı.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan ve Elmadağ Belediye Başkanı Adem Barış Aşkın törende birer konuşma yaparak toplu iş sözleşmesinin belediye işçilerine hayırlı olmasını diledi.

Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, törende yaptığı konuşmasında "sendikamızın sağlıklı ve güvenceli bir çalışma ve insan onuruna yaraşır bir yaşam için mücadele etme" kararlılığına vurgu yaptı.

Çalışkan ayrıca; "Belediyelerdeki kadro aldatmacası son bulmalı, şirket işçiliği uygulamasına Meclis açılır açılmaz yapılacak yasal düzenlemeyle derhal son verilmeli, belediye şirket işçileri kadrolu işçi statüsüne geçirilmeli" dedi.

Sözlerini, gelir eşitsizliğinin artışı, yüksek enflasyon ve fahiş fiyatlar altında işçi sınıfının insanca yaşama koşullarının ortadan kaldırıldığına değinerek sürdüren Genel Başkanımız Çalışkan: "Eşitsizliğe, adaletsizliğe, hukuksuz-

luğa, yoksulluğa, teslim olmayacağız" dedi.

### **Sendikamız ile Eskişehir Tepebaşı Belediyesi Arasında Toplu İş Sözleşmesi Töreni Yapıldı**

Törene DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, Tepebaşı Belediye Başkanı Dt. Ahmet Ataç, TİS Daire Başkanımız Çetin Çalışkan, Şube Başkanı Günay Ayaz, Şube yönetimi ve temsilcilerimiz ile üyelerimiz katıldı.

### **Sendikamız ile Foça Belediyesi Arasında Toplu İş Sözleşmesi Töreni Yapıldı**

Törene Genel Sekreterimiz Şükret Sevgener, Foça Belediye Başkanı Fatih Gürbüz, Örgütlenme Daire Başkanımız Ali Haydar Kara, İzmir 4 No.lu Şube Başkanı Aydın Tekin, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, İzmir Şube Başkanları ve yöneticileri katıldı.

### **Sendikamız ile Buca Belediyesi Arasında Toplu İş Sözleşmesi Töreni Yapıldı**

Törene Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Buca Belediye Başkanı Erhan Kılıç, DİSK Ege

Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, Örgütlenme Daire Başkanımız Ali Haydar Kara ve İzmir 5 No.lu Şube Yöneticileri, İzmir 8 No.lu Şube Başkanı Deniz Şahin Gümüştekin ile temsilcilerimiz, üyelerimiz katıldı.

### **Sendikamız ile Karşıyaka Belediyesi Kent AŞ Arasında Toplu İş Sözleşmesi Töreni Yapıldı**

Törene Genel Başkanımız Remzi Çalışkan, Karşıyaka Belediye Başkanı Dr. Cemil Tugay, DİSK Ege Bölge Temsilcisi Memiş Sarı, İzmir 2, 5, 7 ve 8 No.lu Şube Başkanları, yönetim ve üyelerimiz katıldı.



# Aydınlık Yollar

## Yarınlar İçin Aydınlık Yollar İnşa Eden Bir Önder- Kemal Türkler

Devrimci İşçi Sendikaları Konfederasyonu'nun (DİSK) kurucu başkanı ve Türkiye Maden İş Sendikası Genel Başkanı Kemal Türkler, bir suikast sonucu yaşamını yitireli 42 yıl oldu. 22 Temmuz 1980'de İstanbul Merter'deki evinin önünde uğradığı silahlı saldırı sonucu yaşamını yitiren Türkler için de adalet sağlanmadı, katilleri cezalandırılmadı ve bu siyasi cinayetin de üzeri örtüldü. Bakırköy 2. Ağır Ceza Mahkemesi, zaman aşımına uğradığı gerekçesiyle davanın ortadan kaldırılmasına karar verdi.

Kemal Türkler yaşadığı dönemde ve bugün hâlâ önemli bir işçi önderidir. Genel Başkanlığı döneminde işçi sınıfı tarihi açısından birçok ilke imza atmış, kararlı ve direngen tavrıyla onu katledenlerin korkularını körüklemiş, işçilere ise umut ve mücadele azmiyle örnek olmuştur. Ekonomik talep içermeyen ilk ve en büyük işçi eylemleri olarak tarihteki yerini alan 15-16 Haziran eylemlerinin yanı sıra, Devlet Güvenlik Mahkemeleri direnişleri, "Faşizme İhtar" gibi tarihe geçen eylemlere önderlik yapmıştır. Yine Türkiye'de ilk defa, işçi sınıfının birlik, mücadele ve dayanışma günü olan 1 Mayıs'ın kitlesel olarak Taksim Meydanı'nda kutlanmasına da öncülük etmiş, 1

Mayıs 1977 Mitinginde yüzbinlerce işçiyle birlikte Taksim'i işçi sınıfı adına 1 Mayıs Meydanı olarak ilan etmiştir. 12 Eylül 1980 askeri darbesinin öncülü olan 24 Ocak Ekonomik Kararları'nın ilan edilmesiyle beraber işçi sınıfı üzerindeki baskıların artacağını öngörmüş ve "Bu kararları bizi yok etmeden uygulaya-

***Bu toprakları  
ve alın terini  
sömürmek  
isteyenler  
karşısında,  
direniş her daim  
var olacak ve işçi  
sınıfı bu direnişin  
merkezinde yer  
almaya devam  
edecektir.***

mazlar" diyerek tavrını net olarak ortaya koymuştur.

Bu topraklarda karanlık güçler için kullanışlı bir susturma yöntemi olarak siyasi suikastlar, genellikle ülkenin daha özgür, demokratik, eşitlikçi ve adaletli bir ülke olması için mücadeleye edenlere karşı düzenlendi. İstediler ki kendileri gibi düşünmeyen herkes bu sindirme yöntemiyle sesini kessin, biat etsin, hak, hukuk eşitlik mücadelesi de yok olsun. Ama öyle olmadı, bugün Türkiye'nin her bir köşesinde hakları için mücadele eden emekçiler, işçiler, işçi önderlerinin mücadele mirasına sahip çıkıyor, bu mücadeleyi sürdürüyor. Bu toprakları ve alın terini sömürmek isteyenler karşısında, direniş her daim var olacak ve işçi sınıfı bu direnişin merkezinde yer almaya devam edecektir.

Kemal Türkler'in ve bütün sendikal önderlerimizin mücadelemizde yaşamaya devam eden mirasını büyütme boynumuzun borcudur. Sendikal önderlerimizin amaçları ve hayalini kurdukları ülkeyi bizler kuracağız. Kemal Türkler'i bir kez daha sevgi, saygı ve minnetle anıyor, mücadeleyi büyütme sözümüzü yineliyoruz.



# Başkanlarımızı Andık

## Genel Başkanlarımız İsmail Hakkı Önal'ı ve Mahmut Seren'i Andık

Konfederasyonumuzun Eski Genel Başkan Vekili ve Genel-İş Sendikamızın Genel Başkanı İsmail Hakkı Önal ile Konfederasyonumuzun Genel Başkan Yardımcısı ve Sendikamız Genel-İş'in Eski Genel Başkanı Mahmut Seren'i, 28 Temmuz 2022'de Ankara Cebeci ve Karşıyaka Mezarlığı'ndaki mezarları başında düzenlenen törenlerle sevgi, saygı ve özlemle andık. Genel Başkanlarımızdan İsmail Hakkı Önal, 24 Temmuz 2002'de; Mahmut Seren ise 28 Temmuz 2007'de yaşamlarını yitirmişti.

Düzenlenen anmalara aileler, DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu, Genel Sekreterimiz Şükret Sevgener, DİSK Genel Sekreteri Adnan Serdaroğlu, DİSK Yönetim Kurulu Üyesi Seyit Aslan, Mali Daire Başkanımız Mehmet Gülerüz, DİSK İç Anadolu Bölge Temsilcisi Tayfun Görgün, Sosyal-İş Genel Başkanı Celal Uyar, Emekli Sen Genel Başkanı Cengiz Yavuz, BTO-Sen Genel Başkanı Ayvaz Şeker, Ankara 1-2-3 No.lu ve İstanbul 2-3 No.lu ve Konut İşçileri Şubelerimizin Başkanları, yöneticileri ve üyelerimiz katıldı.

DİSK Genel Başkanı Arzu Çerkezoğlu törende yaptığı konuşmasında; önderlerimizin bizlere bıraktığı mücadele mirasının önemine değinerek, emek ve demokrasi mücadelesinin önemine vurgu yaptı, "emek ve demokrasi için hep birlikte verdiğimiz mücadeleyle geleceğe dair umudumuzu büyütüyoruz" dedi.

Genel Sekreterimiz Şükret Sevgener de anmalarda yaptığı konuşmalarda, "Önderlerimizi anmak aynı zamanda onların mücadelesini de sahiplenmektir. Önderlerimizin emek ve demokrasi mücadelesini sonuna kadar sürdürmeye ve onların açtığı yolda ilerlemeye kararlıyız. Onların tüm kararlılığı ile yürüttüğü mücadelesini her alanda yaşatmaya devam edeceğiz" dedi.

Anma törenleri yapılan konuşmaların ardından mezarlara karanfiller bırakılmasıyla sona erdi.

### İsmail Hakkı Önal:

İsmail Hakkı Önal, 12 Eylül 1980 Darbesi sonrasında açılan DİSK ve Genel-İş davalarının hukuk ve demokrasi savaşçısı olarak; Konfederasyonumuz ve Sendikamızın yeniden örgütlenmesinin başlıca mimarlarından biridir. İsmail Hakkı Önal, darbenin mağduriyetlerini yaşamış, hukukun askıya alındığı darbe döneminde 4 yıl tutuklu kalmış, sendikal hak ve özgürlüklerin önündeki engelleri kaldırmak için mücadele etmiş bir avukat-sendikacıydı. Önal, bütün yaşamını işçilerin hakları için, eşitlik ve adalet için, belediye işçilerinin özelinde bütün emekçilerin insanca yaşam koşullarına ulaşabilmesi için çaba sarf etmiş öncü bir sendikacıydı.

Ölümünün 20. yılında saygı ve minnetle

andığımız İsmail Hakkı Önal'ın sendikamız ve işçi sınıfı için yaptığı fedakârlıklar ve mücadelesi hiç unutulmayacak.

### Mahmut Seren:

Nasıl ki iktidar gücü hep var olduysa direniş de hep vardı. Daha insanca bir yaşam, daha iyi koşullar, eşitlik, özgürlük ve demokrasi için mücadele edenler hiç vazgeçmedi. İnsanlar ölür, önemli olan yaşarken sergiledikleri pratiktir, durduğu yer ve tarafı olduğu düşüncelerdir. Bunu başarabilmiş, geriye onurlu bir miras bırakmış Genel Başkanımız Mahmut Seren'in anısını yaşıyoruz.

Yaşamı boyunca sınıfsız sömürsüz, eşit ve özgür bir yaşam ve ülke mücadelesinin tarafı olan, bunun için mücadele eden DİSK Genel Başkan Yardımcımız ve Sendikamızın Genel Başkanı Mahmut Seren'i ölümünün 15. yılında saygı, sevgi ve minnetle anıyoruz.

İnandıkları değerler ve emek, eşitlik, adalet, demokrasi için her zorluğu göze alanlar, bugün hayatta olmasalar da yapıp eyledikleriyle, ötekileştirilen toplum kesimlerine her koşulda ilham vermeye devam ediyor. Hak ve emek mücadelesindeki bizler, geçmişin mirasının öğrettikleriyle bu mücadeleyi sürdürüyor ve direnmeye devam edeceğimizi bir kez daha yineliyoruz.

# Çalışma Acısı



## İçimize Tutulan Ayna: “Çalışma Acısı: Emek ve Eziyet Deneyimleri”

Uğur Şahin Umman'ın, Fransa'da yıllardır tartışılan “çalışma acısı” kavramıyla aynı ismi taşıyan kitabı “Çalışma Acısı: Emek ve Eziyet Deneyimleri” haziran ayında İletişim Yayınları'ndan çıktı. Çalışma acısı kavramını kısaca “işçinin, çalışma koşulları ve çalışması nedeniyle ruhen ve fiziken acı çekmesi” olarak tanımlayan Umman, “neden çalışıyoruz, insanlar neden çalışırken acı çekiyor, hastalanıyor, ölüyor, uzuvlarını kaybediyor, ruh sağlıklarını kaybediyor?” sorularından yola çıkarak 65 işçiyle görüşüp deneyimlerini aktardığı kitabında; çalışma acısı kavramının “meslek hastalıklarını, mobbing ve performans sistemi kaynaklı sağlık sorunlarını, iş cinayetlerini ve güvencesizliği kapsayan bir şemsiye kavram olduğuna vurgu yapıyor. Bu doğrultuda işçilerin yaşadığı çalışma ıstırabını, mobbingi, baskı sonucunda fiziksel ve ruhsal olarak aldıkları yaraları merkeze taşıyarak görünür kılıyor.

Uğur Şahin Umman, kitabının Önsöz'ünde “amacım kapitalist sınıfın, daha çok kâr edebilmek için işçilerin ruh ve beden sağlıklarından neler çaldığını anlatabilmek ve [...] kapitalistlerin sermaye birikim sürecinin çarklarını döndürebilmek uğruna işçilerin hayatlarına nasıl kast ettiklerini kayda geçirmek”tir, diyor.

Fransa'da çok tartışılan ve Umman'ın üzerine onlarca kitap olduğunu dile getirdiği “çalışma acısı” (la souffrance au travail) kavramı, Türkçe literatürde henüz çok yeni. Bu nedenle Umman “çalışma acısı” kavramının çıkış noktasını özetle şöyle açıklıyor:

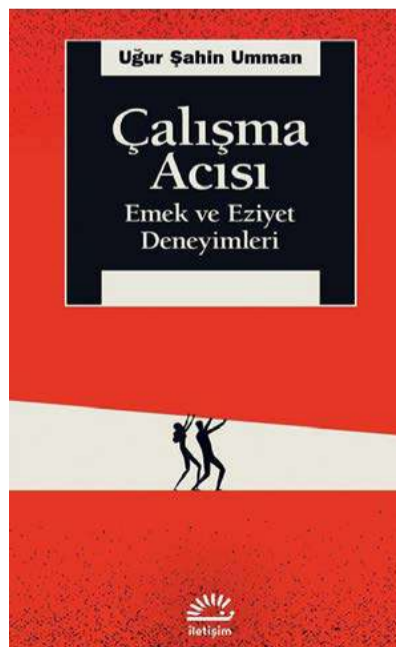
Neoliberal dönemde çalışmanın yarattığı hastalıklar ve rahatsızlıklar hastaneler ve psikiyatri kliniklerinde gün yüzüne çıktı. Özellikle 1980-1990 yıllarından itibaren Fransa'da uygulanmaya başlayan özelleştirmelerle sağlıklı ve güvenli çalışma hakkı-

na indirilen darbeye de yoğunlaştı. İşçilerin Fransa'da çok yoğun bir şekilde özellikle psikiyatriye ve somatik polikliniklere başvurarak acı çektiklerini anlatmaya başlamasıyla 1990 yılında Fransa'da Sağlık ve Bakım Merkezinde çalışan bir psikolog ve aynı zamanda psikanalist Marie Peze bunun nedenlerini araştırmaya başlayıp kavramsallaştırıyor. Peze, işçilerin öz yaşam öykülerini biraz geriye atarak acının iş yerinde olduğunu fark ediyor ve yüzünü tamamen iş yerlerine çevirmeye başlıyor. İşçilere neden acı çektiğini, neden ruhsal sağlıklarının bozulduğunu, ne tür semptomlarla karşı karşıya geldiğini anlatmalarını istiyor. Bu konuyla alakalı da çalışmalar yapıyor ve yaptığı konsültasyonlarda, incelemelerde bu acıların tamamen iş yeri kaynaklı olduğunu, işçilerin travma sonrası stres bozukluğu, depresyon, kas ağrısı, vücut ağrısı gibi belirtilerle hastanelere başvurduğunu fark ediyor. Umman

da kitabında “bu acının kaynağının kapitalizmin içsel dinamikleri içinde yattığını” düşündüğünü söylüyor.

“Meslek Hastalıkları”, “Performans Sistemi ve Performans Sisteminin Parçası Olarak Mobbinge Bağlı Hasarlar”, “Ölümlü Kazalar Sonucu Gerçekleşen İş Cinayetleri”, “Yapısal Güvencesizlik Sisteminin Parçası Olarak Psikososyal Baskıya Bağlı Hasarlar” başlıkları altında işçilerin yaşadığı çalışma acısı ve sonuçlarını birebir bu acıyı yaşayanlarla görüşerek somut durumlarla ortaya koyan Umman'ın çalışmasının özgünlüğü, bu çabası ve deneyim aktarımlarının çeşitliliğiyle acının ağırlığını göstermesinden kaynaklanıyor.

Çalışma Acısı'nı sadece işçiler değil; keşke “yarattıkları tahribatı ve kâr hirsının sonuçlarını görüp empati kurabilmeleri için patronlar okusa...”



# Acil Güncellensin

## Banka Promosyon Sözleşmeleri Acil Güncellensin!

İşçilerin ücretleri ile emekli aylıklarının bankalar aracılığıyla ödenmesinin zorunlu hale gelmesinin ardından bankalar müşterilerini artırmak ve mevduatlarını çoğaltmak amacıyla promosyon vermeye başlamıştı. Bankalar için son derece kârlı bir mevduat elde etme yöntemi olan çalışan ve emekli maaşlarının bankalar aracılığıyla ödenmesi zorunluluğu, bankalar arası rekabetin de artmasına neden oldu. Bankalar bu yolla milyonlarca yeni müşteri kazandı.

Hızla değişen ekonomik koşullar ve kriz ortamında artan ücret miktarları ve yapılan yeni toplu iş sözleşmeleri ile bankaların vermiş oldu-

ğu promosyonlar da yetersiz kaldı. Özellikle 3-5 yıllık imzalanan promosyon sözleşmelerinin, bugün imzalananlarıyla birkaç yıl önce imzalanmış olanları arasında ciddi bir fark bulunmaktadır. Bu nedenle, enflasyonla birlikte son derece anlamsız hale gelen eski sözleşmelerin bir an evvel güncellenmesi gerekmektedir.

Banka promosyon sözleşmeleri 2007/21 Sayılı Başbakanlık Genelgesi'ne göre yapıyor ve bu genelgeye göre çalışan kişisel olarak banka değiştiremiyor; çalıştığı kurum tarafından anlaşma yapılan bankadan maaşını alabiliyor ve bu kurum bankayla promosyon sözleşmesi

imzalayabiliyor. Bu durumda kurumların çalıştıkları bankayla yeniden promosyon güncelleme zemini oluşturup işçinin hakkını koruması ve promosyonların artırılması yönünde talepte bulunması gerekiyor.

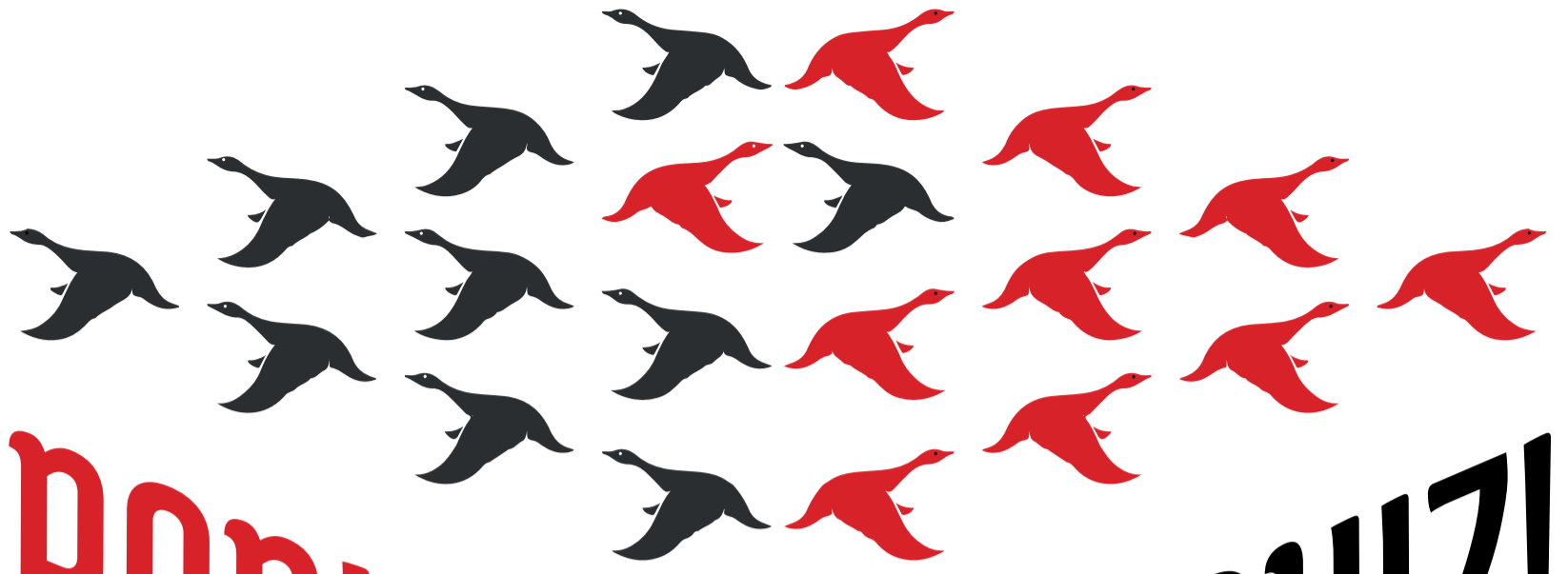
Sonuç olarak, yüksek enflasyon ve ekonomik kriz nedeniyle yapılan anlaşmalar gereğince bankaların vermiş olduğu promosyonlar kuşa dönmüştür. Belediye işçilerinin haklarını önceleyerek bankalarla yeni bir promosyon anlaşma zemini kurulmalı ve güncelleme yapılmalıdır. Yoksa her zaman olduğu gibi bankalar daha çok kazanacak, emekçiler kaybedecektir.

## Yitirdiklerimiz...

Burhaniye Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Sabri Taş** 2 Temmuz'da, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Mehmet Ali Girgin** 2 Temmuz'da, Ceyhan Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Fırat Beştaş** 4 Temmuz'da, Hakkari Belediye işçisi İsa Yılmaz 6 Temmuz'da, Seyhan Belediyesi İmar A.Ş. işçisi **Nedim Çokseyrek** 8 Temmuz'da, Tarsus Belediyesi Tarsus İmar Ltd. Şti. işçisi Mehmet **Can Yıldırım** 9 Temmuz'da, Dikili Belediyesi Dikili Jeotermal A.Ş. işçisi **Ercan Taban** 10 Temmuz'da, Kartal Belediyesi Kartursaş A.Ş. işçisi Ümit Yıldız 13 Temmuz'da, Yolkonak Belediyesi işçisi **Eyüp Özçelik** 14 Temmuz'da, Adana Büyükşehir Belediyesi Adana Ulaşım A.Ş. işçisi **Berat Sözlü** 16 Temmuz'da, Kemalpaşa Belediyesi İmar Ltd. Şti. işçisi **Mehmet Çolak** 19 Temmuz'da, Yenimahalle Belediyesi Ye-Pa Ltd. Şti. işçisi **Cihangir Karacaoğlan** 21 Temmuz'da, Şişli Belediyesi Kent-Yol A.Ş. işçisi **Hasan Karataş** 24 Temmuz'da, Yenimahalle Belediyesi Ye-Pa Ltd. Şti. işçisi **Nasip Taşpınar** 27 Temmuz'da, Mudanya Belediyesi işçisi **Umut Öztürk** 31 Temmuz'da, Lice Belediyesi Personel Ltd. Şti. işçisi **Mehmet Erkuş** 31 Temmuz'da, Beşiktaş Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Savaş Yozkurt** 31 Temmuz'da, Sarıyer Belediyesi Sarbel A.Ş. işçisi **Atalay Evcı** 2 Ağustos'ta, Kadıköy Belediyesi Kasdaş A.Ş. işçisi **Atilla Erdoğan** 2 Ağustos'ta, Kadıköy Belediyesi Kasdaş A.Ş. işçisi **Hüseyin Çintay** 5 Ağustos'ta, Bayraklı Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Fırat Albayrak**

7 Ağustos'ta, Adana Büyükşehir Belediyesi Adana Ulaşım A.Ş. işçisi **Aytaç Parmaksız** 9 Ağustos'ta, Muğla Büyükşehir Belediyesi Emek Personel Ltd. Şti. işçisi İmaded **Karacan** 10 Ağustos'ta, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Mevlûde Çoban** 11 Ağustos'ta, Didim Belediyesi işçisi **Kemal Akin** 13 Ağustos'ta, Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Selahattin Ökmen** 14 Ağustos'ta, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzelman A.Ş. işçisi Şükrü Yaman 14 Ağustos'ta, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Levent Peksak** 14 Ağustos'ta, Kartal Belediyesi Kartursaş A.Ş. işçisi **Kemal Güzel** 15 Ağustos'ta, Adana Büyükşehir Belediyesi işçisi **Erdoğan Sucu** 19 Ağustos'ta, Küçükçekmece Belediyesi İnşaat A.Ş. işçisi **Durmuş Örs** 21 Ağustos'ta, Defne Belediyesi Deftur A.Ş. işçisi **Ali Güler** 22 Ağustos'ta, Mezitli Belediyesi Mutlu Mezitli Ltd. Şti. işçisi **Erol Çanak** 23 Ağustos'ta, Seyhan Belediyesi Seyhan İmar A.Ş. işçisi **Ahmet Saler** 23 Ağustos'ta, Mudanya Belediyesi Personel A.Ş. işçisi **Kenan Alabay** 23 Ağustos'ta, İzmir Büyükşehir Belediyesi İzenerji A.Ş. işçisi **Seyhmus Açıkgöz** 25 Ağustos'ta, İstanbul Büyükşehir Belediyesi İspir A.Ş. işçisi **Fatih Ayyıldız** 27 Ağustos'ta, Bağlar Belediyesi Gelirler Müdürlüğü işçisi Şeyhmus **Taş** 30 Ağustos'ta yaşamını yitirdi.

Hayatlarını kaybeden üyelerimizin ailelerine, yakınlarına ve işçi sınıfımıza başsağlığı diliyoruz



# BARIŞTAN YANAYIZ!



## GENEL-İŞ EMEK GAZETESİ

Türkiye Genel Hizmetler İşçileri Sendikası Aylık Yayın Organı Temmuz-Ağustos 2022, Sayı:177

**Sahibi:** GENEL-İŞ Sendikası adına Genel Başkan Remzi ÇALIŞKAN - Sorumlu Yazı İşleri Müdürü: Şükret SEVGİNER

**Yayına Hazırlık:** DİSK/GENEL-İŞ Basın, Yayın ve Halkla İlişkiler Müdürlüğü - **Yayın Türü:** Yaygın Süreli Yayın - **Yayın Şekli:** Aylık Türkçe

**Yönetim Yeri:** Çankırı Caddesi No: 28 Kat: 4-9 Ulus/ANKARA **Tel:** (0312) 309 15 47 **Fax:** (0312) 309 10 46

[www.genel-is.org.tr](http://www.genel-is.org.tr) \* [bilgi@genel-is.org.tr](mailto:bilgi@genel-is.org.tr) \* [basin@genel-is.org.tr](mailto:basin@genel-is.org.tr)

**Basım Yeri:** Buğra Matbaacılık Yapıcı İş Merkezi 74 / 32-33 İskitler/ANKARA (0312 342 19 18) **Baskı Tarihi:** Ekim 2022