

# PLAZA POSTASI #4

15  
Kasım  
2012

"beyaz yakalıdan beyaz yakalıya"

plazaeylem.org | facebook.com/plazaeylem | twitter.com/plazaeylem



## "İş Görüşmeleri" Deneyim Paylaşımı Atölyesi

İşimiz varken de iş arıyoruz. Bir işe sahipsek bile performans değerlendirme ile işe tekrar alınıyoruz. İş aramak uzmanlık alanlarımızdan biri sayılabilir. Her üniversite mezununun iş bulamayacağını en yetkili ağızlardan duyduk. İstihdam yaratmak artık bir politika konusu değil, iş arayanın kendisini işe alınabilir kılmaya ise yeni politika oldu. İşle geçirilen bir ömürde kıdem ancak küçük bir grup için vaad, istikrar ise "değişime kapalı olmak" demek. İş yerinde deneyimle öğrenmek de

verimliliğe engel görülüyor. İş görüşmesine giderken düzgün giyinip, iyi el sıkıp, görüşmecilerle göz teması kurup, rahat davranmaya çalışıyoruz ama arananlar ya da istenmeyenler bunlardan ve teknik beceriden daha fazlası, peki ne? Yüzlerce yere cv gönderip, onlarca yerle görüşme yapıyoruz ve "Pazartesi gel, başla" sözünü çok uzun süredir duymuyoruz. Kimin dışarıda bırakıldığını en iyi biz biliyoruz. İşe alım süreçlerinin sınavları, testleri, denemeleri, "yaratıcı" yöntemleri ile "objektif"leştirilen halinin ne kadar objektif olduğunu soralım.

Katılın, beraber sohbet edelim, üzerine düşünelim ve üretime dönüştürelim.



"İş Görüşmeleri"  
Deneyim Paylaşımı Atölyesi  
17 Kasım 2012 Cumartesi Saat 17.00  
İktisatlılar Evi İstiklal Cad. Ayhan Işık

- O eli bir indir!

Not: Plaza Eylem Platformu şimdiye kadar "Endişe", "Gizlilik", "Performans Değerlendirme-Emeğin Ölçülmesi" başlıkları ile üç deneyim paylaşımı atölyesi gerçekleştirdi, sonuçları raporlaştırdı ve çeşitli alanlarda paylaştı.

## KIDEM TAZMİNATI KALKMADAN KALKTI!

Bazı bankalar çalışanlarına "kıdem tazminatı nasıl olsa kalkacak" diyerek tazminat ödemeyeceklerini bildiren e-postalar attılar. Ayrıntılar yakında PEP sitesinde ve Plaza Postası'nda.

KIDEM TAZMİNATI NE OLACAK!  
Sayfa 2'de

# KIDEM TAZMİNATI GÜNDEMİNİZDEN ÇIKARMAYIN!

Kıdem tazminatı, mevcut hali ile işverenin iş sözleşmesini feshetmesi, kadının evlendiği tarihten itibaren bir yıl içerisinde kendi arzusu ile işten ayrılması ve askerlik gibi durumlarda iş sözleşmesinin sona ermesi gibi 1475 sayılı İş Kanunu'nun 14. maddesinde belirtilen şartlara bağlı olarak



**kıdem tazminatım nasıl gasp ediliyor?**

ye çalıştığı yıl sayısı kadar ödenen brüt maaş şeklinde tanımlanabilir. İşçinin iş kanunu kapsamında çalışması ve en az bir yılı doldurmuş olması ile kıdem tazminatına hak kazanılmaktadır.

Uygulamada ise işverenler üzerinde kıdem tazminatı yükü ağırlaştıkça, söz konusu tazminattan yararlanabilen işçi sayısı azalmakta. İşveren kıdem tazminatı yükünden kurtulmak için hükümet de dahil herkes tarafından bilinen çeşitli yöntemlere başvurmakta ve fiili olarak işçinin bu hakkını gasp etmektedir. Bu gasp yöntemlerini, kısa sürelerle işçi çalıştırması, yani işçinin henüz bir yılı doldurmadan işten çıkartılarak yerine yeni bir işçi alınması, işçilerin işverenin farklı şirketlerine yılda 1 defa giriş-çıkış yapılması, mobing ile istifaya zorlanması ve işverenin iflas etmiş gösterilmesi şeklinde sıralayabiliriz.

Sözleşmenin kıdem tazminatı alınamayacak şekilde sona erdirilmesi için çoğu "yasaya uygun" yollar uygulana gelmekteyken işçinin bu haktan faydalanması yönünde düzenlemeler yapılacağı yerde "işçilerin bu haktan yararlanamaması" gerekçesiyle yepyeni bir düzenleme olarak "kıdem tazminatı fonu" getirilmeye çalışılıyor. Kıdem tazminatı kavramı, ilk olarak 3008 sayılı İş Kanunu ile ortaya çıkmış, tarihsel süreç içinde çeşitli kanunlar ile birçok değişikliğe uğramıştır. 2003 yılında AKP hükümetinin 4857 sayılı İş Kanuna eklediği geçici maddeyle neredeyse 10 yıldır planladığı kıdem tazminatı fonu uygulaması, kanun taslağı olarak bu ayın Temmuz ayında basına yansıdı. Sendikalar geri adım atılmayacağını ve gerekirse genel greve gidileceğini duyurdu. İşveren ve işçi sendikaları arasında mutabakata varılamaması nedeniyle hükümet tarafından hazırlanan taslak Meclis'e taşınmadı.

Ağustos ayında Başbakan tarafından "konunun Bakanlar Kurulu gündeminden çıkarılması" salık verilerek bu durum biz işçilere bayram müjdesi şeklinde duyurulmuştu. Yine bu sene içerisinde aynı hükümet işkolu barajını ve sendikaların gerçek üye sayılarını belirleyecek olan Toplu İş İlişkileri kanun tasarısı mecliste kabul edilmeden kıdem tazminatı fonunu gündeme getirmeyeceklerini belirterek sendikalara gözdağı vermekten geri durmamıştı.

Eylül ayı sonlarında Başbakan'ın, işçi ve işveren sendikaları temsilcileri ile yaptığı toplantının ardından Toplu İş İlişkileri kanun tasarısının Meclis'in ilk görüşeceği konular arasına alınmasında mutabakat sağlandığının açıklanması, kıdem tazminatına ilişkin yeni düzenlemenin aslında patronların ve hükümetin gündeminden hiç düşmediğinin göstergesi. Ayrıca kıdem tazminatı meselesinde "geri adım atılmayacaklarını" ve bunu "genel grev sebebi sayacaklarını" belirten sendika yöneticilerinin, Toplu İş İlişkileri kanununun kendi istedikleri haliyle çıkması için düzenlemeye sıcak bakmaya başladığının sinyalleri de verilmiş oldu.

Kıdem tazminatı tasarısının Toplu İş İlişkileri kanunu ve buna bağlı işçi zamlarından daha fazla gündemi işgal etmesi sebepsiz değil. Aşağıda aktaracaklarımız, değişikliklerin sadece fon oluşturulması ile sınırlı olmadığını, kıdem tazminatına hak kazanma şeklinin de tamamen değiştiğini açıkça



**15 yıl çalışıp  
3600 işgünü priminizi  
doldurursanız  
yarım tazminat alabiliyoruz.**

göstereyor.

Mevcut sistemde bir işçi bir yıllık emeği karşılığında 30 günlük maaş karşılığı kıdem tazminatı alırken taslakta bunun 15 güne indirilmesi söz konusu. İşverenler, çalışanlara ödediği brüt ücretin %4 ünü her ay fonda "çalışanın adına açılacak" hesaba ödemek zorunda olacak. Fon hesabı işveren tarafından seçilen bir bireysel emeklilik şirketine açılabilir. Bu şirketin seçiminin işverene bırakılması patrona yeni bir kazanç kapısı açılması olarak yorumlanması, maaş ödemesi alınacak bankanın seçimi gibi örneklere bakıldığında kolaylıkla anlaşılabilir.

Diğer yandan, primlerin hangi yatırım araçlarında değerlendirileceğine çalışan kendisi karar verecek. Kıdem tazminatı primi işverene ek maliyet getireceği için diğer taraftan da işsizlik sigortası işveren primi %2'den %0,5'e ve devlet primi %1'den %0,5'e düşürülüyor. Bu durumda, kıdem tazminatı işverenlere %4 değil, %2,5 ek maliyet getirecek. Yürürlükteki asgari ücret (940,50 TL) üzerinden hesaplama yapılır ise kişi başına 37,62 TL prim yatırılacak. Yıllık olarak biriken tutar (451,44 TL) eski düzenleme ile kıyaslandığında her yıl için 15 günlük maaş karşılığı olduğu kolayca görülüyor. İşten çıkarmanın işverene maliyeti azaltılıyor, işsizlik sigortası fonu da işverenin kullanımına açılıyor. Ayrıca bu fonun getirisinden Bireysel Emeklilik Sistemi



**yeni uygulamada  
ancak 5 yıl işsiz kalırsanız  
tazminatınızı alabiliyorsunuz.**

kesintileri ve Bakanlar Kurulunca daha sonra belirlenecek bir oranda gelir vergisi kesintisi de yapılacak.

Peki bu fondaki biriken para nasıl kullanılabilir? Uygulamada işçi kıdem tazminatını hemen alabiliyorken yeni düzenlemede 1 yıllık kıdem tazminatını alabilmek için 5 yıl işsiz kalınması şartı var. Çalışılması durumunda ise fonda biriken paralara 15 yılı doldurmadan ve 3600 gün prim ödemedi dokunulamayacak. Bu şartların sağlanması durumunda çalışan isterse fonda biriken parasının yarısını çekebilecek. Fondan tekrar para çekmek içinse 1800 gün daha prim ödemesi gerekiyor.

Hesapta biriken parayı çekebilmenin bir diğer yöntemi işçinin kredi ile ya da peşin olarak konut alması. Bu durumda prim ödeme gün sınırlaması olmaksızın fonda biriken paranın yarısını çekebiliyor. Yukarıda bahsedilen hallerin dışında emekli olunca ya da ölüm halinde kanuni mirasçılara paranın tamamına hak kazanılabilecek.

Mevcut uygulamada erkekler askere giderken ve kadınlar da evlendikleri tarihten itibaren bir yıl içinde işten ayrılmalari durumunda kıdem tazminatı almaya hak kazanıyorlardı. Tasarı bunlara da son veriyor. Tüm bu süreçte kontrol mekanizmasının Emeklilik Gözetim Merkezi olacağını ekleyelim. (Devamı son sayfada.)

# DERSHANEDE ÖĞRETMEN OLMAK

*Dersanede çalışan öğretmen ya da usta eğiticiler ağır iş yükü, başarı baskısı ve mobbing ile boğuşuyor.*

**Neden dershanede çalışıyorsunuz?** Nasıl başlamak gerek tam olarak kestiremiyorum ama sınırlı neden dershanede çalışıyorum sorusuyla başlamak yarar var. 4 yıllık eğitim fakültesi ya da fen-edebiyat fakültesi mezuniyeti sonrası sancılı ve sonu genelde hüsrarla biten KPSS denir. Bu sınavın saçmalıkları bir yana, asıl mesele dillerde gezen kontenjan kalabalığı ve ne yazık ki ihtiyacın çok altında gerçekleşen atamalar sonucunda umduğunu bulamayan öğretmen kardeşim dershanenin yolunu tutar. Çok yıllık tecrübe isteyen kolejlere hiç uğramadan, devlet okullarında sigortasız (yarım gün sigortalı) ücretli öğretmen olarak sürüneceğime bari dershanede çalışayım deyip denizdeki yılanı sarılmış olur.

**Peki Ya Çalışma Koşulları?** Haftalık 45-55 arası değişen ders saati (dershanenin öğretmenleri için milli eğitime gönderdiği resmi sözleşme 20 saati gösterirken) nefes almazken bir de müşteri memnuniyeti için danışmanlık adıyla araya sokulan öğretmen-veli telefon trafiği, şartları daha da zorlaştırmakta. Hastalanmanın bile çoğu zaman lüks olduğu, sağlık bakanlığı raporlarının geçmediği insanları hastalanmasın diye birbirinin gözünün içine baktığı yerler dershaneler...

Dershane yönetimi, müşteri velinimetimizdir mantığıyla pazarlamacı olarak da iş gördürdüğü öğretmenin, veli ve öğrenci tarafından ezilmesine göz yumarken, diğer taraftan da veliyi sadece para makinesi öğrenciyi de parayı getirecek bir müşteri olarak görmeye devam ediyor. Ufak çaplı dershanelerde eğitim adına birkaç şey yapılabilirken, kurumsallaştıkça eğitimin unutulup artık ciro, kazanç konuşulan, yapılan toplantılarda öğretmeni de buna maruz bırakan yerlere dönüşüyor. Yaz döneminde kuruma destek diyerek birer çağrı merkezi elemanı gibi çalışan, yıl içerisinde danışmanlık sınıflarına, dönüşüm adıyla bir sonraki yılın sözleşmesine imza attırarak için çaba sarf etmek zorunda bırakılan öğretmen, artık öğrencisiyle sağlıklı iletişimi yitiriyor. Üzerinde ki bu baskı öğretmenin dar gelirli aile ile varlıklı ailenin çocukları arasında ki farkı yitirmesine de sebep oluyor; öğretmen, bütçesini sırf çocuğu daha iyi eğitim alacak sanarak zorlayan yoksul aileye karşı da duyarsızlaşıyor.

**Bir de kamudaki öğretmenin dersane öğretmenine bakış açısı var.** Milli Eğitim bakanlığı, dershanelerde çalışabilen fen-edebiyat mezunlarına usta öğretici diyor öğretmen demiyor. İETT bile kolejde çalışan öğretmene öğretmen pasosu verirken,

dershanedeki öğretmene paso vermiyor. Bu sebeple Pedagojik formasyon bilgisi olmayan fen-edebiyat mezunları da dershanede çalıştığı için kamudaki öğretmen, dershanedeki meslektaşını yetersiz buluyor, hatta meslektaş olarak bile görmüyor. Buna karşılık dershanedeki öğretmen de, çalışma koşulları olarak kendisine göre daha rahat olan kamudaki meslektaşına karşı tepkili. Mesleki birikimiyle ilgisi olmayan bir sınav yüzünden daha ağır şartlara maruz bırakıldığı için faturayı kamudaki meslektaşına kesiyor. Tabii bunda sendikaların dershanelerde sendikalaşmayı seçmemesinin de katkısı var. Sendikaların bu ikiyüzlü tavrı yüzünden bu ayırım daha netleşiyor.

**Bir De Tabi ki Mobbing.** Dershanelerde mobbingden bahsederken bu sürecin psikolojik ve dini baskı yoluyla sürdürüldüğü söylemeliyim. Çoğu kolejin ve dershanenin cemaatlerle bağlantılı olması sebebiyle din, bu kurumlarda bir baskı aracına dönüşebiliyor. Cemaatle bağlantısı olmayan ya da özellikle ramazan ayında oruç tutmayan çalışan için bu taciz doruk noktada. Dershanelerde ramazan ayında ne yemek yapılıyor ne de çay demleniyor. Oruç tutmayan biri olarak bunu talep etme şansı yok çünkü bu sayede "fişlenmiş" oluyorsun; dolayısıyla insanlar ötekileştirilmektense, oruç tutuyormuş gibi görünmeyi seçiyorlar. Aksi halde gelecek yıl sözleşmesi pekala yenilenemeyebiliyor. Kadınlar için işin başka bir boyutu var, çok sıradan bir kıyafet "eğitim" bahane edilerek müstehcen bulunabiliyor. Dershanelerde mobbingi sadece dini baskılar olarak görmek de yanlış. Öğretmenler bir yandan öğrencileri sınava hazırlarken, aynı zamanda yeni öğrenci kaydı konusunda yeteri kadar başarı gösteremezse maaşını hak etmeden almış muamelesi ile karşılaşılıyor.

**Son Olarak;** Dershanelerin kapatılacağı söylentisinin yüksek sesle söylendiği şu günlerde; eğitim sektöründe büyük bir paya sahip, cemaatlerle dirsek temasında olan, dersane patronlarının, öğretmenleri nasıl büyük bir sömürü altında ezdiğini yukarıda vurgulamaya çalışırken son olarak dershanelerin kapatılmasına dair birkaç cümleyle bitirelim. AKP hükümetinin eğitim sektöründe büyük paya sahip sermayedarları karşısına almayı seçmeyeceğini biliyoruz. O halde belki isim değiştirerek, (başbakanın açıklamalarından anladığımız kadarıyla) özel okul statüsünde olacak bu kurumlarda çalışanlar için, örgütlenme adına bir adım atılmazsa, sömürü aynen devam edecek.

## GLOBAL BİLGİ ÇALIŞANLARI HAKLARINI İSTİYOR

### Firma çalışanları "yarı zamanlı" göstermiş.

Geçtiğimiz aylarda, yazılı ve görsel medyada yayınladıkları dizi dizi reklamlarla kendilerini birer güven abidesi gibi inşa eden büyük firmaların, beyaz yakalıların örgütsüzlüğünü ve iş hakları konusundaki bilgi yetersizliğini nasıl kâra dönüştürdüğünü gösteren örnek bir süreç yaşadık. Çağrı merkezi sektörünün önde gelen firmalarından, Turkcell Global Bilgi'nin, uzun yıllar boyunca, tam zamanlı çalıştırdığı çalışanlarını SGK'ya yarı zamanlı çalıştırmış gibi gösterdiği ortaya çıkmıştı. Haftanın 6 günü, günde en az 9 saat çalıştırılan çağrı merkezi çalışanlarının primleri bilinçli olarak eksik yatırılmış ve primler eksik yatırıldığı için de işten çıkan/çıkartılanların tazminatları eksik ödenmişti. Çalışanlar, çalıştıkları her sene için ortalama 100 günlük bir hak kaybına uğratılmıştı.

Burada sürecin nasıl geliştiği ve bu hak kaybının nasıl fark edildiğiyle ilgili kısa bir bilgilendirme yapmak istiyoruz. Global'in yıllardır sürdürdüğü bu hak ihlali fark edilip şirket bünyesine yansındığında Global, mevcut çalışanlarının prim eksikliğini gidereceğini dile getirip bunun "dışarı" yansımalarını rica etmişti. Ancak bir süre sonra Global'in bu uygulaması, işten çıkan/çıkartılan eski çalışanlarca da duyuldu ve eski çalışanlar Global'i arayarak hak talebinde bulundular. Firmanın bu talebe olumsuz yanıt vermesi üzerine de ugradıkları hak kaybını dile getirmek için facebook üzerinden örgütlenmeye başladılar (facebook.com/GlobalCalisanlarinHaklariniKoruma). Ayrıca, temasa geçtikleri Çağrı Merkezi Çalışanları Derneği (ÇMÇ-Der) vasıtasıyla Global'den tekrar görüşme talep ettiler ancak cevap gene olumsuz oldu. Öte yandan eski çalışanlar haklarını elde etme konusunda ısrarcıydılar ve ÇMÇ-Der bünyesinde örgütlenmeye ve taleplerini sosyal ve görsel medyada dile getirmeye başladılar. Bunun üzerine Global geri adım atarak kendini SGK'ya denetletirme kararı aldı. İlgili tüm yükümlülüklerini yerine

getireceği sözünü verdi ancak bu sözü tutabilmesi için eski çalışanların denetim sürecinin sonucunu beklemeleri gerektiğini ilettiler.

Evet, şu an hak kayıplarının giderilmesi konusunda bir aşama kaydedilmiş gibi görünüyor ancak eski çalışanlar ve ÇMÇ-Der'den konuştuğumuz arkadaşlarımız SGK denetiminin gündeme getirilmesinin bir oyalama taktiği olduğunu ve Global'in eski çalışanlarının hakkını ödemek için ücret alacaklarındaki zaman aşımından istifade etmeye çalıştığını söylüyor. Zira hem ücret alacaklarının hesaplanması ve ödemesinin yapılması için SGK denetiminin sonlanması beklemeye gerek yok ve bir ödeme takvimi oluşturulabilir; hem de bu denetimin ne zaman biteceği belirsiz. Üstelik SGK denetimi bittikten sonra firma, hesaplama yapmak ve ödeme takvimi oluşturmak için ek bir süre daha isteyecek gibi gözüküyor. Dolayısıyla, bu sürecin çalışanlarca kabul görmesi durumunda pek çok eski çalışan zaman aşımından ötürü hak kaybına uğrayacak. Ki eski çalışanların anlatımları firmanın bu konudaki sicilinin hiç de parlak olmadığını gösteriyor. Bir ek daha yapmak gerekirse, maaşta yaşanan hak gaspının geri ödemesinin de SGK denetimi ile ilgisinin olmadığını göz önüne almak gerekiyor.

ÇMÇ-Der ve eski çalışanlar, şimdi zaman aşımına girmek üzere olan eski çalışanlara öncelik verecek şekilde Turkcell Global Bilgi'ye dava açmaya hazırlanıyor. Biz de platform olarak bu süreci yakından takibe devam edeceğiz. Global'in uzun süredir sürdürdüğü bu hak ihlalinin çok daha önceden fark edilememesi ya da görünürlü kılınamaması kadar, burada eski çalışanların öncülüğünde verilen ve sektörün tekellerinden olan bir firmaya görece de olsa geri adım attıran hak arama mücadelesi, hakları gitgide b uduanan beyaz yakalıların örgütlülüğünün yakıcılığını bir kez daha gündeme getiriyor.

# "Sadece Bir Hayale İhtiyacımız Var!"

*Hem beyaz yakalı çalışan hem de bir edebiyatçı olmak, sadece iş yerini temiz sayfalara döken değil, edebiyatı steril işyerlerine taşıyan bir edebiyatçı olmak, mümkün mü?*

*Yazar Sinan Sülün, aramızdan biri, hayallerini gerçekleştirmeye çalışan ve yalnızlaşmak pahasına yükselmesi" gerekmeden "başarılı" olan bir beyaz yakalı. Kendisi ile yaptığımız röportajın kısaltılmış halini aşağıda, uzun versiyonunu ise sosyal medya iletişim adreslerimizde bulabilirsiniz.*

## **Kitabın çıktıktan sonra çevrendeki insanların tepkileri nasıl oldu?**

Kitap yayınlandıktan sonra aynı dertleri paylaştığım birçok insan öyküler için ve bir hayalin gerçekleştirilebilir olduğunu gösterdiğim için teşekkür etti. İnsanların birçoğu "Bir işte çalışırken yapıyormuş demek ki" dediler.

## **Halihazırda bir iş yerinde çalışıyorsun. İş yerlerinde insanlar genel olarak yalnızlar. Bu yalnızlık hakkında ne düşünüyorsun?**

Bugün baktığımızda bu kurnazlık hali kısa vadede insanlara başarı, statü ve para getiriyor gibi duruyor. Fakat uzun vadede yalnızlaşıyor insan. Çünkü senelerdir yan yana çalıştığı iş arkadaşını bir işi yanlış yaptı diye amirine şikayet edersen, yeteneksizliğini ve beceriksizliğini patrona yaltaklanarak yahut altındaki çalışanlara bağırarak kapatmaya çalışırsan en sonunda yalnız kalırsın. Bu davranış kalıplarıyla sonunda istediğin her şeyi elde edersin ama canın sıkıldığında seninle bira içecek yahut balık tutmaya gidecek kimse kalmaz.

## **İş yerlerinde insanlar birbirlerini genellikle statüleriyle, konumlarıyla yahut yetenekleriyle değerlendiriyorlar. Senin kitabının çıkması, yazar olman insanların algısında bir değişiklik yarattı mı?**

## **Kıdem Tazminatını Gündeminizden Çıkarmayın!**

*(2. sayfadan devam)*

İşçiler açısından baktığımızda en göze çarpan noktalardan biri, tazminata hak kazanmak için beklenecek sürelerin uzunluğu. Ayrıca Türkiye'de her yüz kişiden sadece sekizinin bu haktan yararlandığı şeklinde gerçekleştirilse de kıdem tazminatı yarı yarıya düşüyor ve işverenlerin daha rahat işten çıkarabilmesinin önünü açıyor. Kriz ve yaygın işten çıkarmalar öncesinde işverene nefes aldırma yöntemi haline dönüşüyor.

AKP hükümeti patronların işgücü maliyetini işçiler aleyhine azaltırken hem şirketleri hem hazineyi fonlayacak bir kaynak buluyor. Fonda biriken paranın en az %40'ı hazine kâğıtlarında değerlendirilmek zorunda. Nakit sıkıntısı çeken şirketler ve cari açıkla mücadele eden AKP hükümeti için oldukça önemli bir kaynak yaratılmış oluyor.

Diğer taraftan taslaktaki kıdem tazminatı ile ilgili bireysel fon hesabının hayata geçirilmesinde kazanılmış hakların durumu açık değil. Kazanılmış haklar konusunda çalışanlara, 'mevcut sistemde



Geldiğim kültür, birlikte çalıştığım insanlar, sevdiğim yazarlar hep mütevazî insanlardı. Fakat tutunduğu şeylerin kibrini taşıyan insanların da olduğunu görüyorum. Sabahları işe gelirken kapıdaki güvenlik görevlilerine günaydın demiyorlar, masalarını temizleyen yahut çay getiren kadınlara teşekkür etmiyorlar, kendilerinden aşağı statüdeki insanlarla zaman geçirmiyorlar. Ama hayat zenginliklerle, statülerle, yeteneklerle ilgilenmiyor.

## **Sen başka bir dünyanın mümkün olduğu fikrini ciddiye alıyorsun. Karşılaştığımız gerçek hep başka bir şey olduğu için onun gerçekliğine ve ciddiyetliğine nasıl inanabiliriz?**

İnsanın iç huzursuzluğunun sebebinin olduğu insanla, olmak istediği insan arasındaki mesafeye doğru orantılı olduğunu düşünüyorum. Bu huzursuzluğu kısaltmak veya gidermek için yapmamız gereken tek şey bir hayalimizin olması. Çalıştığın şirkette kariyer yapmak, müdür olmak vs. gibi değil. Bunlar reel ve gerçek şeyler. Fakat kitap yazmak, tekne almak, müzik grubu kurmak, motorla dünya turuna çıkmak... İnsana yaşadığını hissettirecek, varlığını kanıtlayacak, kendisiyle barışacak hayaller bunlar.

devam etme', 'tazminatlarını dondurma' ve 'tazminatlarını fona aktarma talebinde bulunma' gibi üç ayrı seçenek sunulması üzerinde çalışılıyor olsa da uygulamanın ne şekilde olacağı soru işareti.

Gelinen noktada eski uygulamadan kurtularak kurulacak fonun devleti ve patronları finanse etmesine çalışıldığı ortadadır. Bundan sonra ki süreçte ise esnek çalışma biçimleri, özel istihdam büroları, bölgesel asgari ücret, emeklilik yaşının artırılması gibi saldırılar her ne kadar aksi iddia edilse de hükümetin gündeminde.

İşçilerin mücadelesi öncelikle mevcut kıdem tazminatı maddesinin uygulamadaki gaspının engellenmesi şeklinde olmalıdır. Bugün işçi ve emekçilerin karşı karşıya kaldığı saldırılar karşısında sendikaların göstermelik grev yanılsamalarını teslim olmadan ortak örgütlenmenin yollarını aramak zorundayız. Aksi halde krizlerin ve savaşların arifesinde AKP eliyle çıkarılan ve gündelik yaşamı kapsayan yasal düzenlemeler, başta çalışma yaşamını ve sonrasında ise hayatımızın geri kalanını (eğer iş dışında başka bir yaşamı olan varsa) hepimize zindan edecektir.