



1 MAYIS'TA TAKSİM'DEYDİK!

"Haydi patron yandan yandan,
biz korkmayız performanstan!"

Plaza Eylem Platformu olarak BiÇDA (Bileşim ve İletişim Çalışanları Dayanışma Ağı), TODAP (Toplumsal Dayanışma İçin Psikologlar Derneği) ve SOMDER (Sosyoloji Mezunları Derneği) ile birlikte Gümüşsuyu'ndan Taksim'e yürüdük.

WINDOWIST
TOWER:
O BİR
AKILLI
BİNA!

Sayfa 3'te...



#3

PLAZA POSTASI

25 HAZİRAN '12
beyaz yakalıdan beyaz yakalıya

ING 'de Neler Oluyor?

Bankalar arası artan rekabet çalışanlara yansıyor. Çalışanlara ulaşılmayacak hedefler veriliyor ve hedeflere ulaşılmadığında da performans düşüklüğü neden gösterilerek insanlar işten çıkartılıyor ya da yönetim tarafından yıldırma politikası

uygulanarak istifaya zorlanıyorlar. Bankalarda, çalışma koşulları günden güne zorlaşırken, ING Bank'ta çalışanlar, bu zorlayıcı çalışma koşulları altında, eylemlilik hali içinde. İşten çıkartılan bir arkadaşımızla kısa bir söyleşi sayfa 3'te...

YILLIK İZİN: İZİN VERİLDİĞİ KADARIYLA TATİL!



■ NOVARTIS'te
İşten Çıkarmalar

■ Nazi kampı (II): İşten
Atılanlar Anlatıyor



TÜRKİYE DEVRİMCİ
BANKA VE SİGORTA
İŞÇİLERİ SENDİKASI



BEYAZ YAKALILARIN
DAYANIŞMA ÖRGÜTÜ

Plaza Eylem Platformu, beyaz yakalıların kendi aralarında dayanışma ilişkileri geliştirmek, örgütlenme, hak üretimi ve savunusu konusunda beceri edinmek ve emek cephesinin bir parçası olarak varlık göstermek için oluşturduğu bağımsız bir zemindir.

Havacılık sektöründe grev yasağı, "Yasadışı Eylem" ve 305 hava işçisinin THY tarafından ihbarsız, tazminatsız işten atılmasının hikayesi... Sayfa 2

GREVSİZ SENDİKA = PATRONA DİKENSİZ GÜL BAHÇESİ

Dünyanın en hızlı büyüyen havacılık şirketi THY'nin dayatması ile havacılık sektöründe grev yasaklandı. Aşırı çalışma şartlarına ve grev hakkının yasaklanmasına isyan eden işçiler eyleme çıktı. Eyleme çıkan işçilerden 305'i THY tarafından gönderilen SMS'ler ile tazminatsız işten atıldı.



12 Eylül darbe döneminde bile yasaklanmamış grev hakkı, AKP Hükümeti eliyle jet hızıyla yasaklandı. Böylece Hava-İş Sendikası'nda örgütlü THY çalışanları, örgütlü olacaklar ama grev yapamayacaklar! Böylesi bir garabet uygulama sanırız sadece Türkiye'de olur. Bu garabete havacılıktan önce ilk rastladığımız yer memur sendikalarıydı. Yalnız ikisi arasındaki koca iki fark var: Havacılık dünyanın en kârlı sektörlerinden biri; ve bu alan hiçbir hatayı ve eksikliği affetmeyecek, ölümle cezalandıracak bir niteliğe sahip.

Sendikal hakların, örgütlenmenin yasalara rağmen suç sayıldığı ve işten atılmayla sonuçlandığı günümüzde, sendikal örgütlülüğün olduğu sektörlerle de benzer bir kumpas yapılıyor. Adeta grev hakkı, grev hakkını korumak için yapılan eylemler yasadışı gösterilmeye çalışılıyor. Grev hakkının havacılık sektöründe "kamu güvenliği" gibi saçma bir gerekçe gösterilerek yasaklandı. Ama asıl gerekçe, THY'ye yarı yarıya

sahip devlet ve sermayenin tatlı kârlarının güvenliğini sağlamaktır.

Neredeyse tüm dünyada sendikalaşmanın olduğu bu sektör, yolcuların, çalışanların canını tehlikeye atacaktır gözü dönmüş kar hırsını da frenleyen sendikaların dengeleyiciliğinin ortadan kalkmasıyla, tam anlamıyla sermayenin insafına terk edilmiştir. Adeta havacılık sektörüne özel grev yasağı getirilmiştir.

Sadece bir yılda yüzde 30 büyümeyle dünyanın en hızlı büyüyen havayolu şirketi olan THY, bunu en başta personelinin aşırı çalıştırılması, uluslararası standartları belirlenmiş çalışma sürelerinin sürekli aşılması, az elemanla çok iş yapılması, ücretlerin sürekli baskılanması ile sağlamıştır. Sendikal örgütlenme sayesinde sağlanan haklar ise yıllardır giyotin altındaydı. 2007 sözleşmesinde dünyanın gözü önünde grev oylaması yaptırılarak sendikaların gücü zayıflatılmaya çalışıldı. Buna bir sonraki sözleşmede de devam edildi ama çalışanlar sendikaya yönelik

bu oyunu fark ederek greve evet oyu verdiler ve bu oyundan vazgeçilmek zorunda kalındı. Ardından sendikalı bölümler kapatılıp taşeronlara devredildi, THY bünyesinde kurulan yeni şirketlerle sendikasız ve düşük ücrete eleman alındı. Yani sektördeki grev yasaklama adeta adım adım geldi. Ve son hamleyle THY artık daha düşük ücrete, daha az sayıda ve daha az nitelikli elemanla çok iş yaptıracağı bir çalışma düzlemine (bir yanıyla da ölümlü kazaların daha sık rastlanacağı bir düzleme) geçiş yaptı. Bunu da eyleme çıkanlar üzerinden yarattığı "şu kadar ücret alıyorlar, yasadışı eylem yapıyorlar" demagojileri eşliğinde gerçekleştirdi.

Şimdi ise tek güvenceleri sendikaları olan işçilere, yasalarda tanımlı olan "kendini uçuşa hazır hissetmeme" haklarını kullandıkları için tazminatsız işten atma cezası verildi. Grev yasağı gibi bunun da ne iç yasalarda, ne uluslararası yasalarda yeri vardır. Daha fazla kâr için, büyüme için önünde engel görülen örgütlü işçi karşısındaki bu pervasızlığa karşı hepimizin yapacakları var: Dış Hatlar önünde direniş yürüten işçilere destek verebiliriz, THY'yi boykot edip bilet almayabiliriz. Açılan uluslararası kampanyalara mail ile destek verebiliriz.

Zira bir alanda kazanılan hak nasıl tüm işçilerin hanesine yazılırsa, kaybedilen her hak da hepimizin hanesinden eksilir.



"DÜNYA DEVİ" NOVARTIS'TE İŞTEN ÇIKARMALAR!

Sağlık sisteminin tüm sorunlarını sırtlarında taşıyan tıbbi tanıtım sorumluları, 2011 yılındaki sayısı 1000'i bulan işten çıkarma dalgasından sonra 2012'de de yeni bir saldırıyla karşı karşıya. Dünyanın ve Türkiye'nin en büyük ilaç şirketlerinden biri olan Novartis, devletin global bütçe nedeniyle ilaç

fiyatlarını %40'a varan bir oranda düşürmesini bahane ederek sahada çalışan kadrolarından personel çıkarmaya başladı. Geçtiğimiz hafta 10'dan fazla bölge müdürünün işine son verilmesinin ardından, bu hafta hepimizin ilaç mümessili olarak bildiğimiz tıbbi tanıtım sorumlusu kadrolarından da

işten çıkarmalar başladı. Şu ana kadar işine son verilenlerin sayısı onlar ile ifade edilirken, toplam sayının 130'a ulaşması bekleniyor. Bu sayı Novartis'in temel ilaç gruplarındaki mümessil sayısının yarısına eşittir. Novartis'in sektörde yön belirleyici bir şirket olduğundan hareketle, diğer ilaç şir-

ketlerinin de önümüzdeki günlerde personel çıkarmaya başlayacağı düşünülmektedir. Sağlık sistemindeki her bütçe kesintisinin faturası en başta tıbbi tanıtım sorumlusu arkadaşlarımıza kesilmektedir. Bunun karşısında durabilmek için bir araya gelerek birlikte mücadele etmek kaçınılmazdır!

ING'de Neler Oluyor?

Bankalar arası artan rekabet çalışanlara yansıyor. Çalışanlara ulaşılmayacak hedefler veriliyor ve hedeflere ulaşılmadığında da performans düşüklüğü neden gösterilerek insanlar işten çıkartılıyor ya da yönetim tarafından yıldırma politikası uygulanarak istifaya zorlanıyorlar. Bankalarda, çalışma koşulları günden güne zorlaşırken, ING Bank'da çalışanlar, bu zorlayıcı çalışma koşulları altında, eylemlilik hali içinde.

İki ay önce İzmir'de ING Bank şube çalışanları çalışma koşullarını, Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığına şikayet etmiş. Bu şikayet üzerine Maslak Genel Müdürlüğü'ne bakanlık yetkilileri denetlemeeye gitmiş. Bu olaydan bir gün önce ise Bank-Sen (14 Nisan 2012), tüm ING Bank şubelerine 'ING Bank'ta Neler Oluyor?' içerikli bir haberi faksı geçiyor. Bu haberi, çalışanlar bankada birbirine gönderiyor ve genel merkez biriminde çalışan 50 insan o anda yaptıkları işi bırakarak ayağa kalkıp alkışlıyorlar. Bu alkışın nedeni 'sesimizi dışarıda duyan birileri var, yalnız değiliz heyecanı'. Bu haberin banka içinde yayılmasından rahatsız olan yöneticiler o gün için hedef maillerini çalışanlara göndermeyi durdurmuş ve hemen akabinde ise çalışanların motivasyonunu artıracak bir yemek organizasyonu düzenlemişler. Bu süreçte Bank-Sen, ING Bank Call Center'ına 2 kere arama eylemi yapıyor. En son olarak da Sendika tarafından Ümraniye'de operasyon binası önünde bildiri dağıtımı yapılıyor. ING Bank şimdilik önlem olarak bütün şubelerin faks numarasını genel müdürlüğe yönlendirmiş durumda. Fakat içerden gelen haberlere göre ING Bank yönetimi insanların huzursuzluğunun, artık susmayacaklarının ve haklarını arayacaklarının farkında gibi. Bankaya karşı açılmış bireysel davalar ve sendika ile birlikte yürütülen bir mücadele sürmekte... Süreci eski bir ING çalışanından aktarıyoruz:

4 yıl ING Bank'ta operasyonel bir birimde çalıştım. Geçtiğimiz ay performansımın düşüklüğü bahanesi ile işten çıkartıldım. İşten çıkartılmadan önce benim için başlayan bir süreç var. Banka'da bir şeyler değişmeye başladı. Yemek mola sürelerinin kısaltılması, maaş zammı yapılmaması, primlerin kime ve hangi koşulda verildiğinin belirsizliği, insan kayırma ve en önemlisi yöneticiler tarafından insan onurunu zedeleyici davranışlar gibi birçok nedenden dolayı bana ters gelen şeyleri durdurmak için bir arayışa başladım. Bu arayışın sonucu beni sendikaya getirdi. Bank-Sen'le görüştüğümde sonra banka da güvendiğim arkadaşlarımla birlikte sendikaya gelerek, birlikte neler yapabileceğimiz üzerine düşünmeye başladık. Çünkü bu süreçte insanlar ya işten çıkartılıyor ya çeşitli bahaneler gösterilerek yıllarca çalıştıkları birimden başka birime sürülüyor ya da insanlar daha fazla baskıya dayanamayarak istifa

ediyorlardı. Çeşitli birimlerden arkadaşlarımla tüm şubelere sendikadan faksladığımız haberi birlikte hazırladık. En azından benim bildiğim banka da uzun zaman bu haberin etkisi sürdü. Yemek aralarında, servislerde insanlar bu haberi konuştu. Gündemlerine sendika girdi. Daha önce hiç sendikayı aklına getirmemiş insanlar düşünmeye, Bank-Sen'nin sitesini ziyaret etmeye başladı. Ben işten çıkartıldım. Tazminatlarımı almak için de içerde mücadele verdim. Şimdi benim ve benim gibi bir çok arkadaşın ING Bank'a açtığı davalar sürüyor. Mücadele etmeye bankada çalışan arkadaşlarımız için devam edeceğiz.



O BİR AKILLI BİNA!

"İş ve finans dünyasının kalbi Maslak'ta, 183 ofis ile iş dünyasına hizmet veren Windowist Tower, bölgesinde yükseltilmiş tek heliporta sahip ofis binası özelliği taşıyor." diyor bir ilan. Zaten hepimizin böyle bir heliporta ihtiyacı vardı, hayatımızdaki boşluk buymuş, bulundu! Ama ben sadece nefes almak istiyorum. Saygıdeğer iş adamlarımızın helikopterciklerini düşünenler, camların neden açılmama özelliğine sahip olduğunu bize söyleyebilirler mi acaba? Tüm hizmet sadece patronların ayakları altında her zaman. Bir heliport yapmaktan daha mı zor, pahalı ve meşakkatli, camları açabilmek?

Camlar açılmayınca, ne oluyor; hava ısındıkça ya da soğudukça eller gidiyor bir bir klimaların düğmesine. Birçok plaza, iş yeri klima ile ısınıyor, serinliyor. Özel sektörden bir çalışanın ofislerinde kombiyi yakmayan patronları yüzünden kışın zatürre olduğunu bildiğim için kendimi şanslı (!) addederdim ama değilmişim. Hadi soğukken bir derece de, ya sıcakken? İşte o zaman hiç mi hiç çekilmiyorlar. Eğer bilmem kaç metrekairelik bir ofiste birkaç kişi çalışıyorsanız ve hava sıcaksa klimayı değil, camı açmak ve temiz hava almak istiyorsunuz. Ama ne mümkün?

Klimaların sebep olduğu klima ateşi ve klima çarpması hastalıklarından bu bina tanıtımlarında, temel atma törenlerinde veya kurdele kesilen açılışlarda bahsedilmiyordu değil mi? Klima çarpmasına maruz kalırsanız boynunuz tutulabilir, başınızı çeviremezsiniz; nefes alırken göğsünüzde bıçak batar gibi ağrılarınız olabilir. Klima ateşi "hastanın klima bulunan ortamdaki uzaklaştırılması ile düzelir. Antibiyotik veya başka bir ilaç tedavisi gerekli değildir." Alerjik zatürreye ne demeli peki? İsterseniz o konuya hiç girmeyelim.

Sürekli bir baş ağrısı yaşıyorum. Eminim buna maruz kalan tek kişi de ben değilim... Bir üşüyor, bir terliyoruz. Temiz hava almak için ofis dışına çıkıyoruz ama katta cam açılacak tek yer yok. Boğulduğumu sandığım bir gün bile oldu. Gizli bir klostrofobim mi var diye düşünmedim değil.

Nereden çıktı bu "akıllı binalar" bilmem ki? Hapishaneye ne de çok benziyorlar. Modern mimariye sahip, çok güvenli, post-modern hapishanelerimiz hayırlı olsun!

Birden fazla kapıdan giriş yapılıyor. Her yere kart okutarak giriliyor. Çıkamayacağınız, kartınızı okutamadığınız katlar var. Yok öyle her yere girmek. Neden güvenlik bu kadar sorun oldu peki? Sadece bir sektör yaratma çabası mıydı bu? Her yere kart okutarak girmek, çıkmak çok mu güvenli? Ya da; bunun sebebi güvenlik mi, kimin saat kaçta ofise girip çıktığı mı? İyi de bizim en önemli sorunumuz; nefes al(a)mamak. Her yere şifre girmeler, şifre ile çıktı almalar, onlarca kimlik kartı, havasız odalar az bile akıllı binayı tanımlamak için. En temel insani ihtiyacım olan su ve hava için bu kadar mücadele edeceğim aklıma gelmezdi!

Ama sorun bende değil, sende güzelim. Ne anti-depresanlar, ne gizli gizsiz klostrofobiler, ne migren sanılan baş ağrıları, ne de metal tadı aldığım (güya) içme suyu benim suçum değil. Akıllı bina bak git!

TATİL İÇİN İLK ADIM: “YILLIK İZİN”

“İşe başlayalı 2 hafta oldu. Yarın yıllık izne çıkıyorum. Bir hafta dinleneceğim. Toplam yıllık izin hakkım yılda 4 hafta olduğu için geriye 3 hafta daha iznim kalacak...” Böyle bir yazının ülkemizde yazılamayacağını elbette anladınız. Bu yazıyı yazan kişi, işyerindeki kıdem süresinden bağımsız olarak her yıl 4 hafta izin hakkı olan, ve izin hak etmek için yılın dolmasının beklenmek zorunda olunmadığı bir ülkede, örneğin Almanya’da yaşıyor olabilir.

Türkiye’de çalışan biri ise tüm haklarını alarak ayrıldığı işyerinde geride çok önemli birşey bırakır; yıllık izin süresi hakkını. Çünkü ülkemizin iş kanununda yıllık izin ile ilgili mantığa sığmayan düzenlemelerden biri, 5 yıla kadar çalışma süresi için 14 gün, 6-14 yıl arası çalışma süresi için 20 gün, 15 yıl ve üzeri çalışma halinde 26 gün izin hak etmemizdir. Ama istikrar şart, çünkü iş değiştirirsek baştan başlamamız gerekir. Almanya’da çalışan bir işçi bu durumu görseydi çok şaşırırdı değil mi?

Daha fazla izin kullanabilmemiz için yaşlanmamız gerekiyor, hem de aynı işyerinde. Maalesef yalnız da değiliz, Arjantin ve İsrail de bize çok benzer bir sistem uyguluyor.

Rahatladınız mı? Öyleyse biraz daha rahatınızı bozalım.

Yıllık ücretli izin süresi tüm işçiler için Avustralya’da 4 hafta, Avusturya’da 5 hafta, Danimarka’da 25 gün, Fransa’da 5 hafta, İran’da 5 hafta, Kazakistan’da 24 gün, Tanzanya’da 28 gün, Tu-

nus’ta 30 gündür. Hatta biraz daha ileri gidelim:

Brezilya’da bir işçi 30 gün yıllık ücretli izin hakkına sahip. Ücretli dediysek, izin günlerinde normal ücretinden %33 daha fazla ücret alıyor.

Yine de ülkemiz iş kanununda yıllık ücretli izin ile ilgili öyle haklarımız var ki, hiç bize söylenmeyen, hatta zaman zaman inkar edilen. Örneğin;



- Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez;

- Yıllık ücretli izin işveren tarafından bölünemez, bütün olarak kullanılmalıdır, fakat tarafların anlaşması halinde bir bölümü 10 günden az olmamak şartı ile en fazla 3 parçaya bölünebilir;

- İşçinin talep etmesi halinde iznin geçirileceği yere gidiş ve geliş süreleri için 4 güne kadar ücretsiz izin verilir;

- İşveren, yıllık ücretli iznini kullanan her işçiye, yıllık izin dönemine ilişkin ücretini ilgili işçinin izine başlamasından önce peşin olarak ödemek veya avans olarak vermek zorundadır

- İş sözleşmesinin herhangi bir nedenle sona ermesi halinde hak kazanılıp da kullanılmayan yıllık izin sürelerine ait ücret işçiye ödenir.

- Bildirim süreleri içinde işveren, işçiye yeni bir iş bulması için iş saatleri içinde günlük en az 2 saat iş arama izni vermek zorundadır. İşçi dilerse bu süreyi toplu olarak kullanabilir. İş arama izninin kullanılmaması halinde ücreti işçeye ödenir. İş arama izni ve yıllık ücretli izin iç içe geçmez.

Geride kalan işleri, dönüşte olacakları düşünmediginiz, blackberry’den maillere bakmayacağınız, telefonlarla bölünmeyen keyifli bir izne çıkmanız dileğiyle...

İşten çıkartılanlar işyerlerini anlatıyor...

BEYAZ YAKALILARIN NAZİ KAMPI

(Geçen sayıdan devam - röportajın tamamına web sitemizden ulaşabilirsiniz.) PEP: Kurumunuzun işten çıkarması sizi nasıl etkiledi? Çıkarılma nedeni olarak ne gösterildi?

Ayten K: (Operasyon merkezi çalışanıydı, işten çıkarıldı) Beni işe alan kurum değildi beni işten çıkaran. Benimle “yollarını ayıran” kurumum bundan 10 yıl önce o dönemki çalıştığım holdingi satın alarak “yollarımızı birleştirmişti” oysa. Sahip olduğumuz tüm haklarımızla daha kurumsal bir firmaya “hoş gelmiştik” fakat bir süre sonra hiç de hoş bulmadık. Lise mezunu olarak yönetici statüsünde olmam kurumu oldukça rahatsız etti. Üstlerim tarafından mobbinge uğradım. Hep sustum çünkü büyümekte olan bir kızım ve sorumsuz bir eşim vardı. Özel hayatımla ilgili tam bir şeyler düzelmiş ve hamile olduğumu öğrenmişken yöneticilerin, “Bize sormadan nasıl hamile kalırsın?” tepkisiyle

karşı karşıya kaldım.

Yöneticiysen koltuğunu her daim korumalıydın. İnsan kimden korkarsa ona tapıyor, bize koklatılan konfordan dolayı maalesef koltuklarımıza da taparız ve kaybetme korkusuna tapmaktan vazgeçemeyiz.

Bir seçim yapmalıydım: koltuğum ya da insanlığım. İnsanlığı tercih ettim, bebeğimi doğurdum. Doğum izninden geldikten sonra performansına en düşük not verildi. İtiraz ettim, “Doğum izninde olan bir çalışanın performansı neye göre veriliyor?” diyerek açıklanmasını istedim. Cevap olarak, altımda çalışanlara daha önce benim yaptığım, yapmak zorunda bırakıldığım saçma sapan sistemin adını duydum: “çan eğrisi”. Kötü notu hak etmem için bir sebep yoktu, her canlının ölümü tadacağı gibi kötü notu alma sırasının bana geldiği söylendi.... O hafta toplu çıkarmalar olacağını duymuştum, ama boşanma sürecinde ol-

duğumdan daha çok beynimi o süreç meşgul ediyor; çocuklarımı, geleceğimi düşünüyordum. Bir taraftan da raporlamam gereken işleri yetiştirmeye çalışıyordum... Bir anda sistemlerim gitti, bilgi teknolojilerini aramak için telefona yöneldiğimde toplantı odasından arandığımı gördüm ve o andan sonrasını bilinçsiz bir şekilde yaşadım. Yolun sonu gelmişti. “Neden?” dedim, “Organizasyon şeması değişti, bu şemada maalesef size yer yok” denildi. Kurumun zor bir süreçte olduğunu, maliyet unsuru yarattığımı vurguladılar bir şekilde. Kârların büyükbaşlar tarafından paylaşılması ve tasarruf bedelinin de bizlere kesilmesi kapitalist düzenin bir oyunuydu. Hep izlemiştim bu oyunu o güne dek, o gün bu oyunda esas kız oluverdim. Çıkan sonuç reyting rekorları kırmamdı; devam ediyor. Çok tuttu ikisi, üçü, dördü çekiliyor. İyi seyirler!