

YIL: 35
SAYI: 372



NİSAN
2021

BÜLTEN

TMMOB MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI

İZMİR ŞUBESİ

İSTANBUL SÖZLEŞMESİNDEN VAZGEÇMİYORUZ

Kapak Fotoğrafı: İzmir EYKENSEL

05

BAŞYAZI
İSTANBUL
SÖZLEŞMESİ'NDEN
VAZGEÇMEYECEĞİZ

09

ŞUBEDEN
ÜYELERİMİZİN PLAKETLERİ
TAKDİM EDİLDİ

21

KOMİSYONLARDAN
YOKSULLUĞUN
KADINLAŞMASI

VENCO JET FAN SİSTEMİ

F300
300°C 2 Saat

F400
400°C 2 Saat



VRJ Radyal Jet Fan



VAX-J Aksiyal Jet Fan



VAN-S Duman Egzoz Fani



Otomatik Kontrol Sistemi

- VENCO Fan Performans Test Ünitesi ve VENCO Fan Seçim Programı
- Kısa Teslimat Süreleri
- 3.000.000 m²'den fazla Otopark Havalandırma Proje Tecrübesi
- Jet Fan Sistemi Ürünleri ve Aksesuarları
- Mekanik Tasarım
- CFD Analizi
- Devreye Alma ve Soğuk Duman Testi



t m m o b
m a k i n a
m ü h e n d i s l e r i
o d a s ı

MMO KALMEM

Kalibrasyon Laboratuvarı ve
Metroloji Eğitim Merkezi

*Tarafsız, Dünyüst, Kaliteli ve Güvenilir
Kalibrasyon Hizmeti...
Sanayinin Hizmetinde...*



MMO KALMEM Ara teknik eleman ve Mühendislere yönelik olarak, Genel Metroloji ile Uygulamalı Kalibrasyon konularında eğitimler düzenlemektedir.

KÜTLE - TERAZİ LABORATUVARI

Analitik Terazi
Hassas Terazi
Kantarlar
Etalon Kütle
(M₁, M₂, M₃)

TORK - KUVVET LABORATUVARI

Tork Anahtar
EL Tipi Kuvvet Ölçer



SICAKLIK LABORATUVARI

Isıl Çift
Sıcaklık Kalibratörü
Ortam Termometresi
Sıcaklık Göstergesi
Sıcaklık Simülatorü
Direnç Termometresi
Sayısal, Mekanik Termometre
Bağıl Nem Ölçer
Radyasyon Termometresi
İklimlendirme Kabinleri
Termal Kamera
Kuru Blok Kalibratör Fırın



BASINÇ LABORATUVARI

Sayısal, Mekanik
Manometre
Mutlak Basınç Ölçer
Vakum Ölçer
Basınç Kalibratörü
Basınç Anahtar
Basınç Transducer
Basınç Transmitter
Fark Basınç Ölçer
Barometrik Basınç Ölçer

HACİM LABORATUVARI

Pistonlu Pipet
Pistonlu Büret
Dispenser
Balon Jole
Ölçülü Silindir
Piknometre
Pipet (Taksimatlı)
Pipet (Tek Ölçülü)
Büret

BOYUT LABORATUVARI

Mastar Blok, Uzun Mastar Blok
Halka Mastar, Halka Vida mastar
Tampon Mastar, Tampon Vida mastar
Elektronik Ölçüm Probu
Ölçü Pimi, Mikrometre Ayar Çubuğu
Çatal Mastar, Küre
Kumpas
Mikrometre
Mihengir
Ölçü Saati
Açı Ölçer
Elek
Radyus Şablonu
Sentil
Metre
Radyus Mastarları
Vida Dış Tarağı
Profil Projeksiyon Cihazı / Ölçme
Mikroskobu
Cam Cetvel/Stage Mikrometre
Kaplama Kalınlığı Ölçüm Cihazı
Ultrasonik Kalınlık Ölçer
Lazerli Mesafe Ölçer
Yoklayıcı Kollu Komparatör (İç-Dış)
Kalınlık Komparatörü
Kalınlık Folyosu



✓ "Rüzgâr ölçüm istasyonu uygunluk onay raporu ve ölçüm sonuç raporu akredite olarak laboratuvarımızca hazırlanıp onaylanmaktadır."

✓ "Rüzgâr ve güneş ölçüm istasyonlarında kullanılan sensörlerin kalibrasyonları akredite olarak laboratuvarımızca yapılmaktadır."

ELEKTRİK LABORATUVARI

Voltmetre
Ampermetre
Ohmmetre
Frekansmetre
Takometre
Toprak Test Cihazı
Yalıtım Test Cihazı
Multimetre
Pens Ampermetre
Osiloskop
AC/DC Akım Gerilim
Kaynağı
Direnç
Multi Kalibratör
Yüksek Gerilim Test Cihazı
Kaçak Akım Rolesi Test
Cihazı
kariştirici Cihazlar
Kaynak Makinası
Kronometre



HAVA HIZ LABORATUVARI

Anemometre
(Pitot Tüp, Pervaneli, Termal, Kepçeli,
Ultrasonik)



İÇİNDEKİLER

Bülten'den	5
Mesleki Sohbetler	12
Hukuk Sayfası	14
Kentimizden Haberler	15
Teknoloji Gündemi	16
Kadın Komisyonu	21
Endüstri İşletme Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu	25
Asansör Ve Yürüyen Merdiven/ Bant Komisyonu	26
Briç Köşesi	30

- 8** "Düşünürleri ve Aktivistleri ile
Feminist Hareket" Kitabı Yayımlandı
- 8** Çalışanın Hakları Nelerdir?
- 9** Üyelerimizin Plaketleri Takdim Edildi
- 10** Kaizen Paylaşımları Etkinliği 8-10
Nisan'da
- 11** Pandemide Üretim Yukarı, İstihdam
ve Ücret Aşağı
- 17** Mücadele Kazandırır ve Biz
Kazanacağız
- 18** İş Cinayetleri Ve İşçi Katliamları
Artarak Devam Ediyor
- 20** İstanbul Sözleşmesi, Toplumsal Bir
Gerekliklik ve Toplumsal Bir Taleptir,
Vazgeçmeyeceğiz!

**MAKİNA MÜHENDİSLERİ ODASI
İZMİR ŞUBESİ
ADINA SAHİBİ**
Melih Yalçın

**SORUMLU YAZI İŞLERİ
MÜDÜRÜ**
Evrin Aksoy

**BÜLTEN YAYIN KOMİSYONU
SORUMLU
YÖNETİM KURULU ÜYESİ**
Melih Yalçın

**YAYINA
HAZIRLAYAN**
Erkan Çınar

YAYIN TARİHİ
5 Nisan 2021

YÖNETİM YERİ
MMO Tepekule
Kongre ve Sergi Merkezi
Anadolu Cad. No: 40 K: M2
Bayraklı - İZMİR
Tel: (232) 462 33 33
Faks: (232) 486 20 60
www.izmir.mmo.org.tr

Yerel Süreli Yayın
MMO İzmir Şube yayın organı
MMO üyelerine ücretsiz gönderilir.

Gönderilen yazıların yayınlanıp
yayılanmamasına, TMMOB Makina
Mühendisleri Odası İzmir Şubesi
Yönetim Kurulu karar verir.
Yayımlanan yazılardaki sorumluluk
yazarlarına ilan ve reklamlardaki sorumluluk
ilanı veren kişi veya kuruluşa aittir.

Bülten'e gönderilen çeviri yazıların kaynağı
mutlaka belirtilir. Gönderilen yazılar,
yazarlarına geri verilmez.

BİZİ TAKİP EDİN

 www.izmir.mmo.org.tr
 MMOizmir
 mmoizmir
 mmoizmir
 MMOizmirsubesi

 www.tmmobizmir.org
 tmmobizmir
 TMMOBizmir

BÜLTEN'DEN

İSTANBUL SÖZLEŞMESİ'NDEN VAZGEÇMEYECEĞİZ

Geçen sayımızda 8 Mart Dünya Kadınlar Günü vesilesiyle ülkemizdeki kadına yönelik şiddetten söz etmiştik. Kadına yönelik şiddetin Türkiye'de bir hükümet politikası olduğundan, hükümetin istese bu sorunu kökten çözebileceğinden dem vurmuştuk. Geçtiğimiz ay bir gece yarısı cumhurbaşkanlığı kararnamesiyle "İstanbul Sözleşmesi" olarak bilinen "Kadınlara yönelik şiddet ve aile içi şiddetin önlenmesi ve bunlarla mücadeleyle ilişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi"nden Türkiye'nin imzasını çektiği duyuruldu. Zaten doğru dürüst uygulanmayan, belli ki imzalandıktan sonra pişman olunan sözleşmenin özellikle dinci muhafazakâr kesimde rahatsızlık yarattığı biliniyordu. Bu hamleyle bir önceki sayımızda dile getirdiğimiz "kadın cinayetleri politiktir" sözümüz hükümet tarafından teyit edilmiş oldu.

Sözleşmeden çekilme kararının, hükümetin Saadet Partisi'ne ve oy topladığı tarikatlarla bir jesti olduğunu herkes biliyor. Kadına yönelik şiddet davalarında sözleşmenin çoğunlukla uygulanmadığını da hepimiz biliyoruz. Gelinen noktada İstanbul Sözleşmesi geri gelsin ya da gelmesin, sözleşmenin hükümlerinin uygulanması artık tamamen bize bağlı bir durumdur. Bu hükümetin kadına yönelik şiddete karşı bir çaba harcamayacağı artık nettir.

Sözleşmeden imzanın çekilmesi ile ilgili olarak birçok kurum ve kuruluş açıklamalarda bulundu. Kadın örgütleri meydanlarda kararnamenin iptal edilmesini talep etti ama şu ana kadar bu taleplere kulaklar tıkanmış durumda.

Sözleşmeden imzanın çekildiği kararnamenin yayımlandığı hafta sonu garip bir şey daha oldu ve dört ay önce apar topar göreve getirilen Merkez Bankası başkanı yine apar topar görevden alındı. Bir süredir yapılan faizleri artırıp doları düşürme hamlesi de bir gece de boşa gitti. Bülteni hazırladığımız sıralarda faiz % 19, dolar 8.40, euro ise 9.60 TL seviyelerinde dolaşiyor. İstanbul Sözleşmesi'nde olduğu gibi bir kişinin tek başına aldığı kararlarla ülke felakete sürükleniyor. Hükümetin pandemi yönetimi de iyice çuvalladı. Geçen yılın başında kontrolsüz olarak hac ziyaretlerine izin veren ve bu yolla ülkemize covid virüsünün taşınmasına neden olan hükümet, bir yılı aşkın sürede alınan tüm tedbirlerle elde edinilen kazanımları kendi kongrelerinde, camilerde harcadı, bitirdi. Şimdi Nisan 2021 başı itibarıyla yeni kısıtlamalar gündeme getirildi. Üstelik Ramazan ayında teravih namazları dâhil camilerde toplanmalar serbest ancak restoranlar kapalı. Türk Tabipleri Birliği en başından beri söylüyor. Kapanma tüm ülke çapında olursa etkili olur. Sadece restoranları, barları kapatarak pandemi tedbiri olmaz. Bunun adı kendilerinden olmayan insanların sosyal yaşamına müdahale olur. Hükümetin yapmaya çalıştığı tam da budur. Pandemiyle mücadele çabası olmayan hükümetin, kendi siyasi çıkarlarına hizmet eden bu politikalarının yükü, başta sağlık çalışanları olmak üzere, esnafa, kafe, restoran, bar çalışanlarına ve tüm halkımızın sırtına bindirilmiştir.

Endüstri ve İşletme Mühendisi üyelerimiz tarafından iki yılda bir düzenlenen ve başarılı bir şekilde gelişerek sürdürülen Kaizen Paylaşımları Etkinliği'nin bu yıl yedincisi pandemi koşulları nedeniyle çevrim içi olarak düzenlenecek. Kaizen Paylaşımları Etkinliğimizin programı bültenimizde yer almaktadır. Başta Şubemiz Endüstri-İşletme Mühendisliği Meslek Dalı Komisyonu olmak üzere etkinliğin hazırlanmasında emeği geçen tüm meslektaşlarımızla ve çalışanlarımıza teşekkür ederiz.

7. KAİZEN PAYLAŞIMLARI ETKİNLİĞİ 8-10 NİSAN'DA

Şube Yönetim Kurulu

EĞİTİMLER

http://mmoizmir.org/?page_id=1436

BİLGİSAYAR DESTEKLİ TASARIM VE ÜRETİM EĞİTİM PROGRAMLARI

Autocad (2d) Kursu

H. Sonu C.tesi-Pazar (09.30-13.30)
H. içi Salı-Perşembe (18.30-21.40)
1.000.00 TL /KİŞİ+KDV
Süre: 40 ders

Solid Works Kursu

H. içi Salı - Prş. (18.30-21.40)
H. sonu C.tesi-Pazar (09.30-13.30)
1.100.00 TL /KİŞİ+KDV
Süre: 50 ders

Inventor Kursu

1.100.00 TL / KİŞİ+KDV
Cumartesi-Pazar (14.00-18.00)
Süre: 5 Hafta / 50 ders

Catia Kursu

Cumartesi-Pazar (09.30-13.30)
1.200.00 TL /KİŞİ+KDV
Süre: 7 Hafta / 70 ders

CNC Programlama Kursu

H. sonu C.tesi-Pazar (09.30-13.30)
1.100.00 TL /KİŞİ+KDV

BİLGİ VE BAŞVURU

(232) 462 33 33 / 2213-2214
Engin Yavaş - Volkan Kazanç

Bilgisayar kurslarında başvurulara göre tarih belirlenecektir.

NOT

Bilgisayar kursları ücretlerinde TMMOB üyelerine %30 indirim uygulanmaktadır.

KALİBRASYON EĞİTİMLERİ

BİLGİ VE BAŞVURU

(232) 348 40 50 / Çağlar Çimen

Başvuruları
www.kalmem.com
adresinden online olarak da yapabilirsiniz.

Kalibrasyon eğitimi ücretlerinde MMO üyelerine %20 indirim uygulanmaktadır.

OPERATÖR VE TEKNİSYENLER İÇİN KURSLAR

İş Makinaları (Forklift) Kullanma Eğitimi

900 TL/KİŞİ+KDV

İş Ekipmanları (Vinç, Manlift, End. Çekici, Transpalet) Kullanma Eğitimi

600 TL/KİŞİ+KDV

Sanayi Tipi Kazanlar Operatör Yetiştirme Kursu

26-28.04.2021 (13.30-18.30)
900 TL/KİŞİ+KDV

Doğalgaz Kullanımında Teknik Personel Kursu

19.04.2021 (09.30-16.00/1 Gün)
550 TL/KİŞİ+KDV

Soğutma Teknisyeni Yetiştirme Kursu

750 TL/KİŞİ+KDV

Yangın Tesisatı Kullanımına Yönelik Temel Bilgilendirme Kursu

800 TL/KİŞİ+KDV

Sağlık Tesislerinde Teknik Personel Kursu

1.000 TL/KİŞİ+KDV

Buhar Ekipmanları ve Buhar Sistemlerine Yönelik Temel Bilgilendirme Eğitimi

H. içi (09.30-16.30)
700 TL/KİŞİ+KDV

Kaynak Koordinasyon Personeli Kursu (EN ISO 14731'e göre)

(09.00-17.00/3 gün) 700 TL/KİŞİ+KDV

Pnömatik Devre Elemanları ve Uygulama Teknikleri Kursu

H. içi (09.30-16.30) 700 TL/KİŞİ+KDV

Hidrolik Devre Elemanları ve Uygulama Teknikleri Kursu

H. içi (09.30-16.30) 700 TL/KİŞİ+KDV

LPG Otogaz İstasyonları Taşıt Dolum Personeli (Pompacı) Kursu

12-13.04.2021 (10.30-16.30)
390 TL/KİŞİ (KDV Dâhil)

LPG Taşıma Personeli (Tanker Şoförü) Kursu

05-06.04.2021 (13.30-18.30)
390 TL/KİŞİ (KDV Dâhil)

LPG Teknik Personeli Kursu

390 TL/KİŞİ (KDV Dâhil)

LPG Tüplü Dağıtım Personeli Kursu

255 TL/KİŞİ (KDV Dâhil)

BİLGİ VE BAŞVURU

(232) 462 33 33 / 2213-2214
Engin Yavaş - Volkan Kazanç
Tarihi belli olmayan kurslarımız başvurulara göre açılacaktır.

ÇEVİRİMİÇİ SEMİNERLER

IATF 16949:2016 OTOMOTİV KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ STANDARDI

Tarih: 16-17 Nisan 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 336 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 480 TL
Dış Katılımcı: 566 TL (%18 KDV Dâhil)

ISO 31000:2018 RİSK YÖNETİMİ TEMEL BİLGİLENDİRME EĞİTİMİ

Tarih: 20 Nisan 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 168 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 240 TL
Dış Katılımcı: 283 TL (%18 KDV Dâhil)

ÜRÜN KALİTE PLANLAMASI EĞİTİMİ (APQP)

Tarih: 26 Nisan 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 168 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 240 TL
Dış Katılımcı: 283 TL (%18 KDV Dâhil)

ÜRÜN ONAY SÜRECİ EĞİTİMİ (PPAP)

Tarih: 27 Nisan 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 168 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 240 TL
Dış Katılımcı: 283 TL (%18 KDV Dâhil)

FİZİBİLİTE HAZIRLAMA VE DEĞERLENDİRME EĞİTİMİ

Tarih: 30 Nisan 2021, 09.30-16.30
İçerik ve Kayıt:
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 168 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 240 TL
Dış Katılımcı: 283 TL (%18 KDV Dâhil)

PROJE YÖNETİMİ (PMI UYUMLU) Eğitmen: Nurgül Biçer

Tarih: 06- 07 Mayıs 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 336 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 480 TL
Dış Katılımcı: 566 TL (%18 KDV Dâhil)

STRATEJİK YÖNETİM VE KURUM KARNESİ (BALANCED SCORECARD)

Tarih: 08 Mayıs 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 168 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 240 TL
Dış Katılımcı: 283 TL (%18 KDV Dâhil)

PAZARLAMA VE SATIŞTA ANALİTİK YAKLAŞIM

Tarih: 11-12 Mayıs 2021, 09.30-16.30
Ücret:
Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 336 TL
MMO ve TMMOB Üyeleri: 480 TL
Dış Katılımcı: 566 TL (%18 KDV Dâhil)

ÇEVİRİMİÇİ SEMİNERLER

IATF 16949:2016 OTOMOTİV KALİTE YÖNETİM SİSTEMİ STANDARTI İÇ DENETÇİ EĞİTİMİ

Tarih: 21-22 Mayıs 2021,
09.30-16.30

Ücret:

Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 336
TL

MMO ve TMMOB Üyeleri: 480 TL

Dış Katılımcı: 566 TL (%18 KDV
Dâhil)

MS-PROJECT UYGULAMALARI İLE PROJE YÖNETİMİ

Tarih: 27- 28 Mayıs 2021,
09.30-16.30

Ücret:

Aidat Borcu Olmayan Üyeler: 336
TL

MMO ve TMMOB Üyeleri: 480 TL

Dış Katılımcı: 566 TL (%18 KDV
Dâhil)

-
Mevcut yıl

a ilişkin aidat yükümlülüğü
olmayan Makina Mühendisleri
Odası üyeleri ile aynı firmadan 3
kişi ve üzeri katılımlarda indirimli
ücret uygulanır. Aynı firmadan
katılım 4 kişi ile sınırlıdır.

BİLGİ VE BAŞVURU

(232) 462 33 33 /2212 - 2214
ikm-izmir@mimo.org.tr

<http://mimoizmir.org>

EĞİTİMLERE İLİŞKİN DİĞER BİLGİLER

1. İndirimli ücretler; MMO üyelerine, şubemiz teknik birimler hizmetlerimizden (periyodik kontrol, kalibrasyon ve ölçüm hizmetleri) yararlanılmasına ilişkin protokol yapılan firma çalışanlarına, ve aynı eğitime bir firmadan üç kişi ile üzeri katılım olması durumunda uygulanmaktadır.
2. Eğitim ücretlerine % 18 KDV uygulanır.
3. MMO İzmir Şubesi ilan edilen eğitim tarihlerinde değişiklik yapabilir.
4. Eğitim ücretlerinin eğitimden en az 3 gün öncesinde ödenerek, kayıt işlemlerinin tamamlandığına dair ilgili eğitim bölümünden onay alınması gereklidir.
5. Eğitimlerimizin bir bölümü talep halinde, sadece kuruluşunuza özel düzenlenebilir.
6. Seminerler başlığının altındaki aynı eğitime aynı firmadan katılım 4 kişi ile sınırlıdır.

WEBİNAR

PROJELERİ BAŞARIYLA YÖNETMEK İÇİN HANGİ BİLGİ ALANLARINA İHTİYAÇ DUYARIZ?

Konuşmacı: Nurgül Biçer
(Endüstri Mühendisi, PMP)

Tarih: 21 Nisan 2021 Çarşamba,
20.00-21.30

KÜRESEL ÖLÇEKTE SU SORUNU VE ÇÖZÜM ÖNERİLERİ

Konuşmacı: Dr. Pelin Selçuk
(İnşaat Mühendisi)

Tarih: 22 Nisan 2021, Perşembe
Saat: 20.30

Şubemiz Kadın Mühendisler
Komisyonu etkinliğidir.

EĞİTİM BİRİMİ KURLARI

Enerji Kimlik Belgesi Uzmanı Eğitimi (Çevrimiçi Eğitim)

06-09 Nisan 2021

Doğalgaz İç Tesisat Mühendis Yetkilendirme Kursu (Çevrimiçi Eğitim)

13-16 Nisan 2021

Yangın Tesisatı Mühendis Yetkilendirme Kursu (Çevrimiçi Eğitim)

14-16 Nisan 2021

Mekanik Tesisat Tasarımı Uygulama Eğitimi (Çevrimiçi)

19-24 Nisan 2021

LPG Otogaz İstasyonları Sorumlu Müdür (3gün) (Çevrimiçi Eğitim)

20-22 Nisan 2021

Klima Tesisatı Mühendis Yetkilendirme Kursu (Çevrimiçi)

26-30 Nisan 2021

Periyodik Kontrol Temel Eğitimi (Çevrimiçi Eğitim)

28 Nisan - 9 Mayıs 2021

BİLGİ VE BAŞVURU

(232) 462 33 33 / 2213-2214
Engin Yavaş - Volkan Kazanç

VEFAT ve BAŞSAĞLIĞI

Odamızın

19220 sicil numaralı üyesi

ÜNSAL SOLMAZOĞLU'yu ve

16708 sicil numaralı üyesi

AHMET GORA'yı

kaybetmiş olmanın üzüntüsünü

yaşıyoruz.

Ailesine, dostlarına ve
üyelerimize başsağlığı diliyoruz.

Şube Yönetim Kurulu

“DÜŞÜNÜRLERİ VE AKTİVİSTLERİ İLE FEMİNİST HAREKET” KİTABI YAYIMLANDI

Şubemiz Kadın Mühendisler Komisyonu tarafından hazırlanan *Düşünürleri ve Aktivistleri ile Feminist Hareket* kitabı, PDF formatında yayımlandı.

■ Değerli Üyelerimiz,

TMMOB Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Kadın Mühendisler Komisyonu tarafından hazırlanan "Düşünürleri ve Aktivistleri ile Feminist Hareket" adlı derleme kitabı, 8 Mart 2021 Dünya Kadınlar Günü anısına bir armağan olarak ekte PDF formatında tarafınıza sunuyoruz.

Bu kitap, beş mühendis kadının, bir yılı aşkın sürede bir arkeolog titizliği ile tarihin unutturulmuş sayfaları arasından gün yüzüne çıkardığı bilim insanı, sanatçı ve düşünür 45



kadının kısa yaşam öykülerini, mücadeleleri ve üretimlerinden önemli örnekleri derlemesiyle ortaya çıktı.

Pandemi nedeniyle etkinliklerde buluşamadığımız bu dönemde, siz değerli üyelerimize en güzel hediyenin bir kitap olacağını düşündük. Kitabımızın, toplumu oluşturan tüm bireyler ile eşit, özgür ve mutlu bir dünyanın kurulmasına bir damla da olsa katkıda bulunmasını diliyoruz.

Saygılarımızla.

TMMOB Makina Mühendisleri Odası
İzmir Şubesi

İndirmek İçin Link:

["Düşünürleri ve Aktivistleri ile Feminist Hareket"](http://www.mmoizmir.org/8mart2021/8mart2021.pdf)

<http://www.mmoizmir.org/8mart2021/8mart2021.pdf>

ARAMIZA HOŞ GELDİNİZ

Şubemize 1 Mart - 31 Mart 2021 tarihlerinde kayıt yaptırarak üye olan meslektaşlarımıza **ARAMIZA HOŞ GELDİNİZ** diyoruz. Oda ve mesleki çalışmalarında başarılar diliyoruz.

Şube Yönetim Kurulu

İSMET ÖZCAN
VOLKAN EKER
İSMAİL CANSU
AHMET ÇEVİK
MERT EGE
HÜSEYİN AKIN
AKIN SARIYAZ
GÜNAY NARİN

NAZLI ÖZALP
SERBAY GÜR
ERAY AKSOY
METE İŞBİTİREN
MÜLAYİM YUNUS NİZAM
LEVENT KASKA
İLKER DOĞANYİĞİT
İDRİS ŞENTÜRK

ÖMER FARUK ERKUL
MURAT KAHVECİOĞLU
ÖZKAN KUPLAY
SERHAT UTKU BEZİRGANOĞLU
MERT YEŞİLDAL
SELİM BÖREKÇİ
SERHAT ÖZOĞUL
RABİA DEMİR

ELİF KAZANCI
FIRAT ÜNSAL
MERVE CAN
AHMET ÜRÜN

ÜYELERİMİZİN PLAKETLERİ TAKDİM EDİLDİ

Meslekte 60., 50., 40. ve 25. Onur Yılı Plaket Töreni'nin pandemi koşulları nedeniyle gerçekleştirilememesinden dolayı üyelerimize plaketleri bizzat ziyaret edilerek takdim edildi.

■ Şube olarak her yıl düzenlediğimiz meslekte onur yılı plaket törenini, 2020 yılı sonunda pandemi koşulları nedeniyle gerçekleştirilememiştik. Bu nedenle, meslekte 25. ve 40. yıllarını dolduran üyelerimize plaketlerinin yanı sıra özgeçmiş kitapçığı, ajanda ve isimlerine hazırlanan kalemler Şubemiz teknik görevlileri tarafından elden ulaştırıldı.

Meslekte 50. ve 60. yıllarını dolduran üyelerimize ise plaketleri, yönetim kurulu üyelerimiz tarafından evlerinde takdim edilirken, bazı üyelerimiz ise Şubemize gerçekleştirdikleri ziyaretlerle plaketlerini aldılar.

Onur yıllarını dolduran tüm üyelerimize meslekte nice yıllar, sağlıklı ve mutlu ömürler diliyoruz.



KAIZEN PAYLAŞIMLARI ETKİNLİĞİ 8-10 NİSAN'DA



■ Bu yıl yedinci kez düzenlenecek olan Kaizen Paylaşımları Etkinliği için oluşturulan çalışma grubu, etkinlik programını oluşturarak etkinliğe son şeklini verdi. Pandemi koşulları nedeniyle çevrim içi olarak gerçekleştirilecek olan etkinlikte 46 proje sergilenirken, proje sunumlarının yanı sıra çeşitli başlıklarda panel ve konferanslar da etkinlik süresince katılımcılarla buluşacak.

Katılımın ücretsiz olacağı etkinlik programına linke tıklayarak ulaşabilirsiniz:
http://embk.mmoizmir.org/?page_id=2178

Şubemiz tarafından düzenlenen Kaizen Paylaşımları Etkinliği, 8-10 Nisan 2021 tarihlerinde çevrim içi olarak gerçekleşecek.

7. KAIZEN PAYLAŞIMLARI 2021			7. KAIZEN PAYLAŞIMLARI 2021			7. KAIZEN PAYLAŞIMLARI 2021		
1. GÜN			1. GÜN			1. GÜN		
<p>KALEKİM 18.00-19.00 Mükadele Döver Elgemen Kayraklı Rıdvan Berktaşlı</p> <p>MAXİON JANTAŞ 19.00-19.45 Diğer-Tuol</p> <p>MUTLU AKÜ 19.45-20.30 Akü Montaj Separator Beleme Sırasında Olukun ESO ve Ergonomi Problemlerinin Çözülmesi</p>			<p>VESTEL 09.45-10.05 Pak To Light</p> <p>VESTEL 10.05-10.25 Okun Duğ (Unvanlı Makineli) Yürütülen Kayraklı Saasın Çözülmesi</p> <p>FOKKER ELMO 10.25-10.45 LED Yalıtımının ile Kontrol Tabanlı Proje</p>			<p>ÇİĞLİ BELEDİYESİ 09.30-10.30 Çiğli (Yatayda) (Trafik / Yaşam) ile Yürütülenlerin Taleplerinin Karşılama - P-Semali Entegrasyon Projesi</p> <p>EGE İNHAÇATCI İŞLETİMLERİ 09.30-10.30 Üye Performans Belgesi Alın Sırasında Eylemlerin</p> <p>RENKLER MAKİNE 09.30-10.30 Lazer Tezgahlarında Çapak Problemlerinin Çözülmesi Kaizen Projesi</p>		
2. GÜN			2. GÜN			2. GÜN		
<p>KONFERANS 09.30-10.00 Moderatör: Tayfun Çaylıoğlu Konuk Konuşmacılar:</p> <p>İKOTEN 11.00-12.00 Tut Tutun Çıkarma Taktikleri Üzerine Araştırma Yapılan Çözümün Sunulması</p> <p>HAS ÇELİK 12.00-12.30 Solğak Makas SMD: Bıçak ve Kılavuz Çıdazması</p> <p>HAS PARLAK 12.30-12.45 Solğak Çıkarma Makinesi SMD Çıkartması</p>			<p>JANTSA 09.30-10.00 Parlama Kılıflarından Zembek Çıkartma İşlemi Eylemlerinin</p> <p>JANTSA 10.00-10.30 Sıkışık Durumda Ergonomi Sağlığını Sırtı Açma Sırasında</p> <p>RENKLER MAKİNE 10.30-10.50 Uçaklar Rafına Yerleştirilmesinde Arızaların Çözülmesi</p> <p>JANTSA 10.45-11.00 Hidrolik Sistemlerin Değişiminde Pasaj Enerji (Statistik) ve Kullanılabilirlik Eylemlerinin</p> <p>BELENCO 11.00-11.30 Pazarcıya Hattında Kullanılan Sebze Suyu Mikrometre Azaaltılması</p> <p>SF TRADE 11.30-11.45 Kumaş Değişim Operasyonlarının Kaldırılması</p>			<p>DOĞU İKLİMLENDİRME 10.00-10.30 Bulaşık Makine Prosesi Verimliliği Artırılması</p> <p>ÇİĞLİ BELEDİYESİ 10.30-10.45 PVC Bana Kullanılarak Pandemi Döneminde Sağlık Üstünlüğü</p> <p>SÜPERPARK 10.45-11.00 Pazarcı Makine Kontrol Bofonu Parça Üzeri Akıllı Makineye Yönelim Alanına Ergonomik ve 3D Uygulaması ile Parça Üzeri Değişim 50% Azaltılması Projesi</p> <p>EGE PROFİL 10.30-10.45 Sırtın Yalıtım Pompası Kullanımı ile Düşük Stres ve Fiziksel Akademi</p> <p>FOKKER ELMO 10.30-10.45 Ergonomi Çözümü Açması</p> <p>FOKKER ELMO 10.30-10.45 4200 Program Hat Değişiminde Bıçak Yerleştirilmesinde</p> <p>ÖZANTEKS 10.30-10.45 Bıçak Yerlik Bıçak Çıkarma Sırasında Eylemlerinin</p>		
3. GÜN			3. GÜN			3. GÜN		
<p>JANTSA 09.30-10.00 Yürütülen Etkinlikler Üzerine Soruların Açıklanması Etkinliği Çözümü Sırasında</p> <p>MAXİON İNÇİ JANT 10.00-10.45 Dük Hattında Akıllı Makine Robotu Kulu ve Ayarlarının Eylemlerinin</p> <p>VESTEL 10.45-11.00 Yüksek Hızlı Ekipmanların Arızalarının Çözülmesi</p> <p>DÖNMEZ DEBİRİTAJ 11.00-11.15 Eğilim Sorunlarında Takip Projesinin Değişiminde Tutarlı Operasyon Sırasında Eylemlerinin</p> <p>DÖNMEZ DEBİRİTAJ 11.15-11.30 Araç Çıkarma Hattında Etkinlikleri Değişiminde İşletim Sırasında ve Malzeme Miktarlarının Eylemlerinin</p> <p>HAS ÇELİK 11.30-11.45 Hidrolik Yalıtım Sistemi Kayraklı Çözümünün Açılması</p>			<p>İKOTEN 09.30-10.00 Tut Tutun Çıkarma Taktikleri Üzerine Araştırma Yapılan Çözümün Sunulması</p> <p>JANTSA 10.00-10.30 Araç Çıkarma Hattında Etkinlikleri Değişiminde İşletim Sırasında</p> <p>MAXİON JANTAŞ 10.30-10.45 Buy-Keep</p> <p>MEDİTERA 10.45-11.00 Alınış OSG, Üretimdeki Kullanılan 150.00.032 Sıkışık Kolu 75 cm. Pasajları Dışarı Yürütülenlerin Sonuç Kullanılanların Alınış Patla Kaldırılması</p> <p>VESTEL 11.00-11.15 Dönüşüm Kontrol ve Tamirleme</p> <p>KALEKİM 11.15-11.30 Üstel Otomatik ve Renkli Fuga Hattında Bıçakların</p>			<p>YATAĞAN TERMİK SANTRALI 10.00-10.30 Etkinlikler Üzerine Soruların Açıklanması Etkinliği Çözümü Sırasında</p> <p>DİSKAN 10.30-10.45 Montaj Mergene Açması</p> <p>YATAĞAN TERMİK SANTRALI 10.45-11.00 Araç Çıkarma Hattında Etkinlikleri Değişiminde İşletim Sırasında ve Malzeme Miktarlarının Eylemlerinin</p> <p>PANEL "DÜNYA YIKILMA DA KAIZEN" 11.15-11.30 Moderatör: Gulcan Kadim Panelistler: Çiğdem Akman - Dilek Özdemir Çiğdem - Elvan Ahmet Demir - Fikret Elno</p>		

PANDEMİDE ÜRETİM YUKARI, İSTİHDAM VE ÜCRET AŞAĞI

Odamız, her ay iktisatçı-yazar Mustafa Sönmez'in katkısıyla hazırladığı Sanayinin Sorunları Bülteninin 68'incisini sanayide büyümenin öteki yüzüne, istihdam ve ücret sorununa ayırdı.

■TÜİK, Merkez Bankası, Hazine ve Maliye Bakanlığı, BDDK, Strateji Bütçe Başkanlığı verileri kullanılarak yapılan analizde, sanayide görece büyümenin istihdamı azaltma ve ücretleri reel olarak düşürme pahasına gerçekleştirildiğine dikkat çekildi. Analizde ortaya çıkan başlıklar özele şöyle;

- Cumhurbaşkanlığı Hükümet Sistemi'ne geçilen 2018 sonrası sanayi üretimi patinaj yapıp yıllık büyümesi yüzde 1'in altında kalırken 2020 yılında da zorlama etkenlerle yaratılan rüzgarla ancak yüzde 1,6 artış gösterebildi. Bunu, birim başına daha az saatte (daha az fiili istihdam ile) gerçekleştiren sanayi, işgücünün iş yükünü de artırarak gerçekleştirmiş oldu. Bu durum, saatlik işgücünün veriminin artması olarak tezahür etti.

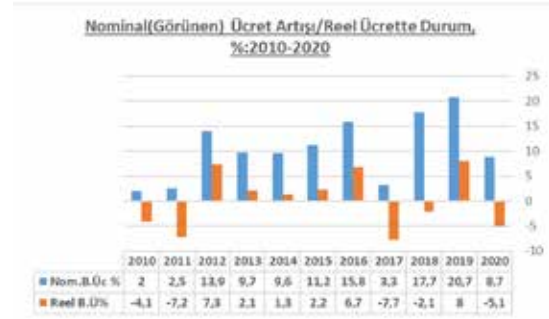
- Ne var ki, bindirilen bu ağır yüke karşılık birim üretim başına alınan nominal ücret, tüketici enflasyonu karşısında tutunamadı ve reel olarak yüzde 5 geriye düştü. Hesap, dolar fiyatı üstünden yapıldığında 2020'de yüzde 24 artan dolar fiyatı karşısında birim üretime düşen ücretteki reel gerileme yüzde 12'yi geçti. Bu da sanayinin su üstünde tutunmasının yükünün emek kesimine yıkıldığına, bölüşümde adaletsizliğin pandemi döneminde artırılarak emek aleyhine büyütüldüğünün göstergesi sayılır.

- Sanayi üretimi, pandemi yılı 2020'de yüzde 1,6 artış göstermesine karşın, reel ücretlerin yüzde 5 küçülmesi, üretim-refah büyümesinden ücretlilerin pay almak bir yana bölüşümde yeni alım gücü kayıplarına uğradığını, yoksullaştıklarını gösteriyor.



- Bu görelî yoksullaşmanın başka bir fotoğrafı, "Gelire Göre GSYH" verilerinden de izlenebilir. GSYH pastasının işgücü, işletme kârı ve vergi olarak nasıl paylaşıldığını gösteren bu seride, işgücünün payının gerilediği görülüyor.

- 2020'de GSYH yüzde 1,8 büyürken, işgücünün GSYH'deki payı bir önceki yıla göre artmadı, 2019'da yüzde 31,3 olan işgücünün payı, 2020'de yüzde 29,4'e düştü. Geri kalanı ise işletme kârı ve vergi olarak paylaşıldı. Yani yüzde 1,8 artış da olsa, artan refahtan işgücü pay alamadı; tersine artan milli gelirden payı azaldı. Sanayideki işgücü, toplam milli gelirden 2019'da yüzde 7,4 pay alırken 2020'de payı yüzde 7,1'e düştü.



- Sanayi özelinde gözlenen, daha az istihdamla üretim eğilimi, işsizliğe yeni eklemeler yaptı. TÜİK, uzun süre direndiği geniş tanımlı işsizlik verilerini "atıl işgücü" tanımıyla da olsa yayınlamaya başlayınca, yüzde 12-13 dolayında seyreden dar tanımlı işsizliğin gerçeğinin yüzde 30'u aştığı anlaşıldı. Bu, yine 4 milyon dolayında seyreden iş arayan işsiz, yani dar tanımlı işsiz sayısının, gerçekte 10,7 milyona ulaştığını, dolayısıyla gerçek işsizlik fotoğrafının yüzde 60 oranında kamufle edildiğini de ortaya çıkardı.

- Özellikle kadınların işgücü piyasası dışına atılmaları gerçeği öne çıkıyor. Mart 2019-Kasım 2020 arası 20 ayda kadın istihdamında 9 milyon 100 binden 8 milyon 300 bine gerileme yaşandı. Bu, 800 bin net kadın istihdam kaybı anlamına geliyor. Tarımdaki kadın istihdamında ise kayıp yaklaşık 350 bin. Önemli olan tarım dışı sektörler. Ağırlıklı hizmetler olmak üzere istihdam kaybı 550 bin. Bu dönemde iş arayan kadın sayısında da 380 bin azalma var. İşgücüne kadın katılım oranı 20 ay içinde 4,8 puan azaldı. Bu büyük kaybın ne zaman, nasıl telafi edileceği bilinmiyor.

TÜRETKEN: “ODA; GENÇLİĞİM, ACEMİLİĞİM, EVLADIM”

Mesleki sohbetlerimizde bu ay, Şubemizin kurucularından ve ilk yönetim kurulu üyelerinden Makine Mühendisi Necdet Türetken'i konuk ettik. 2020 yılında meslekteki 60. senesini dolduran Türetken, Oda ve Şube tarihine şahit olan ve bu tarihi en iyi bilen isimlerden biri.

■ Odamız ve Şubemiz için büyük emekler veren Türetken, lise hayatı boyunca makine mühendisi olmayı aklından geçirmedini ve esas isteğinin matematik ya da felsefe okumak olduğunu belirtiyor ve “Lisede üç yıl matematik dersi vererek hayatımı kazandım. Karşıyaka’da tanıdığımız olan Doktor Lebit Fehmi Yurdođlu, beni matematik ya da felsefe alanı haricinde başka bir meslek seçmem doğrultusunda ikna etti” diyor. Türetken’in üniversite sınavında tercih ettiği üç bölüm sırasıyla inşaat, makine ve elektrik mühendisliği olurken, 1955 yılının sonbaharında bugünkü adıyla İstanbul Teknik Üniversitesi Makine Mühendisliği Bölümü’nde üniversite öğrenimine başlamış. Üniversite öğreniminin ilk üç yılında Işık Lisesi’nde belletmenlik yaparak geçimini sağlayan Türetken, 3,5 yıl da üniversite bünyesinde asistan yardımcısı olarak görev almış. Ancak 1960 ihtilali nedeniyle Türetken’in mesleğe başlaması biraz gecikmiş. Özellikle 27 Mayıs 1960 sonrasındaki ilk 6 ayda sadece burslu öğrenciler iş bulabilmiş. Türetken, işe başlama sürecini “İş bulabilenler MKE, TCDD gibi kurumlardan burs alanlardı. Ben de üniversite çıkış belgemle DSİ’ye gittim, ancak ‘kadro yok’ dediler. İTÜ’ye döndüm ve sonrasında stajyer olarak Demirköprü Barajı’nda çalışmaya başladım. Meslekteki ilk tecrübem bu oldu. Daha sonra makine ikmal mühendisi olarak DSİ Manisa 26. Şube’de çalışmaya başladım” şeklinde anlatıyor.



Makina Mühendisleri Odası’na 1960 yılı Temmuz ayında Ankara’ya giderek üye olan Necdet Türetken, ilk yönetiminde sayman üye olarak görev aldığı Şubemizin kuruluş sürecinde yaşananları ise şöyle ifade ediyor:

“İzmir’de Oda faaliyetleri aslında 1954 yılında başlamıştı. İzmir’e temsilci olarak Nadir Bey atanırken, sonrasında 1961 yılında ise Mahmut Türkmenođlu temsilci oldu. 1965 yılında da Atılay Arsan temsilcilik görevini üstlendi. MMO İzmir Şubesi ise, 1969 yılında bölgedeki 7 şehir İzmir’e bağlı olmak üzere kuruldu. Şubeyi 48 kurucu üye ile kurduk. İlk başkanımız Ekrem Bulgun, sekreterimiz ise Ünal Ertan olurken ben de sayman üye olarak görev aldım. Bize merkezden 150 bin liralık bir bütçe verildi ve 140 bin lirası ile Şubemiz için bir yer satın aldık. 10 bin lirayı da merkeze geri gönderdik. Sonrasında makine mühendisi istihdam eden bütün yerleri gözden geçirdik. Belediyeden Toprak Mahsulleri Ofisi’ne kadar her tarafta meslektaşlarımızı aradık. İlgili yerlerden, makine mühendisliği hizmetleri için neler isteyebiliriz, onu araştırdık. Eylül 1969’da, devrin Belediye Başkanı Osman Kibar’dan randevu alıp, artık belediye makine mühendislerinden de proje istesin diye, İmar Kanunu’nun 20. maddesini gerekçe göstererek, İstanbul’dan, Ankara’dan ve galiba Eskişehir’den sonra Türkiye’de dördüncü belediye olarak İzmir Belediyesi de bizden bu hizmeti istemeye başladı.”

Necdet Türetken, mesleğe başladığı yıllarda makine mühendisinin ne yaptığını, ondan ne isteneceğinin bilinmediğini ve bunun da kendileri için zorluk yarattığını ifade ederken, mesleğin sevdiği yanını ise şöyle anlatıyor: “Eflatun Akademisi’nin kapısında ‘Hendese bilmeyenler buraya giremez’ yazarmış. Mühendislik, hendese yani geometriyle örtüşen tek meslektir. İsmi de buradan alır zaten. Mühendisliği sevmemin kaynağı da hendesede yatıyor. Mesleğimiz her alanı kapsıyor. Her işte payımız var. Mühendislik tarihinde Ömer Hayyam da yatar, Thales de, Da Vinci de yatar. Mühendislik, üç kişilik toplumda bile bir anlamı olan meslektir.”

Türetken, MMO Tepekule Kongre ve Sergi Merkezi’nin yapılması sürecine de en yakından şahit olanlardan. Türetken, söz konusu süreci şöyle anlatıyor:

“Artık kendi ciddi binamız, eğitim ve sergi salonlarımız olsun diye fikir jimnastiği başladı bu hususta. Fakat bize

danışıldığı zaman, biz hiçbir şeye girmedik, 'Olur, o da olur' dedik. Sağda solda yer aradılar, para yok. Fakat bir gün ben kendimi bir davette buldum. Tam bu bina ihtiyacı hemen hemen herkes tarafından kabul edilirken, kulakları çınlasın Fasih Kutluay, Ali Çetinkaya Bulvarı'ndaki dairemize, lokal olarak kullandığımız yere davet etti beni. Sürpriz yaparak, ışıklar yandı ve Tepekule'nin maketi çıktı ortaya. Ağlasak mı, gülssek mi? Tüylerim diken diken olmuş, 'Bu ne? Tamam, bina yapılır da, arsayı nereden buldunuz?' dedim. Arsanın alınışını anlattılar, genç meslektaşlarımızın büyük fedakârlık yaparak o arsa taksitlerini ödeme durumlarını anlattılar. İlk bana gösterildi diye memnun oldum. Hem moral takviyesi, hem de o anda planlayarak, 50 ve 100 metrekairelik büro satışları için, daha o gece programlar başladı. Biz, hiçbir zaman Makina Mühendisleri Odası'nda, 'Bu da yapılır mı, o da yapılmaz mı?' diye bir endişeye düşmeden, büyük bir umutla; ama kuşkularımız da olarak, bu süreci yaşadık.

Arsa alımından sonra, o maket yapıldıktan ve Bina Edindirme Komisyonu da kurulduktan sonra geldim, inceledim. Bilhassa yüksek yapılarla ilgili teknolojiye o kadar güzel hazırlandılar ki arkadaşlarımız, bütün ekonomik zorluklara rağmen, o nesil binayı ortaya çıkardı ve şaşırtıp kaldık, ancak takdir edebildik. Eğer bir yardımımız dokunduyorsa, ne mutlu bize. Ben, vaktiyle Yönetim Kurulu üyesiyken, saymanımız Hakan Bulgun bu paraları titizlikle idare etti, yarattı."

Türetken, Makina Mühendisleri Odası'nda dair duygularını ise şöyle ifade ediyor:

"Odada hem gençliğim, hem acemiliğim, hem çabalarım saklı. Oda, benim evladım gibidir. Rahmetli eşim de buna uymuştur. Ben Odama Karşıyaka Spor Kulübü'ne nasıl hizmet ettiysem, Karşıyaka Lisesi'ne nasıl hizmet ettiysem aynı şekilde hizmet ettim. Çok kıvançlıyım. Günden güne istediğim, arzu ettiğim doğrultuda büyüdü. İçimde tek bir ukde kalmıştır. Geçtiğimiz 20 yıl Türkiye'de düzgün gitseydi son çabam, tüm camianın bir Makina Fakültesi kurması olacaktı. 12 Eylül öncesindeki koşullar olsaydı bu fakülteyi kurardık. Bunun haricinde bina ve benzerleri arzu ettiğim gibi oldu."

Genç mühendislerin de kendileri gibi Oda çalışmalarına katılmalarını arzu ettiğini belirten Türetken, "Genç mühendisler Odamıza başvursunlar, irtibatı kaybetmesinler. Oda onları geliştirecektir. Barolarda olduğu gibi başka kuruluşlar kurarak meslek örgütlerini bölmek gibi bir gaflete düşmesinler. 1970'li yıllarda Oda karşısında Milliyetçi Makina Mühendisleri Derneği kuruldu ancak buna karşı mücadele ederek kapanmasını sağladık" şeklinde konuşuyor. Meslekte 60. yılını dolduran Necdet Türetken'e biz de Makina Mühendisleri İzmir Şubesi olarak üretken, sağlıklı ve mutlu nice yıllar diliyoruz.



ÇALIŞANIN HAKLARI NELERDİR?

■ Ücretli çalışan üyelerimizin çalışma yaşamında karşılaşılabilecekleri sorunlara ve akıllarına takılan konulara dair yasal haklarını içeren bilgilendirmelerimizde bu ay “Ücretsiz izin yasal mıdır”, “Yıllık ücretli izne hak kazanabilmenin şartları nelerdir”, “İşten çıkarılma durumunda haklarım nelerdir” sorularının yanıtları yer alıyor. Sizler de aklınıza takılan soruları, sayfalarımızda yanıtlanmak üzere hukuk.izmir@mno.org.tr adresine iletebilir, www.mno.org.tr/izmir/hukuk-birimi adresinden daha detaylı bilgilere ulaşabilirsiniz.

ÜCRETSİZ İZİN YASAL MIDIR?

Bu hakkı iki kısma ayırmak gerekir. Covid 19 pandemisi dönemi ve bunun dışındaki dönemler olarak.

Pandemi öncesindeki yasal süreç ve pandemi döneminde çıkarılan geçici düzenleme dışında ele alındığında ücretsiz izin çalışma şartlarında esaslı değişiklik oluşturduğundan, ancak iki tarafın da rızasıyla yürürlüğe konulabilmektedir. İşverenin yazılı onay almadan uygulamaya koyacağı ücretsiz izin uygulaması işverenin iş sözleşmesini feshi olarak değerlendirilebilecek, geçerli feshin kurallarına uyulmadığı için de işçi işe iade ve buna bağlı tazminat haklarını talep edebilecektir. Tüm bu nedenlerle ücretsiz izin uygulamaları onaylı metin haline getirilmelidir. Ancak bunun bazı istisnaları vardır. Bunlardan biri yıllık iznini il dışında geçirecek olan çalışanın talep etmesi durumunda gidiş ve dönüşlerinde yolda geçecek süreleri karşılamak üzere işveren toplam dört güne kadar ücretsiz izin vermek zorundadır. Bir diğer istisna doğum öncesi ve sonrası dönemlere ilişkindir ki, bu durum kitapçık içinde ayrıca ele alınmıştır.



İ M M O B
M A K İ N A
M Ü H Ü N D İ S L E R İ
B İ R L İ Ğ İ
İ Z M İ R
Ş U B E S İ

Detaylı bilgi için şubemiz hukuk sayfasını
(<https://www.mno.org.tr/izmir/hukuk-birimi>)
inceleyebilir ya da QR kodu okutarak
sayfaya gidebilirsiniz.



www.mno.org.tr/izmir



YILLIK ÜCRETLİ İZNE HAK KAZANABİLMENİN ŞARTLARI NELERDİR?

İşçinin yıllık ücretli izne hak kazanabilmesi için; 4857 sayılı İş Kanunu'na tabi işyerinde çalışıyor olması gereklidir. İşçinin çalıştığı iş, niteliği yönünden sürekli iş olmalıdır. İşçinin işyerinde deneme süresi de dahil olmak üzere 1 yıl çalışmış olması gereklidir.



Yıllık ücretli izin hakkından vazgeçilemez.



İ M M O B
M A K İ N A
M Ü H Ü N D İ S L E R İ
B İ R L İ Ğ İ
İ Z M İ R
Ş U B E S İ

Detaylı bilgi için şubemiz hukuk sayfasını
(<https://www.mno.org.tr/izmir/hukuk-birimi>)
inceleyebilir ya da QR kodu okutarak
sayfaya gidebilirsiniz.



www.mno.org.tr/izmir



İŞTEN ÇIKARILMA DURUMUNDA HAKLARIM NELERDİR?

Tüm çalışanların kıdem tazminatını alma hakkı vardır. Ancak yasanın tanımlanan ciddi bir kusur işlediyseniz o zaman tazminatsız olarak işten çıkartılabilirsiniz. Örneğin işyerinde kavga etmek, işe içkili olarak gelmek, işverene veya yakınlarına küfür etmek, peş peşe üç gün işe devamsızlık etmek gibi durumlarda tazminatsız işten çıkarılabilirsiniz. İşveren bu tür bir nedene dayanmadan işten çıkardığında size kıdem tazminatı ödemek durumundadır.



İ M M O B
M A K İ N A
M Ü H Ü N D İ S L E R İ
B İ R L İ Ğ İ
İ Z M İ R
Ş U B E S İ

Detaylı bilgi için şubemiz hukuk sayfasını
(<https://www.mno.org.tr/izmir/hukuk-birimi>)
inceleyebilir ya da QR kodu okutarak
sayfaya gidebilirsiniz.



www.mno.org.tr/izmir



KENTİMİZDEN KISA HABERLER

■ BARAJLARDAKİ DOLULUK ORANI YÜKSELDİ



İzmir'de özellikle Şubat ayından itibaren etkili olan yağışlar kentin barajlarındaki su seviyesini yükseltti. Geçen kış ve takip eden aylarda yaşanan kuraklık nedeniyle alarm vermeye başlayan Tahtalı Barajı'nda doluluk oranı son yağışlarla birlikte yüzde 71'e ulaştı. Tüm barajlar tam doluluk seviyesine yaklaşırken Gördes Barajı'ndaki doluluk yüzde 7,20'de kaldı. İzmir Büyükşehir Belediye Başkanı Tunç Soyer, su krizi tehdidinin ortadan kalkmadığını bu nedenle rehavete kapılmadan tasarruf önlemlerinin sürdürülmesi gerektiğini vurguladı.

İzmir'de barajlardaki su seviyesi son yağışların ardından dikkat çekici bir şekilde yükseldi. Sonbahar dönemini kurak geçiren kentte, özellikle Şubat ayının başından itibaren etkili olan yağışlar barajlardaki su seviyesini yükseltti. Barajlar geçen yılın aynı dönemindeki seviyelerini de geride bıraktı.

İzmir Su ve Kanalizasyon İdaresi (İZSU) verilerine göre doluluk oranları Tahtalı Barajı'nda yüzde 71,80, Balçova Barajı'nda yüzde 82,34, Ürkmez Barajı'nda yüzde 91,75, Güzelhisar Barajı'nda yüzde 83,37, Kutlu Aktaş Barajı'nda yüzde 75,63 ve Gördes Barajı'nda yüzde 7,20 olarak kaydedildi.

■ TOPLUMSAL CİNSİYET EŞİTLİĞİ MESAJLARI OTOBÜSLERLE YOLLARDA



İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin düzenlediği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uluslararası Karikatür Yarışması'nda derece alan ve ilk 100'e giren eserler, ESHOT otobüslerine giydirildi. Her bir karikatürün, farklı hatlarda hizmet veren otobüsler

aracılığıyla toplumsal farkındalığı arttırması amaçlanıyor.

İzmir Büyükşehir Belediyesi'nin düzenlediği Toplumsal Cinsiyet Eşitliği Uluslararası Karikatür Yarışması'na, 62 ülkeden 549 çizer, toplam bin 672 eserle katılmıştı. Birleşmiş Milletler Kadın ve Kız Çocuklarının İnsan Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Ortak Programı çerçevesinde, 2010 yılından bu yana "Kadın Dostu Kent" unvanı taşıyan İzmir Büyükşehir Belediyesi, bu karikatürleri arasından ilk 100'e giren eserleri farklı mecralarda sergileme kararı aldı. Eserler, bu doğrultuda ESHOT otobüslerine giydirildi. Yoğun kullanılan hatlarda hizmet veren otobüsler aracılığıyla toplumsal cinsiyet eşitliği konusundaki farkındalığın artırılması hedefleniyor.

■ TRAFİKTE, "NORMALLEŞME" YOĞUNLUĞU



Kontrollü normalleşme döneminin başlaması, kamuda esnek çalışma uygulamasının sona ermesi ve okullarda bazı sınıflarda yüz yüze eğitime geçilmesiyle birlikte İzmir trafiğinde hissedilir yoğunluk başladı. Ana arterleri kullanan motorlu araç sayısı yüzde 55'e varan oranlarda arttı.

Türkiye genelinde kontrollü normalleşme dönemi, Cumhurbaşkanlığı Genelgesi ile 2 Mart Salı günü itibariyle hayata geçti. Beraberinde, kamuda esnek çalışma dönemi sona erdi; okul öncesi ile ilk ve ortaöğretim kurumlarının bazı sınıflarında kademeli olarak yüz yüze eğitime de geçildi. Servis araçlarının yanı sıra özel araçların da trafiğe çıkmasıyla birlikte İzmir'in ana arterlerinde hissedilir yoğunluk başladı. İzmir Büyükşehir Belediyesi'ne bağlı İzmir Ulaşım Merkezi'nin (İZUM), 1 Mart ile 8 Mart Pazartesi günlerine ilişkin verileri de bu artışı net şekilde gösteriyor.

Kent merkezinde, Fevzipaşa Bulvarı'nı kullanan araç sayısı; 1 Mart Pazartesi günü 07.30-08.30 saat diliminde 3 bin 138 iken; bu rakam 8 Mart Pazartesi günü aynı saat diliminde yüzde 26 artışla 3 bin 948 olarak sayıldı.

Konak-Alsancak istikametini kullanan araç sayısı; 1 Mart'ta aynı saat diliminde 1.242'ydi. 8 Mart'ta ise aynı saat diliminde yüzde 55 artışla 1.928'i buldu.

Anadolu Caddesi'nde de Karşıyaka-Konak istikametinde 1 Mart'a göre 8 Mart'ta, 07.00-09.30 saatleri arasında yüzde 6 oranında yoğunluk artışı gözlemlendi. Bu saat diliminde caddeyi, 17 bin 131 araç kullandı.

Tüm gün dikkate alındığında ise 8 Mart Pazartesi günü, bir önceki haftanın aynı gününe göre kent trafiğinde ortalama yüzde 6 artış gözlemlendi.

TEKNOLOJİK GÜNDEM

→ Odamız İstanbul Şubesi'nin katkılarıyla

■ Koreli Bilim İnsanları Kendini Onarabilen Ekran Geliştirdi



Küçük darbeler ile kolayca çatlayan telefon ve bilgisayar ekranları için Kore Bilim ve Teknoloji Enstitüsü'nün bilim insanları çözüm geliştirdi. Araştırmacılar, temel bileşen olarak keten tohumu yağını kullanarak sıcaklık, nem ve UV gibi faktörlerin iyileşme sürecini hızlandırabileceğini belirtti.

■ Toyota, Yapay Zekâ ile Geleceğin Şehri İçin Temel Attı



Toyota, Japonya'da yapay zekâ ve ileri teknolojiler üzerinde çalışacak, toplum gelişimine insan merkezli bir yaklaşım sergileyecek olan "Woven City" adlı projenin inşaatına başladı. Toyota çalışanları ve aileleri dâhil olmak üzere çeşitli yaş aralıklarından 2000'e yakın bir nüfusa sahip olacak Woven City, sosyal sorunları çözüme konusunda buluşların geliştirildiği bir ortam oluşturmayı hedefliyor.

■ Google, Bireysel Göz Atma Geçmişine Göre Reklam Satmayı Durduracak



Google, web üzerindeki kullanıcı geçmişini izlemesine olanak tanıyan küçük kod parçaları olan üçüncü taraf çerezlerini aşamalı olarak kaldırdıktan sonra insanları bireysel düzeyde tanımlayabilecek alternatif izleme teknolojilerini de artık kullanmayacağını belirtti.

■ Makine Öğrenimi Covid-19 Atlatan İnsanları Bulmak İçin Kullanılacak



ABD merkezli Adaptive Biotech şirketi, Microsoft'un da desteğiyle Covid-19 atlattığı insanları tespit etmek için test geliştirdi. Makine öğrenimi modeliyle geliştirilen bu test, önceden Covid-19 atlattığını düşünen insanlara uygulanacak. T-Detect isimli bu test diğer antikör testleriyle karşılaştırıldığında daha kapsamlı sonuçlar vermekte.

MÜCADELE KAZANDIRIR VE BİZ KAZANACAĞIZ

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kadın Çalışma Grubu, 8 Mart Dünya Kadınlar Günü dolayısıyla bir basın açıklaması yaptı.

■ **8 MART, kadınların ezilmesinin, emeğiyle ve bedeniyle sömürülmesinin, tümüyle eşitsiz koşullara mahkum edilmesinin, tüm deneyim ve görünümüne karşı gücümüzü birleştirdiğimiz gündür!**

8 MART, sorunların yalnızca suretlerine karşı değil, esasına karşı da mücadele gündür!

TMMOB(Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği)' li kadınlar olarak, 164 yıl önce, New York'ta çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve ücret eşitsizliğinin giderilmesi amacıyla greve giden dokuma işçisi kadınları; grevi kırmak için güvenlik güçlerinin saldırısının akabinde meydana gelen nedeni belirsiz yangında can veren 129 dokuma işçisi kadını ve mücadelemize ışık tutan tüm kadınları saygıyla anıyoruz. Evde, işte, okulda, tarlada, fabrikada, şantiyede, madende çalışan, emek ve hakları için mücadele eden tüm kadınları selamlıyor, kadın mücadelesi ve dayanışmasını yükselteceğimizi HAYKIRIYORUZ...

Mevcut iktidarın ekonomik ve siyasal tercihleri nedeniyle, ne yazık ki kazanımlarımızı değil, kayıplarımızı konuşmak durumunda kaldığımız bu zor günlerde; artan yoksulluğun, işsizliğin ve uygulanan yanlış sosyal politikaların yarattığı toplumsal şiddetin ve eşitsizliğin en büyük muhatabı yine kadınlardır.

2020 yılının ilk aylarından itibaren hızla yayılan Covid19 pandemisiyle birlikte, tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de kadınların ev içi iş yükünün çok daha fazla arttığı gözlemlenmiştir. BM'nin Türkiye'de yaptığı araştırma sonucuna göre, salgın döneminde kadınların erkeklere oranla 4 kat daha fazla ev işi yaptığı, hasta ve çocuk bakımı gibi işlere de uzun mesailer harcadığı görülmektedir.

Kadınların ekonomiye katılımı, fırsat eşitliği, eğitim imkânları, sağlık ve kadının siyasi güçlendirilmesi kriterlerine göre düzenlenen 2020 Cinsiyet Eşitliği Raporu'na göre Türkiye 153 ülke arasında 130. sırada yer almakta, ekonomik hayata katılımı ise 136. sırada yer almaktadır. Yine rapora göre küresel anlamda kadınların erkeklerle eşit haklara sahip olabilmesi için en az 100 yıl, erkeklerle eşit ücrete sahip olması için 257 yıl geçmesi gerekmektedir. 2021 Ocak ayı TÜİK'in açıkladığı verilere

göre, ev işleri ile ilgilenen, aslında istihdam dışında kalan kadınlar bir önceki yıla göre, 1 milyon 547 bin azalmıştır. TÜİK'in verileri bu şekilde açıklaması, kadın işsizliğinin gerçek boyutunun üzerini örtmeye çalışmaktan başka bir şey değildir.

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) metodolojisinden yola çıkarak hazırlanan DİSK AR 2020 Raporu'nda ise, geniş tanımlı kadın işsizlik oranının %41'e ulaştığı, kadın iş gücünün %8, kadın istihdamının %6.3 ve ücretsiz izin uygulamaları nedeniyle, iş başında olan kadınların %10.7 azaldığı, ne yazık ki "Ümitsiz" işsiz kadınların (iş aramayı bırakan kadınların) sayısının %168.4 arttığı görülmektedir. Cinsiyete dayalı sosyal ve ekonomik ayrımcılığı **KABUL ETMİYORUZ...**

Çalışma hayatına alınmayan ya da istihdamdan uzaklaştırılan kadınların toplumsal cinsiyet temelli ayrımcılık, şiddet ve kadın cinayetlerine karşı daha korumasız hale gelmekte olduğunu her gün üzümlerle görüyoruz. Kadın Cinayetlerini Durduracağız Platformu'nun 2020 raporuna göre 2020 yılında 171'i şüpheli 300 kadın katledilirken, 2021 Ocak ayında 14'ü şüpheli olmak üzere 23 kadın öldürüldü. Başvuru mekanizmalarının yetersizliği, soruşturmanın çoğunun ataerkil cinsiyetçi yaklaşımla yürütülmesi, cezasızlıkla sonuçlanması ve failerin korunması gibi nedenlerden dolayı, kadınların çoğunun uğradıkları şiddete, mobbinge karşı sessiz kalmayı tercih etmek zorunda kaldığı, şikayette bulunmaktan çekindiği bilinmektedir.

Biz TMMOB'li kadınlar kadın cinayetlerini, kadına yönelik şiddeti ve tacizi görmeyen, tecavüzcü ve katilleri adeta ödüllendiren hukuku **REDEDEDİYORUZ...**

1951 yılında Türkiye'nin imzaladığı ancak uygulanmayan ILO'nun 100 nolu sözleşmesi erkek ve kadınlar eşit işlerde, eşit ücret ve sosyal haklara sahiptir, demektir. Benzer şekilde, hazırlanmasında yer aldığımız, imzaladığımız CEDAW (Kadınlara Karşı Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi)' ni onaylayan ülkelerin kadınlara yönelik her türlü ayrımcılığı kaldırmakla yükümlü olduğunu biliyoruz. ILO'nun 100. Yıl genel kurulunda oy çokluğu ile kabul edilen, 25 Haziran 2021 yılında yürürlüğe girecek olan, ILO 190 no'lu Şiddet ve Tacize ilişkin Sözleşme, çalışma yaşamında zorbalık ve tacize maruz kalan herkesi korumayı ve güçlendirmeyi hedeflemektedir. Bu sözleşmede mutlaka taraf olunmalı, İstanbul Sözleşmesi ve 6284 sayılı Kadın Koruma Kanunu'nun etkin bir biçimde uygulanmalıdır.

Mühendis, mimar ve şehir plancısı biz TMMOB'li kadınlar, Kadına yönelik her türlü ayrımcılık ve şiddete karşı mücadele etmeye ve takipçisi olmaya devam edeceğiz.

**Kanatlarda BARIŞ,
Avuçlarda EMEK,
Gelecek birlikte ÖRÜLECEK...
YAŞASIN KADIN DAYANIŞMASI
YAŞASIN TMMOB KADIN ÖRGÜTLÜLÜĞÜ
KADINLAR ÖRGÜTLÜ, TMMOB DAHA GÜÇLÜ**

Türk Mühendis ve Mimar Odaları Birliği Kadın Çalışma Grubu

İŞ CİNAYETLERİ VE İŞÇİ KATLIAMLARI ARTARAK DEVAM EDİYOR

TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı Emin Koramaz tarafından, 3 Mart İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü dolayısıyla yazılı bir açıklama yapıldı.

■ **3 Mart, dünya madencilik tarihinde** yaşanan en büyük facialardan biri olan ve grizu patlaması sonucu 263 madencinin yaşamını yitirdiği 1992 Kozlu faciasının yıldönümüdür. Facianın yıldönümünde Kozlu'da hayatını kaybeden maden emekçilerini bir kez daha saygıyla anıyoruz. 3 Mart, iş cinayetlerine dikkat çekebilmek, işçi sağlığının ve iş güvenliğinin önemini vurgulamak için TMMOB tarafından 2012 yılında "İş Cinayetlerine Karşı Mücadele Günü" olarak ilan edilmiştir.

Ülke tarihimiz, iş cinayeti ve işçi katliamı olarak tanımlanabilecek facialar ile doludur. 13 Mayıs 2014 tarihinde Soma'da ülke tarihinin en büyük maden faciası meydana gelmiş ve 301 madenci hayatını kaybetmiştir. Bu faciyanın hemen ardından 6 Eylül 2014'te Torunlar Center Asansör Faciasında 10 inşaat işçisi, 4 Kasım 2014'te Yalvaç'ta gerçekleşen trafik kazasında 18 tarım işçisi, 28 Ekim 2014'te Ermenek'teki kömür madeninde 18 madenci, 17 Kasım 2016'da Şirvan'da bakır madeninde 16 madenci, 17 Ekim 2017'de Şırnak'ta 8 madenci, 3 Temmuz 2020'de Sakarya Hendek'te havai fişek fabrikasında 8 işçi ve bu patlamadan sadece birkaç gün sonra gerçekleşen imha işleminde ise 3 yurttaşımız hayatını kaybetmiştir. Kozlu'daki faciadan günümüze kadar yaşanan olumsuzluklardan gerekli dersler çıkarılmamış, atılması gereken adımlar atılmamıştır. İş cinayetleri ve işçi katliamları artarak devam etmektedir.

İş kollarının neredeyse tamamında iş cinayetleri yaşanmaktadır. Binlerce işçi iş kazalarında sakat kalmakta, meslek hastalıkları ile hayatını kaybetmektedir. SGK'nın iş kazaları ve meslek hastalıklarına dair yayınladığı en güncel istatistik 2019 yılına aittir. Bu istatistiğe göre 2019 yılında 1.149 emekçinin hayatını kaybettiği, buna karşın meslek hastalığı sonucu ise bir tane bile can kaybı yaşanmadığı ilan edilmiştir. ILO'nun yürüttüğü çalışmalara göre; dünyada her yıl meydana gelen iş kazası sonucu ölümlerin 6,3 katı kadar can kaybı, meslek hastalığı ve işle ilgili hastalıklar sonucu meydana gelmektedir. Bu çalışmalar ile SGK tarafından açıklanan veriler esas alındığında 2017 yılında en az 10.218,

2018 yılında en az 9.714, 2019 yılında en az 7.238 emekçi meslek hastalığı sonucu hayatını kaybetmiştir. İş kazaları ve meslek hastalığı sonucu her gün 35 emekçi hayatını kaybetmektedir. Buna rağmen işçi sağlığı ve iş güvenliği konusu ülke gündeminde yeterli düzeyde yer alamamaktadır. Oysa SGK'nın açıkladığı yıllık iş cinayeti sayıları bile durumun vahametini ortaya koymaktadır. Açıklanan verilere göre 2015 yılında 1.252, 2016 yılında 1.405, 2017 yılında 1.633, 2018 yılında ise 1.541 işçi, iş cinayetlerinde yaşamını yitirmiştir.

İşyerleri denetlenmemektedir. Denetimsizlik ve yaptırımsızlık sürdükçe iş cinayetlerini engellemek mümkün değildir. Aile Çalışma ve Sosyal Hizmetler Bakanlığı, Rehberlik ve Teftiş Kurulu Başkanlığı 2019 yılı faaliyet raporunda yer alan bilgilere göre 2019 yılında İSİG yönünden yapılan toplam teftiş sayısı 3.088'dir. Bu denetimlerin önemli bir bölümü, eksikliklerin giderilip giderilmediğini kontrol için yapılan ikinci denetlemeler oluşturmaktadır. Yapılan her denetimin yeni bir denetim olduğu kabul edilse dahi her 1.000 işyerinden yalnızca 1,6'sı İSİG yönünden denetlendiği anlaşılmaktadır. Rakamların ortaya koyduğu gerçek, bu şekilde devam eden denetim faaliyetlerinin göstermelikten ibaret olduğu ve devletin gerekli sorumluluğu göstermediğidir.

Her yıl, evine ekmek götürebilmek için emek harcayan 2 bin civarında emekçinin iş cinayetlerinde hayatını kaybediyor olması, 10 bin civarında emekçinin meslek hastalıkları sonucu hayatını kaybediyor olması büyük bir sorun ile karşı karşıya olduğumuzu anlatmaya yetmektedir. Şans eseri hayatta kalıp, geçirdiği sakatlık yüzünden engelli olan emekçiler hayatlarının geri kalanını büyük zorluklar ile sürdürmektedir. Bazı emekçiler sakatlanmalar sonrası oluşan engellilik tipi ve oranlarına bağlı olarak çalışamayacak duruma gelmektedir. Çalışacak durumda olanlar ise engelli istihdamındaki sorunlar ve kent altyapılarımızın engellilere uygun olmayışının doğurduğu diğer sorunlar ile boğuşmaya mahkûm olmaktadır.

İş kazaları ve meslek hastalıklarına yönelik resmi makamlarca açıklanan istatistikler yaşamakta olduğumuz acı tabloyu göstermeye yetmektedir. Ancak açıklanan veriler gerçeği tam olarak yansıtmamaktadır. Covid-19 pandemisi sürecinde açıklanan verilerin gerçeği ne oranda yansıttığı, verilere nasıl müdahale edildiği ve gerçeğin nasıl manipüle edilmeye çalışıldığı ortaya çıkmıştır. Veriler ile oynamanın bir yönetim biçimi haline geldiği ülkemizde gerçeği yansıtan veriye ulaşmak ayrı bir sorun haline gelmiştir. İş kazaları, meslek hastalıkları vb ile ilgili verilerin tamamı kamuoyu ile paylaşılmalıdır.

İş cinayetlerinin sorumluları korunmakta hatta aklanmaktadır. 301 emekçinin yaşamını kaybetmesine neden olan Soma Faciası sorumlularından tutuklu kimse kalmamıştır. Can Gürkan'ın da aralarında bulunduğu 4 sanığa "olası kastla 301 kez öldürme ve 162 kez yaralama" suçundan ceza verilmesine hükmeden Yargıtay 12. Ceza Dairesi'nin beş kişiden oluşan heyetinin üçü değiştirilmiş ardından karar bozulmuş ve tutukluların tamamı tahliye edilmiştir.

İş cinayetleri ile mücadele ertelenebilir, ötelenebilir bir gündem değildir. İş cinayetlerinin yaşanmaması için yürütülen mücadelenin güçlendirilmesi ve gerekli yasal düzenlemelerin zaman kaybetmeden gerçekleştirilmesi gerekmektedir.

İşçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda gerçekçi adımlar atılabilmesi için işverenleri sorumluktan kaçırarak yaklaşımına son verilmesi gerekmektedir. İşverenleri temel sorumluluktan kurtaran, sorumluluğu bir günah keçisi olarak iş güvenliği uzmanlarının üzerine yükleyen mevcut sistemde, önleyici ve engelleyici bir faaliyetin organize edilmesi mümkün olmayacaktır.

Esnek çalışma düzenini getiren 4857 sayılı İş Kanunu, İşyerlerinde işçi sağlığı güvenliğini, serbest piyasa koşullarında çalışan, Ortak Sağlık Güvenlik Birimlerine (OSGB) havale eden 6331 sayılı İş Sağlığı Güvenliği Yasası problemlidir. Problemleri olan kanunların uygulamaları dahi yeterli değildir. Sorunun temelinde işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin düzenlemelerde sendikalar, meslek örgütleri ve bilim insanlarının görüşlerinin dikkate alınmaması yatmaktadır.

Taşeronlaştırma, özelleştirme, sendikasızlaştırma, denetimsizlik, esnek istihdam politikaları, kayıt dışı çalışmaya izin veren politikalar ve bunun sonucu oluşturulan mevzuat ile sorunlu bir sistem üretmiştir. Emeye ve emekçiye düşman olan bu sistem sermayenin sınırsız sömürü düzeninin bir tezahürüdür. İş cinayetlerini seyrederek olan biteni kadere, fıtrata bağlayan açıklamalar yapan siyasi iktidar bu sistemi korumak üzere yoğun çaba sarf etmektedir.

Tablonun giderek ağırlaşmasının bir diğer nedeni de sendikal hakların baskı altına alınmasıdır. Sendikal örgütlenmenin önündeki engeller tüm çalışanlar için kaldırılmadıkça işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunda yol alınamayacaktır. Sendikasız uzman, sendikasız işçi, örgütsüz bir çalışma yaşamı ile emekçiler tüm olumsuzluklara açık ve savunmasız bir durumdadır.

Olumsuz gidişata Covid-19 pandemisinin etkileri de eklenmiştir. Pandemi sürecinin yönetimi ve salgından koruma politikaları çalışma hayatı için geçerli olmamış, emekçiler salgının ölümcül sonuçları ile baş başa bırakılmıştır. Sermaye sınıfının ihtiyaçlarının karşılaması pahasına Covid-19 salgını yok sayılmıştır. Bu süreçte kölelik sitemine benzer uygulamalar ile emekçi düşmanlığının çirkin yüzü bir kez daha ortaya çıkmıştır. İşçilerin fabrikalara hapsedildiği, şantiyelerden çıkarılmadığı, hasta olsalar dahi dur durak bilmeden çalıştırıldıklarına dair haberler sıklıkla kamuoyu gündemine yansımıştır. İşçilerde Covid-19 pozitif vaka oranı, Türkiye geneli vaka oranının 3,2 katıdır. Salgın koşulları altında sağlıkçılar başta olmak üzere emekçiler için gerekli tedbirler alınmamış, çarklar dönsün denilerek yurttaşlarımız salgına kurban verilmiştir. Gerçekleşen iş cinayetleri ve iş kazalarının büyük çoğunluğunun önlenemez olduğu bilinmektedir. Bilimsel ve teknik ölçütler doğrultusunda atılacak adımlar ile göz

göre göre “geliyorum” demekte olan facialara son vermek mümkündür. Bunun için önce insan hayatını ve emeğe değer veren bir yaklaşımın benimsenmesi gerekmektedir.

- İşçi sağlığı ve iş güvenliğinin sağlanması, öncelikle devletin ve işverenin görevidir, sorumluluğu yükleyecek kurban arama anlayışına son verilmelidir.
- Amacı “işyerlerinde iş sağlığı ve güvenliğinin sağlanması ve mevcut sağlık ve güvenlik şartlarının iyileştirilmesi” olan 6331 sayılı İş Sağlığı ve Güvenliği Kanunu amacına uygun olarak baştan aşağı değiştirilmelidir.
- İşçi sağlığı ve iş güvenliği alanına ilişkin düzenlemelerin ve denetimin yalnızca Aile, Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığı tarafından yürütülmesi, doğru kararların alınmasının önünde bir engeldir. Bu nedenle düzenleme ve denetleme; Aile, Çalışma Sosyal Hizmetler Bakanlığının yanında, Sağlık Bakanlığı, üniversiteler, sendikalar, TTB ve TMMOB'den oluşan idari ve mali yönden bağımsız bir enstitü tarafından yerine getirilmelidir. Çalışma yaşamına ilişkin tüm düzenlemeler bu enstitü tarafından yeniden ele alınmalı ve kararlaştırılmalıdır.
- İş güvenliği uzmanlığı sistemi kamu eliyle sağlanacak şekilde yeniden yapılandırılmalı, hizmetin piyasalaştırılmasına son verilmelidir.
- Örgütlenme ve sendikalaşmanın önündeki engeller kaldırılmalıdır. Taşeronlaşma ve benzeri uygulamalara son verilmelidir.
- Denetim mekanizmaları bağımsız organizasyonlar olarak yeniden yapılandırılmalı, güçlendirilmelidir.
- İş kazaları ve cinayetlerinin sorumlularına yaptırım uygulanmalı, işveren, ilgili kamu görevlileri ve sorumlular hakkında yargı süreçleri bağımsız bir şekilde işletilmelidir. Sorumluların aklanmasına son verilmelidir. Adalet sağlanmalıdır.

TMMOB olarak 3 Mart'ta; iş kazalarının, iş cinayetlerinin ve işçi katliamlarının son bulması için mücadele etmeye devam edeceğimizi bir kez defa ifade ediyoruz

Artarak devam eden iş cinayetlerine ve işçi katliamlarına son verecek adımlar zaman kaybetmeden atılmalıdır.

Emin KORAMAZ
TMMOB Yönetim Kurulu Başkanı

İSTANBUL SÖZLEŞMESİ, TOPLUMSAL BİR GEREKLİLİK VE TOPLUMSAL BİR TALEPTİR, VAZGEÇMEYECEĞİZ!



Türkiye'nin İstanbul Sözleşmesi'nden çekilme kararına karşı aralarında Odamızın da yer aldığı 8 meslek kuruluşu tarafından 28 Mart 2021 tarihinde ortak bir açıklama yapıldı.

Ancak ülkemizdeki hakim politikalar kadınları aile içine hapsedmeye, eğitimde ikincilleştirme veya yok saymaya, işgücü söz konusu olunca ucuz emek olarak görmeye, erkek egemenliğine tabi kılmaya ve eşitsizlikleri meşrulaştırmaya yöneliktir. Açık ki sözleşmeden çekilme, ülkemizdeki yaygın şiddet ve vahşeti artıracak güçlü bir teşvik unsurudur.

Eşit, özgür, demokratik, uygar bir ülkede yaşamak isteyen bizler, sözleşmeden çekilme kararını protesto ediyor ve bu kararın bir an önce geri çekilmesini istiyoruz.

Belirtmek isteriz ki bu konu aynı zamanda laiklik ve demokratikleşme mücadelesinin önemli bir unsurudur.

“Hayatımızdan ve haklarımızdan vazgeçmeyeceğiz” diyen kadın meslektaşlarımız ve tüm kadınların sesine ses, gücüne güç katarak “İstanbul Sözleşmesinden Vazgeçmeyeceğiz” diyoruz.

■ **Kamuoyunda “İstanbul Sözleşmesi”** olarak da bilinen, “Kadınlara Yönelik Şiddet ve Aile İçi Şiddetin Önlenmesi ve Bunlarla Mücadeleye İlişkin Avrupa Konseyi Sözleşmesi”ni 2011 yılında ilk imzalayan ülkenin Türkiye olduğu ve yaklaşık on yıl sonra bir Cumhurbaşkanlığı Kararnamesi ile iktidarın bu sözleşmeden çekildiği bilinmektedir.

Söz konusu sözleşme, fiziksel, cinsel, ekonomik, duygusal şiddet başta olmak üzere her tür şiddet ile mücadelede önleme, koruma, kovuşturma ve destek politikalarını kapsayan dört temel yaklaşımdan hareketle bağımsız bir izleme mekanizması ve yaptırım gücü olan ilk bağlayıcı sözleşmedir. Sözleşme, tarafların ulusal anayasalarına ve ilgili mevzuatlarına kadın erkek eşitliği ilkesini dâhil etme, uygulanmasını sağlama, ayrımcılığı yasaklama ve aksi yöndeki mevzuatı yürürlükten kaldırma zorunluluğu da getirmiştir.

ÇEDBİK (Çevre Dostu Yeşil Binalar Derneği)
ESSİAD (Ege Soğutma Sanayicileri İş Adamları Derneği)
ISKAV (Isıtma Soğutma Klima Araştırma ve Eğitim Vakfı)
İSKİD (İklimlendirme Soğutma Klima İmalatçıları Derneği)
MMO (Makina Mühendisleri Odası)
MTMD (Mekanik Tesisat Müteahhirleri Derneği)
MÜKAD (Mühendis ve Mimar Kadınlar Derneği)
UTTMD (Uluslararası Tesis Teknik Müdürleri Derneği)

BİR SARFINAZAR HİKÂYE: YOKSULLAR*

Dr. Burak ÖZTORNACI



■ **TÜİK ve çeşitli kurumlar**, her ay yoksulluk sınırıyla ilgili açıklamalar yayınlıyor. Bu yazı yazılırken, en son Türk-İş Temmuz ayında 4 kişilik bir ailenin yoksulluk sınırınının 7.838 lira olduğunu açıklamıştı. Bunun gibi hesaplamalar artık hayatımızın vazgeçilmez bir parçası oldu. Hesaplamayı yapan kurumun niteliği ve siyasi iktidar ile mesafesine göre açıklanan miktar değişse bile artık herkes kendi refah düzeyini bu açıklamalara göre az çok belirleyebiliyor.

Oysa bu yaklaşım bir hayli sorunlu. Bir hanenin aylık geliri o hanenin refah düzeyine dair ipuçları verse bile aslında bir o kadar bilginin de gözden kaçmasına neden oluyor. Mevcut iktisadi anlayış, paranın her şeyi ikame edebileceği gibi garip bir varsayıma sahip. Peki hayat öyle mi? Diyelim ki bir işe başvurduunuz. Size iki alternatif sunuldu. Ya 8.500 lira maaş ile Beytüşşebap'ta çalışacaksınız ya da 7 bin lira maaş ile Kuşadası'nda. Tercihiniz ne olurdu? Unutmayın, yoksulluk sınırı 7.838 lira. Azımsanmayacak sayıda insan yoksulluk sınırınının altında maaş alsaydı bile olanakları daha fazla olan yerleşim yerlerini tercih eder. Çünkü en az alınacak ücret kadar göz önünde bulundurulmuş başka kriterler de var. Güvenlik, eğitim, sağlık, kültürel ve sosyal olanaklar vb..



Yoksulluk ölçümünün sadece "para odaklı" yapılması dünyada 1970'lerden beri eleştiriliyor. Son yıllarda ise dünyada "para odaklı olmayan" yoksulluk ölçümleri geliştirilmeye başlandı. "Çok Boyutlu Yoksulluk Ölçümü" isimli bir yaklaşım da bu yöntemlerden biri. Bu yöntemi Türkiye'ye uyarlamaya çalışan bilim insanları mevcut. Biz de bu alanda naçizane katkı koymaya çalışanlarıdırız. Şimdiye kadar yapılan çalışmalar Türkiye'de yoksulluk olgusunun sanılandan daha vahim boyutlarda olduğunu gösteriyor. TÜİK her yıl yoksulluk verileri yayımlıyor. Tabi ki bizim "tek boyutlu" dediğimiz "para odaklı" veriler bunlar. Bu verilere göre 2019 yılında Türkiye'de yoksulluk oranı %14,4. Bizim "Çok Boyutlu Yoksulluk" yaklaşımını Türkiye'ye uyarlama çalışmalarımıza göre ise yoksulluk oranı %35 dolayında. Yani yaklaşık her üç aileden biri yoksul. Araştırmamızın henüz 2006-16 yılları arası sonuçlarını yayımlayabildik. Buna göre TÜİK'in 2016 yılında açıkladığı "Tek Boyutlu Yoksulluk" oranı %14,3 iken bizim "Çok Boyutlu Yoksulluk" ölçümü sonucumuz %38 (Öztornacı ve Şengül, 2019).

Burada ölçüm yönteminin farklılıklarına, çok boyutlu yoksulluğun nasıl ölçüldüğüne girmeyeceğiz. İlgilenenler kaynakçadaki makaleye bakabilir. Ancak şunu söyleyebiliriz ki bu yeni yöntem hanelerin sahip oldukları eğitim, sağlık vb. imkânlarla odaklanıyor. Bunun için TÜİK'in yayımladığı "Gelir ve Yaşam Koşulları Araştırması" mikro-kesit veri seti kullanılıyor. Bu verilere göre 2006-16 yılları ortalamasına baktığımızda Türkiye'deki hanelerin yaklaşık %12'sinin konutu içerisinde tuvaletinin olmadığı anlaşılıyor. Günümüz kentli insanı için bunu idrak etmesi ne kadar zor değil mi? Ama bu haneler varlar ve gerçekler. Dolayısıyla yoksulluk konusuna sadece para odaklı bakmak pek çok başka gerçeği görmemizi engelliyor. Meseleye sadece para odaklı bakmayınca başka sosyolojik olguların etkilerinin de hesaba katılması gerekiyor. Örneğin kentte mi kırdı mı yaşadığımız, Türkiye'nin batısında mı doğusunda mı yaşadığımız ya da cinsiyetimiz vb..

Ülkenin okumuş kesiminin işte bu "insanlara" borcu var. Görmezden gelinen, yok sayılan ama her gün onlar sayesinde yemek yediğimiz, bu "işçilere" bir borcumuz var. Onları da görmek ve göstermek zorundayız. Adil ve eşit bir ülke kurmak bu insanlara borcumuz.

*Bu yazının bir kısmı daha önce Cumhuriyet Gazetesinde yayımlanmıştır.

Öztornacı, B. ve Şengül, H. (2019). Türkiye'de Çok Boyutlu Kırsal Yoksulluk. Tarım Ekonomisi Dergisi, 25 (2), 201-206.

YOKSULLUĞUN KADINLAŞMASI

➔ **Yıldız Sınmaz Uzgan**
Makine Mühendisi
yildizsinmaz@gmail.com

*Kadının hane reisi olduğu haneler,
gelişmekte olan ve endüstriyel toplumların
kırsal ve kentsel bölgelerinde, yoksulluk
temsiliyeti en yüksek hanelerdir".
Heather E. Bullock*



■ Son yıllarda dünyada ve özellikle Türkiye’de birbirini izleyen şekilde oluşan ekonomik krizler ve bu krizlere bağlı olarak gerçekleşen ekonomik ve toplumsal değişimler, yoksulluğun artmasına neden olurken, boyutları ve niteliğinde dönüşümleri de beraberinde getirmiştir. Yoksulluk, sosyal bir engeldir ve toplumlarda yoksulluğa karşı en savunmasız kesim kadınlar ve çocuklardır. Yoksulluğun bir 'kadın yüzü' olduğu anlayışı, 1995 yılında, Pekin’de yapılan Dördüncü Dünya Kadın Konferansı’nda, kadınların dünyadaki yoksulların % 70’i olduğu ve bu oranın yükseliş gösterdiği iddiası üzerine açığa çıkmıştır (Chant, Bradshaw, & Linneker). “Yoksulluğun Kadınlaşması” kavramı ise, ilk olarak 1978 yılında Amerikalı sosyolog, feminist araştırmacı Diane Pearce tarafından kullanılmıştır. Pearce, yaptığı araştırma sonucunda, cinsiyet ve yoksulluk arasında bir ilişki olduğunu belirler ve yoksulluğu anlamada, cinsiyetin önemini vurgulayan veriler elde eder. Yoksulluğun kadınlar ve erkekler tarafından farklı şekilde deneyimlendiği üzerine de sonuçlara ulaşır (Rowe, 1991).

Yoksulluk sınırının belirlenmesinde iki farklı yöntem kullanılır. Birinci yöntem “minimum gıda sepeti” olup, kişi başı alınması

gereken asgari kalori miktarının bulunmasıyla elde edilir. Bulunan bu sınır, besin temelli yoksulluk çizgisidir. Bu sınır, gıda yoksullarının teşhis edilmesinde ve gıda yoksulluğunun ölçülmesinde kullanılır. İkinci yöntem ise “temel gereksinimler yaklaşımı” adı altında, insanların yaşamlarını sürdürebilmeleri için minimum düzeyde almaları gereken gıda, giyim, barınma, eğitim ve sağlık harcamalarının hesaplanmasıyla bulunur. Bu iki yönteme ek olarak, “Amartya Sen Kapasite Yaklaşımı” ölçüm yönteminden söz edilebilir. Bu yöntem, yoksulluğun, eşitsizliğin ve insan gelişiminin anlaşılmasında en yaygın ve etkili perspektifi sunmuş olan yöntemdir. Sağlıklı olabilmek, bilgili olabilmek, iyi beslenebilmek, toplum içerisinde yer alabilmek vb. önemli kapasitelere örnek olarak verilebilir. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı’nın (UNDP) “İnsani Yoksulluk Endeksinde” kullanılan insani yoksulluk tanımı çok boyutludur ve parasal olmayan göstergelerle ifade edilir (Kabaş, 2010). Ancak bu yöntemler yoksulluğun gerçek resmini ortaya koyabilmekten uzaktır. Özellikle cinsiyete dayalı yoksulluk oranı ile kadınların ve erkeklerin yoksulluğu ne şekillerde yaşadıkları açığa çıkarılmamaktadır.

Toplumsal cinsiyet eşitsizliği, kadınların çalışma yaşamında erkeklerle eşit konumlarda ve oranlarda yer alamamalarının en temel nedenidir. Kadınlar, var olan eşitsizliklerden kaynaklı olarak, eğitim, sağlık hizmetleri ve istihdama katılım gibi alanlarda erkeklerle eşit biçimde kaynaklara ulaşamamaktadır. Mülkiyet ve gelir kontrolünde daha az etkin olabilmeleri ve emeklerinin değersiz ve görünmez kılınması da bu eşitsizliğin görünür ölçüsüdür. Birçok çalışma alanında aynı meslekte veya pozisyonda çalışan kadınların erkek meslektaşlarına kıyasla daha düşük ücretlerle çalışmak zorunda kaldıkları bilinen bir gerçektir. Bütün bu sorunların, geçim yükümlülüğünün kadınların üzerinde olduğu hanelerdeki yoksulluğun diğer hanelere göre daha şiddetli yaşandığı da bilinmektedir. Yoksulluğun kadınlaşması olgusu, çeşitli dönemlerde yapılan araştırma ve analizler sonucunda, daha görünür hale gelmiş ve yoksullukla mücadele alanlarının oluşturulmasında toplumsal cinsiyet sorununun merkeze alınması gerekliliği de açığa çıkmıştır.



Kapitalist üretim ilişkileri, ev ile iş yerinin ayrılmasını ve erkeklerin kamusal alanda yer almaları ve kadınların da domestik alanla sınırlanmasını getirmiştir. Ev içindeki cinsiyete dayalı iş bölümünü, ataerkil anlayış, olması gereken ve doğallıkla gerçekleşen bir ilişki biçimi gibi sunar. Kadının doğasının özel alanla sınırlı kalan işleri gerçekleştirmeye uygun olduğu anlayışı, kadınların ev içinde harcadıkları duygusal, zihinsel ve fiziksel emeklerinin karşılığında ücret ödenmemesini ve dolayısıyla değersizleştirilip görünmez

kılınmasını getirir. Yapılan birçok araştırma, kadınların ev içinde erkeklere göre daha fazla emek ve vakit harcadıklarını göstermiştir. Ev içi işler, çocuk bakımı, yaşlı bakımı, tarla ve bahçede yapılan işlerin tümü aile içi işi gibi görülerek ücretlendirilmez ve dolayısıyla gerçekleştirilen tüm araştırma ve istatistiklerin dışında kalmış olur. Kadının ücretli işlerden uzak tutulmasının yanı sıra, iş gücü piyasalarında da erkeklere oranla daha az yer almaları ve genellikle daha düşük ücretli, düşük vasıflı işlerde çalışmak zorunda bırakılmaları, belirgin bir şekilde kadın yoksulluğunu tetikler.

Küresel ekonomi politikaları, gelişmekte olan ve az gelişmiş ülkelerin ihracata dayalı büyüme olgusunu getirmiştir. Ancak ihracata dayalı büyüme, "düşük ücretli" kadın işgücü artışına yol açmıştır. İhracat bölgelerinde yarı nitelikli, düşük ücretli montaj hattı işlerinde kadınlar çalıştırılmaktadır. Düşük ücretlerle, sendikasıız, uzun saatler çalışmakta, verimlilikleri düştüğünde yenisiyle değiştirilmektedirler. Buna karşın birçok gelişmekte olan ülkede, ekonomik yapının kadınlar için modern ücretli iş sağlamaması ve kadınlara açık işlerin çoğunlukla tarım istihdamının altında, aile içi hizmetlerde ve enformel sektörde yer alması modern fabrika işlerini daha fazla arzu edilir hale getirmiştir. Kuralılaşdırma ve esnekleştirme, mesleki nitelik ve iş güvencesini erozyona uğratmıştır. Pahalı gelen geleneksel erkek işgücününün değişime direnmesi, sermayenin giderek ucuz, vasıfsız, kolay değiştirilebilir olarak görülen kadın işgücüne yönelmesine yol açmıştır. Ortaya çıkan nitelik kutuplaşması kadınların işgücüne katılımını görece artırmıştır ancak düşük ücretlendirme, kadın yoksulluğunu yükseltici etki yapmıştır. Diğer bir etken ise özelleştirmeler olmuştur. Özelleştirmelerle birlikte kamuda görevli olarak daha eşit koşullarda istihdam edilen kadınlar kuralılaşdırma ve esnekleştirme piyasalarının acımasız koşullarıyla yüz yüze gelmişler ve yoksullaşmışlardır. (Ulutaş, 2009).



Kayıt Dışı İstihdam Modeli: İstihdam Durumu ve Cinsiyet Açısından Yoksulluk Riski ve Kazanç Hiyerarşisi (Kaynak: Chen, 2012)

Özetle, kadınların ekonomik kaynaklara eşitsiz erişimi, teknolojiye erişimlerinin kısıtlı olması, kamusal hizmetlerin sunulması gereken alanların kadın işi olarak görülüp sunulmaması, eğitime erişimin eşitsizliği, sosyal güvencesizlik ve sağlık hizmetlerine erişimin erkeklere kıyasla düşüklüğü gibi etkenler de yukarıda açıklanan sorunlara eklenerek derin bir kadın yoksulluğu oluşturmuş ve dolayısıyla da "yoksulluğun kadınlaşması" olgusunu açığa çıkarmıştır. "Yoksulluğun

Kadınlaşması"nın temel argümanları şu şekilde sıralanabilir;

- Kadınlar erkeklere göre daha fazla yoksulluk yaşar
- Kadınlar, daha fazla kadın, erkeklerden daha fazla 'aşırı' yoksulluğa maruz kalır
- Kadınlar, erkeklere göre daha kalıcı/uzun vadeli yoksulluk çekmeye meyillidir
- Kadınların orantısız yoksulluk yükü; hane başı kadınlar, kendilerini yoksulluktan kurtarmak için daha fazla engelle karşı karşıya kalır
- Kadın başlı haneler "yoksulların en yoksulu"dur
- Kadın hane reisi, yoksulluğu çocuklara aktarır; "dezavantajın nesiller arası aktarımı" (Vasitha, 2000).

WID, WAD, GAD Yaklaşımları



Rathgeber, kalkınma alanına, kadın haklarının ve sorunlarının etkisi ile katılımını ortaya koymak için kullanılan bazı temel yaklaşımlardan söz eder. Rathgeber'in yaptığı analize göre Kalkınma İçinde Kadın (WID), Kadın ve Kalkınma (WAD), Cinsiyet ve Kalkınma (GAD) şeklinde üç önemli yaklaşım vardır; Kalkınma İçinde Kadın (WID) yaklaşımı, öncelikle "Amerikan Liberal Feministler" tarafından tanımlanmış olup özellikle ekonomik katılım ve erişim açısından eşitlikçiliğe odaklanır. Kadının ekonomik sistemlere entegrasyonu, endüstrileşme ile ortaya çıkan fırsatlarda kadına düşen payın arttırılması amaçlanmıştır. 1970'lerin başında, Ester Boserup'un "Ekonomik Kalkınma İçinde Kadınların Rolü" isimli çalışmasına dayanmaktadır ve ilk kez Washington Kadın Komitesi'nde kullanılmıştır. Bu ekonomik odak, WID aktivistlerini çoğunluk dünyasında erkekler ve kadınlar arasındaki istihdam fırsatları eşitsizliğini ele almaya yöneltmiştir. Ancak sadece üretme yönüne odaklanmış olunması, kadının yeniden üretim sürecindeki rolünün göz ardı edilmesi ve kadının bağımlılık nedenlerinin sorgulanmaması, sınıf, ırk ve kültür etkilerinin göz ardı edilmesi gibi eksik yönleri vardır (Rathgeber, 1990).

Kadın ve Kalkınma (WAD) yaklaşımı 1970'lerin ikinci yarısında gelişmiş ve kökeni WID'e ve WID'in dayandığı "Modernleşme Kuramı"na olan eleştiriler bağlamında ortaya çıkan "Bağımlılık Teorisine" dayanmaktadır. WID ve GAD arasında önemli bir köprü görevi görmüştür. Kadını ekonomik aktör olarak kabul eder ve kalkınma sürecinde zaten var olan, kadının kalkınma süreci ile olan ilişkisine odaklanır. WAD, "Neo-Marksist feminist bir yaklaşımdır" ve WID yaklaşımının temelini oluşturan "modernleşme teorisinin sınırlamalarından" doğmuştur. WAD yaklaşımı, eşitliğin, kadınların konumlarını iyileştirmek için gerekli olduğunu savunmuş ve sistematik olmasa da sınıf ve cinsiyet ilişkilerinden bahsetmiştir. WID'e göre daha eleştirel bir bakış açısı vardır ancak ataerki, farklı üretim

şekilleri, kadının değersizleştirilmesi arasındaki ilişkileri tam ölçekli analiz edememesinin yanı sıra cinsiyet rollerini de sorgulamamıştır. Kadın, ekonomik sistemlere entegre olmuştur ancak bu entegrasyon, halihazırdaki eşitsizliğin, uluslararası yapının sürdürülmesine hizmet etmekten kurtulamamıştır (Rathgeber, 1990).

Cinsiyet ve Kalkınma (GAD) yaklaşımı ise 1980'lerde ortaya çıkmıştır. Hem WID hem de WAD'den daha uzak bir anlayış izlemiştir. Sosyalist-feminist ideoloji üzerine kurulu olan GAD yaklaşımı, kadınlara yönelik baskının, büyük ölçüde kadınların üreme ve üretkenlik kapasitelerini geliştirmeye yönelik yaklaşım sergileyen, neoliberal bir odaklanmadan kaynaklandığını savunmuştur. Bütüncül (holistik) bir yaklaşım anlayışı ile kadın yaşamının tüm açılarına bakmaya çalışarak kadınların sistematik olarak ikincilleşmesinin temel nedenini oluşturan cinsiyet rollerini sorgulamıştır. Yalnızca "kadın" birliği anlayışını savunmamıştır ve bu konuda hassasiyet gösteren erkeklerin de katkılarını kabul etme eğilimi göstermiştir. Özel / kamu ikiliğini reddetmiştir ve kadınların sahip olması gereken özgürlüklerin kamusal tabandan gelmesi gerekliliğini savunmuştur. Ancak bu anlayış, kadın ve erkeğin her yönüyle eşit şekilde kalkınma olgusuna uyum göstermesini sağlayamamıştır. Kalkınma stratejileri ve programlarında, güç kayması riskini yönetmek konusunda ve yapısal değişiklik gerçekleştirmekte gereken kararlılık gösterilememiştir. Her ne kadar sosyalist yapılarda, sınıf mücadelesi konusunda kararlı bir tutum izlenmişse de cinsiyet odaklı reformların gerçekleştirilmesinde aynı kararlılık gösterilememiştir (Rathgeber, 1990).

Sonuç ve Öneriler



Bir toplumda, kadın ve erkek çalışanlar arasındaki ücret eşitsizliklerinin giderilmesi yönünde bir anlayış ve çabanın olmaması, kadının iş ve aile ikiliğindeki rollerinden kaynaklı ihtiyaçların giderilmesi için sosyal destek programlarının yokluğu ve artan boşanma olayları nedeniyle değişen aile yapısı içinde bekâr anne olmanın getirdiği güçlükler, yoksulluğun kadınlaşması olgusunu açık şekilde görünür kılar. Kadınların yüz yüze kaldığı eşitsizliklerin giderilip yoksulluk tehdidini ortadan kaldırmak için sosyal ve kültürel destek ihtiyacı olduğu açıktır. Kadınların ekonomiye katılımının getireceği fayda, kadının yanı sıra tüm ailesini hatta içinde bulunduğu tüm toplumu kapsamaktadır. Bu nedenle, kadının çalışma yaşamına katılıp küresel ekonomiye katkıları konusundaki geleneksel aile ve toplumsal yaşam anlayışı sorgulanma ihtiyacı gösterir. Eğitim, mesleki beceriler, teknoloji içinde yer alabilme ve bireylerin ihtiyacı olan kaynaklara ulaşmak kadınların ekonomik olarak özgürleşmelerinin ön koşullarıdır.

Politika üreticileri, kadınların ekonomik kalkınmaya potansiyel katkılarının en üst seviyeye çıkarılmasını sağlayıcı girişimlere öncelik vermeli ve kadınların enerji ve yeteneklerinin açığa çıkarılıp desteklenmesi girişimlerinde bulunmalıdır. Toplumsal cinsiyet eşitliği, sürdürülebilir kalkınmanın temel şartları arasında ilk sıralarda yer alan yoksulluğun ve açlığın giderilmesi, sağlıklı bireyler yetiştirilmesi ve nitelikli eğitim şartlarının hemen ardından gelmektedir. Dünyanın birçok ülkesinde görülen kadın-erkek eşitsizliği olgusu, cinsiyetçi anlayışın sonucu olarak tezahür etmektedir. Ağırlıklı olarak kadın alanı ya da erkek alanı gibi görülen işlerin yeniden kavramlaştırılması gereklidir. Toplumsal rollerin kadına ve erkeğe dayattığı yaşamsal sorumlulukların destekleyici politikalar aracılığıyla toplumla bütünleştirilmesi ve ekonomik güçlendirme çalışmalarının aynı süreçlere denk getirilmesi kadınların ekonomiye katılımdan soyutlanmasını önleyecektir. Özellikle çocuk bakımı ve ev içi işler konusunda sorumlulukların paylaşılması ya da bu sorumlulukların yerine getirilmesi için uygun çözümler ve seçeneklerin üretilmesi, yoksulluğun kadınlaşmasının önüne bir engel oluşturacaktır. Ekonomik anlamda gücü ve sesi olmayan kadın, siyaset alanında da kendini yeter derecede ifade ve temsil edememektedir. Kadınların, kadınlar tarafından siyasi alanlarda temsil edilebilmesi, kapsayıcılık anlayışını getirmesinin yanında, kadın yoksulluğunun gerçek derinliğinin anlaşılmasına ve getirilecek çözümlerin kadınların bizzat katılımı ile daha gerçekçi olabilmesine katkı sunar.

1995'te Pekin'de yapılan 4. Dünya Kadın Konferansı, hükümetleri "kadının güçlenmesini ve toplumsal konumunun yükselmesini sağlamak", "kadın-erkek eşitliğini geliştirmek" ve "toplumsal cinsiyet perspektifini" temel politika ve programlara yerleştirmekle yükümlü kılmıştır. Dünyanın kadını yoksulluğunu ortadan kaldırmaya yönelik taahhüt verdiği konferansın açılışında Aung San Suu'nun söylediği cümleler çarpıcıdır; "Erkeklerin kendi değerlerine gerçekten güvendikleri toplumlarda, kadınlara sadece 'hoşgörü' gösterilmez. Değerlidirler. Görüşleri saygıyla dinlenir ve içinde yaşadıkları toplumu şekillendirmede hak ettikleri yer verilir... Üstesinden gelinmeyecek toplumsal cinsiyet bariyerleri yoktur... Erkekler ve kadınlar arasındaki ilişki, patronluk davranışları ve sömürü ile değil, sevgi dolu, nezaket, ortaklık ve güven ile karakterize edilmelidir ve bu mümkündür" (Vasitha, 2000).

Kaynakça

- Chant, S., Bradshaw, S., & Linneker, B. (tarih yok). Myths And Mystifications Around Gendered Poverty: Current Conceptual And Policy Concerns. Crop-ISSC-No39, <http://www.crop.org/>.
- Kabaş, T. (2010). Türkiye'de En Yoksul % 20'nin Yoksulluk Profili, Gelir Dağılımı Ve Tüketim Harcaması. Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 192-218.
- Rathgeber, E. M. (1990). WID, WAD, GAD: Trends in Research and Practice. The Journal of Developing Areas, vol. 24, no. 4, , 489-502. JSTOR, www.jstor.org/stable/4191904. Accessed 23 Jan. 2021.
- Rowe, A. (1991). The Feminization of Poverty: An Issue for the 90's. Yale Journal Of Law & Feminism, <https://digitalcommons.law.yale.edu/yjlf/vol4/iss1/10>.
- Ulutaş, Ç. Ü. (2009). Yoksulluğun Kadınlaşması ve Görünmeyen Emek. Çalışma ve Toplum, 25-40.
- Vasitha, V. (2000, July). Feminization of Poverty. Research Gate, conference paper: https://www.researchgate.net/publication/268506084_FEMINIZATION_OF_POVERTY adresinden alınmıştır

KOMİSYONUMUZUN DÜZENLEDİĞİ WEBİNAR YOĞUN İLGİ GÖRDÜ

Şubemiz Enerji Sistemleri Mühendisliği Komisyonu tarafından düzenlenen “Enerji Sistemleri’ne Dair Mezun Söyleşileri” başlıklı webinar yoğun bir katılımı gerçeğe dönüştürdü.

■ Ülkemizin 2010 yılında tanıştığı Enerji Sistemleri Mühendisliği (ESM), doğada, toplumda ve aslında evrende hemen hemen her şeyin merkezinde olan enerjinin üretiminden



son kullanımına kadar, tüm enerji sistemlerinin geliştirilmesinin çok disiplinli bir yaklaşımıdır. Kısacası ESM, enerji sistemlerini en verimli ve sürdürülebilir şekilde tasarlayan, geliştiren ve yöneten mühendislerin bölümüdür. Fakat ne yazık ki çok yeni olan bu mühendislik bölümü ülkemizde çok fazla tanınmamaktadır. ESM müfredatı Makine Mühendisliği ve Elektrik/Elektronik Müh. Bölümlerinin enerji eksenindeki temel derslerini içeren bir müfredata sahip olmasına rağmen, enerji alanındaki bazı mühendis yetkilendirme eğitimlerine çeşitli nedenlerle katılım sağlayamamakta veya çok detaylı eğitim aldıkları alanlarda bir yetki belgesi alması gerektiğinde de diğer mühendislerle birlikte aynı eğitime katılma zorunluluğu gibi çeşitli sıkıntıları yaşamaktadırlar. Bu gibi sorunların temel nedenlerini araştırarak çözüm yolu sunmak ve ESM bölümünün ülkemizde tanınırlığını artırmak amaçlarıyla TMMOB genelinde ilk kez 2020 yılında MMO İzmir Şubesi’nde Enerji Sistemleri Mühendisliği Komisyonu kurulmuş olup 14 üye ile aktif olarak çalışmalarına devam etmektedir.

MMO İzmir Şubesi ESM Komisyonu’nun bir etkinliği olarak “Enerji Sistemleri Mühendisliği’ne Dair Mezun Söyleşileri” webinarı 25 Şubat 2021 Perşembe günü Saat 20.00-21.30 arasında gerçekleştirildi. Söz konusu webinar çok ilgi çekmiş olup, webinarı 220 kişi kayıt yaptırmış, 210 kişi katılımcı olarak kısa ya da uzun süreli olarak bulunmuştur. Yaşar Üniversitesi Enerji Sistemleri Müh. Böl. Öğretim Üyesi Prof. Dr. Arif Hepbaşlı’nın moderatörlük yaptığı webinarı, Danimarka Teknik Üniversitesi’nde doktora eğitimine devam eden Enerji Sistemleri Mühendisi, Elektrik-Elektronik Yük.

Müh. Ayşegül Kahraman ile VAT Enerji’de Enerji Verimliliği Uzmanı olarak çalışan Enerji Sistemleri Mühendisi Aytekin Kiraz konuşmacı olarak katkı verdiler.

Webinar’ın açılışında Makina Mühendisleri Odası İzmir Şubesi Yönetim Kurulu adına katılımcılara hoş geldin diyen Görkem Teneler, Oda ve meslek dalı çalışmalarını hakkında kısa bir bilgi verdi. Akabinde MMO İzmir Şubesi ESM Komisyonu adına komisyon başkanı Doç. Dr. Nurdan Yıldırım, komisyonun kuruluş hikâyesini ve komisyonca yaptıkları ve yapmayı planladıkları çalışmalarını kısaca özetledi.

Webinar öncesinde güncel ESM öğrencilerine webinar ile ilgili bir anket düzenlenmiş ve merak ettikleri, konuşulmasını istedikleri konuların neler olduğu sorulmuş idi. Yapılan anket sonrasında katılımcılarımız, konuşmacılarımıza meslek hayatlarındaki zorlukları, iş bulma süreçlerini, kendilerini nasıl geliştirdiklerini ve ESM mezunu olarak sektörde karşılaştıkları zorluklar ve öne çıktıkları noktaları sormuşlardı. Kendilerine Prof. Dr. Arif Hepbaşlı tarafından yöneltilen soruları, kendi eğitim ve iş hayatlarından örnekler vererek cevaplayan konuşmacılarımız katılımcıların katkılarıyla samimi bir mesleki söyleşi gerçekleştirdiler.



MMO İzmir Şubesi ESM Komisyonu olarak, webinarı seçilen konuşmacılarımızın hem akademik hem de sektör deneyimine sahip olmasına özen göstererek, webinarı katılım sağlayan ESM mezun ve öğrencilerinin akademik ve sektör deneyimlerine

yönelik merak ettiklerini sorması amaçlanmıştı. Ayşegül Kahraman, akademik deneyimlerini ve doktora amacıyla Danimarka’ya uzanan hikâyesini bizler ile paylaşırken, ESM mezunu olmanın kariyerinde ve çalıştığı alanda belirli farkındalıklara sahip olmasını sağladığını belirtti. Aytekin Kiraz ise, ESM mezunu olarak kariyerinin ilk yıllarında zorluklar ile karşılaştığını ancak enerji verimliliği alanında gerekli eğitimi ESM mezunu olarak alması nedeniyle, bu alanda kısa sürede kendini gösterdiğini ve staj amacıyla girmiş olduğu firmadan mezun olduğunda iş teklifi aldığını dile getirirken, ESM öğrencilerine eğitimleri sırasında kendilerini öne çıkaracak bir eğitim aldıklarını ve yönetmeliklerden kaynaklı zorlukların aşılması için sabırla mücadele etmeleri gerektiğini ifade etti.



Etkinliğe yoğun bir ilgi gösteren katılımcılara, katılımcıların merakını gideren konuşmacılar Ayşegül Kahraman ve Aytekin Kiraz’a ve moderatörlük görevini üstlenen Prof. Dr. Arif Hepbaşlı’ya teşekkür eder ve sağlıklı günler dileriz. Webinarımızın Youtube sayfamızda yayımlanan kaydını <https://youtu.be/csMcFRm967Q> adresinden izleyebilirsiniz.

DEPREM VE ASANSÖR

■ 30 Ekim 2020 tarihi halen hafızalarımızdaki taze yerini koruyor. Umarız tekrar o günlerin benzerini yaşamayız ve gerekli tedbirleri alarak daha güvenli yaşam alanları oluşumunu sağlarız. Ülkemizin deprem kuşağında olduğu gerçeği ile uygulamaların bu gerçeği dikkate alarak yapılmasını sağlamalıyız. Ülkemizde deprem ile asansörün bir arada değerlendirildiği tek mevzuat “Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik” olup, Madde 62 – 5.(c) bendinde 1. ve 2. Derece deprem bölgelerinde bulunan yüksek binalarda [Anılan yönetmelikte Yüksek Bina: bina yüksekliği 21.50 m, yapı yüksekliği 30,50 m], deprem sensöründen uyarı alarak asansörlerin deprem sırasında durabileceği en yakın kata gidip, kapılarını açıp, hareket etmeyecek tertibat ve programa sahip olması gerekir.” Burada öncelikle asansörlerin yaklaşık 8 kat ve üzeri olması halinde deprem sensörünün bulunması ve asansör kumanda sisteminin bu izleyiciden gelen bilgi ile hareketi sınırlaması beklenmektedir.

Deprem sonrasında oluşan hasarların çoğu paten çıkması ve sonucunda

- Karşı ağırlık kılavuz paten kırılması,
- Asansörlerin hareket etmeye devam etmesi ile kabin karşı ağırlık ile kabin çarpışması,
- Karşı ağırlık veya kabinin ayrı bölme çarpışması,
- Motor şaselerinin sabitlenmemesi sebebiyle kayması, devrilmesi şeklindedir.



Deprem konusu 2014 yılında Asansör Sempozyumu'nda değerlendirilmiş, konusunda uzman isimler tarafından bir sunum gerçekleştirilmiş ve “Deprem anında asansör davranışı”na ilişkin bilgilendirme yapılmıştı. Bu sunumda özetle, ilgili ürün standardında deprem senaryosu olarak aşağıda tarif edilen durum aktarılmıştı:

Deprem sensörü devreye girdiğinde;

- Asansör tüm kayıtları silmeli,
- En yakın katta durmalı,
- Kapısı açık beklemeli,
- Servis (Bakımcı firma) devreye alma öncesinde kontrollerini gerçekleştirmeli,
- Asansör devreye alınmalı.

Ayrıca güvenlik açısından deprem anında asansör kullanılmaz. Deprem anında asansör içinde isek;

- Asansörün en yakın katta durması için kayıt verilmeli,
- En yakın katta durduğunda derhal inilmeli.

Deprem sonrası Belediyeler ile yapılan görüşmelerde, asansörlere ilişkin bir dönüş olmadığı belirlendi. Ayrıca Çevre ve Şehircilik Bakanlığı tarafından oluşturulan hasar tespit komisyonlarının mimar ve inşaat mühendislerinden oluşturulduğu belirtildi. Yapılan incelemelerde, oluşturulan

ekiplerde mutlaka diğer disiplinler de yer almalıdır. Binaların diğer tesisatları da (asansör, mekanik, elektrik, doğalgaz, ısıtma ve soğutma vs.) incelenmeli ve raporlarda bu bilgi ve bulgular da paylaşılmalıdır. Yapılacak düzenlemelere kaynak olarak oluşturulan raporlamalar kullanılmalıdır.

Yasal olarak yapılan düzenlemelerin yaşam koşulları gereği iyileştirilmesi ve teknolojik yenilik ve güvenlik tedbirlerindeki iyileştirmeler dikkate alınarak güncellenmesi gerekir. Buna göre, yapılacak düzenleme için önerilerimiz 1. ve 2. derece deprem kuşağındaki tüm binalara;

- Deprem sensörü takılmalı,
- Asansörlerin kumanda sistemleri senaryoya uygun hale getirilmeli (Yazılım güncelleme veya değiştirme)
- Yeni binalarda asansör kuyuları perde beton olmalı,
- Taşıyıcı ve karşı ağırlık (var ise) kılavuz ray konsol mesafeleri 1,5-2 m'yi aşmamalı,
- Karkas bağlantılarında deprem çatalları takılmalı,
- Mümkünse karşı ağırlık kılavuz rayları en az T70 ölçülerinde olmalı şeklindedir.

Önerilerimiz:

- Deprem sonrası yapılan incelemelerde oluşturulan ekiplerde mutlaka asansör mühendisleri de yer almalıdır.
- Yasal olarak yapılması gereken yeni düzenlemeler ve mevcut düzenlemelerin revize edilmesi gerekir. Örneğin, Planlı Alanlar İmar Yönetmeliğinde deprem gerçeği ile önerilerimize yer verilmelidir.
- Binaların Yangından Korunması Hakkındaki Yönetmelik şartları revize edilmeli ve 1. ve 2. derece deprem kuşağındaki tüm binalara yüksek bina ayrımı yapılmadan uygulanması tanımlanmalıdır.
- Asansör Periyodik Kontrol Yönetmeliğinde tanımlanan kriterler arasında yer alan deprem anındaki davranış senaryosu, uygulamada 1.ve 2. deprem kuşağındaki tüm binalarda kontrol edilmelidir.
- Depreme ilişkin izleme amaçlı sensörlerin yeterliliği ve gerek koşullarının karşılanması denetlenmelidir.

Deprem her an olacağı ihtimaline karşı gerekli tedbirler alınmalıdır. Konumuz her ne kadar asansörler olsa da insan hayatının söz konusu olduğu tüm konular ihmale yer olmayacak kadar önemlidir. Günümüz pandemi sürecinde sağlıklı günler dileriz.



MÜHENDİS ARAYIŞINIZDA ŞUBEMİZDEN DESTEK ALMAK İÇİN

Sayın İşveren ve Yönetici Üyelerimiz,

MMO MAKİNA MOBİL uygulamasını İş ve Mühendis Modülünü kullanıma açtık.

İşletmelerinize Mühendis (Makina, Endüstri, İşletme, Uçak, Havacılık, Uzay, Mekatronik, Sistem, İmalat, Üretim, Üretim Tekniği, Üretim Sistemleri, Otomotiv, Endüstriyel Tasarım, Enerji Sistemleri, Makina ve İmalat ile Raylı Sistemler Mühendisliği) arayışlarınıza ilişkin ilanlarınız başvurmanız halinde bir ay boyunca modül üzerinden ücretsiz yayımlanabilecektir.

Başvuru için:

Dr. Deniz DİNÇ YILMAZ
MMO İzmir Şubesi
İnsan Kaynakları Merkezi Sorumlusu
Tel: 0 232 462 33 33 /212 - 214
E-posta: ikm-izmir@mmo.org.tr

7.Bölüm¹

ARAYA GİRİŞ YAPAN RAKİBE ÜSTE KONUŞMA (Devam)

Ortağımızın renk açışına, renk ile araya giren rakibe üste konuşma ve negatif kontr atma konularını geçen bölümde anlatmıştık. Kaldığımız yerden devam edelim.

1NT ile Araya Giren Rakibe Üste Konuşma (Örnek 1)

Rakip 1NT ile araya girdiğinde puanınıza bakarak hareket edersiniz. **10 ve üzeri** puanınız varsa **kontr (X)** atarsınız. Bu X, negatif değil, ceza amaçlı yani pozitif kontrdur. Çünkü oyunu açan ortağınızda en az 12, 1NT konuşan rakipte en az 15 ve sizde 10 puan olduğunda araya giren rakibin ortağında en fazla 3 puan olabilir. (Onör kartların toplamının 40 puan olduğunu hatırlayalım.) Bu durumda rakip 1NT kontratını gerçekleştiremeyeceği için söyleyeceğiniz kontr, onu cezalandırma amaçlı olacaktır. **6-9 arası puan** ve ortağınızın rengine fitiniz varsa 2 seviyesinde tutuş, eliniz çok dengesizse 3 seviyesinde tutuş gösterirsiniz; 5+ kart bir renginiz varsa 2 seviyesinde yeni renk, 6+ kart ve çok dengesiz eliniz varsa 3 seviyesinde yeni renk söylersiniz. Renkler natürel anlamındadır.

Ortağın 1NT Açışına Araya Giren Rakibe Üste Konuşma (Örnek 2)

Rakip tarafından araya giriş olmadığında, ortağımızın 1NT açışına Stayman, Jacoby vb. konvansiyonlarla yanıt veriyorduk. Eğer 1NT açışa rakip üste konuşursa: 7'den az Onör Puanı (OP) ile 5+ kart rengimizi göstermek için 2 seviyesinde renk söyleriz (2. örnekte 2♠), 8+ OP ile 5- kartımızı 3 seviyesinde söyleriz ya da kontr atarak ortaktan rakip renk dışında bir renk söylemesini isteriz. Rakip 3 veya 4 seviyesinde araya girerse atacağımız kontr, 10 ve üzeri puan gösterir. Rakibin rengini yükselterek Kübid yaparsak diğer majörde 4 kart ve 9+ OP gösteririz.

Örnek 1:

Ortak	Rakip	Biz
1Renk	1NT	?
2Renk: 6-9 OP, Ortağa Fit		
2Yeni Renk: 6-9 OP, 5+ kart		
Kontr (X): 10+ OP		

Örnek 2:

Ortak	Rakip	Biz
1NT	2♥	?
2♠: 7- OP, 5+ kart ♠		
Kontr (X): 8+ OP, 4 kart ♠		
3♥ Kübid: 9+ OP, 4 kart ♠		

Kontr ile Araya Giren Rakibe Üste Konuşma (Örnek 3)

SÜRKONTR (Redouble) rakibin Kontr deklaresi üzerine yapılır. XX veya RDBL kısaltmaları ile gösterilir. Sürkontr, kontr ile deklarenizi yapamayacağınızı iddia eden rakibe, 'biz bu kontratı yaparız' demektir. Kontratin kontrlanması kazanç veya kayıpları 2 katına çıkartırken, bu kontrun sürkontrlanması kazanç veya kayıpları 4 katına çıkartır.

Sürkontru artifisyonel biçimde, yani asıl anlamından farklı olarak, bazı el tiplerini anlatmak için de kullanılır. Ortağımızın 1Renk açışına kontr atan ve ortağın rengi dışındaki renklere hazır olduğunu söyleyen rakibe sürkontr atarak; ortağımıza fitimizin olmadığı, 10+ OP, dengeli ve kontr diyenin eline benzer (yani ortağın açtığı rengin dışındaki renkleri koz yapmak isteyen) elimizi anlatmış oluruz. Bu tanıma uyan eller, aslında rakip tarafından araya giriş olmasaydı, 2NT ya da 3NT denilebilecek ellerdir. Bu nedenle sürkontr gibi sanzatu cevaplarının da dengeli bir ele sahip olma gibi natürel bir anlam taşımaması gerekmez. Rakip X atmamışsa NT demek için tutuş gerekmezdi ancak X atmışsa tutuş gerekir. Açılan renk majörse en az 4 kart ile tutuş gerekir. Blokatif tutuş için, açılan renk 3 veya 4 seviyesinde söylenir.

Örnek 3:

Ortak	Rakip	Biz
1Renk	X	?
XX: Tutuş yok, diğerleri 3+ kart, 10+ OP		
2NT: Tutuş var ve davet eli		
3NT: Tutuş var ve zon eli		
3/4Renk: Çok iyi tutuş, dengesiz, zayıf el		

OYUNU AÇANIN 2NCİ DEKLARESİ

Rakibin açışlarına üste konuşmayı ve ortağımızın açışlarına araya giren rakibe üste konuşmayı öğrendik. Araya giren ortağımıza verilecek cevaplar, araya giren kişinin 2nci konuşmaları ve bu konuşmaların gelişimlerine devam edeceğimiz ancak deklare seviyeleri ilerledikçe bazı konuları yarıda kesmek gerekiyor. Bu gelişimleri anlayabilmek için öncelikle araya girişin olmadığı durumda açan oyuncunun 2nci deklarelerini öğrenmeliyiz.

3. ve 4. Bölümde renk ve sanzatu açışlarına cevapçının verdiği yanıtları öğrenmiştik. Bu yanıtlardan sonra sıra

¹ İlk altı bölüm için: <https://www.mmo.org.tr/izmir/bultenler>

kendisine gelen açıcı tekrar konuşur (re-bid). Açıcının 12+ olan Onör puanını daha net anlatmak için vereceği 2nci deklare; elinin minimum (12-14 OP), davet (15-17 OP) veya zon (18+ OP) ellerinden hangisi olduğuna ve ortağının yeni renk, tutuş, sanzatu, pas yanıtlarından hangisini söylediğine bağlıdır.

CEVAPÇI YENİ RENK SÖYLEDİĞİNDE

Cevapçının yeni renk teklifinin, 1 seviyesinde 5+ OP ve söylenen renkte 4+ kart; 2 seviyesinde 11+OP ve 5+ kart; sıçramalı ise 6-10 OP ve iyi 6+ kart gösterdiğini, açılan renge tutuşu olmadığını öğrenmiştik.

Açanın 2nci deklareleri: Cevapçının rengine tutuş, kendi renginin tekrarı, yeni bir renk veya sanzatu deklaresi şeklinde olabilir.

1 Seviyesinden Yeni Renkten Sonra

Açan, cevapçının sadece alt limitini (5+ OP) bildiği için, temel prensip olarak, oyundaki kaptanlığı ortağına bırakır ve elini en dar aralıkta anlatmaya çalışır.

Tutuş (Tablo 1)

Açan	Cevapçı
1♣/♦	1♥(♠)
Açanın 2. Konuşması: [Cevapçının rengine 4+ kart]	
2♥(2♠)	12-15 Puan
3♥(3♠)	16-18 Puan
4♥(4♠)	19-20 Puan

Tablo 1'i inceleyelim: Açanın, cevapçının rengine tutuş yapması için o renkten en az 4 kartı olmalıdır. Majör renkte tutuş olduğu zaman OP'na kısalık puanlarını da ekler ve tutuş seviyesini (2, 3 ya da 4 olarak) belirler.

Açan, kendi açtığı renk ve cevapçının teklif ettiği renk dışında 3ncü bir renk söylerken, o renkten kaç kartı olduğuna ve puanına bakar.

Yeni Renk (Tablo 2)

Açan	Cevapçı
1♣/♦	1♥(♠)
Açanın 2. Konuşması:	
1♠	12-15 OP, 4 kart ♠
2♠	16+ OP, 5 kart ♠
(2♥)	16+ OP, 4 kart ♥

Yeni Renk (Tablo 3)

Açan	Cevapçı
1♦	1♥(♠)
Açanın 2. Konuşması:	
2♣	12-15 OP, 5♦, 4♣
3♣	18+ OP, 5+♦, 4♣

Tablo 2'yi inceleyelim: Minör açışına 1♥ yanıtı alan açıcının, söyleyeceği yeni rengin 1 seviyesinde kalması için (1♠) 4 kart Pik yeterlidir; seviyeyi yükseltmesi için (2♠) 5 kart Pik gerekir.

Açış renginin bir seviye fazlasına açanın duvarı denir (1♠ açmışsa 2♣, 1♦ açmışsa 2♦). Açanın puanı 12-15 aralığında ise kendi duvarının altında kalır. 2nci deklarede pahalı bir renk ile duvarı aşmaya **reverse** denilir ve en az 16 puan gerekir (Tablo 2, 2♠ ve 2♥ diyen açıcı kendi duvarını aşmış olur.)

Tablo 3'ü inceleyelim: Açan, Karo açışının ardından elinde 4 kart olan Trefl rengini, puanı 16'dan az ise kendi duvarın (2♦) altında kalarak 2♣ ile teklif eder. Eğer 2nci rengini duvarını aşmadan teklif edebiliyorken sıçrayarak teklif ediyorsa (2♣ yerine 3♣) seviyenin yükselmesini özellikle istiyordur ve 18-20 arası puanı, açtığı renkten en az 5 kartı vardır.

Sanzatu (Tablo 4)

Açan	Cevapçı
1♣/♦/♥	1♠
Açanın 2. Konuşması:	
1NT	12-15 OP, dengeli
2NT	19-20 OP, dengeli

Renk Tekrarı (Tablo 5)

Açan	Cevapçı
1♣/♦	1♠
Açanın 2. Konuşması:	
2♣/♦	12-15 OP, 5+♣/♦
3♣/♦	16-18 OP, 6+♣/♦

Açan, tutuş yapmadığı ve 2nci renk söyleyemediği dengeli eliyle Sanzatu demelidir (Tablo 4). Dengeli eliyle minör açış yapmışsa 15-17 (18) puan aralığında olamaz. Eğer olsaydı zaten 1NT açardı. 5-3-3-2 eliyle 1♥ açış yapmışsa, 1♠ cevabına 3'lü minörünü söyler, sıra tekrar geldiğinde majör fiti olasılığı yoksa NT der.

Açan; tutuş, yeni renk ve sanzatu diyemediği durumlarda dengesiz bir el ile kendi rengini tekrar eder (Tablo 5). Tekrar deklaresi bir seviye üstte 12-15 OP ve açılan renkte en az 5 kart gösterirken, sıçrayarak olduğunda 16-18 OP ve en az 6 kart gösterir.

Örnek 1: Açanın 12+ OP vardır ve 2nci deklaresi ile puan aralığını daha net anlatarak sınırlama (limite olma) amacındadır. Ortağının majörüne fiti varsa gösterir (1nci eliyle 2♠ der). Fiti yoksa kendi duvarını (2♣) aşımama durumuna göre deklaresini belirler. 12-15 OP aralığında rengini tekrar eder (2nci eliyle 2♣ der). 2♥ diyebilmesi (reverse yapması) için 16+ OP gerekir.

Örnek 1:

Açan	Cevapçı
1♣	1♠
?	

Açanın 1. Eli	Açanın 2. Eli
♠ A Q T 9	♠ 5
♥ 5	♥ A Q T 9
♦ 8 7 5	♦ 8 7 5
♣ A Q 8 7 6	♣ A Q 8 7 6

2 Seviyesinden Yeni Renkten Sonra

Cevapçı 2 seviyesinde yeni renk söyleyerek 11+ OP gösterdiği için açan puanları toplamının zon sınırında veya zonda olduğunu bilir. Yine, puanı 12-15 arasındaysa kendi duvarının altında kalır, 16+ ise duvarı aşar. 16 OP altındayken duvarın aşıldığı iki istisna vardır: 1♦-2♣ ve 1♠-2♥ gelişimleri.

Örnek 2: Açan, cevapçının 11+ OP gösterdiği 2 seviyesinde yeni rengine karşı 13 OP içeren 1nci eli ile kendi duvarı olan 2♥ altında kalarak **2. rengini (2♦) söyler**. Dengeli ve 16+ OP içeren 2nci eli ile duvarı aşarak 2NT'der.

Açan	Cevapçı	Açanın 1. Eli	Açanın 2. Eli
1♥	2♣	♠ J 5 ♥ A Q T 9 7 ♦ A Q 8 7 ♣ 8 7	♠ K J 5 ♥ A Q T 9 7 ♦ A Q 8 ♣ 8 7
?			

CEVAPÇI LİMİT GÖSTERDİĞİNDE

Cevapçı yeni renk söylediğinde, açan elini anlatarak kaptanlığı ortağına bırakıyordu. Cevapçı, açılan renge tutuş yapar ya da sanzatu derse limitini belirtmiş olur. Bu durumda açan, kaptanlığı alarak toplam puanlarını hesaplar ve kontratı belirler.

Tutuştan Sonra:

Majör Açış (Tablo 6)

Açan	Cevapçı
1♥ (♠)	2♥ (♠)
Açanın 2. Konuşması:	
Pas	Zon yok
3♥ (♠)	Zon daveti
4♥ (♠)	Zon kesin

Minör Açış (Tablo 7)

Açan	Cevapçı
1♣ (♦)	2♣ (♦)
Açanın 2. Konuşması:	
2NT	Zon daveti, NT iyi
3NT	Zon kesin, NT iyi
2♥	Zon daveti, ♥ iyi
2♠	Zon daveti, ♠ iyi, ♥ kötü

Tablo 6'da, Cevapçı 1Majör açışa 2 seviyesinde fit göstererek 6-10 puan ve 3 kartı olduğunu anlatır. Açan, elindeki OP'na varsa kısalık ve fazla koz puanlarını ekler, toplam puanlarına göre zon olup/olmadığını ya da ihtimalini söyler.

Tablo 7'de, 1Minör açışına tutuş yapan cevapçıda 4'lü majör olmadığını anlayan açıcı, sanzatu oynayabiliyorsa zon daveti için 2NT, zon kesinse 3NT'der. Sanzatu oyununun riski nedeniyle, emin olamadığı renkler varsa bu renkleri (2♥/2♠) araştırmayı sürdürür. Minör tutuşundan sonra söylenen yeni renkler 2. koz araştırması için değil, sanzatu oynama amacındaki açıcının kalan renklerdeki durumu ortağıyla değerlendirmesi içindir.

Sanzatudan Sonra:

Açışlara verilen 1NT yanıtının 6-10 OP, 2NT yanıtının 11-12 OP ve 3NT yanıtının 13+ OP olduğunu hatırlayalım. Açan, kaptan olduğu için kontrata karar verebilir ancak daha fazla bilgi almak isterse ortağı 1 seviyesinde yeni renk söylemiş gibi varsayarak konuşur.

Tablo 8'i inceleyelim. NT yanıtı alan açıcı, renk tekrarı ile majörünün uzun (6+) olduğunu, seviyesi ile de zon ihtimalini anlatır. Duvarı aşmadan söyleyeceği 2Renk (1♥/♠ açışa 2♣/2♦ ya da 1♠ açışa 2♥) 4+ kart renk ve 12-15 OP anlatır. 1♥ açışına 2♠ derse duvarı aşarak Reverse yapmış olur ve 16+ OP anlatır. Cevapçı 1NT yerine 2NT demişe açan benzer şekilde konuşur. Zon kesinse 3NT veya 4Majör der.

Sanzatu (Tablo 8)

Açan	Cevapçı
1♥ (♠)	1NT
Açanın 2. Konuşması:	
2NT	Zon daveti, NT iyi
3NT	Zon kesin, NT iyi
2♥ (♠)	Majör uzun, zon yok
3♥ (♠)	Majör uzun, zon daveti
4♥ (♠)	Majör uzun, zon kesin
2♣/♦ (♥)	4+ kart, 12-15 OP
2♠	4+ kart, 16+ OP

Cevapçının ikinci konuşmalarında natürel deklarelerin yeterli olmadığı durumlarda kullanılan bazı konvansiyonlara (tekrar soruşturma, 4. renk ve 3. renk konvansiyonları) daha sonra değineceğiz.

SKOR (PUAN) HESAPLAMA

Briçte puanlar, belirlenen kontratı gerçekleştirdiğimiz ya da rakibin kontratını batırdığımız eller sonucu takımımızın hanesine; kontratımızın battığı ya da rakibin kontratını gerçekleştirdiği eller sonucuysa rakibimizin hanesine yazılır. Sayıların yazılma şekilleri açısından iki farklı sistem kullanılır. Bunlar, Rober tamamlamaya dayanan Rober (Rubber) Sayı Sistemi ile dağıtılan her elin bir öncekinden bağımsız olduğu Şikago (Chicago) Sayı Sistemi'dir. Şikago sisteminin turnuvalarda uygulanan şekline Turnuva (Duplicate) Briçi denilir. Biz ilk olarak, Şikago ile Turnuva sisteminin birleşimi olan ve yaygın kullanılan puan hesaplama sistemini öğrenelim.

KAZANÇLAR

Löve Puanı (Skor Değeri):

Belirlediğimiz kontratın renkleri ♠ ve ♥ ise her löve 30, ♦ ve ♣ ise 20, NT ise ilk löve 40 sonrakiler 30 puandır.

Renk oyununda **Löve Puanı = Rengin Puanı x Löve Sayısı x Kontr/Sürkontr Katsayısı**

NT oyununda **Löve Puanı = (40 + 30 x İlk elden sonraki Löve Sayısı) x Kontr/Sürkontr Katsayısı**

Löve sayısı, 6. elden sonrakiler yani kontratta yazan sayılardır (3NT için 3, 4Renk için 4 gibi). Oyun kontrlu ise 2, sürkontrlu ise 4 ile çarpılır.

Örnek 1: 1NT kontratı kontrsuz ve tam gerçekleştiğinde: Löve Puanı=40x1=40 puandır.

Örnek 2: 2♠ kontratı kontrlu ve tam gerçekleştiğinde: Löve Puanı=30x2x2=120 puandır.

Örnek 3: 3♣ kontratı sürkontrlu ve tam gerçekleştiğinde: Löve Puanı=20x3x4=240 puandır.

İkramiyeler:

Toplam löve puanı 100 ve üzerinde olan kontratlar zon kontratı ya da manş skoru olarak adlandırılır. (3NT, 4Majör, 5Minör). Löve puanı 100'ün altındaki kısmi skor kontratlarına Kontr veya Sürkontr atıldığında puan değeri 100 ve üzeri oluyorsa onlar da zon kontratı olur (Kontrlu: 2Majör, 3Majör, 2NT, 3Minör, 4Minör; Sürkontrlu: 1Majör, 1NT, 2Minör gibi). Sürkontrlu oyunda bile zon bağlamayan tek kontrat 1Minör'dür.

Şikago sisteminde seanslar 4'er elden oluşur. Herkes, oyun yani saat yönünde sırasıyla kartları dağıtır. Önceki elin sonucu sonraki eli etkilemez. 4'erli yeni seanslarla oyuna devam edilebilir. Zon durumları tablodaki şekildedir.

Oyun	Dağıtan	Zon Durumu
1	Kuzey (N)	Kimse Değil
2	Doğu (E)	N/S Zonda
3	Güney (S)	E/W Zonda
4	Batı (W)	Herkes Zonda

İkramiye puanları, kontratı gerçekleştiren takımın zon durumuna göre belirlenir. Şilem yapan zon ikramiyesini de alır.

Kontrat İkramiyeleri	Zonsuz (Yeşil)	Zonda (Kırmızı)
Kısmi Skor	50	50
Zon	300	500
Küçük Şilem	500	750
Büyük Şilem	1000	1500

Buna ek olarak gerçekleşen Kontrlu oyunda 50, Sürkontrlu oyunda 100 puan ikramiye kazanılır.

İkramiyeler = Kısmi Skor ya da Zon İkramiyesi + (Varsa) Şilem İkramiyesi + (Varsa) Kontr/Sürkontr İkramiyesi

Örnek 1: 1NT kontratından 40 Löve puanı almıştık. Bu bir kısmi skor kontratı olduğu için puanın üzerine 50 ikramiye puanı eklenir.

Örnek 2: 2♠ kontratından 120 Löve puanı almıştık. Kontrsuz bir oyunda löve puanı 60 olacak, üzerine 50 kısmi skor ikramiyesi gelecek ve 110 puan alacaktık. Kontr nedeniyle oyun artık zondadır ve 120 löve puanına 300 zon ikramiyesi, 50 kontr ikramiyesi eklenir. Skor=120+300+50=470 puan. (Deklaranın olduğu takım zonda (kırmızı) ise zon ikramiyesi 500 olacağı için toplam skor 670 olacaktır.)

Örnek 3: 3♣ kontratından 240 Löve puanı almıştık. Kontrsuz bir oyunda 60 löve puanı, 50 kısmi skor ikramiyesi ile 110 puan alacaktık. Sürkontr nedeniyle

oyun artık zondadır ve 240 löve puanına 300 zon puanı, 100 sürkontr ikramiyesi eklenir. Eğer deklaranın takımı zonda (kırmızıda) ise 500 zon puanı eklenir ve Skor=240+500+100=840 puan olur.

Ek Löve Puanı:

Oyunda söylediğimiz kontrattan fazla sayıda löve aldığımız durumlar olacaktır. Kontrsuz oyunda, alınan her löve için minör renklerde 20 puan, majör renkler ve sanzatuda 30 puan eklenir. Zon ve Kontr/Sürkontr durumlarında alınan **her bir ek löve** için alınacak puanlar şu şekildedir.

Ek Löve Puanı	Zonsuz (Yeşil)	Zonda (Kırmızı)
Kontrlu	100	200
Sürkontrlu	200	400

TOPLAM PUAN (SKOR) = LÖVE PUANI + İKRAMİYELER + EK LÖVE PUANI şeklinde hesaplanır.

Örnek 1'de 1NT kontratında, Güney-Kuzey ortaklığı Güney deklaranlığında fazladan 2 löve (1NTS+2) almışsa; Önceden hesapladığımız 90 puana fazla 2 löveden gelen $30 \times 2 = 60$ puan eklenir ve Toplam Skor=40+50+30x2=150 olur.

Örnek 2'de 2♠ kontratında, kontrlu (x) oyunda, Doğu-Batı ortaklığı zonda değilken (yeşil), Batı deklaranlığında fazladan 2 löve (2♠xW+2) almışsa; kontrlu yeşil puanı 100×2 eklenir ve Toplam Skor=120+300+50+100x2=670 olur.

Örnek 3'de 3♣ kontratında, sürkontrlu (xx) oyunda, Doğu-Batı ortaklığı zonda (kırmızı) iken Doğu deklaranlığında fazladan 2 löve (3♣xxE+2) almışsa; sürkontrlu kırmızı puanı 400×2 eklenir ve Toplam Skor=240+500+100+400x2=1640 olur.

Kontrat sonucunun bazı uygulamalarda da kullanılan kısaltmasının açılımı sırasıyla; kontrat, varsa kontr/sürkontr, deklaran pozisyonu, varsa ek ya da batan löve sayısı şeklindedir. Örnek verirsek: **3NTxxS+1** açılımı; 3 Sanzatu kontratı sürkontrlu olarak Güney (S) deklaranlığında +1 löve ile yani 10 el alınarak gerçekleştirilmiştir. **4♠xW=** açılımı; 4 Pik kontratı kontrlu olarak Batı (W) deklaranlığında 10 tam löve ile gerçekleştirilmiştir. **5♣E-2** açılımı; 5 Trefl kontratı Doğu (E) deklaranlığında 9 löve gerçekleşerek 2 batmıştır.

KAYIPLAR

Kontratı gerçekleştiremediğimiz durumda oyun batar ve alınan ceza puanları rakibin hanesine yazılır. Hesaplama şu şekildedir:

n: Batan El Sayısı

Kontrsuz	Zonsuz (Yeşil)	50 x n
	Zonda (Kırmızı)	100 x n
Kontrlu	Zonsuz (Yeşil) *	İlk 3 Batar= 100 x (2n - 1)
	Zonda (Kırmızı)	100 x (3n - 1)
Sürkontrlu	Zonsuz (Yeşil)	Kontrlu Yeşil x 2
	Zonda (Kırmızı)	Kontrlu Kırmızı x 2

*4 ve üstü her batar el için +300 ceza puanı eklenir.

Verdiğimiz örneklerdeki eller 2'şer batmış olsun (n=2). Kayıpları hesaplayalım.

Örnek 1'de 1NTS-2 sonucu kontrsuz yeşil, $50 \times n = 100$ puan,

Örnek 2'de 2♠xW-2 sonucu kontrlu yeşil, $100 \times (2n-1) = 300$ puan,

Örnek 3'de 3♣xxE-2 sonucu sürkontrlu kırmızı, $100 \times (3n-1) \times 2 = 1000$ puan rakiplerine yazılır.

SKOR YAZMA

Turnuva oyun kurallarını, MP (Match Points), IMP (International MP) ve VP (Victory Points) skor hesaplamasını başka bir bölümde detaylandıracağız. Burada, bilgisayar ve telefon uygulamalarında kullanılan Şikago/Turnuva sitemine göre hesaplama ve yazım şeklini 4 ellik bir oyun üzerinde anlatalım. **Güneyde** oturuyoruz ve tablodaki sırayla kontratlar gerçekleşiyor.

Oyun	Dağıtan	Zonda	Sonuç
1	Kuzey (N)	Kimse	5♣xS+1
2	Doğu (E)	Biz (NS)	3NTN+3
3	Güney (S)	Onlar (EW)	7♥xxW=
4	Batı (W)	Herkes	4♠xxE-3

Toplam Skor = Löve Puanı + İkramiyeler + Ek Löve Puanı

1nci El: Güney deklaranlığında, rakibin kontrladığı 5Trefl oyununda 11+1 el alıyoruz. (5♠xS+1)

Löve puanı = 20 minör renk puanı x 5 löve x 2 kontr katsayısı = 200; İkrariyeler = 300 zon ikramiyesi + 50 kontr ikramiyesi = 350; Ek Löve Puanı = 100 x 1, kontrlu yeşil.

Toplam Skor = 200+350+100 = 650

2nci El: Kuzey deklaranlığında, 3 Sanzatu oyununda 9+3 el alıyoruz. (3NTN+3)

Löve puanı = Sanzatudada ilk el 40, sonraki iki el 30'ar puan = 40+30x2 = 100; İkrariyeler = 500 takım zonda (kırmızı) iken zon ikramiyesi; Ek Löve Puanı = 30x3, kontursuz.

Toplam Skor = 100+500+90=690

3ncü El: Rakibimiz Batı deklaranlığında, bizim kontrumuza karşı sürkontrladıkları 7Kör oyununda 13 el alıyor. (7♥xxW=)

Löve puanı = 30 majör renk puanı x 7 löve x 4 sürkontr katsayısı = 840; İkrariyeler = 500 takım zonda (kırmızı) iken zon ikramiyesi + 1500 büyük şilem ikramiyesi + 100 sürkontr ikramiyesi = 2100; Ek Löve yok.

Toplam Skor= 840+2100=2940

4ncü El: Rakibimiz Doğu deklaranlığında, sürkontrladıkları 4Pik oyununda 7 el alarak 3 batıyor. (4♠xxE-3)

Kontrlu kırmızı oyundaki kayıp = 100 x (3n-1), n=3 batır; Sürkontrlu kırmızı oyundaki kayıp ise bunun 2 katıdır. Toplam Kayıp = 800x2 = 1600

Alınan puanları, dilerseniz örneğimizin başındaki tabloda sonuç bölümünün yanına iki sütunla ilave ederek, dilerseniz birbirini dik kesen iki çizgi çizerek, dikey çizginin sol tarafına sizin, sağ tarafına rakibinizin aldığı puanları ilk el en altta olacak şekilde sırayla yazabilirsiniz. Maç Skoru iki toplam arasındaki farktır.

Biz	Onlar
1600	
	2940
690	
650	
2940	2940

Sizin için pratik iki tablo oluşturmaya çalıştım. Örnek sorumuzdaki kontratların skorlarını bu tabloların yardımıyla da hesaplayabilirsiniz. Dilerseniz oyundaki bütün kontratların kazanç ve kayıp tablolarını linkteki dokümanın sonunda bulabilirsiniz.² Sağlıklı, mutlu ve üretken günler dilerim.

KAZANÇLAR	Kontrat Sonuç	Kontursuz		Kontrlu		Sürkontrlu	
		Yeşil	Kırmızı	Yeşil	Kırmızı	Yeşil	Kırmızı
ZON	3NT/5♣/♦	400	600	550	750	800	1000
	4♥/♠	420	620	590	790	880	1080
KÜÇÜK ŞİLEM	6♣/♦	920	1370	1090	1540	1380	1830
	6♥/♠	980	1430	1210	1660	1620	2070
	6NT	990	1440	1230	1680	1660	2110
FAZLA LÖVE	NT/♥/♠ +1	+30	+30	+100	+200	+200	+400
	♣/♦ +1	+20	+20	+100	+200	+200	+400
BÜYÜK ŞİLEM	7♣/♦	1440	2140	1630	2330	1960	2660
	7♥/♠	1510	2210	1770	2470	2240	2940
	7NT	1520	2220	1790	2490	2280	2980

KAYIPLAR	Kontursuz		Kontrlu		Sürkontrlu	
	Yeşil	Kırmızı	Yeşil	Kırmızı	Yeşil	Kırmızı
BATAR						
1	50	100	100	200	200	400
2	100	200	300	500	600	1000
3	150	300	500	800	1000	1600
4+ her el	+50	+100	+300	+300	+600	+600

² http://genc.tbriçfed.org.tr/wp-content/uploads/2018/09/bric_baslangic_seviyesi_ders_notlari.pdf

ÜYELERİMİZE İNDİRİMLER

ÖZEL MEDICANA INTERNATIONAL İZMİR HASTANESİ

Özel Medicana International İzmir Hastanesi tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına yüzde 15 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Yenişehir, İşçiler Cd. No: 126, 35170 Konak / İzmir
Tel: (0232) 970 35 35
Web: <https://www.medicana.com.tr/international-izmir>

EGE-RAD ÖZEL BORNOVA TIP MERKEZİ

Ege-Rad Özel Bornova Tıp Merkezi tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına Hekimlik Uygulamaları Veri Tabanı fiyat listesi üzerinden yüzde 50 oranlarında indirim uygulanacaktır.
Adres: Kazım Dirik Mah. 186 Sk. No: 23/A Yükseliş Plaza Bornova / İzmir
Tel: (0232) 503 05 76 – (0232) 503 05 84 – (0232) 503 05 89
Web: www.egeradtipmerkezi.com/

ÖZEL EĞEBİL KOLEJİ

Özel Egebil Okulları Sahilevleri Kampüsü'nde, üyelerimizin çocuklarının 10 Eylül 2020 tarihine kadar yapılacak kayıtlarında yüzde 25 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Sahilevleri Mah. Venüs Sk. No: 14 Narlıdere / İzmir
Tel: (0232) 285 49 22
Web: www.egebil.com.tr

DİLEK KARAHAN GÜZELLİK SALONU

Dilek Karahan Güzellik Salonu tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına yüzde 20-35 oranlarında indirim uygulanacaktır.
Adres: 101/3 Sokak Profesörler Sitesi No: 9 Kat: 1 Evka-3 Bornova / İzmir
Tel: (0232) 375 37 75
Web: www.dilekkarahan.com.tr

DYNAMOSS AUTO CHECK UP

Dynomoss Auto Check Up'ın tüm şubelerinde (İzmir, İstanbul, Ankara, Bursa, Konya, Denizli, Antalya, Manisa), araç ekspertiz hizmetlerinde üyelerimize yüzde 20 oranında indirim uygulanacaktır.
Tel: 444 56 43
Web: www.dynomoss.com.tr

TECHNOKIDS LEGO AKTİVİTE MERKEZİ

TechnoKids Lego Aktivite Merkezi tarafından, üyelerimize yüzde 15 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Kazım Dirik Mah. 372/3 Sok. No: 5 (Bornova Forum Karşısı) Bornova / İzmir
Tel: (0232) 373 10 36
Web: <http://www.technokids.com.tr/>
e-posta: bornova@technokids.com.tr

ÖZEL VEDİA ÖĞRETMEN ANAOKULU

Özel Vedia Öğretmen Anaokulu tarafından, üyelerimizin çocuklarına eğitim ücretlerinde yüzde 30 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: 153. Sokak No: 16 D: Z-1 Bornova / İzmir
Tel: (0232) 343 40 50
e-posta: vedia.ogretmenanaokulu@gmail.com

LOKAL ALSANCAK

Lokal Alsancak tarafından üyelerimize yiyecek ve alkol dâhil tüm ürünlerde yüzde 20 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Alsancak Kıbrıs Şehitleri Caddesi 1477 Sokak No: 12/A Alsancak / İzmir
Tel: (0232) 422 50 20

ÖZEL GÜZELBAHÇE DÜŞÜNÜR KOLEJİ

Özel Güzelbahçe Düşünür Koleji anaokulu, ilkokul ve ortaokulunda, üyelerimize yüzde 45 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Çelebi Mahallesi 281 Sokak No: 16 Güzelbahçe / İzmir
Tel: (0232) 234 33 53
Web: www.dusunurkolejiguzelbahce.com

ÖZEL EKOL HASTANESİ

Özel Ekol Hastanesi tarafından, üyelerimize çeşitli muayene ve tedavi hizmetlerinde yüzde 10-20 oranlarında indirim uygulanacaktır.
Adres: Mavişehir-8019/16 Sok. No: 4 Çiğli / İzmir
Tel: (0232) 386 55 05 - Web: www.ekolkbb.com
MMO İzmir Şubesi | Nisan 2021 | 34

ÖZEL FEN BİLİMLERİ EĞİTİM KURUMLARI

Özel Fen Bilimleri Eğitim Kurumları tarafından, üyelerimizin çocuklarına yüzde 20 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Evka-3 Mahallesi Ankara Cc No: 285 Bornova / İzmir
Tel: (0232) 600 00 06
Web: www.fenbilimleri.com

VS AĞIZ VE DIŞ SAĞLIĞI KLİNİĞİ

VS Ağız ve Diş Sağlığı Kliniği tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına yüzde 25 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Gaziosmanpaşa Blv. Kızırlırmak İş Merkezi No: 58 D: 52 Çankaya / İzmir
Tel: (0232) 484 09 93

İZMİR TÜRK KOLEJİ ANAOKULU

İzmir Türk Koleji Anaokulu tarafından, üyelerimizin 3, 4 ve 5 yaşındaki çocuklarına yüzde 15 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Mithatpaşa Cad.No:687-689 Köprü Konak / İzmir
Tel: (0232) 244 05 00
Web: www.ozelturkkoleji.com/Okul-Oncesi-Egitim

ÖZEL İZMİR SEVİNÇ KOLEJİ

Özel Sevinç Koleji tarafından, üyelerimizin çocuklarına eğitim ücretlerinde yüzde 25 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Naldöken Mahallesi 1237/4 Sokak No: 2 Evka-3 Bornova / İzmir
Tel: (0232) 421 28 26 -27 - www.sevinc Koleji.com

ENGLISH TIME DİL OKULLARI

English Time Dil Okulları tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına yüzde 50 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: İsmet Kaptan Mah. Hürriyet Blv. Niyazi Ersoy İşhanı No: 8 K: 6 Konak-İzmir
Tel: 446 46 61 - www.englishtime.com

BİREBİR İNGİLİZCE EĞİTİM HİZMETLERİ

Birebir İngilizce Eğitim Hizmetleri tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına bire bir eğitimlerde ve grup eğitimlerinde yüzde 20 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Folkart Towers Adalet Mah. Manas Bulvarı No: 39 B Blok Kat: 31 Bayraklı İzmir
Tel: 0543 247 3 247
Web: <http://birebiringilizce.com.tr>

İZMİR İSTEK ÖZEL EĞİTİM HİZMETLERİ OKULLARI

İzmir İstek Özel Eğitim Hizmetleri Okulları tarafından, Mavişehir Kampüsü'nde üyelerimizin çocuklarına yüzde 20 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: 2040 Sok. No: 13 Mavişehir Karşıyaka-İzmir
Tel: 0232 324 05 05
www.izmiristek.k12.tr

ONUR BİLİM ANAOKULU

Onur Bilim Anaokulu, üyelerimizin çocuklarına yüzde 25 oranında indirim uygulayacaktır.
Adres: Ilıca Mahallesi Lale Sk. No: 8 Narlıdere İzmir
Tel: 0535 378 62 86 - www.onurbilimanaokulu.com

MEDICALPARK İZMİR HASTANESİ

Medicalpark İzmir Hastanesi tarafından, üyelerimize yüzde 10 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Yeni Girne Bulvarı 1825 Sok. No: 12 Karşıyaka
Tel: (0232) 399 50 50 - Web: www.medicalparkizmir.com

ÖZEL UĞUR OKULLARI

Uğur Okulları tarafından, üyelerimizin çocuklarına yüzde 10 oranında indirim uygulanacaktır.
Adres: Üniversite Caddesi Kazım Dirik Mahallesi 374 Sok. No: 118 Bornova-İzmir
Tel: 445 77 78
Web: www.ugurokullari.k12.tr

YAŞAR ÜNİVERSİTESİ

Yaşar Üniversitesi tarafından, üyelerimize ve birinci derece yakınlarına linansüstü eğitim programlarında yüzde 30 oranında indirim uygulanacaktır.

Adres: Üniversite Caddesi No: 37-39 Bornova/İzmir
Tel: 570 70 70
Web: <http://www.yasar.edu.tr>



tmmob
makina mühendisleri odası
izmir şubesi

ODAMIZ TARAFINDAN YAPILAN TEKNİK KONTROL HİZMETLERİMİZ

BASINÇLI EKİPMANLAR

Buhar Kazanları • Kalorifer Kazanları • Kızgın Yağ Kazanları
Kızgın Su Kazanları • Buhar Jeneratörleri
Otoklavlar • Sıvılaştırılmış Gaz Tankları
(LPG ve benzeri) (Yerüstü)
Sıvılaştırılmış Gaz Tankları (LPG ve benzeri) (Yeraltı)
Basınçlı Hava Tankları • Kompresörler
Hidroforlar • Boyler ve Genleşme Tankları
Tehlikeli Sıvıların Bulunduğu Tank ve Depolar



KALDIRMA VE İLETME ELEMENLARI

Vinç (Monoray Vinç, Köprülü Vinç, Portal Vinç,
Pergel Vinç, Kule Vinç, Mobil Vinç)

Caraskal • Forklift • Transpalet • Atelye Tipi Lift ve Krikolar
İnsan ve Yük Asansörleri • Yürüyen Merdiven / Bant
Cephe Asansörü • Platform • Sapan, Mapa
İş Makinaları (Çekici, Çekici Dozer, Yükleyici, Kazıcı Yükleyici,
Skreyper, Greyder, Silindir, Silobas, Beton Pompası, Fore Kazık)
Teleski Telesiyej Teleferik Periyodik Kontrol ve
Ruhsatlandırma
Çeşitli Konveyöre ve Bantlı İletme Makinaları



MAKİNA VE TEZGAHLAR

Dişli Taşlamalar • Dişli Açmalar
CNC İşleme Tezgahları
Torna Tezgahları • Freze Tezgahları
Planya Tezgahları • Taşlama Tezgahları
Bohrwerk Tezgahları • Erozyon Tezgahları
Matkap Tezgahları • Kaynak Makinaları
Ölçme Kontrol Tezgahları
Presler • Saç İşleme Makine ve Tezgahları
Ağaç İşleme Makine ve Tezgahları



İŞ HİJYENİ ÖLÇÜMLERİ VE TESTLERİ

Aydınlatma • Kişisel Gürültü Maruziyeti
İşyeri Ortamı Gürültü Ölçümleri
Kişisel Titreşim Maruziyeti Ölçümleri
Kişisel Toz Maruziyeti ölçümleri
Termal Konfor Ölçümleri
Toksik Gaz ve Buhar Ölçümleri
Ortam Toz Ölçümleri



ENDÜSTRİYEL ÖLÇÜM VE MUAYENELER

Çevre Analizleri
(Çevresel Gürültü Ölçümleri Kapsamı,
Baca Emisyon Ölçümleri Kapsamı)
Termal Kamera Çekimleri
Doğalgaz Cihaz, Tesis ve Tesisatlarının Kontrolleri
Tahribatsız Muayene (NDT) Hizmetleri
Yorulma Test ve Analizleri

TESİSATLAR

Yangın Tesisatı Hortumlar
Motopomplar • Boru Tesisatları
Havalandırma ve Klima Tesisatları



İLETİŞİM

MMO Tepekule Kongre-Sergi ve İş Merkezi

Anadolu Caddesi No: 40 Kat:M2 Bayraklı - İZMİR Tel: (0232) 462 33 33 • Faks: (0232) 486 20 60

izmir@mno.org.tr • www.mno.org.tr/izmir