

**UCUZ  
ESNEK  
GÜVENCESİZ  
ÇALIŞMA  
GELİYOR**



**SES Lİ  
KADINLAR**



**KADINLARI GÜVENCESİZLEŞTİREN  
YASAYA KARŞI KREŞ VE GÜVENCELİ  
ÇALIŞMA HAKKIMIZI İSTİYORUZ!**

# KADINLARI GÜVENCESİZLEŞTİREN YASAYA KARŞI KREŞ VE GÜVENCELİ ÇALIŞMA HAKKIMIZI İSTİYORUZ!



Yine bir torba yasa ile haklarımız budanmak isteniyor. Bu yasa, hükümetin 2015 Ocak ayında açıkladığı Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Programının yaslandığı temel ilkelerle -ilkesizliklerle- birebir örtüşmektedir, kadın ve emek örgütlerinin itirazlarına karşın patronların talepleri yasalaştırılmıştır. Torba yasalarla düzenlemeler yapılması ve bunun sanki normal bir durummuş gibi yıllardır devam ettirilmesinin başlı başına bir hukuk skandalı olduğunu vurgulamalıyız.

Son iki yılda karşımıza gelen “Kadın İstihdam Paketi” ve Ailenin Dinamik Nüfusun Korunması Paketi” ile aynı içeriğe sahip olan bu yasada kadınlardan başlayarak tüm çalışma hayatının esnek ve güvencesiz çalışma prensibi ile yeniden inşa edilmesi amaçlanmıştır. AKP Hükümeti’nin 2016 yıllık planında da net biçimde görüldüğü üzere kamu emekçilerinin, işçilerin ve özellikle de kadın emekçilerin haklarının budanması ve güvencesiz istihdamın esneklik vurgusu ve özel istihdam büroları (işçi kiralama sistemi) aracılığıyla yaygınlaştırılması hedeflenmektedir.

Yıllık planda özel bir vurgu yapılan bireysel emeklilik sisteminin yaygınlaştırılması da bu yasada yer almaktadır. İstihdamın güvencesizleştirilmesi ve sosyal güvenlik sisteminin piyasalaştırılması AKP'nin temel hedeflerindedir. Biryandansavaş devam ederken biryandan da güvencesizleştirme politikaları devreye sokulmuştur. Yasaların alenen çığnendiği ve toplumsal kutuplaşmanın derinleştirildiği bu ortamda hak mücadelesi yürütmek gerçekten güçtür. Hukukun askıya alındığı bir ortamda hakların talep edilmesi bir o kadar imkânsızlaşmaktadır. Tam da bu ortam sayesinde, emekçiler olarak hayatlarımızı bu denli ilgilendiren önemli gelişmeler, güçlü bir itirazla karşılaşmadan yasalaşabilmektedir.



# Güvencesizleştirme operasyonu kadın emekçiler üzerinden derinleştiriliyor!



Hükümetin yıllık planı, bir bütün olarak çalışma yaşamının güvencesizleştirilmesi ve bu alandaki hakların kullanımının çeşitli mekanizmalarla engellenmesinin yanında, aile hayatının ve toplumsal yeniden üretimin bu esnek ve güvencesiz çalışma biçimi uyarınca yeniden düzenlenmesini içeriordu. Bu yasa, planın adım adım hayata geçirileceğinin önemli bir göstergesidir.

Esnekleşme, hem devlet hem de işveren çevrelerince her fırsatta kadın istihdamını arttıracak yegâne çözüm olarak öne sürülmektedir. Yasada ve hükümetin 2016 yıllık planında özel bir vurgu yapılan esneklik, emekçiler açısından doğrudan reddedilmesi gereken bir güvencesizleştirme aracıdır.



## Esneklik Nedir?

# Esneklik çözüm değil

KEİG raporuna göre, kadın istihdamı için yapılması gereken esnek çalışmayı yaygınlaştırmak değil, bakım yükümlülüğünü kadınların omzundan almak

**T**ürkiye'de kadınların işgücüne katılımı oldukça düşük. OECD ülkelerinde kadın istihdamı oranı ortalama yüzde 65 iken, Türkiye'de bu oran yüzde 30. AKP hükümeti, uzun süredir kadın istihdamını esnek çalışma ve geçici işçilikle artırmayı hedefleyen bir siyaset izliyor. Son olarak açıklanan 64. Hükümet programında da, "Kısmi zamanlı çalışma, staj, prim desteği gibi araçlarla ve bilgi toplumu şartlarında gelişen yeni işlerle genç ve kadın istihdamını artıracak bir çalışma ortamı oluşturacağız. İşgücü piyasalarına esneklik sağlayan çalışma biçimlerini mevzuata ekleyeceğiz" ifadeleri yer alıyor.

Programda sözü edilen çalışma biçimlerinin başında özel istihdam bürolarının geldiği biliniyor. Peki, özel istihdam büroları kadın istihdamı için çözüm mü, yoksa güvencesiz esneklik için tuzak mı? Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi Platformu (KEİG), bu sorunun yanıtını arayan bir rapor hazırladı. İstanbul Takvim'de dün düzenlenen bir basın toplantısıyla açıklanan raporda, özel istihdam bürolarının tarihi, nasıl çalıştıkları ve bu büroların kadın istihdamına etkileri ele alındı.

### İstihdam güvenciliği

Raporu sunan Handan Çağlayan'ın verdiği bilgilere göre, Haziran 2015 itibarıyla 28 ilde sayısı 482'yi bulan bu



bürolar, 10 yılı aşkın süredir faaliyette. Bu bürolar işçi sirkülasyonu ne kadar çoksa o kadar kâr ediyor. Çağlayan, "iş güvenciliği" kavramının yerini "istihdam güvenciliği"ne bıraktığını söylüyor.

Çoğunlukla 20-34 yaş aralığındaki gençleri işe yerleştiren bürolar aracılığıyla iş bulanların yüzde 34'ü kadın. Dünya genelinde bu bürolara başvuranlar arasında orta ve düşük eğitimliler ağırlıkta, Türkiye'de üniversite mezunları ağırlıkta. İşe yerleştirilen kadınların yüzde 56'sı genç ve eğitim seviyeleri kendileriyle aynı pozisyonda çalışan erkeklerle göre

daha yüksek. Ama kadınlar genel olarak nitelik gerektirmeyen işlerde istihdam ediliyor.

Çağlayan, "Esneklik, sanki çalışanların istediği doğrultuda ve çalışanların isteklerine göre düzenlenecekmiş gibi yansıtıyor. Oysa sektörün ihtiyaçlarına göre düzenlenecek" diyor. Raporda, kadın istihdamı için çözümün özel istihdam büroları ve güvencesizliği getirecek bir esneklikmeden değil, istihdamın öndeki temel engellerden biri olan bakım yükümlülüklerinin devlet, patron ve erkekler tarafından paylaşılmadan geçtiği vurgulanıyor.



Emekçiler açısından esneklik, daha düşük ücretlerle, yan ödeneklerle çalışmaya mecbur bırakılmak, sosyal haklar ya da güvence olmaksızın çalışmaktır.

- Esneklik, çalışanlar açısından iş güvencesinin ortadan kaldırılması, tüm kuralların işveren/idareci tarafından belirlenmesi anlamına gelmektedir.
- Çalışan sayısının patronlar/idareciler tarafından istendiği gibi değiştirilebilmesi,
- İşe alma ve işten çıkarmada işverene/idareciye serbestlik tanınması,
- Üretim koşullarına göre çalışma sürelerinin istenilen şekilde ayarlanabilmesi,
- İşçilerin kolaylıkla işten çıkarılabilmemesi,
- Ücretlerin büyük bir bölümünün kişisel ve/veya işletme performansına bağlı olarak değiştirilmesi demektir.

İngiltere’de esnek çalışanlar, aynı işi yapan tam zamanlı çalışanların saat ücretinin %68’ini alıyor. Esnek çalışanların haklarının korunması için sendikaların oldukça aktif olduğu bir ülke olan Almanya’da özel istihdam büroları aracılığıyla çalışanların ücretleri diğer çalışanların ücretlerinin %20 ile %40 altında. İspanya’da ise geçici çalışanlar, diğer çalışanlardan %10 ile %15 düşük saat ücreti alıyorlar<sup>1</sup>.

Türkiye’de çalışma yaşamının esnekleştirilmesi sürecinin tarihi, 12 Eylül sonrasına ve yapısal uyum politikalarına kadar uzanıyor. Bu sürecin, çalışma yaşamında koruyucu düzenlemelerin gevşetilerek özelleştirmelerle iç içe geliştiği belirtilebilir. Özel sektörde kayıt dışı istihdam yaygın olduğundan zaten herhangi bir düzenlemeyi beklemeden esneklik uygulamaları hayata geçirilmişti. Kamuda esnek çalışmanın ilk adımı da yine 1980’li yıllardan itibaren Uluslararası Para Fonu (IMF) ve Dünya Bankası’nın Türkiye’ye ilişkin raporlarında ve tavsiyelerinde dillendirilmeye başlayan sözleşmeli personel uygulamasıyla atılmıştı.

---

<sup>1</sup> Bkz. Aslı Beyhan Acar, 2011, Geçici İstihdam Bürolarının Çalışma Yaşamı Açısından Önemi ve Türkiye İçin Bir Model Önerisi, yayımlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. s. 173-74.



Memur sayısının azaltılarak yerine sözleşmeli personele geçilmesiyle başlayan kamuda esnekleşme süreci, daha sonra alt işveren (taşeron) uygulamasına geçişle devam etti. Son olarak da “iş ve aile yaşamının uyumlulaştırılması” adı altında, kadın istihdamı ile esnekliği birlikte gündeme getiren girişimlerin devam ettirilmesi isteniyor<sup>2</sup>.

<sup>2</sup> <http://www.keig.org/content/raporlar/oib%20web.pdf>

Yasa neler içeriyor?

**2016 TORBA  
KANUNDA  
NELER VAR?**

Bu düzenleme doğum/annelik gerekçesiyle kısmi ve yarı zamanlı çalışmayı kadınlar için şimdilik bir tercih olarak sunmaktadır. Pratikte ise çok kısa bir sürede zorunluluğa dönüştürülmesi beklenmelidir. Kadınların yasal haklarının değil ısrarla geleneksel rollerinin hatırlatılması ile kadın emekçilerin güvencesiz çalışma koşullarını ses çıkarmadan kabul etmeleri beklenmektedir. Kadın emekçilerden sonra bu güvencesiz çalıştırma biçiminin tüm toplumsal kesimlere yaygınlaştırılacağından kimsenin şüphesi olmamalıdır.

Yasada, AKP'nin kadın emekçilerle ilgili düzenlemelerinin tümünde doğum ve evlat edinme bir gerekçe olarak yer almaktadır. Doğumun normal çalışma düzeni içinde bu kadar düzen bozucu ve ekstra düzenlemeler gerektiren bir durum olarak kodlanması başlı başına bir sorundur. Kadın ve erkeğin eşit ve adil roller üstlenmesi ve kreşlerin yaygınlaştırılması ile çözülebilecek bir durumun bu denli kriz meselesi haline getirilmesi oldukça ikiyüzlü bir tutumdur. Çocuğun bakımı ile ilgili meseleler için kilit öneme sahip kreş konusunda yıllardır tek adım atılmamış, kamuda var olan kreş sayısı giderek azaltılmış, emekçiler özeldeki kreş ücretlerini karşılayacak bir asgari ücret düzeyinden yoksun bırakılmışlardır.

Kreşleri kapatıp iş güvencemize göz  
dikiyorlar!



Devlet kurumlarında ödeneklerinin kesildiği 2007 yılından itibaren 492 olan kreş sayısı 118'e düşmüş durumdadır. Ayrıca, bu hizmetlerden yalnızca 3-6 yaş arası çocuklar yararlanmakta, 3 yaşın altındaki çocuklar için ise devlet neredeyse hiç bakım hizmeti sunmamaktadır. Oysa erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin ulaşılabilir bir temelde sunulması, hem toplumsal cinsiyet eşitliği açısından hem de eğitimde çocuklar arası eşitsizliğin önlenmesi bakımından oldukça önemlidir.



Kadın emekçiler açısından ortada müjde  
yok!



Kadın işçiler, bu yasa öncesinde eğer gereken prim gün sayılarını tamamlamışlarsa (600 gün) işsiz kaldıklarında işsizlik sigortasından yararlanabiliyorlardı. En az 600 gün prim ödemiş olması kaydıyla kadın işçiye işsizlik sigortası fonundan çalışmadığı sürenin prim ve ücreti ödeniyordu. Yasada da yeni düzenlemeyle 600 gün primi olan bir kadın işçiye kısmi süreli çalıştığıında çalışmadığı sürenin işsizlik fonundan karşılanacağı “müjdelenmektedir”. Kadın işçiler açısından “müjdelendiği” gibi bir kazanım söz konusu değildir.

Yasa ile kadının istihdamdan  
dışlanmasının önü açılıyor!



Doğum sebebiyle esnek çalışacaklara ödenecek ücret günlük asgari ücretin brüt tutarı kadar olacak. Bu tutar çalışanların ücretlerinden yapılan kesintilerin toplandığı İşsizlik Fonu'ndan karşılanarak, işverenin yükü kamuya yüklenecek. Yasa bunun sürekliliğini sağlayacak önlemleri de içermiyor. Süt izninin kaldırılmasını öngören esnek çalışma ile patronlar kadınlara yönelik süt izni yerine yarı zamanlı çalışma uygulamasını teşvik edecek, mobbing uygulamaları gündeme gelebilecek<sup>3</sup>.

Doğum sonrası aylıksız izin kullanan annelerin kademe ve derece ilerlemesinden yararlanamaması uygulamasını kaldırması nedeniyle olumlu gibi görülen düzenleme, bundan önceki hak kayıplarını kapsamayacak. İzin döneminde ücret ve prim bakımından hak kaybı oluşmayacak gibi görülmekle birlikte uzun dönemde meslekte ilerleme, kıdem alma ve

---

3 <http://www.birgun.net/haber-detay/akp-nin-devrim-i-koca-bir-yalan-kadina-annelik-kariyeri-101341.html>

yöneticilik gibi tam zamanlı çalışmayı gerektiren nitelikli işlerde yükselme olanağı kadınlar için ortadan kalkacak<sup>4</sup>.

Kadın hareketi ve kadın emekçiler, istihdamda cinsiyet eşitliğinin sağlanmasına, insanayaraşır işlerin çoğaltılmasına ve kadınların istihdama katılımının önündeki temel engellerden biri olan bakım yükümlülüklerinin, devlet, işveren ve erkekler tarafından paylaşılmasına ve kreş hakkına vurgu yapmaktadır. Ancak bu yasa çocuk bakımını doğrudan kadına kitleyen ve kadının varoluşunu çocuk bakımına indirgeyen, bu bağlamda da kabul edilmesi imkansız bir kafa yapısı ile hazırlanmıştır. Kimse kadınlar için hayatın anlamını kendi kendine belirlemeye cüret edemez. Kadınların taleplerine kulak tıkayarak, onlar adına konuşmaya kimsenin hakkı yoktur. Yıllardır kreş hakkı için mücadele eden kadınları ve kadın emekçileri görmezden gelen bu yasaların dayattığı rollere sığmayacağımızın

---

4 <http://www.birgun.net/haber-detay/akp-nin-devrim-i-koca-bir-yalan-kadina-annelik-kari-yeri-101341.html>

bilinmesi gerekmektedir. Çalışma koşullarının, hayatın olağan akışını kesen bir biçime büründürülmesi, kadınların değil patronların talebidir. AKP, kadını ikincilleştiren ataerkiye yaslanarak neoliberal politikaları derinleştirmektedir.

Esnek çalışmanın kadın emekçiler açısından yol açacağı ücret ve gelir kayıpları ya da iş güvencesi ile sosyal güvenlik haklarının korunması gibi konularda top işsizlik fonuna atılmaktadır. Kadın emekçilerin çalışmadan doğan sosyal haklarının telafisi için asıl fonun işsizlik fonu olması, AKP Hükümetinin vergi kesintileriyle oluşturulan işsizlik fonunu özel sektör geliştirme fonuna çevirdiğini göstermektedir. Bu yasayla AKP, kadınları ödüllendirmemekte, patronların talebi doğrultusunda kadınlardan başlayarak tüm emekçileri güvencesizliğe mahkûm etmeye çalışmaktadır.

# Güvencesizlik özel istihdam büroları aracılığıyla yaygınlaştırılıyor!





Yasada özel istihdam bürolarının yaygınlaştırılması, doğum iznine ayrılan kadınların yerine geçici olarak çalışacak emekçiler bulmanın bahanesi haline getirilmektedir. Böylece doğum izni ile başlayan gerekçeler zinciri modern kölelik bürolarının açılmasına uzanan korkunç bir yeni çalışma rejiminin kurulmasının gerekçesi haline getirilmektedir.

Tüm bu esnekleştirme/güvencesizleştirme operasyonları kadının, ailenin, anneliğin, babalığın, ev içi iş bölümünün yeniden tanımlandığı bir noktadan gerçekleştirilmektedir. Kadınların çocuk, hasta ve yaşlı bakımı gibi rollerle kısıtlanarak istihdam alanından çekilmek istendiği açıktır.

## Özel İstihdam Büroları:



Özel istihdam büroları, en genel tanımıyla kar amacıyla işe aracılık yapan, iş arayanlarla işçi arayanları eşleştiren gerçek ya da tüzel kişiliklerden oluşan kuruluşları ifade etmektedir. ILO'nun özel istihdam bürolarını yasaklayan tutumu, 1949 yılında kabul edilen 96 sayılı Ücretli İş Bulma Büroları Sözleşmesi ile değişmiş ve konu denetleme kaydıyla ülkelerin tercihine bırakılmıştır. Günümüzdeki haliyle özel istihdam büroları 1970'li yıllardan itibaren şekillenmiştir. Yüzyılın başında istihdamı, devletin kar amacı gütmeyen kamu kurumlarıyla yerine getirmesi gereken bir yükümlülük olarak tanımlayıp, kar amacı güden özel istihdam bürolarının kapatılmasını öngören ILO, yüzyılın sonuna gelindiğinde esneklik uygulamalarını tanıyıp, özel istihdam bürolarının işgücü piyasası içindeki rolünü kabul eder duruma gelmiştir. Özel istihdam büroları 2003 yılından itibaren Türkiye'de yasal mevzuata girmiştir<sup>5</sup>.

Özel istihdam büroları, kar amacı ile faaliyet yürüten firmalar ve bir küresel istihdam bürosu temsilcisinin ifadesi

---

5 <http://www.keig.org/content/raporlar/oib%20web.pdf>

ile “muhteşem bir sanayi” düzeyine ulaşarak büyük bir ekonomik gücü elde etmiş bulunuyorlar. 2013 yılı itibarıyla dünya genelinde 46 milyon işçinin özel istihdam bürolarında çalıştığı, yaklaşık 140 bin özel istihdam bürosunun 179 bin şubeye sahip olduğu ve özel istihdam bürolarının 2012 yılı toplam cirosunun 259 milyar Euro olduğu belirtiliyor<sup>6</sup>.

Özel istihdam bürolarının küresel ve bölgesel birlikleri, bu güçleri ile karlarını arttırmaya hizmet edecek esnek istihdam biçimlerinin tüm dünyada yaygınlaşması ve özel istihdam bürolarının faaliyetleri önündeki ulusal mevzuatlardan kaynaklanan engellerin ortadan kaldırılması doğrultusunda örgütlenmiş durumdadır<sup>7</sup>. Gerek ILO sözleşmesi gerekse de AB Yönergesi örgütlenme ve toplu pazarlık hakkını güvence altına alsın da geçici çalışanların sendikalaşmaları önünde esaslı engeller bulunmaktadır.

---

<sup>6</sup> Emre Eren Korkmaz, “Kıralık İşçi Büroları: İşçi Sımsarlığı Virüsü”, DİSK-AR, s. 77.

<sup>7</sup> Bkz. TÜSİAD, 2002: İşgücü Piyasalarının Etkinliğinin Arttırılmasında Özel İstihdam Kurumlarının ve Esnek Çalışma Biçimlerinin Rolü, Yayın no. TÜSİAD-T/2002-10/328, İstanbul. s. 32. [http://www.tusiad.org.tr/\\_\\_rsc/shared/file/isgucu.pdf](http://www.tusiad.org.tr/__rsc/shared/file/isgucu.pdf).



# Kayıtdışı alıştırılan kadınlar yine unutuldu!



Ulusal İstihdam Stratejisi'nde kadın istihdamında yüksek kayıt dışılıktan dem vurulmakta, bu oranın 2023'e kadar %30'a düşürüleceği iddia edilmektedir. Yasada kayıt dışı çalışan kadınların göz ardı edilmesi, kadınlar açısından kabul edilemez bir tutumdur. Kadın istihdamındaki düşük düzey ve kayıt dışılıktaki yüksek düzey yıllardır çeşitli politika metinlerinde ele alınan önemli başlıklardan biridir. Ancak bu konuda yıllardır gerçek bir gelişme sağlanamamasının önemli nedenlerinden biri ev içi sorumlulukların eşit olmayan bir iş bölümüyle gerçekleştirilmesi ve başta kreş olmak üzere destekleyici kamusal hizmetlerin yeterli düzeyde, herkes tarafından erişilebilir, ücretsiz ve nitelikli olmayışıdır.



**Çocuk bakımında iki kilit sorun:  
Kreşlerin azaltılması ve kamusal  
hizmetlerin ticarileşmesi**



Emekçiler için uygun fiyatlardan hizmet sunan kamudaki kreş sayısının giderek düşmesiyle birlikte erken çocukluk bakım hizmeti özelden oldukça yüksek fiyatlara alınan bir hizmet haline gelmeye başlamıştır. Çoğu zaman bu kreşlerin fiyatı kadın emekçilere verilen ücretin çok üstünde bir rakama tekabül ettiğinden, pek çok kadın istihdamdan çekilmektedir.

**Çocuk bakımının kadınlarla erkekler arasında eşit paylaşılması ile erken çocukluk bakım ve eğitim hizmetlerinin kamusal bir hizmet olarak sunulması ve bu hizmetin yaygınlaştırılması kadınlar için hayati niteliktedir.**



Kadınların esnek ve güvencesiz işlerde çalışmalarının en önemli nedeni daha nitelikli işlere erişimlerinin önünde çok çeşitli engeller bulunmasıdır. Pek çok ülkede bakıma muhtaç aile üyelerine yönelik kamusal hizmet ağının özelleştirmeler vb. nedenlerle daralması ve var olan desteklerin azalması nedeniyle kadınların esnek istihdamının arttığı bilinmektedir.

Esnek ve sosyal hakları budanmış istihdam, ucuz işçi maliyeti nedeniyle sermayenin talep ettiği bir istihdam biçimidir. Emekçi kadınlar olarak, ev içinde bizlere yüklenen sorumlulukların kamusal hizmetlerle hafifletildiği, kreşin sorun olmadığı bir çalışma ortamı ve güvenceli istihdam istiyoruz.

# Konuya İlişkin Toplu İş Sözleşmesi (TİS) Taleplerimiz:

# KESK

Kamu Emekçileri Sendikaları Konfederasyonu



- 1- 183 nolu Annelik Koruma Sözleşmesi hükümet tarafından tanınsın ve uygulamaya konulsun.
- 2- Ücretli doğum izni 6 aydan 1 yıla çıkarılsın. Çoğul gebeliklerde doğum ve süt izinleri arttırılsın. Doğumdan sonraki bir yılda da süt izni uygulaması düzenlensin.
- 3- Kadın sağlık ve sosyal hizmet emekçilerinin ücretsiz doğum izni süresinde kademe atlama ile ilgili tüm süreçlerinin herhangi bir kayıp oluşturmadan devam etmesi sağlansın.
- 4- Annelik deneyimi olan emekçiler için esnek çalışma değil erken emeklilik düzenlensin.
- 5- 24 saat açık, nitelikli, anadilinde eğitim ve bakım hizmeti veren, ücretsiz kreşler açılsın. Kreşler 0-3 yaş çocuk grubunu da içerecek şekilde düzenlensin. Bu kreşlerden istihdam biçimi ve meslek ayrımı olmaksızın tüm emekçilerin yararlanması sağlansın.
- 6- İş yerleşme ve işe alım süreçlerinde kadın istihdamının gözetilmesi için yasal düzenleme yapılsın.
- 7- Çalışma alanlarının fiziki koşulları, kadınların özel ihtiyaçları gözetilerek düzenlensin.

8 MART  
KADINLARIN ULUSLARARASI  
BİRLİK, MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ

MART



RESMİ TATİL  
OLSUN!

