



petrol-iş
Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası

İki aylık dergi

ARALIK 2009

SAYI: 33

Kadın

Sendika yasa
taslaklarında
kadın



Domuz gribi
değil NAFTA
gribi



Ucube gıdalar
resmen
soframızda



Dr. Özge İzdeş'le söyleşi:

Kadınlar
sadece işsiz
kalmıyor, işgücü
piyasalarının da
dışına düşüyorlar



Christa Wichterich:

Kadınlar
krizin
sosyal hava
yastığıdır

Bericap'tan kadınlar:

Tek tek
olmuyor,
onun için
örgütlendik



İçindekiler

Merhaba 3

Kısa... Kısa... 4

Petrol-İş Sendikası 26. Dönem 6. Olağan Başkanlar Kurulu Toplandı:
İşçi Sınıfının Mücadele Geleneğine Uygun Bir Sendikalar Yasası 6

Mirabel Kardeşlerin İzinde 25 Kasım 7

Sendika Yasa Taslaklarında Kadın 8

Türk-İş'te Kadın Çalışma Grubu 10

KRİZ DOSYASI 4

Alman araştırmacı ve kadın hareketi aktivisti
Christa Wichterich: **KADINLAR KRİZİN SOSYAL HAVA YASTIĞIDIR** 12

Dr. Özge İzdeş'le Söyleşi
Kadınlar Sadece İşsiz Kalmıyor, İşgücü Piyasalarının da Dışına Düşüyorlar 15

Bericap'tan Kadınlar:
TEK TEK OLMUYOR, ONUN İÇİN ÖRGÜTLENDİK 18

Toplam Kalite Yönetimi aldatmacası:
Ücretlerin Arttırılmasını Önerin, Bakalım Kabul Edecekler mi? 22

İstanbul 1 No'lu Şubeden Sandoz işyeri eğitimine katılan kadınlarla görüştük:
GELDİĞİME DEĞDİ 26

Eğitim-Sen'den 25 Kasım'a Özel Dergi 29



GDO Yönetmeliği Resmi Gazete'de yayımlandı:
UCUBE GIDALAR RESMEN SOFRAMIZDA 30

KADINLARIN SU SAVAŞLARI 32

Sendikal Bilinç:
Milli Güvenlik ve Sendikalar: MG GEREKÇESİYLE ERTELENMİŞTİR 34
Hazırlayan: Yard. Doç. Dr. Betül Urhan

Kültür-Sanat:
"İnsan Neyle Yaşar" ya da 11. Uluslararası İstanbul Bienali 36
Hazırlayan: Behice Çağlar

Tarihten Kadın Sesleri:
Sürüne sürüne mezar kapısına gitmek: OSMANLI'DA KADINA YÖNELİK ŞİDDET 38
Hazırlayan: Doç. Dr. Serpil Çakır

Haklarımız:
İşyerinde, lokantada, kahvede: SİGARA YASAĞI 40
Hazırlayan: Av. Serap Özdemir

Sağlık:
DOMUZ GRİBİ DEĞİL NAFTA GRİBİ 42

Evet, Mutfakta Birileri Var!:
YEMEK KEYFİ YA DA SANATI 44
Hazırlayan: Selgin Zırhlı Kaplan

Okuma Odası 46

Cemile Teyze 47

Gülelim mi, Ağlayalım mı? 47



MERHABA

33. sayımızla karşınızdayız... Bir yazı bitirdik, sonbaharı da geride bıraktık...Yılın bitmesine ne kaldı şunun şurasında...

Bu sayımızda da sendika gündemi ile kadınların gündemini buluşturan pek çok haber var yine...

Sendikalar Kanunu değişiyor biliyorsunuz, taslak elimizde... Sendikalılar olarak bu taslak bize ne tür haklar getiriyor, ya da işimizi zorlaştıran maddeler neler, kadınlar için taslakta bir şeyler var mı? Gündem sayfalarımızda bunu konuşalım istedik...

Türk-İş'li kadınlar 2010, 8 Mart Programı çerçevesinde de olsa bir araya geldiler... Konunun ayrıntılarını yine bu sayımızda bulabilirsiniz...

Türkçe'ye *Küreselleştirilmiş Kadın* diye çevrilen kitabın yazarı, küreselleşme karşıtı kuramcılardan Christa Wichterich, Türkiye'deydi. Haber atlatarak onunla bir söyleşi yaptık. Söyleşi sırasında ve söyleşiyi Türkçeye çevirmede Bilgi Üniversitesi'nden iki genç kadın akademisyen bize yardımcı oldu: Yelda Yücel ve Gökçe Çataloluk, arkadaşlarımızı çok teşekkür ediyoruz.

Ekonomik kriz devam ediyor... Krizlerde kadınlara ne oluyor? Özge İzdeş doktorasını bu konuda yapmış, bize rakamlarla krizin toplumsal cinsiyet boyutunu anlattı...

Sandoz'da eğitime giren sendikalı kadın arkadaşlarımız, Bericap'da sendikamız çatısı altında örgütlenen kadın ar-

kadaşlarımızla, üretimde, sendikalı kadın olmayı konuştuk... Onları tanıdık, çok yararlı bilgiler edindik, keyifle okuyacağınızı düşünüyoruz...

GDO yönetmeliğinin çıkmasıyla, kamuoyunu son zamanlarda meşgul eden GDO'lu gıdaları, bu konuda 2008 yılında HayyKitap'tan *Gıdalar, Ambalajlar, Silahlar ve Aç-lar* isimli kitabı çıkan, GDO karşıtı aktivist kadın yazar Mebruke Bayram yazdı... Çok teşekkür ediyoruz...

Aliğa'dan Adalet Kul arkadaşımız Toplam Kalite Yönetimi hakkında bilinmeyenleri yazdı, paylaşımı için teşekkürler.

İkinci konuk yazarımız ise Ece Kocacıbağcı, o da Petrol-İş Kadın dergisi için *Kadınlar ve Suyu* yazdı. Ece arkadaşımız çok uzun süredir kadın ve su konusu üzerine çalışıyor. Bu konuda makaleleri de var...

Bir bebeğimiz daha oldu, o da erkek. Sendikal bilinç köşesinde bizi aydınlatan hocamız Betül Urhan geçtiğimiz günlerde doğum yaptı. Arkadaşımızı tebrik ediyor, bebeğe ömür boyu sağlıklı ve mutlu bir yaşam diliyoruz.

Hukuk, tarih, kitap, kültür- sanat, yemek köşelerimiz her zamanki gibi yine bilgi ve keyif dolu...

Yeni bir yıla girerken, Ankara'da Tekel işçisi kadınlar direnişlerini sürdürüyorlar. Arkadaşlarımızın haklı mücadelesini destekliyor, yeni yılda herkese daha mutlu, daha adil bir yaşam diliyoruz.

Aralık 2009 / Sayı 33

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Mustafa Öztaşkın / Genel Başkan
Mustafa Çavdar / Genel Sekreter
İbrahim Doğanül / Genel Mali Sekreter
Nimetullah Sözen / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri
Mehmet Güray / Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri

Sendikası adına sahibi:
Genel Başkan Mustafa Öztaşkın

Yazışleri Müdürü

Mehmet Yılmaz

Genel Yayın Yönetmeni

Necla Akgökçe

Editörler

Necla Akgökçe, Selgin Zırhlı Kaplan

Tasarım ve Uygulama

Selgin Zırhlı Kaplan



İdare Yeri:

Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 25
Altunizade 81180 Üsküdar/İSTANBUL
Tel: (0216) 474 98 70 (10 hat)
Faks: (0216) 474 98 67

Baskı:

Bileşim Matbaası
Bileşim Yayıncılık, Fuarçılık ve Tan. Hiz.
San. ve Tic. AŞ
Barbaros Cad. No: 11 4. Levent / İstanbul
Tel: 0212 324 44 43

Web Adresi: www.petrol-is.org.tr

e-posta: merkez@petrol-is.org.tr

Yerel Süreli Yayın
(Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.)

Aralık 2009'da basılmıştır.

Kamu emekçileri işi bıraktı, yaşam durdu

DISK, TÜRK-İŞ Şubeler Platformu, pek çok sivil toplum örgütü ve sol partilerin destek verdiği greve, Petrol-İş Sendikası da bulunduğu illerde destek verdi. Sabahın erken saatlerinde ülkenin her yanında işyerleri önlerinde toplanan kamu emekçileri, grev önlükleriyle, pankartlarıyla grevi başlattılar. Daha sonra işyerlerinden kendi illerindeki toplanma yerlerine kortejler halinde davul zurna eşliğinde hareket eden emekçiler ülkenin birçok kentinde kitlesel basın açıklamaları ve mitingler düzenleyerek grevi bir toplumsal şenliğe dönüştürdüler.

Başta ulaşım, eğitim, sağlık, büro, yerel hizmetler, bayındırlık olmak üzere tüm işkollarında kamu emekçileri 25 Kasım'da greve gittiler. Trenler durdu, vergi daireleri, çalışmadı, okullarda dersler boş geçti... Bürolar çalışmadı.



Grevin en geniş katılımlı, coşkulu ve etkili geçtiği illerden biri de İstanbul'du. İstanbul'da tren seferle-

ri durdu, havaalanlarında uçaklar ya kalkmadı ya rötar yaptı, okullarda ziller grev için çaldı, hastane-

lerde acil servisler dışında hizmet durdu, diğer kamu hizmetleri de büyük oranda yapılmadı.

İstanbul'daki basın açıklaması ve yürüyüşe sendikamız Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın, Genel Sekreter Mustafa Çavdar, Genel Mali Sekreter İbrahim Doğangül, Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Nimetullah Sözen de katıldılar.

Başta Başbakan olmak üzere hükümetin kışkırtıcı, ortamı geren açıklamalarına rağmen pek çok insan grevi desteklediklerini her fırsatta dile getirdiler. ■

Eşitsizlikte birinci olduk

Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) açıkladığı İnsani Gelişim Endeksi'ne göre Türkiye 79. sırada. Toplumsal cinsiyet eşitliğini de hesaba katınca 125. sıraya geriliyor.



Uzun ve sağlıklı bir yaşam sürmek, eğitim ve yaşam standardına bakılarak düzenlenen İnsani Gelişim Endeksi'nde bir sıra gerileyen Türkiye, 182 ülke arasında 79. oldu. Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı'nın (UNDP) küresel krizin etkilerini dışarıda bırakan 2007 verilerine göre hazırladığı endekste, Türkiye kadın-erkek eşitliğinde daha da gerilerde kaldı.

İnsani gelişmişliği toplumsal cinsiyet odaklı gelişim endeksiyle karşılaştırınca, Türkiye 125. sıraya geriliyor. Okuma-yazma bilen yetişkinlere kadın-erkek açısından bakıldığında Türkiye 101. sırada. Okullaşmada ki cinsiyet eşitsizliğine bakıldığında 146. sıraya geriliyor. Kadının ekonomik ve siyasi hayata katılımı, kadın yöneticiler, çalışanlar ve milletvekillerinin sayısı, gelir eşitsizliği gibi öl-

çülere bakılarak hazırlanan Toplumsal Cinsiyet Güçlendirme Ölçüsü'ne (GEM) göre Türkiye 109 ülke arasında 101. sırada.

İnsani Yoksulluk Endeksi'nde (HPI) Türkiye, 135 ülke arasında 40. sırada. Bu sıralama, 40 yaşından önce ölme olasılığı, çocuklarda yetersiz beslenme, temiz su kaynaklarına erişim gibi ölçüleri göz önüne alıyor. ■

TMMOB Kadın Kurultayı yapıldı

TMMOB 40. Olağan Genel Kurulu'nda alınan kararlardan birisi olan TMMOB Kadın Mühendis, Mimar, Şehir Plancıları Kurultayı 21-22 Kasım 2009 tarihlerinde Yıldız Teknik Üniversitesi Oditoryumu'nda yapıldı.



Farklı bölgelerden gelen 300'ü aşkın kadın mühendis, mimar ve şehir plancısının kayıt yaptırdığı Kurultay boyunca salonda 150'yi aşkın kadının aktif katılımı vardı.

EMO İstanbul Şubesi'nin sekretaryasını sürdürdüğü Kurultay hazırlık çalışmaları boyunca Marmara, Akdeniz, Karadeniz, İç Anadolu, Ege ve Doğu Anadolu Bölgesi olmak üzere toplam 6 yerel çalıştay yapıldı.

Çalışma yaşamında kadınları kısıtlayıcı toplumsal rollerin, eşitlikçi bir biçimde yeniden düzenlenmesiyle ilgili sunulan karar önerileri arasında yer alan doğum ve emzirme izinlerinin uzatılması, doğum izni'nin yalnızca kadının değil aynı zamanda erkeğin de faydalanmasını sağlayacak ebeveyn izni haline dönüştürülmesi, kreşlerin işyeri ve bölgesel bazlı açılması, kreş açılması için ön şart olan işyerinde çalışan kadın sayısı yerine çalışan toplam kişi sayısı olması ve TMMOB'nin bu mücadelelerde aktif rol alması yüksek sayıda kabul oylarıyla Kurultay kararlarına dönüştü.

Kararlar arasında yer alan TMMOB, bağlı oda ve şube yönetim kurulları ile diğer organlarda en az %35 kadın kotası önerisi karara dönüştükten sonra büyük bir alkışla kutlandı. ■

KESK'in kadın sekreterleri özgürlüklerine kavuştu



174 gündür cezaevinde olan KESK'li tutuklular 20 - 21 Kasım 2009'da ilk kez hakim karşısına çıkarıldı. İçerinde KESK'in ve Eğitim-Sen'in Kadın Sekreterlerinin de bulunduğu 22'si tutuklu 33'i tutuksuz yargılanan KESK üyesi sendikacılar hakkında ikinci günü gece geç saatlerde heyet kararını açıkladı. KESK'liler tutuksuz yargılanmak üzere serbest bırakıldılar.

İlk gün sanık avukatlarının tahliye talepleri reddedilen ve savunmalarına geçilmesine karar veren mahkeme, ikinci gün tutuklu tüm sanıkların savunmalarını aldı. ■

Tez-Koop İş'te kadın örgütlenmesi

Tez-Koop İş'li kadınlar 16 Kasım 2009 Pazartesi günü Kadın İşçi Çalışmaları Toplantısı başlığı altında Ankara'da bir araya geldiler. Sendikanın şubelerinden pek çok kadın temsilci ve yöneticinin katıldığı toplantı, slayt sunumuyla başladı.

Sendika içinde kadın üyelere yönelik eğitimin, şubelerde kadın çalışma gruplarının kurulması ve kadınlara yönelik sosyal etkinliklerin planlanması sabah oturumunda konuşulan konular arasındaydı.

Öğleden sonraki oturumda Sadık ÖZBEN, **Sendikal Harekette Kadınların Yeri ve Bir Deneyim**, konulu sunum yaptı. Daha sonraki sunumu ise işin öznesi olan kadınlar gerçekleştirdi. **Kadın Kimliğiyle Sendikal Mücadele Deneyimi** isimli sunumu İstanbul 5 No'lu Şube Başkanı Rabia ÖZKARACA ve Adana 1 No'lu Şube Başkanı Hülya ÖZCAN birlikte yaptılar. Son oturumda 25 Kasım ve 8 Mart etkinliklerine ilişkin etkinlik takvimi oluşturulmak üzere görevlendirmeler yapıldı. ■

İşçi sınıfının mücadele geleneğine uygun bir sendikalar yasası

Petrol-İş Sendikası XXVI. Dönem VI. Olağan Başkanlar Kurulu 16 Ekim 2009 tarihinde Altunizade’de bulunan sendika genel merkezinde toplandı. Toplantıda dünya, Türkiye emek hareketinin sorunlarının yanı sıra sendikamız çatısı altında bir araya gelen emekçilerin sorunları ve mücadeleleri dile getirilerek, deneyimler ortaklaştırıldı.



Dünyada emeği ile geçinen tüm insanlar üzerinde ağır bir yük oluşturan, pek çok kişinin işten atılmasına ve güvencesiz işlere mahkum olmasına neden olan ekonomik kriz, gündemin maddelerinden biriydi.

Krizde faturanın emekçilere kesildiği tespiti yapıldıktan sonra gelişmekte olan ülkelere dayattıkları yapısal uyum programlarıyla o ülkenin yoksullarına yaşamı zindan eden küresel kapitalizmin mali kuruluşları İMF ve Dünya Bankası eleştirildi. İki kurumun İstanbul toplantılarını protesto eden, sivil toplum örgütlerinin ve sendikaların desteklediği söylenerek, İMF ve Dünya Bankasına karşı yalnızca bildiri yayımlayan Türk-İş’in ve İMF toplantılarına katılan Hak-İş’in tutumları kınandı.

Başkanlar Kurulu, hükümet tarafından önce Kürt açılımı, sonra demokratik açılım, en sonunda da millî birlik projesi olarak adlandırılan, Kürt sorununu çözmeyi amaçlayan adımları desteklemektedir, şeklinde bu sorun karşısında tutumunu belirttikten sonra sorunun demokrasi içinde ve emekçilerin çıkarlarına uygun bir biçimde çözülmesi gerektiğini de vurguladı.

Kamudaki TİS sözleşmeleri konuşulan gündem maddelerinden biriydi. Bu konuda “Sendikamız, kamuda örgütlü olduğumuz TPAO, BOTAŞ, MKE, ETİBOR ve Alkoloid işyerlerindeki toplu sözleşme sürecinde yaptığı her türden meşru eylemleriyle üst örgütümüz dahil tüm kamuoyuna mücadelenin nasıl yürütülmesi gerektiğini göstermiştir.” dendi.

İşsizlik sigortası fonu nema gelirlerinin genel bütçeye devredilmesinin de konuşulduğu toplantıda konuyla ilgili olarak sendikanın politik hattı şöyle çizildi: “İşsizlik sigortası fonu işsiz kalan işçilerindir. Fonun yönetimi sendikalara devredilmeli ve sigortadan yararlanma kapsamı genişletilmelidir. Kıdem tazminatında ise, işçi-

lerin ihtiyacı kıdem tazminatının kaldırılması veya ne olduğu belirsiz bir fona devredilmesi değil, aksine tazminat tavan sınırının kaldırılmasıdır. Kıdem tazminatını ortadan kaldırmaya dönük her çabanın, sendikalar için genel grev sebebi olduğunu bir kez daha hatırlatıyoruz.”

Taşeron işçileri de örgütlemek

Son günlerde değişiklik tasarılarıyla gündeme gelen Sendikalar Yasası da masaya yatırılan konular arasındaydı. 1983 yılında yürürlüğe giren 2821 ve 2822 sayılı yasaların sendikal özgürlükler, örgütlenme hakkı ve toplu iş sözleşmeleri konularında önemli sınırlamalar getirdiği tespiti yapıldıktan sonra barajları ortadan kaldıran, sendika seçme hakkını tümüyle işçiye bırakan, kayıt tutma sistemini sendikaların belirleyeceği organlara terk eden, prosedürlerden ve hukuk labirentlerinden arınmış bir grev hakkı içeren, İLO normlarına, AB kriterlerine ve Türkiye sendikal hareketinin 100 yıllık mücadele ve örgüt geleneklerine uygun bir yasa talebi dile getirildi.

Genel sağlık sigortası uygulamasının daha birinci yılında, sistemin iflas noktasına geldiğini vurgulayan başkanlar kurulu, sağlık harcamaları artarken hizmetin kalitesinde de düşüş yaşandığına vurgu yaparak bu konunun acilen tekrar ele alınmasını, sermayeye kaynak aktarmayı hedefleyen uygulamaların iptal edilmesini istedi.

Petrol-İş Başkanlar Kurulu’nun değiştiği konulardan biri de Düzce’de modern medya tekniklerinin kullanılmasıyla kamuoyunda da ilgi gören “Sendikalı Ol” örgütlenme kampanyasıydı. Kampanyanın önümüzdeki dönem başka bölgelere de taşınabileceği ve kampanya kapsamının sadece örgütsüz işyerleriyle sınırlı olmayacağına, taşeron veya müteahhit eliyle çalıştırılan işçilerin de hedeflendiğine işaret edildi... ❖❖❖



Patria



Dede



Minerva



Maria Teresa

Mirabel kardeşlerin izinde 25 Kasım

25 Kasım tüm dünyada “Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması İçin Uluslararası Mücadele Günü” olarak biliniyor. Değişik coğrafyalarda kadınlar, evde, işyerinde, sokakta, poliste uğradıkları şiddeti protesto etmek, bunlara karşı tutum geliştirmek için yan yana geliyorlar.

1999 yılında Birleşmiş Milletler’in kabul ettiği Kadına Yönelik Şiddetin Ortadan Kaldırılması İçin Uluslararası Mücadele Günü’nün tarihi daha gerilere dayanıyor.

1960 yılında Dominik Cumhuriyeti’nde askeri diktatörlüğe karşı mücadele yürüten direniş örgütü üyesi Mirabel kardeşler, diktatörlüğün polis örgütü tarafından yakalandı, günlerce işkenceden geçirildikten sonra 25 Kasım günü öldürüldü.

Latin Amerikalı ve Karayipli feministlerin 1981’de Kolombiya’nın Bogota kentinde yaptıkları bir toplantıda, katılımcılar Mirabel kardeşlerin anısına 25 Kasım tarihini Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Mücadele Günü ilan ettiler.

Birleşmiş Milletler Kadınlara Yönelik Şiddetin Önlenmesi Bildirgesi (1993) kadına yönelik şiddeti; “İster kamusal, isterse özel yaşamda meydana gelsin, kadınlara fiziksel, cinsel veya psikolojik acı ve ızdırap veren veya verebilecek olan cinsiyete dayanan bir eylem veya bu tür eylemlerle tehdit etme, zorlama veya keyfi olarak özgürlükten yoksun bırakma” diye tanımlıyor. Bildirgede kadına yönelik şiddet türleri, fiziksel, cinsel, duygusal, ekonomik ve sözlü istismar olarak tanımlanırken, genellikle kadınların maruz kaldıkları namus cinayeti, cinsel taciz, tecavüz ise farklı şiddet biçimleri başlığı altında toplanıyor. Aile içi şiddet ise “özel yaşamda, genellikle cinsel ilişki ya da kan bağı ile bağlı bireyler arasında vuku bulan bir şiddet türü” olarak yerini buluyor...

Ayrımcılığa Karşı Sözleşme’de de kadına yönelik şiddet yine tanımlanır ve hükümleri kadına yönelik şiddetin ortadan kalkmasını sağlamak için tedbir almaya çağırır.

Uluslararası metinlerde çok uzun süredir yer almasına, bu konuda kadın örgütlerinin yıllardır mücadele vermesine rağmen, Türkiye’de Aileyi Koruma Kanunu kapsamında dayakçı eş evden uzaklaştırılabilmesine, kadına yö-

nelik şiddet suç olarak tanımlanmasına rağmen bu şiddet hâlâ son bulmuş değil.

Milliyet Gazetesi’nde geçtiğimiz günlerde çıkan bir haber yıllar içinde kadına yönelik şiddetin katlanarak arttığını gösteriyor. DTP Van milletvekili Fatma Kurtulan’ın verdiği bir soru önergesine Adalet Bakanı Saddullah Ergin’in verdiği yanıt kadın cinayetlerinin 7 yılda yüzde 1400 arttığını gösteriyor.

Rapor çok, çözüm yok

Adalet Bakanı’nın açıkladığı istatistiklere göre, 2002’den Temmuz 2009 yılına kadar pek çok kadın şiddete kurban gitmiş. 2009’un ilk yedi ayında şiddet nedeniyle yaşamını kaybeden kadınların sayısı 953’e ulaşmış... Bu rakam 2008 yılında 806 imiş. Kadınlara yönelik şiddet ve cinayetlere ilişkin yargılama istatistikleri ise 2002 ile 2009 yılları arasında kadına yönelik şiddet ve cinayetler nedeniyle, toplam 12 bin 678 dava açıldığını gösteriyor. Bu davalarda 15 bin 564 kişi yargılanırken 5 bin 736’sı mahkum olmuş.

Aile içi şiddetin açığa çıkarılması, namus cinayetlerinin eskisi gibi üstünün çok kapatılmaması, şiddet gören kadınların bir kısmının artık susmaması şiddet rakamlarının zaman içinde artıyor görünmesinde biraz rol oynamış olabilir.

Ama son dönemlerde özellikle ekonomik krizle birlikte, kadına yönelik şiddet gerçekten de inanılmaz bir biçimde tırmandı. Gazetelerin 3. sayfa haberlerine şöyle bir göz atmanız kâfi. İşsiz kalan erkeklerin, öncelikle evdeki çocuk ve kadınlara yöneldiğini geçtiğimiz sayıda yaptığımız söyleşide psikiyatrist dostumuz da ifade etmişti.

Kadına yönelik şiddet konusunda, yeteri kadar araştırma, yeteri kadar istatistik, yeteri kadar örnek olay var... Ama yapılanlar veya yapılabilecekler o kadar az ki...

Araştırmalar, örnekler kadına yönelik şiddet-

tin yapısal bir sorun olduğunu gösteriyor. Bu saptamalar, çözümlerinin de yapısal olması gerektiğinin altını çiziyor.

Ama baktığımızda Türkiye’nin kadına yönelik şiddete karşı bir mücadele politikasının, bir yol haritasının olmadığını görüyoruz...

Hemen hemen her sene hazırlanan kadına yönelik şiddet raporları; erkekler eğitilmeli, kurumlardaki çalışanlar eğitilmeli, kocalar eğitilmeli, kurumlar arası işbirliği olmalı biçiminde sıralanan müfredat anlayışının ötesine gitmiyor.

Yapılan araştırmalar kadınların ekonomik özgürlüğünün onların şayet daha az dayak yemelerine yol açtığını gösteriyorsa, yapılacak şey basittir; kadın istihdamını teşvik edecek önlemler... Nedir bunlar, kota koyarsınız bazı işkollarına, çalışan kadınlara vergi indirimini sağlarsınız, çocuklarının bakımını üstünden alırsınız vs. ...

Küçük yaşta evliliklerle kadının uğradığı şiddet arasında bir bağ varsa, küçük yaşta zorunlu evlilikleri takip eder, ortadan kaldırılmasına yönelik kamusal tedbirler geliştirirsiniz.

Şiddet davranışları şayet aile içinde öğreniliyorsa, baba anneyi dövdüğünde çocuk da ileride kendi eşini dövüyorsa, şiddetin olduğu evlerde yaşayan çocukları korumaya alırsınız.

Polis, devlet, sokak, medya şiddet davranışlarını körüklüyor, durmadan şiddeti yeniden üretiyorsa, şiddet üreten mekanizmaları değiştirirsiniz...

Kadına yönelik şiddetin ortadan kalkması konuyla samimi olarak ilgilenmeyi gerektiriyor. Sakatlar için yapılan bir toplantıda soru sordu diye gözü görmeyen bir insana şiddet haklı gören başbakanların, bu şiddeti uygulayan kurumların olduğu bir yerde kadına yönelik şiddete karşı istediğiniz kadar “eylem planı” çizip, AB’ye, BM’ye gönderin bu sorunu çözemezsiniz... ❖❖❖

Sendika yasa taslaklarında kadın

Sendika yasa değişiklik taslakları geçtiğimiz ayın önemli tartışma konularından biriydi. İlk taslakta yer alan aidatların kaynaktan kesilmesi check-off ‘un kaldırılması maddesi sendikaların büyük tepkisini aldığı için geri çekildi. İşkolu barajı bir birim daha düşürüldü... Son taslaklardaki değişikliklerin bir kısmı uluslar arası standartlara uydurulurken, toplu sözleşme grev, lokavt kanun tasarısı, önemli kısıtlamaları hala koruyor... Peki ya kadınlar, taslaklara kadın açısından baktığımızda neler görünüyor...

Necle Akgökçe



Sendikalar Yasa Tasarısı bir süredir sendikaların, sendika üyelerinin, sendika uzmanların, ya da sendikal konularda araştırma yapan akademisyenlerin gündemine girdi...

Yasaya toplumsal cinsiyet açısından, kadınlar açısından baktığımızda neler görüyoruz, bu konuda pek yazılıp, çizilmedi. Yasa taslağında kadınları sendikalı olmaya teşvik edecek, pozitif ayrımcı önemler elbette bulunmuyor, ama değiştirilmesi önerilen hangi maddelerde işçi kadının çıkarına olabilecek, bir boşluk ve açıklık var mı? Bu yeni yasa ile sendikalar kadın işçileri daha rahat örgütleyebilirler mi? Yasadaki işçi sınıfının örgütlenmesinin önündeki 12 Eylül engellerini kaldırabilecek olan her değişiklik, kadınlar açısından da genel anlamda faydalıdır. Ama toplum içinde çocukluğun-

dan itibaren kadın olduğu için sayısız engelle karşılaşmış, doğru düzgün eğitim alamamış, bin bir zorluklarla kendine düzenli, güvenceli bir iş bulmuş bir kadını sendikalı üyesi yapabilmek için özel yasal desteklere de ihtiyaç vardır... Ama iş yaşamının gerçekten de demokratik bir nitelik kazanması arzulanıyorsa...

Klasik çalışma hakları, işçinin çalışma sürecini kapsayan hakları tanımlarlar ve genel olarak toplumsal cinsiyet hassasiyetleri, gözetmezler. Bu durum esasında hukukun objektifliği-tarafsızlığı- prensibiyle de uyum halindedir. Ama objektifliğin kendisi elbette sorunlu bir kavramdır. Belli bir alanda kazanılmış haklar pazarlıklarla veya bir toplumsal mücadele sonunda elde ediliyorsa eğer, bu alanın öznelere olarak kabul edilen tarafların hakların

erevesini ve içeriğini belirlemesi şaşılabacak bir durum değildir. Çalışma hayatını ve ilişkilerini düzenleyen yasalar da bu alanda norm olan erkek işçiye göre düzenlenmiştir, dolayısıyla.

Bu durumun geçmişi endüstri devrimine kadar uzanır. Özel ve kamusal alan endüstri devrimi ile birlikte birbirinden kesinlikle ayrılmış, ücretlendirilmiş emek büyük ölçüde erkeklerle tanımlanırken, kadınlara daha ziyade bakım ve hizmete yönelik düşük ücretli işlerle ev işleri düşmüştü. . Cinsiyete dayalı bu iş bölümü bugüne kadar sosyal haklar düzenini de etkileyerek kadınların eşit işçiler olarak emek piyasalarında yer almalarının önünde ciddi bir engel oluşturdu...

Klasik anlamda iş kanunları da çalışma yaşamını, aileyi, sosyal yardımları düzenlerken kadın ve erkeği aynı kefeye koymuştur, genel olarak kadınların ve erkeklerin bu alanda farklı yaşam pratiklerine sahip olduğu gözden kaçırır hep...

Ücret hakkını ele alalım mesela kadınların aldıkları ücret bireysel ücretken, erkeklerin aldığı ücret aile ücretidir. Yüzyıllardır bu böyle devam etmiştir. Aile reisinin kadın olması, kadından başka kimsenin çalışmaması halinde de durum değişmez. Kadın ücretlerinin hep düşük olması yalnızca onların nitelsiz işlerde çalışmasıyla ilgili değildir, aileyi geçindirme yükümlülüğünün kadınlarda olmaması, onların hep yedek işçi olarak görülmesiyle de ilgilidir...

O nedenle sendika yasaları da dahil olmak üzere iş hayatını ve ilişkilerini dü-

zenleyen yasaların tümünün toplumsal cinsiyet bakış açısıyla yeniden gözden geçirilmesi gerekir...

Bu yapılmıyor... Yalnız bizde değil, uluslar arası planda da böyle. Dolayısıyla işçi kadınların haklarını gözeten yasalar, uluslar arası temel işçi hakları metinlerinin içinde birkaç maddeli eklentiler olma durumunu hala sürdürüyor...

Toplumsal cinsiyet hassasiyeti gözetilmemiş

İLO metinlerini ele alın, pek çok sendikanın çerçeve sözleşmeler imzalarken atıfta bulundukları 100 ve 111 sayılı, eşit ücret ve ayrımcılık sözleşmelerinde bile ayrımcılık ve eşitlik cinsiyet eşitliğinin altını net olarak çizemez... "İrkindan, cinsiyetinden, renginden yaşından dolayı".... gibi genel ayrımcılık söylemlerinin içine yedirilir kadın işçinin hakları. Kadınlar çoğu kez genç işçiler ile birlikte değerlendirilir, farklı gruplar olarak... Oysa çok net bir durum var, gençlik geçicidir, kadınlık ise devam eder, genç işçiler arasında da kadın işçiler vardır...

Hal böyleyken sendikalar yasası değişiklik tasarılarının toplumsal cinsiyet hassasiyetlerini gözetmesi gerektiğini düşünmek boş hayal olurdu.

Biliyorsunuz değiştirilmesi öngörülen iki yasa var, iki de yasa taslağı. 2821 ve 2822 sayılı yasalar. Bunlar 12 Eylül askeri darbesinin hemen ardından hazırlanmıştı ve sendikal hak ve özgürlüklere büyük darbe vuruyordu, sendikalar bunların değiştirilmesi için yıllardır uğraşıyorlardı. Daha önce de yasa tasarıları hazırlandı, tasarıların hemen hepsi 12 Eylül yasakçı zihniyetini aynen devam ettiriyordu. Bu tasarılarda yasakçı zihniyeti devam ettiren bölümler de var, biraz daha demokratik bölümler de...

Tasarıların geneli üzerine yazı yazan uzmanlar 2821 Sayılı Sendikalar Yasası'nda yapılması öngörülen değişikliklerin İLO'nun 87'Nolu Sendika Özgürlüğüne ve Örgütlenme Hakkının Korunmasına İlişkin Sözleşme ile paralellikler taşıdığını söyleyip, buradaki değişikliklerin önemli görüyorlar. 2822 sayılı yasa ise yetki prosedürlerinin aynen korunması, bazı eylem bi-

çimlerinin grev yasakları içinde sayılması, işyeri barajının korunması gibi İLO normlarına uygun olmayan maddelerin varlığı tartışma konuları olarak karşımıza çıkıyor.

Biz de kadın açısından baktığımızda bu yasa tasarısının bazı olumluluklar barındırdığını görebiliyoruz.

Noter şartının kaldırılması kadınların sendikalar içinde örgütlenmesi açısından olumlu bir adım gibi gözüküyor. Çünkü genel olarak erkekler sendikaya üye olma konusunda tek başına karar verirken kadınlar üyeliğe tek başına karar veremiyorlar. Notere gidene kadar önlerine çıkan koca, baba, erkek kardeş, herkes bu konudaki kararlarını etkileyip, onları engelleyebiliyorlar. Dolayısıyla süreç kısaldığı için işler dallanıp, budaklanmadan direkt sendikaya üye olabilme hali pek çok kadın için teşvik edici olabilir.

Sendikalar Kanunu taslağının işkollarını düzenleyen 4. maddesi de kadın işçi örgütlenmesi açısından dikkate değer görünüyor. Hükümde işkolları 17'ye indiriliyor, bu olumlu bir şey ama bazı işler var ki onların işkolu tanımı yok... Ev eksikli çalışanın ve evde temizliğe giden işçilerin bir işkolları yok ve söylemeye gerek yok bu alanlarda kadınlar çalışıyor.

Buna karşın, işkolunun asıl işe göre belirlendiği tespitinden sonra işyerindeki yardımcı işin asıl işin dahil olduğu iş kolundan sayılması, bu işyerinde yürütülen yardımcı işin alt işveren tarafından üstlenilmesi halinde, bu iş artık asıl işveren tarafından yardımcı iş olarak kabul edilemez, şeklindeki hüküm, taşeron firmalarda temizlik, güvenlik, ya da yemek işlerinde çalışan kadınların da sendikal örgütlenmeye katılması açısından bir imkan yaratacak gibi gözüküyor.

2822 sayılı Toplu İş Sözleşmesi Kanunun taslağına baktığımızda bulabildiğimiz kadın örgütlenmesine dair olumlu olabilecek maddeleri burada göremiyoruz. Daha doğrusu bir yerde kadınların önünü açabilecekmiş gibi görünen bir madde bir başka madde ile etkisizleştiriliyor.

Yetki konusunda işkolu barajının düşürülmesi kadınların yoğun olarak çalış-

tığı hizmet, ara yatırım maddeleri üretimi alanlarında kadınların sendikalaşması açısından bir imkanı içinde barındırıyor gibi gözükse de tarım ve gıda işkolu, dokuma gibi kadınların ağırlıklı olarak çalıştığı sektörlerde yüzde 1'lik barajı aşarak işkolu yetkisi almak neredeyse imkansız gibi. Bu anlamda sarı sendikacılığa karşı bir subap olarak öne sürülen baraj, son derece düşük ücretle güvencesiz olarak çalışan kadınların sendikalar içinde örgütlenerek hak arama mücadelesinin önünü tikiyor.

2822 sayılı yasa taslağının eski yetki sistemini devam ettirmesi ciddi eksiklik. Yetki işlemleri eski kanunda olduğu gibi bakanlık tarafından yürütülüyor, yetkiye işveren tarafından yapılan itirazlar sonuçlanana kadar yetki işlemleri duruyor... Bitmez tükenmez yetki süreçleri tüm işçiler açısından caydırıcı bir nitelik taşıyor ama bir türlü imzalanamayan toplu sözleşmeler kadın işçiler için yukarıda bahsettiğim patron, koca, baba vs baskıları göz önünde bulundurulduğunda caydırıcılığın etkileri artıyor.

Kapsam dışı personelin toplu sözleşmelerden yararlanma hakkının güvence altına alınması tasarıdaki en olumlu maddelerden biri. Kamuda kapsam dışı kabul edilen pek çok kadın mühendis ve teknik eleman sendikal haklardan yararlanamıyordu. Bu madde sendikamızın örgütlü olduğu işyerlerinde kapsam dışı çalışan ve sendika üyesi olamayan kadınlar için de büyük önem taşıyor...

Sendika kanunu yasa tasarılarının toplumsal cinsiyet bakış açısıyla gözden geçirilmesi, onlara daha demokratik bir nitelik kazandıracaktır. Elbette bununla yetinmemek gerekiyor, tasarılar da kadınlara yönelik pozitif ayrımcılık önlemlerinin alınmasını ve devletin bu süreçte elini taşın altına koymasına gerekiyor.

Ama sendikalara sendikalarda çalışan kadınlara da önemli bir görev düşüyor. Tasarılar da kadın çalışanlar açısından neler eksik, bu konuda neler önerilebilir? Tartışmak lazım, öneri ve çözümleri ortaklaştırmak lazım.... ❖❖❖

Türk-İş'te Kadın Çalışma Grubu

Türk-İş'e bağlı sendikaların farklı birimlerinde uzmanlık, temsilcilik, yöneticilik gibi görevlerde yer alan kadınlar, ortak etkinlikler düzenlemek ve sorunlarına birlikte çözüm bulabilmek, ileride daha kalıcı birliktelikler oluşturabilmek amacıyla Türk-İş Kadın Çalışma Grubu'nda biraraya geldiler. Sendikalarda kadın dayanışması açısından umut verici bulduğumuz toplantının sonuçlarını ve izlenimlerimizi paylaşmak istedik.

Selgin Zırlı Kaplan



Türk-İş'e bağlı sendikaların farklı organlarında yer alan uzman, temsilci, yönetici gibi değişik kademelerde yer alan kadınlar, başta 8 Mart 2010'da ortak etkinlik gerçekleştirmek olmak üzere, genel olarak sendikalarda kadınların etkinliklerini arttırmak ve daha koordineli çalışmak amacıyla çalışma grubu oluşturdular.

Birincisi Ekim ayında Ankara'da Türk-İş Genel Merkezi'nin toplantı salonunda gerçekleştirilen toplantının, çalışmalar belli bir düzene oturuncaya kadar her ay yapılması kararlaştırıldı.

Ekim ayında gerçekleştirilen ilk toplantıya, sendikamız Petrol-İş'in yanı sıra, Basın-İş, Belediye-İş,

Çimse-İş, Demiryol-İş, Deri-İş, Genel Maden-İş, Haber-İş, Harb-İş, Koop-İş, Liman-İş, Petrol-İş, Sağlık-İş, Şeker-İş, Tarım-İş, Tek Gıda-İş, TEKSİF, Tes-İş, Tez Koop-İş, Türk Metal, Türkiye Maden-İş, Yol-İş'ten katılım vardı. Açılışı yapmak ve hoşgeldiniz demek üzere katılan Türk-İş Genel Başkanı Mustafa Kumlu ve Genel Mali Sekreteri Ergün Atalay daha sonra ayrıldılar. Toplantıyı, Türk-İş Kadın İşçiler Bürosu'ndan Hülya Uzun yönetti.

12 Ekim 2009 Pazartesi günü, sabah erken saatlerde başlayan toplantının öğleden önceki bölümü, istihdamda kadının yeri ve sorunları, krizin ve yarattığı işsizliğin kadınlar üzerindeki etkileri, kadınların sen-

dikalardaki durumları tartışıldı. Tartışmaların daha verimli sürdürülebilmesi ve ileriye dönük kalıcı çalışmalara dönüşebilmesi amacıyla, üç ayrı konu belirlendi. Çalışan ve sendikalarda yer alan kadınların sorunlarını İstihdam, Örgütlenme ve Eğitim, Çalışma Yaşamında Kadına Yönelik Ayrımcılık başlıkları altında mercek altına almak üzere üç grup oluşturuldu. Toplantıya katılan herkes bu üç gruptan birinde yer aldı.

Toplantının öğleden sonraki bölümünde, her üç gruptaki katılımcılar biraraya gelerek kendi konularını tartıştılar ve çalışma sonuçlarını sundular.

İSTİHDAM GRUBUNUN ÇALIŞMA SONUÇLARI

İstihdam grubu, krizin bahane edilerek, kadınların atipik çalışma biçimlerine yönlendirildiğini, kadının istihdamdaki durumunun toplumdaki durumundan ayrı değerlendirilemeyeceğini tespit ettikten sonra kadın istihdamının önündeki engeller ve krizin etkileri maddeler halinde ele alınıyor:

Krizin etkisi ve kadın istihdamını teşvik: Kadınların ve genç işçilerin istihdamını teşvik, İşsizlik Sigortası Fonu'nda biriken paraya işverenlerin el koymasına, işverene düşen sigorta primlerinin de işçiler tarafından ödenmesine zemin olmamalıdır.

Özelleştirme süreci: Özelleştirme süreci işsizliği, sendikasılaştırma, taşeronlaştırmayı, bağımlılığı, esnekleştirmeyi dayatıyor... Bu süreçten ucuz işgücü olarak görülen kadınları daha ciddi hak kayıplarına karşı karşıya getiriyor...

Çalışan kadınlar: Türkiye'de 5.5 milyon kayıtlı ve çok sayıda kayıtdışı çalışan kadın bulunuyor.

Kadın istihdamı önündeki engeller, kadın işi-erkek işi ayrımı (sendikalarda da kadınlara biçilen rollerin sınırlı olduğu belirtiliyor), toplumsal cinsiyet rollerine ilişkin ayrımcı uygulamalar, atipik istihdam biçimleri, engelli kadın işçiler, işçi sağlığı ve iş güvenliğine ilişkin talepler, değerlendirme sonuçlarını izleyen eylem, ev kadınları, ev işlerinde ücretli çalışma başlıkları altında ayrıntılı bir şekilde ele alınıyor.

ÖRGÜTLENME VE EĞİTİM GRUBUNUN ÇALIŞMA SONUÇLARI

Toplantıda oluşturulan bir diğer grup da örgütlenme ve eğitim grubuydu. Bu grubun çalışma sonuçları doğrudan hayata geçirilmesi istenen talepleri içeriyordu:

1. Türk-İş, çalışma hayatında kadınları ilgilendiren tüm konularda gerekli politikaları oluşturmalı.
2. Türk-İş, sendikalarla işbirliği içerisinde gerekli bilgi, belge ve dokümanları oluşturacağı "Türk-İş Ka-



dın Çalışma Grubu" web sitesini hayata geçirmeli.

3. Sendika yönetimlerinde kadınların yer alması için gerekli örgütlenme çalışmaları başlatılmalı ve kadın yönetici sayısını artırmaya yönelik kota koymalı.

4. Türk-İş, bağlı sendikalarda kadın birimlerinin oluşturulması için gerekli çalışmaları başlatmalı ve takipçi olmalı.

5. Türk-İş, çalışma hayatında kadına dair düzenli bir yayın çıkarmalı (broşür, dergi vs.).

6. Sendikalar kadın üyelerine yönelik bir anket çalışması yaparak kadın üyelerin sendikalardan beklentilerini tespit etmeli.

7. Türk-İş ve sendikalar, kadın işçilerin bilincini artırmaya ve sendikaya üyeliği teşvik etmeye yönelik bir kampanya düzenlemeli.

8. Sendikalar bünyesinde kadınların örgütlenmelerini sağlayacak kadın örgütlenmecileri istihdam edilmeli.

9. Bölgesel eğitimler: Üye kadınlara ve örgütsüz kadın işçilere yönelik eğitimler (sendikal gündemli, toplumsal cinsiyet, iş sağlığı ve iş güvenliği eğitimleri) düzenlenmeli.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINA YÖNELİK AYRIMCILIK GRUBUNUN ÇALIŞMA SONUÇLARI

Çeşitli uluslararası metinlerde kınanmasına rağmen çalışma yaşamında ve istihdamda ayrımcılığın sürdüğü belirtildikten sonra, diğer

ayrımcılık türlerinden farklı olarak kadınlara yönelik cinsiyet temelli ayrımcılığın tüm dünyada işgücü piyasalarının temel özelliği olmaya devam ettiği ekleniyor.

Çalışma yaşamında kadına yönelik ayrımcılığı ele alan grubun çalışma sonuçları, uluslararası sözleşmelerin taranmasıyla devam ediyor. Ev içindeki ayrımcılığa da değinen grup, buna karşı tedbirler geliştirmeden ekonomik ayrımcılıkla da mücadele edilemeyeceğini ekliyor.

Ayrıca, kadınların çalışma yaşamında uğradıkları ayrımcılık türleri 1. Ücret ayrımcılığı 2. İşe alınmada ve işten çıkarmalarda uygulanan ayrımcılık 3. Çalışma sürecinde terfi ve yükselmelerde ortaya çıkan ayrımcılık 4. Cinsel taciz, mobbing ve işyerinde kadına yönelik şiddet, şeklinde sıralanıyor.

Tüm gruplar, hazırladıkları çalışma sonuçlarını sunduktan sonra, sonraki dönemlerde gerçekleştirilmesi düşünülen işler, öneri maddeleri haline getirildi:

1. Kadınların uğradığı ayrımcılık türlerini listeleyen bir rapor hazırlanması,
2. 8 Mart 2010'da yayınlanmak üzere "iş yaşamında kadına yönelik ayrımcılığa karşı" el kitabı hazırlanması,
3. Toplantıda tespit edilen üç ana başlığı özetleyecek sloganları içeren ve kadınları Türk-İş çatısı altında örgütlenmeye davet eden materyaller (ayna, bileklik vs.) hazırlanması,
4. Her sendikada kadın işçilerin sorunlarını, çıkarlarını ve taleplerini takip edip savunan ve kadınların kadın oldukları için uğradıkları ayrımcılıkları bertaraf etmek için politikalar üretecek olan kadın büro veya sekreterlikleri kurulması,
5. Bu birimlerde çalışan kadın uzmanlardan oluşan bir üst komisyonun oluşturulması,
6. Ayrımcılığa maruz kalan kadınların başvurabileceği bir danışma ve destek hattının oluşturulması.

Alman araştırmacı ve kadın hareketi aktivisti Christa Wichterich: Kadınlar krizin sosyal hava yastığıdır

Söyleşi: Yelda Yücel & Gökçe Çataloluk



Fotoğralar: Berfin Bali

*Petrol-İş Kadın Dergisi olarak bazen kadın emeği konusunda, konuyla ilgilenen başka dergilere haber atlatığımız oluyor. Kimsenin haberi olmasa da buna çok seviniyoruz. Aşağıdaki söyleşi de bu tür bir haber. Christa Wichterich, kalkınma uzmanı, birçok kitap yazmış bir kadın araştırmacı... Dünya çapında bir ünü var. En önemli kitaplarından biri de **Die globalisierte Frau**'dur. Bu kitap geçtiğimiz yıllarda Türkçe'ye "**Küreselleştirilen Kadın**" diye çevrildi. Neo liberal küreselleşme karşıtları tarafından yazılan pek çok eser mevcut, ama kadınların küreselleşme ile ilişkilerini anlatan çok az yapıt var. Küreselleşmenin cinsiyetler arasındaki haksızlıkları nasıl derinleştirdiğini, tüm dünyadan örneklerle anlatan Wichterich'in kitabı ise alanının başyapıtı niteliğinde.*

Christa Wichterich, IMF karşıtlarının sokaklara döküldüğü günlerde, o cepheye teorik katkı sunmak amacıyla Bilgi Üniversitesi'nde 3-4 Ekim 2009 tarihleri arasında düzenlenen, "IMF-DB. Eleştirel Arayışlar" Sempozyumuna katılmak için İstanbul'daydı... Onu sempozyum sonrasında yakaladık, kriz ve kadını konuştuk... O da biz de çok memnun kaldık söyleşiden, ama takdir yine de sizlerin...



Panelli nasıl buldunuz?

Beğendim, özellikle ilk oturum çok ilgimi çekti. Çünkü kadınların içinde bulundukları durumları anlatmaları çok etkileyici. "Hayatım boyunca krizde yaşadım, bu son kriz sadece durumu daha kötü hale getirdi." diyordu bir kadın, bu ifade dikkatimi çekti. Yani bütün hayatı istikrarsızlık ve güvensizlik içinde geçmiş, şimdiki kriz taşıdığı külfeti sadece arttırıyor. Tüm dünyadaki durum, bu esasında. O nedenle tanıklıkları çok beğendim. Kadınlar ev içinde yaptıkları işlerin ne kadar önemli olduğunun farkındalar. Bu işler yapılmazsa, hiçbir kurum işlevini yerine getiremez. Aile varlığını sürdüremez, piyasa varlığını sürdüremez. Tam da bu nedenle kadınlar çok çok önemli bir role sahiptir. Kriz yükü arttırdı ve çok büyük bir baskı getirdi, çünkü kocaları da işsiz kaldı, artık çalışmak dışında seçenekleri yok. Kadınların yaptıkları işler düşük ücretli esnek, yarı zamanlı veya küçük işler oldukları için, pek çoğu aileyi geçindirmek için iki işi birlikte yürütüyor. Yani hem dışarıda hem de ev içinde karşılıksız emek alanında daha çok çalışmaları için bir baskı var üzerinde. Ben bu nedenle onlara "sosyal hava yastıkları" diyorum çünkü krizde hayatta kalmayı sağlıyorlar. Pannelle ilgili hoşuma giden ikinci şey ise haklar konusunda bilinçli olmaları. İşçiler olarak hakları olduğunun çok farkındalar. Toplumun tam bireyleri, tam yurttaşları, tam işçileri olduklarının farkındalar. Yani yarı işçi olmadıklarının çok farkındalar.

Kriz kadın çalışması için ne tür kısıtlar getiriyor, ya da getiriyor mu, yeni iş imkânları yaratır diyenler de var çünkü?

Kısıtlardan bahsettim. Emek piyasalarında kadınlar belli tür işlerde, düşük ücretli, daha enformel, part-time işlerde çalışmaya zorlanıyorlar. Bir de göç meselesi var. Eğer ekonomik durum çok kötüye giderse kadınlar, bu ağır baskının altında, köylerden şehirlere ya da şartların daha iyi olduğunu düşündükleri için şehirden köylere gitmek zorunda kalıyorlar. Ya da şanslarını başka bir ülkede denemek için ülkelerini bırakıyorlar. Türkiye'yi bilmiyorum ama pek çok ülkede kadınların eğlence sektörüne, fahişelik ve seksle bağlantılı işlere yönelmeleri için de bir baskı var. Fırsatları sorarken nasıl bir arka plandan yola çıktığınızı bilemiyorum. Avrupa'da bu krizin bir erkek krizi olduğuna ilişkin bir düşünce var. Zira batan bankaların üst düzey yöneticileri, borsacılar, müdürler vs. hep erkek. Bu anlamda şu soruluyor "Lehman Brothers" (Lehman Biraderler) değil, "Lehman Sisters" (Lehman Hemşireler) olsaydı ne olurdu? Bu

sorunun arkasındaki düşünce, finansal çatlamaya yol açanın son derece maskülen bir kültür olduğu. Kadınlar daha az maceraperest, daha temkinli, daha az risk alıyorlar ve daha sorumlular. Bu nedenle eğer üst pozisyonlarda daha fazla kadın olsa bu durum ortaya çıkmazdı, diyorlar. Ben buna katılmıyorum. Sistemin bir iç mantığı var. Kadınların bunun içine girmeleri kapitalizmin iç mantığına girmiş olmaları anlamına gelir. Söz konusu edilen sektörlerde orta kademe pozisyonlarda bazı çok yetenekli, çok nitelikli iyi eğitilmiş kadınlar var ama en üst düzey yönetici olamıyorlar. Oralar erkeklere ayrılmış.

Camdan tavan var değil mi?

Evet. Ama aynı zamanda ben bazı ülkelerde, mesela Çin'de biraz araştırma yaptım, kadınlar kariyer yapmak için, iyi pozisyonlara gelebilmek için erkeklerden çok daha iyi olmalıyız diyorlar. Erkeklerden daha iyi eğitim alsalar ve daha nitelikli olsalar da erkekler piyasaya girdiklerinde işi onlar alıyorlar. Bu durum çocuk sahibi olmak ve aileyle işi dengelemeye çalışmanın zorluğuyla ilgili. Yani ben burada kadınlar için bir imkân görmüyorum. Kriz döneminin kadınlar için iş açısından bazı fırsatlar yaratabileceğini düşünmüyorum.

Almanya'da hükümetin aldığı önlem paketine kadınların haklarını ilgilendiren önlemler ve düzenlemeler var mı?

Hükümet tarafından açıklanan kurtarma paketleri erkeklerin yoğunlukta olduğu endüstrileri destekliyor. Bu panelin ikinci bölümünde her yerde ihracat sektörlerinin krizden çok etkilendiğini dinledik. Tekstil, elektronik gibi emek yoğun ihracat endüstrisinde daha ziyade kadınlar çalışıyor. Sermaye ve teknoloji yoğun ihracat üretimi -Almanya araba, makine, ağır endüstri gibi sektörlerde dünyanın bir numarasıdır- krizden çok etkilendi ve bunlar ağırlıklı olarak erkeklerin çalıştığı alanlardır. Hükümet bu sektörleri kurtarmak için harekete geçti. Ama bu krizden işçilerinin çoğu kadın olan bazı şirketler ve sektörler de etkilendi. Mesela optik zincirleri ya da Almanya'yı tanıyorsanız, bilirsiniz, Karstadt vs. gibi market zincirleri de çok etkilendi. Onlar da ciddi kriz içinde. Mesela hem çalışanları erkek olan araba üreticileri, hem de kadın çalışanları olan büyük bir mağaza hükümetten yardım istedi ve hükümet, büyük mağazanın (bonmarşenin) eski bir üretim tarzı olduğunu ve zaten ortadan kalkacağını söyleyerek onun talebini reddetti. Fakat araba endüstrisi ihracatın direği olduğundan onu desteklemek için gereken her şeyi yapacaklar. Almanya'daki

bakım ve eğitim sektöründeki, Kindergarten'lerdeki (Çocuk yuvası) kadın çalışanların, ilk ve orta öğrenimdeki öğretmenlerin -aynı sizdeki gibi- bir kısmı devletten kadroludur, bir kısmı sözleşmelidir. Sözleşmeliler daha az para alırlar. Kindergarten'lerdeki ve okullardaki sözleşmeli kadın öğretmenler bu kriz döneminde çok az ücret aldıkları için greve gittiler. Çok büyük destek gördüler. Çünkü herkes bu insanların sosyal hayatın devamı açısından ne kadar önemli olduğunu biliyor. Kriz döneminde greve çıkarak çok büyük bir cesaret gösterdiler. Şimdi asgari ücret alma şansları var. Asgari ücretin de altında maaş alıyorlardı çünkü. Genel olarak grevin çok büyük başarı sağladığı düşünülmesi de bence sembolik olarak bu grev çok önemliydi. Eğitim sektöründe burada da sendikalaşma olduğunu duyduğumda çok sevindim. Bir de temizlik işçilerinin sendikalaşmasına. Bu insanların sendikalaşması ve sokaklara çıkıp kendilerini görünür kılmalarını önemsiyorum.

Biliyoruz ki sol çevreler de dahil olmak üzere her camiada finansal kriz ağırlıklı olarak konuşuluyor. Ama çevre krizi var, gıda krizi var, bakım krizi var, sosyal devlet krizi, kadınların bu krizlerle ilişkisine değinebilir miydiniz?

Ekonomik krizi başka bir gıda krizinin izlemesi çok mümkün görünüyor, çünkü kapitalizmin insanları doyurmak için kullandığı sistem sürdürülebilir değil. Ekonomi insanlar için vardır. İnsanların ihtiyaçları vardır ve ihtiyaçlarını gidermek için bir takım şeyler satın alırlar. Normalde Türkiye'deki üretim, Türkiye'deki insanları doyurmak içindir. Ama şimdi herkes dünya pazarı için üretiyor. Ekonomide karşılaştırmalı üstünlükler kavramı var. Eğer üstün olduğumuz ürünleri dünya pazarına üretirsek, Türkiye, Almanya vs. olarak, herkes fayda sağlayacak. Ama bu, işe yaramıyor. Bu özellikle de gıdayla ilgili olarak işe yaramıyor. Eğer gıda ihtiyaçlarımızı dünya pazarından karşılayacak olursak, tütün, pamuk vs. üretiyorsak ya da son dönemlerde hızla yaygınlaşan bio-yakıt üretiyorsak, onu satar, pirincimizi, yeşilliğimizi de dünya pazarından alırız. Ama geçen yıl gıda mallarında spekülasyon nedeniyle, gıdalarını dünya pazarından temin eden insanlar, eski fiyatlara oranla yüzde 50-70 yüksek fiyattan yiyecek almak zorunda kaldılar. Bütün toplumlarda kadınlar aileleri beslemekle yükümlüdür, bu mutfak bahçesinde bitki yetiştirerek de olabilir, pazardan yiyecek alarak da. Böylece gıda krizi bir fiyat krizi olarak kendini göstermektedir ve kadınların canını çok daha fazla yakacaktır. Pazardan gıda alacak durumda olmadıklarında, kadınlar ek iş yapmaya başlarlar. Söz gelimi reçelini, marmelatını evde yapmaya başlarlar ki, evi besleyecek bütçeyi denkleştirebilsinler. Yani gıda krizi, kadın krizidir. Bakım krizini anlatmaya gerek yok.

Yeni dünya düzeninde nasıl bir üretim modeli oluşacağını öngörüyorsunuz? Ülkelere birbirine bağımlılığı artacak mı ya da bu kriz yüzünden devletler içe dönük mü üretim yaparlar? Küreselleşen dünya ekonomisi içinde devletlerin rolünde bir değişim görüyor musunuz? Hindistan ve diğer gelişmekte olan ülkelerde çalıştınız. Endüstrileşmiş ülkelerdeki uzmanlaşma modelinin

gelişmekte olan ülkeleri değiştireceğini düşünüyor musunuz?

Tam tersi. Çok pesimistim. Ticaret politikalarıyla epey uğraştım. Çok uluslu şirketler Avrupa Birliği'nde daha az kar elde etmeye başladılar. Ne yapıyorlar? Başka pazarlar arıyorlar çünkü AB'ye hakim vaziyetler ve şu sıralar pek de müşterileri yok. O nedenle pazarlarını AB şirketlerine açmaları için bazı devletlere baskı yapıyorlar. Daha önce içinde bulunmadıkları sektörlerle giriyorlar. Daha ziyade finans sektöründe ama aynı zamanda eğitim ya da sağlık sektörlerinde para kazanmaya başladılar. Bunlar da daha önce kamu sektörü, ulusal ekonomi ya da yerel ekonomide küçük ya da orta ölçekli girişimlere rezerve edilmiş alanlar. Bir meslektaşımız (Şemsa Özar) oturumların birinde küçük işletmelerden söz ediyordu. Kuzeyden AB ve ABD'den büyük çok uluslu şirketler geliyor, küçük işletmelerin hiç şansı kalmıyor. Bunlara bütünüyle karşı çıkan politikalarla ihtiyacımız var. Bu ticaret serbestisi ve daha çok ithalat eğilimi 97-98' deki Asya krizinden sonra arttı. Ticaret daha fazla liberalleşti, daha fazla ithalat, daha fazla göç oldu. Bu, krizin çözümü gibi görünüyor ama değil. Bir süre durumu düzelterebilir, ama başka bir kriz gelir. Önceki krizin başlangıcında da bir kapitalizm eleştirisi, kapitalist stratejilerin toptan bir eleştirisi vardı. Ancak sonra işler eskisine döndü. Siyasette de böyle.

Aynı oyun yine oynanıyor.

Evet. Bana , kadınlar olarak ne yapmamız gerektiğini soracak olursanız, çok farklı düzeylerde çalışmamız gerekiyor. Makro politika, dünya bankası ve İMF düzeyinde çalışmalar yapmamız gerek ve onları baskı altına almak gerek. Ama aynı zamanda hükümetlerimize erkek odaklı olmayan kurtarma programları ve krize karşı toplumsal cinsiyet (gender) temelli bir yaklaşım geliştirmeleri için de baskı yapmamız gerek. Özellikle emek piyasalarında ve istihdam yaratma bakımından. Ama aynı zamanda sürekli aynı türden bir krizle karşılaşmakta olduğumuz için ne türden bir ekonomi istediğimizi düşünmemiz de gerekiyor. Daha fazla dayanışma ekonomisine ihtiyacımız var ve bunu biz yapacağız. Artık hükümetlere ya da AB gibi güçlü topluluklara politika geliştirmeleri için güvenemeyiz.

Politika geliştirmemiz ve talepte bulunmamız gerekir, hatta belki uygulamamız da.

Evet, ama aynı zamanda alternatifleri kendi zihnimizde oluşturmamız ve kendi aramızda yeni bir toplum sözleşmesi kurmamız gerekir. Dayanışmayı biz kurmalıyız. Yine buradaki oturumlardan birinde toplumda destekleyici yapıların ve dayanışmanın azaldığı tartışılıyordu. Bu bence bir trajedidir. Destek ve dayanışmayı güçlendirmeliyiz. Ben buna toplumsal sözleşme diyorum. Herkes, piyasadaki sözleşmelerden söz ediyor. Toplumsal sözleşmeyi yeniden düşünmeliyiz. Kadın ve erkek arasında, ücretli ve ücret dışı iş arasında, toplumsal üretim ve yeniden üretim arasında bir sözleşme. Böylelikle yeni üretim şekilleri, değer üretme şekilleri ve yeni bir ekonomi ortaya çıkar. Tabii ki hükümetlerden, Dünya Bankası ve İMF'den taleplerimiz var ama aynı zamanda şiddetle, kendimizin alternatif oluşturmamız gerektiğini düşünüyorum. ❖❖❖

Kadınlar sadece işsiz kalmıyor, işgücü piyasalarının da dışına düşüyorlar

Dr. Özge İzdeş genç akademisyen bir kadın. Krizlerin İstihdam ve Toplumsal Cinsiyet Açısından Sonuçları, isimli doktora çalışmasında, 1991, 94, 99, 2001 krizlerinin kadın istihdamına etkilerini rakamlarla somut bir biçimde gösteriyor... Onunla, krizin kadın boyutunu konuştuk...

Necla Akgökçe

Siz, 1991, 94, 99, 2001 krizinin ya da dalmalarının, toplumsal cinsiyet boyutunu, yani krizlerden kadın istihdamının nasıl etkilendiğini istatistikleri veriler üzerinden araştırdınız, böyle bir çalışma yapma fikri nereden doğdu?

Türkiye, sürekli kriz ve toparlanma ilişkisi içinde var olmaya çalışan bir ekonomik yapıya sahip. Bunun nedenine baktığımızda, finansal serbestleşmenin rolünü net bir biçimde görüyoruz. 80'lerden beri uygulanan yapısal uyum programları tüm yapıyı kırılganlaştırmıştı ama 89'daki sonraki finansal serbestleşme iyice krizlere açık bir ekonomi haline gelmemize sebep oldu. Bu durum makro iktisatçı olarak benim ilgimi çekiyordu. Öğrencilik yıllarımda bir feminist aktivist olarak, daha sonrasında akademide de feminist iktisat üzerine çalışan biri olarak, Türkiye'de kadınların istihdama katılma oranının çok düşük olması hep zor koşullarda katılıyor olması, bunun gelir dağılımı üzerinde etkileri, kadın istihdamı alanında hep geriye gitmiş olmamız da ilgimi çekiyordu. Krizlerde emek piyasasının kadın ve erkeklerle ilişkisini kurmak anlamlı olur diye düşünüyorum. Çünkü çok sık kriz yaşıyoruz. Bir kadın arkadaşımız geçenlerde bir toplantıda "Ben kadın olarak hep kriz yaşıyorum" demişti. Gerçekten de kadınların emek piyasası ile kurdukları ilişkide böyle bir şey var. Kriz dönemlerinin görünmeyen bir biçimde kadınlar sayesinde atlatıldığını düşünüyorum. Bunun akademik verilerle makro ekonomik verilerle kurulmuş kanıtlanmış çalışmaları da var. Dolayısıyla krizler en çok kimi vurur, hep söylediğimiz gibi kadınları mı vurur, vurursa bu durumu çok net biçimde ortaya koyup, politika yapıcılara "evet vurur, şu sektörlerde bu şekilde vurur," demek istedim. Gerçekten kadın istihdamını arttırmak gibi bir kaygınız varsa, kadınların emek piyasalarının en kırılgan işçiler olmasına dair bir değişikliğe gitmek istiyorsanız; buyurun elinize bu çalışmayı veriyorum, bunun üzerinden politika üretin demek, istedim.



Yöntem olarak nasıl bir yöntem kullandınız, iktisadi araştırmaların yöntemi ile kadın araştırmaların yöntemleri birbirine pek uymaz, siz nasıl hallettiniz bu sorunu?

Kadın kurtuluş hareketine mensup akademisyenler, mikro alan çalışmaları yaparak, birebir tanıklıkları gündeme getirerek, rakamların insan yüzünü araştırmalara sokarak kadın araştırmalarına büyük katkıda bulundular. Ben makro çalışmalar yapmaya da inanıyorum. Bence ikisi de gerekli. Bir yerde bu işin politikasını yapan kurumla karşı karşıya geldiğinizde rakamları karşılarına koymak, daha etkili oluyor. Bu çalışma Türkiye İstatistik Kurumu (TÜİK)'ten alınan verilerle, makro verilerle, ülkenin tümünü, imalat sanayini, imalat sanayinin alt sektörlerini yansıtan istatistik verilerle yapıldı dolayısıyla bir makro analiz. Daha konvansiyonel iktisat yöntemleriyle yapılmış bir çalışma, ama bunun da ben politika önermek açısından önemli olduğunu düşünüyorum, diğer çalışmalarla da bütünlenirse daha anlamlı olacak.

Ne tür çalışmalarla ev içi emek gibi mi?

Evet, bu verileri zaman kullanım anketleriyle bütünlemeyi çok isterim. İstatistik veriler kadınların salt ücretli emeğini yansıtmıyor, ücretsiz emek ev içindeki harcadıkları ne oluyor? Onu da hesaplamak lazım zaman kullanım anketleri kadınlarla bir gün boyunca ne yaptıklarını soruyor ve harcadıkları zamanı ölçüyor. Belki de kadınlar kriz dönemlerinde emek piyasasında daha az çalışıyorlar ama evde daha çok çalışıyorlar. Eve giren ücretin azalması, kendisinin ve eşinin ücretinin düşmesini evin içinde daha fazla çalışarak, telafi ediyorlar. Evde çalışmanın parasal karşılığı kriz dönemlerinde onun piyasadan alabileceğinden daha yüksek oluyor belki de o nedenle çalışmamayı tercih ediyorlar. Çünkü kadınlar düşük ücretle çok kötü koşullarda çalışıyorlar.

Bir de alanda, üretimde ne olup bittiğine bakmak...

Evet, Türkiye'de lokal olarak parça, parça alan çalışmaları var. Bu çalışmaların tablonun tamamını gösterebilecek ölçü-

de ve bütünlükte olmaması büyük bir kayıp, keşke hep beraber toplanıp böyle bir şey yapabilesek. Çalışmayı daha sistematik bir biçimde, alanı olduğu gibi görebileceğimiz bir biçimde kurabilirsek. Ben bu çalışmalara da olumlu yaklaşıyorum. Sadece istatistiki verilerle yapılan çalışma bilimseldir diğer çalışma bilimsel değildir, şeklinde bir bakış açısına sahip değilim. Makro verilerle çalışmanın sınırlarının bittiği yerde, işin içine insan yüzünün girmesi anlamlı oluyor.

Nerelere baktınız, hangi sektörlerde?

Önce bir kriz olduğunda kadınlara ve erkeklerle neler oluyor onlara baktım. Bunun için detüm Türkiye'yi temsil eden, hane halkı işgücü anketlerini kullandım. Daralma dönemlerinde ortalama iş kaybında, daha fazla kadınların iş kaybı mı oluyor? Ya da tam tersi, bir genişleme döneminde kadınlar daha fazla iş olanağına mı sahip oluyorlar. Salınımlardan kadınlar daha fazla mı etkileniyorlar. Öncelikle ülke genelinde yaptım.

Ne tür bir sonuç çıktı ülke genelinde?

Marksist analizde kadınların yedek işgücü olduğu biçiminde bir tespit vardır. Kapitalizm birikim sürecinde kendi yedek işçi ordusunu yaratır, yedek işçi ordusunun varlığı da birikimi artırır çünkü ücretleri baskılar, yani aşağıya çeker. Dolayısıyla kadınlar daha marjinal konumda oldukları için bir kriz olduğunda ilk onlar atılır. Genelde kadınların yedek işgücü ordusu olduğunu çıkardım ben de. ...

"Krizde önce kadınlar atılır" tespiti doğru o zaman...

Evet, onu karşılayan bir durum bu. Türkiye genelinde evet böyle çıktı; kriz ilk kadınları vuruyor. İstatistiki verilerde, hiç rakamlarla oynamaya gerek yok. Çok net bu çıktı...

Alt alta topladığınızda mı yani...

Ekonometrik bir analiz yaptım. Ortalama istihdama göre kadınların hareketi nasıldır? Veriyi çalıştırdığımda, ortalama istihdam belli bir oranda seyrederken kadınların ki bundan çok daha fazla etkilenerek seyreliyor. 1989-2007'ye kadar olan zaman diliminde bu böyle...

Kadınların yoğunlaştığı, tarım, sosyal ve kişisel hizmetler, toptan ve perakende ticaret, bankacılık ve sigortacılık gibi dört sektörden üçünde, "Kriz ilk kadınları vurur" hipotezinin doğrulandığını görüyoruz.

Nedenleri ne sizce?

Kadınların krizden etkilenme biçimlerini kriz olmadığı zaman var olma şekillerden ayrı olarak düşünemeyiz. Çünkü o bizim üzerinde hareket ettiğimiz zemin. Kadın-



ların, emek piyasasında kriz olmadığı durumda nasıl var olduklarına baktığımızda, işgücü piyasasıyla kurdukları ilişkinin çok kırılgan olduğunu görüyoruz. İşe giriş-çıkış dönemlerine bakıyorsunuz, evlendiği ya da çocuğu olduğu zaman dışarı düşme eğiliminde. Cinsiyet rolleri kadınların emek piyasasında nasıl var olacaklarını çok belirliyor. Öbür taraftan eğitime bakıyorsunuz, kadın işgücü eğitimsiz o yüzden kadın istihdamı düşük, biçiminde genel bir söylem vardır. Bu böyle değil. Kadınların istihdama katılımlarıyla, eğitim durumları arasındaki ilişkiye baktığımızda, erkekler de olduğundan çok farklı bir tablo görüyoruz. Orada da toplumsal cinsiyetin etkisi var. Bir erkeğin bir yıl okula gitme durumu, istihdama katılma ihtimalini oldukça yüksek bir oranda artırırken, kadınlar için böyle bir şey söz konusu olmadığı görülüyor. Kadınlarda örneğin lise eğitimini bitirmiş olmak ancak bir sıçrama yaratıyor. Yapıyı anlamak adına başka ülkelerle karşılaştırmam dedim. Herkes artma yolunda ilerlerken, Türkiye'de kadın istihdamı geriliyor. Türkiye Ortadoğu ülkelerinin altında, İslam ülkelerinin hatta İran'ın da altında. Bu konuda "aman onlar gibi olmayalım" dediğimiz ülkelere çok daha gerilerde bir yerdeyiz.

Bizde özel nedenler mi var, diğer ülkelere göre?

Kadınların işgücüne neden katılmıyorlar sorusunun cevabı bütünüyle ev içlerinin işbölümü ile ilgili. Eşim izin vermiyor, evde işleri kim yapacak gibi tümüyle kadın olmaktan kaynaklanan nedenler ileri sürüyorlar. Erkek işçilerde belirleyici olan şey ücrettir çalışma koşullarıdır, evdeki rolü değildir. Evdeki rolü zaten bunu yüklüyor ona... Kadınlara baktığımızda, ücretin değil, kadınların erkeklerle ilişkilerinin belirleyen olarak karşımıza çıktığını görüyoruz. Kadınlar erkekler gibi işçiler değiller; proleterleşmemişler henüz. İşveren de kadınlara proleter olarak bakıyor, onlar da kendilerini proleter olarak görmüyorlar. Kriz dönemlerinde evdeki klasik işbölümü bazen derinleşiyor. Çünkü bu dönemlerde

dışarıdan daha az tüketmeye başlıyor insanlar. Daha az dışardan giyinip, daha az dışarıda yiyebiliyoruz. Hastalık durumlarında daha az ilaç alınabiliyor. Bütün bu harcama kısıntılarını kadınlar ev içindeki emeklerini artırarak telafi etmeye çalışıyorlar.

Bahsettiğiniz üç sektörde kadınlar ne tür işler yapıyorlar?

Kadınlar buralarda üretim işçileri pozisyonlarındalar, yani masa başı işlerde çalışmıyorlar. Üretimde çalışan kadın işçiler bu anlamda ilk gözden çıkarılabilecek işçiler olarak kullanılabiliyorlar. Bu, kadınların tercihi değil. Buralarda masa başı işlerde çalışan kadınların dana korunaklı olduklarını görüyoruz. Özellikle sekreterler krizden çok etkilenmiyorlar. Kadınların çok marjinal konumda oldukları yerlerde de kriz ilk kadınları vuruyor. Oralarda da kadınlar korunuyorlar. Ama yoğunlaştıkları ve üretim işçisi oldukları yerlerde ilk gözden çıkarılan işçi konumundalar. Onlara dayatılan toplumsal cinsiyet rolleri, hem kendi gözlerinde hem de işverenler nezdinde çok belirleyici oluyor. Mesela bir kadın eşinin çıkarılmasındansa kendisinin çıkartılmasını tercih edebiliyor.

Farklı daralma dönemlerinde kadın istihdamının etkilenme biçimi farklılık gösteriyor mu?

Bu çalışmanın iki ayağı var. Birincisi Türkiye'de bir kriz olsa Türkiye'nin genelinde ne olur sorusu cevaplanıyor. Daha sonra 9 ana sektöre bakarak bu sorunun cevabı veriliyor. Bu sektörler: Tarım, ormancılık, avcılık balıkçılık, Toplum hizmetleri, sosyal ve kişisel hizmetler, Mali kurumlar, taşınmaz mallara ait işler, İmalat sanayi, Toptan ve perakende ticaret, lokanta ve oteller, Elektrik, gaz ve Su, Ulaştırma, haberleşme ve depolama, Madencilik ve taş ocaklığı, İnşaat ve bayındırlık işleri.

Bunların her birinde ne tarz tepki verildiğine bakıldı. Üç hipotezden hareket ettim.

Görelî eşitsiz konumlarıyla ilk kadınları mı vurur, ilk gözden çıkarılanlar mı onlar mı oluyor; bunu dediğimde "yedek işçi hipotezi" geçerli oluyor. Yok efendim kadınları vurmaz, onlar daha ucuz işgücüler, bu özellikleri kriz dönemlerinde erkeklerin yerine ikame edilmelerine yol açıyor. Bunu dediğimde

"ikame etkisi" hipotezi doğru oluyor. Üçüncüsü de kadınların ve erkeklerin yaptığı işler farklı kadın ve erkek istihdamı farklı yerlerde yoğunlaşıyor. Kriz hangi sektörü vurursa, hangi firmayı vurursa, bir firma içinde hangi pozisyonu vurursa onlar etkilenir, bunu dediğimde "tabakalı emek piyasası" hipotezi doğ-

ru oluyor.

Bu üç hipotezden hangisi Türkiye için genel geçerli diye baktığımda, rakamlar bana yedek işçi ordusu hipotezini doğruladı.

İmalat sanayi genelinde yedek işçi ordusu hipotezi geçerli, imalat sanayinin alt kolları, tekstil, ahşap sanayi gibi kadınların yoğun olduğu yerlerde, hem kamu, hem özel istihdama baktım Gene yedek işçi ordusu hipotezinin geçerli olduğunu gördüm.

Ama kimya sanayi, metal sanayi, makine sanayi gibi kadınların üretim işçisi olmadığı daha ziyade masa başı işlerle uğraştığı sanayilerde daha korunaklı pozisyonu var.

İşsizliği nasıl tanımladınız peki?

TÜİK'in bize verdiği yüzde şu kadar dediği işsizlik rakamları sorunlu, çünkü bu rakamlara çalışma ümidini kaybetmiş, iş aramayan ama iş bulsa çalışabilecek olanları katmıyorlar. Kadınlar arasında bu ümidi kırmış denilen işçilerin oranı çok yüksek. Dolayısıyla kadınlar için sağlıklı bir sonuç alınmak isteniyorsa, bunların da sayılması gerekiyor.

Önce normal işsizlik tanımını kullandım, sonra daha geniş, daha derin bir işsizlik tanımı yapıp iş bulsa çalışacak olanları da ekledim. 1991 krizinde devletin açıkladığı rakamlara göre erkek işsizliği artarken, kadın işsizliği azalıyordu. Bu "kriz erkekleri vurdu" anlamına geliyordu. Ama daha dikkatli bakıldığında kadının işsizliğindeki düşüşün, kadınların istihdamdaki kazanımları nedeniyle olmadığı görülüyordu. Kadınlar iş bulabildikleri için işsizlik düşmemiş. Kadınlar işgücüne katılımdan vazgeçmişler. Emek piyasasından tümüyle çıkmışlar, kadınlar ümidi kırılan işçiler olmuşlar. Orada inanılmaz bir artış var. Yani o dönemde kadınlar işsiz kalmamışlar, emek piyasasını terk etmişler. Dolayısıyla gene bir yedek işgücü ordusu var. Ama bir erkek işçi işgücüne mal olan, bir yedek işçi ordusundan daha farklı bir şey bu. Bu anlamda işgücünün dışına düşen işçilerin yüzde 97'sinin kadınlar olduğunu gördüm.

Peki diğer daralma dönemlerinde durum ne?

94'de devletin rakamları kadın işsizliğinin yüzde 10.5 gibi azaldığını, istihdamın da yüzde 19 arttığını görüyoruz. Göstergeler her anlamda olumlu yani. Peki daha geniş tanımla baktığımızda ne görüyoruz. Bütün değişkenler olumlu ama ufak bir ayar yapmak zorundayız. Geniş tanımları kullandığımızda yüzde 6'lık ümidi kırılmış bir istihdam olduğunu görüyoruz. 94'de kadınların ek işçiler olarak iş piyasalarına katılarak, erkeklerle göre avantajlı bir duruma geçtiklerine

tanık oluyoruz. Ama bunun içinde birazcık ümidi kırılmış işçilik de var. 94'de kadınlar görece avantajlı yani.

99'da da kadınların görece avantajlı olduğunu gördüm. Erkek işsizliği yüzde 20 artıyor. Kadınlar açısından işsizlik birazcık azalıyor. Kadınların istihdamı yüzde 12 artıyor, istihdama katılım oranları da yüzde 5 artıyor.

2001'de resmi rakamlara göre önce erkek işçiler etkileniyor. Ama geniş tanıma bakıldığında daha farklı bir şey görüyoruz.

2001 krizi önemli, çünkü her şeyi tüm yakıcılığıyla orada görüyoruz. 2001 krizinden sonra geniş tanıma göre bir analiz yapmazsanız artık eksik değil, yanlış bir iş yapmış olursunuz. 2001'den sonra uzun dönemli işsizlik çok arttı. İnsanlar artık iş aramaktan vazgeçtiler ve bunlar arasında kadınlar çok yoğun.

2001 krizinin ikinci vuruş noktasında, asıl kadınlar etkileniyor. O zaman erkek işsizliğinin yüzde 11 arttığı gözlemlenirken, kadın işsizliğinin yüzde 52.24 arttığını görüyoruz. Bu krizde geniş tanıma göre, önce erkekleri çıkartıyorlar. Ama 2002'den sonra da kadın işsizliği çok ciddi oranda artıyor. Yedek işgücü analizinin burada da geçerli olduğunu görüyoruz. 2008'i ise henüz yapmadım. Bunu tamamladığımda onu da yapacağım.

Peki, istihdamdaki artışlar geleneksel kadın işleri denilen, alanlarda mı oluyor?

Kadınlar sosyal hizmetler, imalat, tekstil, tarım ormancılık, toplum hizmetleri, sigortacılık, mali kurumlar gibi belli yerlerde yoğunlaşıyorlar. Bunda kadınların el becerilerinin yanı sıra toplumun geleneksel değer yargılarının da rolü var. Kocalar, kadın sayısının fazla olduğu iş yerlerine yolluyorlar eşlerini. Kadın yoğunluklu yerler öyle olmaya devam ediyor, dolayısıyla. Bu yapının kırılması çok zor.

Araştırmanızın, değiştirmeye yönelik olması gerektiğine düşünüyorsunuz sanırım....

Kesinlikle. Akademik araştırmanın kesinlikle insan yaşamlarını değiştirmeye yönelmesi gerektiğini düşünüyorum. İşlevsel olması gerektiğini düşünüyorum. Bu daha ziyade yapıyı ortaya koyan bir araştırma. Araştırmanın bir sonraki aşaması ücretlerle ilişkilendirmek olacak. Bu sektörlerde kadınların yoğunlaşmasıyla, ücretler arasındaki ilişki nedir? Ücretler daha mı düşük. Böyle bir eğilim varsa, bu sadece kadınları ilgilendiren bir durum olmaktan çıkar çünkü ücretler aşağıda eşitleniyor. Kadınlar erkeklerin ücretlerine yükselmiyorlar, erkekler kadınların ücretlerine düşmek zorunda kalıyorlar.

Araştırmanızın sonuçlarından bahsedebilir misiniz?

Türkiye'de toplumsal cinsiyet rolleri, kadınların işgücüne katılımını çok çok etkiliyor. Kadın cinsiyetsiz bir işçi olmaktan çok uzak bir işçi. Bu şekildeki bir işçilik onun krizi yaşayış biçimini, çok belirliyor. Kadın işgücü piyasasından düşmek ve içinde kalmak seçenekleri arasında yaşıyor bu dönemi. Evde yapacağı birçok iş varken gidip iş aramak pek çok kadının için bir lüks. Dolayısıyla emek piyasasının dışına düşüyor ve sorunun görünmez yüzüne dahil oluyor. İşsizlik rakamlarının içine bile dahil olamıyor. İşgücüne dahil olmayanlar, işsizlik rakamlarına dahil edilmedikleri için sorun yokmuş gibi görünüyor.

Kadınların işsiz olma lüksleri bile yok. Onlar evde ki işlere dönmek zorundalar. En ucuz hangi markette ne var, diye koşturuyorlar, evde yün örüyorlar, belki de makarna yapıyorlar.

Krizler kadınların sürekli işgücü dışına düşürecek bir biçimde yaşanıyor bu ülkede, her krizde yeni ümidi kırılan kadın işçiler yaratıyorsunuz. O yapısal sorunu besliyorsunuz. Bunun gelir dağılımı açısından çok kötü sonuçları var. Yedek işgücü ordusu ücretleri aşağıya çeken bir mekanizmadır. Burada yedek işgücü ordusu dahi olamayan bir kesimden bahsediyor. Pazarlık güçlere çok düşük olduğu için onların çalıştığı sektörlerde ücretler de çok düşük oluyor. Bu durum erkeklerin de ücretlerinin düşük olması sonucu doğuracak, gelir dağılımı giderek bozulacak.

Kadın istihdamının artırılmasına yönelik önerileriniz var mı peki?

80'lerden beri istihdam yaratmayan politikalar izleniyor. 1989'dan bu yana da finansal ekonominin üretim ekonomisinin üzerinde hegemonyasını kurduğu bir modele geçildi. Makro ekonomik istihdam politikaları açısından değişiklikler olması gerektiğini düşünüyorum. Ama sorun sadece kadınların işgücüne katılmaları değil, kadınlar işgücüne katıldıklarında çalışacakları bir iş yoksa, işsizlik varsa sorunu çözümleyemezsiniz. İstihdama katılım artsa da kadınlar daha çok istihdam edilmiş olmazlar, çünkü işsizlik var. İşsizlik sorununu çözümlemeli öncelikle. Devlet istihdam alanları yaratmalı. Ama istihdam yaratırken toplumsal cinsiyet perspektifiyle istihdam yaratması gerekiyor çünkü, bu toplumda kadın ve erkek işçi sınıfı oluşmuş durumda. Burada da çalışma bakanlığı, sendikalarla birlikte koordineli çalışmalı. Toplumsal cinsiyet bakışı açısından istihdam politikalarına mutlaka dahil edilmelidir. ❖❖❖

Tek tek olmuyor, onun için örgütlendik

Bericap Kapak San., Petrol-İş Gebze Şubesi'nde örgütlü yeni bir işyeri... Plastik kapak üretiyorlar... Sendikalaşma çalışmaları başarıya ulaştı, arkadaşlarımız yetki aldılar, toplu sözleşmeye oturdular... Bericap'ta çalışan iki kadın arkadaşımızla örgütlenme sürecini, kadın olarak çalışmanın zorluklarını ve sendikalı olmayı konuştuk...

Necla Akgökçe

Kendinizi tanıtabilir misiniz?

İsmim **Fatma Yılmaz**, 1981 Sivas doğumluyum. Liseyi Sivas'ta bitirdim. Üniversiteye giremeyince İstanbul'a geldim ve Mann Filtre'ye girerek çalışmaya başladım. Burada hava filtresi yağ filtresi üretiliyordu.

Siz ne tür bir iş yapıyordunuz?

Üretimde, paketleme bölümünde çalışıyordum.

Liseyi bitirdiniz tek başınıza İstanbul'a geldiniz, amacınız neydi?

Orada kalsaydım, okulu devam ettiremediğim için evlenecektim, öyle gidecekti hayatım, bir şeyler yapamayacaktım. Esasında okumayı çok istiyordum ama olmadı, maddi durumumuz iyi değildi, bari çalışayım, sosyal güvencem olur, hayatta bir şeyler yapmış olurum, dedim. Teyzem zaten İstanbul'daydı, geldim ve işe başladım, bir süre çalıştım. Rahmetli Ecevit döneminde (2001) kriz nedeniyle işten çıkarıldım. Ama uzun süre işsiz kalmadım. O zaman kız kardeşim Bericap'ta çalışıyordu. O sırada "sigortasız işçi çalıştırılmayacak" diye bir yasak çıktı. Kardeşimin yaşı küçüktü dolayısıyla



la kadroya alamayacakları ve sigorta yapamayacakları için işten çıkarmak istemişler. O da benim yerime ablam çalışabilir mi, diye sormuş? Gelsin, görüşelim demişler. Görüştüm ve o gün bu gündür Bericap'ta çalışıyorum.

Bericap'ta ne iş yapıyorsunuz, ayrıntılı anlatabilir misiniz?

Kalıp makinesi var, oraya boya ile beraber mallar geliyor. Makine çok büyük. Bu

kalıplara -kek kalıbı gibi düşünün- madde dökülüyor, kalıpcısı ayrı, boyacısı ayrı, ben boyayı döküp onları kontrol ediyor, paketleme yapıyorum, yani paletlere diziyorum. Müşteriye direkt gidecek olan ürünler varsa onlar gidiyor, yarı mamul-se, işlenmek üzere montaj yapılacaksa montaja, baskı yapılacaksa baskıya gidiyor mallar.

Çalıştığınız bölümün adı ne?

Enjeksiyon Spesiyel bölümünde çalışıyorum ben. Tam adı bu.

Bildiğimiz plastik, kola gibi ürünlerin kapakları değil mi ürettikleriniz?

Evet, şampuan kapakları var, beş kiloluk zeytinyağı kapakları var. İlaç, meşrubat, damacana, süt... Her türlü kapak var yani. Mesele Ülker'in İçim sütlerinin kapaklarını biz üretiyoruz...

Nasıl çalışıyorsunuz, oturuyor musunuz, hareket halinde misiniz?

Hareket halindeyim. Sabah 7'de gelirim işe, basarım düğmeme, başlarız üretme. 12.00'de yemek vardır, yarım saat yemek yerim. Yemeğe gittiğim zaman yanımdaki arkadaş gelir, hem benim makinelerime hem de kendi makinelerine bakar.

Birkaç makineye mi bakıyorsunuz?

Birkaç makine değil, daha fazla makine var. Bazı makineler hızlı, bazıları yavaş çalışır. Ben gelene kadar o beni idare eder. Sonra o gider, ben idare ederim. Hiç oturmuyoruz, sadece yemek ve çay saatlerinde oturuyoruz.

Tek kişi mi sizin yaptığınız işi yapan?

Hayır, dört kişi. 55 makine-
de 4 kişi, çalışıyor, 55 ma-
kineyi dört kişiye paylaştı-
rılıyorsunuz. Duran makine-
ler de oluyor, kimi çalışırken
kimi duruyor. Artık kaç ma-
kine düşüyor, bilemeyece-
ğim. Dört kişi sürekli hare-
ket halindeyiz, hiç durmu-
yoruz.

Çok yorucu olmalı?

Tabii ki yoruluyoruz. Artık
dayanacak halim kalmadığı
zamanlar çok oluyor. Akşam
eve gidiyorsun, aşırı yorul-
duğün için uyuyamıyorsun
bile, bu da psikolojini bozu-
yor. Hiçbir sosyal aktivite-
miz yok, ot gibi, saman gibi
yaşıyorum. Annem düğüne
bayrama gider. Ben gide-
mem. "Fatma nerede" der-
ler, "yattıyor işe gidecek", ya
da "uyuyor, işten geldi"...
Hep böyle. Ama eskiden
daha kötüydü.

Yaptığınız işi yapan er- kekler de var mı?

Evet, karışık, onlar da yapı-
yor. Ama bir kadın için çok
yorucu. Evli kadınlar için
çok daha yorucu. Yanımda-
ki arkadaşım evli " Eve git-
tiğimde çocukla ilgilenemi-
yorum. Çocuk geliyor, anne
uyuma, diyor. İlgi bekliyor
çocuk. Ben sızıp kalıyorum"
diyor. Evli arkadaşlar bir de
evde çalışıyorlar. Ben daha
rahatım. Bekârım annem
var, eve gittiğimde yemek
yapılmış oluyor, yiyor yatı-
yorum. Onlara normal geli-
yor herhalde ama ben onlar
için üzülüyorum.

Sürekli ayakta dur- maktan kaynaklanan rahatsızlıklar var mı?

Olmaz mı oluyor, benim ara
ara bacaklarım morarıyor
mesela. Arkadaşlarımın ba-
zılarında da bel fıtığı oluyor,

bacakları ağrıyor, varis olu-
yor... Eve gidiyorum ayak-
larımı yukarıya kaldırıyo-
rum...

Kaç senedir böyle çalış- yorsunuz?

Daha önce Türk bir ortak
vardı, 12 saat filan çalışıyor-
duk, o şu anda çalıştığımız
vardiya sistemini istemiyor-
du. Bir süredir, üç vardiya
ve 8 saat çalışıyoruz.

İzin günleriniz var mı peki, o zaman ne yapı- yorsunuz?

Senelik izinler genellikle si-
zin istediğinize göre değil
de, onların isteğine göre
oluyordu şimdiye kadar. Be-
nim üç haftalık iznim var.
Ama bunun hepsini aynı
anda alamıyordum. Kışın
mesela üretim düşer. Yazın
iki hafta yaparım, bir haf-
ta da kışın verirler. Meşru-
bat bölümünde kışın stoklar
oluyor. O zaman neredeyse
zorla izne çıkarıyorlar. Böy-
le bir sistem vardı yani... Be-
nim isteğime kalmış değil.

Sendikalaşma çalış- maları bitti, yetki alın- dı. Şu anda toplu söz- leşme görüşmeleri sürdürülüyor, siz sen- dikalaşma sürecini na- sıl yaşadınız, ne za- man üye oldunuz?

Daha önce çalıştığım yer-
de Türk Metal'de örgütlüy-
dük. Sendikanın ne olduğu-
nu biliyordum da, her sen-
dikanın öyle olduğunu sanı-
yordum... Erkek arkadaşlar
kendi aralarında örgütlen-
meye başlamışlar, demişler
ki eğer sayımız yetmezse,
kadın arkadaşlara gider, on-
lar arasında da örgütleniriz.
Kadınları ikna etmek daha
kolay tabii- kadın çalışsa da
çalışmasa da fark etmez bi-
liyorsunuz, erkeklerin çalış-
ması zorunlu. Sonra düşün-

müşler kadınları bir kadın
ikna edebilir. Arkadaşlarım
bana geldi biz böyle bir sen-
dika olayına kalkıştık, katılır
mısın dediler. Ben önce çok
sıcak bakmadım.

Niçin?

Türk Metal Sendikası'ndan
bildiğim için acaba "bu sen-
dika beni savunabilir mi,
benim sesim olabilir mi"
diye kuşkulandım. Arkadaş-
lara sendikayı araştırdınız
mı, diye sordum. Onlar da
anlattılar. Sonra da "kaç ki-
şiyiz?" diye sordum. Beş on
kişi deselerdi yine üye ol-
mayacaktım. 90'ları geçtik
dediklerinde "tamam" de-
dim. Ben de girdim. Arka-
daşlarımız kadın arkadaşla-
ra da anlatmaya başladılar
sendikayı. Birkaç kadına da
ben söyledim... Kadın arka-
daşları da ikna etmeye ça-
lıştık... Bir kadın arkadaşım
vardı, onu ikna etmek çok
zordu ben bir onu ikna ede-
bildim... Başardığım için çok
sevinçliyim. Arkadaşlar da
bravo dediler. Nuh deyip de
peygamber demeyen, bir
arkadaşımızdı çünkü. Aksi
değildi ama korkuyordu.

İşten atılmalara karşı bir de direniş oldu de- ğil mi?

Evet ilk eylemde kadınlar
da çok korktular. Çok ağla-
dı insanlar. Bir kadın arka-
daş da çok ağlıyordu. "Dik
dur, ağlama, bak biz dim-
dik duruyoruz" dedim. Ama
başardık sonunda. 12 saat-
ler kalktı, rahatladık, artık
her şey kurallar çerçevesin-
de yapılıyor. Sendikanın ke-
sinlikle her şeyden haberi
olmaktan ne işten çıkarılabil-
lirsin, ne de sana ait sosyal
yardımlar kesilebilir. Bunlar
çok iyi tabii. Bazı arkadaşla-
rım bana o zamanlar "tabii,
sen bekârsın, geçim derdin
yok" diyorlardı.

Hiç olur mu, evli değil- siniz ama sizin de bir eviniz var herhalde?

Tabii. Benim kız kardeşim
okuyor. Erkek kardeşim as-
ker, babamın bir tek emek-
li maaşı var. Biz 500 TL kira
ödüyoruz. Emeklilik para-
sı kiraya gidiyor. Bunun sır-
tı yere gelmez, ailesi bakı-
yor, gibi bir durum yok yani.
Benim için de risk var. Ama
çalışırım, çaycılık yaparım,
yer temizlerim, hiçbir işten
utanmam... İnsanın cesa-
reti olması lazım biraz, aksi
halde hiçbir şey düzelmez...
Bize kömür parası veriyor-
lardı, arada bir ikramiye de
veriyorlardı. Ama kendi is-
tedikleri zaman veriyorlar-
dı bunu. Hak olarak elde et-
mek başka tabii ki. Eğer sen-
dikalı olursak, standart olur.
Krizden dolayı her şey ola-
bilir, demişti müdürümüz
bize, ben mücadelemi ede-
ceğim, öyle işten atılmak-
tansa böyle atılırım dedim.
En azından hakkımı aradım,
beni işten çıkardılar, derim
gururumla çıkarım.

Sendikalı olmaktan memnun musunuz?

Daha yeni. Sözleşmeden
sonra durum daha net ola-
rak belli olacak. Neticeyi
gördükten sonra o zaman
tam bir yorum yapabilirim.
Ama beklentilerim var tabii.

Ne tür beklentileriniz var?

Yasal olarak ne kadar hak-
kım varsa bana vermele-
ri gerekiyor. Bunu da sendi-
ka sağlayacak zaten. İş gü-
vencesi istiyorum. Hakla-
rımı bilmek istiyorum bir
de... Çok uzun iş saatleri in-
sanı bitiriyor, bunun düzel-
mesini istiyorum.

Ne kadar ücret alıyor- sunuz?

670 TL'ye yakın, üç ayda bir



de ikramiye vardı ama düzenli değildi.

Çalışmaya devam edecek misiniz?

Ben çalışmayı seviyorum, işimi de çok seviyorum. Evlenirsem çocuğumun rahat bir yaşam sürmesi, rahat ve huzurlu bir ortamda büyümesi için tabii ki çalışmaya devam edeceğim. Kendim içinse tabii ki emekli olmak istiyorum. Ama 8 saat fazla çalışmak istemem. Tatilim olsun isterim. Vardıya olacaksa düzenli bir vardiya sistemi olsun isterim. Şu anda 8 saat çalışıyorum, çok memnnum.

Kadın dergisi olarak bizden beklediğiniz bir şey var mı?

İşverenin kadın ve erkeğe aynı bakmaması gerektiğini düşünüyorum. Kadınlar hem ev işleri yapıyorlar, hem de kendilerine ait özel sorunları var. Kadının üzerindeki yükler çok fazla. Ra-

hatsızsınız mesela, çok rahat söyleyemiyorsunuz.. Kadınların bazı hakları varsa onları bilmek iyi olurdu. Bu konuda bir şeyler yapabilirsiniz...

Aynur Koruz: Sendikanın, yapacakları ve isteyecekleri sınırlıdır, ama devletin bazı kanunlarla kadınlara özel haklar vermesi lazım. O zaman sendika da bu hakları savunur. Bazı düzenlemeler var, ama bizim bunlardan haberimiz yok.

Tamam size gelelim, kendinizi tanıtabilir misiniz, kaç yıldır çalışıyorsunuz, evli misiniz, çocuklarınız var mı?

İsmim **Aynur Koruz**, ilkökul mezunuyum. Bericap'ta dört buçuk yıldır çalışıyorum. Biri 14, diğeri 8 yaşında iki çocuğum var. Çocuklara vardiya sisteminin dolayı kaynanam bakıyor. Çalışma şartları gerçekten de ağırdı. 12 saat çalışıyorsun eve geliyorsun, ço-

cuklar, ev işleri gerçekten de hayatım tam bir koşuşturmaydı.

Siz ne iş yapıyorsunuz?

Fatma hanımların ürettiği kapakların montajını biz yapıyoruz. Bazı kapaklar önce baskıya gidip sonra bize geliyor. Kapakların cinsine göre değişiyor iş. Mesela beş kiloluk Komili zeytinyağının kapakları... Belli miktarda kilo kaldırmak zorundayız biz. Mesela bir kapak var, bunların 1800 adeti bir koli içinde bulunuyor. Koli-lerin ağırlığı 13-14 kilo önce kaldırıyoruz, sonra indiriyoruz. Benim çalıştığım kısım montaj bölümü kolileri hep biz kaldırıyoruz, indiriyoruz. Boşaltıyoruz. Bir gün arkadaşım ile hesapladık dört buçuk ton kaldırıp, boşaltıyormuşuz.

Fatma: Evet o kolileri biz iki kişi zor kaldırıyoruz... Bunlar tek başına kaldırıyorlar o kadar ağırlığa alışmışlar.

Erkek kadın ayrımı yok orada demek...

Aynur: Evet, ayrım yok, kadın erkek fark etmiyor...

Çalıştığınız süre içinde kaç tip iş yapıyorsunuz?

Bizim çalıştığımız makine-lerin ambarları var, ambarlar dolu, vardiyeyi aldıktan sonra makineyi çalıştırıyorsun. Ön tarafta koli yeri var, kapaklar buraya doluyor. Kapaklar buraya dolunca, ambarlar boşalıyor, alıyorsun mal boşaltıyorsun, öndeki koli doluyor. Bu sefer bizim araba dediğimiz bir şey var, kolileri ona boşaltıyorsun. Ondan sonra tek tek bakarak malı koliye koyuyorsun, koliyi kapatıyorsun onu alıyorsun, palette koyuyorsun. Sonra trans-

ferle çekip kalite kontrole gönderiyorsun. Kolinin içinde üç bin kapak oluyor mesela...

Aranızda ücret farklılıkları var mı?

Bilmiyorum, şefe göre de değişiyordu. Bazı şefler bu çok çalışıyor diye daha fazla ücret yazdırabiliyorlardı. Yeni gelen biriyle benim maaşım şu anda aynı mesela... Ya da şu ana kadar öyleydi.

Siz de ayakta çalışıyorsunuz değil mi?

Evet, ben de ayakta çalışıyorum. Bel ağrısı var tabii. Çoğu arkadaşımız korse takıyor. Bir de kadınsın tabii, kadın olarak çalışmak zor. Erkekler sabah gelirler, bütün gün çalışırlar, akşam giderler yemek hazır, yerler, televizyonun başına otururlar. Benim öyle bir lüksüm yok. Çocuklarım var, bir yandan onları düşünüyorsun, bir yandan ev işlerini düşünüyorsun, kadınların yükü daha ağır. Ama kadınlar olarak daha güçlüyüz. Sağlam bir iradeye sahip olmamıza rağmen bazen bun alıyor insan... Psikolojisi de zorlanıyor.

Bölümde kaç kadın çalışıyor?

Üç kadın çalışıyor. Aynı vardiyadaydık, daha sonra ayırmışlardı. İnsanların fazla iletişim kurmasını istemiyorlardı. Ben eskiden çok fazla konuşan biriydim, susmayı öğrendim.

Siz nasıl üye oldunuz sendikaya?

Ben işe girmeden önce de insanların kendi haklarını araması taraftarıydım. İster işçi olsun ister işveren. Sendikayı biliyordum, hak-

larımı da biliyordum, ama tek başına ifade etmek çok anlamlı olmuyordu. Sendikal olaylar başladığında, tabii ki, dedim. Çünkü çalışma koşullarını görüyor ve yapıyorlardım. Sendika olayları başladığında elebaşı kim sorusu soruldu bize, yıllardır bize susmayı öğrettiniz dedim, şimdi niye konuşalım ki? Siz bize öğrettiniz susmayı, nasıl konuşalım ki bundan sonra.

Fatma: Ben, “elebaşı sizlersiniz” dedim. Gerçekten de öyleydi, çünkü şartlar kötü olduğu için biz sendikalaşmaya gittik.

Aynur: Esasında elebaşı da yoktu... Herkes istiyordu.

Süreç hakkında sizin gözlemlerinizi neler?

Aynur: Bana kalırsa erkekler daha çabuk panikliyolar, kadınlar daha iradeli.

Mesela ben iki çocuk bakıyorum. Kendi ayaklarım üzerinde durmak istiyorum. Aileme iletsem tabii maddi yardımlarını alırdım. Ama ben arkamda biri olmadan Türkiye’nin bu şartlarında kadın olarak ayakta durabilmek istiyordum. Yaşayabilen bir kadın her şeyi başarır. Sendikaya üye olmak istedim, oldum... Böyle başladı.

Fatma: Örgütlenmenin nedeni sadece para değildi. Kadın olarak küçümsüyorlar seni. Bir yerde çalışırken saygı da bekliyor insan... Yanlış bir şey yaptıysam kabul ederim. Ama başkalarının yaptığı hatalar size yükleniyor ve küçümseniyorsanız, bu kötü bir şeydir... O zaman itiraz edersiniz.

Aynur: Ben insan gibi yaşamak, emeğimin karşılığını almak istiyorum. İşim ne kadar ağır olursa olsun, ona saygım var ve güzel yapmaya çalışıyorum. Bazen sen

o kadar emek harcıyorsun, üstün başın su içinde kalıyor ve küçümseniyorsun. Bu sizi kırıyor. Beni tepeye çıkarsınlar demiyorum, ama düzgün çalışıyorsanız, saygı görmek de hakkınız.

Siz olmasanız o işyeri olmaz oysa?

Evet, onun bana, benim de ona ihtiyacım var. Örneğin şöyle bir olay geldi başıma, bir ay boyunca makine çok problemliydi. Bir ay boyunca paketleri döküp teker teker kontrol ettim. Bir ay boyunca şeflere, herkese yazdım, makine problemlili, diye... Biliyorlardı, bir şey yapmadılar. Sonra müsteriden geri geldi kapaklar ve bana savunma yazdırıldı. Hiçbir kabahatim yok, niçin fatura bana kesiliyor? O gün çok kötü oldum... Haksızlığa uğrama duygusu çok kötüydü...

Fatma: İşte tek tek hiçbir şeye karşı gelemiyorsunuz. Onun için örgütlendik.

Aynur: Evet, sendika yokken de ben haklarımı biliyordum ama tek başıma sesimi çıkaramazdım... Şu an biliyorum ki hakkımı arayan bir kurum var.

Kitap okumayı seviyorsunuz galiba?

Ben şu an ortaokul sınavlarına hazırlanıyorum. Bir kadın olarak durmama fikrindeyim. Liseyi bitireceğim, sonra da Allah kısmet ederse hukuk okuyacağım... Okumayı çok seviyorum. Ben Ağrı’lıyım. Bilerek okutulmadım. Beşinci sınıftan sonra kız çocuğu okutulmaz, diye beni okuldan aldılar. Kasabada ortaokul vardı. Tek başına gidemezsin filan denildi. İçimde ukde kaldı. Ama artık kendi ayaklarım üzerinde duruyorum. Hayatım adına bazı



şeyleri yapacağım.

Kadın olarak bu toplumda ezildiğimi düşünüyorum. Bekâr kadın olarak yaşama devam etmek zor, evli bir kadın olarak devam etmek zor, boşanmış bir kadın olarak devam etmek zor. Her türlü kadınlık hali zor. Çünkü, bazı istisnalar dışında, Türkiye’de kadın ikinci sınıf insan olarak görülüyor. Kadınların her şey için iki kat fazla çaba sarfetmesi gerekiyor. Ama tek bir kadının başarısıyla bir şey olmaz, birlik olursak ancak kendi sorunlarımızı çözebiliriz. Koceli’de büyüyen kadın, İstanbul’da büyüyen, Sivas’ta büyüyen, kendi yaşantısını ve fikirlerini anlatacak olsa mutlaka farklılıklar ortaya çıkacaktır. Ama herkes de birbirinden bir şeyler öğrenecektir aynı zamanda. Ben işçi bir kadın olarak bulduğum çözümü başkasıyla paylaşacağım, o da memur kadın olarak belki bana daha iyi bir çözüm sunacak. Sorunları da, çözümleri de ortaklaştırmak lazım.

Sendikalı olmak sizin için ne anlama geliyor, beklentileriniz neler?

Sendikal olaylar başladıktan sonra biz birbirimize bağlandık. Birbirimize destek verdik, moralimiz düzeldi. Bu durum hâlâ devam ediyor. Hiçbir şey olmasa bile sendika bizi birbirimize bağladı, bu önemli. Çok büyük beklentilerim de var. Tüm arkadaşlarım adına söyleyeyim; öncelikle hepimiz hak ettiklerimizi almak istiyoruz. Sendika bunun için uğraşmalı. Bilinçlendirme seminerleri, yazın piknikler düzenlensin istiyorum. Böylece insanlar arasında ilişkiler güçlenecektir. Mesela Bericap’la Lever, bunlar Petrol-İş’e bağlı fabrikalar, birlikte piknikler, tanışma toplantıları yapılabilir. Eğitim de isteriz. Bu eğitimler, ana çocuk sağlığı da, beden sağlığı da, kadın hakları da olabilir... ❖❖❖

Toplam Kalite Yönetimi aldatmacası:

Ücretlerin arttırılmasını önerin, bakalım kabul edecekler mi?

Adı esnek üretim metotları ve ISO 9000 standartlarıyla birlikte anılan Toplam Kalite Yönetimi, uygulamalarının amacı işçilerin çalışma koşullarını ve ücretlerindeki kalitenin artırılması değildir. Az sayıda işçiyi köle çalıştırmak, işçiler arası rekabeti körükleyerek, sınıf dayanışmasını azaltmak, işyerlerini sendikasızlaştırmaktır. İşçi sınıfının bu konuda uyanık olması gerekir.

Adalet Kul



Adı, esnek üretim metotları ve ISO 9000 standartlarıyla birlikte anılan Toplam Kalite Yönetimi TKY, imalat sanayinden kamu hizmetleri sektörüne değin pek çok alanda yoğun bir şekilde gündeme getirilmektedir

TKY teknik bir konu olmaktan çıkmakta, küreselleşme, kapitalizmin yeniden yapılanması, neo-liberal politikalar ve esnek üretim sistemleri şeklinde sıralanan zincirin son hal-

kasını oluşturmaktadır. Firmaların çağa ayak uydurma uğraşları çerçevesinde yöneticiler için hazır bir reçete sayılabilecek TKY; çalışanlar için sunduğu model ve uygulamalarla, hümanist değerler, özerklik, yaratıcılık ve katılım adı altında bir yanılsama yaratarak işçilerin daha fazla sömürülmesine yol açmaktadır.

Bu konuların tüm çalışanlar açısından iyi öğrenilmesi ve uygulanma-

sı işçilerin örgütsel birliğini geliştirecek ve mücadele gücünü arttıracaktır.

Her derde deva gösterilen TKY'nin kendisi bir dert

Sanayiye, hatta toplumu kuşatan sorunların TKY (toplam kalite yönetimi) sayesinde çözülebileceğine dair bir hava oluşturulmaya çalışılmaktadır. Buna karşılık kalite programlarının özellikle çalışanlar bakımından doğurduğu iş yoğunlaşması gibi bir takım olumsuzluklar ihmal edilmektedir.

TKY'nin moda bir teknik haline gelmesi bireyciliğin öne çıktığı iktisadi, siyasi ve toplumsal gelişmelerle yakından ilgili olup, bunun, kendi kendisini denetleyebilen, sorumluluk sahibi birey anlayışına sahip olan, hür teşebbüs ve serbest piyasa retoriğini kullanan yeni kapitalist sistemle aynı döneme denk gelmesi tesadüfî değildir.

TKY yönetimlerinin pasif ve itaatkar işçi varsayımı

Toplam kalite için yoğunlaşmasını sağlayan, işçilerin beyinlerini yıkararak, yönetimin çalışanlar üzerindeki denetiminin arttırılmasını sağlayan bir yöntemdir. Yani yönetim



işçileri yetkilendiriyorum ve katılım imkânı sunuyorum derken, aslında onları güçsüzleştirerek, yönetsel amaçları benimsemelerini sağlamaya çalışıyor. Bunları gerçekleştirmeleri için de onlara önem veriyor gibi görünmektedir. Örneğin, işçilerin maddi bir karşılık beklemeksizin sadakat ve itaatle çalışmaları gerektiği anlatılmaktadır. Bazı yetkilerin ve sorumlulukların işçilere ya da onların oluşturduğu takımlara verilmesi, iş özerkliğini arttırmak diye gösterilmekte. Oysa bu yöntemle, işverenler bilgi teknolojileri sayesinde çalışanları denetleme, gözetleme ve izleme kapasitesini arttırarak, işçilerin zihinsel ve bedensel niteliklerinden daha fazla faydalanmaktadırlar.

TKY içinde işçilerin yetkilendirilmesi ve yönetime katılması genellikle çalışanların işleriyle ilgili dar bir çevrede tutulmakta, ***işçilerden, ücret ve çalışma şartlarında iyileştirmeler yapılmaksızın daha fazla çalışmaları ve çaba göstermeleri beklenmektedir.***

TKY, işçilerin toplam kalite programlarının uygulanması konusunda itaatkâr ve pasif olduklarını varsayarken, onlardan aynı zamanda yetkilendirilmiş ve güçlendirilmiş bireyler olarak iş sürecinde kendi yorumlarını ve inisiyatiflerini kullanmalarının beklenmesi bir çelişkidir.

İşletmeyi çalışanlarla bütünleştir-

ceklerini söyleyen yöneticiler; çalışanların katıldığı piknikler, kır yürüyüşleri, ortak yemek programları gibi faaliyetlerde bulunurken, ***işçilerin sosyal haklarını, çalışma koşullarını konuşulmasına ve üst yönetimin kararlarının eleştirilmesine asla müsaade edilmemektedir. Dolayısıyla çemberlerin veya ekip-lerin, sundukları pratik çözümlerin ötesinde, yönetimin istediği davranış kalıplarının işçiler tarafından içselleştirilerek benimsenmesine yarayan araçlar olduğunu söyleyebiliriz.***

Hedef sendikaların güçsüzleştirilmesi

Genel olarak iş birliği sendikasının veya çalışanların karar verme sürecine katılmaları anlamına gelir. Ancak yönetimlerin genellikle işbirliğinden anladığı verimliliği arttırmak için işçilerden veya sendikalardan taviz koparmaktır. İşbirliğiyle, en azından bazı yöneticilerin sendikaların işletme içindeki varlıklarını azaltmayı veya etkisizleştirmeyi anladıkları yapılan çalışmalarda gösterilmiştir. Yöneticiler genellikle bireysel katılımı desteklemekte ise de, sendikaların yönetime katılmasına karşı çıkmaktadırlar. Bu durum bireysel katılımın teşvik edilmesinin arka planında, sendikaları etkisizleştirmek amacının da olduğunun bir işareti sayılabilir.

Örneğin, 12 Eylül'den sonra ilk kez 1989 Bahar eylemleriyle başlayan işçi hareketinin yükselişi karşısında yabancı sermayeli büyük özel sektör kuruluşlarının bir bölümü TKY'yi bir önlem olarak uygulamaya koymuştur. Netaş ve Brisa işçi eylemlerinin ardından toplam kalite programlarını uygulamaya başladılar. TKY uygulanan iş yerlerinde işçilerin büyük çoğunluğunun korkusu işten atılmaktı. Nitekim Nisan 1994 krizinden sonra Netaş 300, Arçelik 195, Renault 1000 kadar işçiyi işten çıkartmıştır.

TKY'nin ve genel olarak diğer yönetim tekniklerinin sendikalara yönelik

en önemli tehditlerinden biri sendika üyelerinin sendikadan ziyade işletmeye sadakat ve bağlılık göstermelerine yol açmalarıdır. Sendikaların bu süreçteki en önemli görevi, ***"bu fabrika bizim"*** diyen işçiye bunun bir yanılsama olduğunu sürekli hatırlatmaktır.

TKY, emek-sermaye çatışmasının yerini firmalar arası rekabetin aldığı varsayımına dayanmaktadır.

Kaliteden anladıkları işçinin yaşam kalitesi değil

Her cümlesine 'kalite' sözcüğü ile başlayan kapitalistler, işçinin yaşam kalitesini, çalışma koşullarında ve ücretlerindeki kaliteyi ve iyileştirmeyi ağızlarına bile almamaktadırlar.

Kapitalistlerin insanlığın yararına bir kaliteden bahsetmediği aşîkârdır. Onların kaliteden anladıkları şey ürettikleri malların daha çok tercih edilmesi, daha çok satılması, dolayısıyla daha çok üretim ve daha çok kardır.

Bu işçiler için daha çok çalışmak, daha az harta yapmak ve çoğu durumda aslında kendi işi olmayan alanlarda veya işlerde fazladan, üstelik ücretsiz olarak çalışmak anlamına geliyor.

İşçi işçinin müşterisi değil sınıf kardeşidir

Müşteri memnuniyeti kavramı da bir aldatmacadır. Bu anlayışa göre herkes müşteridir; aynı bantta çalışan işçiler birbirlerinin müşterisi sayılarak, aslında çok yönlü bir saldırı hayata geçirilmiş olmaktadır. İşçilerin birbirlerini sınıf kardeşi olarak değil de ***"müşteri"*** olarak görmesi, algılarını ve bilinçlerini çarpıtarak aralarındaki ilişkinin ortak sınıf çıkarları temelinde olacak yerde, alış-veriş mantığı ile bireysel çıkarlar üzerinden kurulmasına yol açmaktadır.

Böylece işçilerin birbirlerini kendiliğinden denetlediği, ***'kalitenin'*** sağlanması adına eleştirdiği ve hatta is-



piyonladığı, herkesin '**öneri sistemleri**' aracılığıyla birbiriyle yarıştığı bir ortam yaratılmaktadır. Yine TKY ile birlikte gündeme gelen performans kriterleri uygulaması sonucu, kalite çemberlerinde bulunan işçiler en fazla üretim seviyesinin yakalanması için birbirlerini ikaz eder duruma gelmektedirler. Bunun en çarpıcı örneği ABD'de bir otomobil fabrikasında presleme olayı 6 saate gerçekleşirken Japonya'daki Toyota fabrikalarında 1 saat 12 dakikaya kadar inmektedir. Bunun bedeli ise iş kazalarındaki muazzam artış, işçilerin aşırı ve yoğun çalışmadan kaynaklı sağlık problemlerinin %40'lara varan oranlarda artması hatta bu yüzden ciddi boyutlarda intiharların ve ölümlerin meydana gelmesidir.

Öneri Sistemleri Aldatmacası

Yalın üretimde kalite çemberleri yoluyla, işçinin çeşitli becerilerinden yararlanmak, zihinsel gücünü harekete geçirerek, onun merakını ve uyanıklığını ayakta tutacak yöntemlerden biri de öneri sistemidir. Yönetim işçilerin fikrine önem veriyor gibi görünmekle birlikte, aslında temel amaç işçinin tüm dikkatini üretim süreçlerine yoğunlaştırmaktır. İşçinin işle ilgili çabası iş saatleriyle sınırlı kalmamakta, yönetim tarafından takdir edilebilmek için, önemsenmek için sürekli üretim aşamalarında verimliliği ve karlılığı arttırıcı daha neler yapabilirim diye düşünmesi sağlanmaktadır.

Kalite çemberleri içinde işçiler, yönetimin benimseyebileceği, üretim sürecini iyileştirici ve geliştirici önerilerde bulunmaya teşvik edilirken bir yandan da aynı ekip içinde işçilerin birbirleri ile rekabet etmeleri ve yarışmaları sağlanmaktadır. Böylece aynı işi yapan işçiler arası dayanışma parçalanmakta, böylece sendikal mücadele de zayıflatılmaktadır.

Yalın üretim gerçekten işçilerin becerilerine dayanan, onlardan fedakârlık, çalışkanlık ve bağlılık isteyen bir sistemdir. Yöneticiler işçilerin öneri geliştirmelerinden vazgeçmemeleri için, onları yönetime katıyor ve fikirlerine değer veriyor gibi görünmektedirler. Çünkü Japon işverenler işçilerin greve çıkmalarından çok öneri vermemelelerinden korktuklarını dile getirmişlerdir. Her ne kadar ilgi gösterilen öneriler daha çok verimlilik artışı ile ilgili ise de işçiler fikirlerine değer verilmesinden çok memnun olmaktadır. Çoğu işçi memnuniyetini "*insan yerine konuyoruz*" şeklinde ifade etmektedir. Oysa işverenler işçilerin iş koşulları, iş güvenliği ve işçi sağlığı ve ücret konusunda işçinin talep ve fikirlerine yer vermemektedir. İşçi bu konuyla gönüllü kulluğa kendini mahkûm etmektedir.

İşyerlerimizde TKY uygulamaları

Adı esnek üretim metotları ve ISO 9000 standartlarıyla birlikte anılan TKY'nin uygulamalarının, örgütlü olduğumuz iş yerlerinde birçok olumsuz örnekleri yaşanmaktadır.

İşyerlerimizde yöneticilerin sürekli olarak bir iyileştirmeden ve kaliteden bahsettiklerini duyarız. Fakat bu iyileştirme ne ücreti ne de iş koşullarını kapsamaktadır. İşçi sağlığı ve iş güvenliği toplantılarında sorunlar sürekli ertelenip görmezden gelinmekte, ücret konusunda Toplu İş Sözleşmelerinde uzun süreli mücadeleler verilmektedir. İşverenlerin kastettikleri iyileştirme üretim sürecinin daha ucuz ve hızlı gerçekleşmesi, kalite ise müşteriye istediği

malın istediği zamanda ulaşmasıdır. Yeni işe giren işçilere iş öncesi verilen kurslarla esnek çalışma yöntemi aşırtılmaya çalışılmaktadır. Yeni iş başı yapacak bir işçi adayı, fabrikasının üretim süreçlerinin tümünden sorumlu tutulmakta. İş tanımlarıyla ilgili sınırlamalar da böylece ortadan kalkmaktadır. Herkesin her işi öğrenmesi ve yapması; eksik olan personelin yerinin daha kolay ve maliyetsiz olarak doldurulmasını sağlayacaktır. Herkesin her işi yapması daha az işçiyle daha çok iş yapmaktır, yani maliyetin düşmesidir. ***Bu kurslarla verilen eğitimlerin amacı, sadece işçinin donanımının zenginleştirilmesi değil, işverenlerin daha az maliyetle daha çok iş yaptırmalarını sağlamaktır.***

TKY sisteminin en büyük aldatmacası öneri sistemleridir. Yöneticiler, işçileri yönetime ortak ediyoruz, fikirlerine değer veriyoruz diye onların üretim süreçleriyle ilgili öneri vermelerini sağlamaktadırlar. Bu durum öyle acıklı bir hal almıştır ki; 25 yıl üretim sürecinde emek vermiş bir işçi önerisi yönetim tarafından kabul edildi diye kendinin *adam yerine konduğunu* söyleyebilmektedir. İşveren tarafından adam yerine konduğunu düşünen işçi aynı işverenin işçinin sosyal haklarına, ücret taleplerine ve iş koşullarındaki iyileştirmelerine duyarsız kaldığını görememektedir. İşte bu kapitalizmin bir illüzyonudur. Öneri sistemleri işçi üzerinde bir baskı unsuru oluşturmaktadır. Özellikle genç işçiler bu konuda yoğun baskı altında alınmaktadır. Hatta kendileri adına yöneticilerinin öneri vermesine sessiz kalmaktadırlar. Henüz fabrika ve üretimi tam anlamıyla kavrayamamış yeni işçilerin verdikleri öneriler yönetim tarafından ödüllendiriliyorsa bu o işçilerin sistemle bütünleşmelerinin sağlanmasından başka bir anlam taşımaz. TKY uygulamalarının en önemli ayağını performans oluşturmaktadır. Bu uygulamada yöneticiler performansa dayalı ücret almaktadırlar. Performansı olumlu etkileyen kriterler arasında öneri sayısının çokluğu, işçinin mazeret

izini kullanmaması, rapor almaması, fazla mesai uygulaması olmaması vardır. Yöneticiler performanslarını yüksek tutmak için işçinin kazanılmış haklarını dahi kullandırmak istememektedirler. Fakat bir yandan da performans değerleri yükselsin diye işçiden üretim süreciyle ilgili öneri vermesini beklemektedirler.

Öneri sistemleri yöneticiler tarafından sürekli olarak canlı tutulmak istenmektedir. Burada gözden kaçan şey ise öneri veren kişilerin idarece izlenmesidir. Bu izleme sonucu yüzlerce öneri vermiş olan bir işçinin cezalandırıldığı hatta atıl personel pozisyonuna düşürüldüğü görülmüştür. Üretim süreci birçok işçinin ortak çabasıyla gerçekleşir. Bu ortaklık içinde üretim süreciyle ilgili öneri vermek fırsatçılık yapmak, başkalarının emeğinden yararlanmak, birilerinin önüne haksız yere geçmektir.

Bu sistemde işini iyi yapmak, çok çalışmak, hatta işverenin her uygulamasına anında ve sorgulamadan ayak uydurmak bir iş garantisi değildir. İş yerlerimizde bazı örnekler bize bu durumu kanıtlamıştır. İşçinin kimi zaman sağlığını güvenliğini düşünmeden çalışması, kimi zaman kraldan fazla kralcı geçinmesi, bu işçilerin zamanı geldiğinde verimsiz ve atıl olarak değerlendirilmelerini engelleyememiştir. İşveren için işçinin sadakati değil verimliliği önemlidir.

İş yerlerimizde TKY uygulamaları kapsamında Personel Müdürlükleri, İnsan Kaynakları olarak değiştirilmiştir. Bu yalnızca isimdeki teknik bir değişme değildir. İşlevsel olarak da değişmiştir. İnsan Kaynakları yöntemiyle işçilerin yönetime daha yakın olmaları sağlanmaya çalışılmaktadır. İşçilerin sorunları için sendikaya değil kendilerine gelmelerini sağlamak için işçilerle yakın ilişkiler kurmaktadır. Yalnız, işçinin işverene götüreceği sorunlar kısıtlıdır. İşçinin çalışma koşullarıyla, sosyal hak talebiyle ve ücret artışı istemiyle gelmesi gerekiyor. İşçiyi yönetime ortak etmek istediklerini söyleyen insan kaynakları uygulamaları aslında onun sadece üretim süreciyle il-



gili görüşlerini önemsemektedir. İşçiye görüşlerinin özgürce söylendiği bir ortam yarattıklarını söylemelerine rağmen, asla üst kademenin uygulamaları konusunda herhangi bir eleştiriyi kabul etmemektedirler. İnsan Kaynakları Yönetiminin amacı işçilerin üst kademenin tüm istek ve emirlerine koşulsuzca uymasını sağlamaktır. Özellikle işçilerle birlikte kır gezileri, piknikler, toplu yemekler düzenleyerek işçilerin yönetimle yakınlaşması sağlanmaktadır. İşçiler işverenin düzenlediği gününbirlik sosyal etkinlikler yerine köklü kazanımlarına yönelmelidirler. Kendilerine ve sorunlarına yakın görünmeye çalışan işverenin TİS görüşmelerindeki tutumu unutulmamalıdır. Eğer işçi sorunlarını işverenin çözeceğini düşünüyor ise bu büyük bir yanılgıdır. Çünkü işverenler sadece daha az maliyet ve daha fazla karı düşünürler ve bu süreçte hiç kimse vazgeçilmez değildir.

İş yerlerimizde örgütsüz olarak çalışan kapsam dışı ve taşeron işçilerin durumlarına iyi bakmak gerekir. Sendikalı işçiye yakın ve iyi görünmek isteyen işverenin diğer çalışanlara nasıl davrandığına bakarak uygulamalarında ne kadar samimi olduğunu da anlamış oluruz. Aynı işveren taşeron çalışmasını yaygınlaştırarak daha az maliyetle iş gördürmektedir. Yasal olan haklarını dahi kullanamayan taşeron işçileri kapitalist sistem için vahşi bir sömürü alanıdır. Diğer tarafta ise sisteme ko-

şulsuz olarak uyan kapsam dışı personel bulunmaktadır. Yönetimin tek taraflı aldığı kararlarla iş güvencesinden yoksun olarak çalışmaktadırlar. Haftalık çalışma süreleri yasa da olduğu gibi 45 saat görünmesine rağmen uygulamada bu alabildiğine esnetilmektedir. İş saati ve dinlenme süresi diye bir kavram ortadan kalkmakta tamamen ücrette ve iş saatlerinde esnek çalışma yöntemi uygulanmaktadır.

Tüm bu anlatılmaya çalışılan uygulamalar kapitalist sistemin kendini yeniden var edebilme yöntemleridir. Sınırsızca kullanılan dünya kaynakları artık bitme noktasına gelmiştir. 20.yüz yıldan sonra özellikle üretim süreciyle ilgili en önemli maliyet kaynağı iş gücü olarak görülmüştür ve tüm uygulamalar da iş gücü üzerindeki maliyetleri azaltmak içindir. Bunun karşısında işçi sınıfının tutumu daha fazla sömürüye direnmek hatta sömürüyü ortadan kaldırmak olmalıdır. Bunu gerçekleştirmenin yolu ise işçi sınıfının örgütlenmesinden geçer. Yaşanan savaşların, açlığın, yoksulluğun, insanların bir kısmının aşağılanması, çocukların ölmesinin, gençlerin umutsuz olmasının, ahlaki bozukluğun, sosyal hayattaki tüm kavga ve kötülüklerin kaynağı emek sermaye çelişkisidir. İnsanları mutlu, dünyayı yaşanabilir kılmak için bu çelişkinin emek adına ortadan kaldırılması gerekiyor.

Savaşız ve sömürsüz bir dünya kurmak umuduyla... ❖❖❖

Geldiğime değdi

Petrol-İş'te verilen eğitimler sonrasında katılımcı kadın arkadaşlarla sohbet ediyoruz bir süredir. Bu kez İstanbul 1 No'lu Şubeye bağlı olarak yapılan Sandoz işyeri eğitimi-ne katılan kadın arkadaşlarla konuştuk.

Elmas Özdemir



Önce isminiz soyadınız, Sandoz'da kaç yıldır çalışıyorsunuz, ne tür bir iş yapıyorsunuz?

İsmim **Elmas Özdemir**. 20 yıldır çalışıyorum, önceleri Roche'du şimdi ise Sandoz oldu ismimiz. Bir oğlum var, ambalajda çalışıyorum. Üretim yapıyoruz ambalajda.

Kadın arkadaşların hepsi ambalajda mı çalışıyor?

Önce hepimiz ambalajdaydık ama arkadaşlarımızın bir kısmı belli bölümlere gittiler.

Kaç kadın çalışan var?

Çalışan kadın sayısı şu anda 12 kişi.

175 kişi içinde 12 kadın mısınız?

Yok, üretim ambalajdan bahsediyorum. Laboratuvarında çalışan kadın arkadaşlarımız da var ama onlar kapsam dışıdır, üniversite mezunu oldukları için sendikali değiller. 12 kadın da laboratuvarında çalışıyor. Yani 175 çalışanın 24'ü kadın oluyor...

Sayınız pek az değil?

Evet, Sandoz'da epey kadın arkadaş çalışıyor. Sandoz 1'de daha fazla kadın çalışan var. Biz ikiye...

Halide Sezer



Nasıl iki, onu biraz anlatır mısınız?

Halide Sezer: Asıl fabrika Tuzla Plastikçiler Sitesi'ndeydi. 2007 yılında biliyorsunuz Sandoz Roche'ü satın aldı. Biz de daha önce Roche'de çalışanlar, bir grup olarak buraya bağlandık. Fabrikayı Gebze 2 olarak adlandırdılar. Plastikçiler'deki Sandoz 1 oldu, biz de Sandoz 2 olduk. İki fabrika da Gebze Organize Sanayi Bölgesi'nde artık.

Ambalajda çalışıyorsunuz, kriz nedeniyle çalışma koşullarınızda bir değişiklik oldu mu?

Elmas: Çalışma koşullarında bir değişiklik olmadı, çalışma koşullarımız iyi esasında, yemeklerimiz uygun, çay saatlerimiz uygun, giriş çıkışlarımız uygun, servisle gidip geliyoruz. Kahvaltı saatimiz var. Başka yerlere göre iyi yani.

Kreşiniz var mıydı?

Roche'da çalışırken vardı, birleşmeden sonra yeni yapılan sözleşmede firma bunu kabul etmeyince fesh edildi...

Kreş parası veriyorlar mı?

Hayır, Roche'dayken vardı. Çocuğunu beirlenen kreşe götüremiyorsan, istediğin kreşe verdiğinde, fatura götürüyordun, belirli bir miktarda ödeme yapıyorlardı. Limit üzerine çıktığında kreş parası, o farkı ödüyordunuz. Ben çocuğumu yuvada büyüttüm.

Çalışan kadın sayısı ile de ilgili kreşin açılması biliyorsunuz ...

Biliyorum. Ama eskiden dul erkeklerin çocukları da kreşte bakılabiliyordu. Benim çocuğum yok ama ne kadar önemli olduğunu biliyorum, yuva olsaydı çok iyi olurdu. Bu bir avantajdı.

Daha önce eğitimlere katıldınız mı, eğitimi nasıl buldunuz?

Ben eğitimlere sürekli katılırdım, hiç kaçırmadım. Eğitimden bir şeyler almak insanın bakış açısına göre değişir bence. Bu işle pek ilgisi yoksa, bir şey almaz ama ilgisi varsa bir takım soru işaretleri oluşuyor, sonra başka bir eğitimde de pekiştiriyorun bilgilerini. Ama herkesin mutlaka bir eğitime katılması şart.

Eğitimi nasıl buldunuz?

İstediğiniz kadar bilin, her eğitimde mutlaka bir şey öğreniyorsunuz ve bakış açınız değişiyor. İnsanları daha da aktifleştiriyor. Anlatan kişinin dilinin akıcı olması önemli. Eğitimde sadece sendikaya değil, yaşama ilişkin örnekler de verildiği için daha fazla şey öğrendim. Toplumsal düşünmenin önemli olduğu vurgulandı. Bu çok iyi. Çünkü bizim işyerinde de işverene yaranarak bir şeyler olabileceğini düşünenler oldu, onlar olaya bireysel bakıyorlardı. Ama katılım biraz azdı, tüm arkadaşlarımız gelseydi, birlikte hareket etmenin verdiği o coşku, daha da artacak daha güzel olacaktı. Bana ters gelen bir şey olmadı, beğenerek dinledim...

Kadinsınız, muhtemelen erkeklerden farklı olarak bir de ev işleri var sırtınızda ve tatil gününüzü eğitime ayırdınız, nasıl zaman buldunuz, ya da istenirse zaman bulunuyor mu, kadınlar zaman bulamadıkları için gelmiyor olabilir mi?

Bizim bölümde çalışan iki kadın arkadaşın eşleri geldi, belki onlar bu yüzden katılmadılar. Çocuklara bakmak için evde kaldılar. Ama hep iş, hep iş diye düşünüyoruz, hiç kendimize zaman ayırmıyoruz. Sabah işe nasıl evi bırakıp gidebiliyorsan, altı ayda bir, kendin için bir şeyler yapıp eğitime de gidebilirsin. Ben bu tür faaliyetleri seviyorum, bir şey öğreniyorsun. Burada öğrendiklerimi çocuğumla da paylaşıyorum, bu beni mutlu ediyor. Öğrenmeyi seviyorum, ayrıca düşünmediğin şeyleri düşünmeye zorluyor eğitimler.

Kitap okuyor musunuz?

Evet, fırsat buldukça kitap okuyorum.

Kadın dergisini okuyor musunuz?

Bize ilk sözleşmeyi yaptığımız zamanlar bir kere geldi. Daha sonra gelmedi.

Vardiyalı çalışıyorsunuz, nasıl buluyorsunuz vardiyalı çalışmayı?

Evet, vardiyalı çalışıyorum... İşyerinde de bu konuda anket yapıldı, bu konu konuşuldu. Daha önceki vardiya sistemimiz iyiydi. O zaman 7 saat çalışıyorduk. Ben normalde gece 12'de yattığım için iyi geliyordu. Gündüz işlerimi yapıyor, çocuğun okuluna da gidiyordum. Bu yeni vardiya sistemi iyi gelmiyor. Eskiden servislerimiz 24.10'da hareket ediyordu, şimdi ikiye kadar çalışıyoruz. 45 saatlik çalışma süresini doldurmak için böyle yapmışlar. Üç vardiya sistemi tabii ki insanı yoruyor. İnsanın vücudu güneş sistemine göre ayarlanmış. Gece çalışıp gündüz yatmak insanı sersemleştiriyor.

Ben geçen hafta böyle çalıştım. Gece üçte evdeydim. Tüm vardiyalar 9 saat çalışıyor. Esasında firmaya göre de değişebilir, bu konuda bazıları esnek davranılabiliyor.

Kadın işçi olmaktan kaynaklanan ortak sorunlarımıza ilişkin ve haklarımız konusunda bir eğitim yapılırsa katılır mısınız?

Evet katılırdım. Biz sonuçta burada az sayıda kadınız ama öyle bir eğitimin olması durumunda, başka fabrikalarda çalışan kadınlar da katılacaklar, biz böylece ortak sorunlarımızı konuşup paylaşabileceğiz. İşverenlerden bizim farklı taleplerimiz olabilir, bunları yansıtmak için bilinçli olmak lazım...

Sizi tanıyalım, kaç yıldır çalışıyorsunuz?

Ben **Halide Sezer**, 16 yıldır çalışıyorum, bekârım. Daha önce ambalajda çalışıyordum, bir yıldır da laboratuvarında çalışıyorum. Kimya Meslek Lisesi mezunuyum. Ambalajda IPC kontrolde çalıştım, bir süre de operatörlük yaptım.

Ambalaj bölümündeki işleri ve üretim sürecini anlatır mısınız?

Ambalajda makinelerimiz çalışıyor. Perspektüsleri kutulara koyuyoruz, önceden kolileri kendimiz topluyorduk. Şimdi yeni fabrikada kolileri toplayan kolileme makinemiz var. İşimiz daha hafifledi. IPC kontrol ise üretim anındaki rutin kontrollerdir. Elimize tarifeyi ve iki, üç kutuyu alıp tabletlerde hatalar var mı, seri numaraları kaymış olabilir mi, etiketler yanlış mı, sızdırmazlık durumları nasıl, onlara bakıyorduk. Bizim birimizde IPC kontrolü kapandı ve iki arkadaş, laboratuvar bölümüne geçtik. İki arkadaş şimdi teknisyen olarak, analist olarak çalışıyoruz.

Şimdi o kontrolleri kim yapıyor?

O işi de artık makinede çalışan elemanlar yapıyor.

Size bir iş daha eklendi, siz de bilmediğiniz bir işe başladınız?

Evet. Ben eğitimi almıştım esasında ama ambalaj bölümde çalıştığım için bir süre körelmişti, diplomama uygun bir yerde çalışmaya başladım.

Laboratuvarında kaç kişi sendikali?

İki kişiyiz. Mühendislerimiz var, onlar kap-sam dışılar.

Onlar sendikaya nasıl bakıyorlar?

Açıkçası hiç konuşulmadı. Ama onlar beyaz yakalı oldukları için biraz çekingen davranıyorlar. Belki de sicile kötü geçer diye düşünüyorlar. Ama diğer taraftan da insanlar tam olarak sendikanın ne olduğunu, kendilerinin nasıl işine yarayacağını da pek bilmiyorlar. Ben de tam olarak bilmiyordum. Arkadaşlarıma destek amaçlı girdim işin içine. Eğitimlerle sohbetlerle, daha bilinçliyim artık, sendikaya da farklı bakıyorum.

Sizin ilk mi bu, nasıl buldunuz eğitimi?

Yok, buraya ikinci gelişim. Temsilci arkadaşlarımız çok çabalyorlar, hem onlara destek vermek istiyordum hem de bir şeyler öğrenmek istiyordum.

Sendikali görev almak ister misiniz, ikimize de soruyorum esasında?

Elmas: Oğlum da büyük esasında ama daha fazla koşturmak lazım. Ev işleri falan çok koşturmak lazım. Eğitimlere katılıyorum ama. Görev almak başka bir şey.

Eğitimin bir amacı da sendikacılık konusunda kendini geliştirip, bir biçimde görev almaya hazırlanmak değil midir sizce?

Halide: Bir işi yaptıkça daha iyi öğrenir insan... Zamanla olabilir. Ben daha iki yıldır sendikaliyim...

Sizin bir gününüz nasıl geçiyor, işyerinde?

Şu anda iş yoğunluğu oldukça fazla, biz altı analistiz bayağı yoğun çalışıyoruz. Benim vardiyam yok, sabah 7.30 akşam 19.00 olarak çalışıyorum.

Çok uzun... Tam ne iş yapıyorsunuz?

Analiz yapıyoruz, bir ilacın içindeki etken maddenin yüzde oranını, miktarını ölçüyoruz. Bunun bir makinesi var, bazen analizleri de biz kendimiz yapıyoruz.

Laboratuvarında çalışanlar arasında kadın erkek oranı nasıl?

Şöyle söyleyeyim, erkek sayısı parmakla sayılacak kadar az.

Sizce bunun nedeni ne olabilir?

Kimyayı bitirenler arasında kadınların oranı fazla. Ayrıca dikkat isteyen bir iş. Bir de erkekler laboratuvar işine fazla meraklı değiller zannedersem. Belli bir süre sonra erkekler sıkılıyorlar başka dallara geçiyorlar. Biraz da sabır isteyen bir iş. Mutfak gibi düşünün laboratuvarı, biraz ondan biraz bundan koyuyorsunuz, sonuçta bir yemek ortaya çıkıyor.

Eğitimi nasıl buldunuz, şu olsun dediğiniz bir şey var mı?

Sendika kavramının insanlara bence net olarak anlatılması lazım. İnsanların birbiriyle dayanışmasının ne kadar önemli olduğunu, her şeyi sendikaya bırakıp, benim haklarımı o savunsun, vurdumduymazlığının yapılmaması gerektiğinin de anlatılması lazım. Sendikaya sadece parasal çıkarlar açısından bakan Recep ağabeyin adını bile bilmeyen insanlar vardır. Tabii kendi çıkarlarımız için buradayız, bunun için sendikalaştık. Ama sendika dayanışmayı da geliştirir, birbirimize kenetlenerek yapmamız gerekir bu işi.

Kadın olduğumuz için ayrı sorunlarla karşılaşılıyor olabiliriz. İşyerinde bunlar üzerinden bir eğitim yapılması iyi olur muydu sizce?

Kadınlar için gerekli olacak her meselede eğitim yapılmalı bence. Örneğin, işyerinde çalışan kadın için, hem ev işi hem de iş çok yoğun geçiyor. Bu sorunun nasıl çözüleceğine dair eğitim yapılabilir... Bireysel çözümlerin dışında da çözüm üretilmeli bu konuda.

Sizin eklemek istediğiniz bir şey var mı?

Elmas: Yani ben belki kültürel bir eksikliğe değinmek istiyordum. Kadın da çalışıyor erkek de çalışıyorsa, ben işten gelip mutfığa girdiğimde, erkek de bir şeyler yapmalıdır. Mesela o gün kadın çok yorgunsa, yemeği erkek yapmalı, kadın da sofrayı toplamalı. Bunu teorik olarak çok erkek söylüyor ama kimse yapmıyor. Erkekler hiçbir zaman kendi keyiflerinden ödün vermek istemiyorlar. Onlar bence bu konuda eğitilmeli. Adam geliyor oturuyor koltuğuna, televizyonunu seyrediyor, "eşim bugün çok yoruldu, şu işi de ben yapayım" demiyor. Bu konuda hiç istisna yok... En

devrimcisi de, en demokrati da böyle yapıyor evinde. Erkeklerin çalışan kadınlara ne kadar yardımcı olabilecekleri konusunda kafa yormaları lazım. Belki oturup zeytinyağlı dolma sarmaz ama bir erkek fabrikanın temizliğini yapabiliyorsa, evde de temizlik yapar. Yapmalı. Ama bunu zorunluluk olarak almamalı, ortaklık paylaşım olarak almalı. Hepimiz bir anne babadan doğduk, doğarken eşit haklara sahiptik. Bizim gibi ülkelerde maalesef bu konularda kadın eziliyor. Ayrıca çocuklara örnek olma açısından da babaların ev işlerine ortak olması lazım. Biliyorsunuz çocuk bakarak öğreniyor. Çocuk bir şeyleri annesinde, babasında görmezse yapmaz. Kadınların daha sağlıklı yaşayabilmeleri için bu konularda erkeklere eğitim vermek gerekiyor. Bence en önemli eğitim konusu.



Size gelelim, siz hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Ben **Serpil Cinol**, kalite kontrolde çalışıyorum evliyim, bir çocuğum var.

Kalite kontrolde kadınlar fazla galiba...

Kadın ağırlıklı. 9-10 kişi kadın, beş de erkek var...

Ne tür bir iş yapıyorsunuz?

Fiziksel analiz yapıyoruz. Alınan numuneleri analiz ediyoruz.

Kalite kontrol üretim sürecinin hangi aşamasında var, başta mı, sonda mı?

Hem başta hem sonda kalite kontrol var. Hammaddeden geçtiğinde erkek arkadaşlar numune alıyor, kadın arkadaşlar takibini yapıyor, ambalajlamadan sonra tekrar kalite kontrolü yapılıyor. Çok temel bir iş yani.

Aranızda ücret farklılıkları var mı?

Evet var. Üniversite mezunu fazla olduğu için uzmanlar var, ücret farklılıkları da var.

Siz eğitimi nasıl buldunuz?

İlk kez geldim ben... Çok faydalı buldum... Ben sendikaya sonradan girdim... Yalnız sendikacılığa dair değil, normal hayatta da işimize yarayan bilgiler verildi. Bu benim çok hoşuma gitti.

Siz neden buraya gelmeyi tercih ettiniz?

İşyerinde birkaç kez toplandık. Pek çok sorun ve şikayet vardı, biraz da onlar üzerine konuşuyoruz diye geldim.

Züleyha Güven: Bizim aramızda birlik beraberlik olsun diye geldik... Dağılmalar olmasın... Bir yola başvurduk, devam etsin istedik... Benim iki çocuğum var anneme

Züleyha Güven



bırakıp geldim. Ortamı görmek, kim, neden şikayetçi, öğrenmek istedim. Daha fazla bir araya gelmemiz gerekirken bir dağınıklık yaşanıyor. Bunu iyi bulmuyorum. Benim 2.5 yaşında çocuğum var, anneme bırakıp geliyorum. Erkekler gelmiyor. Esasında sizin de dediğiniz gibi kadınların buraya gelmesi daha zor. Çocuğu var, ev işi var, ütüsü var, çamaşırı var. Hafta sonları biz bu işlerle uğraşıyoruz, erkekler kadar zamana sahip değiliz. Onların daha fazla gelmesi gerekirdi.

Nermin Demir: İşte bir de sendika şunu söyle yapıyor, bunu yapmıyor filan diyorlar. Ama hocanın biraz önce dediği gibi sendika biziz, biz neler yapmıyoruz, biraz da ona bakmamız gerekir. Fabrika müdürü bir yem atlığında onun peşinden gideceğimize, bize niye bu yemi attığını düşünmemiz gerekiyor.

Nermin Demir



Eğitimden umduğunuzu buldunuz mu?
Nermin Demir: Umduğumu buldum esasında...

Peki sendikal görev almak ister misiniz?

Önce tereddütlüydüm sonradan üye oldum sendikaya. Sendikal görev alamam herhalde pek beceremem onu gibime geliyor. Ev içi sorumluluklarım fazla.

Kadın dergisini siz takip ediyor musunuz?

Züleyha: İki kere filan elimize geçti. Belki şirket içinde ismime yollayabilerseniz daha kolay elime geçer.

Siz nasıl buldunuz eğitimi?

Eğitimi ben çok güzel buldum. Geldiğime değdi diye düşünüyorum. Katılım daha fazla olsaydı daha iyi olurdu. Ortak bir şeyler yapabilmek için de geldim ben. Meraktan da geldim. Çok dağıldık, insanlarda sendika ne yapıyor ki duygusu vardı, sendikal olduğumu hissedebilmek için de geldim. Sendikaya karşı aidiyet duygusunu geliştirmek için de...

Bundan önce hiç geldiniz mi eğitime?

2000'den beri Roche'da çalışıyordum, girer girmez sendikaya üye olduk. Ama sen-

dikaya da, eğitime de ilk gelişim benim. Biraz biz de ilgilenmedik tabii.

Sendikal görev almak ister misiniz?

Bebeğim çok küçük, yapamam. Az önce annem soruyordu, ne zaman geleceksin, diye. Dediğim gibi bizim evde de yapmamız gereken pek çok işimiz var. Çocuğum büyük olsaydı yapmak isterdim. Öyle ben yapamam filan demiyorum. Ama kendime bile vakit ayıramıyorum inanın.

Kadınlara yönelik bir eğitim ister misiniz?

Evet, çocuk eğitimi semineri olabilir mesela. Bu konuda kendimi eğitilmek isterim. İnsan ilişkileri eğitimi de olabilir. Bizim başka bir sorunumuz daha var; kreşler aşırı pahalı aldığım maaşı kreşe vermek zorundayım... O zaman çalışmanın bir anlamı kalmıyor. Çocukları da doğru düzgün göremiyoruz, işyerinde kreş olsaydı çocuklarla daha fazla iletişim kurabilirdik oysa. Bu Türkiye'nin sorunu. Kreş parası maaşının üçte biri olmalı ki ben çocuğumu kreşe yollayayım ve daha iyi yetişsin. Çalışan kadın her zaman daha çok eziliyor. Kendinden fedakarlık ediyorsun hep. Bu tür eğitimlerin daha fazla olmasını isterim. Ben buradan öğrendiklerimi anneme, babama, eşime kardeşime aktaracağım.

Arada konuştuk ama sizi tanıyalım?

Nermin Demir: Ben 17 senedir çalışıyorum. Bekârim, eş ve çocuk problemim yok Valla Sandoz yönetiminden çok memnun değilim. Ama bizim de daha fazla birlik beraberlik içinde olmamız gerekiyor.

Siz hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Ben de ambalajda çalışıyorum. Kadınlar arasında çok uyumsuzluk yok. Biz kadınlar olarak birbirimize kenetlenmiş vaziyeteyiz. En azından ayda bir toplanıyoruz, ailecek görüşüyoruz, kendi aramızda bir iletişim var. Mesela Serpil'in ayrı bölüme gitmesi bizim aramızdaki ilişkiyi pek kopartmadı.

Eğitim hakkında ne düşünüyorsunuz?

Bu eğitim benim için de ilk oluyor. Geçen sefer gelememiştım. Üç dört senelik sendikalıyım. Yeni yapılanmanın içinde yer aldım ben de. Daha önce sendikaya pek sıcak bakmıyordum. Arkadaşlarım girdi ben de onlara destek olmak için girdim. Roche'dayken durum iyi idi. Sendikalı olmakla olmamak arasında bir fark yoktu. Sandoz'a geçtikten sonra sorunlar çıkmaya başladı. Şimdi "iyi ki sendikalı olduk" diyorum... Sosyal haklarımızın çoğunluğu elimizden alındı. Ama sendikal olduğumuz için en azından yüzde 9 oranında bir zam aldık. Bayram paralarımızı aldık. Taşlar yerine oturur arkadaşlar arasında da uyum olursa daha da iyi olabilecek...

Sizce neler yapılabilir?

Daha fazla birlik beraberliğin olması gerektiği bir dönemdeyiz. Yönetim insanları devamlı bir yere kaydırarak sendikadan ekarte etmeye çalışıyor. Eritmeye çalışıyor

sendikayı, zararlı hepimize, insanlar bunu pek anlamıyor.

Siz memnun musunuz sendikal olmanız peki?

Şu anda yüzde 50 yüzde 50 diyebilirim. Bu sene bayram paralarımız ve maaşımızda bir nebze de olsa artış oldu. Seneye daha iyi şeyler olur diyorum...

Sendikadan beklentiniz bunlar, siz ne yapıyorsunuz?

Bizim bir şeyler yaptığımız yok. Birileri birlikte bir şey yapmaya çalışıyor, başkaları gelip taş koyuyor. Sendika bizsek ve benim bölümüm 35 kişiye -1 kişi sendikal değil onu bırakalım- 34 kişi toplanıp ne olup bittiğini konuşmamız gerekiyor. Daha sonra bölümler arası iletişimin sağlanması lazım. Biz kendi içimizde konuşmayı bilmiyoruz. Ancak bunu sağladıktan sonra sendikaya adapte olabiliriz.

Eğitimden siz memnun musunuz?

Mukayese edemem çünkü daha önceki eğitime girmedim. Ama bugünkü eğitimden kendi açımdan bir şeyler öğrendim. Diğer arkadaşlarım da öğrenmişse, Pazartesi'den itibaren fabrikada bir şeylerin değişmesi gerekiyor. Orada bir şeyler değişmezse buradaki eğitimin hiçbir anlamı olmaz benim için.

Peki siz öğrendiklerinizi anlatmayı düşünüyor musunuz?

Tabii ki... Öğrendiklerimi aktaracağım...

Sendikal görev almak, yönetimlerde yer almak ister misiniz?

Kadınların yönetimlerde yer alması her zaman için iyidir. Kadın varsa o işte çözüm her zaman için daha kolaydır. Çünkü kadınlar pratik insanlardır. Biz kadınlar olmasak dünya dönmez gibi geliyor bana.

Sizi sormuştum ben?

Sendikal görev almayı düşünürüm tabii. Verirlerse alırım. Verilmesine bağlı. Ama benden daha fazla ağız laf yapan kadın arkadaşlarımız da var. Onlar da olabilirler... Biz beş, altı sene sonra emekli olacağız. Bizden sonra gelecek nesil daha aktif olmalı. Türkiye geneli için konuşuyorum, artık sendika yoksa işçinin de hiç adı olmaz. Sendikanın olmadığı yerde şu an itibarıyla hiçbir şey olmaz.

Kadın erkek eşitliği konusunda ne düşünüyorsunuz?

İlk başta eğitim olmalı bence. Çok cahil bazı insanlarımız. Sonra aile içi eğitim verilmeli. Kişisel eğitimler, aile içi eğitim gerekiyor. Çok kitap okurum ben... Paylaşmak isterim pek çok şeyi... Bizim en önemli sorunlarımızdan biri de aile içi şiddet. O konuda erkeklerin eğitilmesi gerektiğini düşünüyorum...

Birleşeceğimiz ortak sorunlarımız var. Kadınların sosyal hakları nelerdir ev kadınlarının ne tür hakları var o olur. İş geliştirme eğitimi, kadınlar ve erkekler için ebeveyn eğitimi olmalı bence. ❖❖❖

Eğitim-Sen'den 25 Kasım'a Özel Dergi

Eğitim ve Bilim Emekçileri Sendikası (Eğitim-Sen) Genel Merkezi, birkaç yıldır devam ettirdiği geleneği bu yıl da sürdürerek 25 Kasım, Kadına Yönelik Şiddete Karşı Uluslararası Dayanışma ve Mücadele Günü'ne özel dergi çıkarttı. Bu seneki Eğitim-Sen Kadın dergisinin 25 Kasım dosya konusu "Cinsel Şiddet ve Çocuk İstismarı" ve içerik yönünden epey zengin, konu ayrıntılarıyla ele alınmış ve çok sayıda uzmanla görüşülmüş. Dergiyi sizler için inceledik...

Selgin Zırlı Kaplan



Derginin giriş yazısında, "genel olarak iktidar ilişkilerinin derinleşmesi ve şiddetin hem yoğunluğunun hem de kapsamının artması nedeniyle kadına yönelik şiddetin geçmişte görülmemiş boyutlara ulaştığı" belirtiliyor ve kadına yönelik aile içi şiddetin ise sıradan bir hal aldığı söyleniyor. Eğitim-Sen Kadın Dergisi'nin bu seneki 25 Kasım özel sayısının dosya konusu "Cinsel Şiddet ve Çocuk İstismarı", giriş yazısında bununla ilgili olarak "çocukların hem toplum ve devlet kaynaklı şiddetin hem de istismarın en ağır tahribatlarına

maruz bırakıldıkları" belirtiliyor. Şiddetin farklı bir yönünü daha yaşadıklarını belirten Eğitim-Sen'li kadınlar, KESK'li ve Eğitim-Sen'li kadın sendikacıların tutuklanmasını başlıbaşına bir şiddet ve hak ihlali olarak değerlendiriyorlar.

Dergide ilk yazıyı, Eğitim-Sen Merkez Kadın Sekreteri Gülçin İsbert kaleme almış. Kadına Yönelik Şiddet ve Çocuk İstismarına Karşı Mücadeleyi Yükseltelim başlıklı yazısında İsbert, şiddet olgusunu iktidar ilişkileriyle değerlendirirken, kadınların kamusal alanda var olmalarının zorluğundan

bahsetmiş. İsbert, ayrıca işyerinde cinsel tacize değinirken, eğitim emekçilerinin buna en çok maruz kalan kadın kesimlerinden biri olduğunu belirtiyor.

Dosya konusu altında ilk yazı, Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi'nden Prof. Dr. Selçuk Candansayar'a ait ve Cinsel Şiddetin Üçlü Saç Ayağı: Sessiz Kalma, Utanma, Suçluluk adını taşıyor. İstanbul Teknik Üniversitesi, İş ve Sosyal Güvenlik Hukuku Öğretim Üyesi Doç. Dr. Kadriye Bakırcı ise "İşyerinde Cinsel Taciz" başlığıyla kaleme aldığı yazısında işyerlerinde kadınların maruz kaldığı cinsel taciz olayının kadın istihdamını olumsuz etkileyen en önemli etmenlerden biri olduğunu belirtiyor. Bakırcı, ayrıca "İşyerinde cinsel tacizin kadının fiziksel ve ruhsal sağlığını, toplumsal ve çalışma ilişkilerini, cinsel yaşamını, işteki verimliliğini, mesleki yükselmesini olumsuz etkilediğini" ekliyor. Dosya altında incelenen bir başka konu yu ise Hacettepe Üniversitesi Sosyal Hizmet Bölümü Öğretim Üyesi Doç. Dr. Özlem Öntaş, "Cinsel İstismar Riski ve Hizmetler" başlığıyla ele almış.

Dergide, Hacettepe Üniversitesi Çocuk ve Ergen Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Anabilim Dalından Prof. Dr. Bahar Gökler ile yapılan söyleşiye de yer veriliyor. Söyleşinin başlığı "Çocukta ve Ergende Cinsel İstismar".

Kadın Dayanışma Vakfı'ndan Gülsen Ülker'in Kadına Yönelik Şiddet Hız

Kesmiyor Şiddetin Şiddeti Artıyor başlıklı yazısında ise kadınların en çok yakınlarındaki erkeklerin şiddetine maruz kaldığına dikkat çekiliyor.

Avukat Yasemin Öz, Yasal Düzenlemelerde ve Yargı Kararlarında Cinsel Dokunulmazlığa Karşı Suçlar başlığıyla işin hukuki yönlerini ele alıyor.

KESK Denetleme Kurulu Üyesi Nurşen Yıldırım, Eğitim-Sen Cinsel Taciz Konusunda Ne Yapmalı (?) isimli yazısında eğitim kurumlarında çalışanların ve yer aldıkları sendikaların neler yapabilecekleri hakkında görüşler ele alıyor.

Dergide yer alan ilginç yazılardan biri de, Ankara 5 No'lu Şube Kadın Sekreteri Remzi Altunpolat'ın kaleme aldığı ve Eva Lundgren'in Rengahenk Yayınları'ndan Çıkan "Şiddetin Normalleştirilme Süreci" adlı kitabının incelemesi.

Dergide, özellikle eğitim emekçilerinin, öğretmenlerin paylaştıkları çocuklara yönelik şiddet örnekleri dikkat çekiyor.

Konuyla ilgili olarak derginin arka sayfaları 28 Eylül 2009 tarihinde, Diyarbakır'ın Lice ilçesinde koyun otlatmaya giderken kaynağı açıklanmayan bir silahla acımasız bir şekilde öldürülen Ceylan Önkol'a ayrılmış.

Şiddetle ilgili hazırladıkları bu kapsamlı çalışma için Eğitim-Sen'li kadınlara teşekkür ediyor, ellerine sağlık diyoruz.

GDO Yönetmeliği Resmi Gazete’de yayımlandı:

Ucube gıdalar resmen soframızda

GDO’lar bir kez serbest kaldığında, tarım ve gıda sistemimizi derinden etkileyecek. Çevremizi altüst eden, toprağımızı, suyumuzu zehirleyen, tarımsal biyoçeşitliliği ortadan kaldıran, çiftçimizi sömüren, tüketicinin haklarını hiçe sayan, halk sağlığına doğrudan ya da dolaylı olarak zarar veren böyle bir uygulamaya hiç ihtiyacımız yok.

Mebruke Bayram

Soframızdaki gıda aslına yabancılaşıp başka bir şeye dönüştü. Gıdalar; standartlar, sertifikalar ve patentlerle mühürlenip zapturapt altına alındılar. Şık ambalajlar içerisinde sunuluyorlar, ancak içleri boşaltılmış

durumda. En temel özelliklerini yerine getirmiyor, beslemiyorlar. Gıdanın üretim sürecinde akıllara zarar öyle uygulamalar hayata geçiriliyor ki, doğa zehirleniyor, hayvanlar zulme uğrattılıyor, küçük üretici ve köylüler açlığa ve yoksulluğa mahkûm ediliyor, tüketiciler sağlıksız ve lezzetsiz gıdalar tüketmek zorunda bırakılıyor.

Son günlerde gündemimizin en önemli tartışmalarından biri olan genetiği değiştirilmiş gıdalardan, kısa adıyla GDO'lardan söz ediyoruz. Medyadaki açıklamalara baktığımızda, GDO'ların kimi uzmanlar ve yetkililer tarafından bir zorunlulukmuş gibi sunulduğunu görüyoruz. Dünyadaki açlığı çözmek için yolunun GDO'lu ürünlerden geçtiği propaganda ediliyor. Ancak gerçekler propagandalardan çok farklı.

GDO'lar açlığa çare olur mu?

Genetiği değiştirilmiş gıdalar dünyadaki açlığın çözümüne katkı sağlamak bir



yanı, açlığı daha da artırma riski üretiyor. Çünkü açlığı üreten mekanizmanın en önemli parçalarından biri, tarımda “yeşil devrim” diye adlandırılan süreçle ortaya çıkmış olan, yüksek verimli tohumlukların, sentetik kimyasalların ve tarım makinalarının kullanılmaya başlamasıyla birlikte başlayan “endüstriyel tarım” sistemi. Endüstriyel tarım sistemi, birim alandan daha fazla ürün elde etmek dışında her şeyi göz ardı edebiliyor. Çiftçi hakları, tüketici hakları, çevre vb. hiçbir şey göz önünde bulundurulmaksızın, her geçen gün biraz daha fazla ürün elde etmek amaçlanıyor. Sonuçta tarlalar bir çeşit fabrikaya dönüşüyor, ürün miktarı gerçekten artıyor, ancak artıştan kazanç sağlayan, sisteme tamamen hakim olmuş, sözünü ettiğimiz kimyasalları, makinaları ve tohumları üreten dev şirketler oluyor. Birilerinin daha fazla kazanç sağlaması uğruna, küçük çiftçiler yokluk içerisinde yaşamaya, tüketiciler sağlıksız gıdalar yemeye mahkûm olma, çevre geri dönülemez bir biçimde yıpratılmaya, toprak verimsizleşmeye, su tüketilmeye başlıyor. Bütün bunların sonucuysa artan yoksulluk ve açlık. Genetiği değiştirilmiş bitkiler, sözü edi-

len endüstriyel tarım sistemini bir adım daha ileriye götürmeyi hedefliyor. Açlığı üreten bir sistem daha da ağırlaştırarak uygulanmaya başlandığında açlığa nasıl çare olunur? Küçük çiftçiye emeğinin karşılığını vermeyen, onları yoksulluk yüzünden toprağından kopmak zorunda bırakan tarım ve gıda sistemi onları açlığa mahkûm etmiş olmuyor mu? Dünyada var olan aç insanların üçte ikisi toprağından kopmak zorunda kalmış yoksul çiftçilerden oluşuyor. Açlığı yoksul çiftçileri daha da yoksullaştırarak çözmek mümkün değil.

Açlığın çözümü daha fazla gıda üretmekten geçmiyor. Çünkü dünyadaki açlık gıda yokluğundan kaynaklanmıyor. Dünyada üretilen temel gıda maddeleri herkese yetecek miktardan çok daha fazla. İnsanlar gıda az olduğu için değil, adil paylaşılmadığı için aç kalıyor. Açlığı çözmek için, şirketlerin çıkarlarını değil, çiftçilerin ve tüketicilerin, yani halkın çıkarlarını koruyan tarım ve gıda politikaları uygulamak gerekiyor.

GDO'ların insan sağlığına ve çevreye zararları

60-70'li yıllardan bu yana uygulanan endüstriyel tarım sisteminde sentetik gübreler, ilaçlar, vb. uygulamalarla birim alandan elde edilen ürün miktarı artırılabilirdi. Ancak aşırı üretim toprağı tüketmeye başladı, kullanılan kimyasallar çevrede birikti, sulara sızdı, hayvanlara ve insanlara zarar vermeye başladı. Öyle bir noktaya gelindi ki, aynı verimi elde edebilmek için her geçen gün daha fazla sentetik kimyasal

kullanılmak zorunda kalındı. Özetle, endüstriyel tarım sistemi bir kısır döngünün içine girdi, verimi daha fazla artıramaz hale geldi. Bu noktada ulus aşırı tarım ve gıda şirketleri 90'lı yıllarda genetik alanında yaşanan bilimsel-teknolojik gelişmeleri kurtarıcı olarak görmeye başladı. Endüstriyel tarım sistemi, içine girdiği kısır döngüden genetiği değiştirilmiş gıdalar sayesinde kurtulmayı amaçlıyordu. İddialara göre bu sayede verim yine artırılabilecek, tarım için uygun olmayan arazilerde tarım yapılabilen, ürünlerin raf ömrünü uzatmak vs. gibi uygulamalar mümkün olacaktı. Şirketler bu gelişmeleri sağlayacak araştırmalar için büyük ar-ge yatırımları yaptılar. Bir yandan da sözü edilen kısır döngü sürüyor, piyasanın acımasız kanunları şirketleri her gün biraz daha fazla kâr elde etmeye zorluyordu. Birbirini yutarak büyük devlet haline gelmiş şirketler kendi yarattıkları acımasız piyasa kurallarından kendileri de etkilenmeye başlamıştı. Kârını yükseltmemeyen piyasadan siliniyordu. İşte tüm bunların yüzünden, genetiği değiştirilmiş gıdaların insan sağlığına, çevreye bir zararı olup olmayacağını yeteri kadar araştırmadan bu ürünleri piyasaya sürdüler.

GDO'lu ürünlere yapılan itirazların temel nedenlerinden biri bu. Sözü edilen ürünler piyasaya sürüldükten sonra yapılan araştırmalar insan sağlığına ve çevreye zarar verebileceğine dair şüpheleri kanıtıyor. GDO'yu savunanlar, yararlarına, örneğin verimin arttığına, böceklerle, yabancı otlara karşı dayanıklılığa dair pek çok araştırma olduğunu öne sürüyor. Ancak sözü edi-

len "araştırma"lar GDO üreticisi şirketlerin bazı bilim kuruluşlarına sağladığı fonlarla sürdürülüyor. GDO karşıtı çalışmaları yapan bilim insanlarıysa çalıştıkları kurumlarda baskı altında tutuluyor. GDO'nun "yararlarını" araştıran çalışmalara ayrılan ödeneklerle karşılaştırıldığında gülünç sayılabilecek bütçelerle araştırmalarını sürdürmeye çalışıyorlar. GDO üreticisi şirketlerin oluşturduğu lobiler üniversitelerden, DTÖ, İMF, Dünya Bankası gibi uluslararası kuruluşlara kadar pek çok kurum etki edebiliyor.

Bütün bu engellemelere rağmen, şu ana kadar yapılan araştırmalar GDO'lu ürünlerin insan sağlığına zarar verebileceğini kanıtıyor. Fareler üzerinde yapılan deneylerde oldukça ürkütücü sonuçlar elde edildi.

Genetiği değiştirilmiş ürünlerin çevreye zarar verdiği de kanıtlanmış durumda. Sözü edilen ürünlerdeki gen değişikliği çevrede bulunan genetiği değiştirilmemiş ürünlere de bulaşabiliyor. Örneğin bazı ürünlere yabancı ot ilaçlarına karşı dayanıklılık kazandırılıyor. Bu sayede ürünün kendisine zarar vermeden bol miktarda yabancı ot öldürücü ilaç kullanılarak tarladaki yabancı otların kökünü kurutmak mümkün oluyor. Bu ilk bakışta yararlı bir özellikmiş gibi görünebilir, ancak yabancı ot öldürücü ilaçlar bol miktarda kullanılarak toprağa ve çevreye zarar verilmiş oluyor. Sağlıksız bir çevrede yaşamaya mahkûm olan insanlar bir süre sonra kendi sağlıklarını da kaybediyor.

Genetiği değiştirilmiş ürünler tarımsal biyolojik çeşitliliğin azalmasına da yol açabiliyor. Kendi genlerini doğal çeşitlere bulaştırarak çeşitliliğin zarar görmesine neden olabiliyorlar. Zaten giderek azalmakta olan biyolojik çeşitlilik bir de GDO'lu türlerin tehdidi altına giriyor.

GDO'ların sakıncalarından söz ederken bir de patent meselesi üzerinde durmak gerekiyor. Genetiği değiştirilmiş bitkileri üreten şirketler, ürettikleri bitki çeşidini kendi patentleri altına alırlar. Bu sayede sattıkları tohum üzerinden patent bedeli tahsil ediyorlar. Tohumlukların kendinden sonraki nesillerde ürün vermesini engelleyecek genetik müdahaleler yapıldığı için çift-

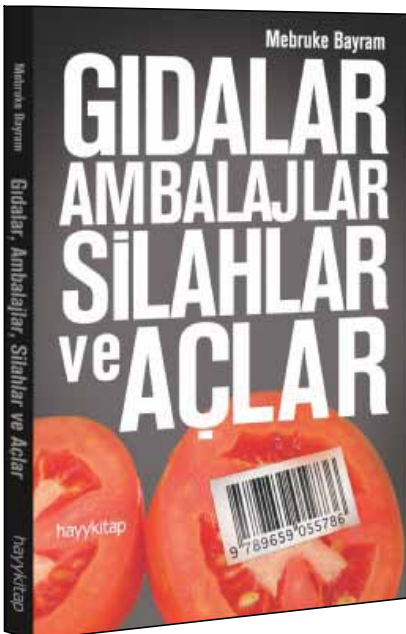


çi her sene aynı tohumluktan bir daha satın almak, patent bedelini bir daha ödemek zorunda kalıyor. Bu da ekonomik açıdan zaten zor durumda olan çiftçiye bir darbe daha vurmaktır. GDO'lu ürünlerin ithaline izin veren yönetmelik geçtiğimiz günlerde yayın-



landı. Önümüzdeki günlerde meclisin gündemine gelecek olan Biyogüvenlik Kanunu ile birlikte GDO'ların ülkemizde ekimine de izin verileceği tahmin ediliyor. GDO'lar bir kez serbest kaldığında, tarım ve gıda sistemimizi derinden etkileyecek sorunlar ortaya çıkacaktır. Çevremizi altüst edecek, toprağımızı, suyumuzu zehirleyecek, tarımsal biyoçeşitliliğimizi yoka çevirecek, çiftçimizi sömüren, tüketicinin haklarını hiçe sayan, halk sağlığına doğrudan ya da dolaylı olarak zarar verecek böyle bir uygulamaya hiç ihtiyacımız yok. Halkımıza fazla fazla yetebilecek bir tarım potansiyeline sahibiz. Kendi tarımsal çeşitliliğimiz bize rahatlıkla yetebilir. Yeter ki doğru tarım ve gıda politikaları uygulansın.

Gelecekteki yaşam kalitemizin nasıl olacağı, bugün bize dayatılan bu tarım ve gıda sistemine karşı durmamıza ve gıda tercihlerimizi yeniden gözden geçirmemize bağlı. Eğer bunu yapmazsak, kâr hırsı uğruna ucubeye çevrilen gıdalar yaşamlarımızı da kendilerine benzetmeye başlayacak. ❖❖❖



Kadınların Su Savaşları

Ev işleri için gerekiyor, çocuk ve hasta bakımı için gerekiyor... Dünyanın pek çok yerinde suyu kaynağından evlere kadınlar taşıyorlar. Kullanılan suyun temiz ve ucuz olması en çok onları etkiliyor. Suyun ticarileşmesine karşı dünyanın dört bir yanından yürütülen mücadele de bu nedenle aynı zamanda bir kadın mücadelesidir.

Ece Kocabıçak

Dünya Su Forumu'nun beşinci toplantısı geçtiğimiz Mart ayında İstanbul'da yapıldı. Suyun kamu hizmeti olarak değil de, ticari bir mal olarak satılmasına tepki gösteren binlerce gösterici sokaklarda protestolar gerçekleştirirken, gazete manşetleri "Su Savaşları Başladı" diye yazıyordu. "Su Savaşları" terimi birkaç farklı anlamda kullanılıyor: Bir ülke içinde, parası olmadığı için temiz suya erişim hakkı kısıtlanan insanlar ile sudan para kazanmaya çalışanlar arasındaki savaş. Ülke ve/veya bölgeler arasında su kaynaklarını kontrol etmeye dayanan savaş. Suyun ticarileştirilmesi sürecinden çok daha uzun bir geçmişe dayanmasına rağmen, kadınların verdiği su savaşlarından şimdiye dek pek bahsedilmedi.

Sadece son bir yıldır Türkiye'de kadınların su savaşlarının izini sürdüğümde beklediğimden çok daha fazla habere rastladım. İlginç olan, bu haberlerin dünyanın dört bir yanında kadınların yaşadıkları ile benzerlik teşkil etmesi idi. Göze çarpan ilk nokta, oldukça ağır bir iş olan su taşıma işini yapanların kadınlar olması nedeniyle, kadınların ciddi sağlık sorunları yaşamaları. Kırsal kesimde erkeklerin "ağır" işleri, kadınların ise görece daha "hafif ve kolay" işleri yaptığı söylenir. Oysa ki kadınların eve taşıdıkları suyun ağırlığı ortalama 40 kilogramı bulur ve bu derece ağır bir yükün, omuzda ya da baş üzerinde taşınması sonucunda, zamanla eklemlerle ilgili hastalıklar ve yaralanmalar, omurganın sağlığında ve gelişiminde sorunlar yaşanmaya başlar. Yapılan bir çalışmada temiz su toplama ve eve taşıma işinin günlük kalori ihtiyacının yaklaşık yüzde 30'unu tükettiği hesaplanmış. Özellikle gündelik beslenme ihtiyacını karşılamakta zorlanan yoksul kesimler açısından bakıldığında, su taşıma işini yapmakla yükümlü olan kadın ve kız çocuklarının yeterli beslenemediği kolayca tahmin edilebilir.

Türkiye'de de suyu arama, bulma ve eve taşıma işlerinden kadınların sorumlu olduğunu ve benzer şikâyetleri dillendirdiğini görüyoruz. Ardahan'ın Gürçayır köyünde yaşayan 64 yaşındaki Gülyeter Hacıgül "50 yıldır suyu omzumda taşıyorum. Omuzluk adı verdiğimiz bu tahta parçası omuzlarımızı o kadar zorlamış ki, bu yüzden gözlerim görmez oldu. Bir gözümü ameliyat ettirdim, diğeri ise zor görüyor. Bizim bu su çilemiz bir türlü bitmedi." diyerek, köyü ziyarete gelen CHP'li milletvekiline derdini anlatıyor. Su taşıma işi dünyanın her yerinde olduğu gibi Türkiye'de de özellikle kız çocuklarının görevi. Şanlıurfa'nın köylerinden birinde eşeklerle her sabah eve temiz su getirme işini yüklenmiş olan yaşları 3 ilâ 8 arasındaki kız çocukları ise şöyle yakınıyorlar: "Evimize su götürüyoruz. Üçüncü sınıftayım, bazen okulumu yetiştirmiyorum. Geç kalıyorum, öğretmenlerim kızıyor. Yine de su almaya geliyorum, mecburuz. Sabahdan çıkıyoruz, neredeyse öğlen olacak eve geliyo-



rum. Okuluma çok geç kalıyorum... Yağmurda geliyoruz, çok soğuk oluyor, üşüyoruz. Bazen de eşekten düşüyoruz, kolumuz kırılıyor. O gün de bir arkadaşımın kolu kırıldı. Benim başım kırıldı. Eşekten düştüm, çok zor oluyor."

Ev kadını susuz yapabilir mi?

Temiz suya erişimin kısıtlı olduğu koşullarda sağlık sorunları yaşayanların büyük oranda kadınlar ve çocuklar olması da göze çarpan

ikinci olgu. Temiz su kaynaklarına erişim kısıtlandığı durumlarda, kadınlar ve çocuklarda görülen hastalıkların başında göz enfeksiyonları, körlük ve trahoma, sarılık, anemi, kolera, ishal, amipli dizanteri geliyor. Yine temiz su noksanlığı sonucu grip ve bağırsak paraziti riski yükseliyor. Muş'un Yazıbaşı köyündeki kadınlar, sağlıksız su içmekten ve sırtlarında su taşımaktan bıktıklarını söyledikten sonra şöyle devam ediyorlar: "... mecburen yıllardır Hınıs Deresi'nden içme suyu ihtiyacımızı karşılamaya çalışıyoruz. Suyun kirliliği sebebiyle köyümüzde birçok kişi böbrek ve safra kesesi hastalığına yakalandı". Yine Zonguldak'ın Ereğli ilçesine bağlı Ören köyü kadınları da yaklaşık 3 yıl önce köye su gelmesi için imza toplamış ve yetkililere iletmışler. 2008 yılı sonu itibarıyla köye su geldiğine dair hiçbir habere rastlayamadım. Üç çocuk annesi Kadriye Solmaz ise "Köpeklerle, diğer hayvanlarla birlikte su içiyoruz. Böyle olmuyor. Aynı suyu içiyoruz. Olur mu böyle başkanım. Çoluğumuz çocuğumuz hastalık içinde. Allah rızası için bize su versinler, yol versinler. Su olmadığı için evlerimizdeki çamaşır makinelerimiz bozuldu." diyerek bir ev kadını olarak su ile kurduğu ilişkiyi bir çırpıda özetliyor. Kadınların su çilesi, sadece alt yapının olmadığı kırsal kesime özgü bir durum değil. Kentlerde de ödenmeyen faturalar ya da alt yapı sorunları nedeniyle su kesintileri oluyor ve kadınlardan gelen tepkiler hiç gecikmiyor.

Kadınlar su taşıma işini aksattıklarında ya da reddettiklerinde karşılaştıkları ilk engel evdeki erkek şiddeti oluyor. Doğu Beyazıt gazetesinin haberi, kadınların emekleri üzerindeki tahakkümü sağlamanın yollarından birinin şiddet olduğunu gösteriyor. Köyün yaşını başını almış erkeklerinden biri, yetmişli yaşlardaki karısını, namaz öncesi abdest alacak suyu eve taşımayı reddettiği için dövdüğünü söylüyor. Her ne kadar televizyon kameraları karşısında adam bir daha yapmayacağını anlatsa da, teyze su taşımadığı her durumda dayak yediğini anlatıyor. Hatta haberin devamında muhtarın "su taşıırken çocuğunu düşürdü" dediği kadının, aslında suya gitmediği için kocası tarafından dövüldüğü ve çocuğunu düşürmesinin gerçek nedeninin dayak olduğunu, köyün Türkçe konuşabilen kadın öğretmeninin tercümanlığı sayesinde öğreniyoruz.

Öte yandan evdeki erkeğin uyguladığı fiziksel şiddet kadınları yıldır-

mıyor. Elazığ'ın Su Yatağı köyündeki kadınlar, köylerinde su olmasın diye çocuk ve kocalarını terkederek Malatya'ya göçmüşler ve köyde 73 yaşındaki bir kadın dışında hiç kadın kalmamış. Terkedilen kocalardan Latif Fırat, "Suyumuz olmadığı için köyün tüm kadınları köyü terk etti. Bulaşık yıkamak da bize kaldı. Hangi yetkiliye derdimizi anlatacağız? Şimdi ben yetkilinin değil, karımın derdindeyim. Karım beni terk etti. Ben onun derdine düşmüşüm. Bir su yüzünden köyümüzde kadın kalmadı. Çocuklara bakmak zorundayım. Bulaşık, çamaşır yıkıyorum. En basitinden bir misafir geliyor. Bulaşık derdi olduğu için çay hazırlamaya bile içim el vermiyor. Bulaşık yıkamak gerçekten zor iş. Allah razı olsun hanım iyi dayanmış." derken, kadınların görünmeyen emeğinin eksikliğinin ne denli yıkıcı olduğunu dile getiriyor. Evi, çocukları ve kocalarını terkederek komşu köye göçen bu kadınların isyanı bana kadınların kendi emeklerine sahip çıktıkları bir başka direnişi, 1975 Ekim ayında İzlanda'da yaşanan kadın grevinin hatırlattı.



dan kısıntıya giderek, gelir getirebilecek tarımsal ürünlere daha fazla su harcama eğilimine giriyorlarmış. İkinci olarak, Kenya'da kadınların, yağış alan mevsimlerde haftada ortalama altı buçuk saati, kurak mevsimlerde ise haftada 16 buçuk saati temiz su toplamak ve eve taşımakla geçirdiği saptanmış. Suyun ticarileştirilmesi ile birlikte köy meydanlarına inşa edilen kontrollü tulumbarlardan sonra kadınlar, su taşımak için harcadıkları zamandan tasarruf etmişler. Ancak bu zamanı kendi zevkleri için değil, çiftlikte daha uzun saatler çalışmak, pazarda yetiştirdikleri ürünleri satmak, yemek hazırlamak, mandırayı temizlemek, ateş için odun toplamak gibi faaliyetlere harcadıkları görülmüş.

Kadının statüsü ile ilgili üçüncü bir önemli konu da, suyun köylere taşınması ile birlikte verimliliği artan tarımsal üretimden elde edilen gelirin, kim tarafından kontrol edildiği. Araştırmanın sonucuna göre erkekler ya daha fazla gelir getiren ürünlerin satışını, ya da daha fazla ödeme yapan müşterilere yapılan satışları kontrol eder ve elde edilen gelirin büyük bir kısmını yönetirler. Dolayısıyla, suyun köylere getirilmesi ile artan verimliliğin baş emekçileri olan kadınların refahında önemli bir artış görülmez, çünkü elde edilen gelire, büyük oranda erkekler el koyar. Son konu, suyun ticarileştirilmesi süreci ile birlikte ev içindeki cinsiyetçi işbölümünün nasıl değiştiği ile ilgili. Kadınlar su taşıma işini bıraktıklarında, daha önceleri erkek tarafından yapılmakta olan sığırların bakımı vb. diğer bazı işleri erkekler tamamen artık "boş zamanı çok olan" kadına yüklemişler. Bu durum ev içindeki cinsiyetçi işbölümünün pekişmesini de beraberinde getirmiş.

Gerek Türkiye'de, gerekse dünyada kadınların temiz su konusunda her daim bir savaş verdiğini görüyoruz. Bu savaş yeri geldiğinde evdeki erkeğe, yeri geldiğinde ise su hizmetlerinden sorumlu devlet otoritelerine karşı veriliyor ve bazı zamanlarda oldukça radikalleşebiliyor. Ticarileştirilmesi ile birlikte suyun kamusal bir hizmet olarak sunulması yerini, suyun fiyatının piyasa tarafından belirlendiği bir sürece bıraktığında, bu duruma karşı en süratli ve keskin tepkilerin yine kadınlardan geldiğini görüyoruz. Dünyanın çok farklı yerlerinde kadınların suyun ticarileştirilmesine karşı isyanı, kadının ev içi yeniden üretimdeki özgül konumundan bağımsız düşünülemez. Sürecin aktörleri olan uluslararası örgütler, devlet ve sermaye çevrelerinin kadınların özgül konumunu görüp, kadınları da sürece entegre edecek bir dil kurma anlamında epey yol aldığı söylenebilir. Bu yaklaşımın savunduğu suyun ticarileştirilmesi sürecinin emek gücünün ve soyun yeniden üretim alanı olan ev işini kısmen metalaştırıp, kadını patriyarkal tahakkümden kısmen kopartarak, işgücü piyasasına çektiği iddialarının tersine, suyun fiyatı piyasa tarafından belirlenen ticari bir mal olması sonucunda kadınların ilave gelir sağlayacak faaliyetlere daha fazla katıldığı ancak refah düzeyinin yükselmediğini, üstelik ev içindeki cinsiyetçi işbölümünün derinleşmesine sebep olduğunu gördüm. Türkiye'den ve dünyanın dört bir yanından kadınların temiz suya erişim hakkı üzerinden yürüttükleri mücadeleler de bu yargı ile örtüşüyor. ❖❖❖

Su ticari mal haline geliyor

Mersin'in Kıca köyündeki kadınların direniş biçimi ise kadınların kendi bedenleri üzerinde söz sahibi olmalarının örneklerinden biri. Su ihtiyaçlarını 13 km uzaktan su taşıyarak karşıladıklarını söyleyen kadınlar, bu duruma karşı erkeklerin hiçbir şey yapmadığını belirterek, köye su gelinceye kadar kocalarına odalarına almama cezası verdiklerini anlatıyorlar.

Kadınların suya erişim konusunda bu kadar hassas olması ve yaşanan sorunlara karşı tepkilerini süratle dile getirmelerinin nedeni, suyun ev işleri açısından büyük önem taşıması. Odaların, mutfakların, tuvaletlerin, kıyafetlerin temizliği, çocuk, hasta, yaşlı, özürli gibi bakıma muhtaç kimselere gereken hijyen koşullarının sağlanması, gıdaların doğrudan yemeğe ya da pişmeye hazır hale getirilmesi, kendi bedeninin ve bakmakla yükümlü olduğu kimselerin bedeninin hijyeni, varsa küçük hayvancılık ve/veya bahçecilik faaliyetlerinin sürekliliği için su şarttır. Bir kamu hizmeti olarak değil de, fiyatı piyasada belirlenen bir meta olarak suyun eve girmesi bu nedenle kadınları erkeklerden çok daha farklı biçimlerde etkiler.

Türkiye'de içme sularının özellikle kent ve kasabalarda büyük oranda ticari bir mal haline geldiğinden bahsedebiliriz. Buna karşılık çeşme sularının arıtım ve dağıtım şebekelerinin büyük oranda belediyelerin mülkiyetinde olduğu, konuyla ilgili kredilendirme, yap-işlet-devret, kiralama vb. alternatiflerin tartışıldığı günlerden geçiyoruz. Suyun ticarileştirilme süreci ile ev içi yeniden üretim arasındaki karşılıklı ilişkiyi tahlil edebilmek için süreçte epey aşama kaydetmiş olan Kenya ve diğer bazı Afrika ülkelerinde yapılan çalışmalara bakmak gerekir. Bu ülkelerde yapılan araştırmaların sonucuna göre, temiz suyun bir mal olarak satılmasıyla birlikte, artık satın alınan suya harcanan paranın kazanılması gerektiği için, yoksul kadınlar gündelik ihtiyaçların-

Faydalanan Kaynaklar:

- Barlow M., (2008), Mavi Söleşme, Küresel Su Krizi ve su Hakkı Mücadelesi, Yordam Yayınları, İstanbul.
- Castro J. E., (2007), Poverty and citizenship: Sociological perspectives on water services and public-private participation, Science Direct Geoforum içinde, Sayı 38, Elsevier Ltd.
- Doğubayazıt Gazetesi, (2009) "Dayak Yiyen Kadınlar", Çevrim içi: www.dogubayazitgazetesi.com/images_up/dayak_yiyen_kadınlar.html
- Gazete Hayat, (Eylül 2008), "İsyan çıktı! Su gelmeden sevimlik yok!", Çevrim içi: <http://www.gazetehayat.com/haber/Isyan-cikti-Su-gelmeden-sevimlik-yok/55911>
- Hiç Şaşırmadık, (2009), "???", Feminist Politika içinde,
- Özel İhtisas Komisyonu – ÖİK Raporu, (2007), Toprak ve Su Kaynaklarının Kullanımı ve Yönetimi, Devlet Planlama Teşkilatı, Ankara.
- Porttakal, (Kasım 2008), "Kadınlar köyü terk etti, erkekler isyan etti", Çevrim içi: <http://www.porttakal.com/haber-kadınlar-koyu-terk-etti-erkekler-isyani-179748.html>
- Samanyolu Haber, (2006), "Köylü kadınlar isyan etti", Çevrim içi: <http://www.samanyoluhaber.com/haber-19740.html>
- Shiva V., (2007), Su Savaşları, Özelleştirme, Kirlenme ve Kâr, BGST yayınları, İstanbul.
- Süreç Gazetesi, (Mart 2009), "Gürçayır köylüleri omuzda su taşıyor", Çevrim içi: <http://surecgazetesi.com/Gundem/254.html>
- Şanlıurfa Haber, (Haziran 2009), "Eşekle Su Taşıyan Köylü Kızlar", Çevrim içi: <http://www.youtube-izlesene.org/esekle-su-tasiyan-koylu-kizlar.html>
- Tüm Gazeteler, (2008), "Ören halkı verilen sözlerin tutulmasını istiyor", Çevrim içi: <http://www.tumgazeteler.com/?a=4091971>
- TürkMedya, (2009), "Yazıbaşı Köyünde Su Çilesi", Çevrim içi: http://www.turkmedya.com/V1/Pg/detail/NewID/71057/CatID/29/CityName/Mus/TownID/593/Header/yazbasi_koyunde_su_cilesi.html
- United Nations, (2005), Women and Water, Women 2000 and Beyond içinde, Division for the Advancement of Women, Department of Economic and Social Affairs, United Nations.
- Were E., Swallow B., Roy J., (2005), Water, Women, and Local Social Organization in the Western Kenya Highlights, International Research Workshop on "Gender and Collective Action", Thailand.



Milli Güvenlik ve Sendikalar:

MG gerekçesiyle ertelenmiştir

Sendikaların bir baskı grubu olarak ülke demokrasisinin gelişmesinde önemli rolleri vardır. Türkiye’de “milli güvenlik” algısının gölgesi altında gelişen siyaset ve demokrasi sendikaların bu yönlerine ket vuruyor.

İşçi ve sendikal hareketler ülkelerin kendilerine özgü sosyo-ekonomik, siyasi, kültürel ve tarihsel özelliklerine göre şekillenir. Bugün dünyada sendikal hareketin oldukça zayıfladığı ve yeni politikalara cevap vermediği/veremediği gözlenmektedir. Kuşkusuz bunda, küresel ölçekte yaşanan üretim yöntemi ve yönetiminde meydana gelen değişimlerin/dönüşümlerin etkisi büyüktür. Bu dönüşümlerin Türkiye’deki günümüz sendikal hareketi de derinden etkilediği açıktır. Ancak Türkiye’de rejimin milli güvenlik algısının da işçi hareketleri ve sendikal hareket üzerinde önemli bir etkisi bulunmaktadır. Bu güvenlik algısını demokratikleşme süreci içerisinde değerlendirdiğimizde haklar ve özgürlükler alanında yaşanması muhtemel olumlu değişimlerin önünde bir engel olarak durduğunu açıkça belirtmek gerekir. Bu nedenle çok eski bir tartışma konusu olan fakat günümüzde çeşitli nedenlerden dolayı yeniden alevlenen ordu-siyaset ilişkisi, başka bir ifade ile askerin siyasete karışması meselesi, çalışma ilişkileri açısından da önem taşıyor. Çünkü bazı dönemlerde askerin “milli güvenlik” gerekçesi ile bu alana ve dolayısıyla sendikalara sınırlama ve yasaklamalar getirdiği görülüyor.

Farklı siyasal, sosyal ve kültürel yapılar sahip birçok ülke, iç hukuk metinlerinde “Milli Güvenlik” kavramına yer vermektedir. Hatta bu kavram uluslararası belgelerde de özgürlükleri sınırlandırma ölçütü olarak yer bulmaktadır. Türkiye’de Milli Güvenlik kavramı



1960 askeri darbesi sonrasında Anayasa ve yasalara girmiş bir kavramdır. Ancak Türkiye’de rejimin “milli güvenlik” algısı Türk mevzuatında oldukça geniş ve yaygın ölçekte yer bulmuştur. Bu kavram, öncelikle askeri bürokrasinin sivil yönetimleri kontrol altında tutmanın bir aracına dönüşmüş ise de, zamanla sivil yönetimler tarafından sivil toplumun demokratik taleplerini reddetmek ve baskılamak üzere de kullanıldığına tanıklık edilmiştir.

Hükümetler de farklı değil

Türkiye’de iç ve dış tehdit algılamasından kaynaklı milli güvenlik kaygısına dayanarak uygulanan olağanüstü rejim uygulamaları, yaklaşık 125 yıl gibi

uzun bir döneme yayılmıştır. Olağanüstü rejim uygulamalarının yanı sıra yapılan askeri darbeler de, siyasal iktidarların bu durumu normal algılamalarına neden olmuştur. Sivil iktidarlara yakın döneme kadar, karşılaşılan problemleri olağan dönemin hukuku içinde değil de, Sıkıyönetim veya Olağanüstü Hal tercihiyle çözmeye çalışmaları bu algının bir sonucudur. Nitekim 1960, 1971 ve 1980 askeri müdahalelerinin yanında, Osmanlı’nın son dönemlerinden itibaren yürürlüğe konulan olağanüstü rejim uygulamalarının çeşitli fasıllarla 2002 yılına kadar, başka bir ifade ile 125 yıl sürmüş olması ülkenin sivil yönetimlerinin de Sıkıyönetim ve Olağanüstü uygulama-

masına başvurduğunu göstermektedir. Ayrıca 1982 Anayasası'nda olduğu gibi Milli Güvenlik gerekçesi ile hak ve özgürlüklerin sınırlandırılabilmesine olanak veren düzenlemelerin sivil iktidarlar döneminde de korunması, anti-demokratik yapının içselleştiğini göstermektedir.

Kuşkusuz içinde bulunulan olağanüstü şartlar ve bunlara getirilen yasal ve kurumsal çözümler, devlet aygıtını ve bürokrasiyi olduğu gibi, işçi hareketlerini de biçimlendirmiştir. Türkiye Cumhuriyeti'nin yanı sıra Osmanlı İmparatorluğu'ndaki işçi hareketleri de göz önünde bulundurulduğunda işçi hareketinin geçmişinin uzun olmadığını söylemek mümkündür. Daha öncesinde işçi örgütlerinden bahsetmek mümkün görünse de Türkiye'de modern anlamda sendikalar yasal olarak 1947 yılında tanınmıştır. Yine de Osmanlı'da bilinen ilk işçi örgütünün 1861 yılında kurulduğu göz önünde bulundurulursa, örgütlenme öyküsünün 148 yıllık olduğu hesap edilebilir. Ülkenin tam 125 yıl boyunca Sıkıyönetim ve Olağanüstü Hal uygulaması altında yaşaması, 148 yıllık işçi ve sendikal hareketin gelişebilmesi için gerekli özgür ve demokratik ortamın oluşmasını engellemiştir.

Günümüzde de yasalarda tanımlı olmayan son derece muğlak ve bu nedenle keyfi uygulamaların önünü açan bir kavram olan Milli Güvenlik gerekçesi ile grev gibi temel sendikal faaliyetlerin sınırlandırılması ve ertelenmesine dönük düzenlemeler yer almaktadır. Bu durum sendikaların sadece askeri dönemlerde değil, sivil yönetimler döneminde de etkisizleştirilmesinin ve zayıflatılmasının bir aracı olduğunu göstermektedir. Örneğin, grev gibi temel bir sendikal faaliyet, Milli Güvenlik gerekçesi ile sınırlandırılmış veya ertelenebilmiştir. Hem 275 hem de 2822 sayılı yasa dönemlerinde grevlerle "milli güvenlik" arasında ilişki kurmakta siviller askerlerden aşağı kalmayacaktır. Nitekim, 1963 tarih ve 275 sayılı yasanın yürürlükte kaldığı 17 yıllık süreyi incelediğimizde, hükümetlerin toplam 252 adet erteleme kararı yayınladıklarını görüyoruz. Gerekçe gösterilerek ertelenen 251 kararnamenin 153'ü "milli güvenlik", 43'ü "memleket sağlığı", 55'i ise hem "milli güvenlik" hem de "memleket sağlığı" gerekçesine dayandırılmış-

tır. Başka bir ifade ile 251 erteleme kararnamesinin %61'inde milli güvenlik, %22'sinde ise hem milli güvenlik hem de memleket sağlığı gerekçe gösterilmiştir. Aziz Çelik'in yaptığı bir araştırma ise (*Çalışma ve Toplum Dergisi*, 2008), hükümetlerin 1983 tarihli 2822 sayılı yasaya dayanarak, 1983-2007 arasındaki süreçte 27 grev erteleme kararı yayınladığını, bu kararların 20'sinde grev erteleme gerekçesi olarak milli güvenlik kriterinin kullanıldığını göstermiştir. Aynı araştırma 1983-2007 arasındaki kararnamelerden etkilenen işyeri ve işletme sayısının 500'ün üzerinde ve yaklaşık 300 bin işçiyi kapsadığını ortaya koymuştur. Çelik'in bu konuya ilişkin bir başka araştırmasında 2000 yılından bu yana Türkiye'nin önde gelen (sanayici) gruplarına ait fabrikalarda gerçekleştirilen dokuz büyük grevin sekizinin, Hükümet tarafından "milli güvenlik" kriteri kullanılarak keyfi olarak ertelendiği gözlenmiştir. Nitekim yargısal denetim sonucunda, erteleme kararlarının çoğunun yürütmesinin durdurulması veya iptal edilmesi gerçeği, bu keyfiliği doğrulamaktadır. Hatta 2003 yılında bazı grevler Milli Güvenlik Kurulu Genel Sekreterliği'nin milli güvenlik açısından sakıncalı görmemesine rağmen Hükümetçe milli güvenlik gerekçesi ile ertelenebilmiştir. Bu durum, ertelemedeki temel motifin "milli güvenlik" olmadığını, aslında askeri darbe dönemlerine egemen olan zihniyetin, sivil hükümetlerce (ve son olarak bu erteleme kararlarını imzalayan 'sivil' Cumhurbaşkanıca) sürdürüldüğünü göstermektedir. Ayrıca 2008 yılında 1 Mayıs kutlamalarının Taksim meydanında yapılmasına yönelik sendikaların taleplerinin güvenlik gerekçesi ile sıkıyönetim uygulamalarını aratmayacak düzeydeki önlem ve uygulamalarla engellenmiş olması konunun grevle sınırlı olmadığını göstermektedir. Kuşkusuz bu veriler geçmişten günümüze sivil iktidarların sendikaların, üyelerinin haklarını arama kullanabilecekleri en etkili silahlarını etkin kullanmalarına ve etkili olmalarına engel olduklarını göstermesi bakımından önem taşımaktadır.

Sivil sıkıyönetim

Burada üzerinde durmaya çalıştığımız olgu, Türkiye işçi hareketinin şimdi-

ki sorunlarının sorumluluğunu bir başına askeri darbe mevzuatına ve onu üreten 'de-facto rejim' organlarına atmanın yeterli olmayacağıdır. Buradaki asıl sorun, normal rejimler sırasında sivil siyasetçilerin de en az, de-facto rejim dönemine egemen olan yaklaşım ve zihniyetle hareket ettikleri gerçeğidir. Bu uygulamalar ünlü edebiyatçı Aziz Nesin tarafından "sivil sıkıyönetim" şeklinde kavramlaştırılmıştır. Nitekim Milli Güvenlik gerekçesi ile hak ve özgürlüklerin sınırlandırılabilmesine olanak veren anayasal ve yasal düzenlemelerin sivil yönetimler döneminde de korunması, anti-demokratik yapının içselleştiğini göstermektedir. Bugün iktidarda olan AKP Hükümeti'nin 2007 yılında hazırlattığı Anayasa taslağında, sendika kurma, toplu iş sözleşmesi ve grev haklarının sınırlandırma ölçütü olarak, pek çok ölçüt yanında, yine "milli güvenlik" kavramına yer vermesi, "sivil sıkıyönetim" anlayışının günümüze kadar uzandığının kanıtı sayılmalıdır. Milli güvenlik kavramıyla ilgi kurmakta zorluk çekeceğimiz alanlarda dahi bu kavrama yer verilmesi gerçeği, bize, kanun koyucu ve danışman/bürokratların rutin hale gelmiş bir hukuki ifadeyi yasa metnine koyma alışkanlığı ile açıklanamayacak kadar ciddi görünmektedir. Bilindiği gibi demokratik bir ortam sendikacılığın güçlenmesindeki en önemli itici gücü oluşturur. Aynı şekilde sendikaların bir baskı grubu olarak ülke demokrasisinin gelişmesinde etkisiz bir güç olduğu söylenemez. Ancak Türkiye'de "milli güvenlik" algısının gölgesi altında gelişen siyaset ve demokrasinin sendikalara bu olanağı vermediği de bir gerçektir. ❖ ❖ ❖



“İnsan Neyle Yaşar” ya da 11. Uluslararası İstanbul Bienali

Belki hatırlarsınız, 2007 Kasımı’nda, dergimizin 25. sayısında “küresel savaş çağında iyimserlik” şiarıyla düzenlenen 10. İstanbul Bienali’ni, “Dünya Fabrikasından Projeler” eleştirel başlığıyla vermiş, çağın küresel savaş çağı olarak kabulünün iyimserliği olanaksızlaştırdığını belirtmiş ve “proje” kapsamında görmediğimiz bazı eserleri tanıtmıştık. Kültür-Sanat sayfasında yapılmaya çalışılan, ilk olarak, sanatın önce emekçilerin hakkı olduğunu göstermek ve karınca kararınca sanat olaylarının taşıyıcılığını yapmaktır. İkincisi de, kadın ve işçi temalı sanat eserlerini tanıtarak, günlük yaşamda dışlanan emeğin ve kadının aslında önemli olduğunu göstererek, kendimizi güçlendirmeye çalışmak olsa gerek. Elbette, her sanat işinin bir arka planı olduğunu, siyasi hadiselerin dolayimsız ele alınmasının tek başına eserin “politik” olmasını sağlamaya yetmediğini unutmadan.

El elin bisikletini türkü söyleye söyleye arar

11. Bienal’e gelince, kendisinden en fazla söz ettiren, en fazla tartışılan, en politik, en muhalif iddialarıyla, enlerin bienali oldu kuşkusuz ama o kadarla kalmıyor, sermayenin çift yüzlülüğünün en parlak göstergesi olarak da anılacaktır. Zira “insan neyle yaşar” gibi hayati bir soruyla, el elin bisikletini türkü söyleye söyleye arar misali ilişkilenecek başka nasıl tarif edilebilir. Burada kuşkusuz başka kapsamlarda yer alsalardı değerlendirilecek eserleri eleştiri kapsamı dışında tutmak gerekiyor. Zaten konuşulan da eserler değildir. Sermayenin, işçi sınıfı mücadelesinin başta gelen yansıtıcılarından biri olan **Bertolt Brecht**’i, konu etme görüntüsüyle kendisine mal etmesidir. Sınıf mücadelesine ait metinlerin, “niyet”i ve “tutarlılık noktası”ndan

kopartılarak “keyfi ve yararlı okuma”ya tabii tutulması. **Brecht** “*Üç Kuruşluk Opera*”sında dünyayı faşizme ve ikinci büyük savaşa sürükleyecek olan kapitalizmin 1929 krizinin sinyallerini veriyor, mafya ve polisin karanlık çıkar ilişkilerini sorguluyordu. Bienal de işte şiarını bu eserden aldığı alıntı ile veriyor: “İnsan Neyle Yaşar?”

“İnsan Neyle Yaşar”

Ekonomik kriz sonucu işini kaybedenler neyle yaşar? Tarımsal araziler yok ediliyor, insan neyle yaşayacak? Küresel sermaye, doğal su kaynaklarının mülkiyetine el koyuyor. Susuz nasıl yaşarız? Küresel ısınma ve endüstriyel kirliliğin önüne geçilemezse, insan nasıl yaşayacak? Benzeri sorular, uzayıp gidebilir. Bu soruların yakıcılığını en iyi yaşayanlar bilir, politik sanat söylemini yağmalarcasına, obezce tüketenler değil.

İşçi sınıfı kültürüne göre, sanatın siyasilik derecesini belirleyen kıtas, getirdiği yorumdan ziyade gerçek hayatla kurduğu ilişkidir. “*Sanat, hayata nüfuz edebildiği ve onun değiştirilebildiğini gösterdiği ölçüde siyasetlidir. İzleyicisine ulaşabildiği, bir şey kazandırabildiği ve hatta onu belli bir konuda ikna edebildiği oranda kalıcılığıdır.*” (Kaan Kangal, Evrensel Kültür s. 214) 40 ülkeden 70 sanatçının katıldığı Bienal’de Doğu Avrupalı, Orta Doğulu ve Türkiyeli sanatçılar ideolojik eserler ortaya koymuşlar, ellerine sağlık, ancak vermek istedikleri mesajların bize ulaşabilirliği hayli tartışmalı görünüyor. ❖❖❖

Ateşin Oyunu



İznik çini ve seramiklerinden önemli bir seçki 327 adet eser, Büyükdere’de bulunan Sadberk Hanım Müzesi’nde sergilendi. İznik çiniciliği, ince işçiliği, renk ve motif zenginliği, gelişkin teknik ve form anlayışıyla önemli bir kültürel zenginliğimizdir. Sergide, duvar çinilerinden kullanım ve süs objelerine uzanan eserlerle, bu sanatın 15. yüzyılla 17. yüzyıl arasındaki gelişimi yansıtılmış.

16. yüzyılın ikinci yarısından itibaren üretilen seramiklerin formları, yüzyılın ilk yarısına göre küçülmeye başlamakla birlikte çeşitliliğin arttığı görülür. Tabak, maşrapa, kupa, taze (ayaklı tabak), şişe, sürahi, üsküre (çukur çanak) gibi formlardaki çeşitlilikle birlikte, motif repertuarındaki zenginlik, zeminin beyazlığı, parlak şeffaf sır altında renklerin canlılığı ve birbiriyle uyumlu kullanımı en üst noktaya ulaşmıştır.

Aynı kökten çıkan ve doğada olduğu gibi gösterilmeye çalışılan karanfil, lale, gül, sümbül gibi dörtlü çiçek grubu bazen simetrik, bazen de rüzgârdan dönmüş şekilde asimetrik olarak dağılmaktadır. İznikli ustalar, bazı dekorlarda ise çiçeklerin dikine uzayan boylarını, saplarını kırarak, tabağın yuvarlığına uyacak biçimde bükerek yumuşatmışlardır. Bir fırtına sırasında hareket dolu bir bahçe etkisi yaratılmaya çalışılmıştır. Çok sık uygulanan diğer bir kompozisyon ise, bir kökten çıkan servi ve iki yanında simetrik olarak gelişen çiçeklerdir. Bu motiflerin yanında, pars beneklerini simgeleyen üç benek (çintemani) ve kaplan postu çizgisini simgeleyen peleng motifleri ile yazı da bezeme ögesi olarak kullanılmıştır. Çin porseleni etkisiyle üzüm salkımları ve şakayık sarmallar görülür.

Aynı çiçek motifleriyle dekorlama, dönemin duvar çinilerinde de paralel olarak devam etmiştir. Duvar çinilerinde ayrıca, kayan eksen-

ler üzerinde madalyon ve şemse (güneş biçiminde süs) motifleriyle oluşturulan ya da hatı (çiçek şekilleriyle yoncaların yer aldığı bir süsleme tarzı), şakayık, lotus (nilüfer cinsinden bitkiler) ve saz yapraklarının birbirine dairesel dönüş yaparak bağlandığı ve sonsuz düzende devam eden kompozisyonlar görülür. Bu düzenlemeler küçük değişikliklerle çok sık tekrar edilmiştir. Çini panolarda çok seviyerek kullanılmış olan diğer bitkisel motiflerle bahar dallarıdır. Farklı kompozisyon düzenlemelerinde kullanılan çiçek açmış bahar dalları ile doğanın coşkusu kapalı mekânların içine taşınmıştır.

Marmara bölgesinde yer alan ve antik çağda Nikaia olarak bilinen İznik kenti 15. yüzyıl ile 17. yüzyıl arasında Osmanlı İmparatorluğu anıtsal mimari yapılarının süslemelerinde kullanılan çinilerin ve çeşitli formlardaki seramik kapların üretildiği önemli bir merkez durumundaydı. İznik’te üretimi yapılan seramikler, kırmızı ve beyaz hamurlu olmak üzere iki ana grupta toplanabilir. Kırmızı hamurlu seramiğin yerini 15. yüzyıl sonunda beyaz olanı alır. Floransa’da Cantagalli atölyesinde İtalyan ve İspanyol seramiklerinin yanı sıra İznik seramiklerinin başarılı kopyaları yapılmıştır.

17. yüzyılda, Çin porseleni ithalatının artması, ekonomik sıkıntılar, ucuz kap üretimi, niteleşimin düşmesi sonucunda İznik’teki çini atölyeleri son bulmuştur. ❖❖❖

Tarihi Kütüphaneler



“Bilgelik Maboteleri: Kütüphaneler” sergisi Galeride Işık’ta sergilendi.

Ahmet Ertuğ, “Bilgelik mabetleri: Kütüphaneler” adını verdiği fotoğraf sergisinde, dünyada tarihi eser niteliğindeki mekânlarda kurulmuş olan kütüphanelerden

saptadığı görüntüleri izleyenlerle paylaştı. İnternetin popüleritesi ile, kitabın ve kütüphanelerin kitleler nezdinde yaygınlığının azaldığı bir dönemde, titiz bir emekle ortaya çıkardığı çarpıcı eserlerle kütüphanelere dikkat çekti.

Papirüslerin üzerine ya-

zılan yazıdan, matbaanın icadıyla evrenselleşen basılı yazıya uzanan süreçte, kitap bilginin taşıyıcısı olurken, kütüphaneler de kitapların korunduğu ve paylaşıldığı mekânlar olarak kentlerin gözde kültür merkezleri olageldiler.

Ertuğ’un kütüphane fotoğraflarının ortak özelliği, seçilen görüntünün, ana salonun yan bölümlere geçişlerle birlikte mekânın bütününe kapsamı. Geniş açılı bu bakış, kütüphanelerin görkemli boyutlarının algılanmasına ve izleyenin belleğinde kalıcı bir kütüphane imgesi oluşmasına olanak veriyor. ❖❖❖

*Ellerine kili alan şu
çömlekçiler; akıllarını
başlarına alsınlar da bir
düşünsünler!*

*Ne vakte kadar o kili
yumruklayacaklar,
tekmeleyecekler,
dövecekler?*

*Yumrukladıkları,
tekmeledikleri,
dövdükleri kil, çürümüş
bedenlerin toprağıdır,
ne sanıyorlar?*

Ömer Hayyam

Doç. Dr. Serpil Çakır
İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi



Sürüne sürüne mezar kapısına gitmek:

Osmanlı'da kadına yönelik şiddet



Hanımlara Mahsus Gazete

Osmanlı'nın son dönemlerinde kadınlar çıkardıkları kadın dergilerinde kendi yaşamlarından hareketle sorunlarının neler olduğunu anlatıyor, birbirleriyle iletişime girerek, deneyim ortaklığını sağlıyorlardı. Eğitim, çalışma hayatına katılma, aile ilişkileri, kadın erkek ilişkileri, giyim, sosyal yaşam gibi konular, özelden çıkarak di-

şarıda da görünür olmaya çalışan kadın için çözülmesi gereken başlıca konulardır. Dertleşme, sorunları anlatma, çözüm üretme ve bu çözümleri uygulamaya geçirme yolunda kadın dergileri ve kadın dernekleri önemli işlev üstlenmiştir. Kadın dergilerinde kadınlar toplumsal cinsiyet rollerini tartışmışlar, bu rollerin doğur-

Cumhuriyet öncesinde kadın sorunları, günümüzden görece farklı olsa da, kadına yönelik erkek şiddeti, bugün olduğu gibi o dönemde de hayati öneme sahipti.

duğu sorunlara dikkat çekmişlerdir.

Osmanlıda kadın sığınağının olup olmadığı konusunda kesin bir fikre sahip değiliz, bu konuya odaklı çalışmalar henüz yapılmadı ama, tekkelerde kadınlara bu türden bir hizmet verildiğini biliyoruz. Özellikle kadınların şeyhesi olduğu tekkelerde... **Fatma Aliye**, 1895 yılında çıkan **Hanımlara Mahsus Gazete**'de, çok daha önceki dönemlerde bu türden örneklerden bahseder. Örneğin, XIII. yüzyılda yaşayan **Fatma bint-i Abbas**'ın, şeyhesi olduğu tekkede hem müderris, hem vaize olduğundan bahseder. Tekke bugünkü kadın sığınaklarının işlevine benzer bir işlev üstlenmiş, kimse-siz, aciz durumda kalan kadınlara eğitim ve barınma yeri sağlanmıştı.

Bu dergilerde cinsiyet rollerinde, kadına ilişkin hodgepodge bakışın evin erkeğin-

den erkek çocuğuna kolaylıkla geçtiği, bunun evin tüm kadınlarını kapsadığı saptaması vardı: **"Gerek şer'an gerek vicdanen bir erkek en ziyade evine nezakete ve terbiye göstermeye mecbur iken, maateşüf en kaba, en fena hareketini evine saklar. Kadına hürmetsizliği, ekseriya söğüp saymayı erkek çocuklar babalarından öğrenirler. Hatta pek çokları daha küçükken, babası evde bulunmadığı zamanlar anne ve kız kardeşlerine tahakküm ve sui muamele etmeye başlarlar."**

"Erkeklerin zihinlerinde ebediyen silinmesi icap eden bir hakikat vardır ki, o da kadınlara karşı tahakküm ve rüchaniyeti icap ettiren hiçbir imtiyazları ve aklı, şer'i insani, üstünlükleri olmadığıdır." Bakırköy'den **Nilüfer Mazlum** 1913 yılında böyle açıklar düşüncesini.

Kadına karşı gösterilen saygısızlık anne oğul ilişkisinde de gözlemlenir: **“On beş yirmi yaşında, daha validesinin şefkatine, irşadına muhtaç gençler ikide bir de valide sen karışma sen kadınsın, senin aklın ermez demeye cüret ediyorlar. Bir takım gençler de kendilerinden büyük hemşiresini ve zevcesini çocuk yerine koyarak bizim çocuklar tabiri altında kadınları hakir görüyorlar.”**

Kadının kocasına hitap şekli de eleştiri konusu olur. İstanbul Cihangir’den **Kadınlar Dünyası** dergisine yazan **Nesrin Salih**, 20 Mayıs 1913 yılında efendi kelimesini kim kullanır, niçin kadınlar zevclerine efendi derler? Sorusunu sorarak şöyle der: **“Bir kere bizde her kadının zevcine hitabı efendidir. Halbuki bu kelime bir esirin mafevkine (üstüne), kendi amirine kullandığı bir hitaptır. Demek ki biz birer esiriz ki bizden hiçbir farkları olmamaları lazım gelen zevçlerimize efendi kelimesini istimal ediyoruz. Bu kelime de bir hürmet ve samimiyet olmadığına kaniim. Fazla bir tevazu da yok. Böyle olduğu halde her türlü samimiyetten, nezaket ve hürmetten ari ve barid (soğuk) bir kelimeyi istimalden bilmem ki ne lezzet his ediyoruz. Ben ce bu lezzet his edilmek-**



Fatma Aliye

ten mütevellid değil, belki senelerin yavaş yavaş bizden gasb ettiği hürriyetlerimize mukabil en atıl ve bayağı bir ihtiyadla sükut etmekte olduğumuzun tabii bir neticesidir.”

Düğme gibi başın sallansın

Koca dayağı günümüzde olduğu gibi Osmanlı döneminde de kadınların şikayet ettiği en önemli sorunlardan biridir. Anadolu’da, İstanbul’da pek çok evde kadınlar gizli ya da aleni olarak kocalarından şiddet görmektedir. Bu durum karşısında niçin sessiz kalındığı sorusu bir başka mektubun konusunu oluşturur. Şiddete uğrayan, dayak yiyen kadınların kocalarını anlama gayreti içinde olmaları anlamsız bir çaba olarak görülür. Kocaların hiçbir şekilde haklı görülemeyeceği, ancak şu türden açıklamaları yapmaktan kadınların kaçınmadığı da açıklanır: **“Sağ olsun, çok huylu, titiz, ne yapalım!?” “Benim de alnımın yazısı bu imiş yine falanların yanında bir melektir”. “Hanım! Sen bizimkini genç iken görmeliydin, şimdi hacılık zamanıdır.”** Bu sözlerle kadının kendi kendisini teselli ettiğini, zaten başka bir seçeneğinin de olmadığı yorumu yapılır. Çünkü çocukluğundan beri ondan erkeğe itaat etmesi istenmişti: **“Erkeğe cevap vermek ondan açıklama beklemek kimsenin haddi değildir. Cesaret eden hakkında ceza düşünülür, hatta kapı dışarı edilerek ‘boş ol’ deme zor bir şey değildir.”**



Kadınlar Dünyası

Kocanın kötü muamelesine maruz kalan bir kadın kocanın ne demek olduğunu “Koca ne demek” başlıklı bir yazı yazarak dergiye gönderiyor ve kocasıyla yaşadığı sorunları herkesle şöyle paylaşıyordu: **“Erkekler, hain mahluklar! Bize nail olmazdan evvel neler söylüyorlar! Fakat bize nail oldular mı onların hiç biri tatbik olunmaz... Artık yataktan kalkıp kahvesini içinceye kadar o kopacısı çene söyler, söyler. Ama nasıl? Mütemadiyen ve kat’iyen durmaz... Sonra sıra giyinmeye gelir. O vakit elbisenin her bir noktasında hasıl olan ufak bir leke gözümüze ilişmemiş, yok bilmem yeleğin sallanmakta olan düğmesi neden vaktiyle dikilmemiş... Hay yeleğin düğmesi gibi başı da sallanası... Sonra yarım saat aynanın kar-**

şısında hem tuvaletini yapar, hem de talimatını verir, sonra ilave eder: Lakin hiç birini unutma ha! Ne ise böyle bin türlü bela ile def olup gittikten sonra biraz dinlenmeye vakit bulmadan beyefendinin emirlerini icra edeceğim diye uğraş babam uğraş, didin babam didin.” Bu durumun akşama kadar devam ettiğini, akşam eve gelen kocanın bu kez bir söz bile etmeden rakı sofrasına oturduğu, hizmet beklediği, yani insani bir ilişkisinin yaşanmadığı söylenerek şöyle denilir: **“İşte böyle! Çıldırma işten değil... Sabahleyin kalktın mı yine aynı terane. İşte hayat böyle sürünüle sürünüle mezar kapısına kadar getirilir.”** ♦♦♦



İşyerinde, lokantada, kahvede: Sigara yasağı

Sigara yasağı bir süredir tiryakilere zor günler yaşıyor. İşyerleri açısından durum ne? Kimleri kapsıyor, işyerinde ne tür alanlarda sigara içilebilir? Özellikle soğukların bastırıldığı kış aylarında bu soruların cevabı önemli. Hukuk müşavirimiz Serap Özdemir “sigara yasağını” yazdı.



Sigara içen kişi, hem kendisinin hem de aynı ortamda bulunan ve sigara içmeyen kişilerin sağlığını etkiler. Sağlığımızı, çevremizdekileri ve gelecek nesilleri tütün ürünlerinin zararlarından, bunların alışkanlıklarını özendirici reklam, tanıtım ve teşvik kampanyalarından koruyucu tertip ve tedbirleri almak ve herkesin temiz hava soluyabilmesi amacıyla, **Tütün ve Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine İlişkin Yasa**'da değişiklik yapılmış ve bu değişiklikler, 19.05.2008 tarihinde yürürlüğe girmiştir.

Buna göre, tütün ürünleri;

- ❖ Kamu hizmet binalarının kapalı alanlarında,
- ❖ Koridorları dahil olmak üzere her türlü eğitim, sağlık, üretim, ticaret, sosyal kültürel, spor, eğlence ve benzeri amaçlı özel hukuk kişilerine ait olan ve birden çok kişinin girebileceği (ikamete mahsus konutlar hariç) binaların kapalı alanlarında,
- ❖ Taksi hizmeti verenler dahil karayolu, demiryolu, denizyolu ve havayolu toplu taşıma araçlarında,
- ❖ Okul öncesi eğitim kurumlarının, dershaneler, özel eğitim ve öğretim kurumları dahil olmak üzere ilk ve orta öğrenim kurumlarının, kültür ve sosyal hizmet binalarının kapalı ve açık alanlarında,
- ❖ 19.07.2009 tarihinden itibaren de özel hukuk kişilerine ait olan lokantalar ile kahvehane, kafeterya, birahane gibi eğlence hizmeti verilen işletmelerde tüketilmez.

Ancak;

- ❖ Yaşlı bakım evlerinde, ruh ve sinir hastalıkları hastanelerinde, cezaevlerinde,
- ❖ Şehirlerarası veya uluslararası güzergahlarda yolcu taşıyan denizyolu araçlarının güvertelerinde tütün ürünleri tüketilmesine mahsus alanlar oluşturulacak ve bu alanlara 18 yaşını doldurmamış kişiler giremeyecektir.
- ❖ Otelcilik hizmeti verilen işletmelerde, tütün ürünleri tüketen müşterilerin konaklamasına tahsis edilmiş odalar oluşturulacaktır.
- ❖ Açık havada yapılan her türlü spor, kültür, sanat ve eğlence faaliyetlerinin yapıldığı yerler ile bunların seyir yerlerinde tütün ürünleri kullanılması yasak olup bu tesislerde, tütün ürünlerinin tüketilmesine mahsus alanlar bulunacaktır.

Bu yasaklara uyulmaması durumunda veya söz konusu alanlarda sigara içilmesi halinde; ilgililere **Kabahatler Kanunu**'na göre 69 TL idari para cezası verilecektir. Yasak olduğu hal-

de sigara içilmesine müsaade edilmesi durumunda; önce o işletmenin sorumlusuna gerekli tedbirleri alması için yazılı olarak uyarı yapılarak uygun bir süre verilecek, verilen sürede yükümlülüklerini yerine getirmeyenler hakkında 560 TL ile 5.600 TL arası idari para cezası uygulanacaktır. Tütün ürünleriyle ilgili izmarit, paket, ağızlık, kâğıt ve benzeri atıkları çevreye atanlara da belediye zabıta görevlilerince 25 TL idari para cezası verilecektir.

Tütün ve Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesine İlişkin Yasa'ya dayanılarak çıkarılan Yönetmeliğe göre de, sigara paketlerinin üzerinde sağlığa zararlı olduğu, sigara içmenin neden olacağı hastalıklar ve sigarayı bırakma konusunda çeşitli açıklamaların ve uyarıların yer alması zorunludur.

İşyerlerinde sigara içme yasağı

Sigara yasağı, işyerlerinde çalışan herkesi kapsamaktadır. İşçiler işyerine ait kapalı alanda sigara içemezler. Sigara içmek isteyen işçiler işyeri güvenliği bakımından tehlike arz etmior- sa sadece işyeri sınırları dışındaki avlu, kaldırım, bahçe gibi açık alanlarda sigara içebilirler.

Karayolları Trafik Kanunu'nda, toplu taşıma araçlarında sigara içenler hakkında, **Tütün Mamullerinin Zararlarının Önlenmesi- ne Dair Kanun** hükümleri uygulanmakta olup karayollarında taşımacılık yapan araçlarda çalışan işçiler de araç içerisinde sigara içme yasağına tabi olacaklardır.

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Tüzüğü'nde, parlayıcı patlayıcı veya kolay yanıcı maddelerin bulunduğu veya işlendiği yerlerde sigara içilmesinin, kibrit veya çakmak taşınmasının ve yakılmasının, her türlü alev veya kıvılcım yaratabilecek maddelerin bulundurulmasının yasak olduğu belirtilmiştir.

Sigara içme yasağına uymayan işçilere, kamu hukuku yönünden idari para cezası, özel hukuk yönünden disiplin cezası (ihtar veya ücret kesme cezası) ile işten çıkarmaya kadar varan cezalar uygulanabilir. Ayrıca sigaranın işverene verdiği maddi zararlar nedeniyle bunların tazmini davası açılabilir.

İdari para cezası uygulanması

İşçiye sigara içmesinden dolayı uygulanacak olan cezalardan biri idari para cezası olup yukarıda açıkladığımız işyerinin kapalı alanlarında sigara içilmesi halinde 69 TL idari para cezası uygulanır. Bu uygulama, şikayet üzerine en yakın kolluk birimi yetkililerince yerine getirilecektir. İşçilere bu cezanın verilebilmesi için işyeri yetkililerince sigara içen şahıs hakkında tutanak tutulması ve bu tutanakla ilgili kolluk birimine müracaat edilmesi gerekir.

Disiplin cezası uygulanması

Sigara içmesinden dolayı işçiye iş mevzuatından kaynaklanan cezalar da verilebilir. Sigara içmenin yasak olduğu yerlerde sigara içen işçiye disiplin cezası uygulanır. Bu cezalar ihtar veya yevmiye kesintisi şeklinde olabilir. Örneğin iş veya toplu iş sözleşmesinde sigara içen işçinin ücretinden kesinti yapıl-

cağı belirtilmişse, sigara içen işçiye ücret kesme cezası uygulanır ve bu ceza işçinin 2 günlük ücretini geçemez. İşçi ücretlerinden ceza olarak kesilen paralar, işçilerin eğitimi ve sosyal hizmetleri için kullanılıp harcanmak üzere Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'nın hesabına kesildiği tarihten itibaren bir ay içinde yatırılır. Ücret kesme cezası sonucunda işçinin sigorta prim ödeme gün sayısında bir eksilme olmaz.

İş sözleşmesinin feshi

Sigara içen işçiler, salt "sigara kullanan işçi" oldukları için iş sözleşmeleri geçerli ya da haklı nedene dayalı olarak feshedilemez.

Ancak işyerine ait kapalı alanlarda sigara içtiği tespit edilen işçilerin iş sözleşmesi işveren tarafından bazı özel durumlarda **İş Yasası Madde 25 / II – 1** fıkrasına göre haklı nedenle feshedilebilir.

İşçinin çalıştığı işyerinde sigara içmesi, işyerinin güvenliğini tehlikeye sokuyorsa, örneğin işçi bir petrol istasyonunda pompacı olarak çalışıyorsa ya da patlayıcı maddeler imal edilen işyerinde çalışıyorsa, bu işçilerin iş sözleşmeleri haklı olarak işveren tarafından feshedilebilir. İşyerinin güvenliğini sigara içme nedeniyle tehlikeye sokan işçilerin bu nedenle işten çıkarılmaları halinde ihbar ve kıdem tazminatı ödenmez.

Tazminat davaları

İşçi, işyerinde sigara içmesi yasak olmasına rağmen veya yasak olmadığı halde sigara içmesine bağlı olarak, işyerinde bir zarar meydana gelmesine neden olmuşsa, işverenin uğradığı maddi zararlardan, hukuken sorumlu olacaktır. Bu durum, özellikle işyerinin yanıcı ve patlayıcı maddeler ile üretim yaptığı yerde, işçinin sigara içmesine bağlı olarak meydana gelen yangın ve patlama olaylarında meydana gelecek zararlar halinde söz konusudur. Benzer şekilde, işçinin işyerindeki üretim aşamasında sigara içmesi ve sigaradan bazı malların zarar görmesi ile sigara dumanının üretilen mallara sinmesine bağlı olarak meydana gelen zararlar da tazmine konu olabilecektir.

Sigara içmeyenleri işe almak ayrımcılık mı?

İş Yasası'nda ve **Türk Ceza Yasası**'nda ayrımcılığı düzenleyen hükümlerde sigara veya tütün mamulü kullananlara karşı ayrımcılık yapılamayacağı konusunda herhangi bir düzenleme bulunmamaktadır. Bu nedenle, işverenin sigara alışkanlığı olmayan işçileri, sigara içenlere tercih etmesi ayrımcılık sayılmaz.

Çalışan, sigara içmek için sürekli işinden uzaklaştığı takdirde, işveren bu durumu işgücü kaybı olarak değerlendirebilir. Sigara molaları, işverenin yönetim hakkı çerçevesinde verdiği ve çalışma süresi gibi sayılan ara dinlenmeleridir.

Açıklanan bu nedenlerle, işyerlerinde çalışanların sigara yasakları konusunda gerekli dikkat ve özen göstermeleri gerekmektedir. Sağlıklı günler dileğiyle... ❖❖❖

Domuz gribi değil NAFTA gribi

Amerikan kökenli Smithfield Domuz Çiftliklerinin ucuz emek, kâr hırsı nedeniyle işletmelerini Meksika'ya taşımasıyla ortaya çıktı... Geçen yıl, Amerika'da ve Batı'da ölümlere neden olan domuz gribi ülkemizde de can kayıplarına yol açtı. Nasıl doğduğunun yanı sıra nedir, nasıl bulaşır, ne tür önlemler almak gerekir gibi bilgilere de ihtiyaç var.

Dünya ölçüsünde asırlar boyu salgın hastalıklar hep oldu, ama tıbbın olanaklarının alabildiğince genişlediği son dönemlerde Ortaçağ'ı aratmayacak salgınların ortaya çıkması neoliberal politikaların doğal çevrede ve dünya üzerindeki canlı türlerinin yaşam koşullarında yarattığı tahribatla yakından ilintili. Tahribat kendini ölümcül hastalıklarla ortaya çıkarıyor. Bunlardan biri de domuz gribi. Sistem bir taraftan hastalık üretirken diğer yandan bunlara karşı önlem için de neredeyse yeni sektörler yaratıyor.

Domuz gripinin Meksika'da ortaya çıkması tesadüf değil. Meksika 1994 finansal krizi ile sarsılırken aynı dönem ABD'de domuz çiftliklerinin hızla yoğunlaşması ve merkezileşmesi süreci yaşanıyordu. Meksika'nın NAFTA serbest ticaret anlaşmasına dâhil olmasıyla

birlikte ABD domuz çiftliği endüstrisi, NAFTA olanaklarını kullanarak Meksika'ya yerleşmeye başladı. Ucuz işçilik, yetersiz çevre ve sağlık kuralları ve yabancı sermaye teşvikleri bu sürecin temel ayaklarıydı.

Yöneticiler tedbir almadı

Salgının ortaya çıkması ise yine ABD domuz çiftliği endüstrisinin bir marifeti.

Merkezi ABD'nin Virginia eyaletinde bulunan Smithfield Çiftlikleri ile salgın arasında önemli bir

bağ bulunuyor. 80'lerin ortasında Virginia'daki Ohio Irmağı'nın bir kolu olan Pagan Nehri kıyılarında üretimini sürdüren Smithfield çiftliği domuz dışkı artıklarını nehre boşalttığı ve nehri kanalizasyona çevirdiği için 1997'de Amerikan Çevre Koruma Ajansı tarafından 12,6 milyon dolar cezaya çarptırıldı. Cezadan sonra şirket, işgücü maliyetinin düşük olduğu Meksika'ya göç etti. 2009 yılında domuz gribi diye adlandırılmadan önce Meksika'da Veracruz eyaletinin La Gloria

kentinde bu şirketin çiftliklerinin yakınında yaşayan insanlar arasında Mart ayında yayılan solunum yolu hastalıklarına rastlandı. Meksikalı yöneticiler bunun alışılmış solunum yolu hastalığı olduğu söyleyerek üzerinde durmadılar. Hastalık sırasında 3 çocuk, ilaç bulunamadığı için hayatını kaybetti. La Gloria halkı hastalıklardan Smithfield şirketinin bir kolu olan Granja Carroll adlı büyük domuz işletmesini sorumlu tutuyordu. Ancak şirket her türlü suçlamayı reddetti. Ülkede hayatını kaybedenlerin sayısı 20'ye ulaştığında bile Meksika hükümet yetkilileri bunun normal bir grip olduğunu iddia ediyorlardı. Gribin tarihçesi, böyle son günlerde ülkemizde de yaygınlaşması her halükarda onu tanımayı ve mücadeleyi beraberinde getiriyor...

Domuz Gribi Nedir?

Domuz gribi, A (H1N1) tipi virüs-ten kaynaklanan, insanlarda has- talığa yol açan viral bir hastalık- tır. Hastalık ilk kez Meksika ve ABD’de görülmüş ve daha sonra birçok ülkeye yayılmıştır.

H1N1 virüsü neden “domuz gribi” olarak adlandırılıyor?

Bu virüse “domuz gribi” den- mesinin sebebi, domuzlar ara- sında görülen grip virüslerine çok benzediğinin gösterilmiş ol- masıdır. Bu yeni virüs insan, do- muz ve kuş virüslerinin bir ka- rışımıdır.

Belirtileri nelerdir?

Domuz gribinin belirtileri, in- sanlarda görülen grip belirtile- rine benzerdir. Bunlar:

Ateş,
Öksürük,
Boğaz ağrısı,
Yaygın vücut ağrısı,
Baş ağrısı,
Üşüme ve
Yorgunluk

Bazı vakalarda kusma ve ishal de görülebiliyor.

Domuz gribi nasıl bulaşıyor?

Domuz gribi de mevsimsel griple aynı şekilde yayılıyor. Grip virüs- leri insandan insana öksürük ve hapşırma yoluyla bulaşıyor. Grip virüsü bulaşan bir yere dokunul- duktan sonra, eller ağız ya da bu- runa götürüldüğünde de hastalık bulaşabilir.

Sulardan domuz gribi bulaşabilir mi?

İçme, kullanma ve havuz su- larıyla bulaşma vakasına rast- lanmamış.

Domuz gribini te- davi eden ilaçlar var mıdır?

Evet. Domuz gribinin tedavi- si veya bu hastalıktan korun- mak için doktor kontrolünde kullanılabilecek ilaçlar mev- cuttur. Bu ilaçlar doktor tara- fından önerilmedikçe, reçe- tesiz olarak kesinlikle kullanıl- mamalıdır.

Hastalığa yakalanan kişiler ne kadar süreyle bulaştırıcıdır?

İnsanlar belirtilerin başlamasın- dan bir gün öncesi ve 7 gün son- rasına kadar bulaştırıcıdır.

Daha çok hangi yüzeyler bulaşma kaynağıdır?

Öksürük ve hapşırma yoluyla, hasta ki- şinin tükürük zerrecikleri havaya yayıla- şabilir. Kişi virüsün bulaştığı bir yere do- kunduktan sonra ellerini ağızına, göz- lerine veya burnuna sürerse virüs bu- laşabilir. Bu yüzeylerde virüsün ne ka- dar süreyle canlı kalabileceğini ısı, nem oranı, yüzey niteliği gibi pek çok fak- tör belirler. Hasta kişinin temasının ol- duğu bu yüzeylere dokunulmamalı, her- hangi bir sebeple dokunulduysa eller yı- kanmalıdır.

Ev ve eşyaların temizliğinde nelere dikkat etmek gerekir?

Grip virüsünün yayılmasını önlemek için, yüzeylerin (masalar, kapı kolları, banyo yüzeyleri, mutfak tezgahı, oyuncaklar vb.) günlük temizlikte kullanılan deter- janlarla temizlenmesi yeterlidir. Günlük kullandığımız temizlik maddeleri dışında klor, hidrojen peroksit, iyot- lu antiseptikler ve alkol gibi bazı kimyasal maddeler de etkilidir.

Hastalara ait çarşaf, çamaşır, havlu ve kap kacağın ayrı olarak yıkanmasına gerek yoktur. Ancak, bu eş- yalar yıkanmadan başkası tarafından kullanılma- malıdır. Bu çarşafklar mümkün olduğunca elle temas edilmeden taşınmalı ve yıkanmalıdır. Hastanın çar- şafkları, çamaşırları değiştirildikten sonra eller mut- laka sabunlu suyla yıkanmalıdır. Hastaya ait kap- kacak ya bulaşık makinesinde ya da elde deterjan kullanılarak yıkanmalıdır.

Hastalıktan korunmak için ellerimi nasıl yıkamalıyım?

Ellerinizi 15-20 saniye süreyle su ve sabunla yıkamalısınız. Su ve sabuna ulaşamadığınız yer- lerde alkol içeren el antiseptik- leri kullanabilirsiniz.

Domuz gribinden kendimi nasıl koruyabilirim?

Aşağıdaki önlemleri alarak sa- dece gripten değil, grip gibi solunum yoluyla bulaşan tüm hastalıklardan kendinizi koru- yabilirsiniz:

- Öksürme ve hapşırma sırasında ağzınızı ve burnunuzu bir mendil ile kapatınız. Mendilinizi kullandıktan sonra çöp sepetine atınız.
- Öksürdükten ve hapşırdıktan sonra ellerinizi bol sabun ve suyla yıkayınız. Alkol içeren el yıkama antiseptikleri de etkilidir.
- Kirli ellerinizle gözlerinize, burnu- nuza ve ağızınıza dokunmayınız.
- Domuz gribine yakalanırsanız, belirtilerin başlamasından yedi gün sonrasına ya da belirtilerinizin ta- mamen geçmesinden bir gün son- rasına kadar evde istirahat ediniz.
- Hastalığın bulaşmaması için çev- renizdeki kişilerden uzak durunuz.
- Bulunduğunuz mekanı sık sık ha- valandırınız.

Hastalanırsam ne yapmalıyım?

Domuz gribi şüpheli bir kişi ile temastan sonraki 7 gün için- de kendinizde yukarıda sırala- nan hastalık belirtileri olduğu- nu hissederseniz hemen 112’yi arayın, evden dışarıya çıkma- yın, sağlık ekiplerinin size ulaş- malarını bekleyin.

Erişkinlerde acil müdahale gerektiren belirtiler nelerdir?

- Zor nefes almak veya nefes darlığı
- Bilinç bulanıklığı
- Sık ve uzun süreli kusma.

Çocuklardaki acil müdahale gerektiren belirtiler nelerdir?

- Hızlı veya zor nefes alma
- Vücutta solgunluk ya da morarma
- Beslenememe
- Uyarılara cevapta azalma ve uykuya meyil
- Huzursuzluk
- Ateşle beraber döküntü görülmesi

Yemek keyfi ya da sanatı

Yemek yapmanın keyifli yanlarından biri de aynı malzemeleri kullanarak farklı tarifler üretmek, ya da aynı tarifleri farklı malzemelerle uygulayarak apayrı lezzetler elde etme olanağı. Yemekle uğraşanların, bir çeşit sanat ve mühendislik becerisine sahip olduğunu söyleyebiliriz, çünkü birden fazla malzeme kullanılarak yapılan her iş biraz hesap ve özen gerektirir. Gıda mühendisliğini saymazsak, aşçılık yerine yemek mühendisliği adında bir meslek olabilirdi. Bu sayıdaki tariflerimiz yine hesaplı ve pratik...

İspanaklı Kiş



Malzemeler:
Hamuru için: 400 gr un,
4 adet yumurta, 150 gr
tereyağı, tuz

İç malzemesi: Yarım kg
ıspanak, 1 adet kuru soğan,
3 yumurta, 200 gr krema,
250 gr kaşar peyniri



Yapılışı: Tereyağını oda sıcaklığında yumuşattıktan sonra un, yumurta, ve tuzla birlikte derin bir kaptaki içine yoğurun. Ele yapışmayan kıvama gelince üzerine kapatıp buzdolabında 45 dakika bekletin.

Bu arada, soğanları küp şeklinde doğrayıp içine kavurun, üzerine yıkanmış ıspanakları ekleyip pişinceye kadar karıştırın.

Hamuru buzdolabından çıkarttıktan sonra yağlanmış orta büyüklükte bir tepsiye kenarları taşacak şekilde ya-

yın. Tepsinin kenarından taşan hamur fazlalıklarını düzgün bir şekilde kesin.

Yayıdığınız hamurun üzerine ıspanaklı karışımı içine dağıttıktan sonra bir kasede 3 yumurtayı ve kremayı çırpın. İspanakların üzerine boşaltın. En üste kaşar peynirinin yarısını koyun. Önceden 180 derecede ısıtılmış fırında 30 dakika pişirin. Sonra kalan kaşar peynirini de ekleyip 10-15 dakika pişirmeye devam edin. Fırından çıkartıp hafif ılıyınca dilimlere bölüp servis yapın. Afiyet olsun...

Peynirli Tava Böreği



Malzemeler:
3 adet yufka, yarım çay bardağı zeytinyağı, üç yemek kaşığı yoğurt, yarım çay bardağı süt, 150 gr lor peyniri, 150 gr az yağlı beyaz peynir, yarım demet maydanoz, karabiber, tuz



Yapılışı: Zeytinyağı, yoğurt ve sütü bir kasede içine çırpın. Orta büyüklükte bir tavaya bir yemek kaşığı zeytinyağı sürün. Üzerine bir yufkanın tamamını, ortalayacak şekilde yerleştirin. Yufkanın kenarlarını en son kapatmak üzere, tavanın kenarında açık bir şekilde bırakın.

İç malzemesi için lor peyniri, peyaz peynir, maydanoz, karabiber ve tuzu karıştırın. Peynir tuzluysa ayrıca tuz eklemenize gerek yok.

En alt kata hazırladığınız

sütlü karışımdan sürün, sonra yufkanın birini parçalara ayırın, her parçanın üzerine karışımı sürerek kat kat yufkaları yerleştirin. Yufkanın birini bu şekilde bitirdikten sonra iç malzemesinin tamamını eşit şekilde dağıtın, ikinci yufkayı da aynı şekilde aralara sütlü karışımı sürerek parça parça yerleştirin. Son olarak tavaya serdiğiniz yufkanın kenarlarını kapatın, çevirerek ocak üzerinde pişirin. Böreğin her iki tarafı da hafif kızardığında pişmiş demektir. Afiyet olsun.

Malzemeler:

8 adet hazır peksimet (etimek)

2 su bardağı toz şeker

2 su bardağı su

1 litre süt

2 yemek kaşığı buğday nişastası

2 yemek kaşığı un

üzeri için bir yemek kaşığı hindistan cevizi



Yapılışı: 2 su bardağı toz şekeri bir tencerede hiçbir şey eklemeyen, kısık ateşte eritin, hafif kahverengileşince üzerine 2 su bardağı suyu ekleyin. Şekerler tamamen eriyinceye kadar sürekli karıştırın. Şekerler suda eridikten sonra bir iki taşım daha kaynatın. Hafif yoğun kıvamına gelince ocağı kapatın. Peksimetleri hafif derin ve geniş bir kaptan

yan yana dizin. (Kabınız dikdörtgen şeklinde olursa daha kolay yerleştirebilirsiniz). Kızgın şeker şurubunu peksimetlerin üzerini örtecek şekilde boşaltın. Muhallebiyi hazırlayınca kadar bu şekilde bekletin. Muhallebi için sütü bir tencereye boşaltın, nişasta ve unu ekleyip karıştırarak pişirin. Muhallebi hazır hale gelince soğumadan peksimetle-

rin üzerine dökün. Peksimetlerin üzeri tamamen muhallebiyle kaplanınca hindistancevizini serpin ve biraz beklettikten sonra buzdolabına koyun. Buzdolabında 1 saat bekledikten sonra dilimleyerek servis edebilirsiniz... Bu güzel tarifi bizimle paylaştığı için Cemile Ünal'a çok teşekkür ediyoruz, afiyet olsun....

BESLENME

Pişmiş gıdaları buzdolabında ne kadar süreyle saklayabiliriz?

Gıda zehirlenmeleri, dünyada en çok rastlanan zehirlenme türlerinden biri. Uygun ortamda saklanmayan veya tüketim süresini aşan gıdalarda bakterilerin salgıladığı toksinlerin sebep olduğu zehirlenmeler, bazen ciddi sağlık problemlerine yol açabilir. Bunun önüne geçmek için, gıdaları uygun sıcaklıklarda saklamak ve zamanında tüketmek gerekiyor.

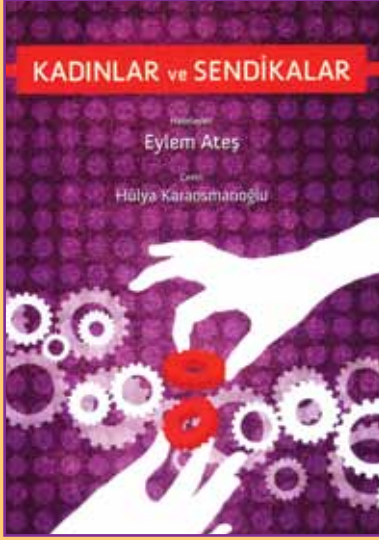
Pişmiş gıdaların buzdolabında saklanma süreleri de büyük önem taşıyor. En uygunu, gıdaların pişirildiği gün tüketilmesidir, ancak artan yemeklerin atılması da israf anlamına geleceğinden, zehirlenmeye yol açmayacak sürede tüketilmek şartıyla buzdolabında saklanabilir.

Aşağıdaki tabloda, bazı pişmiş yemeklerin buzdolabında en fazla ne kadar süreyle saklanabileceği gösteriliyor:

Pişmiş sebzeler	2 gün
Pişmiş et yemekleri	1-2 gün
Kek	2 ay
Kremalı pasta	1-2 gün
Pişmiş yumurta	1 hafta
Zeytinyağlı yemekler	2-3 gün



Kiş: Kiş, Fransız mutfağına özgü bir yemektir. Almanca'daki kek, pasta anlamına gelen Kuchen kelimesi zamanla değişerek, bir dönem mutfak anlamına gelen Küche şeklinde kullanılmış, daha sonra ise günümüzde kiş diye okunan Quiche (kiş) kelimesine dönüşmüştür.



Türkiye'de ilk büyük işçi konfederasyonunun bugüne kadar sendikal yaşamda kadın, sendikalarda kadın örgütlenmesi hakkında kayda değer bir çalışması olmadı. Bu ne kadar böyle devam edecek bilinmez ama üye sendikalar içinde kadın çalışmaları ve örgütlenmeleri yapan yüz akı birkaç sendikanın olduğu da bir gerçek...

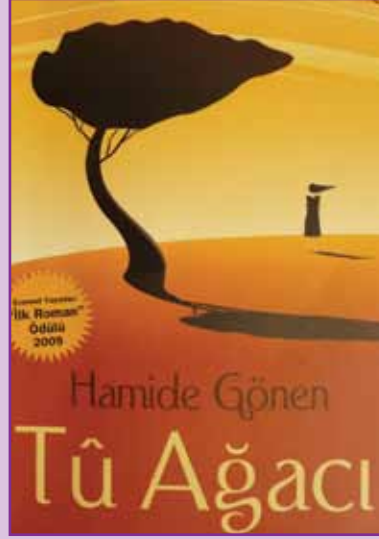
Bu sendikalardan biri Hava-İş. Hava-İş geçtiğimiz günlerde **Kadınlar ve Sendikalar** isimli bir kitap yayımladı. Kitabın editörlüğünü Genel Başkan Yardımcısı Eylem Ateş yapmış, içinde sendikalarda kadın yer alma biçimlerine ve örgütlenmesine, kadın sendikacılarla, kadınların eğitimine yönelik konunun uzmanları tarafından yazılmış üç temel makale var.

Makaleleri Hülya Osmanağaoğlu İngilizce'den Türkçeye çevirmiş. İngiliz akademisyen Anne Munro tarafından yazılan ilk makalede kadınların işle ilişkilerinden bu ilişkiler temelinde yükselilecek olan örgütlenme modelleri hakkında kuramsal bir destek bulmanız mümkün...

Kadınları nasıl sendikacı yapabiliriz?

Demokrasi geleneğinin köklü olduğu toplumlarda ve işçi sınıfının tümünü örgütleme gayesi içinde olan sendikalar da bu soru 1970'li yılların ikinci yarısında sorulmaya başladı. Dolayısıyla cevaba yönelik epey bir tartışma yapıldı... Türkiye'de de bu soruyu soran sendikalar için kadın eğitime yönelik ciddi bir makale var kitap içinde, yazıyı Gill Kirton kaleme almış.

İki kadının emeği ile ortaya çıkan ve sendikalar içinde kadın çalışması yapan ya da bunun önemine inanan herkesin yanında bulundurması gerekli bir kitap bizce...



Everest Yayınları 2009 yılı ilk roman ödülü, Petrol-İş Kadın Dergisi'nin dikkatli okurlarının tanıdığı bir yazara verildi bu yıl... **Hamide Gönen**, *Tû Ağacı* isimli kitabıyla ödüle layık görüldü. Hamide Hanım Petrol-İş Kadın Öyküleri Yarışması'nda (2007) üçüncülüğü kazanan öykünün yazarı...

Tû Ağacı onun ilk romanı, ama Hamide Hanım, uzun süredir roman ve öykü çalışmalarını sürdürüyor. Yer yer otobiyografik karakter taşıyan roman, toprak kavgası nedeniyle babasını yitiren, Bingöl'de doğduğu köyün sınırlarına sığamayan küçük bir kızın hikâyesini anlatıyor.

Yaşamdaki temel hedefini okumak olarak belirleyen küçük kız, bu isteği peşinden İstanbul'a kadar gelir... İstanbul onun için hem yeni bir kent, hem de yeni bir dil demektir... Burada kadın kadına bir hayat bekler onu... Serüvenin devamını *Tû Ağacı*'ndan takip edebilirsiniz... Hamide Gönen'i izleyin derim.



İstanbul'da bulunan Amargi Kadın Akademisi, çıkardıkları derginin yanı sıra kadın özgürlüğü bilincinin yaygınlaştırılması konusunda da önemli eğitimler yapıyor... Kadın özgürlük hareketinin özüne uygun olarak atölyeye çalışmaları biçiminde sürdürülen eğitimlerden biri de edebiyat... Amargi geçen yıl "*Küçük Hanımefendi'nin Edebiyat Atölyesi*" adı altında bir edebiyat atölyesi gerçekleştirdi. 25'e yakın kadın, Bilgi Üniversitesi öğretim üyelerinden Aslı Güneş tarafından yönetilen bu atölyede genel olarak kadın edebiyatçıları tarafından yazılmış romanları okudular ve tartıştılar.

Kadınlar Dile Gelince kitabı da bu edebiyat atölyesinden çıktı. Atölyeye katılan her kadın kendi "yazarı" ve "kitabı"nı anlatmış, zaman zaman oradaki hikâye ile bütünleşerek. *Kadınlar Dile Gelince*, okumayı sevmekle yazı yazmak arasındaki sınırın pek çok kadın için ne kadar geçişken olduğunu anlamak açısından da önemli bir çalışma... Okuyorsanız siz de hemen elinize kâğıt kalem alın -ya da bilgisayarınızın başına oturun-. Yazabilirsiniz...



Cemile Teyze

Belki risk grubunda değilimdir?

Keyifli bir yazı, belalarla yüklü bir sonbahar izledi... "Çok gülme yoksa ağlar-sın" özdeyişi yoksa doğrulanıyor mu ne?

Bir tarafta domuz gribi salgını, diğer yanda serbest bırakılan GDO'lu besinler... Bunlardan ölmezsek paronoyadan atacağız kendimizi bir yerlerden, giderken de ama götürceğiz, bizi bu hallere sürükleyen, bir iki politikacı...Yok öyle bedavadan ölüm... Ben oldukça sakimim ama, merak etmeyin kızlarım...

Havalar soğduğundan balkonda oturmuyorum artık... Salonda da televizyon adı verilen şeytan icadı var. Grip salgınından bu yana ana haber bültenlerini kaçırmiyorum. Bakmak lâzım, bilgiden zarar gelmez. Hastalıktan değil, geç kalmaktan korkmalı... Zaplamaktan parmaklarımda dolama çıktı, haberler beni ikna etmiyor...

Bu arada sağlık programlarını da kaçırmiyorum tabii ki... Hele üstünde ameliyat önlüğü ile program yapan oğlumun programını... Oğlum lafın gelişi, çocukla bir akrabalığım yok. Hani öyle eline biraz sonra neşteri alacakmış gibi görünce ekranda onu, böyle saçları da uzun, yüzü temiz pak, daha başka bir güven duyuyor insan...

Uzmanlar "ooo aman ne trafik vardı bugün" diye aceleyle stüdyoya girince, ben de alıyorum limonlu çayımı, otuyorum karşılarna... Ama haah kadının saçları düzgün, makyaja değil de bilime yatırım yapmış, konuşması iyi, söyledikleri doğrudur dediğim ve inanmaya başladığım her hekimin arkasından, saçları aynı oranda düzgün, yüzü güven vaadeden bir öncekinin söylediğinin tersini söyleyen başka bir hekim geliyor. Çantam hep kapıda asılı, sadece bir kanalı seyretme cesaretini gösterebilsem, kapacağım çantamı, gideceğim sağlık ocağına, olacağım aşımı, "ohh sen sağ ben selamet." Ama olmuyor...

Gelmiyor çocuk sağolsun

Geçen gün bir kanalda *domuz gribi aşısı kısırlık yapıyor mu* diye bir alt yazı görünce, yüreğim ağzıma geldi... Elim, ayağım titriyor... Bir korku, bir panik... Kızım yanımdaydı... "Bakk bana inanmıyordun, domuz gribi aşısı kısırlık ya-

pıyormuş" diye bağrıvermişim...

Kızım, "Ne o anne, 65'inde çocuk mu doğuracaksın?" dedi sert sert... Töve yarabbim... Kızgın bana kaç zamandır, "aşıya götürüyem seni" diyor... Gidemedim bi türlü... Numara yaptığımı sanıyor...

Şimdi değerli kızlarım, önceki hafta boğazım kılçıklanıyordu cesaret edemedim, bu hafta üzerinize afiyet devamlı hapşıırıyorum, ateşim yok ama belli mi olur, hasta hasta yaparlar mı insana aşı...

Kızımın suratı beş karış. Zaten onun dışında giden gelen yok eve de.... Bizim oğlanın küçük kızı okuldan mikrop almış, grip... İki gün ateşi oldu, gerçi düştü ateşi sonra... Oğlana, "gelme yavrum, uğraşamam bu yaştan sonra, domuz gribiyle filan" dedim... Gelmiyor çocuk sağolsun.

Hergün iki kilo portakal suyu içiyorum, ellerimi yıkıyorum sık sık, hapşıranı kesinlikle eve almıyorum... Yalnız geçenlerde kitap fuarına gitmek zorunda kaldım, oğlanın arabası var o götürürdü ama, yukarıda anlattım durumu. Atlarım otobüse Taksim'den, dedim... Be akılsız kadın, otobüstekileri tanıyor musun? Yanıma sürekli "gık, gık" diye boğazını temizleyen bir kadın oturmaz mı... Kesin almıştır bu bir yerlerden mikrobu... ellerimi Pürel'ledim, 15 dakika da dışarıda gezip, sonra fuara gittim, yarı baktım, yarı bakmadım, çok kısa sürede çıktım dışarı...Henüz bir şey yok...

Bu olmayacak anlamına gelmiyor ama... Sizin de kızım gibi "aşı ol, aşı ol" dediğinizi duyar gibiyim.

Bakın koca başbakana, aşı oldu mu? Risk grubunda değilmiş, kızıma söylüyorum, "anne sen ne zamandan beri başbakanı dinler oldun?" diyor bana... Muhalifiz, her şeyini eleştiririz ya... Ama can bu, ekonomi politika değil ki, atar mı riske?

Şekerim biraz yüksek, tansiyonum da öyle, bronşitim olduğu söyleniyor, ama hiç emin değilim... Geçenlerde gittiğim hekim, "ciğerlerin çok sağlam teyze" dedi bana gülerek... Ben de risk grubunda değilimdir belki, kim biliyor ki bunu? ❖❖❖

GÜLELİM Mİ?... AĞLAYALIM Mİ?...

Eyfel Kulesi Türkiye'de olsaydı...



yeryüzü sıcak olsun diye dost
yıllar boyu kazma salladım
suskunca bu zindanda
çocuklarım gülsün diye dost
oysa bizim evde gülen yok

Kemal Özer



10 Aralık 2009'da Bursa'nın Mustafakemalpaşa ilçesi kömür madeninde meydana gelen göçükte, 19 madenci hayatını kaybetti... Ailelerine başsağlığı diliyoruz...