

petrol-iş Kadın

51

HAZİRAN 2015

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi



Petrol-İş Kadın Okulu ilk mezunlarını verdi:

**GÜÇLENEREK
DÖNDÜK
EVLERİMİZE**



IndustriALL Türkiye Kadın Ağı Kuruldu:

**Eşbaşkanlık görevini
Petrol-İş yürütecek**



Trakya'dan futbol hakemi kadın üyemiz Neslihan:

**Evine git
yemek yap
dediler**

İşten çıkartılan Divan işçisi kadınlar:

**Bu direnişi
biz kadınlar
ayakta tuttuk**

Ev ve bakım işlerini bir babayla konuştuk:

**Başka bir
babalık
mümkün**

Doç. Dr. Betül Urhan Sendikal Bilinç'te:

Kadınlar mı sendikalara mesafeli, sendikalar mı kadınlara?

BÜTÜN KADINLARA ANNELİK KORUMASI

İLO 183'ün imzalanması
neler getiriyor?

Bütün çalışan kadınlara:

*Hamilelikten dolayı
ayrımcılığa son*

*Güvenli ve sağlıklı
hamilelik*

*Asgari 14 hafta ücretli
doğum izni*



industri
global union

all

MERHABA

Şarkı "Baharı görmeden yaz geldi geçti" der. Simgesel anlamının ötesinde bu satırlar artık somut bir anlam ifade ediyor. Gerçekten de küresel ısınmaya bağlı iklim değişiklikleri neticesinde, ara mevsimleri yaşayamaz hale geldik. Kışlıklarımızı kaldırmadan, birden yazı girdik.

Yaz başı bayağı sıcak gündemler yaşadık. 7 Haziran'da bir genel seçimi daha arkamızda bıraktık.

Seçim sonrasında AKP, tek başına hükümet kurma şansını kaybetti, önümüzdeki günler belki yeni koalisyonlara gebe. Kadınlar açısından yetmez ama evet diyebileceğimiz bir durum ortaya çıktı. Parlamentodaki kadın milletvekili sayısı 97'ye yükseldi. Bu, yüzde 18'lik kadın temsili anlamına geliyor. Tabii ki yeterli değil. Bu temsilin en azından yüzde 30'lara yükselmesi gerekiyor.

Sendikalı kadınlar, emeğiyle çalışan kadınlar açısından iki önemli günü geride bıraktık, bunlardan biri 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'ydü diğeri de 1 Mayıs...

Petrol-İş Kadın Dergisi 13. yılına girerken bizler bu yıl kadın ve eşitlik çalışmalarını bağlamında Batı sendikalarında rastladığımız türden, kadın güçlendirme eğitimi yapabildik, bu 8 Mart'ta.

İki günlük eğitimin ayrıntılarını bu sayımızda bulabilirsiniz...

Çabalarımız uluslararası planda da ürünlerini vermeye başladı. IndustriALL Küresel Sendikasının Türkiye Kadın Ağı kuruldu. Kadın ağının eş başkanlığına da Petrol-İş Kadın Servisi'nden Selgin Zırlı Kaplan getirildi.

Kadın eğitimi bizim için de önemli bir deneyimdi. Burada sendika üyesi kadınlar birbirleriyle karşılaştı, onların, deneyimlerini ve bizlerden beklentilerini de konuştuk, tartıştık... İçimizde bir futbol hakemi olduğunu da bu eğitimde öğrendik. Erkeklerin hakim olduğu bu alanda kadınlar topu nasıl takip ediyordu, Trakya Şubesinde Örgütlü Neslihan Koç arkadaşımızla, örgütlenme uzmanımız Nuran Gülenç konuştuk...

Mayıs ayı annelerin ayıdır, anneler gününü bu ay içinde kutlarız. Sizlere bir sürpriz yapıp bu Mayıs ayında çocuğunun bakımını üstlenen bir babayla konuştuk, farklı bir babalığın nasıl mümkün olabileceği, olduğunda erkeklerle neler kattığını Doğan Gündüz'ün deneyimi üzerinden okuyabilirsiniz.

Düşük ücretlere, insani olmayan çalışma koşullarına, esnek ve güvencesiz çalışmaya karşı işçiler ayaklanıyor. Grev ve direnişler açısından oldukça yoğun bir dönemde olduğumuz söylenebilir. Grev ve direnişlerde, kadın işçilerin sayısı artık gözle görülebilecek miktarda artıyor. Çünkü kadınlar direnmeyi seviyorlar. Belediye-İş ve Divan Pastaneleri üretim alanında direnen kadın işçilerle konuştuk... İyi söyleşiler oldu, deneyimlerin ortaklaşması açısından okumanızı öneririz.

Kadın ve sendika ilişkisinin masaya yatırıldığı "Sendikalarda Kadınlar, Kadın Örgütlenmesi, Sorunlar ve Modeller" başlıklı uluslararası toplantı, 8 Mayıs 2015 tarihinde İstanbul'da Şişli Kent Kültür Merkezi'nde yapıldı. Ayrıntıları sizin için yazdık.

İşçi sağlığı ve güvenliği açısından kadın işçiler Türkiye'de ihmal edilen bir grup, oysa İSiG Kadın Meclisi'nin verilerine göre kadınların iş cinayetlerine kurban gitme oranı hiç de azımsanılmayacak miktarda. Avrupa sendikaları yıllardır, işçi kadın sağlığı üzerine çalışmalar yapıyor, kongreler düzenliyor. Geçtiğimiz günlerde Brüksel'de yapılan Kadın İşçi Sağlığı kongresini Nuran arkadaşımız kadın dergimiz için çevirdi.

Dışhaber sayfalarımız yine dolu dolu, uzman arkadaşlarımızın yazıları ile yine yolumuz daha fazla aydınlanıyor. Cemile Bulut kadın ressamı tanıtmaya devam ediyor... Sıcak bir yazın önümüzde olduğunu söylüyor meteoroloji uzmanları, sıcaklarda kendinize dikkat edin...Yeni bir sayıda buluşmak umudu ve dileğiyle.

petrol-ış Kadın

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Mustafa Öztaşkın
Genel Başkan

Ali Ufuk Yaşar
Genel Sekreter

İbrahim Doğançul
Genel Mali Sekreter

Nimetullah Sözen
Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ahmet Kabaca
Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına sahibi ve sorumlu yazı işleri müdürü:
Genel Başkan Mustafa Öztaşkın

Genel Yayın Yönetmeni
Necla Akgökçe

Editörler
Necla Akgökçe, Selgin Zırlı Kaplan

Tasarım ve Uygulama
Selgin Zırlı Kaplan

İdare Yeri:
Altunizade Mah. Kuşbakışı Cad. No: 23
Altunizade 81180 Üsküdar/İSTANBUL
Tel: (0216) 474 98 70 (10 hat)
Faks: (0216) 474 98 67

Baskı:
Gün Matbaacılık Reklam Film Basım
Yayın Tic. Ltd. Şti. Beşyol Mah. Akasya
Sok. No: 23/A Küçükçekmece, İstanbul

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

e-posta: kadın@petrol-is.org.tr

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

Haziran 2015'te basılmıştır.



6 KISA... KISA...

8 7 Haziran Sonrasında Meclisteki Kadın Sayısı 97 Oldu:
GERÇEK DEMOKRASİ İÇİN YARI YARIYA KADIN TEMSİLİ

10 Hükümetin Kadın İstihdamını Artırma Paketleri:
GİRİŞİMCİ OLAMAYANA HAYAT YOK GİBİ

13 IndustriALL Türkiye Kadın Ağı Kuruldu:
EŞBAŞKANLIK GÖREVİNİ PETROL-İŞ YÜRÜTECEK

ÖNCE EŞİTLİK / PETROL-İŞ KADIN OKULU

16 Petrol-İş Kadın Okulu İlk Mezunlarını Verdi:
GÜÇLENEREK DÖNDÜK EVLERİMİZE

20 Kadın Okuluna Katılan Üyelerimizin Ortak Talebi:
BU EĞİTİM ŞUBELERDE DE YAPILSIN

22 İşten Çıkarılan Divan İşçileri İki Ayı Aşkın Süredir Fabrika Önündeler:
BU DİRENiŞİ BİZ KADINLAR AYAKTA TUTTUK

26 Kadın ve sendika ilişkisi uluslararası bir etkinlikle masaya yatırıldı:
SENDİKALAR KADINLAR İÇİN DAHA CAZİP HALE GETİRİLMELİ

29 Trakya'dan Futbol Hakemi Kadın Üyemiz Neslihan:
EVİNE GİT YEMEK YAP DEDİLER

34 Brüksel'de Kadın Sağlığı ve Kadın Emegi Konferansı Yapıldı:
KÖTÜ ÇALIŞMA KOŞULLARI İŞÇİ KADININ SAĞLIĞINI ETKİLİYOR

36 Deriteks Üyesi Kadınlar Anlatıyor:
SENDİKALI OLDUK ÜCRETLER DÜZELDİ

38 **SENDİKAL BİLİNÇ**
KADINLAR MI SENDİKALARA MESAFELİ SENDİKALAR MI KADINLARA?

41 **OKUMA ODASI**
• Yeni Güney Asya Feminizmleri
• İradenin İyimserliği

42 Ev ve Bakım İşlerini Bir Babayla Konuştuk:
BAŞKA BİR BABALIK MÜMKÜN

46 **DIŞ HABERLER**
İNDÜSTRİALL'UN ORTADOĞU VE AFRİKA KADIN AĞI KURULDU

48 Bakırköy Belediyesi BUYAŞ Grevindeki Kadınlarla Konuştuk:
UMARIM ÇÖZÜMLENİR DEMİŞLERDİ, ÖYLE OLDU

51 **TARİHTEN KADIN SESLERİ**
KADIN KÜTÜPHANESİ 25 YAŞINDA

54 Sendikalar 1 Mayıs'ta Kadınları Hatırladı:
ANA GÜNDEMLERDEN BİRİ KADINA YÖNELİK ŞİDDETTİ

56 **HAKLARIMIZ**
TCK "İyi Hâl" Nedeni ile Cezanın İndirimi Düzenlemesi: KADINI ÖLDÜR, TAKIM ELBİSE KİY, İNDİRİM AL

58 **KADIN RESSAMLAR**
Yenilikçi Çok Yönlü Bir Kadın Sanatçı: VARVARA STEPANOVA

60 **SAĞLIK**
ALİŞKANLIKLARIMIZ BİZİ YORABİLİR

62 **EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!**
MAKARNADAN ZİYAFET

63 **CEMİLE TEYZE**
ASGARİ ÜCRET TARTIŞMALARI, KENDİMİZİ SEVMEK VE DEĞER VERMEK



13

IndustriALL Türkiye Kadın Ağı Kuruldu



16

Petrol-İş Kadın Okulu ilk mezunlarını verdi



26

Sendikalar kadınlar için cazip hale getirilmeli



29

Evine git yemek yap dediler



38

Kadınlar mı sendikalara mesafeli sendikalar mı kadınlara?



42

Başka bir babalık mümkün

Üniversite mezunu kadın işsizler artıyor

TÜİK 2014 Hane Halkı İşgücü Anketlerinden hareketle DİSK-AR tarafından yapılan bir araştırmada geniş tanımlı işsizlik oranı yüzde 17.5 olarak tespit edilirken, işsiz sayısının 5 milyon 473 bine ulaştığı belirtildi. İşsizlik gerçeğini kadınlar çok daha ağır bir biçimde yaşıyorlar.

Araştırmaya göre, resmi işsizlik oranı % 13 olan kadınlar için tarım dışı işsizlik oranı % 17.5, geniş tanımlı işsizlik oranı % 25 seviyesinde gerçekleşti. Kadınlarda işsizlik Şubat 2014 döneminden bu yana 209 bin kişi artarken, erkeklerde artış 64 bin kişi olarak belirlendi.

Kayıt dışı

Yüksek öğretim mezunları arasında işsiz sayısı, kamu atama dönemi olmasının da etkisi ile son dönem verilerinde azalsa da, Şubat 2014 döneminden bu yana 130 bin kişi artarak 725 bin seviyesine ulaşmış durumda.



Şubat 2014 döneminden bu yana üniversite mezunu resmi işsiz sayısındaki artış 272 bin kişi olarak gerçekleşti. Yaklaşık her dört işsizden biri üniversite mezunu. Özellikle yükseköğretim mezunu kadınlar işsizliği en ağır biçimde yaşayan kesimler içerisinde. Şubat 2014 döneminden Kasım 2014 dönemine ilave işsizlerin yarısı üniversite mezunu kadın. Erkeklerde üniversite mezunu işsiz oranı % 8.5 iken, kadınlarda bu oran % 17 seviyesine ulaşıyor. Türkiye genelinde yaklaşık her 3 kişiden biri (% 34) kayıtdışı çalışırken, kadınlarda bu oran % 47, erkeklerde % 28 olarak gerçekleşti. ■

Çocuk gelinler ve imam nikâhı hâlâ çok yaygın

Kamer Vakfı'nın, AB Türkiye Delegasyonu ve Açık Toplum Vakfı desteğiyle 2014 Ocak - 2015 Mayıs arasında gerçekleştirdiği "Kadın Hakları İnsan Haklarıdır Projesi"nin nihai raporu yayınlandı. Güneydoğu ve Doğu Anadolu Bölgesi'ndeki 23 il ve Karadeniz Bölgesi'ndeki 3 ilde, 24.723 kadınla yapılan yüz yüze görüşmeler, İstanbul Üniversitesi Tıp Fakültesi, Sabancı Üniversitesi ve Dicle Üniversitesi öğretim üyelerinin katkılarıyla değerlendirildi ve raporlandı.

Rapordan bazı çarpıcı örnekler:

- Tarama çalışmasına katılanların yüzde 1.7'sinin sadece resmi nikâhlı olduğu, buna karşılık yüzde 95.5'inin resmi nikâhın yanı sıra dini nikâh da yaptığı belirlendi.
- Taramada görüşü alınanların yüzde 90'ı kadınların şiddet yaşadığını düşünüyordu.
- Şiddete uğrayan kadınların kurtulmak için mücadele verdiğini ifade edenlerin oranı ise sadece yüzde 38.6 oldu.



- İlk evlilik yaşı 18 ve daha yukarı olanların oranı yüzde 59.6. Buna karşılık 16-17 yaşlarında evlenenler yüzde 25, 13-15 yaşında evlenenler yüzde 14.6 ve 12 ile daha küçük yaşta evlenenler de yüzde 0.7 olarak belirlendi.
- Erken yaşta evlilik oranı ortalama yüzde 40 gibi görünüyor. Erken yaşta evlilerin yüzde 34.2'si 'anlaşarak ve severek' yanıtını verirken, yüzde 5.1'i ise zorla evlendirildiğini ifade etti. Bu

arada, görücü usulü evlendirilenlerin dörtte birinin de 'istemiyordum, aile büyüklerimin isteğiyle evlendim' yanıtını vermesi dikkat çekiciydi.

- Görücü usulü evlilik yapanlar evlilikleri ile ilgili düşüncelerini ifade ederken yüzde 1 kan bedeli, yüzde 16.6 berdel, yüzde 14.7 kuma, yüzde 1.7 kayın evliliği yüzde 2 beşik kermesi ve yüzde 64 akraba evliliği yanıtını verdiler. Taramada "ailenizde kadınlar mirastan pay alabilirler mi?" diye soruldu; bu soruyu katılımcıların yüzde 54.3'ü "hayır kadınların miras hakkı yoktur" dedi.

Proje kapsamında yapılan taramada 24.723 hane ziyareti ve kadınlarla yapılan görüşmelerin dışında, ayrıca, 26 ilde toplam 390 kamu kurum ve kuruluşu ziyaret edildi. Kamu kurum ve kuruluşları 26 ilde yapılan toplantılara davet edildiler. Kamuya açık bu toplantılara 1000 kamu kurum ve kuruluşu yetkilisi ve 3.000 civarında kadın ve erkek katıldı. ■

Yönetim kademelerinde daha fazla kadın IndustriALL'den Dünya Kadın Konferansı



IndustriALL Küresel Sendika'nın ilk Dünya Kadın Konferansı'nın gündemi Stockholm'de yapılan kadın komitesi toplantısında belli oldu. Buna göre kadınlar sendikalarda temsili, iş sağlığı ve güvenliğini, analığın korunmasını, kadına yönelik şiddet konusunu konuşacaklar.



14-16 Eylül 2015 günlerinde Avusturya'nın başkenti Viyana'da yapılacak konferansa 140 ülkeden 250 dolayında temsilcinin katılması bekleniyor. Konferansın ev sahipliğini IndustriALL üyesi PRO-GE yapacak.

Gündemdeki ana konular arasında şunlar var: iş sağlığı ve güvenliği, kadına yönelik şiddet, analığın korunması, kadınların sendikalarda temsili.

IndustriALL genel sekreteri **Jyrki Raina** Stockholm'deki komite toplantısında kadın kotasını desteklediğini açıkladı.

"IndustriALL'un bütün yönetim kademelerinde yüzde 40 kadın görmek istiyorum" diyen Raina, Ekim 2016'da Brezilya'da yapılacak IndustriALL kongresinde kotasının kabul edilmesi için öncülük yapacağını vurguladı.

Raina, ayrıca, IndustriALL'un bütün dünyada kadın sendikacıları güçlendirmek için sürekli çaba harcadığını hatırlattı ve IndustriALL'un sektör eşbaşkanlarının halen yarı yarıya kadın ve erkeklerden oluştuğunu belirtti.

Kadınlar sendika yönetimine

Eylül'deki dünya konferansından önce üzerinde gerekli çalışmalar yapılması için, toplantıya kotayla ilgili bir karar taslağı sunuldu. Karar daha sonra 2016'daki Kongre'ye sunulacak.

IndustriALL genel sekreter yardımcısı **Monika Kemperle** bu konuda şöyle dedi:

"Karar gerçekleştirmek istediklerimizin ifadesidir. Daha sonraki adımlar, bunu nasıl gerçekleştireceğimiz konusunda olacaktır."

Yüzde 40 kotayı Latin Amerika, Asya-Pasifik ve Afrika onayladı, ama Avrupa ve Kuzey Amerika henüz onaylamadı.

Brezilya metal işçileri konfederasyonu CNTM'den **Monica Veloso** şöyle dedi:

"Birçok kadın karar kademelerinde görünmüyor. Kadınlar işyerinde varlar, ama sendikalarda yoklar. Kadınlar ulusal ve uluslararası düzeylerde sendikalarında katılımcı ve öncü olmalıdırlar."

Komite toplantısındaki temsilciler kadınlar arasında dayanışmaya ve birliğe duyulan ihtiyacı dile getirdiler ve kadınların sendikal hareketteki konumunun gelişmesine erkeklerin daha fazla katkıda bulunması gerektiğini belirttiler.

Kemperle, kadınların katılımını güvence altına alacak kota kararının yanı sıra, IndustriALL'un özellikle bedensel olmayan çalışmanın ağır bastığı sektörlerde ve güvencesiz işlerde daha fazla kadını ve genci örgütlemesi gerektiğini vurguladı. Ve şöyle dedi:

"Sendikaların çehresi değişmeli ve işgücündeki yeni çehreleri -kadınları ve gençleri- yansıtmalıdır."

2015 Dünya Kadın Konferansı için son kayıt günü 30 Haziran. ■

7 Haziran sonrasında meclisteki kadın sayısı 97 oldu:

Gerçek demokrasi için yarı yarıya kadın temsili



7 Haziran 2015 Pazar günü Türkiye'de bir genel seçim daha yapıldı. Türkiye halkı her türlü şiddet, engelleme, yolsuzluğa rağmen, seçmek istediklerini seçti, ders vermek istediklerine de dersini verdi. Bu seçimlerin bir olumlu yanı da parlamentoda kadın temsili artması oldu.

Seçimler, seçim sonuçları bu ülkede yaşayan ya da yaşamaya çalışan herkes için, şüphesiz büyük önem taşıyor. Fakat kadınlar için daha da önemli, çünkü erkek egemenliğinin çok güçlü olduğu bir ülkede yaşıyoruz.

Kadınların siyasal alanda, parlamentoda temsili önemli, çünkü kadınlar kendi sorunlarını dile getirecek yeterli temsiliyete sahip olmadıklarında, siyasal iktidarı elinde bulunduranlar, yani erkekler belirliyorlar, kadının çalışma ve yaşama koşullarını.

Türkiye parlamentosunun kadın temsili açısından çok iyi bir durumda olduğunu söylemek mümkün gözüküyor. Dünya Ekonomik Forumu'nun 2014 Küresel Kadın Erkek Eşitliği endeksinde Türkiye 142 ülke arasında 125'inci olurken, kadın-erkek eşitliğinde sondan 18'inci sırada.

Parlamentoda kadınların en fazla oldukları ülke sıralamasında 137 ülke arasında 98'inciyiz. Kadınların bakanlık konumunda bulunduğu ülkeler sıralamasında ise Türkiye 138 ülke arasında 133'üncü. Siyasal kararların verildiği TBMM'nde kadın oranı çok düşük. 1935 yılında parlamentodaki kadın milletvekili oranı yüzde 4.6 iken, aradan geçen 70 yıla rağmen parlamentodaki kadın oranı, 7 Haziran 2015 seçimlerinde biraz yükselme kaydetti, yüzde 14'ten yüzde 18'e çıktı.

Bu seçimlerde partilerin aday listelerine bakıldığında eski yıllara nazaran kadın aday sayısında önemli bir artış gözlemledik. Fakat HDP haricinde, kadınlar yine seçilme ihtimalinin düşük olduğu sıralarda konumlandırıldılar.

AKP'de 99 kadın aday seçim listelerine girerken, HDP'de 268 adayın listelerde yer aldığını görüyoruz. Birinci sırada aday gösterilen kadınların listesi AKP'de üç iken, CHP'de 14, MHP'de 2, HDP'de 25 oldu. Kadın adayların oranı AKP'de yüzde 18, CHP'de yüzde 18, MHP'de yüzde 9, HDP'de yüzde 48 olarak belirlendi.

Seçimlerde AKP'den 41, CHP'den 20, MHP'den 4, HDP'den 32 kadın TBMM'ne girdi. Esasında eski yıllara göre daha iyi bir durumdayız, ama kadın temsiliinde yine yüzde 30'un altında kaldık.

Hak odaklı ve aile odaklı programlar

Seçimler böyle sonuçlanırken, biraz daha geriye gidip, partilerin kadın programlarına bir bakalım istedik. Bu genel seçimlerde hemen hemen tüm partilerin programların-

da kadın bölümlerine, diğer seçimlere göre daha fazla yer verildiğini gördük. Bunda Türkiye'deki bağımsız kadın hareketinin, kadın cinayetlerine, kadına yönelik şiddete, kürtaj karşıtlarına, kadın emeği istihdamına ilişkin yürüttüğü farkındalık çalışmalarının önemli rolü olduğunu söyleyebiliriz. Son dönemlerde artan kadın cinayetlerinin partileri bu konuda söz söylemeye ve çözüm üretmeye zorlamasının da bir etken olduğunu belirtmekte yarar var.

Geçtiğimiz Mayıs ayının 21'inde Kadın Emeği ve İstihdamı Girişimi (KEİG) "Seçim Vaatlerinde Kadın Emeği" başlığı altında bir rapor yayımlayarak, belli başlı partilerin, kadın hak ve özgürlükleri ve kadın emeği konusundaki programlarına baktı. Rapordan tüm partilerin kadınlara bakışını çıkarmak mümkün.

Bu rapora göre AKP'nin seçim programında kadınlar birey olarak tanımlanıyor, aile içindeki rolü üzerinden tanımlanarak, ev işleri ve çocuk bakımı tümüyle kadınların sırtına yükleniyor. AKP'nin kadın programının temel eksenini ailenin devamı ve onun bütünlüğünün korunması oluşturuyor. Şiddetle mücadeleden kadın istihdamını artırmaya kadar geliştirilen her program aile bütünlüğünü koruma damgasını taşıdığı ve boşanmayı durdurmayı hedeflediği için, kadınların yurttaş olmaktan kaynaklı hak ve özgürlükleri büyük oranda görmezden geliniyor. Kadın istihdamına ilişkin çözümler de genel olarak ev işleri ve çocuk bakımının kadının asli görevi olduğu anlayışından hareketle oluşturuluyor. Esnek ve kısmi zamanlı çalışma desteklenirken, kadın girişimciliğine de önem veriliyor. Kadınlar için güvenceli ve düzenli çalışma tali çalışma biçimi haline geldiğinden, kreşler konusu da programda net değil. Devletin kreş açma ve kreşleri denetim sorumluluğundan bahsedilmezken, bu konudaki görevi, teşvikle sınırlandırılıyor. AKP kadına yönelik sosyal haklar konusunu da sosyal yardımlar eksenine sıkıştırıyor. Burada "muhtaçlık" üzerinden bir tanımlama yapılarak, sosyal yardımlar da muhtaçlarla sınırlandırılıyor.

MHP de aile birliğinin korunmasına özel önem veriyor. Farklı olarak toplumsal cinsiyet eşitliği politikalarına da vurgu yapıyor ve tanımlıyorlar. Çalışma yaşamında kadınlara yönelik ayrımcılıktan bahsedip,

buna son vereceklerini söylüyorlar. MHP kadın istihdamının artırılmasına yönelik program da öneriyor. MHP'de yeni olan, anne babanın birlikte kullanabileceği ebeveyn izinlerinden bahsediyor olmasıdır. Bu konuda ayrıntılı düzenlemeler yapacakları vaadinde bulunuyorlar.

Kadınlar için esnek çalışma biçimleri MHP programında da yer alıyor, ama onlar genellikle güvenceli esneklikten bahsediyorlar. Kadın girişimciliği konusunda daha somut öneriler var. Girişimci kadınlara yüzde 50'si hibe olmak üzere mali desteklerde bulunacaklarını söylüyorlar. Yine işsizlikle mücadele konusunda kadınlara yönelik mesleki kurslara, eğitimlere yer verilmiş, ama kadının çalışmasına "aile bütçesine katkı" biçiminde bakıyorlar.

CHP programında kadın-erkek eşitliği anlayışı ön plana çıkmış durumda. Kamu politikalarının ana hedeflerinden biri kadın haklarını korumak, geliştirmek olarak belirlenmiş. "Güçlü Kadın Güçlü Toplum" başlıklı kadın bölümünde, kadınların ekonomik bağımsızlığına vurgu yapılıyor. Kadınlara kaynak aktarımı konusu üzerinde düşünmüşe benziyorlar, örneğin toplumsal cinsiyete duyarlı bütçelemeye yer vermişler. Programda kadınların işyerinde karşılaştıkları cinsel taciz, mobbinge son verileceği vurgulanırken, kadın-erkek ücretleri arasındaki farklılıkların da giderileceği söyleniyor.

Kadın istihdamında nitelikli ve güvenceli bir artışı hedeflerken, girişimciliği esas faaliyet olarak ortaya koymuyor. Kadınlara yönelik mesleki eğitim kursları CHP programında da yer alıyor, ama bu eğitimlere ilişkin, toplumsal cinsiyet hassasiyetlerini gözetken bazı sistematik değişiklikler de öngörüyorlar.

Kadınlara yönelik en kapsamlı program HDP'ninki. Genel programa ek olarak HDP bir kadın programı da oluşturmuştu. HDP programının kadın emeğine dair bölümleri ilginç, çünkü kadınların evde yaptıkları ücretsiz emek çalışmaları, yani çocuk bakımı ve ev işleri de bir emek türü olarak programda yer alıyor. Önem hiyerarşilerinde epey bir karışıklık olmasına rağmen, HDP kadın programında kadınların kamusal emeğine dair de başlıklar yer alıyor. Örneğin ev hizmetlerinde çalışan kadınların sorunları, örgütlenmesi ve sos-



yal haklarına dair çok geniş bir bölüm yer alırken programda mevsimlik kadın işçiler de oldukça iyi bir biçimde işleniyor. Buna karşı nispeten güvenceli işlerde çalışan kadınlara ilişkin öneriler daha az. Ama işyerilerindeki kadına yönelik ayrımcılıklarla mücadele HDP programında da yer alıyor. Çocuk bakımı ve ev işlerinin tümünü erkeklerle kadınların eşit olarak paylaşılması konusundaki öneriler, belli ölçüde cinsiyet ayrımcılığının aza indirildiği bir toplum vaadi içeriyor ki, bu önemli.

Kadın istihdamının tam zamanlı ve güvenceli olarak artırılması, kadınların hem ev içinde, hem çalışma yaşamında hem de ev içi emeğinin görünür hale getirilmesi için somut düzenleme ve yapısal değişiklik önerileri de yine HDP'nin kadın programı içerisinde yer alıyor. Bu programda kadına yönelik şiddet ve onu bertaraf etmede, devletin uygulayacağı politikalara da genişçe yer veriliyor.

Partiler bu kadın programlarıyla seçime girdiler. AKP bu seçimlerde bir düşünüş yaşarken, HDP barajı aşarak, TBMM'nin dördüncü partisi konumuna erişti. 7 Haziran seçimlerinin ardından artık 550 milletvekilinin olduğu parlamentoda kadın milletvekili sayısı 97'ye ulaşmış oldu. Ama parlamentodaki kadın milletvekili sayısı ve oranı yine çok düşük. Gerçek demokrasi kadınların her alanda erkeklerle eşit bir biçimde temsil edilmesi ve görevlendirilmesi ile mümkün olabilir ancak. Çünkü Türkiye'de yaşayanların yarısını kadınlar oluşturuyor, parlamentoda da kadınlar aynı oranda temsil edilmelidir. ■

Hükümetin kadın istihdamını artırma paketleri:

Girişimci olamayana hayat yok gibi

Son dönemlerde kamuoyuna sunulan, kadın istihdamını desteklemeye yönelik paket sayısını karıştırdık. Bir de bu paketlerin yasalasıp, torba kanunlara paylaştırılmaları var. Hangi torba kanunda hangi "teşvik maddesi" yer alıyor. Üşenmedik sizler için araştırdık... İşte sırasıyla paketler, torba yasalar ve "teşvik" maddeleri...

Necla Akgökçe

Kadın istihdamı konusunda geçtiğimiz aylarda birkaç önemli gelişme oldu. 2 Nisan'da Başbakan Davutoğlu "**İstihdam, Sanayi Yatırımı ve Üretimi Destekleme Paketi**" ismi altında bir paket daha açıkladı. Bir paket daha diyoruz, çünkü son dönemlerde istihdama, ya da kadın istihdamını artırmaya yönelik o kadar fazla paket yayımlanıyor ki, paketlerin hızına gerçekten de yetişmek artık mümkün değil. Bu da bir vaat paketi. Ama yandaş basınıımız hükümetin vaatlerini "*yarın bu iş oluyor bu iş, bakın ne kadar da şahane olanaklar geliyor size*" şeklinde yansıttığı için, gerçek ne, yalan ne bir türlü algılayamıyoruz. Bu paket bizim hafızalarımıza "*120 bin yeni istihdam alanı*" diye kazandı.

Diğer gelişme kadın istihdamının önümüzdeki dönemde nasıl olacağını belirleyen, bir süredir tartıştığımız "**Ailenin ve Dinamik Nüfus Yapısının Korunması Amacıyla Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Yasa Tasarısı**"nın da Meclis alt komisyonundan geçmesiydi.

Bu tasarıda bulunan çeyiz ve doğum yardımları bölümünü alıp 7 Nisan'da Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren **6637 Sayılı Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun'a** yapıştırdılar.

Son olarak da Meclis tatile girmeden önce 6 Nisan'da "**İş Sağlığı ve**



Güvenliği Kanunu ile Bazı Kanun ve Kanun Hükmünde Kararnamelerde Değişiklik Yapılmasına Dair Kanun" adı altında çıkardıkları torba yasanın içine de üçüncü çocuğa parasal teşvik, babalık izni gibi daha önce kadın istihdamı ve Aileyi koruma yasa tasarısı kapsamında tartıştığımız maddeleri eklediler...

Şartlı doğum yardımları

Özetle birkaç yıldır gazetelerde kadınlara yeni haklar geldi biçiminde lanse edilen, güya kadın istihdamını artırmaya yönelik paketlerde, yasa tasarılarında bahsedilen "iyileştirmeler" madde madde koparılıp, alakasız torba yasalar içine eklenerek piyasaya sunuluyor. Soma ya da Ermenek için çıktığını sandığınız **İşçi Sağlığı ve Güvenliği Yasası'nın** içine bir bakıyorsunuz, "babalara izin", iyi de burada ne arıyor? Haklarınızı

ya da hak kayıplarınızı anlamanız değil, anlamamanız için yapıyor bütün bunlar. Siz takip etmeyin, siz yaşadıklarınızın ne anlama geldiğini sormayın, akşam eve, gündüz işe gidin, işten geldikten sonra bir de ev işi yapın, borç harç içinde, "**Allaha şükür**" deyip, yaşayın gidin ki patronlar kârlarına kâr katabilsinler. Herkesin bir işi var, yayın organlarının da, hele hele bir sendika tarafından çıkarılan yayın organının görevi de, yasalar arasında cambazlık yaparak, işin doğrusunu, neler olup bittiğini anlatmak.

O yüzden yeni çıkan kanunlara ve de yeni vaat paketlerine sırasıyla bakıp bir zamanlar "müjde ve kadınlara yeni haklar geliyor" diye sundukları şeylerin hak mı hak kaybı mı olduğunu irdelemekte yarar görüyoruz.

Önce doğum ve çeyiz yardımlarından başlayalım isterseniz. **Aile ve Dinamik Nüfus Yapısının Korun-**



ması, başlıklı paketten doğum ve çeyiz yardımları ile ilgili bölümü çıkardılar, onu 7 Nisan tarihinde Resmi Gazete'de yayımlanarak yürürlüğe giren son torba yasanın içine yapıştırdılar. Bu da “*Annelere müjde şu kadar doğum yardımı alıyorsunuz. Evlenenlere müjde çeyiz yardımı...*” diye duyuruldu. Konuyla ilgili gazeteleri karıştırırken, yeni doğum yapmış çalışan bir annenin, bir uzmana, 300 TL'mi nasıl alabilirim, diye sorduğunu okudum. Sorunun cevabı; şu anda alamıyorsunuz. Resmi Gazetede yayımlandı diye doğum yardımları hemen cebinizde değil yani. Yardımların nasıl uygulanacağını, kimlere verileceği altı ay içinde dört bakanlığın görüşleri alınarak belirlenecek. Yardımı alabilmek için şu kadar çalışmanız, bu kadar prim ödemeniz gibi, onlarca şartı yerine getirmeniz gerekiyor.

Çeyiz yardımı da sistem içinde parası olanlara yönelik, para biriktiriyorsanız, biriktirdiğiniz paranın yüzde 20'sini geçmeyecek şekilde, devlet size para yardımında bulunuyor. Şunun altını çizmekte yarar var. Doğum yardımı da, çeyiz yardımı da sosyal hak değil, sosyal yardım. Bu tür yardımlar finansman olduğu sürece yapılır, devlet bir gün size “*bu parayı artık veremeyeceğim kaynağım yok*” diyebilir. O nedenle biz sendikalı kadınlar olarak sürekli “sosyal yardım” değil sosyal hak diyoruz. Sosyal hak sizin çalıştığınız süre boyunca kullanabileceğiniz, yasalardan kaynaklanan haklarınızdır,

onları bir kez kazanınca, biraz zor elinizden alırlar.

Üçüncü çocuk teşviki 9 TL

Aile Yasa Tasarısı'nın İşçi Sağlığı ve Güvenliği Torba Yasası'na eklenen bölümlerine gelince... Buraya da iki madde eklenmiş; üçüncü çocuğa teşvik ve babalık izni.

Türkiye nüfusu azalıyor, yok kadınların üç çocuk doğurması lâzım, üç çocuk doğurana şu kadar para vereceğiz, şu kadar teşvik edeceğiz, demişlerdi de, biz de her zamanki gibi inanmıştık ya. Şimdi 'üçüncü çocuğu teşvik', denilen şeyin ne olduğunu anlatmışlar; neymiş; üçüncü çocuk için yüzde 5 olan asgari geçim indirimi yüzde 10'a çıkarılmış.

Bu ne anlama geliyor? Üç çocuklu, karısı dışarıda çalışmayan bir erkek işçi ailesinde asgari geçim indirimi kazanımı 144.18 TL iken, şimdi 153.19 TL'ye çıkmış, yani 9 TL. Ülkede bu hükümete güvenip çocuk doğuran bir kadın var mıdır? Bilmiyoruz, sanmıyoruz da ama. Diyelim ki yaptı, çocuğun bezini bile alamazsınız bu parayla.

Diğer madde babalık izni: Memurlarda 5 gün olan babalık izni, işçilerde de 5 güne çıkarıldı. Bu izin eskiden işçiler için üç gündü. Üç günken, baba oldum, izin alayım, diyen bir taşeron işçisi bu izni şimdiye kadar kullanabildi mi, sanmıyorum, düzenli işçilerin bile çok kullanmadığı bir izindir, bu tür izinler. Başbakan Davutoğlu bunun yine

çocuk doğurmayı teşvik olduğunu söylüyor.

Erkek işçiler “*Ohhh iki gün daha izin alabileceğim, o halde bir çocuk dünyaya getirsin eşim*” derler mi bilmiyorum. Hiç mantıklı değil çünkü. Bir de erkeklere yönelik ebeveyn izni var mesela, uluslararası anlaşmalarla sınırları çizilen, Türkiye'nin yıllardır imzalamaya yanaşmadığı. Bu izinler boyunca tam ücret olmasa da anne ya da baba ücretin üçte ikisini alarak, çocuğuna üç yaşına kadar bakabiliyorlar.

Ama bu tür izinler, tekrar altını çiziyim sosyal hak olarak veriliyor çalışanlara, ebeveyn izninin başka fonksiyonları var; erkekleri çocuk bakımı konusunda teşvik etmek, emek piyasalarında kadın erkek eşitliğinin hayata geçirilmesine katkıda bulunmak...

Çalışın bakılmı toplum yararına

Davutoğlu'nun “**İstihdam, Sanayi Yatırımı ve Üretimi Destekleme Paketi**” adı altında kamuoyuna sunulan Nisan paketindeki kadın istihdamını artırma vaatlerinin de diğer paketlerdeki vaatlerden pek farkı yok. Esasında bu da diğerleri gibi ekonomik bir paket, ama bununla ekonomide pek çok şeyin yolunda gitmediğini anlıyoruz. Finans yatırımları ve inşaat sektörü unutulmuş, imalat sanayine destek verilmeye çalışılıyor. Yatırım olmadan istihdam yaratmayan bir büyümenin sınırlarına dayandık gibi gözüküyor. Hükümet, iç tüketimi artırmanın yolunun da istihdamı artırmaktan geçtiğini vurguluyor, hiç alışmadığımız bir biçimde. Ama paketin tümüne baktığımızda, bunun istihdamı değil, istihdamın artırılması için işverenleri destekleme paketi olduğunu görüyoruz, pek çok vergi indirimi, yok gençlerin çalışmasını destek vs., stajyer çalıştıran işverene para desteği gibi... Bu desteklerin kaynağı da sizin bizim cebimizden çıkan, işsizlik sigortası fonu. Hükümet geliri bir nevi yeni-



den bölüştürüyor, işçiden çalışandan alıp işverene veriyor.

Paketin kadın istihdamını ilgilendiren yönlerine gelince. **Toplum Yararına Çalışma** kapsamında 120 bin kişiye yeni istihdam olanağı sağlanacak deniyor. Burada anahtar toplum yararına çalışma kavramı. Toplum yararına çalışma epeydir belediyeler tarafından uygulanıyor, bazı sivil toplum örgütleri de bu kapsamda insan çalıştırıyorlar. İşkur'un bu konuda programları var, bakın nasıl tanımlamışlar toplum yararına çalışmayı “İşsizliğin yoğun olduğu dönemlerde veya yerlerde doğrudan veya yüklenici eli ile toplum yararına bir iş ya da hizmetin gerçekleştirilmesi yoluyla özellikle istihdamında zorluk çekilen işsizlerin çalışma alışkanlık ve disiplininden uzaklaşmalarını engelleyerek işgücü piyasasına uyumlarını gerçekleştirmek ve bunlara geçici gelir desteği sağlamak amacıyla İŞKUR tarafından uygulanan programlardır.”

Bu çalışma, herkesin her türlü işe razı olduğu olağanüstü çalışma dönemlerine özgü istihdam biçimi esasında. Ama erkekler için olağanüstü olan, kadınlar için çoğu zaman sıradandır. Çünkü kadınlar bu ülkede zaten hep güvencesiz işlerde veya ücretsiz aile işçisi olarak çalıştılar. Belediyeler ya da sivil toplum örgütleri, “Sağlıklı çevrede yaşamak” ya da “Kadın istihdamının artırılması için bakım seçeneklerini çeşitlendirmek” vs. gibi toplumun yararına (!) çeşitli projeler geliştiriyorlar, kimi

fon kuruluşlarından da destek alabiliyorlar. Kadınlar geçici sürelerle bu işlerde çalışıyorlar. Ücretler asgari ücret, kadınlara çevre temizliği (park bahçeler), okul vs. temizliği, okullarda çevre düzenlemesi gibi işler düşüyor. Bu işlerde çalışmak için de yine bazı şartları yerine getirmeniz gerekiyor. Daha önce TYÇ olarak 9 aydan fazla çalışanlar, bu işlere kabul edilmiyor mesela. İşe kabul edilmeniz için İŞKUR tarafından yapılan kurslardan da geçmeniz gerekiyor.

Kadınlar girişimci olsun

Başbakanın Teşvik Paketinde kadınlara sunulan başka bir “iş imkanı” ise kadın girişimciliği. İmalatçı kadın girişimcilere ve KOBİ'lere verilen destek artırılacakmış, kadınlar iş kurmak için kredi alırken kefalet konusunda güçlük çekiyorlar, onları desteklemek lazım, o halde bunun için Kredi Garanti Fonu kefalet limitlerini yüzde 85'lere çıkaracağız, diyorlar. Bu limitin şu anda yüzde 80 oranında olduğunu söylemeden geçmeyeyim. Kadın girişimciler için beş yıl vadeli 100 bin TL verilecek deniyor. 100 bin TL için kaç takla atacağınız ise belli değil.

Mikro kredilerle kadınların küçük işlere yönlendirilmesi yeni değil. Yapısal uyum programları çerçevesinde Dünya Bankası, Birleşmiş Milletler Kalkınma Programı, Birleşmiş Milletler Sinai Kalkınma Örgütü, Avrupa Birliği fonları tarafından

desteklenen, kadını yoksulluğuyla mücadele diye sunulan uygulamalarla kadınların zengin olduğu bir örneğe rastlamadık henüz, hibe değilse, kredilerin geri ödeme koşulları falan oldukça ağır. Kadınlar bir süre sonra işlerini devretmek ya da kapatmak zorunda kalıyorlar. Halı dokumacılığından kümes hayvanı yetiştiriciliğine, oyuncak üretiminden kıyı balıkçılığına kadar insanın aklına gelmeyecek pek çok alanda ortaya çıkan bu tür girişim faaliyetleri İŞKUR tarafından da destekleniyor, bunlara yönelik kurslar veriliyor, sertifikaların birinin yerini diğeri alıyor. Ayrıca bu konuda sayısız dernek bulunuyor. Yıldız Ecevit 2007 yılında İLO tarafından bastırılan “Türkiye’de Kadın Girişimciliğine Eleştirel bir Yaklaşım” isimli kitabında, bu konuda Türkiye’de bir model oluşturulmadığına, girişimciliği destekleme projelerinin çoğunda izleme ve değerlendirme yapılmadığına dikkat çekiyor. Aynı çalışmada bu projelerin sürdürülebilirliğinin de altını çizen Ecevit, işlerin sürekliliği konusunda başarı kaydedilemediği tespitinde bulunuyor. 1990'lardan bu yana uygulanmaya çalışılan çoğu başarısız kadın girişimciliği modelinde neden bu kadar ısrar ediliyor, bu soruyu sormak lazım.

Özetle son pakette de hükümet, kadınların bir kısmına geçici süreli, sözleşmeli, güvencesiz, asgari ücretli işlerde çalışın derken, diğer bölümüne de girişimci olun kurtulun öğütünde bulunuyor. Bu esasında Ulusal İstihdam Strateji'sinden 10. Kalkınma Planı'na kadar her belgede genel hatları çizilen hükümetin kadın istihdamını güvencesiz ve kısmi süreli işlerle arttırma politikalarıyla uygunluk teşkil ediyor.

Sendikaların, meslek örgütlerinin, kadınların yapılmak istenenleri sıkı takip etmeleri gerekiyor. Kadınlar, ne pahasına olursa olsun istihdam değil, düzenli, güvenceli işlerde insan haysiyetine yaraşır ücretlerle çalışmak istiyorlar. ■

IndustriALL Türkiye Kadın Ağı Kuruldu: Eşbaşkanlık görevini Petrol-İş yürütecek

IndustriALL Küresel Sendika'nın Türkiye Üye Sendikaları Kadın Toplantısı 7 Mayıs 2015 Perşembe günü Friedrich Ebert Stiftung Derneği'nin, İstanbul Beşiktaş'ta bulunan toplantı salonunda, saat 10.00-17.00 arasında gerçekleştirildi. Toplantı sonunda kurulan Türkiye ağının eş başkanlarından biri Petrol-İş Kadın Servisi'nden Selgin Zırlı Kaplan oldu.



Necla Akgökçe

Toplantıya IndustriALL Küresel Sendika'nın Genel Sekreter Yardımcısı Monika Kemperle ve Kadın Bölümü Sorumlusu Carol Bruce katıldı. Türkiye'den Tes-İş, Tekstil, Teksif, Özipleme-İş, Çelik-İş, Birleşik Metal-İş, Petrol-İş, Deriteks sendikalarından kadın temsilcilerin katıldığı toplantı IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Monika Kemperle'nin açılış konuşmasıyla başladı. Küresel sendikanın yönetiminde iki kadının olduğuna dikkat çeken Kemperle, kadın sayısının artırılması gerektiğine vurgu yaptıktan sonra IndustriALL'ın kuruluş sürecine değinerek, örgütün şu anda 143 ülkeden 700'den fazla sendikayı içine

aldığını belirtti. IndustriALL'a bağlı çeşitli sendikalarda, bölgesel ve ulusal düzeyde kadın ağları oluşturduklarını bildiren Kemperle sözlerine şöyle devam etti “Biz büyük bir küresel sendikayız ve sendikamızın bir kadın yüzü olmasını çok önemsiyoruz. Ne yazık ki sendikalar erkek egemen örgütler, gündemlerini erkek ihtiyaçlarına yönelik düzenliyorlar. Oysa kadınların da sendikalarda yer alması gerekiyor. Fakat sendikalara kadınların katılımı çok düşük düzeyde kalıyor. Yönetici pozisyonlarda da hep erkekler bulunuyor. Bu durumu nasıl değiştirebiliriz, konusunda fikir yürütmemiz gerekiyor. Nerede istihdam ediliyorsak sesimizi orada duyurmalıyız.”

Tekstil gibi kadın ağırlıklı sektörlerde bile liderliğin erkeklerde bulunduğu dikkat çeken Kemperle, kadınların nasıl düşünceğini ve tercihlerinin neler olması gerektiğini de erkeklerin belirlediği saptamasında bulunarak, toplu sözleşmelerde kadın taleplerinin gözardı edildiğine de vurgu yaptı.

Kadınların müzakere süreçlerinde spesifik taleplerini dile getirmek zorunda olduğunu belirten Kemperle, IndustriALL olarak örgütün erkek egemen görüntüsünü değiştirmek, kadın yüzünü ortaya çıkarmak için ellerinden geleni yaptıklarını söyledi. Dünyanın çeşitli bölgelerinde sendikalı kadınlarla yan yana gelerek kadın yapıları, kadın ağları kurmaya



çalıştıklarını, kadınların her düzeyde temsili için birlikte neler yapılacağını tartıştıklarını, İstanbul'daki toplantının da bu anlayışın ürünü olduğunu da sözlerine ekledikten sonra “Kadınların deneyimleri farklı, arka plan hikâyeleri farklı, onlara uygun iş koşulları yaratabilmek için farklılığı kabul edip ona göre çalışma yapmak gerekiyor.” dedi. IndustriALL'ın eylem planında öncelikli konuları sendikaları güçlendirmek, küresel sermaye karşısında durabilmek, işçi haklarını savunmak, geçici çalışma ile mücadele etmek şeklinde sıralayan Monika Kemperle, bu son şıkkın kadınları özellikle ilgilendirdiğini, kadınların sürdürülebilir sanayi istihdamına ihtiyacı olduğunu belirtti.

IndüstriALL'da yüzde 30 kadın kotası

Öncelikli konuların hepsinin, teker teker kadın çalışmasının da hedefi olduğunu belirttikten sonra “Sendikaların güçlerini artırmak dediğimizde, daha fazla kadını nasıl sendikaya entegre edebiliriz konusunu düşünmeliyiz. Sadece yönetim düzeylerine değil, kadınları bütün çalışmalara dahil etmemiz gerekiyor. Kadınları sendikaya çekmek, sendikaları kadınlar açısından cazip hale getirmek için özel programlar yapıyoruz. Özel çalışma grupları oluşturarak kadınları bu yolla da

sendikalara çekebiliriz. Ayrıca kadına yönelik daha fazla eğitim çalışması yapmamız da lâzım. Kadınlar hep yeterince nitelikli miyim, gerekli özelliklere sahip miyim ben diye soruyor; bunu yapmak için eğitime ihtiyacım var; diyorlar. Bunu bir kere bile erkeklerden duymadım. Kadınların özgüvenlerini artırmalıyız.” dedi.

Sendikalar içinde kadın yapılarının kurulmasını önemli gördüklerini, sendika içinde erkeklerin de yukarıdan aşağıya doğru toplumsal cinsiyet eğitimlerinden geçirilmesi gerektiğini vurgulayan IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı, “Erkeklerle sizin de bu konuda eğitim almanız lazım geliyor; demeye cesaret etmeliyiz. Toplumsal cinsiyet çalışmalarını yönetimden başlayarak aşağıya doğru yöneltmeliyiz, toplumsal cinsiyet çalışmalarında temel prensip budur. Toplumsal cinsiyet konula-

rında onların da bizimle çalışmasını sağlamak zorundayız. Ben bu işlere yeni başladığımda bulunduğum sendikanın başkanını ikna etmek için çok çabaladım. 1996 yılıydı. Eğitim çalışmalarında, erkeklere kadın rolleri verilir, örneğin çocuk baktırılır; bilirsiniz, bu rolleri oynamak onlar için son derece güçlü, ama bir o kadar da öğreticiydi.” dedi.

Monika Kemperle'nin konuşmasında değindiği önemli sorunlardan biri de sendikalarda kadın temsiliinin artırılmasıydı. IndustriALL ve üye sendikalarda yüzde 30 oranında kadın kotası zorunluluğu olduğunu, kotanın yalnızca yönetim süreçlerini değil tüm süreçleri, delegelikleri, yurtdışı temsili de içerdiğini, 2016 kongresinde kota olarak yüzde 40'ı önereceklerini bildirdi.

Küresel sözleşmelerin ancak birkaç tanesinde kadınlara dair maddeler olduğunu, kadın işçi talepleri konusunda yetersiz kaldığını, kadınların bu sözleşmelerin kotarıldığı yapılara dahil olması gerektiğini belirterek “Bu sözleşmelerde pazarlığı yürüten hep erkekler oluyor. Pazarlıkta kadınlar için önemli olan çocuk bakımı, kreşler, annelik izinleri, kadına yönelik işyeri şiddeti, taciz gözönünde bulundurulmuyor. Sözleşmelere hayatımıza sokacak hükümleri nasıl dahil edebiliriz, konusunda bizler de konuşmalı, fikir üretmeliyiz.” dedi.

Kadın istihdamının niteliği onların geçici iş sözleşmeleri ile güvencesiz çalıştırılması, Kemperle'nin konuş-





masında değindiği konular arasında yer aldı. “Geçici iş sözleşmeleri, işçileri bağımlı hale getiriliyor, bu sözleşmelerle çalışmanın değişmesi lâzım. Sürdürülebilir sanayi istihdamı çok önemli, bu kadınların da kendi konularını belirleme-leri gereken bir alan. Kadınlar bazı ülkelerde ancak erkeklerin izni ile çalışabiliyorlar. Bazı yerlerde de ancak bir iki sektör tekstil ve hizmet dışında sektörlerde çalışmıyorlar. Tüm sektörlerde kadınların katılımını sağlamak gerekiyor.”

Geçtiğimiz günlerde Beyrut'ta yapılan IndustriALL'ın Ortadoğu ve Kuzey Afrika (MENA) toplantısına değindikten sonra burada bölgesel bir ağ kurduklarını söyledi... Kemperle bu tür bölgesel ve ulusal ağlar sayesinde, küresel sendikaların kadın deneyimlerini ortaklaştırılabileceğinin altını çizdikten sonra Türkiye'de de benzer şekilde bir ağ kurulması gerektiğini de sözlerine ekleyerek “Bir ağ kurup ortak bir sorun tespit ederek bunun etrafında çalışmalara başlayabilirsiniz.” dedi.

Ortak talepler etrafında birleşmek

Daha sonra Türkiye sendikalarında kadın çalışmaları deneyimlerinin anlatılmasına sıra geldi. Katılımcı sendikaların kadın temsilcileri, sendikalarında yürüttükleri faaliyetleri anlattı. Sendikaların büyük bir bö-

lümünde kadın yapısı ve kadın bürosunun olmadığı görüldü. Birkaç sendikada özel günlerde yapılan, eğitim ya da bildiri yazımı dışında, kadın üyelerde bilinç sıçramasına yol açabilecek, düzenli kurumsal ve spesifik kadın üye eğitiminin de olmadığı, sendikal politikaların cinsiyetlendirilmesi çabalarının çok düşük düzeyde olduğu görüldü.

Öğle yemeğini takiben IndustriALL Küresel Sendika'nın Kadın Çalışmaları Sorumlusu Carol Bruce, bağlı sendikalarda yapılan kadın çalışmalarını fotoğraflarla anlattı. Başarılı çalışmalarla ilgili ilk verdiği örnek 25 Kasım 2014 tarihinde Petrol-İş Kadın Servisi tarafından “İşyerinde şiddete, tacize, mobbinge” karşı sosyal medyada gerçekleştirdiğimiz farkındalık eylemiydi. Uzakdoğu'da, Mena Bölgesi'nde, Bangladeş'te, Endonezya'da yürüttükleri anneliğin korunması İLO 183'ün imzalanması kampanyalarına değindi. Kadınları ilgilendiren konularda tüm kadınların ortaklaşabileceğine vurgu yapan Carol Bruce, Hindistan'da yürüttükleri kampanyada kadın sendikası SEWA ile işbirliği yaptıklarını söyledikten sonra “Endonezya'da çok sayıda, dört beş merkezi örgüt var, birbirleriyle kavga ediyorlar. Orada anneliğin desteklenmesi, doğum izinleri, İLO 183 konusunda kadınlar birlikte hareket edebildiler. Asya Pasifik adet dönemi izni diye bir şey

kullanıyor, adet olduklarını göstermek zorundalar, buna karşı ortak mücadele verildi. Doğum izni hakkı için Hindistan'da sendika üyesi kadınlar beraber yürüdüler. Bangladeş'te 8 Mart'ta doğum izinleri için kadınlar yine ortak eylem yaptılar. Brezilya'da benzer bir durum yaşandı. Kadınlar birlikte çalıştıkları takdirde halledebilirler. Umuyorum sizler de bir araya geldiğinizde somut hedefler üzerinden gidebilirsiniz.” dedi.

Daha sonra Türkiye Ağı'nın kurulmasına ve bunun hangi sendika tarafından yürütüleceği konusuna geçildi. Petrol-İş Kadın Servisi olarak ulusal planda yürüttüğümüz çalışmalarını örnek vererek, ağı yürütme görevine talip olduk ve arkadaşımız Selgin Zırlı Kaplan'ı bu iş için önerdik. Toplantıya katılan sendikaların büyük bir bölümü bu öneriyi desteklemesine rağmen Öziplik-İş Sendikası temsilcisi Pınar Özcan, sendikalarının büyüklüğüne ve kendilerinin de kadın konusunda uzman olduklarına değinerek görevi yürütmek istediklerini söyledi. Tartışmalar başladı, biz bu işin bir sorumluluk olduğunu, mevcut sendikalar içinde sadece Petrol-İş'te bu görevi hakkıyla yürütebilecek bir uzmanlık dairesi bulunduğu vurgu yaparak, geri adım atmayacağımızı bildirdik.

Carol Bruce eşbaşkanlık sisteminin bir çözüm olabileceği konusunu gündeme getirince, çözümsüzlükten değil de çözümden yana tavır aldığımız için öneriyi kabul ettik. Bu şekilde Petrol-İş Sendikası Kadın Servisi'nden Selgin Zırlı Kaplan ile Öziplik-İş Sendikası'ndan Pınar Özcan kurulan ağın eşbaşkanları oldular.

Türkiye kadın ağı bir atölye etkinliğiyle, birlikte çalışılacak konunun “Kadın işçi sağlığı ve ona bağlı olarak Türkiye'nin imzalamadığı İLO 183 sayılı sözleşme” olmasına karar verdi. ■



ÖNCE EŞİTLİK



Petrol-İş Kadın Okulu



Petrol-İş Kadın Okulu İlk Mezunlarını Verdi

GÜÇLENEREK DÖNDÜK EVLERİMİZE

Petrol-İş Sendikası bu 8 Mart'ta ÖNCE EŞİTLİK dedi. 9-10 Mart 2015 tarihleri arasında Yalova'da yapılan ve Türkiye'nin dört bir yanından 52 Petrol-İş üyesi kadının katıldığı Petrol-İş Kadın Okulu'nda kadın istihdamından meslek hastalıklarına, sendikalardaki kadın örgütlenmelerinden şiddete, kadınları ilgilendiren can alıcı sorunlar tartışıldı, birbirinden değerli kadın uzmanlar önemli bilgiler paylaştı, kadın üyeler beklentilerini, dileklerini dile getirdiler.

Selgin Zırlı Kaplan

İki günlük eğitim, Petrol-İş Sendikası Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri **Nimetullah Sözen**'in açılış konuşmasıyla başladı. Erkeklerin, ellerinde bulundukları ayrıcalıkları kaybetmemek için kadınları baskı altına aldıklarını, şiddet uyguladıklarını belirten Sözen, kadınların güçlendirilmesi gerektiğini sözlerine ekledi. Kadınlara yönelik şiddetin giderek arttığını hatırlatarak son on yılda baskılara da dikkat çeken Sözen, artan

baskılara karşı kadın mücadelesinin de arttığına vurgu yaparak sözlerini şöyle sürdürdü: "8 Mart birlik dayanışma mücadele günü, mücadele etmeden haklar alınmaz biliyorsunuz. Burada kadın nasıl özgürleşecek, evde sokakta, işyerinde sokakta kadınlar nasıl güçlenecek, baskılara ve sömürge karşı çıkacak, öğreneceksiniz. Erkek her şeyi yapar, anlayışı, namus anlayışı sorunludur, son dönemlerde kadınları ikincilleştiren 'kadın-erkek eşit değildir', 'hamile

kadın sokağa çıkmasın' şeklindeki anlayışlar da sorunlu..." Sözen son olarak iyi bir eğitim olmasını dileyerek "8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutluyorum" dedi.

Petrol-İş Kadın Servisi tarafından hazırlanan ve 8 Mart'ın tarihçesini anlatan slayt gösterisinden sonra, Arel Üniversitesi Sosyoloji Bölümü öğretim üyelerinden **Yard. Doç. Dr. Feryal Saygılıgil**, kadın istihdamına ilişkin sunumunda kadınların evde de çalıştıkları için neredeyse 24 saat



çalıştıklarına vurgu yaptıktan sonra emek piyasalarında kadın-erkek işlerinin ayrışmasının, kadınların evde yapmış oldukları ücretsiz işlerin kamusal emek süreçlerini nasıl belirlediğini hatırlattı. Feryal Saygılıgil daha sonra hükümet tarafından hazırlanan kadınlara yönelik istihdam paketlerine, işlerin esnek ve güvencesizleştiğine vurgu yaptı. Saygılıgil, "Kısmi süreli çalışma, kadınların gelecek güvencesini yok ediyor. Özel istihdam büroları aracılığıyla kurulan geçici iş ilişkileri, kadınları kısmi zamanlı güvencesiz işlere mahkum ediyor" dedikten sonra esnek ve güvencesiz işlerin yoğunlaşmasıyla işçi sağlığı güvenliği tedbirlerinin alındığını hatırlattı.

Ağrılarımızı raporladık

Kocaeli Üniversitesi öğretim üyesi **Doç. Dr. Betül Urhan**, "**Sendikatsız Kadınlar, Kadınsız Sendikalar**" başlıklı sunumunda, "Kadın istihdamı ne olursa olsun artsın demeyin, kölelik koşullarında çalışma istemiyoruz, örgütlenme yoksa emek de yok... Sizin örgütlenmeniz olmasa sermaye dize gelmez, örgütlenme de sendikalar aracılığıyla olur... Sendikalar demokratik olmak zorundayken, sendikalar demokrasinin önünde engel teşkil ediyor. Sendikalar toplumsal cinsiyet eşitsizliğini de yeniden üretiyorlar" vurgusuyla, yaptıkları araştırmada kadın erkek sendikacıların algılarında kadın meselesinin nasıl ele alındığını paylaştı. Urhan, sendikalardaki cinsiyetçiğin kadınların sendikal temsilini olumsuz yönde etkilediğine vurgu yaptıktan sonra, sendikacılığın bir erkek mesleği olduğuna değinerek, kadınların güçlenmesi, kadın üyelerin sendikal süreçlere katılımının artması, sendikalarda tüzükle tanımlanmış kadın yapılarının olması gerektiğinin de altını çizdi.

Yemek arası verileceği sırada, Petrol-İş Kocaeli Şubesi Başkanı **Salih Akduman** ve şube yöneticilerinin bir sürpriziyle karşılaştık. Petrol-İş'li kadınların 8 Mart Dünya Kadınlar Günü'nü kutlamak amacıyla hazırlattıkları pastayı getirmişlerdi. Ellerinde pastayla salona giren Kocaeli şube yöneticileri kadınların 8 Mart'larını kutladılar, eğitimin başarılı geçmesi temennilerini ilettiler.

Yemek arasından sonra sendikamız Gebze şubesi Mecaplast işyeri temsilcisi Emek Nalbant'la tiyatrocu **Derya Ağdaş**'ın "**Kadın İnsan - Kadınsan**" adlı oyunlarını sergilediler. Hep birlikte duygusal





anlar yaşatan bu kısa ve başarılı sunumdan sonra işyeri hekimi **Dr. Filiz Ayla "Çalışmanın Kadın Bedenine Etkileri"** adlı sunumuyla kadınların çalışma yaşamında karşılaştıkları sağlık sorunlarına dikkat çekti. Çalışma hayatındaki düzenlemelerin kadın sağlığı açısından ne gibi risk faktörleri oluşturduğu örneklerle ele alındı.

Petrol-İş örgütlenme servisinden iş sağlığı ve güvenliği uzmanı **Nuran Gülenç "Toplumsal Cinsiyet Perspektifiyle Kadın İşçi Sağlığı"** adlı sunumunda işçi sağlığı ve iş güvenliği konusunun kadınlar açısından sorunlu bir alan olduğunu belirterek bu konuda kadınların da söyleyecek sözü olduğuna vurgu yaptı. Bu konuda yapılan araştırma ve çalışmalardan veriler aktardı. Sunumun ardından kadın üyelerin katılımıyla ağır raporlaması çalışmasına geçildi.

Birinci günün son bölümünde, Petrol-İş Sendikası avukatlarından **Sevda Bayramoğlu**, kadına yönelik şiddetle mücadele için yasalarda var olan haklarımızın neler olduğunu anlattı. Şiddetin tanımını yaptıktan sonra şiddetin türlerini anlatan Bayramoğlu, kadına yönelik şiddetle

ilgili yasal düzenlemelere değindi, şiddete uğrayan kadınların neler yapabileceğini, nerelere başvurabileceğini anlattı. Kadına yönelik şiddetle ilgili kadın dayanışmasının önemine vurgu yaptı.

Petrol-İş kadın servisi

Eğitimin ikinci günü, **Selgin Zırhlı Kaplan**'ın kadın servisi çalışmalarını anlatmasıyla başladı. Sunumun, farklı işkollarında, farklı işyerlerinde çalışan Petrol-İş üyesi kadınların fotoğraflarından oluşan ilk bölümünde, kendilerini ve arkadaşlarını gören Petrol-İş'li kadınlar, birlikte duyuldu, birlikte sevindi. Direniş fotoğraflarıyla devam eden sunumda kadın dayanışmasına ve kadınların sendikalarda güçlenmelerinin önemine vurgu yapıldı. Petrol-İş Sendikasının kadın politikalarından ve bu politikaların hayata geçirilmesi konusunda Petrol-İş Kadın Servisi olarak yürüttükleri çalışmalardan bahseden Kaplan, önümüzdeki dönemde de benzer çalışmaların sürdürüleceğini sözlerine ekledi.

İkinci günün ikinci sunumunu gazeteci ve yazar **Ayşe Düzkan** yaptı.

Ayşe Düzkan, "**Gücümüzün Farkında mıyız?**" başlıklı sunumunda, kadınların güçlenmesinin önemi üzerinde durdu. Sistemin kadınların itaat etmesi üzerine kurulu olduğunu belirten Düzkan, bunun sonucu olarak kadınların bütün ilişkilerinde güçsüz hale geldiğini sözlerine ekledi. Kadınları ölçen "güzellik, hamaratlık, namus" kriterlerinin de erkekler tarafından belirlendiğini hatırlatan Düzkan, gelinen noktada kadınların bile birbirlerini bu kriterler üzerinden değerlendirdiğini belirtti, kadınların gerçek sorunlarından uzaklaştırılarak sistem tarafından bir kez daha güçsüzleştirildiğini vurguladı.

Yüksek sesle "hayır" dedik

Bizim Hikâyelerimiz bölümünde Petrol-İş üyesi kadınlar kendilerini tanıttılar, kısaca sorunlarını anlattılar... Deneyimlerini ve dileklerini paylaştılar... Petrol-İş Sendikası'ndan beklentilerini dile getirdiler.

Bedenimize Güvenmek atölyesinde, Cinsel Şiddetle Mücadele Derneği'nden Hatice Telci'yle birlikte, yün yumağının kadın deneyimlerinin sembolü olarak örüldüğü "kadın tanışma ağı"yla kadınların deneyimlerinin birbirini güçlendireceği vurgusu yapıldı. Kendimize güvenmek, birbirimize güvenmek temalarının işlendiği atölyede, kadınlar hem kendilerini hem yanındakileri daha yakından tanıma olanağı elde ettiler, çeşitli grup çalışmalarıyla bedenlerinin kontrolünü ellerinde tutmayı, daha yüksek sesle "hayır" demeyi deneyimlediler...

Eğitime katılanlara sertifikalarını vermek üzere katılan Petrol-İş Sendikası Genel Başkanı Mustafa Öztaşkın ve Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri Nimetullah Sözen de eğitimle ilgili düşüncelerini paylaş-



tılar. Öztaşkın, konuşmasında Petrol-İş Sendikası'nda ilk defa bir kadın eğitimi yapıldığını belirttikten sonra eğitimin amaçlarına değindi. Petrol-İş Kadın Dergisi'nin çıkış hikayesini paylaşan Öztaşkın, derginin hedeflerini hatırlattı. 13 yıldır bunun başarıyla sürdürüldüğünü ve sendikanın kadınlara yönelik faaliyetlerinin bir süre bu dergi üzerinden yürütüldüğünü ama 2011 Genel Kurulu'ndan bu yana sendikada tüzükle tanımlı bir kadın servisi olduğunu sözlerine ekleyen Genel Başkan Öztaşkın, dergiyi çıkartanlara, katkı koyanlara teşekkür ettikten sonra derginin bundan sonra da çıkartılmaya devam edeceğini belirtti.

Kadın politikaları kalıcı olmalı

Öztaşkın, birçok sendikanın aksine, Petrol-İş'te yapılanların göstermelik olmadığını belirterek "*Kadınların hak ve özgürlükleri için verdikleri mücadelenin yanında, üyelerimizde kadın erkek eşitliği konusunda bir bilinç olması için çaba sarfediyoruz, kadınların evde ve işyerinde her türlü şiddete maruz kalmasına karşı çıkıyoruz, toplumsal cinsiyete dayalı bütün ayrımların ortadan kaldırılması yönünde mücadele veriyoruz, bu amaçla kadın eğitimlerinin yanında, bütün eğitimlerimizde, özellikle temsilci yönetici eğitimlerinde, aktif üye eğitimlerinde erkeklere de toplumsal cinsiyet eğitimleri veriyoruz, kadın-erkek eşitliğinin onlar tarafından da daha iyi anlaşılması yönünde eğitimler veriyoruz... Kadınların insanca yaşayabilecekleri bir dünyanın kurulması için de çaba sarfediyoruz... Bunun için de elimizdeki en önemli araç kadın dergisidir...*" diyerek bu politikaların kalıcı ve

sürdürülebilir olabilmesi için Petrol-İş tüzüğünde de önemli değişiklikler yapıldığını vurguladı. "*Kadınlara yönelik politikaların devamlılığını sizler sağlayacaksınız, siz sahiplendiğiniz süreç bunlar sendikada olacaktır*" diyerek katılımcılara, programa katkı koyan kadın hareketi temsilcilerine teşekkür ederek sözlerini bitirdi.

Daha sonra söz alan Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreterimiz Nimetullah Sözen, yıl boyu kesintisiz eğitimler olduğunu, aktif üye eğitimlerine çok önem verdiklerini, yılda bir defa üç kademeli olarak gerçekleştirilen bu eğitimlere yüzde otuz kadın kotası konulduğunu hatırlattı, kadın üye sayısının sınırlı olmasına rağmen kota konduğunu, bu kotanın uygulanabilmesi için kadın üyelerin takip etmelerinin önemini vurguladı. Sendikada daha çok sayıda kadın temsilci bulunması gerektiğini, kadınların yönetimde de yer alması gerektiğini sözlerine ekleyen Sözen, katılımcılara teşekkür ederek sözlerini bitirdi.

Konuşmaların ardından kadın üyelerin sorularını cevaplayan Öztaşkın ve Sözen, katılımcılara sertifikalarını verdiler.

Sertifika töreninden sonra Ayla Yılmaz'ın coşkulu türküleri ve ardından Okan Şenel ve Kıvılcım Yılmaz'ın müzik dinletisi büyük beğeni topladı. Gecenin ilerleyen saatlerinde Petrol-İş üyesi kadınlar hep birlikte eğlendiler, halaylar çektiler, türküler söylediler...

İki gün süren eğitimin sonunda Petrol-İş'li kadınlar daha da güçlendiler, birbirlerini daha iyi tanıdılar, birbirlerine daha da yakınlaştılar.. Bundan sonraki çalışmalarda tekrar buluşmak umuyla evlerine döndüler. ■



Kadın okuluna katılan üyelerimizin ortak talebi:

Bu eğitim şubelerinde de yapılınsın

8 Martta yaptığımız iki günlük kadın eğitimi sonucunda, eğitime katılan arkadaşlarımızdan eğitim hakkındaki düşüncelerini yazmalarını istedik. Yazdılar ve dolaştırdığımız torbalara attılar. İşte onların eğitim, bizler ve sendika hakkındaki düşünceleri ve istekleri...

Necla Akgökçe



Bir mektup dışında herkes eğitim hakkındaki görüşlerini bildirirken, sendikadan taleplerini de eğitime bağlayarak cevaplandırmıştı. Tek bir arkadaşımız, eğitimi değerlendirmede gibi sendikadan taleplerini yazmamıştı, iki satırla fabrikasının çok iyi olduğunu belirtmişti.

Eksikliklerimiz, fazlalıklarımız

Eğitime yönelik eleştirileri olan beş arkadaşımızdan birinin eleştirisi organizasyona yönelikti. Otele geldiklerinde kendilerini sendikadan karşılayan birinin olmadığını, yabancılık çektiklerini söylüyordu arkadaşımız, onun dışında içeriği uygun bulmuştu.

Diğer arkadaşlarımız eğitimin içeriğine yönelik eleştiri yapmışlardı mektuplarında. Bunlardan biri ilk gün eğitime az ara verildiğine dairdi, diğeri de aynı konuya vurgu yapıyor ve eğitim aralarına müzik ya da şiir dinletisi konulmasını öneriyordu. Batman Şubesi'nden iki arkadaşımız da Kobani ve Rojava gibi kadın hareketi deneyimlerinin de güçlendirici mücadele deneyimi olduğunu, bu konunun eğitim içinde yer alması gerektiğini belirtip, bu açıdan eğitimin eksik olduğunu söylüyorlardı. Eleştirileri dikkate alacağız ve önümüzdeki dönemde gerçekleştirilecek eğitim ve etkinliklerimize yansıtacağız.

Geri kalan arkadaşlarımızın eğitim hakkındaki düşünceleri olumluydu, bazıları süreyi kısa bulmuştu, ama genel olarak programı da, ortamı da iyi bulduklarını belirtiyorlardı.

8 Mart'ta Petrol-İş Kadın Servisi olarak verdiğimiz eğitimin niteliği de içeriği de sendikalarda şimdiye kadar verilen kadın eğitimlerinden farklıydı. Eğitimi, kadın ve eşitlik çalışmaları çerçevesinde kadınları güçlendirici bir eğitim olarak tanımladık. Bu eğitimler Türkiye sendikalarında son dönemlerde "toplumsal cinsiyet eğitimleri" başlığı altında verilen çoğu zaman erkeklerin de katıldığı, çeşitli alanlardaki eşitsizliklerden hareketle kadın ve erkek rol dağılımı modellerinin sorgulandığı eğitimlerden farklıydı. Eğitim sendikamıza üye olan kadınları kendi hakkında düşünmeye, kendi öz gücünü kavramaya, sendika ve toplum içinde güçlendirmeye yönelikti. Eğitim sonunda bir kadın arkadaşımızın "Zaten özgüveni olan bir kadındım, bu eğitimle özgüven patlaması yaşadım" demesi hedefimizi belli ölçülerde tutturduğumuzun somut göstergesiydi adeta.

Birkaç kişinin izlenimleri elbette önemlidir, daha iyi işler yapmak, eksikliklerimizi gidermek için daha fazla eleştiriye, daha fazla değerlendirmeye ihtiyacımız var. Derslerimizden birini de arkadaşlarımızın öz ifadelerine ayırdık. Katılımcılara eğitimi nasıl bulduklarını, sendikamızdan ne tür talepleri olduğunu bir kağıda yazıp, dolaştırdığımız torbalara atmalarını istedik. İsim ya da şube bildirip bildirmemeyi onlara bıraktık. Birkaç kişi isimlerini de, şubelerini de, işyerlerini de yazmıştı, birkaç kişi işyerini belirtmiş, bazıları da hiçbir şey yazmamıştı.

Mektuplarda yazılanlardan hareketle eğitimin ve kadınların sendikadan taleplerinin bir özetini çıkaralım istedik. Şu anda elimizde 49 mektup bulunuyor, eğitime katılanların sayısının 52 olduğunu düşündüğümüzde çok küçük bir fire verdiğimizizi söyleyebiliriz.



Katılanların hemen hemen tümüne yakını, bu tür eğitimlerin daha sık yapılması gerektiğini düşünüyorlardı. 49 katılımcımızdan 27'sinin ortak talebi ise aynı içerikte eğitimlerin şubelerde de yapılmasıydı. Böylece kadın üyelerimizin daha geniş bir bölümü eğitimden yararlanabilecekti.

Yine azımsanmayacak bir sayıda kadın arkadaşımız, şubelerde kadın komisyonu kurulması gerektiğini, kadınların yönetimlerde daha fazla olması gerektiğini söylüyordu. Bazı arkadaşlarımız, temsilci ve delege seçimlerinde kendilerini desteklememizi, bu taleplerini yönetime ulaştırmamızı istiyorlardı. Birkaç arkadaşımız ise temsilcilik seçimlerinde bir kadın kotası olması gerektiğini ifade ediyorlardı.

Arkadaşlarımız arasında, kadın servisi çalışanlarını fabrikalarında görmek isteyenler de vardı. Merkezdeki kadın çalışması yürütenlerle kendi aralarındaki bağın güçlendirilmesini isteyen pek çok arkadaşımız oldu. İletişimi eksik buluyorlar, doğrudan iletişim istiyorlardı.

Genel üye eğitimleri içinde de kadınlara ağırlık verilmesi gerektiğini belirten arkadaşlarımız şubelerin bu eğitimlere daha ziyade erkek üyeleri yolladığı yakınmasını dile getirdiler.

Kadın üyelerimizin sendikadan beklentilerini ise şu şekilde sıralamak mümkün, daha fazla kadın temsili, kadın eğitimi, kadın komisyonları istiyorlar. Bunun dışında özellikle bazı şubelere bağlı işyerlerinde kadınlara ait soyunma odalarının ve tuvaletlerin olmadığına dikkat çekerek, sendikanın bu konuda bir şeyler yapmasını istediler. Üretim giysilerinin ve çamaşırlarının kadın bedenlerine uygun olmadığını belirtip, bu konunun sendika tarafından gündeme getirilmesini isteyen kadın arkadaşlarımız da vardı.

Boşanmış, tek başına çocuk büyütme zorunda kalan bazı kadın arkadaşlarımız ise sendikal yardım istiyorlardı.

Eğitim hakkında arkadaşlarımızın eleştirilerini yol gösterici buluyoruz. Sendika üyesi kadınlar arasında doğrudan iletişimin sağlanması için eğitime katılan arkadaşlar üzerinden bir kadın mail grubu oluşturduk.

Geçtiğimiz günlerde İstanbul'da gerçekleştirilen bir etkinliği gruba attığımızda, gruptan iki arkadaşımızdan olumlu yanıt aldık... Kadın ağı ilk iletişim görevini yerine getirmiş oldu, böylelikle. ■





Necla Akgökçe

İşten çıkarılan Divan işçileri iki ayı aşkın süredir fabrika önündeler:

Bu direnişi biz kadınlar ayakta tuttuk

Divan Pastaneleri'nin leziz çikolataları, şahane pastaları, kurabiyeleri vardır. İşte o ürünleri üreten işçiler, geçtiğimiz Şubat ayında sendikaya üye oldukları için işten çıkarıldılar. Sendikaya üye oldular, çünkü çalışma koşulları çok ağırdı. O günden bu yana İstanbul Çekmeköy'e bağlı Taşdelen Mahallesi'nde bulunan üretim yeri önünde direnişteler... Zaman zaman Divan Pastaneleri'nin önüne gidip eylem yapıyorlar. Fabrika önüne gittik ve işten çıkarılan kadın işçilerle görüştük... Tatlı üretiyorlar, ama hayatları hiç de öyle değil...

NURAY ÇAK: 33 yaşındayım. Bekârım, ailemle birlikte oturuyorum. Divan'da iki senedir paketleme bölümünde çalışıyorum. Sabah 06:30 mesaimiz başlıyor, 15:30 bitiyor, ya da bitmesi gerekir, normal şartlar altında, ama mesai olduğunda geçe kalıyoruz. Bazen saat 20:30'da çıktığımız da oluyor. Zorunlu mesai var burada. Bu konuda ben ve iki arkadaşım çok daha fazla baskıya uğruyorduk, bize "bekârsınız kalacaksınız" deniyordu. Torpilli olanlar var, onlar hiç mesaiye filan kalmıyordu. Biz izin istediğimiz zaman izin verilmiyordu, kendi adamları olduğunda istediğiniz kadar izin alabiliyordunuz. Şeflerin baskısı had seviyedeydi. Bir sene boyunca biz ful mesaiye kaldık, "kalmak istemiyoruz", diyorduk. Bize "performanstan dolayı para alırsınız" denildi. Yıl sonu geldi, aldığımız zam 68 TL, performans zammı filan yok yani. Bu durumu genel müdürle de görüştük. "Bir sene mesaiye kalan insanla kalmayan insan arasında bir fark olması gerekmiyor mu?" dedim. Bana döndü "Mesaiye kalıyorsunuz ama paranızı da alıyorsunuz" dedi. Ben "ama kalmayan insanlar var, haksızlık değil mi siz bizimle böyle konuşmadınız" dedim. O da dönüp şefe sordu, o da "biz aramızda hallederiz" vs. dedi. Hiçbir netice alamadık yani.

Olayların başlama nedenlerinden biri de şeflerin çok insan kayırması, bizi insan yerine koymamasıydı.

Siz daha önce çalışıyor muydunuz?

Beybi'de çalıştım... Cerrahi eldiven yapıyorduk. Orada sendikalydık, Lastik-İş vardı.

Çalışma koşullarını karşıladığınızda sendikalı bir işyeri ile sendikasız işyeri arasında ne tür farklılıklar görüyorsunuz?

Orada işe başlama saatimiz 08:00'dı akşam, 18:00'da işi bırakıyordum. Orada sabah ve akşam olmak üzere çay molaları vardı. Mesaiye kaldığımızda da ücretin yüzde 100'ünü alıyorduk. Burada öyle bir şey yok, durmaksızın çalışıyoruz, çay saatimiz yok mesela. Yemek yok, sandviç çıkarılıyor. Orada kömür parası, gıda yardımı, üç ayda bir ikramiyelerimiz vardı. Burada hiçbir şey yok.

Siz burada sendikalı olmaya nasıl karar verdiniz?

Arkadaşlar çalışma başlatmışlardı zaten. Biz de duyduk, esasında biz biraz geç kaldık, çıkarılmadan birkaç gün önce sendikalı olduk. Ben tereddütsüz oldum.

Burada yaptığınız iş tam olarak neydi, kadınlar ne tür işler yapıyordu?

Farklı farklı bölümlerde çalışıyorlardı. Şokola bölümü vardı mesela, orada çalışıyorduk, bantlarda, çalışırlardı kadınlar, lokumlar, şekerler, çikolataya bandırılırdı, bu başka bir bölümdü. Sonra ambalaj yapılırdı, kutulanırdı. En son bizim bölüme gelirdi.

Siz ne yapıyordunuz?

Ambalaj ve kolileme. En azından 10 kilo kaldırıyorduk. Genellikle benle arkadaşım yapıyordu bu işleri. Bel fitiği da var bende, boyun fitiği da. Adamına göre muamele olduğu için bazılarının durumu tabii ki daha zordu.

Kayırmaya vardı yani, kimleri kayırıyorlardı?

Tabii, köylülerini, Sebahat Hanım'ın özel hizmetinde çalışmış insanlar vardı, onları kayırıyorlardı. Şefe, patrona yalakaçlık yapanlar kayırılıyordu yani, ezilmiyordu. Biz de hakkımızı aradığımız için kötü işçiler olduk.

Kadın çalışan olarak mobbing, taciz gibi durumlarla karşılaştığınız mı hiç?

Şefin bizi "terbiyesizsiniz, sizin büyüttüğünüz çocuklar da sizin gibi olur ileride" filan gibi aşağılamaları hep oluyordu. Genel müdür de "Mal geldiniz, mal gidiyorsunuz, sürün bu eşekleri buradan" şeklinde bazı arkadaşlarımıza hakarete bulunmuş.

Çalışmak, sizin için ne anlama geliyor, evlenseniz, birileri ben size bakarım vs. dese dışarıdaki işinizi bırakır mısınız?

Bırakır mıyım, hayır bırakmam. Benim zaten iki sene bir primim kalmış. Primimi doldurup emekli olmak istiyorum. Kimseye muhtaç olmadan kendi ayaklarımın üzer-

inde durmak istiyorum. Ben ilkokulu bitirdikten sonra başladım çalışmaya. Çalışırken dışarıdan ortaokulu ve liseyi bitirdim. O kadar çaba harcadım emekli olmak istiyorum.

Türkiye'de kadın olmakla ilgili ne düşünüyorsunuz?

Türkiye'de kadın olmanın çok zor olduğunu düşünüyorum. İş yaşamında olsun, normal hayatta olsun çok zorluklarla karşılaşıyorsunuz. Televizyonlarda da izliyoruz; hergün kadınlar öldürülüyor. Bunların baş sorumlusu yasalar elbette, kadınları koruyan yasalar yok. İş yasaları da öyle. Devamlı yasa çıkıyorlar ama iş yasasını düzeltmiyorlar, her şey bizim aleyhimize.

Son olarak nasıl sonuçlanır sizce bu direniş?

İyi sonuçlanır umarım, biz güvençeli bir biçimde işimize geri dönmek istiyoruz.

GİZEM ULUER: İki yıldır Divan üretim merkezinde paketleme bölümünde çalışıyorum. 27 yaşındayım. Bilgisayarlı muhasebe okudum. Antalya'dan buraya geleli altı yıl oluyor, İstanbul'daki ilk işim bu.

Antalya'da ne iş yapıyordunuz?

Otelde garsonluk yapıyordum. Buraya da arkadaşımın vasıtası ile girdim. "Üç ayda bir ikramiyesi var, şu var, bu var" diye ballandıra ballandıra anlatmıştı bana. O da bilmiyormuş şartları gerçi. Tamam, dedim öyle başladım. İki yıl hiçbir yere çıkmadan, paketleme bölümünde çalıştım.

Ağır kolileri siz de kaldırıyor muydunuz?

Tabii. Çalışırken de kaldırıyordum. Ama üretim yerimiz Ümraniye'den buraya taşındı. Taşınırken koca koca kolileri arabaya yükle-

yen, rafları silip kaldıran, buraya taşıyan hep bizdik. Arkadaşım, ben, iki kadın daha. Erkeklerle izin veriyorlar, "gidin evde dinlenin" diyorlar. Üretim fabrikası koskoca bir bölüm taşıyor. Biz dört kadın çalışıyoruz, her şeyde. Orada katla, yıka, buraya getir. Odalara taşı, hepsini biz yaptık. Büyük büyük raflar, koliler var, paletler var. Paletlere bizim gücümüz bile yetmiyordu. Mecbur çalıştık.

Evli misiniz, bekâr mısınız?

Bekârım, evlenme diye bir niyetim yoktu ama divanda çalışırken, keşke evli olsaydım dediğim zamanlar oldu: Burada evlilere, pazar günü "onlar çalışmasın, eşleriyle kahvaltı yapsınlar, çocuklarıyla rahat etsinler" deniyor. Ama "sen gel sen bekârsın, evde yatıp da ne yapacaksın, gel çalış" diyordu bize hep. Mesai olduğunda da öyle "onlar evli, gitsinler, sen kal çeyiz parası biriktirirsin" diyorlardı. Yaa bana bir sor, belki bir işim var, belki kalmak istemiyorum, sor bana bir bakalım kalmak istiyor muyum, benim yerime niye karar veriyorsun? Ayda 130 saat mesai yapmışlığım var. Sonuçta sen de bir ailenin içinde yaşıyorsun, annen, baban var. Biz mesailere karşı çıktığımız için, son dönemlerde şef yanımıza gelip, "Kimseye mesai





Gizem Uluer

yok, ama senle sen, kalacaksınız” diyordu arkadaşım bana. Mobbing yapıyorlardı yani. Hemşehrisine, benim toprağımdan dediğine kıyağını geçiyor, sen bekârsın çalış... İçeride eşitlik yoktu. Divanın terazisi çok farklı. Birine “tamam işin varsa git” diyor, ben “hastayım, midem ağrıyor, karnum ağrıyor” diyorum. “Yok sen otur, seni oturarak çalıştırırım” diyor. Ben sözleşmeli olarak girdim önce, daha sonra kadroya aldılar. Antalya'da otelde de öyle çalışıyordum. Sezonluktu, kışın çıkanlar vardı ama beni çıkarmamışlardı. Orada da iki buçuk yıl çalıştım...

Koca Divan pastanesi, siz böyle ilkel koşullarda çalışıyordunuz, öyle mi?

Evet, aynen öyle. Bayramda bize çikolata veriyorlardı mesela, bizim yaptığımız çikolatalar. Ama tarihi geçmiş çikolataları veriyorlardı. Yaa buna emek veren benim, ben yapmışım bu çikolataları karşılığı bu mu? Yönetime, çiçekli, gününde yapılan çikolata veriyorsun, bana da öyle ver bir zahmet. Bayatlamış ürünleri bana niye veriyorsun, ben onu yapmak için gecemi gündüzüme katmışım. Pazar günü evdeyim bir telefon geldi “Gizem gel, Sebahat Hanım'a ekmek yapılacak, 50 tane ekmek var” arkadaşım bana

her şeyi bırakıp buraya geliyoruz, ekmek yapıyoruz. Özel istek üzerine üretiyoruz, portakallı ekmek. Patron eşine dostuna, ekmek verecek diye biz bir pazar günü bile dinlenemiyor, buraya gelip çalışıyoruz.

Bu iş değil angarya, angarya ise anayasal bir suç?

Tabii angarya, biz iki bekâr kadın geliyoruz... Saat 22.00'a kadar mesaiye kalıp 50 ekmeği bitiriyoruz. Ümraniye'den taşınırken parmağım asansör kapısı ile duvar arasına sıkıştı, revirde doktor olmadığı için beni devlet hastanesine yolladılar. Orada bana 10 günlük rapor verildi. Raporu işyerine verdim. Beş günün sonunda şeflerim beni arayarak “Eleman yok, gel, gelmezsen sonun kötü olur” dediler. Elimde rapor var, izin benim hakkım... Ben beş gün rapor kullandım, beş gün sonunda buraya geldim. Raporun beş günü içeride kaldı. Parmağımın şurasında bakan ödem oluştu. İzin alıp gidemedim de...

İş kazası bu biliyorsunuz değil mi?

Tabii, biliyorum. Elim sargılıydı, 10-15 gün sargıda kaldı, iyileşemedim, çünkü bana oynatma dediler, ben oynattım. Elim bileğe kadar sargılıydı. On günde bitecek şey ben burada gelip çalıştığım için sürüncemede kaldı, bana kaç güne mâl oldu. Benim bordroya baktım, maaşımdan 10 gün kestiler ama beş günüm içeride kaldı. Bundan bile medet umuyorlar yani. Hem paradan hem de sağlıktan oldum.

Yemekhane eylemi nasıl oldu?

İçeride üretim müdürü, arkadaşlarıma “mal geldin, mal gidiyorsunuz, şu eşekleri buradan sürün” vs. diye hakaret etmiş. Baskılar hakaretler karşısında, biz 55 kişi kendimizi yemekhaneye kilitledik. Sayımız önce daha fazlaydı ama bazıları vazgeçtiler. 'Sendikamızla

görüşün' talebinden başka bir talebimiz de yoktu. Hiçbir biçimde kabul etmediler. Telefonlarımızı şarj etmeyelim diye sadece yemekhanenin elektriğini kestiler. O şartlarda içeride kaldık. Beni şefim aradı. “Niye orada duruyorsunuz, kardeşimi de alıp aşağıya insanize” dedi. Kardeşi de aşağıda bizimle birlikteydi. Megafonu açtım. “Bizi buraya sen çıkardın, sonra sattın yukarı çıktın, ben de aklım başında bir insanım kardeşin de öyle, biz ne yaptığımızı çok iyi biliyoruz. Sen indir, bizim vicdanımız var, biz inmeyiz” dedim. Bana döndü “O sizin hayvanlığımız” dedi. Mikrofon açtı herkes duydu. Herkes isyan etti bağırıp çağırmaya başladı. Bir daha da aramadılar zaten.

İşten nasıl çıkardılar?

“55 kişinin iş akdine son veriyoruz” dediler. “İsterseniz imzalayın alın” dediler, biz “hiçbirimiz imzalamıyoruz” dedik. Sonra polisler geldi, “çıkartılmışsınız” dedi. Tek tek isimlerimizi okudu. Hepimizin isimleri yazıyor. “Polis zoruyla çıkaracağız” dediler. Arkadaşlarla düşündük, taşındık, “dışarıda devam edelim, burada bitirelim” dedik. Polis eşliğinde dışarı çıktık.

Sizin sendikalaşmanız nasıl oldu?

Zamlar bu kadar düşük gelince biz 130 kişi imza topladık. İmza toplayınca zaten işyerinde çatırdamalar oldu. İmza toplayanların başındaki üç kişi ansızın çıkarılınca, sevkiyat bölümünden başlayarak, sendikalaşma her tarafa yayıldı. Çıkarılan üç kişi de zaten sendika üyesiydi. İçeride bir günde 70-80 kişi sendikaya üye oldu, o kadar bıkmıştık ki... Hızlı gelişti her şey. Bir an önce bir şeyler olsun, hakaretler, baskı, fazla çalıştırma son bulsun, diye düşündük. 90 küsur kişi üye olmuştu, yetki alabiliyorduk. Sonra çıkarıldık işte.

İyi ki direnmişiz, diyor musunuz?

Evet, memnunum iyi ki katıldım, iyi ki direndim diyorum, bu süreçte babam çok destek oldu. Annem başlangıçta karşı çıkıyordu. Bu benim ilk sendika deneyimim. Ama biz yemekhanede direnirken onu çağırdım kapıya, buradaki insanları gördü, onları dinlemiş, çok üzül-müş tabii.

Sonra beni aradı ilk söylediği laf "kızım orada çok iyi bir şey yapıyorsunuz, insanlar çok iyi, arkadaşlarını asla bırakma" dedi. İyi ki direndik, haksızlık karşısında boyun eğmedim, hiçbir pişmanlığım yok.

Biz çalışan insanlarız bugün ben çıkarıldıysam, yarın içeridekiler de çıkarılabilir. Bugün bizeyse yarın onlara olur. Sonuna kadar mücadele edeceğiz. Biz dayanışmayı, ekmeğimizi, derdimizi, bölüşmeyi burada gördük. Hep bereber düşünüp, hep beraber gülüyoruz.

SEDEF ERDAL: İki buçuk yıldır bisküvi bölümünde çalışıyorum, üretimde. Bisküvi bölümünde kurabiyeler yapardık. Hamurunu, her şeyini biz yapıyorduk. Benim yaptığım tahinli çıtır diye bir ürün vardı. Günde 45 kilo yapıyordu, iç malzemesi tahin, ceviz, şeker karışımıydı, ben büyük bir kazan içine koyuyordum, elimde kendim yoğuruyordum. Makine şekeri fazla eritiyor, cıvık hale geliyordu. Kıvamlı olsun diye ben yoğuruyordum. Onu teker teker yufkalara sarıyorduk. O da bayağı bir uğraş isteyen, emek isteyen bir işti, ben o işin uzmanı olmuştum.

Daha eski çalışanlar var mı aranızda, konuştuğum arkadaşlarınız yeni işçiler hep?

Var tabii bizim aramızda da, burada olanlar arasında da eski çalışanlar var. 20 yıllık, 30 yıllık çalışan arkadaşlarımız var. Öyle onlar da tazminatsız atıldılar.

Siz evli misiniz, bekâr mısınız?

Evlüyüm, bir çocuğum var, o da üretimde çalışıyor, 23 yaşında. Daha önce ben çocuk bakıcılığı yapıyordum. 1987 yılında fabrika Sütlüce'deyken girdim ve bir süre çalıştım. Buraya hep girdim çıktım ben.

Neden kesintili çalıştınız?

1987'de fabrika Sütlüce'deydi, biz de Anadolu yakasında oturuyorduk. O dönem servis yoktu. Zor geldi, çıktım. 1987 ile 2004 arasında başka işlerde, tekstilde çalıştım. Evlendim, çocuğum oldu, bir dönem çalışmadım. Sonra tekrar tekstile başladım. Çocuk bakıcılığı yaptım.

2004'te tekrar geldim, altı aylık sözleşme ile almışlardı, geçiciydim. Çıkardılar, sonra tekrar çağırdılar, geçici olarak çalışmak istemediğimi söyledim. Çocuk bakıcılığına devam ettim. Sigortalı işe girmek istedim, burayı tercih ettim. Çocuk bakıcılığı yaptığım dönemlerde hiç sigortam olmadı, o zaman çocuğumla daha fazla vakit geçiririm, cumartesi pazar çalışmam, diyordum. Yanlış yapmışım.

Son ne zaman girdiniz buraya?

2012'nin Haziran ayında geldim ve çalışmaya devam ettim. Koşullarda bir değişiklik yoktu, uzun mesai saatleri, düşük ücretler devam ediyordu. Buraya geldikten sonra çalışma koşullarını diğer arkadaşlarla da konuşup bir değiştiresek, sendika gelse, diye hep düşünürdüm. Sendika düşüncesi vardı. Benden çıkmadı, hiç tahmin etmediğimiz arkadaşlar adım attı. Biz de destekledik, sendika lafı çok hızlı gelişti, hızlı bir biçimde üye oldu herkes, hızlı bir biçimde de bizleri çıkardılar.

İçeride üye var mı?

Birkaç kişi istifa etti ama bir miktar üye var içeride.

Burada yiyecek üretiliyor ve Divan ürünleri pahalıdır, çalışma koşullarınız niye bu kadar kötü, düşündünüz mü hiç?

Evet, ayrıca insan sağlığını da ilgilendiren bir iş yapıyoruz, o konuda da dikkatli değiller. Ben tahinli çıtır yapıyorum. Yufkası dışarıdan geliyor, 10 günlük raf ömrü var. Satın alma buna dikkat etmiyordu, tarihi geçmiş yufka alıyor, "bir şey olmaz" diyordu. İnsan sağlığı bu, hep itiraz ettim, ustama söylüyordum "yap gitsin" diyorlardı. Bir şey olursa ne olacak? Satın Alma'ya "Bir aylık yufka stoğu var, bunlar bozulur" deyince, şef beni azarladı "Ben yap diyorsam yapacaksın, yoksa işten çıkarırım" dedi. Bu konuda sürekli çatışma halindeydik. "Zorunlu mesaiye kalacaksın" diyorlardı, herkes kalmıyordu, kalmak istemiyordum, ama arkadaşlar itiraz etmiyorlardı. İşten çıkarılmaktan korkuyorlardı, sindirilmişler. İmza toplayıp, yönetime verdik suçlu olduk, işten çıkardılar.

Direnişin geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?

Biz kararlıyız, bu direnişte öncü kadınlar, biz ayakta tuttuk direnişi. Kadınlar daha dirayetli, 59 gün oldu, ama devam edeceğiz, hakkımızı alana kadar devam... ■



Sedef Erdal

Kadın ve sendika ilişkisi uluslararası bir etkinlikle masaya yatırıldı:

Sendikalar kadınlar için daha cazip hale getirilmeli

Kadınlarla Dayanışma Vakfı (KADAV) tarafından düzenlenen ve Friedrich Ebert Stiftung Derneği (FES) tarafından desteklenen, Avrupa'dan sendikacı ve akademisyen kadınların konuşmacı olarak katıldığı "Sendikalarda Kadınlar - Kadın Örgütlenmesi, Sorunlar ve Modeller" başlıklı toplantı, 8 Mayıs 2015 tarihinde İstanbul'da Şişli Kent Kültür Merkezi'nde yapıldı. Sorunlar da çözüm önerileri de aynıydı...

Selgin Zırlı Kaplan



kadınların oluşturduğu 'Sendikalarda ve Meslek Örgütlerinde Cinsiyetçiliğe Karşı Mücadele İnisyatifi'nden sözetti. Çalışan kadınların sendikalarda görünürlüklerinin artmasını amaçladıklarını vurgulayan Güre, bununla ilgili bir araştırma yapmaya karar verdiklerini, 2011'den beri çalışmaların sürdüğünü belirtti.

Kadının olmadığı sendika yönetimi başarılı olamaz

İkinci olarak söz alan Genel-İş Sendikası Konut İşçileri Şube Başkanı Nebile Irmak Çetin, bu çalışmayı çok önemsediklerini, çünkü Türkiye'de son yıllarda kadınların yoksullaştığını, işlerini kaybettiklerini, eğitim ve sağlıktan yoksun bırakıldıklarını, bu koşullara rağmen kadınların hayatını değiştirmek için mücadele etmesi gerektiğini belirtti.

Tüm bunların örgütlenmekten geçtiğini vurgulayan Çetin, sözlerini şöyle sürdürdü: "Siyasal iktidar bize bir rol biçmiş, annelikle bizi terbiye ediyor, çok çocuk doğurun diyor... hem iktidar hem erkek egemen politikalara karşı daha güçlü durmamız gerekiyor. Sendikalarda daha güçlü olmamız gerekiyor, sendikalar doğaları gereği, eşit özgür ve herkesin kendisini rahat ifade edebilmesi gereken kurumlar... Ama gerçekte, sendikalarımız erkek kulüplerine dönüşmüş vaziyette. ... Kadının yer olmadığı bir yönetim çok başarılı olamaz...".

KADAV tarafından geçtiğimiz yılın Aralık ayında yayınlanan ve Kocaeli Üniversitesi Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü öğretim üyesi Doç. Dr. Betül Urhan'ın kaleme aldığı, sendikaların kadın politikalarını, kadın yapılarını inceleyen "Sendikası Kadınlar, Kadınsız Sendikalar" araştırmasının sonuçlarını paylaştığı ve Avrupa'dan akademisyenlerin ve sendika yöneticisi kadınların da konuşmacı olarak katıldığı toplantıda, kadınların sendikalarda yaşadıkları sorunlar, sendikaların kadınları örgütlenme konusun-

daki yaklaşımları konuşuldu, Almanya ve Avusturya sendikalarından örneklerin de ele alındığı toplantı, hem akademik hem sendikal alanda konunun uzmanı kadınların değerlendirmelerini içermesi açısından önemliydi.

Etkinliğin açılış bölümünde ilk olarak Kadınlarla Dayanışma Vakfı adına Serap Güre konuştu. Güre, kısaca KADAV'ın kuruluş amacına ve bugüne kadar yaptığı çalışmalara değindikten sonra, sendikalarda cinsiyetçilikle mücadele etmek için biraraya gelen

25 yılda bir arpa boyu yol gitmişiz

Moderatörlüğünü Prof. Dr. Meryem Koray'ın yaptığı, Doç. Dr. Betül Urhan'ın konuşmacı olduğu **Sendika Kadın İlişkisinde Görülen Sorun Alanlarını Belirlemeye Yönelik Araştırmanın Sonuçları ve Çözüm Önerileri** başlıklı ilk oturumda söze Meryem Koray başladı. "... Kitabın adı *Sendikasız Kadınlar; Kadınsız Sendikalar...* Bu bence yapılan araştırmanın sonucunu çok iyi özetleyen bir ifade. ... *Kadınlar sendikasız, sendikalar da kadınsız...* Bu çok bilinen bir gerçek, ama bilinmesine rağmen, zaman içerisinde çok az değişim gösteren bir gerçek. Ben de 91 yılında çalışma hayatında kadınlarla ilgili bir alan araştırması yapmıştım. 25 yıl sonra Betül Urhan'ın yaptığı araştırmayı okuyunca, ister istemez paralellikler kurdum. Ne değişmiş? Daha çok kurumlaşmalar var; kadın konusunda çalışan uzmanlar var; ama yönetimler açısından bir tane şube başkanı vardı, şimdi iki tane var; bir arpa boyu yol gittik diyebiliriz."

Kadınlara güvencesiz ve esnek istihdam modelleri biçiliyor

Daha sonra söz alan Betül Urhan, "*Sendikasız Kadınlar; Kadınsız Sendikalar*" başlıklı araştırmasının sonuçlarını paylaştı. Urhan, son dönemlerde kentlerde kadın istihdamında büyük bir artış yaşandığını, işçi kadınlar arasındaki sendikalaşma oranının yüzde 4 civarında olduğunu belirterek: "*Son dönemlerdeki güvencesiz ve esnek istihdam modelleri kadınlar için biçilen istihdam biçimleridir. İstihdam bu yönde artırırlarken, çok derinleşmiş olan toplumsal cinsiyet eşitsizliğinden de yararlanılı-*

yor. Kadın, anne ve eş olarak evinde bütün rol ve sorumluluklarını yerine getirecek, ama aynı zamanda hane gelirini telafi etmek için ucuz işgücü olarak işgücü piyasasına çekilecek. Son dönem kadın istihdamına baktığımız zaman genellikle bunların güvencesiz işlerde arttığını söylemek mümkün." dedi.

İstihdam örgütlenmeyi belirliyor

Kadınların sendikal örgütlenmesinde en belirleyici unsurun istihdamın niteliği olduğunu vurgulayan Urhan, ne tür işlerde, hangi statülerde istihdam edildiklerinin işyerlerindeki konumlarını, sendikayla olan bağlantısını ve sendikanın kadına olan bakışını belirlediğini söyledi. Herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı olmayan, yani "kayıtdışı" çalışan kadınların oranının da çok yüksek olduğunu belirten Urhan'a göre, sendika üyeliğinin sadece kayıtlı işgücüne dayanması nedeniyle, ücretli veya maaşlı çalışan kadınların kayıtdışı olan yüzde 22'lik kesimi sendikalarda örgütlenemiyor.

Uluslararası ilişkiler ve görüntüyü kurtarma çabası

Urhan, sendikalarda bunun mücadelesini veren birçok uzman, yönetici kadının bulunduğunu belirterek sözlerini şöyle sürdürdü: "*Bazı erkek yöneticilerin de bu konuya duyarlı olduğunu görüyoruz. Dışarıda bir kadın hareketi var. Bunların hepsi çok önemli. Ancak önemli bir etkenin uluslararası ilişkiler olduğunu düşünüyorum. ... Uluslararası ilişkiler, görüntüyü kurtarmak için de olsa, sendikalardaki kadın yapılarının görünürlüklerini artırdı. Uluslara-*

rası örgütlerin kadın birimleriyle ilişki kurma çabaları ve zorunluluğu önemli belirleyendir."

Kadın örgütlenmesi ikincil mesele olarak görülüyor

Urhan konuşmasını şöyle sürdürdü: "*Burada esas mesele sendikaların kadınlar için ne yaptığı değil, toplumsal cinsiyet eşitliğine nasıl yaklaştıklarıdır. Esas mesele, doğrudan kadın örgütlenmesinin ikincil olup olmamasıdır. ... Kadınlarla erkekler arasındaki eşitsizliği ve farklılıkları kabul eden sendika yöneticileri sendikal faaliyetlerini cinsiyetlendirme yoluna gidiyorlar mı? Bir erkeğe ulaşmakla bir kadına ulaşmak aynı yöntemlerle olmazdı..."*

Sendikalar feminizme mesafeli

Sendikalardaki erkek yöneticilerin kadınlara bakışıyla ilgili örnekler de veren Urhan, sendikacıların kadınları aile ve toplum içindeki rolleriyle ele aldıklarını sözlerine ekledi. Urhan'a göre, kadın işçiyi, işgücü piyasasının asli bir unsuru olarak görmek yerine anne ve eş olarak görme eğilimi açısından sendikalar ideoloji ve büyüklük bakımından farklılık göstermiyor. Kadınların sendikal faaliyetlere katılmamalarını da kadınlara yüklediklerini belirten Urhan, sendikaların toplumdaki ve sendikadaki kadın-erkek eşitsizliğine güncel politikalar üreten feminizme de mesafeli durduklarını sözlerine ekledi.

Geleneksel sendika anlayışı kadınları örgütleyemiyor

Urhan, araştırmada, sendikaların kadınları örgütlenme konusundaki sorunlarıyla ilgili olarak da şöyle konuştu: "*Kadınların örgütlenmede niçin zorlandıkları noktasında iş güvencesizliği öne çıkıyor. Kadınlar genellikle küçük işyerlerinde güvencesiz olarak istihdam ediliyor. ... Örgütlenme politikalarının bu konuda risk almadığını düşünüyorum."*

Urhan, sendikaların kadınlara giderken farklı bir yöntem kullanmadıklarını, bu yüzden de zorlandıklarını, erkeklerin örgütlenme ortamlarının kadınlara uymadığını, söyledi ve ekledi: "... *Sendikal gündemde örgütsüzlerin örgütlenmesi meselesi var, buna ilişkin örgütlenme modellerinin geliştirilmesi zorunluluğu var."*





Ataerkil yapı değişmedikçe sendikalarda durum değişmeyecek

Moderatörlüğünü Serap Güre'nin yaptığı ikinci oturumda, ilk olarak IndustriALL Küresel Sendika Genel Sekreter Yardımcısı Monika Kemperle konuştu.

Erkek Egemen Sendikalarda Kadın Katılımı başlıklı sunumunda, işçilikten yöneticiliğe yükseldiği sendikacılık hayatında karşılaştığı deneyimleri paylaştı. Kadınların çalışma alanına katılımını çok önemli gördüğünü söyleyen Kemperle, sendikalarda güçlü bir ataerkil yapının hakim olduğunu, IndustriALL küresel sendikaya üye metal ve kimya sektörlerinin de aynı yapıda olduğunu, ancak tekstil alanında kadın sayısının epey fazla olmasına rağmen orada bile yönetimde kadınların son derece az olduğunu belirtti. Bu ataerkil yapı değişmedikçe sendikalardaki durumun değişmeyeceğini sözlerine ekleyen Kemperle, sendikaların farklı gruplara odaklanarak yenilikler ve değişiklikler yapması gerektiğini belirtti.

Kadınlar için kadın dili

Sendikalar açısından dilin önemli olduğunu, hep erkek dili kullanılırsa kadınların görünmez hale geleceğini vurgulayan Kemperle, kendi sendikasında bu durumu 8 yılda değiştirebildiklerini, toplu sözleşme görüşmelerinde hem kadın hem erkek dili kullandıklarını, bunun için toplu sözleşme metinlerini değiştirdiklerini belirtti. Belli ihtiyaçlar neticesinde kadınlar için bir büro kurmaya karar verdiklerini söyleyen Kemperle konuşmasını şöyle sürdürdü: "Erkek temsilcilerin hiyerarşik konumlarında bulunduğu, kadınlara göstermelik bir iki konunun ayrıldığı görüntüden kurtulmamız lazım. ... Toplantı saatleri, oturumlar, kadınlara göre düzenlenmeli, çocuk bakımını babalar da üstlenmeli, çocukların bir tek annesi yok, babaları da var, neden babalarından bahsedilmiyor?"

Yüzde 40 kota talebi

Bugünlerde yüzde 40 kadın kotasını tartıştıklarını ve 2016 yılında yapılacak kongrede bunu gündeme getireceklerini belirten Kemperle, sendikaların hem bölgesel hem ulusal düzeyde, kadınlar için nasıl cazip hale getirebileceklerini düşünceleri gerektiğini ifade etti.

Yüzde 40 kota ile sendikalara kadın yüzü kazandırılabilirliğini belirten Kemperle, "Cinsel taciz, iş piyasasının erkek egemen yapısı, iş pazarı kadınlara daha çok iş imkânı sunuyor mu, daha iyi çerçeve şartları, çocuk bakımı, ulaşım sorunu gibi konuları gündeme alıp kendimizi temizleme sürecine girmemiz gerekiyor ..." dedi.

Sendikanın çalışmalarından kadınlar da yararlanmalı

Sendikaların çalışmalarından sadece erkeklerin yararlanması doğru olmadığını belirten Kemperle, son olarak şöyle konuştu: "Bağımsız sendikalar olmaksızın kendi çıkarlarımızı korumamız mümkün değil. ... Sendikaların çalışmalarından yalnızca cinsiyetlerden birinin faydalanması doğru değil. Kadınların da çıkarlarını korumamız gerekiyor. Bundan dolayı da sendikalar kadınlar için daha cazip hale getirilmeli."

Monika Kemperle'den sonra sözü Viyana Üniversitesi Ekonomi Sosyolojisi öğretim üyesi Yrd. Doç. Sabine Blaschke aldı. Sendikalar ve cinsiyet, organizasyon sosyolojisi konularında çalışan Blaschke, **Kadınların Sendika Yönetimlerine Katılımını Artırmanın Yolları** başlıklı sunumunda Almanya ve Avusturya'da, sendikaların karar mekanizmalarında kadın sayısının artırılması için yapılan çalışmaları, kadın kotası ve bunun hayata geçirilmesinde hangi yöntemlerin uygulandığıyla ilgili çarpıcı örnekler ve istatistiksel veriler içeren çalışmasını paylaştı.

Kadınlar sendikal görev almaktan çekiniyor

Kadınların evdeki iş yükünün yanı sıra, kendilerine güvensizlikleri ve çekinmeleri nedeniyle sendikal çalışmalara katılmadıklarını belirten Blaschke, "Kendi becerilerine pek güvenmiyorlar, ayrıca önemli görevler almaktan çekiniyorlar, erkeklere sorulduğunda seve seve görev alıyorlar, kadınlar daha çekimser" dedi.

Bununla birlikte, erkeklerin de kadınları engellediğini, önemli görevlere gelmelerini istemediğini sözlerine ekleyen Blaschke, çoğunlukla kadınlara sorulmadığını, bir pozisyon boşaldığında akla ilk erkeklerin geldiğini, bunu yaparken çoğu kez ayrımcılık yaptıklarının farkında bile olmadıklarını, bunun kendilerine hatırlatılması gerektiğini belirtti. Blaschke, ayrıca kadınların adaylıklarının da engellendiğini, erkeklerin büyük direnciyle karşılaştıklarını söyledi. ... "Bunu toplantılarda da görüyoruz, toplantının ele alınışı, işleyişi, tümüyle erkekler tarafından belirleniyor. Çok uzun süreli toplantılar yapılabilir; kadınlara başka görevlerinden dolayı bunlara katılmıyor. Böylece kadınlara katılmadan veya eksik katılımı yapıyor. Bu da kadınların eksik temsilini getiriyor. Bundan dolayı birçok sendikal faaliyet de kadınlara cazip gelmiyor."

Son yıllarda sendikalarda kadın sayısının artmasını sağlayan önlemleri; kadınlara doğrudan hitap eden politikalar, kadınların eğitim ve destek programlarına katılımı, karar mercilerine müdahaleyle kadınların yönetime getirilmesi ve kadınlara uygun toplantı saatleri şeklinde sıralayan Blaschke, ayrıca toplantı atmosferinin de kadınlara uygun hale getirilmesi gerektiğini vurguladı.

Kadın kotasına etkin kontrol

Tüm bu önlemlerin Almanya ve Avusturya'da başarıyla uygulandığını ve kadın sayısında artışı sağladığını vurgulayan Blaschke, en etkili önlemlerden birinin ise kadın kotası olduğunu dile getirdi. Kotanın konulması kadar, uygulanması, yani bağlayıcı niteliğinin olması gerektiğinin altını çizen Blaschke, bağlayıcı olmayan kota uygulamalarının kadınların eksik temsiline yol açtığını, hiç kota uygulanmayan sendikalardan herhangi bir farkı bulunmadığını belirterek sözlerini şöyle sürdürdü: "Önemli olan bağlayıcı bir kota, etkin bir kontrol mekanizması ... kadın kotasını iyi bir şekilde uygulamak da önemli... ve tabii ki kadınların katılımını sağlamak için yukarıda saydığımız önlemlerin uygulanması gerekiyor."

Etkinlik, katılımcıların sorularının cevaplandığı tartışma bölümü ve ardından yapılan kokteyl ile son buldu. ■

Trakya'dan futbol hakemi kadın üyemiz Neslihan:

Evine git yemek yap dediler

Neslihan Koç'u, Yalova'daki kadın eğitimimizde tanıdık, bize futbol hakemi olduğunu söylediğinde tamam işte bu, diye düşündük. Neslihan daha 25 yaşında, on parmağında on marifet olan kadın üyelerimizden, onunla bir erkek mesleği gibi görünen hakemliğe nasıl başladığını, futbola ilgisini, sendika üyesi kadın olmayı, kadın eğitimini, her şeyi konuştuk.

Söyleşi: Nuran Gülenç & Aylin Türer



Kendinizi tanıtır mısınız?

Neslihan Koç. Doğma büyüme Lüleburgazlıyım, ailem de buralı. 26 yaşındayım. Önce Edirne Üniversitesi'nde büro yönetimi okudum. Sonra Anadolu Üniversitesi'nde 4 yıllık işletme bölümünü bitirdim. Şu anda Türkiye Petrolleri'nde çalışıyorum.

Hem çalışıyorsunuz hem futbol hakemliği yapıyorsunuz. İkinci bir işle uğraşmak size neler katıyor?

Hakemliğe iş gözüyle bakmıyorum. Çünkü iş gözüyle bakarsanız yük olur. İş olarak değil, daha çok sevdiğim bir hobi olarak bakmaya çalışıyorum. Sonuçta 08:00'de işe gidiyorum, akşam 17:00'de çıkıyorum. 19:00'da antrenmana gidiyorum. Haftada iki gün ayırıyorum. Sürekli enerji harcadığımız bir spor. Koşu ağırlıklı yaptığımız bir spor. Zor oluyor, yorucu oluyor. Kış koşullarında ise iyice kötü, Trakya soğuk geçiyor.

Futbola ilginiz nereden geliyor?

Çocukluğumdan beri futbol, izlemekten keyif aldığım, mahallede arkadaşlarımla oynadığım bir spor. Ama profesyonel anlamda yapamamıştım. İçerisinde yer almak istedim. Üniversitede de öyle bir fırsatım olmadı. Bizim burada Lüleburgaz'da kadın futbol kulübü kuruldu. Ama benim tam üniversitede olduğum bir dönemdi. Yaş itibarıyla de, belli bir yaşa kadar içerisindedir bulunmadıysanız sonrasında futbolcu



olmak sıkıntı oluyor. Hocalara erkeklerle birlikte oynamayı bile teklif ettim. Üniversiteden sınıf arkadaşım hakemlik yapıyordu. Futbola ilgimi farkedince, “Neslihan futbolu çok seviyorsun, sen de hakemlik yapmak ister misin?” dedi. Ben de “Nasıl hakemlik yapayım! Yapamam” dedim. Sonra eğitimlere götürdü beni. Kayıt yaptık. Birden hakemliğin içerisinde buldum kendimi.

Kaç yıldır uğraşıyorsunuz bu işle, maç yönetebiliyor musunuz?

Üç yıl oldu. Başlarda üç günlük teori anlatımı, sonrasında da uygulama dersleri oluyor. Daha sonra da maçlarda eğitiliyorsunuz. Pratik yapmak gerekiyor. Çünkü bilgiyi alıyorsunuz, biliyorsunuz ama onu sahada uygulamak çok farklı bir şey oluyor. Bir yıl, hif, yani herkes için futbol hakemliği yaptım. Bu sürede tamamlamamız gereken maçlar oluyor. Genelde 16 yaş grubuna kadar olan

maçlara çıkıyorsunuz. Düdük hake-mi ve yardımcı hakem olarak başlıyorsunuz. Sizi izlemeye geliyorlar, hatalarınız not alınıyor, bunlar konusunda uyarılıyorsunuz. Bu şekilde bir yılı tamamladıktan sonra cooper testi var, koşu olarak, yazılı test var. Bir de tamamlamanız gereken maç raporlarınız var. Bunları topluyorsunuz sınırı geçtiğiniz takdirde yükseliyorsunuz. Ben iki yıldır il hakemliği yapıyorum.

Sizin görevlendirildiğiniz maçlarda erkek takımı, kadın takımı fark ediyor mu?

Hayır. Zaten Kırklareli genelinde kadın futbol takımı olmadığı için genelde erkek maçlarına çıkıyoruz. Zaten birine “hakemim” diyorum “ne hakemliği?” sorusu geldiğinde “futbol” diyorum. “Bayanlara mı çıkıyorsunuz?” diyorlar “keşke!” diyorum. Kadın hakem deyince insanlar kadın maçlarına çıktığımızı düşünüyorlar, ama kadın futbolu çok yaygın değil ne yazık ki.

Kaç kadın var sizin gibi bu işe gönül veren, yapan...

Evet herkesin ilk aklına gelen o. FİFA kokartlı hakemlerimiz de var. Trakya'da yok ama Tekirdağ bölgesinde kadın FİFA kokartlı hakemimiz var. Onun haricinde bölgeseller var. Klasman hakemi olarak geçiyor kadınlarda. Tam olarak söyleyemem ama şu an Lüleburgaz'da faal olarak il hakemliği yapan üç kadınız. Bir tane de aday hakem vardı.

Peki insanlar nasıl karşılıyor hakemim dediğinizde?

Şaşıyorlar. Yadırgayanlar da oluyor. Şimdi iyi kötü takımlar bizi isim olarak ya da sima olarak tanıyorlar. Ama ilk maçlarına çıktığımızda “Bayan hakemin burada ne işi var, sen evine git, yemek yap” filan diyorlardı. Çok oluyor böyle. Kendimi kabul ettirene kadar çok zorlandım. Bazen seyircilerden daha önce hiç kadın hakem görmemiş olanlar sizi yadırgıyorlar. Köyde bir maça gitmiştim. Jandarma gelmesi gerekiyor güvenlik görevli-

si olarak. Jandarma benimle birlikte gelen arkadaşım ile konuşuyordu o erkek olduğu için! Jandarma benim hakem olduğumu düşünmedi. Sonra ben “Merhaba hakem benim, Neslihan Koç” demek zorunda kalmıştım. “Hadi ya, daha önce hiç bayan hakem görmemiştin” dedi. Aslında bilinen kadın hakemler var. Ama insanlar hakem dendiğinde, hele ki futbol hakemi dediğinizde bir erkek bekliyorlar hep.

Siz kadınsınız, cinsiyetçi tutumlara, küfürlere maruz kaldığınız oldu mu?

Kesinlikle, yapanlar oluyor. Bazen siz olduğunuz için hiç küfür etmeyenler de oluyor. Sadece şahsınızla, yani saçınızın renginden duruşunuza kadar her şeyinizle ilgili konuşan da oluyor. O anki seyirci grubuna bağlı.

Tepkiniz ne oluyor böyle bir şeyle karşılaşmanızda?

İlk başlarda yadırgıyordum. Küfür benim hayatımda olan bir şey değildi. Bu kadar küfür neden, derken bir süre sonra artık duymuyorsunuz. Sanki hiç küfür edilmemiş gibi geliyor bir süre sonra. Ama ilk başlarda çok yadırgıyordum. Moralimin çok bozulduğu zamanlar da oluyordu. Herkesin kafasında şöyle bir şey var: Hakem hata yapmaz, insanın olduğu her yerde hata vardır. Kadın hakem gördüklerinde, işlerine gelmeyen bir pozisyonda direkt size yükleniyorlar. Çünkü kafalarında şöyle bir önyargı var: “Futbolu bilen bir kadın olamaz.”

Hiç “evine git” filan diye tezahürat edenler oldu mu?

Çok duydum. İlk maçımda “Evine git, yemek yap, işin ne burada, git bulaşık yıka...” diye bağırıyorlardı. Bir sürü şey söylüyorlar işte. Ama son yıl biraz daha rahat geçti benim için.

Hangi takımı tutuyorsunuz bu arada?

Hakemin takımı olmaz. Herkesin zamanında desteklediği, tuttuğu takım vardır. Ama bu işi profesyonel olarak yapmak istiyorsanız takım gözetme-

mek gerekiyor. Benim için takımlar değil renkler var. Takımları renk olarak görüyorum, mesela bir takım siyahtır, bir takım mavidir. Desteklediğim bir takım yok.

Hakem olduktan sonra mı vazgeçtiniz?

Yani ben tamamen fanatikliği de çok doğru bulmuyorum. Futbolu seviyorsanız, futboldan keyif alıyorsanız çok ayırım gözetmeksizin bu işi yapmanız gerekiyor. Doğru da budur çünkü. Takıma göre kural değişmez.

Aileniz bu kararınıza ne dedi?

Benim en büyük avantajım o oldu. Ailemle arkadaş gibiyiz, babam olsun annem olsun, çok destek oldular, zaten onların desteği olmasaydı, olmazdı. Bir erkek kardeşim var o da hakemlik yapıyor, benden sonra başladı, benim aracılığım. Onun da çok desteğini gördüm ben.

Peki ben futbol hakemi olmak istesem, ne yapmam lazım? Nasıl olunuyor futbol hakemi?

Kurslarımız oluyor, başvuruyorsunuz. Sonrasında eğitim var. Türkiye Futbol Federasyonu, Merkez Hakem Kurulu'ndan eğitmenlerimiz geliyor. Eğitmenlerden üç gün boyunca tam gün KURS alıyorsunuz. Sonrasında sınav oluyor, geçme puanı var, onu geçince sonrasında başlıyorsunuz. Aslında çok sıkıntı yaratılmıyor. Çok fazla ilgi gören ya da bilinen bir şey değil. Son yıllarda bu ilgiyi arttırmaya özen gösteriliyor, ama çok fazla tercih edilen bir şey değil. Örneğin 50 kişi başvuruyor kursa 40'ı geçiyor diyelim, ama başladıktan sonra bu sayı 20'ye kadar düşüyor.

Hakemlikte maksimum gelebileceğiniz yer neresi?

FİFA'ya kadar çıkabilirim.

Bunun önünde bir engel var mı? Kadın olmanızdan kaynaklı, herhangi bir sıkıntı...

Hayır hiçbir sıkıntı yok. Hem hakemlerden hem hocalardan hem de üst



kurulda görev alanlardan destek görüyoruz. Bir sorun yaratılmıyor hatta yönlendiriliyor. Bu kadar erkeğin içinde bu işi yapmak zor, o yüzden biraz daha desteğe ihtiyacınız oluyor. Yükselme konusunda da sıkıntı yaratmıyorlar. Erkeklerin kontenjanıyla kadınlarınki ayrı. Yani erkeklerin arasından sıyrılıp gelmiyorsunuz. Tek başınıza çıkıyorsunuz. Bu sene mesela ben üst klasmana önerileceğim...

Erkek hakemler grubu, kadın hakemler grubu var...

Tabii, o şekilde ilerliyor. Ama mesela maç atamalarında bunu görmüyorsunuz, kadın-erkek diye ayırmıyorlar sizi. Ama yükselmeye geldiği zaman, zaten 60 tane erkek hakem varsa, iki ya da üç kadın hakem kalıyor.

Kontenjan nasıl oluyor? Kota var mı?

Hakem sayınıza göre bir kontenjan var. 60 hakeminiz var diyelim, sizin bir üste önerebileceğiniz hakem sayısı kuruldan söyleniyor, "Altı kişi önerebilirsiniz" deniyor. Bunların hepsi erkek. Kadınlar ayrı değerlendiriliyor. Kadınları bu gruba hiç sokmuyorlar.

Zaten yükselirken de kadın klasman hakemi olarak yükseliyorsunuz. Diğerinde de bölgesel yardımcı hakem olarak, erkek kategorisinde yükseliyor.

Peki birinci ligde sizi görmemiz için ne kadar beklememiz lazım?

Bu sene kısmetse bir üst klasman için hazırlanıyorum. Şu an il klasmanındayım Kırklareli ilinde maçlara çıkabiliyorum. Daha sonra bölgesel maçlara da çıkabileceğim. Sen üç yıl klasman hakemi olarak kalacaksın diye bir şey yok aslında. Bunun süresi bir yıl. İl hakemliğinden klasman yardımcılığına çıkmak için benim bir yıl kalmam gerekiyor. Ama ben iki yıl kaldım. Bu aslında biraz da kendinizi geliştirmeye bağlı; ne kadar çok maça çıkarsanız, ne kadar iyi olursanız, ne kadar sene geçirirseniz, sizin için o kadar avantaj. Bir yılda herkes çıkacak diye bir şey yok. Bu tamamen kişiye, maçlara, performansına, eğitime bağlı. Mesela eğitim olarak da istenen şeyler var; lisans mezunu olmak, yabancı dil bilmek... Ne kadar yabancı dil biliyorsanız o sizin için avantaj. Hepsini tamamlamak gerekiyor.

Bütün bu hazırlıkları yaptınız diyelim, sonra siz mi başvuruyorsunuz?

Kişisel olarak hareket etmiyorsunuz. En önemlisi o. Mesela bizim Kırklareli hakem kurulumuz var, kurulda sizden sorumlu hocalarımız var. Sizi izliyorlar. Her maça çıktıktan sonra değerlendiriliyorsunuz sizin bir maç puanınız var. Bütün hakemler buna tabidir. Yıl sonunda maç notlarımız, ortalamanız, başarınız çıkar. Bir de bizim iki ayda bir koşu sınavlarımız



oluyor. Sonra yazılı sınava tabi tutuluyorsunuz. Vize yenilemeniz için yazılı sınava giriyorsunuz, sağlık taramasından geçiyorsunuz. Sağlık taraması da önemli çünkü fiziken bilmediğiniz bir sıkıntı oluşabilir maç sırasında. Futbolda da hakemlikte de önce sağlık, çünkü spor sağlık için yapılıyor. Vize yenilemeniz için, koşu, yazılı sınav ve sağlık taramasında başarılıysanız ve bir üstteki maçları kaldırabileceğinize inanıyorsa kurul, sizi öneriyor.

Siz aynı zamanda TPAO'da çalışıyorsunuz, ilk işiniz mi burası?

Daha önce özel sektörde çalıştım. İlk olarak LCW'de başladım. Orada sekiz ay kasiyerlik yaptım. Sonra bir arkadaşım aracılığıyla özel sektörde bir araba firmasına geçtim. Sigorta ve araba satışında sekiz ay çalıştım. Daha sonra TPAO'nun iş ilanını görünce İşkur'dan kayıt oldum, başvuru yaptım. Türkiye Petrolleri'ne 2012 yılının Mayıs ayında başladım, yaklaşık 3 yıldır burada devam ediyorum. İnsan Kaynakları'ndayım, büro elemanı olarak çalışıyorum. Daha ilk başladığım gün sendikaya üye oldum.

Sendikanın ne olduğunu biliyor muydunuz öncesinde?

Şöyle söyleyeyim, çok kulaktan dolma bir şekilde... Haberleri, gündemi takip ediyoruz. İyi kötü bir fikrim vardı. Çünkü özel sektörde bu tarz şeyler yok. En azından bilgi olarak size yansıtılan bir şey olmayınca içinde yer almayı düşünmüyorsunuz.

Bunun nedeni sizce?

Bilgi eksikliği. Özel sektörün de çok fazla işine gelmeyen bir şey olabilir. Aslında iki taraf için de avantajlı. Bire bir patronla çalışanın muhatap olmasındansa bunun bir aracı tarafından yapılmasının her zaman daha sağlıklı olduğunu düşünüyorum.

Sendikalı olmak hayatınıza ne kattı?

Mesela ben haklarım için savaşmak zorunda değilim. Sendikalı olmanın böyle bir rahatlığı var. Sizin için birileri birşeyler yapıyor ve siz bilgeniyorsunuz. Sizin yapmanız gereken bir şey olursa, birlikte hareket ediyorsunuz, yani yalnız değilsiniz. Arkanızda güvenilir bir sendika varsa, güveneceğiniz kişiler varsa tabii ki iş hayatında daha rahat ediyorsunuz.

Sendikal alanda bir hedefiniz var mı? İşçi temsilcisi olmayı ya da kurullarda yer almayı düşündünüz mü hiç?

Aslında sendikaya vakit ayırabileceğim bir ortama sahibim, ama çok fazla faydalı olabileceğimi düşünmüyorum sendikal anlamda. Çünkü eğer sendikada faal olmak istiyorsanız biraz daha toplumsal düşünmeniz, birçok şeyin olumlu olumsuz yanlarını düşünüp onları savunmanız gerekiyor. Buna da vakit gerekiyor. Şimdi ben üç işi birlikte yapabilir miyim orası tartışılır. Futbol ve hakemliğin daha önceden hayalini kurmuştum, işten bile önce adım atmıştım. Önceliğim hakemlik. Tabii ki iş ve sendikaya, elimden geldiğince gerekli her türlü desteği vermeye çalışıyorum.

Peki sendikalarda kadın çalışmalarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

Kadın çalışması muhakkak olmak zorunda. Çünkü aslında sendikanın temsilciliklerinde de kadın olması gerekiyor. 8 Mart'ta düzenlenen eğitimde de konuşulmuştu, kadınların kadınlarla iletişim kurması, özellikle özel konularda, kadınlara dair konularda çok daha önemli. O yüzden olması gerekiyor diye düşünüyorum. Erkek temsilciler de çok ilgileniyor, bizim temsilcilerimizi düşününce onların hakkını yiyemem.

Peki şubenizde kadın çalışmaları ne durumda? Bir şeyler yapılıyor mu? Gelip gidiyor musunuz şubeye?

Çok fazla yok. Hayır gelip gitmiyorum. Üç yıldır çalışıyorum, bu ikinci filandır herhalde.

Sendikanızın merkez yönetim kurulunun aldığı bir karar var. Onu biliyor musunuz? Kadın-erkek eşitliğini sağlamak amacıyla şubelerin komisyon oluşturmaları ve kadın çalışmalarını yapmaları gibi...

Evet, aslında eğitimler için toplantıya çağırıyorlar (burada Ümit Bey ilgileniyor) ama ben vakit ayıramıyorum, haftasonuna denk geliyor. Haftasonları maça gidiyorum. Bazen iki maçım oluyor. Ben katılmıyorum, ama istemediğimden değil, fırsat yaratmadığım için...

Futbol gibi erkek ağırlıklı bir alanda kariyer yapma planınız var ve bazı zorlukları aşabileceğinizi düşünüyorsunuz. Sendikada herhangi bir yere gelmek istesenez bunu yapabileceğinizi düşünüyor musunuz?

Yapabilirim. Kesinlikle düşünüyorum. Şu andaki yoğunluğum haricinde herhangi bir engel olabileceğini düşünmüyorum. Kişisel olarak da bu konuda kendime güvenim tam, istediğim zaman istediğim her şeyi alırım. Bunun niyetine girdiysem, zor olur kolay olur destek alabileceğimi düşünüyorum işyerinden. Sıkıntı olmaz heralde. Ama şöyle bir şey var; şimdi ben işyerinde böyle pozitif düşünüyorum ama hiç kadın aday olmamış!

Erkekler sendikaların karar mekanizmalarında olmayı bu kadar talep ederken, bunun için kıran kırana mücadele verirken kadınların hep bir nedenleri var. Sizin vaktiniz yok, diğer kadın arkadaşlar neden talep etmiyor sizce?

Ben bekârım, evli değilim. Birçok kadın evli, çocuklarıyla oluyor. Yükün çoğu kadınlarda olduğu için özellikle ev konusunda, evin idaresi, çocukların idaresi bir de işyeri.

Erkeklerin de sorumlulukları var ai-

lelerine karşı, çocuklarına karşı ama birebir ilgi olarak düşündüğünde ev işi yapan erkek var mıdır, ya da ne kadar destek olur? Çok yoktur herhalde. Çocukların ödevleri, okula gitmesi gelmesi, çocukların toplantısı bu görevler sanki kadının görevleri diye bir mantık olduğu için... Bir çok kadın istese bile “acaba vakit ayırabilir miyim?” diyor. Biz 8 Mart eğitimindeyken bir kadının “biz çocuklarımızı büyüttükten sonra ancak bir şeylerin içerisinde yer alabiliyoruz” diye bir konuşması oldu. Çok doğru olduğunu düşünüyorum.

35'inden, 40'ından sonra rahatlıyor...

Ne yazık ki evet öyle. Yoksa ben kadınların bu işi çok iyi yapabileceğine inanıyorum. Kadınlar naif olarak görülüyor ama bence daha sağlam, daha inatçılar ve istekleri konusunda daha azimle ilerleyebiliyorlar.

Peki kadınların sendikal mekanizmalara katılımı konusunda sendikalar ne yapabilir?

Aslında bu mantığın biraz yıkılması gerekiyor. Çünkü her işi kadının yapmadığı, paylaşım içerisinde olan aileler de var. Bunlar biraz daha gözlemlenmeli. Küçük bir ışık bile varsa o kişinin üstüne gidilmeli. Çünkü bazen insanların kafasında küçük bir soru işareti, geri adım atmalarına sebebiyet verebiliyor. Kadının aklında bir “acaba” varsa bu olumlu yöne de çekilebilir, olumsuz yöne de çekilebilir diye düşünüyorum.

Kim yapacak bunu?

Herkese düşüyor, sadece sendika değil. Ben de mesela bir arkadaşım da bu enerjiyi görürsem ben de yönlendirmeliyim sendika üyesi biri olarak. Ama mesela kadınlara yönelik faaliyetlerin artırılması, kadınların aktif olması konusunda sendikaya daha çok iş düşüyor tabii. Daha toplu olmak faydalı olabilir. Bakış açısının değişmesi gerekiyor. Sendika, sadece erkek işi değil. Çünkü kadın çalışan sayısı da oldukça yüksek. Her zaman daha çok ezilenler de kadınlar. O yüzden en çok mücadeleyi vermesi

gereken de kadınlar. Biri yapar demeliyiz. O biri neden biz olmayalım?

Hakemliği çok fazla dillendirmiyorsunuz, neden?

Çünkü herkes çok garipsiyor. Bekâr olduğum için de “ilerde bırakırsın” diyorlar. Yani ben bırakmak için bu mücadeleyi vermiyorum. Ciddi anlamda çalışıyorum, uğraşıyorum, zaman ayırıyorum. Yeri geliyor üşüyorum, hasta oluyorum... Bu emek... Ben bu emeğe saygı duyan bir insanla hayatımı devam ettirebilirim. Bir de ben kadınların bir şeylerden fedakârlık ederek hayatlarını devam ettirmeleri gerektiğini düşünmüyorum. Zaten hayatınızda sizin yaptığınız şeylere saygı duyacak bir eş bulamıyorsanız, verici taraf hep siz olacaksınız, ezilen taraf hep siz olursunuz.

İnatçı ve cesursunuz, keşke sendikal mücadele içinde de aktif olarak yer alabilseydiniz...

Ben de isterdim. Aslında en önemli kısmı bu, cesur olmak. Çünkü her kadın akıllıdır, ama cesur olmak gerekiyor. Yapabilirim dediğiniz zaman yaparsınız. Olur mu olmaz mı, yapabilir miyim değil. Herkes yapabilir. Bir insanı bir insandan ayıran dış görünüşü haricinde hiçbir fark yok. Biri 1 saat çalışır başarılı olur biri 2 saat çalışır başarılı olur. Başarı biraz istek, çalışmak ve azimden kaynaklanıyor.

En son, eğitimimizi de bir değerlendirin...

Eğitim çok güzeldi. Daha önce hiç katılmamıştım. Eğitim dendiği zaman herkesin kafasında uyanan sıkıcı, bunaltıcı bir şey oluyor. Bende öyle bir intiba vardı, işyerinde eğitim bölümünde olduğum için eğitimi alacak kişileri bazen zorla getirip oturttuğumuz oluyor. Ortam olarak da otel ve hizmet de iyiydi, neşeli bir ortamdı. Birçok kişinin tanışmasına vesile oldu.

Normalde mesela biz aynı yerde yaşıyoruz, aynı sendikaya bağlıyız ama tanımadığım kişiler vardı ve onlarla tanıştım. Keyifli bir ortamdı, akşam



eğlencesi vardı. Eğitim anlamında da verimli oldu. Kadınlar günüyle ilgili hazırlanan bir slayt gösterimi ve küçük bir sunum vardı. İşte aslında orada yüzeysel bildiğimiz şeyleri daha detaylı daha doğru öğrenmemizi sağladı mesela. İçinde her şeyin olması gerekiyor eğitimin, bu daha verimli oluyor.

Bir yandan dikkat çekmek gerekiyor, o açıdan çok verimli bir eğitim olduğunu düşünüyorum. Çok teşekkür ediyorum, Yalova'yı daha önce hiç görmemişim, Yalova'yı da gezmiş, görmüş olduk. Ben dinlendim de aynı zamanda. Bir çok kişi için de aynısı olmuştu. Herkes için bir nefes arası oldu.

Döndüğünüzde arkadaşlarınızla paylaştınız mı?

Evet, hatta benim müdürüm de kadın olduğu için sendikanın dağıttığı broşürlerden bir tane de ona getirdim, arkadaşlarımla da paylaştım.

Broşürler zaten güzeldi, dikkat çekiciydi, hoşuma gitti, bir dosya da ona hazırlayıp getirdim. Hatta keşke daha fazla alsaydım diye düşündüm yani. Küçük broşürler mesela çok faydalılar.

Kadın Dergisi bize az geliyor. Bütün personele ulaşırsa daha iyi olur. Bir de dergi yanında küçük bilgilendirme broşürleri bizimle paylaşırsanız, iletiriz. ■

Brüksel'de Kadın Sağlığı ve Kadın Emeği Konferansı yapıldı:

Kötü çalışma koşulları işçi kadınının sağlığını etkiliyor

Türkiye'de işçi sağlığı ve iş güvenliği alanında kadınlar çoğu zaman görmezden gelinirken, Batı sendikalarında yıllardır bu alanda toplumsal cinsiyeti hesaba katan ciddi çalışmalar yürütülüyor. Avrupa Sendikalar Enstitüsü'nün 4-5 Mart tarihlerinde Brüksel'de yaptığı toplantıda, kadınlara ait riskler, kadın işçi sağlığı ve meslek hastalıkları konuşuldu.

Derleyen: Nuran Gülenç



İşçi sağlığı alanında cinsiyetçi bakış açısının değişmesi için Avrupa sendikaları yıllardır çalışma yürütüyor. Bu çabalar sonucunda, Avrupa'da ve dünyada pek çok sendika tarafından toplumsal cinsiyet eşitsizlikleri dikkate alınarak işyerlerindeki risklerin kadın bedeni ve psikolojisi üzerindeki etkilerini tanımlama çalışmaları başlatıldı.

Avrupa Sendikalar Enstitüsü, 4-6 Mart 2015 tarihlerinde "**Kadın Sağlığı ve Emeği**" başlığı altında Belçika'nın Brüksel kentinde, çalışma koşullarının kadın sağlığını nasıl etkilediği, kadınların erkeklerden farklı olarak maruz kaldıkları riskleri araştıran kurum ve sendikaların deneyimlerini paylaştığı bir konferans düzenledi. Toplantıya, Avrupa, Dünya

sendikaları ile kadın işçi sağlığı konusunda çalışan çeşitli kurumların temsilcileri katıldı

Amacı kadınların çalışma koşullarının iyileştirilmesi ve bu alanda kadın-erkek eşitliğinin sağlanması için uluslararası deneyim ve bilgilerin paylaşımı olarak belirlenen konferansta altı ana başlık vardı.

Sağlık konusunda kadın-

erkek arasındaki eşitsizlikler ve işbölümü, kadın işçilerin maruz kaldıkları kimyasallar, iş organizasyonunun özel yaşama etkileri, çalışma hayatının zorlukları, koruyucu malzemelerin dizaynı ve kullanımını, kadınların çalıştığı makinalar, araçlar ve kişisel koruyucu malzemeler, yapılan işin kadın sağlığı üzerindeki uzun dönem etkileri ve yaşlanma konuları işlendi. Avrupa Birliği İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı'nın organizasyonunda çeşitli başlıklarda düzenlenen atölyeler yapıldı.

Konferans, kadınların çalışma koşulları, iyileştirilmesi ve güçlendirilmesine yönelik olarak bu alanda çalışan araştırmacılar, profesyoneller, sendika temsilcileri ve aktivistler arasında diyalogun sağlanmasını da hedefliyordu. Avrupa Sendikaları Enstitüsü bu köprünün kurulmasına yardımcı oldu.

En ilginç sunumlardan biri İngiltere'de Manchester Üniversitesi'nde profesörlük yapan **Colette Fa-**

gan'a aitti. Fagan, kadın ve erkeğin yaptığı işlerin farklı olduğunu, bu işlerin her iki cinsin de sağlıklarını farklı etkilediğine vurgu yaptıktan sonra kadınların evde yaptığı işler, yani ikinci vardiya nedeniyle erkeklerden daha uzun saat çalıştıklarına da dikkat çekti. Evde yapılan bakım ve ev işlerinin de kadın sağlığını etkilediğini belirtti. Kadınların erkeklerin hakim olduğu işyerlerinde kendilerini kabul ettirmek için harcadıkları çabanın da kadın sağlığını

Elke Schneider



olumsuz yönde etkilediğine değinen Fagan, "Avrupa'da kadınlar arasında part-time işlerle geçici işler erkeklere göre daha yaygın. AB ülkelerinde istihdam edilen kadınların yüzde 32,5'si bu tür işlerde çalışırken, erkeklerde bu oran yüzde 8,7'de kalıyor. AB ülkelerinde kadın işçiler erkeklere oranla ortalama yüzde 16 daha az ücret alıyorlar. Elverişsiz çalışma koşulları ve düşük ücretler kadın sağlığını da etkiliyor" dedi.

İşyerlerinde fiziksel risklere maruziyet, kimyasal malzemelere maruziyet, yorucu ve ağırlı pozisyonlar, tekrar eden el ve kol hareketlerine maruziyet

kadınlarda farklı hastalıkların ortaya çıkmasına sebebiyet veriyor. Risk oranları açısından kadın-erkek işçiler birbirine yaklaşıken, kadınların bulaşıcı malzemelere temas etme, kaldırma ve hareketlilik anlamında erkek işçilerden çok daha fazla risk altında oldukları, buna karşılık titreşim, gürültü, toz, sıcaklıklardan etkilenmede erkek işçilerin daha dezavantajlı durumda oldukları gözlemlenmiş.

Toplantıda daha çok kadınların maruz kaldığı psikolojik taciz, cinsel sataşma ve taciz ile ayrımcılığın kadın ruh sağlığı üzerinde olumsuz etkileri, bunun da raporlanmasının, kayıt altına alınmasının, kültürel farklılıklar ve önkabuller nedeniyle zor olduğunu, bu nedenle işten çıkarılmaların kadınlarda travmalara neden olduğu da belirtildi. Kayıtlara yansıyan Avrupa Çalışma Koşulları Araştırması 2010 verilerine göre, bir ay içinde, kadınların yüzde 11'i sözlü tacize, yüzde 5'i aşağılayıcı davranışa maruz kaldılar. Yine, bir yıl içinde kadınların yüzde 2'si fiziksel şiddete uğrarken, yüzde 2'si işyerinde cinsel tacize maruz kaldı.

Kazaların kayıt altına alınmaması

Avrupa İş Sağlığı ve Güvenliği Ajansı, Koruma ve Araştırma birimi adına **Elke Schneider** de sunum yaptı. Schneider de sunumun çerçevesini, işyerlerinde toplumsal cinsiyet ve maruziyetin çeşitli formları olarak çizdi. Ajans olarak, 2012-2013 yılları arasında işyerlerin-



de risklerden korunma ve 2014-2015 yılları arasında stres yönetimi ile ilgili kampanya çalışmaları yaptıklarını, kadınların istihdamdaki pozisyonunu ve çalışma ortamındaki kadınlar için var olan risklerin belirlenmesi ve korunma yöntemleri üzerine de araştırma yaptıklarını belirtti. Bu araştırmanın bazı bulgularını ise şöyle özetledi: Kadın istihdamının % 60'ı, 62 sektöründe 6'sında yoğunlaşıyor, bunlar sağlık ve sosyal hizmetler, perakende, eğitim, kamu yönetimi, işletme faaliyetleri, otel ve restoranlardır. Çalışma hayatında kadınların karşı karşıya kaldıkları sağlık problemlerini bulaşıcı hastalıklar, deri hastalıkları ve atım, stres, akıl sağlığı / psikolojik problemler olarak belirlediklerini anlattıktan sonra kayma, sendeleme, düşme, şiddetin çeşitli biçimleri, iğne batması, yorgunluk, algı rahatsızlıkları ve kas iskelet sistemi rahatsızlıklarının da kadına dair işçi sağlığı problemleri olduğunu belirtti.

Yine kadınların ve özellikle de göçmen kadın işçilerin çalıştığı kayıtdışı aile işçiliğine vurgu yapılan sunumda, bu alanda çalışmanın sağlık güvenlik riskleri şöyle tanımlandı: Devam eden ve sürekli tekrarlayan bir işin neticesinde aşırı yorgunluk, cinsel şiddete maruz kalma, kazaların, hastalıkların ka-

yıt altına alınmamış olması, çalışma sağlık hizmetlerine erişim güçlüğü ve iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin olmadığı çalışma koşullarında çalışmak. Yine bu işçilerin emeklilik haklarının olmayışı, iş sözleşmelerinin bulunmayışı, yoksulluk işinde yaşmalarını sürdürmeleri, sosyal ve ekonomik olarak farkındalığın oluşmaması, düşük ücretler, sosyal dışlanma, diğer düzenli işlere erişimlerinin olmayışının da bu grupta çalışan kadın işçileri daha riskli ve korunmasız hale getirdiği vurgulananlar arasında oldu.

Kadın işçi sağlığı konusunun çok yönlü olarak ele alındığı atölyeler ve sunumlarda devam eden iki günlük konferansta, işçi sağlığı konusunda çalışma yürüten bilim dünyasının, bu alana kadının toplumsal rollerini ve fizyolojisini/psikolojisini dikkate almayan bakışı da eleştirildi. ■

Colette Fagan





Sendikalı olduk ücretler düzeldi

Ayakkabı fabrikaları kadın işçi sağlığı ve güvenliği açısından oldukça riskli yerler. SGBP Kadın Koordinasyonu tarafından düzenlenen 8 Mart etkinliği, bu kez Deriteks Sendikası'nın Tuzla'da bulunan genel merkez salonunda yapıldı. Biz de yemek arası ayakkabı fabrikasında çalışan kadın arkadaşlarımızla konuştuk.

Fatma Eralp: Özkan Kundura'da çalışıyorum, evliyim, çocuğum yok.

Özkan Kundura'da kaç kadın çalışıyor, siz ne iş yapıyorsunuz?

9 kadın çalışıyor. Ben bağ bağlıyorum, ayakkabının arkasını düzeltiyorum, duruma göre her işi yapıyorum. Bazen baba bizi masaya alıyor, orada boya yapıyoruz, bağ bağlıyoruz, işleri taşıyoruz, her işi yapıyoruz.

İşyerinde kaç kişi çalışıyor?

64 kişi düzenli çalışıyor, 70'e yakın taşeron var, ama onlar da sigortalı. İş bitince ayrılıyorlar.

Kadınlar hangi bölümde çalışıyorlar genellikle?

Çoğu masada paketlemede, fakat bantta çalışan kadınlar da var. Bantta üç kişi çalışıyor şu anda, ama ayakkabı gelirse banta takviye yapıyor. Şu anda bot yapıyoruz.

Ücretler ne düzeyde?

Asgari ücretin biraz üzerindeyiz biz. İkramiye, sosyal yardımlarla birlikte 1600-1700 TL oluyor. Sendikalıyız ya... Ayakkabı, kömür yardımı filan



gibi sosyal haklar da var. Biz en düşük olanlarız, bizden eski olanların maaşları biraz daha fazla.

Ne zaman işe girdiniz?

2009'da ben işe girdim. Ama sendikalı olalı dört yıl oldu, tabii ondan sonra ücretlerde değişiklik yapıldı, düzeldi durum. Koşullar değişti, ikramiye filan geldi.

Daha önce çalışıyor muydunuz peki?

Evet, bir dokuma fabrikasında 10 yıl çalıştım. Hiçbir hakkımız yoktu, ücretler de çok düşüktü. İş kendi yapıyordun, başında kimse olmuyordu, dokumana göre bakıyorlardı. Kaç metre dokursan ona göre para alıyordun. Vardiyalı çalışıyorduk, üç vardiya.



Burada peki vardiya yok mu?

Yok, erkeklere var. Çok nadir oluyor, geçen hafta bir gece bir gün kaldık mesela, iş acildi. Bunlar da (arkadaşını gösteriyor) bize bağlı olduğu için bantta bizle birlikte çalıştı. Mesai ücreti alıyoruz.

Çalışma koşullarınız nasıl, ne tür sağlık sorunları var?

Kışın çok üşüyoruz. Çatı katında çalışıyoruz. Ben girdim gireli öyle. Rahatsızlandım, geçen hafta rahatsızlandım, beş gün istirahat verdi doktor. Yazın da sıcak oluyor, ama küçük dönen klimalar var, onlarla idare ediyoruz. Artık makine geldi, plastik bağ bağlamaya başladık, tabancayla yapıyoruz işi, makine ile üç kişilik iş yapıyorum. İş bitince de baba bizi masaya alıyor.

Baba mı dediniz?

Evet, ustabaşıma diyoruz, öyle alıştık orada. Boya yapıyoruz, bağ yapıyoruz, paketleme yapıyoruz akşam dörtten sonra.

Ürettiğiniz botların nereye gittiğini biliyor musunuz?

Şu anda bot üretiyoruz, nereye gittiğini bilmiyoruz ama dışarıya gidiyor. Sarı çöl botu yapıyoruz, onlar dışarı gidiyormuş. Askeriyeye de gidiyor. İşçi ayakkabısı oluyor, iş

güvenliği açısından uygun olan onlar mesela, bunları da fabrikalar, gemide çalışanlar alıyor. İhracata göre çalışıyoruz. İsmarlıyorlar, şunu, bunu yapın diye... Bazen geçici işçi oluyor. Talebe de oluyor, ev kadınları da geliyorlar, cumartesi günleri eve katkı olsun diye, sipariş fazla olduğunda.

Eşiniz çalışıyor mu?

Evet çalışıyor.

Evişi yapıyor mu?

Yapmaz mı, onun desteği olmasa çalışmam zaten, akşam eve gittim dün mesela bana patates kızartmış, çay yapmış. İyi yani. Beceriyor yani.

İyi bari başka işlere de sokun onu?

Yook, yapar ama ben istemem onun işi daha ağır benden.

Ne iş yapıyor?

Bu büyük depolar var ya plastik; onları üretiyorlar, tonluk. Hem üretimde çalışıyor, hem yüklemeye. Evde makinede ben çamaşır yıkadığımda o asıyor mesela, yardım eder yani durmaz.

Nerelisiniz?

Giresun'luyuz. Allah herkese versin, ben hiç pazara çıkamam mesela. Tek sıkıntımız çocuğumun olmaması... Birbirimize yardım ediyoruz, hayat müşterek işte.

Sizi tanıyalım?

Sevim Aydođdu: MADER Deri'de çalışıyorum ben de, dört yıldır buradayım. Preste çalışıyorum. Malı alıyorum, veriyorum. Prese bastırma işini başka arkadaş yapıyor.

Erkek mi yapan?

Şu anda erkek, ama kadın da yapar, yapmaz diye bir şey yok.

Sizin fabrika kaç kişilik, kadın sayısı ne kadar?

Kadınlar az, iki kişiyiz. Muhasebe ile birlikte sanıyorum 70 kişiymişiz.

Ücretler nasıl?

Çalışma süresine göre değişiyor. Asgari ücretin üzerinde alıyoruz

Siz daha önce çalışıyor muydunuz?

Tabii, 1993'te başladım, Merter'de nakış işinde üç yıl çalıştım.

Sigortalı mıydınız?

Evet, sigortalıydım, Sonra çuval fabrikasında çalıştım. Orada sigortasız çalıştım üç yıl. Bir yıl kaldı, emekliliğime. Evliyim, benim de çocuğum yok. Eşim emekli.

Sizin sağlık problemlerinizi var mı, memnun musunuz işinizden?

Yok. Hekim var çalıştığımız yerde, altı ayda bir sağlık taramasından geçiyoruz.

Memnunum esasında, şartlar da iyi, cumartesi, pazar çalışmıyoruz. Kimse, kimseye karışmıyor, rahatım yani. ■

Fatma Eralp





Kadınlar mı sendikalara mesafeli sendikalar mı kadınlara?



Kadınlar sendikalarda bakım sorumluluğu konusunda yalnız bırakılıyor, sendikal yapılara nüfuz edemiyor, sendikal eğitimlere dâhil olamıyor, yeteri kadar temsil edilemiyor, toplu sözleşmelerde özgül sorunlarına yer verilmiyor. Özgüven, bilgi, deneyim ve destek yetersizliği nedeniyle sendikalarda var olamayan kadınların sendikalara mesafeli olması anlaşılabilir.

Piyasada herhangi bir iş cinsiyetten bağımsız ve soyut olarak ele alınır. Oysa bu soyut iş, bir çalışanın varlığı ile somut bir örneğe dönüşür. Piyasanın ve işverenlerin çalışandan beklediği, yalnızca iş için var olması ve işini etkileyecek herhangi bir sorumluluğu ve zorunluluklarının olmamasıdır. Dolayısıyla piyasa ve firmalar için, işin dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olan bir çalışan uygun bir çalışan değildir. Buna yakın olan ise erkektir. Çünkü eşi ya da başka bir kadın kişisel

ihtiyaçlarını karşılar ve çocuklarıyla ilgilenirken, erkek çalışan hayatının merkezine tam zamanlı, ömürlük işini koyar ve kendisini işine adar. İş dışında gereğinden fazla yükümlülüğü olduğu düşünülen özellikle evli ve çocuklu kadınlar güvenilir işçiler değildir. Onlar daha fazla devamsızlık yapar, mutlaka evlenir ve çocuk yaparlar. Çocuklarına bakmak için işlerini terker veya çalışmaya ara verirler. Üstelik işin dışındaki, toplumsal olarak yüklenen rol ve sorumlulukların kadınların bedenleri ve

zihinlerini tamamen işe adanmalarına engel olduğu düşünülür. Bu nedenle de bazı işverenler kadın işçi çalıştırmak durumunda kaldıklarında evlenmeme, evlilikleri sıraya koyma gibi insan haklarına aykırı sözleşmeler yapma, hamile kaldıklarında işten çıkarma gibi yasa dışı yollara başvururlar. Böylece ilgisini ve dikkatini işten uzaklaştıran, iş dışındaki (aile sorumlulukları) zorunluluklarını işiyle dengelemiş, bu sorumluluklarından kurtulmuş ve erkekleşmiş kadınlar tercih edilir. Bu sorumlulukların, neslin üre-

mesi ve bugünkü neslin yeniden üretimi, yani bir sonraki güne hazır edilmesindeki ve toplumun işleyişindeki merkezi rolünün işverenler için bir önemi yoktur. Bu durumda cinsiyetsizmiş gibi sunulan ücretli “iş” kavramı tam manasıyla cinsiyetçi bir kavramdır.

Sendika işinin cinsiyeti

Görüldüğü gibi “ücretli iş” hâlihazırda cinsiyete bağlı işbölümünü ve kamusal ile özel arasında bir ayrımı içerir. Özetle, örgütlenmelerin (firmaların) cinsiyetçi yapıları esasen işlerin cinsiyetçi yapılarına bağlıdır. Peki, sendika işi bu çözümlemeden bağımsız mıdır? Başka bir ifade ile sendika işinin bir cinsiyeti var mıdır?

Bugün kime sorarsanız sorun sendika işinin bir cinsiyetinin olmadığı cevabını alırsınız. Veya nadiren sendikacılığın bir erkek işi olduğu belirtilir. Ancak kadınların sendika yönetimlerindeki temsil düzeyinin zayıf olmasının nedenlerini biraz irdelediğinizde sendika işinin (yönetim kademelerinde yer almanın) kadınlara uygun olmadığı algısını açık bir şekilde ortaya koyan ifadelere çok sık rastlıyorsunuz.

Toplumsal zihindeki algı, kadının “içerde” olması gereken bir kişi, korunması/kapatılması gereken bir nesne olarak tezahür ediyor. Dolayısıyla “dışarı” erkeklerin dünyasıdır. Aynı zihinsel algı “sendika işi”ni de fazlasıyla “dışarıya ait” bir iş olarak görmekte. Dolayısıyla toplumdaki erkek egemen kültür, sendikalarda sendika işinin bir kadın işi olmadığı algısını yeniden üretmekte.

Bu kültürün açık yansımalarından birisi süregelen sendikal mücadelenin niteliğidir. Sendikal mücadele öteden beri işçi ailesinin



varlığını sürdürmesi için toplumsal yapıda aile reisi konumundaki erkeğin dışarıda çalışarak eve ekmek getirdiği “geçim stratejisi” üzerinden kurgulanmıştır. Bu algıya göre evin dışında kurulan ve “değerli” olan bütün üretim ilişkileri, erkekler üzerinden yürümetedir. Dolayısıyla, hak arama, dayanışma, işçilerin temsili ve yönetimi gibi işçileri birlik haline getiren örgütlenmeler olarak sendikalardaki “iş” de erkek işi olmaktadır. Üstelik hak arama sürecindeki kavga, direniş, mücadele gibi kavramlardaki eril vurgu, bir nevi yiğitlik, mertlik, cesaret, kahramanlık ve militanlık söylemleri ile yoğrulmuş cinsiyet algısıyla iyice erkekleşir. Kadın (eş, anne, kızkardeş vb.), işçileşmiş erkeğin sadece tamamlayıcısı ve destekleyicisidir. Sonuçta algılar, erkek egemen söylem ve cinsiyetçi düşünce kalıpları, sendikal mücadeleye cinsiyetçi-ideolojik bir içerik kazandırıyor. Ailede kadın-erkek arasında görülen eşitsiz güç dağılımında olduğu gibi, sendika içinde de kadını sadece “yardımcı” konumuna indiriyor ve sendika işinin bir erkek işi olduğu algısını yeniden üretiyor.

Masaya yumruk vurmaktan sendikacılık

Çoğu zaman sendika işi erkeklerle özdeşleştirilmiş özelliklerle tarif edilir. Örneğin “sendikacılıkta mesai yok”, “cabbar olacaksın”, “kavga edeceksin”, “masaya yumruğunu vuracaksın”, “erkeklerle iç içe olacaksın”, “gerektiğinde hafta sonları şehir dışına çıkacaksın”, “uzun toplantı saatlerine katılmak zorundasın”, “gece saat 03:00’te bir sorun oldu, bir kadını nasıl arayacağız?”, “7/24 telefonum açıktır” ifadeleri, sendikacılığın içeride olması beklenen ve muhafaza edilen kadınlara uygun olmadığı inancını güçlendiriyor. Özellikle “masaya yumruğunu şiddetle vurmaktan” “cabbar olmak”, “kavga etmek” vb. erkeklere atfedilen özelliklerin bir yöneticinin vasıfları olarak öne sürülmesi, “erkekliğin” ve iktidarının, sendikacılık alanı üzerinde bir hegemonya kurduğunu göstermesi bakımından önem taşıyor.

Yapılan araştırma ve gözlemler, sendikaların karar mekanizmalarında yer alan erkek sendikacıların, sendika işine atfettikleri özellikler

ile kadınların aile rol ve sorumluluklarının uzlaşmasının oldukça zor olduğuna ilişkin bir algılarının olduğunu gösteriyor. Çünkü sendika işinin ritmi ve zamanlaması ile aile sorumluluklarının ritmi ve zamanlaması asla uyumlu değildir. Üstelik bu işler arasındaki uyumu sağlayacak olan, kadınlardan başkası değildir. Kadınların tercihinin hangi yönde olacağına ilişkin bu tarz bir çatışma karşısında erkekler, kadının “evin içi”ni tercih etmelerinin “doğal” olduğunu üstü örtük bir şekilde kabul etmekte. Kadın, sendika işi veya ücretli işi karşısında “doğal” olarak ev ve aile sorumluluklarını tercih ettiğinde, toplumdaki ve sendikadaki kadın sorunu çözülmüş sayılır.

Sendikacı kadının işini kolaylaştırmak

Bu durumda kadının sendika işini yapıp yapamayacağını, eşin desteğine, bekâr olmasına veya bakım yükümlülüğü hafiflemiş veya bu yükümlülüğünü aile üyeleri arasında paylaşmış veyahut bir başka kadının çocukları ile ilgilenmesi koşuluna bağlamakta. Gerçekten sendikalarda aktif gö-

revlerde bulunan kadınların, tıpkı emek piyasasında görülen durum gibi genellikle bekâr, veya evli fakat çocukları yetişkin olan kadınlardan oluştuğu gözlemleniyor. Zaten bu uyumu sağlayamayan evli ve bakım yükümlülüğü olan kadınların ne sendika yöneticiliği ne de diğer faaliyetlere katılması beklenmemekte, hatta bu durum normal karşılanmaktadır.

Pek çok sendikacı tarafından kadınların bu sorumluluklarını azaltmaya dönük bir düşünce ve anlayışın olmadığını, bakım konusuna ilişkin duyarsızlıklarından görmek mümkündür. Birkaç sendika kadınların katıldığı eğitimlerin organizasyonuna, bu etkinlik esnasında eğitim gören kadınların çocuklarına yönelik etkinlikler tasarladığı ve o sırada bakımını sağlayacak olanakları dâhil ettiği görülmüştür. Ancak bu tür etkinliklerin sınırlı ve geçici olduğunu söylemek gerekir. Bundan önemlisi sendikaların bugün kadın örgütlerinin üzerinde önemle durduğu kadınların istihdamını ve sendikal faaliyetlere katılımını doğrudan etkileyen bakım sorununu ele alıp almadıkları veya bu soruna nasıl yaklaştıklarıdır.

Birincisi, bakıma ilişkin sosyal politika tartışmaları gündemde olmasına rağmen sendikalar bu tartışmaların uzağındadır. Toplu sözleşmeler incelendiğinde ise, sendikaların (Türkiye Gazeteciler Sendikası dışında) topluma ve devlete egemen olan “çocuk bakım sorumluluğu kadına aittir” anlayışının, çocuk bakımına ilişkin düzenlemelerin merkezi düşüncesini oluşturduğu görülebilmektedir. Konuya ilişkin diğer bir diğer bulgu, toplu sözleşmelerde bakım konusunun yalnızca çocuk bakımı ile sınırlanmış olmasıdır.

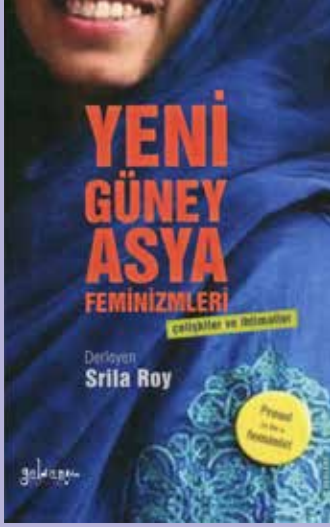
Yukarıda açıklamaya çalıştığımız birkaç sorun bile kadınların sendikalara neden mesafeli durduklarından çok, sendikaların kadınlara neden mesafeli durdukları sorusunun daha önemli olduğunu gösteriyor. Gerçekten sendikalar, işverenlerden ve yasalardan kaynaklanan önemli örgütlenme sorunları ve zorlukları ile karşı karşıya. Ancak kadınların sendikalara çekilmesi, onlara yeterince bilinçli, duyarlı ve cesaretli olmadıklarına yönelik suçlamalar getirerek veya kadınları sendikalardan uzaklaştıran toplumsal rol ve sorumlulukları değişmez bir veri şeklinde kabul ederek durumu meşrulaştırmak yoluyla gerçekleştirilemez.

Bakım sorumluluğu konusunda yalnız bırakılan, sendikal yapılara nüfuz edemeyen, sendikal eğitimlere dâhil olamayan, temsili sağlanmayan, toplu sözleşmelerde özgül sorunlarına yer verilmeyen, özgüven, bilgi, deneyim ve destek yetersizliği nedeniyle erkeklerin dünyasını temsil eden sendikalarda var olamayan kadınların neden sendikalara mesafeli olduklarını sormak, sizce de anlamsız bir soru değil mi? ■



Güney Asya'da kadınlar ne yapıyor: Yeni Güney Asya Feminizmleri

Derleyen: Srila Roy / Güldünya Yayınları / 2015



Kadın Kurtuluş Hareketi ve harekete dair kuram ve pratikler denildiğinde genellikle aklımıza, Batı'da üretilen metinler gelir. Bir kadın yayınevi olan Güldünya Yayınları'ndan geçtiğimiz günlerde yayımlanan ve Srila Roy tarafından derlenen *Yeni Güney Asya Feminizmleri*, gözden oldukça irak bir bölgeye Güney Asya'ya çeviriyor büyütücü. Pakistan, Bangladeş, Hindistan, Sri Lanka gibi ülkelerde kadın hareketinin özgün örneklerine bakmamızı sağlıyor. Kitapta farklı alanlardan farklı deneyimler ve düşünsel pratikler sunan çeşitli makaleler yer alıyor. Pakistan'daki cinsel taciz yasasından kadın işçilerin tarihine, Sri Lanka'da kadınların savaş ve cinsel tacize direnişine kadar pek çok konunun yer aldığı derlemede yeni kadın

mücadele deneyimlerine tanıklık ediyoruz.

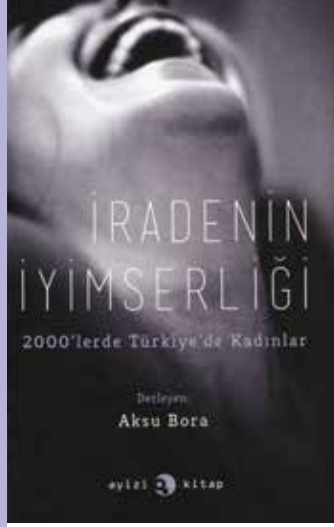
Neoliberalizmin, toplumsal cinsiyetle ilgili konuların kalkınmanın parçası olarak ele alındığını gösterirken, kadın örgütlenmelerinde STK'laşmaların, hareketin radikalleşmesinin önünde nasıl engel oluşturduğunun da altı çiziliyor.

Kitap içinde yer alan, Debarati Sen'e ait *Aldatıcı adalet: Darjeeling çay plantasyonlarında, alt-milliyetçiliğin cinsiyetlendirilmiş emek siyaseti*, isimli makalesi, çift uluslu bir toplumda, alt ulus kimliğinin kadın emeği sömürsünü nasıl artırdığına, bu alanda üretilen politikalar, ücretlerin çalışma koşullarının, eviçi emeğinin belirlenmesi konusunda, bu kimliğin ne kadar baskın olduğunu gösteriyor.

Nepal toplumunda kadınların dışlanmasında "çoklu patriyarka"ların etkilerini gözler önüne seren Debarati Sen, bir sosyal pratik olarak emeğin daha dinamik ve süreçsel kavramlaştırmalara ihtiyaç duyulduğunun altını çiziyor. Makalede alt ulus kimliğinde yerel sendikaların kadın örgütlenmesine ait dinamikleri kavrayarak ona göre yeni politikalar üretmesinin toplumsal cinsiyet ezilmesine karşı mücadeleyi nasıl etkilediği de gösteriliyor. ■

İRADENİN İYİMSERLİĞİ 2000'lerde Türkiye'de Kadınlar

Derleyen: Aksu Bora / Ayizi Kitap / 2015



Kadın istihdamının Türkiye'deki belirgin biçimlerinden biri olan ücretsiz aile işçiliği de, artık tarım dışı alanlara kaymış vaziyette. Şehirde kadın kocasının taksisine şoför olabildiği gibi, dükkanında da ücretsiz aile işçisi olarak, nöbetleşe çalışabiliyor.

Özlem Yeniay çoğu kez güvencesiz, bazen de ücretsiz aile işçiliği olarak sürdürülen bu işlerden birine, kadın balıkçılığına yönelmiş... Gökova Körfezi'nde Kadın Balıkçılar adlı makalesinde balıkçılıktan başka işi olmayan kadınlarla "gerçek balıkçılarla" konuşmuş. Gökova Körfezi'nin çevresindeki köylerde kimileri 30-40 yıl, kimileri de beş altı yıldır balıkçılıkla geçinen 53 kadın ile konuşmuş. Makalede balıkçılık yapan kadınların mekânla ve ev işleriyle diğer işlerde çalışan kadınlardan farklı ilişkiler geliştirdiği örneklerle anlatılmış. Bazı kadın balıkçıların, tekneleri ev gibi kullanması en tipik örneklerden biri olarak karışımıza çıkıyor. Türkiye'de farklı alanlarda çalışan kadınların deneyimlerine ve bu alanlarda üretilen son dönem bilgilerine ulaşmak için, okumanızı öneririz. ■

Aksu Bora'nın derlediği kitap, Türkiye'nin Ankara'da bulunan diğer kadın yayınevi tarafından yayınlanmış: Ayizi Kitap. Sanat, spor, edebiyat, siyaset ve kadın emeği alanında 2000 yılından sonra üretilen makalelere yer verilen derlemede, yeni kurulan platformlara, Aliyyül Ala Dergisi ve reşel com. tr blogundan hareketle muhafazakar kesimde ortaya çıkan kadın çalışmalarına dair makaleler de bulunuyor.

Kadın emeği güvencesizlik son dönemlerde, birbirlerinden ayrılmayan ikili olarak gündemimizi meşgul ederken, güvencesiz ve esnek çalışma modelleri, giderek yeni yeni çalışma biçimlerini içine alarak genişliyor.



Ev ve bakım işlerini bir babayla konuştuk:

Başka bir babalık mümkün

Necla Akgökçe

Doğan Gündüz'ü biz tanıyorduk. Babalığının bir bölümünü gözlemlemiştik. O her ne kadar yapılması gerekeni yaptığını iddia etse de çevremizde bulunan "babalar"dan farklıydı. Tavrı "sen yemek yaparken ben de çocuğu oyalayım" babalarının yaptığına da benzemiyordu. Şimdi yedi yaşında olan kızlarının doğumundan itibaren, bakım sürecini eşiyile birlikte yürüttüler. Doğan'ın yazdığı üç çocuk kitabı var. Onunla, yani "baba" diye ağlayan bir kız çocuğunun babasıyla, baba olmayı konuştuk...

Kendinizi tanıtabilir misiniz?

İstanbul'da doğdum. Ancak benim İstanbul'um, Ankara'da üniversiteye gidene kadar küçük bir köyden ibaretti, ki ben de o zamana dek bu köyün sınırlarının dışına neredeyse hiç çıkmadım. Çocukluğumdan itibaren yaz tatillerimde kardeşlerim gibi, biz dört kardeşiz en küçükleri benim, benim de zamanım tarlada çalışarak geçti. Tarlada çalışmak, doğayla iç içe kırdan bayırda olmak benim için çok öğreticiydi. Bu açıdan kendimi çok şanslı görüyorum. Babamın uzun bir süre bir fabrikada şoförlük yaptığını hatırlıyorum. Gece gündüz evde, tarlada, pazarda çalışan annem hepimizin okuması için elinden geleni yaptı. Belki de çok istediği halde gönderilmediği Keçiçepe Köy Enstitüsü'nün burukluğunu bizi okutarak hafifletmek istedi. Yoksulduk, tarlada yetiştirip pazarlarda sattığımız sebzelerin geliriyle çok sıkıştığımızda da satılan birkaç parça tarladan elde edilen parayla zar zor üniversitede okuyabildik. Ben makine mühendisliğinde okudum. Şu anda özel bir firmada çalışıyorum. Evliyim. Yedi yaşında bir kızım var.

Sizce baba olmak ne anlama geliyor?

Yeni baba olmuş erkeklerden sıklıkla duyuyorum, "Çocuğumu elime alınca baba olduğumu anladım, babalık çok güzel bir duyguymuş" diyorlar. Bunun ezberlenmiş, bebek ilk kucağa alındığında söylenmesi gereken bir replik olduğunu düşünüyorum. Zaten böyle caka satıp ortada dolaşanlar bebekleri gece yarısı ağlamaya başlayıp uykuları kaçtığına, kendisine o "muhteşem baba olma duygusunu" yaşatan bebeğini annesiyle baş başa bırakıp sesin duyulmadığı bir başka odaya kaçıyorlar. Ya da çocuğun karnının doyurulması, altının temizlenmesi, emzirme döneminde bitap düşen annenin biraz olsun dinlenebilmesi için ev içi ve dışı işlerde daha fazla sorumluluk alması gerekirken, "ben bu işlerden anlamıyorum, yapamıyorum" gibi klişe bahanelerin, yalanların arkasına saklanıyorlar. Biyolojik olarak çoğalma yeteneği eğer özel bir hastalık söz konusu değilse tüm canlılarda var. Çoğalmak, baba olmak için bence yeterli değil. Bir çocuğun babası olabilmek bence doğumdan

sonra o bebek için harcanan emekle oluşan bir şey. Bir bebeğin biyolojik babası da olmayabilirsiniz. Siz bebeğinizle ne kadar çok ilgileniyorsanız, oyun da bir ihtiyaç, ama oyuna gelene kadar bebeğin doyurulması, yıkanması, giydirilmesi, çamaşırlarının yıkanması, uyutulması, mamasının hazırlanması, gezdirilmesi gibi bir sürü şey var, onun ihtiyaçlarını karşılıyorsanız zamanla onun babası oluyorsunuz. Baba olmak bence korunmasız, savunmasız bir insan yavrusunu bir birey olarak kendi başına yaşamını sürdürebilene kadar emek harcamak, maddi, manevi sorumluluğunu almaktır. Çocuk ve baba arasındaki sevgi de böyle oluşuyor zaten. Böyle bir paylaşım olmadan bir erkeğin bebeğini eline alıp “*Baba olmak muhteşem bir duyguymuş*” demesi bana palavra geliyor.

Baba olmadan nasıl bir baba olacağınız hakkında düşündünüz mü, bir model var mıydı kafanızda, varsa bu model nasıl oluştu?

Doğrusunu söylemek gerekirse nasıl bir baba olacağımı düşünmeyi bırakın, bilinçli olarak baba olmayı dahi düşünmüyordum. Baba olmak da evlenmek de benim için uzak şeylerdi. Çevremde gördüğüm ailelerin kendi içlerindeki yaralayıcı, sancılı ilişkileri benim “aile” olmak kavramına da mesafeli olmama neden oluyordu. Benimle benzer kaygıları taşıyan eşimle “evlenmemize” rağmen uzun yıllar çocuk yapma düşüncesinden de uzak durduk. Ama itiraf edeyim kendimi bildim bileli nasıl bir insan olacağım, olmalıyım sorusunu kendi kendime soruyorum. Eksiklerimi, zaaf larımı, bilerek bilmeyerek yaptığım yanlışları gördükçe sorguladıkça düzeltmeye çalışıyorum. Daha lise yıllarında ablam ütü yaparken kendi eşyalarını ayırıp kendi başıma ütölediğimi hatırlıyorum. Ablamın, annemin, eşimin ya da bir başkasının zamanını, emeğini benim yapabileceğim bir şey için harcaması, severek yaptığını söylese bile beni insan olarak utandırıyor. Sevdiğim



insanları hem duygusal hem de maddi olarak sömürmemek için elimden gelen ne varsa kendi başıma hallediyorum. Babalık konusu da böyle... Benim ve eşimin kararıyla dünyaya gelen bir bebek var ortada ve onunla ilgili yapabileceğim ne varsa, demin de söyledim yedirmek, uyutmak, altını temizlemek yapmalıyım. Bebek büyütme benim için daha önce hiç bilmediğim, üzerine pek kafa yormadığım bir alandı. Neyse ki kitaplar var. Okuduğum kitaplardan, daha önce bu yollardan geçmiş annelerin, babaların deneyimlerinden faydalanarak ama en önemlisi hayata emek ve paylaşım temelli bakışla kendime bir yol çizmeye çalıştım.

Kızınız doğduktan sonra ona yönelik bakım işlerinin büyük bölümünü siz üzerinize aldınız, bu sizin açınızdan nasıl bir deneyimdi?

Üstlendiniz deyince sanki bana ait olmayan bir şeyi sırtlamışım, eşimin göreviymiş de ben ona destek oluyormuşum gibi bir anlam çıkıyor. Bir şeyi üstlenmiş değilim, sadece yapmam gerekenleri yaptığımı düşünüyorum. Bu zor, zahmetli, yıp-

raticı, güzel, keyifli, öğretici ve bir o kadar da benzersiz bir deneyim benim için. Tırtılken kozadan çıkıp bir anda kelebek oluyorsunuz. Daha önce deneyimlemediğiniz yeni bir hayatı yaşamaya başlıyorsunuz. Arkadaşlıklar, uyku düzeni, ziyaretler, yemek düzeni gezdiğiniz sokaklar her şey ama her şey bir bir elden geçiyor. Kendinize yeni bir yaşam kuruyorsunuz. Çocuksuz günlerin yaşama biçimini gardiobunuzdan çıkarıp içine çocuklu mevsimin yaşama düzenini koyuyorsunuz. Sadece yaşama düzeniniz değişmiyor, siz de çocukla birlikte değişiyorsunuz. Onunla birlikte bebek, gün be gün büyüyerek çocuk oluyorsunuz.

Bebek bakımı sanırım en zor işlerden biri. Aklınızı, dikkatinizi, emeğinizi yirmi dört saat bir bebeğe ayırmanız gerekiyor. Sağlıklı bir insanın kısa bir süre sonra “yeter artık” deyip isyan etmemesi ya da kendi içine kapanıp “herkesin kolayca yaptığı” bir şeyi ben niye yapamıyorum diye kendini suçlamaması işten bile değil. Bebek bakımının ne kadar akıl ve beden sağlığını yıpratıcı bir iş olduğunu görünce bir evde



tek başına çocuk büyüten kadınların emeğinin görmezden gelinmesinin büyük bir kötülük olduğunu daha iyi anladım. Erkekler çocuk bakımı işini değersizleştirerek hem yapmaları gereken işlerden kaçıyorlar hem de kadını küçümseyerek kendilerini yüceltmeye çalışıyorlar.

Sizce erkeklerin, ben emziremem gibi bahanelerle bakım emeğinden kaçmaları, çocukla belli zamanlarda, sadece oynamak için beraber olmaları, onlara neler kaybettiriyor?

Bebek bakımı zor olmasına zor bir iş, ama “bu zorluk nedeniyle ben bebek bakamıyorum” bahanesinin arkasına saklanılarak kaçılacak bir iş değil. Aslında bakarsanız erkeklerde buna benzer sürüsüyle bahane var. Evde gömleğinin düğmesini bile dikemediklerini iddia ederler, ama “terzilikte en söz sahibi olanlar onlardır”. Bir kap yemeği ocakta ısıtmayı beceremezler ama “aşçılıkta üstlerine yoktur.” Yılda bir kez mutfağa girip salata yaparlar, bir sonraki yıla lütfedip yeni bir salata yapana kadar ne muhteşem salata yaptıklarını anlatır dururlar. İşyerlerinde camları gıcır gıcır, yerleri pırıl pırıl yaparlar, arabalarını bütün mahalleye göstere göstere temizleyip parlatırlar ama her nedense evde toz bezine elleri gitmez. Bebek bakımı

için de durumun farklı olduğunu sanmıyorum.

Evet, bebekle ilgili neyi ne zaman, nasıl yapacağımızı bilemiyorsunuz, ama kısa bir süre sonra nasıl uyutacağımızı, nasıl besleyeceğinizi, altını nasıl temizleyeceğinizi öğreniyorsunuz. Zaten hastaneden ayrılmadan da bu konularda temel bilgileri veriyorlar. Öğrenmek isteyen, yapmak isteyen kolaylıkla yapabileceği işler bunlar. Sonuçta emzirmenin dışında kadınlar da bunları genetik kodlarla öğrenmiyorlar.

Sorunuza gelince babaların bakım emeğinden kaçmaları, biraz ağır olacak ama, onlara insanlıklarını kaybettiriyor. Her ne ad altında olursa bir insanın diğer bir insanı sömürmesi ona insanlığını kaybettirir. Üstelik eşlerin, kadın olsun erkek olsun toplumsal kodlar nedeniyle bu ilişki biçimini doğal görmesi de bu gerçeği değiştirmez.

Kaybedilen başka şeyler de var tabii, bir bebeğin emeklemesini, ayağa kalkmasını, ilk kelimesini, sevincini, ağlamasını, parmaklarınızı tuttuğundaki insan sıcaklığını, hoşgörüyü, insanları sevmeyi, annenizin babanızın sizi ne emeklerle büyüttüğünü fark etmeyi, çocuğunuzu da katarak eşinizle aranızdaki sevginizi daha da büyütme fırsatını, kendi çocukluğunuzu ve de geleceğinizi kaybettirir.

Çocuk bakımı erkeklige zeval getirir mi?

Niye getirsin ki? Aksine çocuk bakımına dâhil olmamak getirirse insan olmaya zeval getirir.

Toplumda var olan, “babalık” anlayışı ve kodlarının ötesinde başka türlü bir babalık mümkün mü ve bu nasıl bir şey olur?

Tabii ki mümkün. Kadın ve erkeğin eşit, paylaşımcı, özgürleştirici, birinin diğeri üzerine tahakküm kurmadığı bir ilişkiyi pratiğe dökülebilmeleri durumunda klasik “baba” anlayışının da dönüşeceğini düşünüyorum. Bu sadece o ilişki için değil, toplum için de iyi bir şey olacaktır.

Bir anımı paylaşmak istiyorum. Kızım, ilkokula başladığının ilk günlerinde okulunda bir sebeple ağlamaya başlamış, bu arada kendisi sıkı bir ağlayıcıdır, susturabilene aşk olsun. Okul müdürü dâhil başına toplanmışlar, susturamıyorlar. Sınıf öğretmenini beni telefonla aradı, çaresizlermiş, ne yapacaklarını sordu. Kızımın ağlama sesini duyunca içim parçalansa da “Çok ilgi göstermeyin, bir süre sonra susar” dedim. Tam telefonu kapatacağım öğretmenini “Size bir şey söyleyeceğim” dedi “kızınız, diğer çocukların tersine baba diye ağlıyor”

Nasıl bir babalık sorusunun karşılığını tam bilmiyorum, bir model de öneremem. Bu sorunun cevabını verse verse çocuklar verebilir. Ama şundan eminim, eğer bir çocuk başı sıkıştığında “baba” diye ağlayabiliyorsa o baba “başka bir babalık” için önemli ve güzel bir adım atmıştır.

Çocuk kitapları da yazıyorsunuz, üçüncü kitabınız çıktı sanıyorum, çocuk kitapları yazmaya ne zaman ve niçin karar verdiniz?

Malum zaman çok hızlı geçiyor. Çocukluk çok özel bir dönem. Hem anne-baba hem de çocuk için. Çevrenize baktığınızda da görürsünüz, anneler babalar çocuklarının etra-

fında dört dönerler, fotoğrafını veya filmi çekmek için. Zaman zaman bunu ben de yapıyorum. Ancak bu çekimlerde kendi duygu ve düşüncelerimin eksik kaldığını fark ettim. Bu eksikliği gidermek amacıyla bir bebek ile babası arasındaki karşılıklı ilişkiyi kendimce öyküler halinde yazmaya başladım. Bir bebeğe bakmak gerçekten çok yıpratıcı bir iş, eğer kendinizi sağaltacak fırsatlar yaratamazsanız, kendiniz de o yıpratıcılık girdabının içinde kaybolup gidiyorsunuz. Ben çıkışı yazmakta buldum. Gündüz işe gidiyordum. Akşam gelir gelmez kızımın bakım işlerini devralıyordum. Uyutana kadar bir telaşla geçiyordu. Onun uyuması bizim için de uyuma fırsatıydı. Gece sebepsiz uyanınca ilgilenmeler, mamasını, suyunu vermeler derken sabaha yaklaşıyorduk. Ben erkenden saat dört civarı uyanıp yazmak için masamın başına geçiyordum. Sonra sabah koşturması, işe gitme, işin yoğunluğu ve eve dönüş. İşte çalışırken evde bebeğime bakmaktan daha az yorulduğumu, işin benim için dinlenme yeri haline geldiğini rahatlıkla söyleyebilirim. Bu koşturma ve sıkıntı içinde yazmak beni sağalttı, diri tuttu. O günlerde yazdığım hikâyelerden biri çocuğuna doğum günü hediyesi olarak bir masal yazma derdinde olan bir babanın hikâyesiydi. İşte bu hikâyedeki masal yazdığım hikâyeyi de aştı, aldı başını özgürlüğünü ilan etti. Böylece ortaya “Kaçan Uykuların Peşinden” adlı Can Çocuk Yayınları'nın bastığı çocuk romanı ortaya çıktı. Kaçan uykular konusu tabii ki bebeklerin uykularının neden kaçtığı sorusu üzerine temellendi. Bu fikir bebeğimin ilk aylarında uyuyamadığı bir gece, onu portbebesinin içine koyup gecenin bir yarısı saatlerce ay ışığı altında balkonda ileri geri turladığımda aklıma gelmişti.

Anlayacağınız “Benim çocuğum oldu, şimdi bir çocuk kitabı yazayım” diye bir düşüncem hiç olmadı. Süreç beni buraya sürükledi. Tabii yazmanın keyfini alınca bunu sür-

dürmeye başladım. Ardından yine Can Çocuk Yayınları'ndan manzum öykü diyebileceğim, “Sahi Benim Annem Hangisi?” yayınlandı. Bunu da Nisan ayında Yapı Kredi Yayınları'ndan çıkan “Kayıp Çocuklar Bahçesi” izledi.

'Sahi Benim Annem Hangisi' kitabınızda, anneliğin genetik kodlarla alakası olmadığını, ama bir emek verme işi olduğunu anlatmışsınız, bu anlamda annelik babalık rolleri de pekâlâ değişebilir, bu konuda neler söylemek isterdiniz?

Ben anneliğin de babalığın da emek vererek elde edilebilecek “ünvanlar” olduğunu düşünüyorum. Biyolojik anne baba olmadığı halde çocuklarını büyük özveriyle yetiştiren nice anne baba, nice çift var. Yine ağlama örneğine dönersek bu çocukların canı yanıp ağlamaya başladıklarında akıllarına ilk olarak biyolojik olmayan, ama yürekte annesi babası olan insanlar geliyor. Bu benim değerlendirmem. Ama bunun da kesin doğru olduğunu iddia etmiyorum. Bu yüzden de dikkatli gözlerden kaçmayacak ithafımda “Kendisinden başka kimsenin bilemeyeceği sorunun sahibine” diyorum.

Kızınız kitaplarınızı seviyor mu?

Bilmiyorum, ama kitaplarımın yayınlanması hoşuna gidiyor. Yazdıklarımı eleştiriyor da. Genelde bir metni bitirdiğimde ona da okuyorum, değerlendirmesini alıyorum. Ama hâlâ ne iş yaptığımı anlamış değil. Bir yandan işe gidiyorum, mühendislik gibi bir mesleğim var, diğer yandan evde ondan arta kalan zamanda bir kenara çekilip kendimce bir şeyler karalamaya çalışıyorum.

Belki yazdıklarım ona hitap etmeyebilir, bunu önümüzdeki günlerde daha net göreceğim. Ama zaten biliyorsunuz kitaplar, yazılanlar, sanat eserleri, müzik gibi şeyler çoğu kez en yakınımızdakine değil sizden



uzak olduğu halde aynı düşünceye, kaygıya sahip olanlara daha fazla hitap ediyor.

Son olarak ekleyeceğiniz başka bir şey var mı?

Geçenlerde kızım hayat bilgisi dersinde anne babanın görevlerinin neler olduğunu işlemişler. Bunlarla ilgili cümleler yazmışlar. Bize anlatıyordu, “Anne yemek yapar, çocukların bakımı yapar” gibi bir cümle yazmışlar. “Sen ne yaptın peki?” diye sordum. “Ben de yazdım” dedi. Gördüğümüz gibi toplumsal kodların değişmesi için biraz daha zamana ihtiyaç var. Siz ne kadar örnek olsanız da sizin dışınızdaki değirmen her şeyi, kendi çocuğunuzu bile öğretiyor. Yine de kızımın yazdığı cümle ile yaşadığı arasında kafasının karıştığını biliyorum. Kafa karışıklığı güzeldir, bizi olması gerekene, güzel olana götürür.

Son olarak sakın bütün bu anlattıklarımın sanki kızıma bir tek ben bakıyormuşum gibi bir anlam çıkmasın. Eşimle, hatta anneannemiz ve dedemiz ile birlikte dört kişi yan yana, paylaşarak, paslaşarak kızımızı büyötmeye çalışıyoruz. Bu anlamda ben çok şanslıyım. ■

IndustriALL'un Ortadoğu ve Afrika kadın ağı kuruldu

IndustriALL Küresel Sendika'nın MENA (Ortadoğu ve Kuzey Afrika) bölgesi için düzenlediği "Örgütlenerek Sendikal Güç Kazanmak" konulu konferans çerçevesinde, Lübnan, Fas, Tunus, Irak, Ürdün ve Mısır'dan petrokimya, oto parçası, petrol, gaz ve tekstil sektörlerini temsil eden 15 kadın, bir kadın ağı kurmak üzere bir araya geldi.



Lübnan, Fas, Tunus, Irak, Ürdün ve Mısır'daki sektör sendikalarından gelen kadınlar, ülkelerinde ve işyerlerinde karşılaştıkları sorunlardan bahsettiler.

Tunus'ta kadınlar aileleri pahasına sendikalara katılıyorlar. Irak'ta kadınlar, fabrikada erkeklerle yan yana çalışsalar da, sendikal çalışmaya katılmaları için anne-babalarının rızası gerekiyor.

Fas'ta elektrik kablo parçaları sektöründe çalışan 8000 kişinin üçte ikisi kadın. Kadınlar sağlık nedenleriyle de çok zorluk çekiyorlar. Çok hızlı çalış-

maya zorlanıyorlar ve sonra kas zorlanmasından ya da tekrara dayanan zorlanmadan kaynaklanan rahatsızlıklar yaşıyorlar.

Fas'ta yasalarda bazı iyileştirmeler yapılıyor, ama yasalar ile uygulama arasında uçurum var. Bazı kadınlara ücretleri ödenmiyor, sanayide yasalar uygulanmıyor, gebe kadınlar çalışmıyor, evlilik ve çocuklar kadınların meslek yaşamını kısıtlıyor. "Kadınlar ücretsiz çalıştırılıyor, ücret eşitliği ve iş-yaşam dengesi yok." Aile sorumlulukları kadınların geleceğini olumsuz etkili-

yor. Kayıtdışı sektörde çalışan kadınlar en korunmasız kesimler. Sözleşme görüşmelerinde kadınların sorunları göz ardı ediliyor, eylemlerde ve taleplerde kadınların ihtiyaçları dikkate alınmıyor. Cinsel taciz ciddiye alınmıyor.

Tunus'ta tekstil sektörünün yüzde 85'i kadınlardan oluşuyor ve bu oran daha da artıyor. Bununla birlikte hijyen ve tuvalet yokluğu ciddi boyutlarda. Sorunların işyeri düzeyinde ele alınması gerekiyor. Kadınların üst düzey görevleri hedeflemesi gerekiyor, ama günlük yaşamın dayattığı engeller nedeniyle bu gerçekleşmiyor.

Mısır'da kadınların petrol sektörüne katılımı söz konusu değil. Zamanla erkekler bu konuda daha destekleyici davranmasına rağmen, kadınlar hâlâ isteksiz.

Ürdün'de tekstil sektöründe işgücünün yüzde 60'ı kadın. Analık iznine işverenler külfet gözüyle bakıyorlar. Şimdi sosyal güvenlik analık iznini kapsıyor. Tekstil sektöründe birçok dil ve kültür engeli var, çünkü sektörde dokuz farklı ulustan insanlar çalışıyor. Çalışma süreleri uzun, günde 8 ilâ 10 saat arasında değişiyor. İşletmelerde üretkenlik hedefleri yüksek ve tuvalet molasına

vakit kalmıyor. Bu nedenle Ürdün'lü kadınlar evde kalmayı ya da bir başka iş aramayı tercih ediyorlar. İşten ayrılma nedenlerinden biri de cinsel taciz. Bazı kadınlar ise bu duruma boyun eğmek zorunda kalıyorlar.

Kadına yönelik şiddet toplantıda öncelikli bir konu olarak ele alındı. İş yaşamında şiddetin çeşitli türleri var. Tekstil sektöründe cinsel taciz çok yaygın, fakat tacizi kanıtlamak çok zor. Ayrıca kadınlar evlerinden uzak yerlerde çalışıyorlar ve ulaşım koşulları güvenli değil.

Değişik ülkelerde savaşlar ve dini çatışmalar kadınların katılımını sınırlıyor.

Irak Basra Bölgesi Elektrik Sendikası'ndan Haşmeya Muhsin ise şu talebi vurguladı: "Kadınlar duvarı yıksın, kadınlar kendilerini dayatsın."

Kadın üye sayısı artmalı

İş hayatında ve sendikal çalışmada kadınlar ciddi zorluklarla karşı karşıya olmalarına rağmen, bölgedeki olumlu bazı uygulamalar kadınların geldikleri noktayı da gösteriyor. Toplantıda Fas'taki IndustriALL kadın ağıyla ilgili deneyim sunuldu. Ağ düzenli olarak toplanıyor, etkinlikler düzenliyor ve eğitim çalışmaları yürütüyor. Farklı sendi-



kal merkezlerden kadınlar ortak sorunlar üzerinde birlikte çalışmak ve çalışan kadınların sendikalara katılımını sağlamak için bir araya geliyorlar.

Toplantıya katılan delegeler kadınların psikolojik engelleri aşmak için eğitime ihtiyacı olduğunu vurguladılar.

Kadınlar bölge ağının hedeflerini şöyle belirlediler:

- IndustriALL üyesi sendikalar ulusal düzeyde kadın ağlarının kurulmasını tamamlamalıdır; bölge ağı ulusal düzeydeki ağlara bağlanmalıdır.
- Kadınların yönetim görevlerine erişmesini sağlayacak önlemler alınmalıdır.
- Kadın sendika üyelerinin toplumsal cinsiyet konusunda kapasitesinin geliştirilmesine yönelik eğitim çalışmaları artırılmalıdır

- Sadece kadınlar için atölye ve eğitim çalışmaları düzenlenmelidir.
- IndustriALL üyesi sendikaların etkinliklerine kadınların katılımı sağlanmalıdır.
- IndustriALL üyesi sendikaların Dünya Kadınlar Günü'nü kutlaması sağlanmalıdır.
- Medyanın kadın sorunlarına eğilmesi sağlanmalıdır.
- Kadınlarla ilgili yasaların uygulanması, yasa yoksa çıkarılması için kampanyalar düzenlenmelidir.
- İş yaşamında kadına yönelik şiddete karşı mücadele etmek için bir strateji üzerinde mutabakat sağlanmalıdır.
- Kadın üyelerin sayısını artırmak ve farkındalık yaratmak için örgütsüz sektörler örgütlenmelidir.

IndustriALL Genel Sekreter Yardımcısı Monika Kemperle, kadınların olumlu çalışmalarından övgüyle söz ederek şöyle konuştu: "IndustriALL bu kadın ağına kesinlikle destek verecektir. Bu kadınlar zorlukların üstesinden gelme ve mücadeleyi sürdürme konusunda herkes için örnektir." ■





Necla Akgökçe

Bakırköy Belediyesi BUYAŞ grevindeki kadınlarla konuştuk:

Umarım çözümlenir demişlerdi, öyle oldu

Bakırköy Belediyesi'ne bağlı BUYAŞ şirketinde çalışan işçiler, işverenin sendikayla 21 Mart'ta toplu sözleşmeye oturmaması ve arkadaşlarının işten atılması nedeniyle greve çıktılar. Grevci işçilerin büyük bölümü, temizlik ve mutfak işlerinde çalışan kadın işçilerdi. Grev 29 gün sürerek 18 Nisan'da kazanımla sonuçlandı. Grev çadırında kadın arkadaşlarımızla görüştük...

AYNUR KAYA: Bakırköy Belediyesi'nde iki yıla yakın bir zamandır çalışıyorum. Şu anda Muazzez İlmiye Çığ Çocukeyi'ndeyim. Ama daha önce konuk personel olarak da çalıştım, maaşsız iki ay beni çalıştırmalarına rağmen, daha sonra konuk personel listesinden çıkardılar, sözleşmem yenilenmedi. Bana "Sen bu yaşta iş bulabiliyorsan, buyur çalış, çalışmak istemiyorsan, işte ora kapı" demişlerdi. Bizden beş kişiyi çıkardılar. Sonra üç arkadaşımızı geri aldılar, biz iki kişi alınmadık, dışarıda kaldık.

Evli misiniz, çocuk var mı?

Evet evliyim, bir kızım var, eşim çalışmıyor. Aileyi ben geçindiriyorum, kızımı okutuyorum, dersane parası veriyorum. Her şey bende. Tek maaşla. Ve şu anda da grevdeyim.

Ne iş yapıyordunuz?

Mutfakta çalışıyordum, sabah 07:30'da başlıyor, çocukların kahvaltılarını veriyorduk. İki kişiyiz, toplamda yüz çocuk, 15 de personel bulunuyor kreşte. Çocuklara günde üç öğün yemek

veriliyor. Ara öğünü hazırlarken birimiz, öğlen yemeğini de birimiz hazırlıyor. 12:00'da öğle yemeğini veriyor, sonra onları toplayıp, temizleyip, yerleştiriyor, 14:00'da tekrar ara öğün veriyoruz. Yani biz hiç durmaksızın çalışıyoruz 16:30'da işten çıkıyoruz. Ben emeğimin karşılığını istiyorum, esasında başka bir şey istemiyorum. Herkes zam alırken bizde ücreti 1600 TL'den 800 TL'ye indirdiler. Bunlar düzelsin istiyoruz.

Ücret iner mi hiç, neyle açıklıyorlar bunu?

Belediye borçluymuş, kendini toparlaması gerekiyormuş. Biz de borçluyuz. İşçiyiz burada, bu parayla geçiniyoruz, başka gelirimiz yok ki... Ben evime ekmek götürmek, çocuğumu okutmak istiyorum. 850 TL ile bunu yapmam çocuğumun dershanesine 800 TL veriyorum, 50 TL ile ne yapayım? Son olarak üç arkadaşımız işten çıkarıldı, onların geri alınmasını, sürgüne gönderilen yöneticilerin eski işlerine geri dönmesini istiyoruz. Taleplerimiz bunlar.

Siz peki taşeron işçisi miydiniz?

Daha önce taşeronda çalışıyorduk, sonra belediye bizi kendi bünyesine aldı. Sonra bünyesinden tekrar çıkardı ve farklı bir taşerona verdi. Şu anda çalıştığımız taşeron firma belediyenin kendi taşeronuydu. Biz iki aylık, üç aylık ihalelerle çalışıyoruz. Belediye seçimlerinden sonra arkadaşlarımız üç ay parasız, sigortasız çalıştılar burada. Aman işimizi kaybetmeyelim, çocuklarımız mağdur olmasın diye.

Sizin mücadeleniz taşerona karşı bir mücadele aynı zamanda.

Evet bir nevi, ama bizim toplu sözleşme sürecimiz yedi ay önce başladı. Ben bir buçuk yıldan beridir sendikalıyım. Yedi aydır görüşmeler sürüyor, belediye imzalamıyor.

RAHİME DUMAN: Bakırköy Belediyesi taşeron işçisiyim, aynı zamanda Belediye-İş 2 No'lu Şube sendika işyeri temsilcisiyim. Sürgün yiyen yöneticilerden biri de benim. Burada arkadaşlarımızın iş devamlılığı, iş garantisinin olmaması, her dakika işten atılma korkusu, her yeni gelen idarenin kendi adamlarını yerleştirmek istemesi, beş altı yıldır problem olarak karşımıza çıkıyordu. Yeter artık sendikalı olalım, dedik. Geçtiğimiz Haziran ayında sendikalı



Rahime Duman

olduk, hemen akabinde de toplu iş sözleşmesi süreci başladı. Bizimle hiçbir biçimde muhatap olmadılar. Akabinde de greve çıktık zaten.

Grev nasıl gidiyor, ne tür sıkıntılar yaşıyorsunuz?

Evet, burada biz bazı sıkıntılar yaşıyoruz. CHP'li bir belediyenin önüne çadır kurduğumuz için seçim öncesi bunu siyasi olarak algılayıp, "seçim öncesi bu çadırın burada ne işi var" diyorlar. Biz deli miyiz, yağmurda çamurda burada bekleyelim, çoğu kadın tek başına çalışıyor, başka gelirleri yok. Bu belli bir siyasete karşı yapılan bir mücadele değil, burada bir emek mücadelesi var. Biz haksız, gerekçesiz işten atılan arkadaşlarımız için mobbinge, baskıya karşı, imzalanmayan toplu sözleşmemiz için mücadele ediyoruz.

Siz hangi bölümde çalışıyorsunuz?

Türkan Saylan Öğrenci Misafirhanesi'nde yönetici olarak çalışıyordum. Sendika temsilcisi olduğum için, arkadaşlarımla ve bir kadın olarak kendimin haklarını yüksek sesle seslendirdiğim için bir anda yönetici olarak görev yaptığım yerden hayvan barınağına sürüldüm. Mesele o değil, hayvan barınağında da çalışırım. Bana mobbing uygulanıyor, idareciler oraya gelip, bu neden burada duruyor filan yapıyorlar.

Buradaki atmosferi anlatabilir misiniz?

Bakırköy halkından yüzde 95'e varan bir destek görüyoruz. Çok iyi bir duygu bu. Sürekli yemek, börek, dolma yapıp getiriyorlar, öğlen, akşam inanılmaz bir destek var yani. Bizim acil bir biçimde, taleplerimizin kabul edilmesi ve işe dönmemiz gerekiyor.



Aynur Kaya

Ücretler de düşürülmüş sanıyorum, onlara dair bir talebiniz yok mu?

Tabii o da var, o ayrı bir pazarlık konusuydu. Bizim sürecimiz şöyle oldu: Mart ayında bizim yanımıza gelen yetkili "benim için en değerli personel temizlik personeli-dir" dedi. Biz de onları baz alarak hesaplamalar yaptık. 2014 Mart ayında 1500 TL alan bir temizlik personeli, 2014'ün Eylül ayında 1000 TL aldı, nereye gitti 500 TL? Bilmiyoruz. Yemek parasını da kestiler. Kesilen yemek parası üzerine devlet memurlarından 2 lira alırken taşerondan 8 lira yemek parası aldılar. Zar zor iyileştirme ile sendika sayesinde daha yeni 1300 TL'ye çıkardık ücretleri.

Ne oldu bu arada taşeron mu değişti, ücretlerin indirilmesini ne ile açıklıyorlar?

Bizi belediye şirketinden alıp, üç aylık bir taşerona verdiler. Biz taşeronun kaldırılmasını istiyoruz. Belediye şirketinde kalmak istiyoruz, toplu sözleşme istiyoruz, iş güvencesi, iş devamlılığı istiyoruz. "Maaşınız sigortanız yatırılıyor daha ne istiyorsunuz?" diyorlar bize. Ben başka şeyler de istiyorum. Onurlu bir yaşam, eşit işe eşit ücret istiyorum. Ücretler arasında büyük dengesizlikler var, bunların ortadan kaldırılmasını istiyorum.



Grevin sonucu ne olur sizce?

Valla biz burada altı yıl oturmak istemiyoruz, altı gün, altı saat oturmayı bile düşünmüyoruz ama mücadeleyi de bırakmayacağız. Biz haklıyız, kazanacağız.

SANIYE SOLMAZ: 2010 yılından beri Bakırköy Belediyesi'nde-yim, önce Atatürk Spor ve Yaşam Köyü'nde mutfakta çalıştım. Şimdi kreşte çalışıyorum, temizlikteyim. 2013 Eylül ayı itibarıyla bizi konuk personel kadrosuna aldılar. Orada iki ay maaşlarımızı verdiler ama sigortamızı yatırmamışlar.



Saniye Solmaz

Mayıs ayında sözleşmeler yenileniyor burada, sözleşmemiz feshedildi. 40 gün geç sigortalı olduğumuz için altı ay çalışmamış gibi olduk. Tazminat alamadık, maaşımız 1450 TL'den 860 TL'ye düştü.

Kaç saat çalışıyordunuz?

Hep 8 saat çalıştık. Kreşte çalıştığım için cumartesi pazar çalışmıyorduk. Yemekhanede çalışırken pazar günü 11 saat çalışıyordum. Havuz vardı, spor salonu vardı, öğrenciler hafta sonu geldikleri için orada çalışılıyordu.

Evlî misiniz, bekâr mısınız?

Bekârım ama annem babam yaşlı, çalışmıyor, ben onlara bakıyorum. Evi ben geçindiriyorum. O kreşten bu kreşe beni de dolaştırdılar. 2013 Şubat'ında sendikaya üye oldum.

Sizin talebiniz ne?

İş güvencesi istiyoruz devamlı çalışmak istiyoruz. Oradan oraya gönderilmeyelim istiyoruz. Ama en önemlisi bence iş güvencesi. Ücretlerimizin de bizi geçindirebilecek bir ücret olmasını istiyoruz.

Grev nasıl sonuçlanır?

Bekleyip göreceğiz. Bu mücadele ekmek kavgası, ekmeğimize kim engel oluyorsa ona karşıyız biz.

HAYRİYE DEMİR: Bir buçuk yıldır Bakırköy Belediyesi'nde çalışıyorum. Geçen gün baktım SSK 290 gün gözükte bu beni çok üzdü. Geriye doğru bayağı bir boşluk var. 103 gün ücretsiz çalıştık, sigortasız çalıştık sonra bir ay, iki ay sürekli giriş çıkışlar oldu. Sendikaya geçtiğimiz yılın Haziran ayından sonra üye olduk.

Siz ne tür işler yapıyordunuz?

Temizlik, mutfak o tür işler yapıyordum. İki kişinin işini bir kişi yapmaya başladım. Çalışmamın nedeni yetiştiremiyoruz, çocuğumuzun biri lisede, biri üniversitede.



Hayriye Demir

Biri tıp okuyor. Şu anda hakkımızı arıyoruz. Toplu sözleşme istiyoruz. Rüşvet istemiyorum, çalışıyorum emeğimin karşılığını istiyorum sadece. İş güvencesi istiyorum.

Ne umut ediyorsunuz?

Çözüm bekliyoruz. Umarım çözümlenir. ■



Kadın Kütüphanesi 25 yaşında



Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi, 14 Nisan 1990 tarihinde, Balat'ta Haliç kıyısında açıldı. O günden bu yana kadınlara ait 12 bine yakın kitap ve belge toplandı. Sendika üyesi kadınlar da kadın emeğine dair bilgi, belge ve fotoğrafları kütüphaneye yollayabilirler.

“O sabah bayağı heyecanlıydım. Aslında haftalardır bu heyecanı duyuyordum. Haliç'te, Balat'ta bir binayı görmeye gidecek, tarihi bir olaya tanıklık edecektim. 25 sene öncesinden bahsediyorum. O sıralar Osmanlı Kadın Hareketi hakkında yaptığım doktora tez çalışmamın araştırmasını kütüphanelerde bitirmiş, tezimi yazmaya başlamıştım. Bu davet bana, kadın hareketinin ve kadın çalışmalarının önemli bir ismi

olan ve tez danışmanım Prof. Cemil Oktay'ın vasıtasıyla tanıştığım, daha sonra tezime katkısını esirgemeyecek olan Şirin Tekeli tarafından yapılmıştı. Şirin Tekeli o yıllarda siyaset bilimi doçentiydi. Ancak 80 Darbesi sonrasında getirilen Yüksek Öğrenim Kurumu'nu protesto ederek üniversiteden istifa etmişti. Akademiye değildi, ama hem çevirileriyle hem de bilimsel toplantılardaki düzenleyici ve katılımcı rolüyle üniver-

site dışında, özellikle kadın hareketi içinde önemli bir rolü vardı. Daha sonra da çok sayıda kadın derneği ve vakfının kurulmasında öncülük edecekti. İşte o gün, 1989'da kurmuş oldukları bir vakfın faaliyetlerini yürüteceği binanın açılışı yapılacaktı. 14 Nisan 1990'da, Kadın Eserleri Kütüphanesi ve Bilgi Merkezi Vakfı'nın binası, okurlara ve araştırmacılara açılacaktı...”



Aradan geçen 25 yıl boyunca Kütüphanede kadın konusunda 12 bine yakın kitap ve belge toplandı. Kadınlar hakkında yayınlanmış bilimsel ve edebi yayınların yanı sıra, özel arşivler, kadın örgütleri koleksiyonu, süreli yayınlar, Cumhuriyet öncesi ve sonrası kadın dergileri, efemera denilen belgeler, afişler, yazar, sanatçı, bilimci ve siyasetçi kadınların biyografik dosyaları, nadir eserler, dijital koleksiyon, yüksek lisans ve doktora tezleri, sözlü tarih görüşmeleri ve makale koleksiyonları katlanarak arttı. Kütüphane web sitesinde tüm bu kaynakların detayı yanında, Türkiye'deki kadın derneklerinin, araştırma merkezlerinin, dünyadaki kadın kütüphaneleri hakkındaki bilgileri görmemiz mümkün. Tüm bunlar gönüllü kadın emeği ve mali katkısı ile gerçekleşti, gerçekleşiyor.

Bu arada çeşitli komisyonlar kuruldu. Önemli bir başvuru kaynağı olan Osmanlı Kadın Dergileri Bibliyografyası yayımlandı. Osmanlı kadın dergilerinin çoğu tüm dergi olarak Türkçeleştirilerek yayımlandı. Kütüphanedeki faaliyetleri duyurmak için bültenler çıkarıldı. Çeşitli konularda, çantalarımızdan eksik etmediğimiz işlevsel ajandalar basıldı. Ulusal ve uluslararası kongreler düzenlendi. 8-10 Ekim 1991'de "Uluslararası Kadın Kütüphaneleri Sempozyumu" düzenlendi. Bu sempozyuma Avrupa'dan ve ABD'den kadın kütüphaneleri katıldı. 1999'da hafta sonları iki ay süren Alternatif Feminist Kurslar düzenlendi. "2010 Avrupa Başkenti İstanbul" projesi

çerçevesinde "İstanbul Kadın- Kadın İstanbul" başlığıyla 1 sene boyunca 30 panel, "Kadın Gözüyle İstanbul" başlıklı 8 gezi, müzik dinletileri, paneller yapıldı. Bu konuşmaların toplandığı bir kitap yayımlandı. 2011'de 27 Avrupa Birliği ülkesi ile birlikte FRAGEN1 (Frames on Gender) projesine dâhil olundu. Türkiye'nin kadın tarihini yansıtan ve bu alanda dönüm noktaları oluşturan 10 eserin seçimi yapıldı. Avrupa kadın tarihini gösteren ve yaygın kullanıma açık olan Fragen web sitesi ve veri tabanında yer alındı. 19-20 Nisan 2014'te Yeditepe Üniversitesi ile birlikte, "Kadın Hayatlarını Yazmak: Oto/Biyografi, Yaşam Anlatıları, Mitler ve Tarih Yazımı" isimli uluslararası sempozyum düzenlendi. Sempozyum kitapları yayımlandı.

Araştırmacılar için kaynak

Vakfın kuruluş amacında ifade edilen "Kadınların geçmişini iyi tanımak, bu bilgileri bugünün araştırmacılarına derli toplu bir şekilde sunmak ve bugünün yazılı belgelerini gelecek nesiller için sağlamak" düsturu yıldan yıla hayata geçirildi.

Kütüphanede halen 57 özel arşiv var. 8 tanesi tasniflenip kataloglandı. Sosyal, siyasal ve kültür tarihimiz açısından önemli yer tutan tüm bu evrak ve belgeler, bağışlandıktan sonra titizlikle tasnif ediliyor, imkânlar ölçüsünde kataloglanıyor. Kitaplar da çok önemli... Ancak arşivlerdeki her bir belge, kayda geçirilmemiş çok sayıda bilgiyi bünyesinde barındırdığından belki de daha fazla önemsenmeli...

Bir siyasetbilimci ve kadın tarihçisi olarak bunun bilincinde olduğum için, ben de yıllar içinde kendi özel arşivimi oluşturdum. Görev yaptığım İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi'ndeki ofisim bana mekânsal açıdan iyi bir olanak sundu. Ancak deprem sonrasında hasar gören binamızı, nihayet geçen yaz başında restorasyon ve güçlendirme kararının alınmasıyla boşaltma durumu ortaya çıktığında belki zamanından biraz önce bunları kütüphaneye bağışlamaya karar verdim. Binlerce adet belgeyi içeren arşivimde 25-30 yıla uzanan bir geçmişin izleri bulunabilir. Toplantı afişleri, gösteri fotoğrafları, belgeleri, objeleri, siyasal parti afiş ve bildirileri, makaleler, raporlar, kitaplar... Her bir belgeden ayrılmak çok kolay olmadı. Çünkü bunlar sosyal ve siyasal tarih kadar kendi bireysel tarihimin de izlerini taşıyor. Ancak biliyorum ki tüm bu belgeler kadın hareketinin tarihini ve dolayısıyla kadın tarihini zenginleştirecek, kadınların görünürlüğüne katkıda bulunacak... Bu nedenle gönlüm rahat, sizlere de arşiviniz varsa aynısını tavsiye edebilirim. Siz de örneğin sendikanızda yaptığımız bir eylem, bir basın açık-



laması, bir gösteri bildirisi, toplantı tutanağı, fotoğraflar türünden belgeleri saklayıp kütüphaneye iletebilirsiniz. Böylelikle, emek hareketinde kadınların rollerini ve katkılarını ortaya çıkarmada önemli bir rol üstlenebilirsiniz.

Tüm bu belgelerin oluşturacağı arşivler, gazeteciler, araştırmacılar ve tez yazan öğrenciler için çok önemli kaynaklardır. Bunların olmadığı eserler eksiklik taşır. Zira, ancak özel çaba ile toplanan bu belgeler başka birileri tarafından önemsenmez ve toplanmazsa kaybolur gider. Bunları kaybolmaktan ancak biz kurtarabiliriz. Üstelik bunlar bizlerin aktivist olarak kendi örgütlerimizin toplumsal hareket tarihi içindeki rollerini de belgelerler. Bu belgelerin, tarih yazımında ve toplumsal hareket tarihindeki önemini bilincinde olmak bu nedenle hayli önem taşıyor. Bunlar aynı zamanda feminist hareketin, emek hareketinin bilinç ve örgütlülük düzeylerini de sergiler; kendimize olan inancımızı ve özgüvenimizi tazeler. Bu nedenle, Kadın Eserleri Kütüphanesi, yukarıda saydığım yönleriyle diğer kütüphanelerden hem kaynaklar hem de amaçlar açısından bir uzmanlık kütüphanesi olarak farklı bir işlev üstleniyor.

Cazibe Hakkı Hanım'ın, Osmanlı döneminde kadınlar için bir kütüphane açma girişimi başlattığını biliyoruz. Ancak bu çabanın başarılı olup olmadığı bilgisine sahip değiliz. Ama ondan yüz sene sonra, bizlerin kurduğu kütüphanenin 25 yıldır süren başarısına şahidiz. Daha nice yıllara diyelim... ■



Süreyya Ağaoğlu Arşivi

Kütüphaneye önemli özel arşivler kazandırıldı. Bunlardan birinin geliş sürecini, Vakıf fikrini ortaya atan kurucu Aslı Davaz, Toplumsal Tarih dergisinin Nisan 2009 tarihli sayısında şöyle ifade ediyor: "Türkiye'nin ilk kadın avukatlarından Süreyya Ağaoğlu'nun arşivi, altı bine yakın belge ile kadın konulu arşivciliğe en güzel örneği oluşturmaktadır. Bu arşivde bulunan belgeler sıradan belgeler değildir, her biri ayrı ayrı tarihsel önem taşımaktadır. Vakfımız, Ağaoğlu Arşivi'ni bir akrabasının vasiyetiyle vefatından birkaç yıl sonra talep etmiştir. Talebimiz aile tarafından çok olumlu karşılandı, ancak bu arşivin vakfa taşınmasından önce çok kapsamlı

bir ön çalışmanın yapılması gerektiği ortaya çıktı. Dağınık yerlerde bulunan belgeleri önce bir araya getirmek gerekiyordu. Bu işlem yapıldıktan sonra aile, belgeleri tek tek inceleyerek, aralarından çok özel olanları kendilerine ayırdı. İşyeri evraklarının saklanıp saklanmama meselesi gündeme geldi. Biz bu evrakların mutlaka korunması gerektiğini vurguladık. Aile ise bu evrakların hiç kimseye yararı olmayacağını düşünüyordu, ancak hayat bunun tam aksini kanıtladı. Belgeler vakfa geldikten birkaç ay sonra bir gazeteci 'belgelerin kütüphanede olduğunu ve büyük olasılıkla işyeri evraklarının arşivde olmayacağını düşündüğünü'

söyledi. Kendisine bu evrakların da atılmayarak arşive konulduğunu söylediğimizde çok şaşırdı. Bu evrakları bulma ihtimalinin hemen hemen mümkün olmadığını söyleyen gazeteci 'bu evrakları bulmak benim için bir mucizedir' dedi. Çünkü gazetecinin araştırmanın konusu Ağaoğlu'nun meslek hayatı boyunca ilgilendiği davaların konuları üzerineydi. Aile belgeleri bir araya getirdikten sonra vakıf bir ay boyunca Doktor Gültekin Ağaoğlu'nun evinde envanter çalışması yaptı. Çalışmanın sonunda vakıf ve aile arasında bir bağış sözleşmesi imzalanarak altı bin belge koliler halinde vakfa taşındı." ■

Sendikalar 1 Mayıs'ta kadınları hatırladı:

Ana gündemlerden biri kadına yönelik şiddetti

Sendikalar bu yıl 1 Mayıs bildiri ve broşürlerinde alanlardaki konuşmalarda, kadın cinayetlerine karşı bir tutum sergilerken, kadın işçinin. İstihdamdan kaynaklanan sorunlarına da yer verdi.

Necla Akgökçe



1 Mayıs Gebze Petrol-İş Üyesi Kadınlar

Easında sendikaların gündelik rutinleri içerisinde iki temel kutlama günü ve bayram vardır. Bunlardan biri, kadınları, diğeri, geneli, işçi sınıfını (erkekleri) ilgilendirir. Tahmin edeceğimiz gibi; biri 8 Mart, diğeri 1 Mayıs.

Bu yıl 1 Mayıs'ta çok beklemediğimiz bir şey oldu, sendika ve konfederasyonlar kamuoyuna yönelik hazırladıkları çağrı metinlerinde ve bildirimlerinde, kadınlardan, işçi kadının kötü çalışma koşullarından bahsetmeye başladılar. Hem de toplu olarak. Türk-İş, DİSK, Hak-

İş gibi üç büyük işçi konfederasyonunun metinlerinde de, KESK bildirisinde de kadın cinayetlerine, işçi kadının sorunlarına dair bir dizi tespit ve de talep yer alıyordu. Bölgelerde yapılan bazı sendika mitinglerinde bile kadın taleplerinin varlığı dikkat çekiciydi.

DİSK'in 1 Mayıs Özel Sayısı'nda, kadına yönelik şiddetin yanı sıra işçi kadın dertlerine dair vurgu da vardı: "Toplumsal cinsiyet eşitliğini derinleştirenlere, kadınları toplumsal yaşamdan dışlayanlara, "Kadın erkek eşit değildir" diyerek şiddeti kışkırtanlara, kadınları

ucuz- güvencesiz işlerde kölece çalıştırma planları yapanlara karşı sesimizi yükseltiyoruz".

Türk-İş'in Zonguldak mitinginde okunan 1 Mayıs bildirisinde "Kadına karşı şiddet son bulmalı, kadınların ekonomik, sosyal hayatın her alanına katılımının yolları açılmalıdır" deniyordu.

Şiddete karşı yaptırım

Türk-İş içinde muhalif sendikaların yan yana gelmesiyle kurulan Sendikal Güç Birliği Platformu, bu yıl 1 Mayıs'ta Gebze Sendika-

lar Birliği ile birlikteydi, orada da kürsüden seslenenler kadınların sorunlarına kayıtsız kalmamışlardı: “Kadın emeğinin yok sayılarak, kadının cinsel meta haline getirilmesine, kadının emek sömürüsüne, çocuk gelinlere hayır demek için alanlardayız. Kadına yönelik şiddette hafifletici sebepler değil, en ağır yaptırımları istiyoruz.”

Hak-İş Konfederasyonu bile işçi kadınları ihmal etmemiştir: “Kadına yönelik şiddetin engellenmesi, istihdamda kadın ve gençlere daha çok yer verilmesini istiyoruz. Annelik hakkının korunmasını, kreş ihtiyacının karşılanmasını istiyoruz.”

KESK'in 1 Mayıs Bildirisi ise en geniş kapsamlısıydı. Ezilen, ötekileştirilen toplumsal kesimler; kamu emekçisi, işçi, esnaf, çiftçi, kadın, genç, olarak tanımlanıyordu. 'Toplumsal cinsiyet eşitliği olmadan, demokrasi olmaz' tespiti ile demokrasinin olmazsa olmaz koşulu olarak değerlendiriliyordu üstelik eşitlik.

KESK'in metninde kadın emeğinin güncel sorunlarına da değinilerek “Toplumsal cinsiyet eşitsizliğinin

derinleştirilerek, kadınları toplumsal yaşamdan dışlayan, daha ucuza ve güvencesiz çalışmaya iten sözde istihdam paketlerine karşıyız” somut talebinden, feminist politikalara sığırayıp “Kadının, emeğine, bedenine, kimliğine yönelik saldırıların son bulmasını istiyoruz” diyebiliyorlardı.

Sendikal politikaların cinsiyetlendirilmesi

Tüm konfederasyonlar kadına yönelik şiddete karşı mücadeleyi sendikal gündemlerine almış görünüyorlar. İşin kolayına kaçtıklarını söylemek haksızlık olmaz. Bu genel söylemi, işyerlerinde şiddete, cinsel tacize, cinsel sataşmaya karşı mücadele şeklinde somutlaştırdıklarında, tüzüklerinde kadına yönelik suçları cezalandırdıklarında ancak kadın üyelere dair bir şey yapmış olabilirler.

1 Mayıs bildirilerinde ve alanlarda sendikaların kadınların ve işçi kadının sorunlarından bahsetmesi ise önemli; çünkü 8 Mart'tan farklı olarak, 1 Mayıs'a ilişkin metinler ve pratikler, sendikaların genel politikalarını yansıtırlar. İşçi kadının



sorunlarının ve taleplerinin sendikaların, özellikle de konfederasyonların genel politikaları içinde yer almaya başlaması, henüz sendikal politikaların cinsiyetlendirilmesi anlamına gelmese bile, olumlu bir adımdır.

“Niye bu sene oldu bunlar”ın da cevabı var elbette, öncelikle güvencesiz emek biçimlerinin giderek artması, bu tür çalışmaların da kadını tanımlanıyor olması, bir etken.

Fakat, bir başka gelişme daha var. 10 yıldır, kadınlar tek tek sendikalarda, nokta atışları biçiminde kadın politikası üretiyorlardı, son bir iki yıl içinde kurulan sendikalar arası kadın platformlarıyla, farklı sendikalarda yürütülen bu çalışmalar birleşmeye, bir yekün oluşturmaya başladı. Sendikalardaki bu bir araya gelişin, kadın hareketiyle buluşması gerekiyor. Çünkü, çok köklü cinsiyetçi geleneğe sahip örgütlerle karşı karşıyayız, onların feminizasyonu, kadın kurtuluş hareketinin tarihsel birikimi ve teorik açılımlarının sendikal politikalara aktarılmasıyla mümkün hâle gelebilir ancak. ■





TCK "İyi hâl" nedeni ile cezanın indirimi düzenlemesi:

Kadını öldür, takım elbise giy, indirim al

Kadına yönelik cinayet ve cinsel istismar suçlarında ceza indirimleri dikkat çekici boyutlardadır. Erkek suçlarında bu kadar fazla iyi hâl indirimi kullanılması, yargının erkek egemen niteliğine de vurgu yapıyor.

Antalya'da Çilem Hülya Berkil'in üzerine benzin döküp öldüren Abdurrahman Gazi Göçer'e mahkeme takım elbise giydiği ve yargılama süresinde olumlu davranışlarda bulunduğu için 6 yıl daha az ceza verdi.

Alanya'da 15 yaşındaki Alman öğrenciyeye masaj salonunda tecavüz ettiği öne sürülen işletmeci B.K.'ya, 'reşit olmayanla cinsel ilişki' suçundan 3 yıl hapis cezası verildi. Sanığın sabıkasız olmasını ve mahkemedeki iyi halini gözönünde bulunduran mahkeme heyeti, cezayı 2 yıl 6 ay indirdi.

Adana'da kendisini aldattığından şüphelendiği eşi 44 yaşındaki Halime Yelmez'i boğarak öldüren 47 yaşındaki Hasan Yelmez, tahrik ve iyi hâl indirimleri uygulanarak 19 yıl 2 ay hapis cezasına çarptırıldı.

Yukarıdaki örnekleri gazetelerden bulduk. Son dönemlerde kadın cinayetleri davalarında, kadına yönelik cinsel suçlarda, öldürülen veya saldırıya uğrayan kadının giyimi, gece vakti sokakta bulunması, cep telefonu ile konuşması tahrik sayılarak sanık erkeklere ceza indirimi yapılırken, erkeğin mahkeme boyunca olumlu davranması, ya da



takım elbise giymesi "iyi hâl indirimi" kapsamında değerlendirilerek, bir indirim de buradan uygulanıyor. Kanunların bu şekilde erkek lehine yorumlanması, her gün beş kadının erkek cinayetine kurban gittiği bir ülkede kabul edilemez görünüyor. Serpil Aksakal konuyu TCK'nın 62. maddesi üzerinden yorumluyor.

TCK 62. maddede düzenlenen maddede metni aşağıdaki şekildedir.

"(1) Fail yararına cezayı hafifletecek takdiri nedenlerin varlığı hâlinde, ağırlaştırılmış müebbet hapis cezası yerine, müebbet hapis; müebbet hapis cezası yerine, yirmibeş yıl

hapis cezası verilir. Diğer cezaların altıda birine kadarı indirilir.

(2) Takdiri indirim nedeni olarak, failin geçmişi, sosyal ilişkileri, fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları, cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri gibi hususlar göz önünde bulundurulabilir. Takdiri indirim nedenleri kararda gösterilir."

İyi hâl indirimi, ceza yargılamalarının temel unsurlarından biri. Hâkim takdirinde olan bu uygulamada, hangi hallerde cezanın indirileceği kanunda açık olarak düzenlenmiştir. İyi hal nedeni ile ceza indiriminde;



- failin geçmişi,
- sosyal ilişkileri,
- fiilden sonraki ve yargılama sürecindeki davranışları,
- cezanın failin geleceği üzerindeki olası etkileri

hakim tarafından esas alınacaktır.

Bu düzenlemenin amacı hukukçularca, ceza alan sanığın ıslahı, topluma kazandırılması ve bu suçun tekrarlamamasının sağlanması gibi gerekçelerle açıklanıyor.

Dünyanın her yerinde cezaların failerin kişiliğine uydurulabilmesi, objektiflikten sübjektifliğe geçip bireyselleştirilmesi için takdiri indirim sebepleri kabul edilir. Olması da gerekir ancak burada tartışılması gereken kanuni düzenlemenin varlığı olmamalıdır. Tartışılması gereken konu kanuni düzenlemenin ülkemizde yargı kararlarında nasıl hayat bulduğudur.

Türkiye'de ceza yargılamalarının büyük bir bölümünde "iyi hâl" nedeni ile hakimler cezayı indiriyorlar. Sanığın duruşma düzenini bozmaması, suçunu itiraf etmesi, ifadeleriyle mahkemeye yardımcı olması, giyimi kuşamı gibi etkenler "iyi hâlli" sayılmalarını sağlayabiliyor. Aslında bu indirim, istisnai bazı haller dışında

genel olarak (neredeyse otomatik olarak) uygulandığı için indirimin uygulanmaması ekstra bir ceza gibi algılanıyor. O yüzden de genellikle mahkemelerden gerekçeli kararlarında iyi hâl indirimini neden uyguladıklarını değil, neden uygulamadıklarını izah etmeleri bekleniyor. Kadına yönelik ve çocuklara yönelik cinayet ve cinsel istismar suçlarında ceza indirimleri dikkat çekici boyutlardadır. Yargının, erkek suçlular lehine iyi hâl indirimi için takdirini kullanması hâkimlerin kendi kişiliklerinden, olaya bakışlarından, dünya görüşünden kaynaklanıyor.

Failin kadın olduğu, mağdurun erkek olduğu davalar ve failin erkek olduğu ve mağdurun kadın ve çocuk olduğu davalar bakımından verilen takdiri ceza indirimleri karşılaştırmalı olarak incelenmelidir. Basına yansıyan pek çok olayda kararlara yansıyan genel iradenin erkekler lehine olduğu görülmektedir.

Burada dikkat edilmesi gereken bir konu da iyi hâl indiriminin, tahrik indirimiyle karıştırılmamasıdır. Ancak uygulamada haksız tahrik indiriminden yararlandırılan bütün failere genelde takdiri indirim sebepleri de uygulanmaktadır. Sanki tahrik unsurunun varlığı otomatik olarak iyi

hâlin de varlığını gerektirmiş gibi yanlış bir algı bulunmaktadır. Suçu işleyen kişi haksız edimin kendisinde yarattığı tepki nedeniyle suç işliyor olsa bile, kişiliğinde takdiri indirim uygulanmamasını gerektirecek bir sürü sebep olabilir. Hukuki olarak bu iki unsurun ayrı ayrı koşullarının aranması gerektiği açıktır. Ülkemizde işlenen kadın cinayetleri ve cinsel istismar suçlarında, tahrik unsuru ile birlikte yanlış bir biçimde bunun otomatik sonucu olarak kabul gören iyi hâl indiriminin, erkek sanıklar lehine oldukça önemli ceza indirimleri anlamına geldiği iyi bilinmelidir.

Her durumda iyi hâl indiriminin uygulanması ve kadınlara karşı işlenen suçlarda erkek fail ise tahrik unsurunun her daim kullanılması vicdanları incitmektedir.

Özgecan Aslan cinayeti ile birlikte mahkeme kararlarındaki iyi hâl indirimi uygulamaları daha çok tartışılır hale gelmiştir. Ancak tartışmanın, hakimlerin bu yetkilerinin kaldırılması veya yasal düzenlemenin kaldırılması üzerinden değil, her bir olayda ızanlı davranmalarını sağlayacak etkin eğitim süreçleri ve hukuki denetim mekanizmalarının etkin kullanımı üzerinden yürütülmesi daha uygun olacaktır. ■



Yenilikçi çok yönlü bir kadın sanatçı:

Varvara Stepanova



Sanatın dünyayı dönüştürücülüğüne inanan, yaratıcı ve çok yönlü bir kadın sanatçı olan Varvara Stepanova, Rus devriminden sonra sanayi üretimine yöneldi, tekstil fabrikalarında çalışarak kumaş tasarımları yaptı. Bu süreçte kadınlar için özgür ve basit elbise tasarımlarına da imza attı.

4 Kasım 1894 yılında Litvanya'nın Kaunas yöresinde dünyaya geldi. Köylü kökenden gelen Varvara, Odessa'da Kazan Sanat Okulu'nda öğrenim gördü. Eşi ve çalışma arkadaşı Aleksander Rodçenko ile de 1914 yılında orada tanıştı.

Aynı yıl okulu bitirmeden Moskova'ya döndü. Terzilik, muhasebecilik gibi mesleklerde çalıştıktan sonra öğretmenliğe başladı. 1916 yılında Rodçenko ile evlendi ve 1925 yılında da bir kız çocuğu dünyaya getirdi.

Varvara eşi ve çalışma arkadaşı Rodçenko ile 1917 Devrimi'nden önceki yıllarda, Rus yenilikçi sanatında öncüler arasında yer aldılar. Rusya'da 1915 dolayında başlayan yeni soyut sanat, kübizmin, İtalyan fütürizminin ve geleneksel köylü sanatının etkilerini taşıyordu.

Stepanova Paris'te özel bir sanat akademisinde kübist ressam Jean Metzinger'in eğitiminden de geçmişti.

Varvara Stepanova, farklı ve çok yönlü bir kadın sanatçıydı. Yaşamı resim sanatının yanı sıra birçok sanat alanıyla, şiirle ve felsefeyle de içiçe olmuştur. Resim sanatının yanı sıra grafik sanatı, sahne tasarımı ve tekstil-giysi tasarımıyla da uğraştı.

1919 yılında 5. ve 10. devlet sergilerine işleriyle katıldı. 1920 yılında, ressamlar arasında bir ayrışma oldu. Ressam ve sanat kuramcısı Kasimir Maleviç'in başını çektiği grup sanatın tinsel (manevi) bir etkinlik olduğu anlayışıyla resim yapmaya başladılar. Tasarımcı ve sanat kuramcısı Aleksey Gan'ın öncülük yaptığı öbür grup ise toplumun devrimci dönüşümü için sanat çalışması yapmak gerektiğine inanmaktaydı. Rodçenko ve Stepanova Aleksey Gan'ın başını çektiği grup içinde yer aldılar.

1921 yılında Rodçenko ve Stepanova, Aleksey Gan ile birlikte, ilk Konstrüktivist Çalışma Grubu'nu kurdu. Bu çalışma grubu güzel sanatlar karşısında grafik tasarımından, fotoğraftan, afiştten ve politik propagandadan yana tavır koymaktaydı. 1921'de Moskova'da 5x5=25 adlı bir sergi düzenlenir. Bu sergi için yazdığı metinde Stepanova şu açıklamayı yapıyordu:



Varvara Stepanova, Aleksandr Rodçenko (1924)

“Kompozisyon sanatçının düşünsel yaklaşımıdır. Teknik ve sanayi, sanatı aktif bir süreç olarak konstrüksiyon (inşa) sorunuyla karşı karşıya bıraktı. Bu bir yansıtma süreci değildir. Bağımsız bir varlık olarak yapıtın 'kutsallığı' ortadan kalkar. Bir zamanlar sanat hazinesi olan müze şimdi bir arşive dönüşür.”

O dönemde yenilikçi sanatçılar çalışmalarının yöneldiği doğrultuyu tanımlamak için “Konstrüktivist” terimini kullanıyorlardı. Sanatçıların yeni sanatsal ve toplumsal fikirleri iletebildikleri alanlardan biri de tiyatroydu. Stepanova döneminin birçok yenilikçi sanatçısı gibi sahne tasarımları da yapmıştı.

Özgür giyim tasarımı

1921'de Stepanova hemen hemen tümüyle üretim alanına yöneldi. Bu alanda üreteceği tasarımların kurulmakta olan yeni toplumun gelişmesine önemli bir katkıda bulunacağını düşünüyordu. Yenilikçi anlayışla giysi tasarımı, geçmişin baskıcı, seçkin estetiğinin yıkılmasını temsil ediyor, onun yerine geliştirilmek istenen yararcı işlevsellik ve üretim anlayışını yansıtıyordu. Toplumsal cinsiyet ve sınıf farklılıkları işlevsel, geometrik giysi anlayışına zemin hazırlıyordu. Bu anlayış uyarınca Stepanova tasarımlarında beden daha özgür hareket etmesini sağlamayı amaçlıyor, giysinin dekoratif özelliklerinden çok işlevsel özelliklerine önem veriyordu. Giysiye

hareket halindeyken bakılması gerektiğine inanıyordu. Estetik uğruna bedensel özgürlüğü gözden çıkardığına inandığı aristokratik giyim anlayışının aksine, Stepanova belli alanlar ve çalışma ortamları için giysi tasarımı yapıyordu. Ayrıca, basit tasarımlarla ve kumaşın ekonomik kullanımıyla giysi üretiminde kestirme yöntemler geliştirmeye çalışıyordu.

Stepanova sanayi üretimiyle uğraşma özlemini sonunda gerçekleştirdi. Dönemin bir diğer öncü sanatçısı Lyubov Popova'yla birlikte, Moskova yakınlarındaki ilk Devlet Tekstil Fabrikası Tsindel'de tasarımcı olarak çalışmaya başladı. 1924 yılında ise Yüksek Teknik Sanat Atölyeleri'nde öğretmenliğe başladı. Bir yandan da kitap tasarımları yapıyor ve öncü sanatçı çevrenin yayın organı LEF dergisine katkıda bulunuyordu.

Stepanova tekstil fabrikasında bir yıldan biraz fazla çalıştı, ama 1924'te 150'den fazla kumaş tasarımı yaptı. Yeni kumaş türleri geliştirmek istemesine rağmen, o zamanki teknoloji buna elvermiyordu. Kendi sanatsal tercihi nedeniyle, renk paletini bir ya da iki renk boyayla sınırlı tutuyordu. Stepanova sadece üçgenler, kareler ve çizgiler kullanmasına rağmen, dinamik, çok boyutlu bir tasarım yaratmak için bu geometrik formları üst üste bindiriyordu.

Sanatçı 20 Mayıs 1958 yılında Moskova'da yaşama gözlerini yumdu. ■



Dairesel Noktalar (1924)



Kumaş Deseni (1924)



Kumaş Deseni (1924)

Sanatta Konstrüktivizm (Yapımcılık) - Yapım: Konstrüksiyon

Yapımcı (Konstrüktivist) sanatçılar bir resim ya da heykel oluşturmak yerine, mekan içinde bir yapı (konstrüksiyon) oluşturmayı amaçlarlar. Resimde daha

çok geometrik formlar arasındaki ilişkiyi araştırarak Yapımcılık (Konstrüktivizm), heykelde kütle ile boşluk arasındaki alanlarla estetik bir etki yaratmak ister.

Alışkanlıklarımız bizi yorabilir

Ciddi bir biçimde yorgun hissediyorsunuz kendinizi. Bu durumun altında demir eksikliği, depresyon, tiroid hastalıkları ya da diyabet gibi hastalıklar da yatabilir. Uzmanlar bazı alışkanlıklarımızın da yorgunluğa neden olabileceğini söylüyorlar. Nedir bu alışkanlıklar?



Sabah kahvaltısı etmemek

Gece uyurken vücudumuz enerji tüketmeye devam eder. Karaciğer ve kas hücrelerinde depolanan glikojen kısmen boşalır. Sabah saatlerinde vücut enerji deposunu doldurmak ister. Sabah kahvaltı yapılmazsa enerji deposu yeterli yakıt alamadığı için kan şekeri düşer, insan gün boyunca kendini yorgun hisseder. Enerji depolamak için tam buğday ekmeği, peynir, yumurta ve mevsim yeşilliklerinden oluşan bir kahvaltı yapmayı ihmal etmeyin.

Yeterince uyumamak

Hücrelerin onarımı ve yenilenmesinden sorumlu olan melatonin karanlık ortamlarda, ortalama olarak 23.00-05.00 saatleri arasında salgılanır. Az uyuyan kişilerde bu hormon yetersiz

olur. Melatonin hormonunun salgılanması ve hücre onarımı için her gün 6-8 saat uyumak o nedenle çok önemlidir. Ayrıca cumartesi geç saatlerde yatıp, pazar günü de geç saatte uyanmak, uyku düzeni ve vücut ritmini bozar. Bu nedenle hafta sonları da uyku düzeninizi bozmamaya özen gösterin.

Aşırı kahve ve çay tüketimi

Kahve ve çay gibi kafeinli içecekler güne enerjik başlamanızı sağlayabilir ama kafein birikimi vücutta negatif enerji yarattığı için ilerleyen saatlerde huzursuzluk ve halsizliğe yol açar. Akşam saatlerinde tüketeceğiniz kafeinli içecekler de uyku kalitenizi derinden etkiler. Bu tür içecekleri uykudan en az altı saat önce tüketmeyi bırakmanızda yarar var.

Su içmeyi ihmal etmeyin

Vücuttaki su oranının sadece yüzde 2'sini kaybettiğimizde bile enerjimiz yüzde 20 oranında azalır. Araştırmalara göre; vücuttaki sıvı kaybı kan hacminin azalmasına neden olur, kan yoğunlaşınca dokulara ve kaslara yeteri kadar oksijen, besin ulaşamaz. Bunun sonucunda da vücut halsiz kalır. Her gün en az iki litre su içmeyi asla ihmal etmeyin.

Karbohidrat ağırlıklı beslenmeyin

Rafine ve hazır karbohidrat gıdanın ana maddesi glikozdur. Aşırı glikoz içeren besin alındığında fazla insülin salınımına yol açıyor. İlerleyen saatlerde de bu kan şekeri düşüklüğüne yol açıyor. Kan şekerinin düşmesi sonucu da; konsantrasyon kaybı, sinirlilik ve doğal olarak yorgunluk ortaya çıkabiliyor. Bunun için karbohidratlardan uzak durulmalıdır. Doğal besinleri, kuru meyve, kayısı, incir, kuru erik veya elma, armut, ayva, şeftali taze meyveleri tüketin. Turunçgiller ve muz ise hayli şeker içerdiklerinden daha az tüketilmelidir.

Elektronik alet kullanımını abartmayın

Tablet, bilgisayar ve akıllı telefonların oluşturdukları ışınlar, gece bo-





yunca salınan melatonin hormonunu olumsuz yönde etkiler. Aletlerin uykuyu öncesinde veya yatakta kullanımı kalitesiz uykuya neden olur. Kalitesiz bir uykuyu da, ertesi güne yorgun uyanmak anlamına geliyor. Araştırmalarda, bu tür cihazların uykudan en az iki saat önce bırakılması gerektiğine dikkat çekiliyor.

Tatil yapın

Yoğun çalışma temposu olan kişilerde zamanla beyin yorgunluğu oluşuyor. Bu durum tatil yapma ihtiyacı geldiğine işaret ediyor. Çünkü tatilin beyni ve vücudu dinlendirmek gibi son derece önemli bir işlevi var. Ancak tatilden verim alabilmek için öncelikle bilgisayar karşısında fazla vakit geçirmekten, telefonla iş konuşmaları yapmaktan kaçınmak gerekiyor. Aksi halde tatilin bir anlamı kalmıyor ve kişi işe tekrar yorgun dönüyor.

Kendinize bir zaman ayırın

Sabah alelacele yapılan kahvaltının ardından işe yetişmek, toplantıdan toplantıya koşturmak, bitmek bilmeyen telefon ve maillere yanıt vermek,

çocuğu okuldan almak, alışveriş yapmak, evi toparlamak, arkadaşlara ve aileye zaman ayırmaya çalışmak... Sorumluluklarımızı en iyi şekilde yerine getirmeye çalışırken, hemen her gün dur durak bilmeden koşuşturuyoruz... Hem bedensel, hem zihinsel olarak kendimize zaman ayıramamamızın faturasını da yorgun düşerek ödüyoruz. ■



Kalp yetmezliğine kök hücre tedavisi



Londra'daki St. Bartholomew Hastanesi ve Queen Mary Üniversitesi'nden bilim insanları, kalp yetmezliği hastalarına umut olacak bir tedavi üzerinde çalışıyor. Bilimcilerin, İngiltere'deki 28 hastanede denemeye başladıkları kök hücre tedavisinin kalp yetmezliği hastalarında yaşam kalitesini önemli oranda artırması umuluyor.

Uzmanlar, tedavi kapsamında hastaların kalça kemiğindeki ilikten alınan kök hücre örneklerinin laboratuvar ortamında çeşitli işlemlere tabi tutulduktan sonra kalbe enjekte edildiğini belirtti. "Kök hücre aşısı" olarak nitelendirilen yöntemin, zayıflamış kalp kaslarının güç kazanmasını sağlayarak kalp yetmezliği tedavisinde önemli avantaj sağladığı bildirildi. ■

Pasif içicilik diş eti hastalıklarını artırıyor

Sigara içmediği halde sigara dumanı soluyanlar, sigaranın zararlı etkilerine maruz kalıyor. Yeni bir araştırma, pasif içicilerin diş eti rahatsızlıkları açısından da yüksek risk altında olduğunu gösterdi.

ABD'deki North Carolina Üniversitesi'nden bilim insanları, sigara içmeyen ortalama 20 yaşındaki 3 binden fazla kişinin sağlık verilerini inceleyerek bu sonuca ulaştı.

Sigara içenlerde diş eti rahatsızlıklarına çok sık rastlandığını hatırlatan bilim insanları, pasif içicilerde de bu rahatsızlıkların görülme riskinin yüzde 62 fazla olduğunu belirledi.

Diş eti hastalıklarının diş kaybının en önemli nedenlerinden olduğunu vurgulayan bilimciler, bunun, pasif içicilik ve diş eti rahatsızlıkları arasındaki bağlantıyı gösteren ilk araştırma olduğuna dikkati çekti. ■

Kadınların hafızası erkeklerinkinden daha iyi

Merkezi ABD'de bulunan, kâr amacı gütmeyen Mayo Clinic şirketinin araştırması, kadınlık hormonu östrojenin kadınların hafızasını daha iyi koruduğunu gösterdi.



Araştırmaya 30-95 yaşında 1246 yetişkin katıldı. Katılımcıların, 30 yaşından itibaren yavaş yavaş, 60 yaşından sonra ise hızla küçülen beyin hafızaya ilişkin bölgesinin hacmi incelendi.

Erkeklerin hafızasının 40 yaşından sonra kadınlara göre daha çabuk zayıfladığını belirten bilim insanları, 60 yaşından sonra ise söz konusu beyin bölgesinin hacminin erkeklerde daha küçük olduğu sonucuna vardı.

Bilimciler, östrojen hormonunun hafızanın korunmasına yardımcı olduğunu dikkati çekti. Ayrıca Alzheimer hastalığıyla bağlantılı olduğu düşünülen beyindeki amiloid proteinlerinin aşırı birikimini de inceleyen bilim insanları, kadın ve erkekte bu protein miktarında fark bulunmadığını, genel olarak amiloid seviyesinin 70 yaşından sonra arttığını saptadı. ■



EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR...

Hazırlayan: Selgin Zırlı Kaplan

Makarnadan ziyafet

Makarna, bazen zaman darlığında alelacele pişirilen bir yemek, bazen de evde malzeme kalmadığında ne varsa onunla karıştırıp hemencecik hazırladığımız bir atıştırmalık... Doğru malzemeleri kullanarak makarnayı ziyafete de dönüştürmeniz mümkün.

Domatesli ve kremalı makarna

- 1 paket yumurtalı erişte makarna
(farklı bir makarna çeşidi de olabilir)
- 2 yemek kaşığı zeytinyağı
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- 1 adet orta boy kuru soğan
- 4 diş sarmısak
- 5 adet orta boy domates
- Karabiber, tuz, toz şeker
- 1 paket taze krema
- Rendelenmiş parmesan peyniri
- Taze fesleğen



Soğanları ince ince kıyın, zeytinyağıyla bir tavada soteleyin, sarmısakları ezin ve soğana ekleyin. Daha sonra soyup küp şeklinde doğradığımız domatesleri ekleyin. Domatesler püre haline gelinceye kadar pişirin. Başka bir kaptaki makarnaları haşlayıp süzün, domatesli karışıma kremayı ekledikten sonra süzdüğünüz makarnayı ekleyin, bir iki kez karıştırıp ocaktan alın. Üzerini rendelenmiş parmesan peyniri ve ince kıyılmış fesleğenle süsleyerek sıcak servis edin. Afiyet olsun...

Ispanak, enginar ve mantarlı makarna

- 1 paket yumurtalı erişte makarna
(farklı bir makarna çeşidi de olabilir)
- 250 gram mantar
- 2-3 adet soyulmuş enginar
- 2 diş sarmısak
- 5 su bardağı su
- 1 adet orta boy soğan
- 2 yemek kaşığı zeytinyağı
- 1 tatlı kaşığı kuru fesleğen
- 1/2 tatlı kaşığı kuru kekik
- 1-2 avuç ıspanak yaprağı
- Taze çekilmiş karabiber, tuz



Mantarları yıkayıp dilimleyin. Soğan ve sarmısakları ince ince kıyın, enginarları yıkayın ve küçük küpler halinde doğrayın. Soğan, sarmısak, enginar ve mantarları bir tavada zeytinyağı ile soteleyin. Aynı bir tencerede makarnaları haşlayın. Haşlanmış makarnayı sotelenmiş karışımın bulunduğu tavaya ekleyin, baharatları ve tuzu da ekledikten sonra yıkanmış ve ince ince kıyılmış ıspanakları ekleyin, bir iki kere karıştırdıktan sonra ocaktan alın. Afiyet olsun....



Cemile Teyze

Asgari ücret tartışmaları, kendimizi sevmek ve değer vermek

Siyaset önemli, ama özellikle de ezilen kesimlerin hayatına değen, onu değiştiren, dönüştüren siyaset daha da önemli... Çok uzun süredir, ezilenlerin, yoksulların, emeği ile geçinenlerin, asgari ücretlilerin, kadınların hayatlarında olumlu yönde bir değişim, dönüşüm gözlemlemiyoruz. Bizleri yönetenler, seçtiklerimiz, rant ekonomisi üzerinden şekillenen, uluslararası sermayenin çıkarlarına uygun iktisadi politikalarını hayata geçirirken, bizler aşırı çalışıp, çok az ücretlerle yetinmek zorunda kalıyoruz. Tütünüümüzü elimizden alıyorlar, madenlere iniyoruz, madenler taşeron şirketlere peşkeş çekiliyor, biz üç kuruşa sağlıksız ve güvenliksiz koşullarda çalışıp, iş cinayetlerine kurban gidiyoruz. Hayat öylesine yaşanılmaz hale getiriliyor ki bizler için, insani olana o kadar yabancılaşıyoruz ki, bir zamanlar çocuk olduğumuzu bile hatırlayamıyoruz...

Mesela yaz tatiline çıkmanın hakkımız olduğunu unutmuş vaziyetteyiz, aynı biçimde sinemaya, tiyatroya gitmenin, eşimizle dostumuzla dışarıda yemek yemenin, belki taksiye binmenin, belki de, deniz kıyısında sıkıntılı yaşamımızı bize unutturacak, güzel bir kitap okumanın, çiçeklerin buğulu kokusunda akşam gezmelerinin tadını da...

Parkta oturuyorum, bir akşam üstü... Mahalle arası parkı burası, çocuklar oynuyor, kadınlar jimnastik aletleriyle haşır neşirler, yaza girdik gireceğiz, göbekler eritilmeli... Dut ağacının altındaki bankı kaptım, en serin yer orası, ayrıca parka bütünüyle hakim. Yanımdaki bankta da iki emekli erkek konuşuyor, büyük ihtimalle işçi emeklisiler "Asgari ücret hiç 1800 TL olur mu ?" diyor biri, diğeri de "1500 de olmaz, nereden bulacaklar o kadar parayı" diyor. Olmaz... olmaz... diyorlar koro halinde.

Memleketin durumuna geçiyorlar sonra, patronların bunu veremeyeceğine, fabrikaların kapanacağını söylüyorlar, işçi ücretleri arttığında. Sanki emekli değiller, zar zor geçinen onlar değil de fabrika sa-



hipleri, memleketin kurtuluşu da fabrika sahiplerinin durumunun iyi olmasına bağlı... İşçiler olmasalar da olur. Çünkü onlarca kanaldan her gün bu saçmalıklar anlatılıyor bizlere, kendimiz üzerine düşünmek için hiç fırsatımız yok, fırsat olduğunda da ne mecalimiz kalıyor ne de düşünme yeteneğimiz.

Biz olmasak onlar bir hiç

Yani asgari ücretin yükseltilmesi çok sıradan bir işçi talebi. Bu memlekette en olabilir şey. Seçim üstü herkes bir dolu kaynak sayıyor. Kaynak bol yani, önemli olan bu kaynakların bizim de hakkımız olduğunun bilincine varmak. Kendimize değil de, Mercedes'lerde, özel uçaklarda gezenler, bunlar için sarfedilen dolarları yerindedir diye alkışlayanlar, sefalet ücreti neyinize yetmiyor, diyenlere inanıyoruz biz... Anladım ki kızlarım, patronlar sizlerin velinimetinizdir, onlar olmasa sizi kim çalıştırır, onlar kazanacak ki siz de kazanacaksınız, şeklinde bizleri yönetenlerin aklıyla, fikriyle öyle dolmuş ki kafamız, kendimizi neredeyse bir çöp parçası olarak görüyoruz bu dünyada. İşverenlerin, politikacıların bizi, emekçileri, emekle sağlanan her şeyi değersiz görmesi anlaşılabilir bir şey. Ama biz kendimizi böyle görürsek, onların bizi tanımladığı özellikler üzerinden kendimizi tanımlamaya başlarsak yandık bittik işte...

Emeğin ve kendimizin değerini bilelim. Bakın Bursa'daki metal grevinde şalterler indirilince, üretim nasıl durdu, bizler olmayınca o fabrikalar çalışmıyor, otomobil parçaları üretilmiyor, montajlanmıyor, otomobiller, trafik kazasından kurtulmuş atl iskeletlere dönüşüyorlar.

Kendimizi sevelim, çünkü biz üretenez, biz üretmezsek bu çarklar dönmez, biz üretmezsek, herkes aç kalır, biz üretmezsek fabrikalar kilit vurur kapılarına, işverenlerin makinaları, fabrikaları öylecene kalır oldukları yerlerde.

Demek ki biz olmasak patronlar bir hiçtir. Biz olmasak, yöneticiler de bir hiçtir. Başkalarını, elinde para, otorite, güç bulanları yüceltip, kendi faaliyetimizi, dünyanın dönmesi için, çocukların koşması, oynaması, yemesi, doyması, akasyaların açması, filbahrilerin coşması için sarf ettiğimiz emeği ve çabayı unutmayalım.

"Çikolataları ben üretiyorum, benim ürettiğim çikolataları değil, bayatlamış çikolataları bana bayramlarda veriyorlar, tazeleri ben yiyemiyorum" diyordu Divan Pastanelerine üretim yapan kadın işçilerden biri. Biz en iyi çikolatalara da, insan onuruna yaraşır bir ücretle çalışmaya da, tatil yapmaya da, çocuğumuzu en iyi okullarda okutmaya da layığız.

Yeter ki kendimize, gücümüze güvenelim, bu memlekette asgari ücrete değil, ücretlerin en azamısına sahip olmamız gerektiğini bilelim. Kendimize patronların ve yöneticilerin aynasından bakmayalım. ■



ÇOCUKLAR EVLENDİRİLMESİN GELECEKLERİ KARARMASIN

Türkiye'de çocuk gelinlerin sayısı hâlâ çok yüksek. 16-17 yaşlarında evlendirilenlerin oranı yüzde 25'ken, 13-15 yaşında bu oran yüzde 14.6... 12 yaşından daha küçük kızlar bile evlendirilebiliyor, oranları 0.7'yi buluyor...