

petrol-iş

Kadın

58

MAYIS 2018

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi



BİLGEKIZ

Evide de işte de aynı iş
yapan kadınların öyküsü
EV İŞİ

Türkiye'nin ilk kadın pilotu:
BEDRİYE TAHİR GÖKMEN

Aktif üye eğitiminde Petrol-iş'li kadınlar:
**"BİZ GELDİK AMA ARKADAŞLARIMIZIN
DA GELMESİNİ İSTİYORUZ"**

Çocuk işçiliğinin simgesi:
DOKUMA İŞÇİSİ ADDIE CARD

Toplusözleşme ve Kadın:
**ÜCRETLER VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI
TİS METİNLERİNİN ETKİSİ**

**CHINATOOL İŞÇİSİ
HAKLARININ PEŞİNDE**

**DAMIZLIK KIZIN ÖYKÜSÜ
ve Sendikalarda Mor Devrim**

**Haklarımız:
HAMİLELİK
İŞTEN ÇIKARMA
SEBEBİ OLANMAZ**

Konu:
Hamilelik ve annelik
nedeniyle kadınların çalışma
yaşamında uğradığı
ayrımçılık.



**ÖRGÜTLÜYÜZ
GÜÇLÜYÜZ, KAZANACAĞIZ**

Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu
Kadın Çalışmaları Sorumlusu Aesha Humouda:
**"KADIN-SENDİKA İLİŞKİLERİ
GÜÇLENDİRİLMELİDİR"**



- 3 **MERHABA**
- 4 **HABERLER**
- 6 Kadınlar güvenceli iş, şiddetsiz bir dünya istiyor:
YARINLARA GÜVENLE BAKMAK
- 10 **PETROL-İŞ'Lİ KADINLAR KONUŞUYOR**
Konu: Hamilelik ve annelik nedeniyle kadınların çalışma yaşamında uğradığı ayrımcılık
- 14 Çocuk işçiliğin simgesi:
DOKUMA İŞÇİSİ ADDIE CARD
- 17 % 80'i kadın olan Chinatool Petrol-İş'i seçti:
CHINATOOL İŞÇİSİ HAKLARININ PEŞİNDE
- 20 **OKUMA KÖŞESİ**
KADIN SAVAŞÇILAR
BABALAR VE KIZLARI
- 22 1 DİSTOPYA: DAMIZLIK KIZIN ÖYKÜSÜ ve
1 ÜTOPYA: SENDİKALARDA MOR DEVRİM
Ayten Davutoğlu
- 25 Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (PGFTU)
Kadın Çalışmaları Sorumlusu Aesha Humouda:
KADIN-SENDİKA İLİŞKİLERİNİN
GÜÇLENDİRİLMESİ GEREKİYOR
- 26 **KADIN AJANDASI**
- 28 Dersimiz, Toplumsal Cinsiyet'ti...
EŞİTLİĞİ VE ÖNÜNDEKİ ENGELLERİ KONUŞTUK
- 29 Aktif üye eğitimlerinde kadınlar:
BİZ GELDİK, AMA ARKADAŞLARIMIZIN DA
GELMESİNİ İSTİYORUZ

- 34 **HAKLARIMIZ**
GEBELİK İŞTEN ÇIKARMA SEBEBİ OLAMAZ
- 36 **BİLGE KIZ**
- 37 **SAĞLIK**
KİLO VERELİM DERKEN SAĞLIĞINIZDAN OLMAYIN
- 38 Evde de işte de aynı işi yapan kadınların öyküsü:
EV İŞİ
- 42 **TOPLUSÖZLEŞME VE KADIN**
Ücretler ve Cinsiyet Ayrımcılığı
TİS METİNLERİNİN ETKİSİ
- 44 **TÜRKİYE'NİN İLKLERİ BAŞARAN KADINLARI**
Yarım kalan bir macera, sessiz sedasız yitip giden bir hayat
TÜRKİYE'NİN İLK KADIN PİLOTU BEDRİYE TAHİR GÖKMEN
- 46 **PETROL-İŞ'TE 8 MART**
Genel merkez ve şubelerden etkinlik haberleri ve fotoğrafları...
- 53 **MEKTUBUMUZ VAR**
- 54 **EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!**
DÜNYA MUTFAĞINDAN ENGİNAR TARİFLERİ



MERHABA

Dergimizin 58. sayısı ile tekrar karşınızdayız. "Kadın dergisi ne zaman çıkıyor" sorularıyla dergimizi takip ettiğini gösteren, mesajlarıyla katkı ve önerilerde bulunan, beğenilerini belirterek bizi şımartan okurlarımıza buradan teşekkür ediyoruz. İlginize ve beklentinize layık olmak için elimizden geleni yapmaya devam edeceğiz.

Kadınları gerek iş yaşamında, gerekse toplumsal yaşamda yakından ilgilendiren ve gerçek durumumuzu gözler önüne seren istatistikleri güncelleyerek yayınlamaya devam ediyoruz. İlgücü istatistiklerinin son yayınlanan verilerini ve düzenli takip ettiğimiz istatistiklerin güncellenmiş son verileri ilk sayfalarda bulabilirsiniz.

Bu sayımızın dosya konusu 'hamilelik ve iş yaşamında kadınların durumu'. Dosya konusuna uygun olarak Petrol-İş'li Kadınlar Konuşuyor köşesinde de aynı konuyu konuştuk: 'Kadınların hamilelik ve annelik nedeniyle iş yaşamında uğradığı ayrımcılıklar'. Petrol-İş üyesi kadınların konuyla ilgili düşüncelerini ilgili köşemizde paylaştık.

1900'lü yılların başında ABD'de çekilen ve tekstil sektöründe çocuk işçiliğin simgesi haline gelen fotoğraftaki kız çocuğu, dokuma işçisi Addie Card'ın hayat hikâyesini ilgiyle okuyacağınızdan eminiz. İlgili sayfalarda.

Gebze Plastikçiler Organize Sanayi'de arabalara plastik aksam üreten, yüzde 80'i kadın, 200'ü aşkın işçinin çalıştığı bir fabrika, Chinatool Otomotiv Petrol-İş'te örgütlenmek istedi, işveren işkolunu değiştirmeye kalktı. Hukuki mücadeleye sürüyor, sendikalaşma ve sonrasını, süreçte aktif rol oynayan Chinatool işçisi Yeliz Doğan'dan dinleyelim dedik.

Akademisyen Ayten Davutoğlu, kadınların en doğal insan haklarından biri olan üreme hakkına sahip çıkma mücadelesini, son dönemde iş yaşamında yapılan müdahaleleri de ele alarak, geçmişten ve günümüzden örneklerle anlatıyor.

Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (PGFTU) Kadın Çalışmaları Sorumlusu Aesha Humouda'yla yaptığımız mini söyleşi, Filistin'de kadınların çalışma yaşamında ve toplumsal yaşamda karşılaştıkları sorunlara ışık tutuyor. Farklı bölgeler ve kültürlerde yer alsak da, biz kadınların aslında ne kadar benzer deneyimler yaşadığımızın altını çiziyor.

Bir toplumsal cinsiyet eğitimini daha geride bıraktık. 2018 Bahar Dönemi Aktif Üye Eğitimleri'nin ikinci kademesinde yer alan 113 üyemizle birlikte, 2009 yılından bugüne dek toplumsal cinsiyet eğitimlerine yaklaşık 1350 üyemiz katılmış oldu.

Aktif üye eğitimlerinin ikinci kademesinde katıldığımız eğitimlerde, ilk grupta beş kadın üyemiz de vardı. Dersler arasında söyleşi yapma olanağı da bulduk.

Haklarımız köşesinde Av. Sevda Çetinkaya, kadınların gebelik durumunda çalışma yaşamında ve işten çıkartılmaya karşı yasal haklarımızı yazdı.

Ev işleri görünmez işlerdir, hele de bu işi geçinmek için yapıyorsanız, iş yaşamında da görünmez olmanız işten bile değil. Sosyolog Sibel Dağ, 23 yıllık ev işçisi Sabiha Aküzüm ile konuştu.

Bu sayıdan itibaren dergimizde yer alacak olan "Toplumsal Sorunlar ve Kadın" köşesinde, Petrol-İş'te ve çalışma yaşamında kadınların toplumsal sorunlarla elde ettikleri hakları, taleplerini ve bu süreçte daha aktif katılmalarını sağlamak için alınabilecek önlemleri ele alacağız. Bu sayıda, Petrol-İş Toplumsal Sorunlar Servisi uzmanı Av. Serpil Aksakal, sendikamızda kadın-erkek ücret eşitliğine ilişkin düzenlemelere değindi.

Türkiye'nin ilk kadın pilotu Bedriye Tahir Gökmen hakkında çoğumuzun pek fazla bilgisi yok. Tarih kitaplarında yer verilmeyen, havacılık kurumlarında bile çok sonradan varlığına değinilen Bedriye Tahir Gökmen, uçuş eğitimini ilk tamamlayan ve ilk defa tek başına uçuş gerçekleştiren kadın pilot. Ancak bir dizi talihsizlik, tayyareciliği bırakmasına yol açmış.

Petrol-İş'te genel merkez ve şubelerde yapılan 8 Mart kutlamalarına bol fotoğrafla geniş bir şekilde yer verdik. 'Mektubumuz Var' köşesinde Gebze şubesinin 8 Mart etkinlik haberi yer alıyor.

Kadın Ajandası, Bilge Kız köşelerimiz yine birbirinden ilginç içeriğiyle dergimize zenginlik katıyor. Elif Ülker'in kalemine sağlık, mutfak, sağlık ve okuma köşesi de birbirinden farklı içeriklerle dolu.

Sayfanın en altında bulunan internet ve sosyal medya adreslerinden bize ulaşabilir, dergimizi dijital ortamda da takip edebilirsiniz. Dergimizi keyifle okumanızı dileriz.

petrol-ış
kadın

Yerel Süreli Yayın
Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.
Üç ayda bir yayınlanır
Mayıs 2018'de basılmıştır.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Ali Ufuk Yaşar / Genel Başkan

Ahmet Kabaca / Genel Sekreter

Turgut Düşova / Genel Mali Sekreter

Mustafa Mesut Tekik / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut / Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına
Sahibi: Ali Ufuk Yaşar, Genel Başkan
Sorumlu yazı işleri müdürü: Ahmet Kabaca, Genel Sekreter

Genel Yayın Yönetmeni

Selgin Zırhlı Kaplan

Tasarım & Uygulama

Petrol-İş Kadın Servisi

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: HEM Tanıtım

Kirazlitepe Mah. Malkoç Cad. No: 1 Üsküdar, İstanbul



Yargıtay'dan işten atılan hamile kadın lehine karar:

İŞVEREN, AYRIMCILIK UYGULADIĞI İÇİN TAZMİNAT ÖDEYECEK

İstanbul'da özel bir şirkette çalışan ve dördüz bebek bekleyen, riskli hamilelik nedeniyle de rapor olarak izne ayrılan kadın çalışanın işten çıkartılması, Şubat ayında İstanbul Anadolu 13. İş Mahkemesi'nde görüldü. Kadın çalışan, izne ayrıldığı dönemde bebeklerinden birini kaybetmişti. İşveren rapor süresi bittiği halde işe başlamadığını ve bu döneme ilişkin raporun, iş akdinin feshinden sonra ellerine geçtiğini belirtmişti. Ancak mahkeme, raporun sunulmasında bir hata olmadığına karar vermişti. Mahkeme, ayrıca davacının raporluken işten atılması nedeniyle işverenin çalışanlarına eşit davranma ilkesine aykırı davrandığına hükmetmiş ve "eşit işlem borcuna aykırılık" tazminatı ödemesine karar vermişti. Kararın temyizi üzerine Yargıtay 9. Hukuk Dairesi de mahkemeyle aynı sonuca vardı. Yargıtay, İstanbul Anadolu 13. İş Mahkemesi'nde görülen ve raporun doğruluğunu onaylayan duruşmanın temyiz dosyasını inceleyerek kadın çalışanın



hamilelik nedeniyle işten atılmasını ayrımcılık yükümlülüğüne aykırı hareket ve eşit işlem borcuna aykırılık olarak kabul etti. İşverenin, 4857 sayılı İş Kanunu'nun **5. maddesinin** ilk fıkrasında yer alan "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasi düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." ilkesine ve **18. maddesinde** fesih için geçersiz nedenler arasında sayılan "İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler." ilkesine aykırı davrandığına hükmedilerek, işten atılan kadına üst sınırdan tazminat ödemesine karar verildi. ■



1983 yılında Fransa'da Ulusal Sağlık ve Tıp Araştırmaları Enstitüsü'ne giren ve 1992'de kurumun yöneticiliğine atanan Fransız sosyolog, işçi sağlığı ve iş güvenliği uzmanı, ülkemizde yayınlanan "Çalışmak Sağlığa Zararlıdır" adlı kitabından tanıdığımız Annie

Fransız sosyolog ve işçi sağlığı uzmanı Annie Thébaud-Mony Türkiye'deydi...

"MESLEKİ KANSERLER GİDEREK YAYGINLAŞIYOR"

Thébaud-Mony, geçtiğimiz aylarda İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin düzenlediği bir dizi etkinliklere katılmak üzere Türkiye'deydi. Özellikle asbest kullanımı ve mesleki kanserler konusunda yaptığı çalışmalarla pek çok ödüle layık görülen Annie Thébaud-Mony, 26 Mart 2018'de MESLEK HASTALIKLARIYLA MÜCADELE DENEYİMLERİ konulu söyleşiye katıldı. İSİG ve TMMOB İstanbul İl Koordinasyon Kurulu tarafından Makine Mühendisleri Odası'nda düzenlenen etkinlikte Annie Thébaud-Mony, Fransa'da asbeste karşı yürütülen ve 1997 yılında

nihayet asbestin yasaklanmasını sağlayan mücadele deneyimlerini anlattı. Thébaud-Mony, ayrıca gece çalışması, gürültülü ve tozlu ortamlarda çalışma gibi iş ortamının sağlığa olumsuz etkilerinden; mesleki kanserlerden, meslek hastalıklarının çeşitlerinden söz etti. Fransa'da işçi sağlığı ve iş güvenliğiyle ilgili yürütülen mücadele geçmişine de değinen Thébaud-Mony, mesleki kanserlerin giderek yaygınlaştığına da dikkat çekti. ■



Almanya'da yeni analık sigortası yasası



1 Ocak 2018 itibariyle yürürlüğe giren Analık Sigortası Yasası, iş yaşamında ve eğitimde doğum yapmaya hazırlanan annelerin haklarında bazı iyileştirmeler içeriyor.

Almanya'da bugüne dek uygulanan Analık Sigortası hükümleri 1952'de çıkartılan yönetmeliklere dayanıyordu. Alman ekonomisini zorlayacağı belirtilen yeni yasanın, uygulanmasında sorunlar yaşanması bekleniyor.

Yeni yasanın merkezinde, analık sigortasının eğitimi devam eden kadınlar için de geçerli hale getirilmesi yer alıyor. Bir diğer yenilik, işverenlerin işyerindeki sağlık riskleri konusunda çalışanlarını bilgilendirmeleri gerektiğinin belirtilmesi.

Analık sigortası yasasında yapılan yenilikler özetle şöyle:

- Doğumdan önce altı hafta ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere öngörülen izin süresi, eğitimi devam eden anne adayları için de geçerli olacak. Bu izin süresinde, kadınlar eğitimde birtakım zorunlu etkinliklerden muaf tutulacak.
- İşverenler, işyerinde hamile bir çalışanın bulunup bulunmadığına bakmaksızın, iş sağlığı ve güvenliği tedbirlerini arttıracak; işin niteliğine bakılmaksızın risk değerlendirmesi yapacaktır. Bütün işyerlerinde, hamile veya emziren kadın-

lar için özel güvenlik tedbirlerinin alınıp alınmadığı kontrol edilecek.

- Hamile ve emziren kadın çalışanlar için bireysel çalışma alanına ilişkin risk değerlendirmesi öngörülüyor. Bu hüküm, bugüne dek sadece tehlikeli sınıfta sayılan kimyasal, biyolojik veya fiziksel maddelerle çalışanlar için geçerliyken, bundan sonra bütün çalışma alanları için risk değerlendirmesi yapılacak. Risk değerlendirmesi tamamlanmadan hamile kadınlar çalıştırılmayacak.
- Yasa, iş akdine bakılmaksızın sınırlı ve sınırsız süreli, deneme süreli, tam zamanlı, yarı zamanlı çalışan bütün kadınlar için geçerli olacak.
- Yasanın uygulanmasında çalışanların uyuşu, medeni durumu gözetilmeyecek. Yurtdışında çalışanlar için özel hükümler uygulanacak.
- Bir işyerinde üçten fazla kadın çalışanın bulunması durumunda, yasa, bildirim zorunluluğu kapsamında olacaktır.

Adana'da doğum hastanesinde çalışan iki kadın: **HAMİLEYİZ DEDİLER, İŞTEN ATILDILAR**

Adana'da özel bir doğum hastanesinde çalışan 23 yaşındaki cerrahi hemşiresi Raziye Sevgili ve 33 yaşında acil servis sekreteri Gencay Deveci, hamile olduklarını söyledikten sonra işten çıkarıldıklarını belirttiler.



Hastane yönetiminin işten çıkartma nedeni olarak "küçülmeye gitme"yi gösterdiğini belirten iki kadın çalışan da şikayetçi olacaklarını sözlerine eklediler. Gencay Deveci, hamile olduğunu öğrendikten sonra

bunu işyerine bildirmiş, ardından SGK'dan işten çıkartıldığına dair "4A kapsamındaki iş hakkınız feshedilmiştir" şeklinde mesaj gelmişti. Hamile olduğunu işyerine bildirdiğinde "madem çalışmak istiyorsun neden çocuk yapıyorsun" tepkisiyle karşılaştığını belirten Deveci, 9 yıl önce de ilk çocuğunu dünyaya getirdiği için işten çıkartılmıştı. Yaklaşık 5.5 aydır sigortalı olarak çalışan Raziye Sevgili ise cerrahi hemşiresi olduğu için işten çıkartıldığını öğrendikten sonra doktorun yanına gitmiş, o da kendisine gebelikten dolayı çıkartıldığını belirtmişti. Her iki kadın da şikayetçi olacaklarını ve işlerini geri istediklerini ifade ettiler. ■

PETROL-İŞ KADIN'DAN SONRA BİR SENDİKADA DAHA SÜRELİ KADIN DERGİSİ:

TEZKOOP-İŞ KADIN



Mart ayında Ankara'da yapılan bir toplantıyla tanıtımı yapılan Tezkoop-İş Kadın Dergisi,

Petrol-İş Kadın'dan sonra yayınlanan ikinci süreli sendikal kadın dergisi olacak. 2003'ten bu yana yayın hayatında olan Petrol-İş Kadın olarak, bir gün bütün sendikalarda bir kadın dergisi olması dileğiyle, Tezkoop-İş Kadın Dergisi'ne yayın hayatında başarılar diliyoruz. ■

Kadınlar güvenceli iş, şiddetsiz bir dünya istiyor: **YARINLARA GÜVENLE BAKMAK**



Kadınların çalışma ve toplum yaşamındaki durumlarına ilişkin önemli veriler içeren istatistikleri her sayıda güncelleyerek paylaşmaya devam ediyoruz. Bu sayıda TÜİK'in 16 Nisan 2018'de yayınladığı İşgücü İstatistikleri Ocak 2018; İşçi Sağlığı ve İşgüvenliği Meclisi'nin Nisan 2018 İş Cinayetleri raporu, bianet'in kadına yönelik şiddet istatistikleri ve TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Sanayide Kadın raporuna yer verdik.

ÇALIŞMA YAŞAMINDA KADINLAR

Türkiye İstatistik Kurumu'nun 16 Nisan 2018 tarihinde yayınladığı ve Ocak 2017 ile Ocak 2018 arasındaki bir yıllık sürece ilişkin işgücü verilerini içeren *İşgücü İstatistikleri Ocak 2018*e göre, Ocak 2018 itibarıyla Türkiye'de 15 ve üstü yaş grubunda bulunan kişi sayısı 60 milyon 360 bin. Ocak 2017'de bu rakam 59 milyon 493 bin iken, bir yıldaki artış 867 bin kişiye tekabül ediyor.

Türkiye'de 15 ve üstü yaş grubunda bulunan 60 milyon 360 bin kişinin 29 milyon 893 bini erkek, bu rakam oran olarak % 49.5'e karşılık geliyor. Aynı yaş grubunda bulunan kadınların

sayısı ise 30 milyon 467 bin ile % 50.5 oranına karşılık geliyor.

Kadınların İşgücüne Katılım Oranı % 33.2

*İşgücü İstatistikleri Ocak 2018*e göre, Türkiye'de işgücüne katılan kadın ve erkek toplam kişi sayısı Ocak 2018 itibarıyla 31 milyon 438 bin. Geçen yılın Ocak döneminde 30 milyon 658 bin olan bu sayı, bir senede 780 bin kişi artış göstermiş.

İşgücüne katılan 31 milyon 438 bin kişinin 21 milyon 328 bini erkek, bu sayının oran değeri % 71.3. İşgücüne katılan kadınlar ise **10 milyon 110 bin** kişiyle toplamın % 33.2'sini oluşturuyor.

Kadınların işgücüne katılımında **Ocak 2017'den (9 milyon 625 bin, % 32) Ocak 2018'e (10 milyon 110 bin, % 33.2)** kadar bir yıllık dönem içerisinde 785 bin kişilik artış gerçekleşmiş. Bu artış miktarı, oran olarak % 1.2'lik bir artışa karşılık geliyor.

İstihdama Katılan Kadınların Oranı % 28.7

Aynı istatistiklere göre, bir yıllık dönemde, istihdama katılan kadın sayısı Ocak 2017'de 8 milyon 142 binden Ocak 2018'de 8 milyon 752 bine yükselmiş. Bir yılda istihdama katılan kadın sayısındaki artış 610 bin. Bu artış, % 27.1'den % 28.7'ye olacak şekilde % 1.6 oranında gerçekleşmiş.

Kadınlarda istihdama katılım oranı Ocak 2018 itibarıyla % 28.7 iken, erkeklerde bu oran % 64.5 olarak veriliyor.

İstihdama Katılan Kadınlar Erkeklerin % 45'i Oranında

İstihdama katılan kadın ve erkek sayısı toplam 28 milyon 29 bin. Bunun % 69'una karşılık gelen 19 milyon 277 bini erkek, % 31'ine karşılık gelen 8 milyon 752 bini ise kadınlardan oluşuyor. İstihdam edilen kadınlar, erkeklerin % 45'ini oluşturuyor.

İstihdama katılan 8 milyon 752 bin kadının 2 milyon 115'i (% 24'ü) tarım alanında çalışırken, 6 milyon 637 bini, yani yüzde 76'sı, tarım dışı sektörlerde çalışıyor.

Tarım dışı sektörlerde dağılım ise şöyle: 6 milyon 637 bin kadından 1 milyon 378 bini sanayide istihdam ediliyor. Bu rakam, oran olarak, istihdama katılan toplam kadın sayısının % 15.7'sine karşılık geliyor. İnşaat sektöründe çalışan kadın sayısı 93 bin rakamıyla % 1.1'lik bir oranı oluşturuyor.

Kadın İstihdamının % 59'u Hizmetler Sektöründe Gerçekleşmiş

Kadınların en çok istihdam edildiği alan olan hizmetler sektöründe

	Toplam		Erkek		Kadın	
	2017	2018	2017	2018	2017	2018
15 ve daha yukarı yaşta kişiler	(Bin)					
Nüfus	59 493	60 360	29 436	29 893	30 057	30 467
İşgücü	30 658	31 438	21 033	21 328	9 625	10 110
İstihdam	26 672	28 029	18 530	19 277	8 142	8 752
Tarım	4 893	4 963	2 791	2 848	2 102	2 115
Tarım dışı	21 780	23 066	15 739	16 429	6 040	6 637
İşsiz	3 985	3 409	2 503	2 051	1 483	1 357
İşgücüne dahil olmayanlar	28 835	28 922	8 403	8 565	20 432	20 357
	(%)					
İşgücüne katılma oranı	51,5	52,1	71,5	71,3	32,0	33,2
İstihdam oranı	44,8	46,4	63,0	64,5	27,1	28,7
İşsizlik oranı	13,0	10,8	11,9	9,6	15,4	13,4
Tarım dışı işsizlik oranı	15,2	12,7	13,4	10,9	19,6	16,9
15-64 yaş grubu	(Bin)					
İşgücüne katılma oranı	56,5	57,2	77,0	77,0	35,9	37,2
İstihdam oranı	49,0	50,9	67,7	69,4	30,2	32,1
İşsizlik oranı	13,3	11,1	12,2	9,8	15,7	13,7
Tarım dışı işsizlik oranı	15,3	12,8	13,4	10,9	19,8	17,0
Genç nüfus (15-24 yaş)	(Bin)					
İşsizlik oranı	24,5	19,9	22,6	17,4	28,1	24,5
Ne eğitimde ne istihdamda olanların oranı ⁽¹⁾	24,3	23,1	15,5	14,2	33,4	32,3

Tablodaki rakamlar yuvarlamadan dolayı toplamı vermeyebilir.

(1) Çalışmayan ve eğitimde (örgün ve yaygın) olmayan gençlerin, toplam genç nüfus içindeki oranıdır.

çalışan toplam kadın sayısı **5 milyon 166 bin**. Bu rakamlara göre, istihdam edilen kadınların % 59'u hizmetler sektöründe çalışıyor. Aynı dönemin Ocak 2017 rakamlarına göre, bir yıl önce bu oran % 57,8 iken, hizmetler sektöründe istihdam edilen kadınların oranında % 1.2'lik bir artış söz konusu.

İstihdam Edilen Kadınların % 21.9'u Ücretsiz Aile İşçisi

İstihdam edilen kadınların, işteki durumları bakımından dağılımına göre 8 milyon 752 bin kadının % 66,1'ini oluşturan 5 milyon 785 bin kadın ücretli veya yevmiyeli olarak çalışıyor.

Bu rakamın % 21.9'una karşılık gelen 1 milyon 921 bin kadın ise ücretsiz aile

işçisi olarak çalışıyor. (Erkeklerde ücretsiz aile işçisi olarak çalışanların oranı % 3.9) Geçen yılın aynı dönemine göre, bu oranda % 2.1'lik düşüş gerçekleşmiş.

Aynı tabloda yer alan verilere göre, istihdamda yer alan kadınların % 10.6'sı, yani 928 bini kendi hesabına çalışıyor.

İşveren konumunda çalışan kadınların oranı ise % 1.3, bu oranı oluşturan kadınların sayısı 118 bin. (Tablo 1 - İşteki durum ve ekonomik faaliyete göre istihdam edilenler, Ocak 2017, Ocak 2018)

Kadınların Sosyal Güvenliği

Kadınlar çalışsa da çalışmasa da sosyal güvenlik açısından her zaman dezavantajlı durumdadır. Çoğu kez evin geçimine katkı olarak görülen kadın emeği, güvenli bir gelecek kurmaya yetecek düzeyde bir birikimi elde edecek gücü bulamıyor.

İstihdama bile yeterince katılmayan kadınlar, çalışacak bir iş bulsalar da çoğunlukla güvencesiz, kayıtdışı ve çok düşük ücretlerle çalışıyorlar. İstihdama katılan 8 milyon 752 bin kadının % 41.3'ü, yani **3 milyon 611**



bini kayıtdışı koşullarda çalışıyor. Kayıtdışı çalışanların % 53'ü tarımda, % 47'si tarımdışı sektörlerde istihdam ediliyor.

Kadınlarda Ücretsiz Aile İşçiliğinin % 88'i Tarımda Gerçekleşmiş

Ücretsiz aile işçisi olarak çalışan 1 milyon 921 bin kadının % 88'i, yani 1 milyon 690 bini tarım alanında istihdam edilirken, 231 bini, yani % 12'si tarımdışı alanda çalışmakta. Aynı tabloya göre, tarımda kayıtdışı aile işçisi olarak çalışan kadın sayısı 1 milyon 535 bin iken, ancak **155 bininin sosyal güvenlik kaydının olduğu** görülmüyor .

Kayıtdışı Çalışma En Çok Tarımda

İşgücü istatistiklerinin kayıtdışı çalışma verilerini içeren "Tablo 2 - İstihdam edilenlerin sosyal güvenlik kuruluşuna kayıtlılık durumu, Ocak 2017, Ocak 2018" tablosuna göre, kadınlar en çok tarımda kayıtdışı olarak çalışıyor.

Ocak 2018 itibarıyla, tarım alanında istihdam edilen 2 milyon 115 bin kadının % 90.8'i, yani 1 milyon 921 bini kayıtdışı çalışıyor, yani emekli olabilesini sağlayacak herhangi bir sosyal güvenlik kurumuna kayıtlı değil. Tarımda kayıtdışı olarak çalışan 1 milyon 921 milyon kadının 1 milyon 535 bini ücretsiz aile işçisi, 260 bini kendi hesabına çalışıyor, 122 bini ücretli veya yevmiyeli, 4 bini işveren.

Tarımdışı alanda istihdam edilen 6 milyon 637 bin kadın içinde kayıtdışı çalışanların sayısı ise 1 milyon 690 bin, bu sayının oran olarak karşılığı % 25.5'tir.

Tarımdışı alanda en çok kayıtdışı çalışma, ücretli veya yevmiyeli çalışan kadınlarda gerçekleşmiş: 1 milyon 4

bin. 527 bini kendi hesabına çalışan, 148 bini ücretsiz aile işçisi, 12 bini işveren konumunda.

Kadın İşsizliğinde % 2 Azalma

Ocak 2017'den Ocak 2018'e işsiz kadınların sayısı 1 milyon 483 binden 1 milyon 357 bine geriledi. Oran olarak bu düşüş, % 15.4'ten % 13.4'de olacak şekilde yüzde 2 oranında gerçekleşmiş. Erkekler için işsizlik oranı Ocak 2018 itibarıyla 2 milyon 51 bin kişiyle % 9.6 olarak açıklandı.

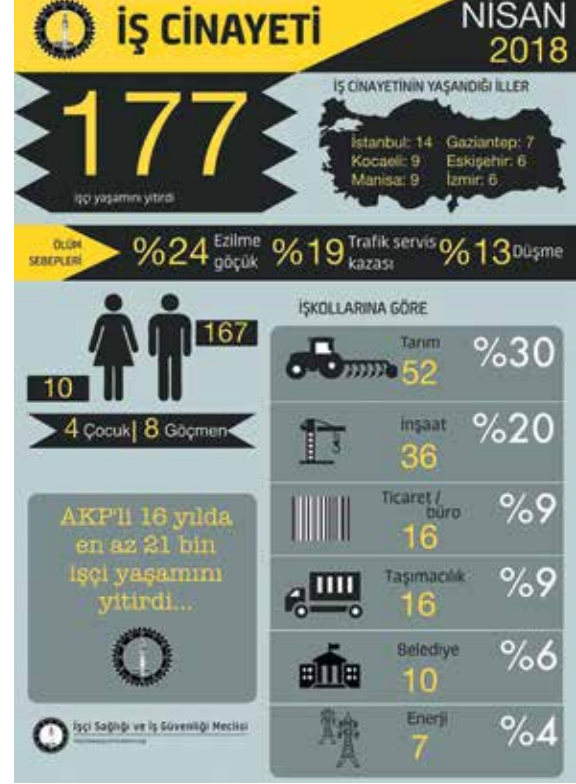
İş arama sürelerine göre kadınların işsizlik dağılımı tablosunda 1 milyon 357 bin işsiz kadının % 71.6'sı, yani 971 bini bir yıldan daha az süredir işsizken % 28.4'ü, yani 387 bini bir yıldan fazla süredir iş aramakta. Tabloya göre, bu rakam içerisinde yer alan 34 bin kadın, 3 yıldan fazla bir süredir iş bulamamaktadır. (Tablo 5 - İş arama sürelerine göre işsizler, Ocak 2017, Ocak 2018)

İşgücüne Dahil Olmama Sebebi

İşgücü İstatistikleri Ocak 2018 verilerinde yer alan "Tablo 6 - İşgücüne dahil olmayanların nedene göre dağılımı, Ocak 2017, Ocak 2018"e göre, kadınlar için en büyük işgücüne dahil olmama sebebi, % 55.4 oranıyla 11 milyon 272 bin kadının işgücüne katılmamasının sebebi olarak yer alan "ev işleriyle meşgul" maddesi.

Erkeklerde bu değer tabloda boş dururken, kadınlar için işgücüne dahil olmama sebeplerinden ikincisi de % 13.4'le 2 milyon 630 bin kadının işgücüne dahil olmasını engelleyen ve engelli, yaşlı veya hasta oldukları için "çalışamaz halde olmak" olarak açıklanıyor.

Kadınların işgücüne dahil olmamasına neden olan sıradaki



sebeb, % 11.7'lik oranla, 2 milyon 391 bin kadını ilgilendiren "eğitim/ öğretim" sebebi. İş aramayıp çalışmaya hazır olan 1 milyon 340 bin kadın, % 6.6'lık oranla işgücüne dahil olmazken, % 5.4'ü oluşturan 1 milyon 108 bin kadın ise emekli olmaları sebebiyle işgücüne dahil değil.

(Kaynak: www.tuik.gov.tr)

KADINA YÖNELİK ŞİDDET İSTATİSTİKLERİ

Bianet'in her ay düzenli olarak yayınladığı, internet ve haber ajanslarından derlediği haberlerden elde edilen şiddet istatistikleri, Nisan ayında da şiddetin azalmadan devam ettiğini gösteriyor.

Yapılan açıklamada, Nisan'da erkeklerin en az 20 kadını öldürdüğü, dört kadına tecavüz ettiği, 30 kadını taciz ettiği, 37 kız çocuğuna cinsel istismarda bulunduğu ve 28 kadını yaraladığı belirtiliyor.

Kadınların % 50'sini Kocasını Öldürdü

Nisan ayında gerçekleşen şiddet olaylarına ilişkin ayrıntılı bilginin de verildiği habere göre, öldürülen kadınların % 10'u göçmen, mülteciydi.

Cinayetlerin % 15'i kamusal alanda, % 35'i kadınların evinde işlendi. Cinayetlerin % 40'ı boşanma, ayrılma isteği veya barışmanın reddilmesi nedeniyle işlendi. Bir kadın, koruma kararına rağmen öldürüldü. Öldürülen kadınlardan ikisi önceden öldürüleceklerine dair şikayette bulundu, önlem alınmadı. Kadınların % 50'si kocası tarafından öldürüldü. Cinayetlerin % 60'ı ateşli silahla işlendi.

Aynı habere göre, 2018'in ilk dört ayında erkekler 72 kadını öldürdü, 26 kadına tecavüz etti, 75 kadını taciz etti, 124 kız çocuğuna cinsel istismarda bulundu ve 141 kadını yaraladı.

(Kaynak: bianet.org)

İŞ CİNAYETLERİ VE KADIN İŞÇİLER

İşçi Sağlığı ve İş Güvenliği Meclisi'nin basından, ailelerden, iş güvenliği uzmanları, işyeri hekimleri ve sendikalardan topladıkları verilere dayanarak oluşturduğu iş cinayetleri raporlarının sonucusu, Nisan 2018 tarihinde yayınlandı.

Ocak ayında 144, Şubat'ta 128, Mart ayında 126 ve Nisan ayında en az 177 olmak üzere, 2018'in ilk dört ayında toplam 575 işçinin iş cinayetlerinde hayatını kaybettiği belirtilen rapora göre, Nisan ayında hayatını kaybedenlerin 10'u kadın, 167'si erkek. Hayatını kaybeden kadın işçilerin tarım, tekstil, eğitim, büro ve sağlık işkollarında çalıştığı raporda belirtilenler arasında.

Nisan ayında hayatını kaybedenlerden sadece biri sendikacı, 176'sı ise herhangi bir sendikaya üye değil.

(Kaynak: guvenlicalisma.org)



Sanayide Kadın: Az iş, çok sömürü



TMMOB Makina Mühendisleri Odası'nın Mart 2018'de yayınladığı *Sanayide Kadın: Az iş, çok sömürü* raporu, TÜİK'in, SGK'nın verilerinden ve bazı araştırmalardan veriler derlenerek hazırlanmış ve kadınların sanayideki durumlarını özetleyen toparlayıcı bir çalışma niteliğinde. Raporda göze çarpan bazı bulgular şöyle:

Araştırmaya göre, işyerlerinde kreş ve çocuk bakım desteği son derece sınırlı. İşçilerin sadece yüzde 2'si işyerlerinde kreş olduğunu, yüzde 7'si ise kreşle ilgili işyerinde destek sağlandığını, yüzde 86'sı, herhangi bir çocuk bakım desteği olmadığını belirtiyor.

"SGK verilerine göre, 2010'da 590 bine yaklaşan kadın ücretli istihdamı, 2017'ye gelindiğinde 893 bine kadar çıktı. Bu, 7 yılda yüzde 51 artış anlamına geliyor."

"Son 7 yılda imalat sanayisinde kadınlar için 303 bin yeni iş açıldı. Ekonominin genelinde kadınlara 1 milyon 656 bin yeni iş yaratıldığı dikkate alındığında, imalat sanayisinden kadına çok az iş çıktığı söylenebilir."

"Son 7 yılda kadınlara yaratılan güvenceli işlerden ancak yüzde 18'i imalat sanayisinde söz konusu olabilmektedir."

"Son 7 yılda imalat sanayisinde yaratılan 303 bin yeni istihdamın ağırlıklı olarak gıda ve giyim sanayilerinden oluştuğu görülmektedir."

Konu: Hamilelik ve annelik nedeniyle kadınların çalışma yaşamında uğradığı ayrımcılık.



HAMİLEYİM, ÇALIŞMAK HAKKIM!

Petrol-İş Kadın Dergisi'nin bu sayısında "Petrol-İş'li Kadınlar Konuşuyor" köşesinin konusu kadınların doğum, annelik, hamilelik nedeniyle işten çıkartılması ve iş yaşamında ayrımcılığa uğraması.

Geçtiğimiz haftalarda Adana'da özel bir doğum hastanesinde hamilelik nedeniyle iki kadın çalışanın işine son verilmesi, kadınların "doğum ve annelik" nedeniyle çalışma yaşamında ayrımcılığa uğraması, işyerinde geri pozisyonlara itilmesi, güvencesiz ve geçici işleri tercih etmek zorunda bırakılması ve işten çıkartılması gibi konuları da tekrar gündeme getirdi.

4857 Sayılı İş Kanunu'nun "Eşit Davranma İlkesi" başlıklı **5. Maddesi**'nde "İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz." ibaresi yer alır. Aynı maddenin devamında "... İşveren, biyolojik

veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz. ..." denmektedir.

Aynı yasanın **18. maddesinde**, fesih için geçerli sebep oluşturmayan hususlar arasında **d** bendinde yer alan "İrk, renk, cinsiyet, medeni hal, aile yükümlülükleri, hamilelik, doğum, din, siyasi görüş ve benzeri nedenler." de sayılmaktadır.

Petrol-İş'li kadınlara, "*Çalışan bir kadın olarak, doğum ve annelik nedeniyle kadınların çalışma yaşamından dışlanmasını, işten çıkartılmasını nasıl değerlendiriyorsunuz? Siz de buna benzer sorunlar yaşadınız mı? Sendikali olmanın bu açıdan sizce nasıl bir faydası olabilir?*" diye sorduk. İşte cevaplar...

HAMİLELİK VE SONRASINDA BİRÇOK KADIN SORUN YAŞIYOR

Merhabalar, adım Gülay Serinkaya. 36 yaşındayım. 13 yaşında bir oğlum, 3 aylık da bir kızım var. 2011 yılından beri Mefar İlaç firmasında ambalaj makine operatörü olarak çalışıyorum. Aynı zamanda çalıştığım firmada işçi temsilciliği yapmaktayım.

Birçok işyerinde olduğu gibi, bizim işyerimizde de hamile ve hamilelik (doğum) sonrasında birçok kadın arkadaşımız sorun yaşamıştır. Arkadaşlarım, önceki yıllarda hamile kadınların gece vardiyasına bile geldiklerini, ağır işlerde çalıştırıldıklarını, kendilerini iyi ifade edemediklerini hep anlatmışlardır.

Şimdi ise işyerimizi geçmişle kıyasladığımızda hamile arkadaşlarımız tek vardiya gelmekte, daha hafif, basit işler verilmektedir.

Yaklaşık 2013'ten 2017 yılına kadar işyerimizde çalışan arkadaşlarımız zorlu bir mücadele vermiş ve sonunda da

sendikali çalışmaya hak kazanmışlardır. Bu sürecin başlamasıyla işyerinde birçok sorunumuzun daha hızlı çözülmesi sağlanmış, sonuca ulaşılması hızlanmıştır. İlerleyen süreçlerde sendikali ve örgütlü olmanın faydalarını daha iyi göreceğimize inanıyorum.

Çalıştığım firmada kadın sayısı 390. Bu sayının 235'i sendika üyesi arkadaşlarımızdır. Bu kadar çok kadının çalıştığı bir firmada ve 235 de sendika üyesi kadın olmasına rağmen işyerimizde bir kreş açılmamaktadır. Emzirme odası bile yıllar sonra daha yeni, yakın bir zamanda kullanıma açılmıştır.

- Kreş, çalışan anneler için çok önemli bir sorundur.
- Kreş, sadece kadınların sorunu değildir.
- Çalışan anneler olarak kreş açılması konusunda sendikamızdan öncülük etmesini istiyoruz.
- Biz kadınlar her türlü zorluğa rağmen yeni nesilleri doğurmaya devam edeceğiz.



Gülay Serinkaya

Mefar İlaç AŞ,
İstanbul 2 No'lu Şube

men yeni nesilleri doğurmaya devam edeceğiz.

- Eğer bizler çalışmaya, mücadele etmeye devam edersek doğacak nesillere daha yaşanabilir bir toplum, bir dünya bırakmış oluruz.
- İnanca yaşama ve çalışma koşulları için örgütlenmeli ve mücadele etmeliyiz. ■

"HAMİLELİĞİNİN ÖNEMİ YOK, AYNI MAKİNADA ÇALIŞACAKSIN"

Merhaba ben Serpil Tokul. 7 yıllık Plascam işçisiyim. İki çocuk annesiyim. Geçmişte yaşadığım bir sorunu sizinle paylaşmak isterim. Bundan 13 yıl evvel sendikasız bir işyerinde çalışıyordum. Hamile olduğumu öğrendim. Doktor hamileliğim süresince dikkatli olmam gerektiğini, risk taşıdığımı söylemişti ve işyerime vermek üzere bana kâğıt verdi. Ben de işyerinde bana verilen kâğıdı insan kaynaklarına verdim. O da bana, "hamileliğinin bizim için bir önemi yok, sen yine aynı makinada çalışacaksın, hamile olman engel değil" dedi. Hâlbuki kolay yapabileceğim işler vardı ve insan kaynaklarında ça-

lışan da bir kadındı, o da bir anneydi. Bu benim çok zoruma gitmişti ve ben çalışmak zorundaydım. Doğum iznine çıktım. İznim bittiğinde çocuğuma bakacak bir bakıcı tuttum. Benim emzirme iznim yasal olarak vardı fakat bu hakkım da verilmedi, vardiyalı olarak çalışmaya devam ettim. Çocuğumu emzirememek beni kahrediyordu. Sütümü sağıp eve götürdüğümde süt bozulmuş oluyordu. Çocuğumda sağlık problemleri çıkmaya başlamıştı, o günler hafızamdan silinmiyor.

Şu anda ise sendikali bir işyerinde çalışıyorum. Kadın arkadaşlarımız benim yaşadığım sorunları yaşamıyor. Sendi-



Serpil Tokul

Plascam / Gebze Şubesi

kalı olmak benim için yasal haklarımızı kullanmak ve genişletmek demek. Örgütlüysek güçlüyüz. ■

İŞTEN ÇIKARTMAK YERİNE ÇÖZÜMLER GETİRİLMELİ



Yasemin Altan

Mefar İlaç AŞ,
İstanbul 2 No'lu Şube

Merhaba, ben Yasemin Altan, 7 yıldır Mefar AŞ'de ambalaj bölümünde çalışıyorum. 40 yaşındayım, iki çocuk

annesiyim, üçüncü çocuğuma hamileyim. Çalışan bir kadının doğum ve annelik nedeniyle işten çıkartılmasını haksızlık olarak görüyorum. Meslek edinmenin ve çalışmanın cinsiyeti olmamalı diye düşünüyorum. İşten çıkartmak yerine çözümler getirilmeli. Mesela kreş, bizim işyerimizde de olmasını istediğim; ve sadece benim değil, çocuk sahibi olan bütün kadınların istediği; hatta çocuklarına kendisi bakmakla yükümlü olan erkekler için de geçerli bir ihtiyaç. Böylelikle çocuklarımızı gözümüz arkada kalmadan büyütüp rahat çalışma imkânı bulabiliriz.

Bizlerin işyerinde sorumlulukları olduğu kadar, anne baba olarak çocukları-

mıza da sorumluluklarımızı yerine getirmekle yükümlüüz. Bizlerin sadece işçi değil, anne ve baba olduğumuzun da düşünülmesini istiyorum.

Çoğu anne fedakârlık yaparak çocuklarına bakabilmek için işini bırakmak zorunda kalıyor, ama yine çocuklarına daha iyi bir gelecek sunabilmek için çalışmak da zorundalar.

Bulduğumuz hayat şartlarında maalesef bunlar bir eşin maaşıyla sağlanamıyor. Bu yüzden kadınların ekonomik özgürlüklerinin ellerinden alınmamasından yanayım. Bunun için büyük çoğunluğu kadınlardan oluşan işyerimizde de kreş olmasını, ben ve benim gibi kadınlar adına istiyorum. ■

KİMSEYİ BULAMAZSA ANNE İŞTEN AYRILMAK ZORUNDA



Büşra Şaşmaz

Mefar İlaç AŞ,
İstanbul 2 No'lu Şube

Ben Büşra Şaşmaz. Evliyim ve dört buçuk yaşında Nehir isimli bir kız annesiyim. Birgi-Mefar ilaç fabrikasında bir

buçuk yıldır çalışmaktayım. Vardiyalı çalıştığımndan dolayı çocuğuma bakmak ya da bırakacak yer bulmak çoğu zaman zor olmaktadır.

Çocuğu olan her evin bir sorunu da "Ben çalışmaya gittiğim zaman çocuğuma, bebeğime kim bakacak?". Belli bir yaşa gelmiş çocuklarımız için kreş, gündüz bakımevi veya okullar var. Peki ama yeni doğan bebeklerimiz için? Yeni doğum yapan annelerimiz için ilk 6 ay sorun değil, çünkü bebeğiyle beraber. Peki ya 6 ay sonra? Anne çalışmak zorunda. Ve o zaman ebeveynlerin, daha çok da annelerin cevap vermesi gereken sorular: "Çocuğuma kim bakacak?", "Bakıcı adayları mı?", "Anneanne mi?", "Babaanne mi?", "Yok-

sa kreş mi?", her şeyden önemlisi, "Güvenilir mi?"

Bu koşullardan hiçbiri olmuyorsa, anne o zaman işten ayrılmak zorunda kalabiliyor. Çocuk sahibi olan anneler için gece vardiyası, "11-7" problem yaratmakta ve aile ilişkilerini zayıflatmaktadır. İşte bu yüzden fabrikamızda çalışan 300 ya da daha fazla anne için sendikamızdan fabrikamıza kreş yapılmasını talep ediyoruz. Annelerin ve çocukların aralarındaki bağlılığın devam edebilmesi için daha çok bağlılık olması için fabrikamızda kreş istiyoruz. Ey kahraman Türk kadını! Sen yerde sürünmeye değil, omuzlar üzerinde göklere yükselmeye layıksın."

Kreş haktır! ■

SÖZLEŞMESİ BİTEN BİR ARKADAŞIM HAMİLELİĞİNİ GİZLEMİŞTİ

Merhaba, adım Nükket Günaçan. 3 çocuk annesiyim. 7 aydır Plascam'da çalışıyorum. Çalışan bir kadın olarak, doğum ve annelik nedeniyle kadınların çalışma yaşamından dışlanmasını, işten çıkarılmasını vicdansızlık olarak değerlendiriyorum.

Çünkü çocuk dünyaya getirmek doğanın bir kanunu. Fakat bunu gerçekleştiren bir çok sorunla karşılaşıyoruz.

Eski sendikasız olan işyerimi örnek vermek istiyorum. İş başvurmasına gittiğinizde kadın işçilere sorulan sorular şöyle; **Evlenmeyi düşünüyor musunuz? Evliyseniz, çocuk yapmayı düşünüyor musunuz? 3 yaşından küçük çocuğunuz var mı?** Sorulardan anlaşılacağı gibi, bunlara evet dersiniz işe alınmıyorsunuz.

Çalıştığım süreç içerisinde arkadaşım hamile olduğunu, kolay bir bölüme

geçmek istediğini kadın müdüre ilettiğinde, "bize mi sordun yaparken, şimdi çalış, bölüm değiştirmek yok" demişti. Yani çocuk yaparken müdürümüze ve patronumuza soracaktı!

Yine sözleşmesi bitmeyen bir arkadaşım hamile kaldığında gizlemek zorunda kalmıştı.

Kadınlar sadece hamilelik ile ilgili değil, birçok sorun yaşıyor. Toplumda kadına dayatılan bakış açısı işyerlerinde de hükmünü icra ediyor.

Aynı işi yapmamıza rağmen kadın işçiler erkek işçilere oranla daha az ücret alıyor. Ve hep aynı muamele ile karşılaşıyorduk "eşit değil miyiz" diye söyleniyor.

Evet, eşitlik istiyoruz. Fiziksel eşitlikten bahsetmiyoruz elbette. Herkes gibi insanız ve insanca davranılmasını istiyoruz.



Nükket Günaçan

Plascam / Gebze Şubesi

Yukarıda saydığım sorunlar sendikasız bir işyerinde yaşadıklarımdı. Şimdi sendikalı bir işyerinde çalışıyorum. Ve bu anlamıyla herhangi bir sorunla karşılaşmadım. Fark örgütlü olmakta! ■

KADINLAR OLARAK BİZ DE İŞ YAŞAMINDA OLMALIYIZ

İsmim Pinar Aydemir. 8 yıllık Plascam çalışanıyım. 1 çocuk annesiyim, 3 buçuk yaşında bir oğlum var.

Biz kadın işçilerin birçok sorunu var ve bu sorunlar maalesef işyerlerinde sıkça karşımıza çıkıyor. Yasalarda kadınlarla ilgili hamilelik ve süt izinleri var. Yasalarda bu şekilde olmasına rağmen sendikasız işyerlerinin birçoğunda bu izin ve haklar yok sayılıyor ve kullanılmıyor.

Sendikalı işyerinde çalıştığım için hamilelik süresince herhangi bir sorunla karşılaşmadım. Hamilelik durumundan kaynaklı dışlanmadım, zor işlerde çalışmadım, vardiyalı çalışmadım,

doğum ve emzirme izinlerini rahatça kullandım.

Benim ve birçok annenin yaşadığı diğer sıkıntı ise doğum ve süt izinlerinin az olması. Çocuğunuz henüz bir yaşındayken onu bırakıp işe gelmek tüm anneler için çok zor bir süreç. Benim için de zor bir süreç oldu. Çocuğunun ihtiyacı durumda işyerinde oluyoruz. Vardiyalı çalışıyoruz. Sütünü sağıp eve götürüyoruz. Hastalandığında yanında yeterince olamıyoruz. Anne olarak çocuğumla ilgilenememe psikolojisini yaşıyoruz. Bir tek kişinin çalışması, evini geçindirebilmesi bu dönemde çok zor. Kadınlar olarak biz de iş ya-



Pinar Aydemir

Plascam / Gebze Şubesi

şamında olmalıyız. Haklarımızın genişletilmesi için sendikamızı daha güçlü kılmamız gerekiyor. ■

Çocuk işçiliğın simgesi :

Dokuma işçisi Addie Card

1900'lü yılların başlarında ABD'de çocuk işçiliğini ortaya çıkartmak ve bu sektörde çalışan çocukların buldukları kötü koşulları belgelemek amacıyla çekilen fotoğraflardan birisi, çocuk işçiliğın simgesi haline geldi. Pek çok kitapta, yazı ve makalelerde kullanıldı, fotoğraftaki kızın Addie Card olduğu da yaklaşık bir yüzyıl sonra ortaya çıkartılabildi. Addie Card'ın izinin sürülmesi öyküsü de, hayat hikâyesi kadar ilginç.

Selgin Zirhli Kaplan



Addie'nin tek çift ayakkabısı vardır, onu da amcası vermiştir. Eskimesini istemediği için fabrikada giyemez. İplik makaralarına ulaşamadığı için sabun kutularının üzerine çıkarak çalışır.

Dünyaca ünlü fotoğrafçı Lewis Hine'in objektifinden yansıyan bu fotoğraf, çektiği binlerce fotoğraftan sadece birisi. ABD'de 20. yüzyıl başlarında, sanayide çalışan göçmen, çocuk ve kadın işçilerin fotoğraflarını çekerek buradaki insanlık dışı çalışma şartlarını belgeleyen Lewis Hine bu fotoğrafı çektiği gün aynı fabrikada başka fotoğraflar da çekti. Lewis Hine'in fotoğrafçılığının yanısıra en önemli özelliklerinden birisi de çektiği fotoğraflardaki insanların kaydını tutması.

Yandaki fotoğraf, 1910 yılının Ağustos ayında, ABD'nin New England bölgesinde bulunan Vermont eyaletinin Kuzey Pownal kentinde bir pamuk dokuma fabrikasında çekildi. Fotoğrafçı Lewis Hine, çektiğinde adını Addie Laird olarak not etse de, daha sonra Addie Card olarak düzeltildi. Addie Card, fotoğraf çekildiğinde 12 yaşındaydı. (Lewis Hine'in tuttuğu notlarda, fabrikadaki diğer çocukların onun on yaşında olduğu belirttikleri, ancak kendisinin 12 yaşında olduğu konusunda ısrar ettiğini belirtiyor.) Kirlenmiş elbisesi ve çıplak ayakları, dönemin çocuk işçilerinin çalışma şartlarını tüm gerçekliğiyle gözler önüne seriyordu.

Lewis Hine'nin fotoğraf için tuttuğu notlarda ayrıca Addie'nin okulu tatile girince çalışmaya başladığı ancak çalışmaya devam etmeyi düşündüğü de belirtiliyordu. Daha sonra lazım olur diye, ailesiyle ilgili bazı notlar da almayı ihmal etmemişti Hine. Notlarında, "küçük anemik eğirmeci" olarak tarif ettiği Addie'nin fotoğrafı, Hine'in en ünlü çalışmalarından biri olarak tarihe geçti.

2002 yılında özel bir Lewis Hine sergisinde Addie'nin fotoğrafını gören yazar Elizabeth Winthrop çok etkilenir ve bir dokuma fabrikası kızının öyküsünü anlattığı bir kitap kaleme almaya başlar, aynı zamanda, Addie'nin fotoğraftan sonraki hayatını araştırmaya başlar. Winthrop, Addie'nin izini sürmesi için tarihçi Joe Manning'in yardımına başvurur. Manning, işe Addie'nin resmi kayıtlarını taramakla başlar. Bulduğu doğum belgesi ve nüfus kayıtlarına göre, Addie 6 Aralık 1897 tarihinde Pownal'da, annesi Susan'ın ve babası Emmett'in ikinci kızları olarak dünyaya gelmiştir. Addie, iki yaşındayken, annesini kaybetmiş, babası evi terk etmiş, ablası Annie'yle kendisi Kuzey Pownal'da yaşayan büyükannelerinin yanına yerleştirilmiştir.



Addie Card, solunda ablası Annie Card ve yaşları 11'le 15 arasında değişen çocuk ve genç işçiler dokuma fabrikası önünde. Kuzey Pownal, Vermont, Ağustos 1910.

Addie, 1915 yılında, henüz 17 yaşındayken, başka bir dokuma fabrikasında çalışan Edward Hatch ile evlenir. 1920 yılında kocası donanmaya katılınca, kayınvalidesinin yanına taşınır. 26 Haziran 1919'da kızı Ruth dünyaya gelir. Ancak daha sonra boşanırlar, kocası, mahkemede Addie'yi çocuğunu terk etmekle suçlar, mahkeme Ruth'un velayetini babasına verir. Ruth, daha sonra halası tarafından büyütülür.

Manning, uzun araştırmalar sonunda Addie'nin torununa ulaşır. Kızı Ruth, 2002 yılında vefat etmiş, torunu ise, Addie'nin kızını terk etmesi nedeniyle ailenin onunla görüşmediğini, ayrıca Addie'nin ikinci evliliğini yaptığını belirtir.

Araştırmanın devamında, Addie'nin fotoğrafta solunda duran ablası Annie'nin 1954 yılında Cohoes'te öldüğünü öğrenirler. Manning, daha sonra Addie'nin ikinci evliliğini araştırmaya başlar. Ölüm belgesinde, 19 Temmuz 1933'te New York'un Cohoes kentinde LaVigne soyadıyla hayatını kaybettiğini öğrenir. Ernest LaVigne'yle ikinci evliliğinden Elaine LaVigne adında bir de kızı vardır. Kayıtlara göre, Addie, eşini 1967 yılında kaybetmiş, kendisi ise 95 yaşına kadar yaşamıştır.

Manning'in araştırması, Addie'nin son 50 yılının büyük bir bölümünü Cohoes'te geçirdiğini ortaya çıkarır. Addie, Cohoes'te pek çok fabrikada işçi olarak çalışmış, ekonomik yetersizlik nedeniyle 20 yılını sosyal konutlarda yaşayarak geçirmiştir. Araştırmanın devamında, yukarıdaki fotoğraf-

ta yer alan ablası Annie'yle ilgili bilgilere de ulaşır. Annie (Leroy), evlendikten sonra 1919'dan öldüğü 1954 yılına kadar Cohoes'te yaşamıştır.

Manning, araştırmalarını Addie'nin ikinci evliliğine yoğunlaştırmayı sürdürür. Addie'nin ikinci kocası Ernest LaVigne, İkinci Dünya Savaşı'na katılmış, 1918'de Kuzey Adams'ta yaşamaktadır. Daha sonra kentin ilk tekstil fabrikalarından biri olan Beaver dokuma fabrikasında çalıştığını ortaya çıkarır. Manning, 1921 yılında Addie'nin henüz Hatch soyadını taşıdığını, muhtemelen Ernest'le bu yıllarda tanışmış olabileceğini belirtiyor.

Manning, daha sonra Addie'nin kızının torununa ulaşmayı başarır. Adı Piperlea olan bu akraba, Addie'nin, yani büyükannesinin annesinin ünlü fotoğrafından habersizdir, Addie de öyle. Piperlea, Addie ve Ernest'in evlendikten sonra bir kız çocuğu evlat edindiklerini ve bir süre New Jersey ve New York'ta yaşadıklarını söyler. Piperlea, Addie'nin evlatlık kızı Elaine'in torunudur.

Piperlea ve annesi Cathleen (Addie'nin torunu, Elaine'nin kızı) ile yapılan görüşmeler sayesinde Addie'yle ilgili daha ayrıntılı bilgiye ulaşırlar. 1897 yılında dünyaya gelen Addie, annesini kaybedince ablası Annie ve babasıyla kalır. Babaları, onlara bakamaz, terk eder. Büyükanneleri Adelaide ve büyükbabaları William ile yaşamaya başlarlar. 1908 yılında büyükba-

1945 Avrupa Zafer Günü'nde çekilmiş fotoğrafta Addie arka koltukta, evlatlık kızı Elaine ise direksiyonda.



Addie, 1908 yılında, belki de son kez okul sıralarında otururken Soldan ikinci öğrenci Addie.



Addie Card
90 yaşında.

balalarını kaybettikten bir süre sonra büyükanneleri tekrar evlenir. Ablası Annie, 1914 yılında evlenir ve evden taşınır. 1915'te Addie henüz 17 yaşındayken Edward Hatch ile evlenir. Addie'nin büyükannesinin ikinci kocası, Addie'nin ilk kocasının anne tarafından dedesidir aynı zamanda. Addie'nin evliliğinden iki gün sonra büyükannesi hayata veda eder.

Addie'nin torunu Cathleen, büyükannesinin ufak tefek ve oldukça zayıf olduğunu belirtir. Addie'nin kendisine anlattığına göre, ilk evliliğinden olan ilk çocuğu Ruth'u dünyaya getirdikten sonra sağlığı çok bozulur, hatta bu nedenle bir daha anne olamayacağını bile düşünür.

21 yaşında dünyaya getirdiği Ruth'a zar zor bakabilecek durumda olmasından dolayı kayınvalidesi Bethany alır çocuğu. Addie'yle arası iyi olmayan Bethany, Ruth'a bakmasına ve yaklaşmasına izin vermez. Edward'la aralarındaki ilişki kopma noktasına gelince Haziran 1925'te boşanırlar. Addie, boşanma duruşmasına katılmaz. Boşanmadan altı hafta sonra kocası Edward, ikinci karısı Elvina'yla evlenir.

Bethany, çocuğun bakımını geçici olarak ona bıraktığına dair bir kağıt imzalatır Addie'ye. Ancak bir süre sonra imzaladığı kağıdı kullanarak Ruth'u elinden alırlar. Torunu Cathleen'e göre, imzaladığı kağıdı anlamadığı için ona tuzak kurulmuştur. Çok sonraları, Addie, kızından ayrılmanın dayanılmaz acısından ve yıllardır bunu içine attığından söz etmiştir torununa. Addie, kızı Ruth'u uzaktan da olsa izlemeye devam eder. Evlendiğinden, bir kızı olduğundan, hatta kendi ablası Annie'nin onun düşününe gittiğinden haberdardır. Daha sonra boşanıp tekrar evlendiğinden de.

Addie, boşandıktan sonra Kuzey Adams'a yerleşir, Beaver dokuma fabrikasında çalışırken, ikinci kocası Ernest'le tanışır. Evlendikten sonra New Jersey'e taşınırlar. Kaldıkları misafirhanede Mabel Brown adında bir kadın, kocasından ayrı iken Portekizli bir denizciden dünyaya getirdiği bebeğini

onlara verir. Çünkü kocası ancak bu şartla kendisiyle tekrar biraraya geleceğini söylemiştir. Addie ve kocası Ernest, henüz üç haftalık olan Elaine'i evlat edinirler. Kocasını Ernest'in alkol problemi nedeniyle, bir süre Elaine'i alıp Cohoes'e taşınan Addie, Elaine'i tek başına büyütmeğe çalışır, dokuma fabrikalarında çalışır, fabrika misafirhanelerinde kalır. Kızı Elaine, 1945'te evlenince hep birlikte New York'a yerleşirler. Ondan iki çocuğu dünyaya gelir, ancak daha sonra kocasının evli olduğu ortaya çıkınca ayrılırlar. Elaine çalışırken Addie de iki torununa bakar.

1961 yılında Addie, Cohoes'e döner. Kocasını Ernest ile tekrar biraraya gelir. Ernest'in öldüğü 1967 yılına kadar birlikte yaşamaya devam ederler.

Cathleen, bir dönem büyükannesi Addie ile Ruth'u görmeye gittiklerini, kapıyı çaldıklarını, Ruth'un kapıyı açtıktan sonra yüzlerine çarptığını anlatır. Birkaç yıl sonra tekrar görüşmeye çalışırlar, Ruth yanlarına gelerek birkaç dakika konuşur. Addie ölmeden önce Ruth'u arar, konuşurlar, hepsi budur.

Bir dönem torunu Cathleen'le yaşayan Addie, 1971 yılında iki odalı bir eve taşınır, tek başına yaşamaya başlar. Aileden kimseye yük olmak istemez. Bütün varlığı, 370 dolarlık sosyal yardımdır. Günde iki paket sigara içen Addie, akciğer kanseri olduğunda kimseden yardım istemez, bakımı reddeder, kızı ve torunlarıyla yaşamayı tercih eder. 65 yaşında sigarayı bırakır. Son 10 yılını sağlık açısından çok kötü koşullarda geçirir.

1984 yılında kızı Elaine hayata veda eder. Addie, kızından tam 9 yıl sonra, 1993 yılında 95 yaşındayken vefat eder. Mezar taşına adını Adeline olarak yazarlar, çünkü eski acılarla bağını koparmak istediği için hayatının son döneminde resmi olmasa da bu adı kullanmıştır. ■

(Kaynak: morningsonmaplestreet.com)

% 80'İ KADIN OLAN CHINATOOL PETROL-İŞ'İ SEÇTİ:

CHINATOOL İŞÇİSİ HAKLARININ PEŞİNDE



Gebze Plastikçiler Organize Sanayi'de bulunan ve arabaların plastik aksamını üreten Chinatool Otomotiv, yarısından fazlası kadın işçilerden oluşan, 200'ü aşkın kişinin çalıştığı bir fabrika. Chinatool işçileri, işyerinde çalışma koşullarının düzeltilmesi ve haklarına sahip çıkmak amacıyla, geçtiğimiz yılın Şubat ayında Petrol-İş Gebze şubesine üye oldular. Ancak işveren, işkoluna itiraz ederek işkolu tespit davası açtı. Petrol-İş, davaya itiraz etti, hukuki süreç devam ediyor. Sürecin ayrıntılarını ve Chinatool işçilerinin taleplerini öğrenmek için Yeliz Doğan ile görüştük.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan

Chinatool işçisi
Yeliz Doğan



Fotoğraf: Yeliz İştar

Kaç yıldır çalışıyorsunuz? Chinatool ilk işyeriniz mi, daha önce de çalışmışlığınız var mı?

Liseden sonra fabrikalarda çalışmaya başladım. Yaklaşık 7 yıldır çeşitli fabrikalarda işçi olarak çalışıyorum. Chinatool çalıştığım ilk fabrika değil. 2 sene ye yakındır Chinatool'da çalışıyorum.

Daha önce çalıştığınız işyerlerinden sendika deneyiminiz var mı?

Daha önce çalıştığım fabrikaların bazılarında sendika vardı. Sendika olmayanlarda da örgütlenme çalış-

malarında bulundum. Sınıf bilinci olan bir işçi olarak haklarım için mücadele etmekten başka çaremiz olmadığını, boyun eğerek milim hak elde edemeyeceğimizi düşünüyorum. Çalıştığım fabrikalardan birinde sendikal örgütlenme çalışması yürüttüğüm için işten çıkartıldım. Bir diğerinde ise fabrikada bulunan Türk-Metal Sendikası'nı eleştirdiğim için sendika işten atılmama vesile oldu. Ancak bunlar mücadelenin içinde olan bütün işçilerin karşılaştığı sorunlar ve bunları aşmak da bizlerin birliğinden geçiyor.



Ne iş yapıyorsunuz, ne üretiyorsunuz, işyerindeki göreviniz nedir?

Ben Chinatool'da kalite kontrol elemanı olarak çalışıyorum. Böyle deyincede affilli oluyor belki ama fabrikadaki herkes gibi ben de emeğiyle geçinen bir işçiyim sonuçta. Araçlara üfurgeç üreten bir fabrika Chinatool. Üretilen ürünlerin final ve son kontrollerini yapıyoruz.

Çalışmaktan memnun musunuz? Çalışma nedeniniz nedir?

Tabii ki çalışmaktan memnunum. Ancak bu, çalıştığımız halde karnımızı ancak doyurabiliyorken, birilerinin çalışmadan biz işçilerin üzerinden saltanat sürmesinden memnun olduğum anlamına gelmiyor. Bir şeyler üretmek yaşamın bir parçası. Buradaki temel sorun, ürettiğimiz değerlerle elde ettiğimiz arasındaki uçurum. Türkiye'de çalışma ve yaşam koşulları oldukça kötü. Asgari düzeyde de olsa geçimi sağlayabilmek için aynı evden birkaç kişi çalışmak zorunda kalıyor. Ancak bir evde 2 kişi çalışsa dahi 4 kişilik bir aile için yoksulluk sınırı olan 5400 lirayı kazanmak hayal olabiliyor. Bir yandan geçimimizi sağlamak için çalışırken, bir yandan da kadınların dört duvar arasından çıkıp çalışma yaşamında yer alması gerektiğini düşünüyorum.

Bir kadın olarak çalışmak, sizin için ne ifade ediyor?

Kadın olarak, kadınlar olarak gerek çalışma yaşamında gerekse toplumsal yaşamda birçok sorunla karşılaşıyoruz.

Birçoğumuz işyerlerinde, fabrikalarda, sokaklarda tacize, şiddete, tecavüze, mobbinge maruz kalıyor.

Çalıştığımızda çoğu zaman güvencesiz, emeğimizin karşılığını almadan çalışıyoruz. İşten ilk çıkarılan hep bizler oluyoruz.

Bir kadın olarak çalışarak hem ekonomik özgürlüğümüzü elimize alıyoruz hem de yaşadığımız ortak sorunlara karşı ortak çözümler bulup mücadele edeceğimiz yerlerde oluyoruz.

Birçok şeye sessiz kalan, gözardı eden, göremeyen ya da görmezden gelen kadınların genelde çalışmayan kadınlar olduğunu görüyoruz.

Çalışmak, çalışma yaşamında olmak bazı şeyleri daha net görmemizi sağlıyor.

Yaptığınız üretime bağlı olarak sağlık sorunları yaşıyor musunuz? Ne tür sorunlarınız oluyor?

Arkadaşlarımızda genel olarak bel ve boyun fitikleri, ayrıca kollarımıza bağlı sağlık sorunları meydana geliyor.

Sendikaya neden üye oldunuz?

Sendikalı olmamız öncelikle iş güvenliğimizin olması demekti. Onun dışında işe yeni başlayanlarla eski çalışanlar aynı maaşı alıyorlardı. Hiçbir sosyal hakkın bulunmaması, ücretlerin düşük olması, yemeklerin kötü olması, kimi arkadaşlarımızın hakaretlere maruz kalması vs. hepimize tak etmişti. Biz de örgütlenme çalışması başlattık. Çünkü biliyordum ki, örgütlüysek güçlüyüz. Yoksa köle kalmaya mahkûmuz.

Şu anda işkolu tespit davası sürüyor sanırım. Kısaca sendikalaşma sürecinden ve işkolu ile ilgili yaşadığınız sorunu anlatır mısınız? Siz bu süreçte ne kadar rol aldınız?

Fabrikamız petro-kimya işkolunda olmasına rağmen işkolu metal olarak görünüyordu. Hammadde giriş-çıkışı plastik olmasına rağmen otomotiv işkolu olmasından kaynaklı metal gösterilmiş. İlk mahkemede Türk-Metal'in müdahalesiyle tekrardan işkolu metale verildi. Türk-Metal bizim fabrikada örgütlenmek istedi ve bizim örgütlenme sürecimizi baltalamaya çalıştı. Bizler de Petrol-İş'te ısrarcı olduk ve kısa sürede örgütlenme sürecimizi



tamamladık. Eylemlerimiz ve fabrika içerisinde çalışmalarımız oldu. Fabrikada öncü arkadaşlarla bir komitemiz var. Ben genel olarak kendi çalıştığım bölüm üzerinde sendikal çalışma yürütüyorum. Örgütlenme sürecinde de aktif olarak rol aldım.

Kaç işçi var, kaç kadın, sendikal oranı nedir?

200'ü aşkın işçi var bizim fabrikada. %80-90'ı kadın neredeyse. İşçilerin büyük çoğunluğu sendika üyesi. Üye olmayan sayısı oldukça az.

Sendikaya üye olmayanlar nasıl bakıyor olaya? Aileniz destekledi mi sizi bu süreçte?

Sendikaya üye olmayan çok az olduğu için olumsuz yaklaşımlarla karşılaşmadık şu ana kadar. Evet ailem örgütlenme sürecinde daima destek oldu. Ailelerimizin de bize destek olması, mücadelede çok önemli. Özellikle kadın işçiler fabrikalarda örgütlenme içerisine girdiğinde aileleri tarafından baskı görebiliyor. Bunu aşmak için aileleri de kazanabilmek gerekiyor. Sendikanın bu noktada rol alması da önemli.

Kadın dergimizden haberdar mısınız?

Evet. Elde edebildikçe takip etmeye çalışıyorum.

Sendikada aktif olarak görev almayı düşünür müsünüz? Ne yapmak istersiniz?

Elbette düşünürüm. Bence bütün işçiler sendikalarda aktif görev almalıdır. Gerek örgütlenme gerekse sonraki süreçler tüm işçilerle birlikte örülmelidir. Aktif görev almak bir mevkiye, konuma bağlı olmak değildir, bunu da gerektirmez. İşçi sınıfının kurtu-



luş mücadelesinde tüm işçilerin bu sorumlulukla hareket etmesi gerekir. Ben de bu yönüyle aktif olarak görev almak isterim.

Sendikada nasıl eğitimler yapılmasını istersiniz? Sizce kadınların ne tür eğitimlere ihtiyaçları var?

Tüm işçilerin katılacağı, düzenli ve sıklıkla eğitimlerin olması gerekir. Kadın işçiler belli kaygılarla örgütlenme sürecindeki mücadeleden yer yer geri durabiliyorlar. Ancak kaybedecek birşeylerin olmadığı anlaşıldığında mücadeleyi en önde kucaklayarak yürütebiliyorlar. Bunu birçok direnişin tarihinde gördük, okuduk, yer yer şahit olduk. Bunun aşılmasına yönelik belli konular işlenebilir. Türkiye genelinde sendikalaşma oranı oldukça düşük. Bu düşük oranda kadın işçiler de oldukça azınlık durumdadır. Örgüt-

lenmenin önemi ve gerekliliği, bunun için gerek sendikaya gerekse fabrikalardaki öncü işçilere düşen sorumlulukların altı çizilebilir. Mücadele tarihi, işçilerin neden birlik olması gerektiği, toplumsal olarak yaşanan her soruna neden duyarsız kalınmaması ve bunun bizleri nasıl etkilediği anlatılabilir.

Son olarak Petrol-İş'e ve Petrol-İş'li kadınlara bir sözünüz var mı?

Günün ihtiyacı mücadelecilerimizde hareket eden bir sendikadır. Kadın işçilerin daha çok sorumluluk alması ve inisiyatif sahibi olması için sendikanın da belli girişimlerde bulunması, belli çalışmalarda bulunması gerekir. Bu konuda daha hassas hareket edilmesi gerektiğini düşünüyorum.

Yaşamın yarısında yer alan kadınlar olarak emeğin ve yaşamın özgürlüğü mücadelesinde de yerimizi almamız. ■

HUKUK MÜCADELESİNDE SON DURUM:

Petrol-İş Hukuk Servisi'nden aldığımız bilgilere göre, Chinatool Otomotiv'in işkolu tespiti için sendika tarafından bakanlığa yapılan başvuru üzerine 29.03.2017 tarihinde yayınlanan Resmi Gazete'de; işyerinin işkolu bakanlıkça metal olarak tespit edildi. Bunun üzerine Petrol-İş Sendikası tarafından bu tespite itiraz davası açıldı. Bilirkişi raporunda işkolunun 04 nolu petrol kimya lastik, plastik ve ilaç işkolu olduğu belirtildi. 03.05.2018'de görülecek duruşmada karar çıkması beklenirken, işverenin itirazı ve talebi üzerine ek bilirkişi raporu alınmasına karar verildi. Bir sonraki duruşma, 17 Temmuz 2018 tarihinde gerçekleştirilecek.



Dünyanın öncü ve cesur 26 kadını anlatan kitap: KADIN SAVAŞÇILAR



KADIN SAVAŞÇILAR

*Dünyayı değiştiren
26 asi*

Irene Civico & Sergio Parra,
İllüstrasyonlar: Nuria Aparicio
YABANCI YAYINLARI / 2018

Çoğu, yaşadığı dönemde hak ettiği ilgiyi görmedi. Kimisi bilim alanında, kimisi sanat, kimisi ise edebiyat alanında öne çıkan, dünyanın farklı bölgelerinden ve farklı dönemlerden 26 kadının hayatlarını, eserlerini, kendi alanlarındaki öncülüklerini ele alan "KADIN SAVAŞÇILAR, Dünyayı Değiştiren 26 Asi" kitabı Yabancı Yayınları'ndan çıktı. Irene Civico ve Sergio Parra'nın hazırladığı, Arda Çelik'in Türkçe'ye çevirdiği eserin illüstrasyonlarını Nuria Aparicio çizdi.

Kitabın ön kapağında, hepimizin yakından tanıdığı ve II. Dünya Savaşı'nda ABD'de kadınları savaş sanayiinde çalışmaya teşvik etmek amacıyla düzenlenen kampanyanın "Yapabiliriz" sloganlı posterindeki Perçinci Rosie* yer alıyor.

Kitapta yer alan ve her biri kendi alanında öncü ve cesur sayılan kadınların isimleri şöyle: İskenderiyeli Hypatia, Mary Shelley, Ada Byron, Nellie Bly, Marie Curie, Lottie Dod, Alice Guy, Virginia Woolf, Coco Chanel, Clara Campoamor, Agatha Christie, Angela Ruiz Robles, Amelia Earhart, Frida Kahlo, Simone De Beauvoir, Irena Sandler, Nancy Wake, Rosa Parks, Hedy Lamarr, Audrey Hepburn, Susan Sontag, Annie Leibovitz, Jane Goodall, Valentine Tereshkova, Lady Gaga, ve Malala Yousafzai.



Frida Kahlo



Audrey Hepburn



Angela Ruiz Robles



İskenderiyeli Hypatia

Okuma Köşesi'nin bu sayıdaki okuyan kadın tablosu:

Çizgili Koltukta Okuyan Bayan Duffee,
1876, Mary Cassatt (ABD, 1844 - 1926)

* Perçinci Rosie'yle ilgili daha ayrıntılı bilgi için Petrol-İş Kadın Dergisi'nin 55. sayısında yer alan "2. Dünya Savaşı savunma sanayiinin kadın işçileri, Perçinci Rosie ve güçlü kadınların sloganı: Yapabiliriz!" yazısını okuyabilirsiniz.

İki kız ve iki babanın öyküsü: BABALAR ve KIZLARI

Geçtiğimiz sayıda Okuma Köşesi'nde tanıttığımız *Öncü Kadınlar* kitabının yazarı Mary Talbot, bu kitabında James Joyce uzmanı olan babası James S. Atherton ile kendi arasındaki ilişkiyi, James Joyce'la kızı Lucia arasındaki ilişkiyle karşılaştırıyor. Lancashire'de geçen çocukluğuyla tekrar hesaplaşırken, babasıyla olan ilişkisine odaklanıyor. Farklı toplumsal dönemlerde yaşayan iki baba-kız'ın benzer çalkantılı ilişkilerine göndermede bulunan Mary Talbot, toplumsal cinsiyet konusunda çalışmaları olan bir akademisyen. Babasının James Joyce uzmanlığı bu kitabı yazmasında önemli rol oynamış.

Dansçı olmayı çok isteyen Joyce'ın kızı Lucia, bir psikiyatri hatası sonucu ömrünün son 30 yılını bir klinikte geçirir. Babasının dansçı olma isteğini reddetmesi, Lucia'nın bu duruma düşmesinde ne derece etkili oldu bilemeyiz, ancak Joyce'un kızını ilham kaynağı olarak görmesi, Mary'nin çocukluğunda önemli bir rol oynamıştır.

Türkçesi 2018 yılında basılan ve orijinali İngilizce olan grafik roman "Babalar ve Kızları" (Dotter of Her Father's Eyes) kitabının ilk basımı 2012 yılında yapıldı. Mary Talbot'un diğer kitabı gibi bu da Desen Yayınları tarafından yayımlandı, çizimler eşi Bryan Talbot'a ait. Kitabı Şirin Etik Türkçeleştirdi.



**BABALAR
VE KIZLARI**
Mary & Bryan TALBOT
DESEN YAYINLARI / 2018

**MARY M. TALBOT
kimdir?**



İngiliz akademisyen ve yazar, eleştirel söylem analizi üzerine de çalışmaları bulunan Mary Talbot'un, dil, cinsiyet ve güç, medya ve tüketim kültürü, konularında kitapları bulunuyor. Uluslararası alanda da ün yapmış olan Talbot, 25 yıldır yükseköğretim alanında çalışıyor. İlk grafik romanı Babalar ve Kızları (Dotter of Her Father's Eyes) Costa, En İyi Biyografi Ödülü'ne layık görüldü. Geçtiğimiz sayıda tanıttığımız *Öncü Kadınlar* ise ikinci grafik romanı. Bunun dışında henüz Türkçe'ye çevrilmemiş pek çok grafik romanı bulunuyor. Mary Talbot'un kitaplarındaki çizimler, eşi Bryan Talbot'a ait.

1 Distopya: Damızlık Kızın Öyküsü ve 1 Ütopya: Sendikalarda Mor Devrim

Kadınların üreme haklarına müdahalenin pek çok biçimi var. Çoğu kez, doğuma teşvik paketleriyle karşımıza çıkan bu durum, hamilelik nedeniyle işe alınmamak, işten çıkarılmak, ne zaman hamile kalıp kalınmayacağına işverenin karar vermesi gibi uygulamalarla kadınların iş yaşamını çekilmez hale getirebilmektedir. Akademisyen Ayten Davutoğlu, kadınların insan haklarının önemli bir parçası olan üreme hakkına sahip çıkma mücadelesini geçmişten ve günümüzden örneklerle anlatıyor.



Ayten Davutoğlu*

Kadın hakları mücadelesinin en önemli alanlarından biri de hiç kuşkusuz üreme haklarıdır. Üreme hakları dendiğinde, kadınların doğurmayı ya da doğurmamayı seçme hakkından, gebelikten korunma yöntemleri ve diğer üreme sağlığı hizmetlerine ücretsiz ve güvenli bir biçimde erişimine, aile planlamasından, kürtaja (hamileliği sona erdirmeye) ve cinsellik eğitimi de içerecek biçimde bir dizi haktan söz etmek mümkündür.

Bu hakların kadınlar bakımından vazgeçilmez önemde olmasının en başta gelen nedenlerinden biri içerikleri itibarıyla, kadınların doğrudan kendi bedenleri ve

hayatları üzerinde karar vericiler oldukları bir çerçeve sağlamalarıdır. İşte tam da bu yönüyle üreme hakları ve cinsel haklar biyopolitik tartışmaların merkezindedir. Son yıllarda Amerika, Filipinler, Polonya ve Rusya'ya dek uzanan farklı coğrafyalarda popülist sağın yükselişi ile beraber muhafazakârlaşma ve köktencilik eğilimlerinin yaygınlaştığını ve özellikle kadınların üreme hakları üzerinde kısıtlayıcı nitelikte geri adımlar atıldığına/atılmak istendiğine tanıklık ediyoruz.

Popülist sağın bu kısıtlayıcı politikaları meşrulaştırmak için kullandığı temel dayanak ise 'aile-indirgemeci' politika ve

söylemdir. Kadını yalnızca ailenin bir parçası olarak gören; kadın olmayı annelik ve doğurganlık rollerine indirgeyen, aile içi güç dengelerini kadın ve erkek arasındaki biyolojik farklılıklar, fıtrat, doğa ve yaratılış ile açıklayarak görünmez kılmaya yarayan bu politikalar etrafında, kürtaj hakkının yeniden tartışmaya açıldığını, kadınların çocuk doğurma/doğurmama kararları üzerinde baskı kurulduğunu görmekteyiz. Böylelikle asıl olarak, kadınların öncelikle kendi bedenleri ve hayatları üzerinde yegane özneler olarak var olmalarının önüne geçilmeye çalışılmaktadır.

* Dr. Öğretim Görevlisi



"Kadınlar üremeden gelen gücünü kullanıyor"

Ancak elbette bu kısıtlamalar karşısında kadın hareketi sessiz kalmıyor ve kalmayacaktır da. Pek çok ülkede kadınlar üreme hakları ve beden politikalarına ilişkin olarak giderek artan baskıcı ve sınırlayıcı söylem ve uygulamalar karşısında basın açıklamaları yapmak, imza kampanyaları düzenlemek ve sokak yürüyüşleri/eylemleri yapmak gibi çeşitli yollarla seslerini duyurmak için protestolar düzenliyorlar. Ama bunların da çok ötesinde kadınların kendi bedenleri ve hayatları üzerindeki baskılara karşı çıkmak için kullandıkları bir silah daha var: GREV, yani üremeden gelen gücü kullanmak.

Evet, kadınlar 2016 'da Polonya'da "Kara Pazartesi" adı verilen eylemlerle, kürtajın tamamen yasaklanması için getirilen yasa tasarısını protesto etmek için grev yoluna başvurdular. Bu eylemlerde kullanılan sembollerin ise çok farklı bir anlamı vardı: Margaret Atwood'un *Handmaid's Tale* (Damızlık Kızın Öyküsü) isimli distopyasında anlatılan "damızlık" kadınlar gibi giyinerek boy göstermişti bazı eylemciler. Peki *Damızlık Kızın Öyküsü* romanıyla bu kadın grevi arasında nasıl bir ilişki vardı? Margaret Atwood kadınların üreme haklarının baskıcı iktidarlar tarafından

denetlendiğinde ve düzenlendiğinde kadınların nasıl çocuk doğurma makinelerine dönüşebileceğini anlatmıştı 1984 tarihli romanında.

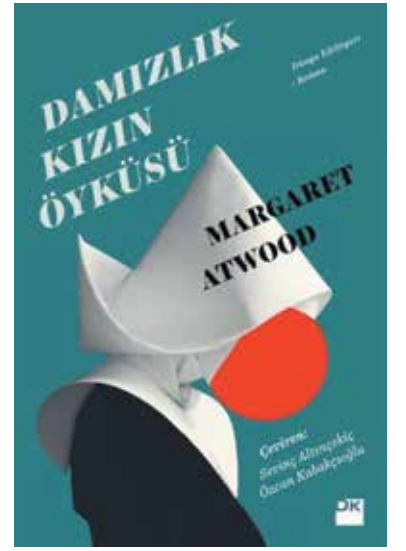
İşte bu distopyanın hiçbir zaman realiteye dönüşmemesi için üreme hakları için greve çıkan kadınlar, okullara girmemişler, işyerlerine gitmemişler ve belki de en çarpıcı olanı ev ve bakım emekçisi olarak üstlendikleri işleri yapmamışlardır, yani yeniden üretimden gelen güçlerini kullanmışlardır. Dolayısıyla kadınlar hem üretimden gelen hem de yeniden üretimden gelen güce sahip olduklarının bilinciyle hayatı durdurmuşlardır. Bu bakımdan kadınların üreme hakları üzerinden greve gitmeleriyle başlayan Kara Pazartesi eylemleri, hepimizin gelecek Salı, Çarşamba ve Perşembelere dair üzerinde düşünmemiz gereken eylemlerdir.

"İşverenler kadınların üreme haklarına müdahale ediyor"

İktidar her yerdedir dolayısıyla kadın bedeninin denetlenmesine yönelik uygulama ve söylemler yalnızca popülist sağ siyasetle sınırlı değildir. Kapitalizm doğası gereği beden denetimi, işverenlerin kadınların üreme hakları ile ilgili sınırlamaları, kısıtlamaları ve müdahaleleri ya da bunları yapabilmeye yönelik girişimleri olarak da karşımıza çıkagelmıştır. Her ne kadar en

azından çoğulcu demokratik rejimlerde, kadın hareketinin onlarca yıldır süregelen mücadelesiyle elde edilmiş kazanımlar sonucu, yasalar önünde, çalışma yaşamında özellikle üreme haklarına yönelik ayrımcılığın önüne geçilmesi yolunda sorunlar büyük oranda halledilmişse de, hâlâ işverenlerin kadın işçilerin bu hakları kullanmalarını engelleme girişimleri sona ermiş görünmemektedir.

Bunun en bariz örneklerini kadın direnişlerinin gerekçeleri arasında bulmak mümkündür. Örneğin 2006 yılında Antalya'da başlayan ve Türkiye'nin 2000'li yıllarına damgasını vuran kadın direnişlerinden biri olan Petrol-İş üyesi kadın işçilerin Novamed grevine yol açan nedenlerden en önemlisi kadın işçilerin üreme haklarını kullanmalarının önündeki engellerdi. Bu noktada bir direnişi, kadın direnişi yapan şeyin, kadınların niceliksel çoğunlukları olduğu kadar, doğrudan kadın olmanın kendisiyle ilgili işyeri düzeyindeki deneyimler olduğu gerçeğini yeniden hatırlamak gerekir. Üreme haklarının işveren ve temsilcileri eliyle kısıtlandığı işyeri dene-



yimleriyle ilgili olarak, Petrol-İş Kadın dergisinin hazırladığı Novamed dosyasında yer alan Novamed'li kadın işçilerin aktarımları, baskıların nasıl ve nereden geldiğini apaçık ortaya koymaktaydı.

Aynı üretim hattında çalışanlara doğum sırası konulması, kadınlara gebe kalabilmek için belli bir süreye uyma zorunluluğu getirilmesi, çocuk sahibi olabilmek için tedavi gerekmesi durumunda buna izin verilmemesi gibi doğrudan üreme hakkına yönelik yasak ve kısıtlamaların yanı sıra bunlarla ilişkili olan emzirme izninin verilmemesi, hamile işçilerin gece vardiyasında çalıştırılması gibi yalnızca kadın işçilerin beden sağlıklarını etkileyen olumsuz başka uygulamalar da kadınların grev kararı al-





masında etkili olmuştu. Zaten kadın bedeni üzerindeki bütün bu akıl almaz denetim ve baskılar, sermayenin yalnızca üretim, maksimum verimlilik ve emek sömürüsü arzusu ile açıklanamaz. Bunlarla birlikte, işverenin ya da yöneticinin çalışan kadın bedeni üzerinde tahakküm kurmasını sağlayan işyeri pratiklerinin, kadınların üreme ve cinsel hakları çerçevesinde de tartışılması gerekir. Bu bakımdan endüstri ilişkileri bağlamında, kadın işçilerin direnişleri değerlendirilirken mücadele zemininin üreme hakları üzerinden de kurulabileceği ihtimalini sürekli göz önünde tutmak gerekir.

Nitekim DİSK'in açıkladığı *Türkiye'de Kadın İşçi Gerçeği: Daha Fazla Ayrımcılık, Düşük Ücret, Güvencesiz İstihdam Raporuna* göre, 2018 Türkiye'sinde kadınların yüzde 8,6'sı işyerinde medeni durum/çocuk sahibi olma durumuyla, yüzde 4,2'si çocuk sahibi olma ya da olmama, yüzde 2,6'sı ise cinsel yönelimi ile ilgili ayrımcılık yaşamaktadır. İşyerinde yaşanan ayrımcılıkların azımsanmayacak bir oranı (toplam % 15,4) doğrudan sözünü ettiğimiz üreme haklarının kullanılmasının engellendiği durumlardan kaynaklanmaktadır.

Üstelik işe alım aşamasıyla ilgili olarak, 6701 Sayılı *Türkiye İnsan Hakları ve Eşitlik Kurumu Kanunu* 6. Madde açıkça

"işveren veya işveren tarafından yetkilendirilmiş kişi, istihdam başvurusunu gebelik, annelik ve çocuk bakımı gerekçeleriyle reddedemez" demesine rağmen, iş başvurusu aşamasında hamilelik kararları sorgulanmakta, istihdamın ön koşulu olarak kadınların kararlarını etkileyecek telkin ve tehditlerde bulunmaktadır. Ayrıca, 4857 Sayılı İş Kanunu'nun 5. maddesi uyarınca işverenin cinsiyet ve gebelik gerekçe göstererek ayrımcılık yapamayacağı ilkesine rağmen, iş akdinin geçerli olduğu süreçte de üreme sağlığına ve haklarına yönelik şikâyetlerin nadir yaşanan örnekler olmadığı bilinmektedir. Kayıt dışı çalışan kadınların mağduriyetleri ise rakamlara yansımaya bile herkesin malumudur. Dolayısıyla gerek üretim gerekse hizmet sektöründe işin niteliğinden bağımsız olarak kadınların maruz kaldığı bu türden hak ihlalleri karşısında, tıpkı Novamed örneğinde olduğu gibi sendikanın bir baskı unsuru olarak devreye girmesiyle birlikte önemli kazanımlar elde edilebilir. Burada endüstriyel direnişi ve mücadele hattını kurarken, sendikaya düşen en önemli görevlerden biri kadınların üreme hakları savunusunun sesi olmaktır. Çünkü bu savunu, sendika bakımından işyerinde kadınların erkek çalışanlarla birlikte karşı karşıya kaldığı diğer haksız uygulamalara karşı girilen

mücadeleden farklı bir anlam taşır.

Kadınların üreme ve cinsel haklarını merkezileştiren bir savunma hattı sendika bakımından stratejik önemdedir çünkü kadınların hayatları, bedenleri ve cinsellikleri üzerinde karar verme hakları üzerinden politika geliştirmek, bugüne kadar hep sorunlu olmuş sendika ve kadın ilişkisini yeni ve farklı bir boyuta taşıma potansiyeline sahiptir.

"Sendikalarda mor devrim şart"

Ancak bu çok kolay olmayacaktır elbette. Hepimizin bildiği gibi sendikalar erkek egemen yapılarıdır. Aynı DİSK raporuna göre, 2018'te Türkiye'de kayıtlı çalışan her yüz kadından yalnızca 8'i sendikalıdır, yani Betül Urhan'ın literatüre geçmiş ifadesiyle 'sendikasız kadınlar kadinsız sendikalar' geçmişte kalmış değildir. Bu sebeple, makro düzeyde sendikaların kadın bedeni ve üreme haklarına dair egemen söyleme mevcut halleriyle meydan okumaları mümkün görünmemektedir. İstisnai örnekler dışında, hâlâ kadın sorunlarının ikincilleştirildiği, kadın temsiline ve görünürlüğüne çok sınırlı kaldığı ve benzer şekilde

kadınların karar alma mekânizmalarında çok az yer aldığı sendikal yapıların bizzat kendilerinin dönüşmesi gerekir.

Peki bu dönüşüm için sendikalarda bir mor devrim olmasını beklemek mi gerekir? Bu soruya verilecek yanıtlar çok çeşitli ve detaylı olacaktır hiç kuşkusuz, ama burada yeni tartışmalara da yer açması bakımından şunu söyleyerek bitirelim sözümüzü: Dönüşümün olanaklarını yapıların içinde ve içsel dinamiklerinde arayabiliriz. Ama aynı zamanda üreme haklarıyla ilgili yaşanan sorunların da tetiklediği ve onlarla iç içe geçmiş direnişlerde kadın hareketiyle ve feminist hareketle ittifaklar kurarak da mücadeleyi büyütebiliriz. Kadınların üreme haklarını, grev, sendika ve endüstriyel militanlık gibi eril alanlar ve üretimden gelen güç üzerine inşa edilmiş bir çerçeve içine dahil etmek ve marjinal olmaktan çıkarak merkezileştirmek dönüşümün bir parçasıdır. Çok yönlü ve eş zamanlı yapılacak bu mücadelede, sendikalarda bir mor devrim yapılması gerektiğini düşünen kadınlara olan ihtiyaç da her zamankinden fazla olacaktır. Zor ama sendikalarda mor devrim şart! ■





Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (PGFTU) Kadın Çalışmaları Sorumlusu Aesha Humouda:

KADIN-SENDİKA İLİŞKİLERİNİN GÜÇLENDİRİLMESİ GEREKİYOR

Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (PGFTU) yönetim kurulu üyesi ve Kadın Çalışmaları Sorumlusu, aynı zamanda PGFTU'ya üye Filistin Tarım ve Gıda İşçileri Sendikası'nda yönetim kurulu üyesi Aesha Humouda, Filistin'de çalışma yaşamı ve sendikalarda kadınların durumuna ilişkin sorularımızı yanıtladı. Soru ve cevapları çeviren Petrol-İş Dış İlişkiler uzmanı Rıza Köse'ye katkıları için teşekkürler.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan

Kendinizi tanıtır mısınız? Kaç yaşındasınız, evli misiniz, çocuğunuz var mı?

Merhaba. Adım Aesha Humouda, 39 yaşındayım, evliyim ve 3 çocuğum var.

Sendikada aktif bir kadın olarak, hem ev işleri hem sendika birlikte yürüyor mu?

Ev işlerini genellikle ben yaparım. Eşim sadece yardım ediyor. Bazen çocuklarım da ev işlerimi yapmamda yardımcı oluyorlar.

Ne iş yapıyorsunuz?

Sendikada gıda programı koordinatörüyüm. Bu alanda diğer işçi kadınlarla çalışmalar yapıyoruz.

Hangi sendikada çalışıyorsunuz? Ne kadar oldu başlayalı?

Filistin Genel İşçi Sendikaları Federasyonu (PGFTU) kadın çalışmaları sorumlusuyum. Aynı zamanda PGFTU'nun Yönetim Kurulu üyesiyim. PGFTU'ya üye Filistin Tarım ve Gıda İşçileri Sendikası Yönetim Kurulu'ndayım. Yaklaşık 13 yıldır bu sektörde çalışıyorum.

İşkolunuzdaki kadın oranı nedir?

Benim sektörümde kadın işçi oranı % 19.7'dir. Kadın işçilerin neredeyse % 62'si hizmet, tarım ve petrol sektöründe çalışmaktadır.

Kadın Sekreterliği'nde ne tür çalışmalar yürütüyorsunuz?

Aslında ilk olarak 2004 yılında sendikanın Gençlik Çalışmaları Servisi üyesiydim. Daha sonra Kadın Çalışmaları Servisi'ne geçtim. Şimdi ise hem kadın sekreterliği görevini yürütüyorum hem de PGFTU'nun sekretaryasındayım.

Kadın Sekretaryası olarak bakanlık müfettişlerinin uygun denetim yapıp yapmadıklarını

kontrol ediyoruz. Yine özellikle özel sektörde çalışan kadınlara Filistin İş Yasası hakkında bilgi veriyoruz, bu konuda onların bilinçlenmesini sağlıyoruz.

Kadınlar açısından mevcut yasaların uygulanabilirliğini gözden geçiriyoruz ve yasanın nasıl daha iyi hâle getirilebileceğine yönelik ihtiyaçları belirliyoruz.

Ülkenizdeki kadınların yaşadığı sorunlardan söz eder misiniz? Filistinli kadınların en büyük sorunu nedir sizce?

Maalesef iş yasası hükümlerinin kadınlar için uygulanması konusunda sorunlar yaşıyoruz. Dolayısıyla kadınların çalışma yaşamına katılımı sınırlı kalıyor. Bir diğer önemli sorun kadın işçilerin yüksek işsizlik oranı. Kadınlarda işsizlik oranı % 48 civarında. Kadınlarda iş bulmakta çok zorlanıyorlar.

Kadınların güvenceli ve sendikali işlere erişimi nasıl? Bu konuda bir çalışma var mı?

Bu konuda Filistin'de genel olarak güvenceli istihdam sağlanmasına yönelik işleyen bir birimiz mevcut. Ancak özellikle kadın işçilerin güvenceli iş bulma oranını yükseltmek için özel bir çalışma bulunmuyor.

Sendikanızda kadınların oranı nedir?

Geçmişte genel sekreterlikte kadın üye bulunmuyordu. Zaman içerisinde genel sekreterlikte kadın üye sayısı arttı ve bugün burada 4 kadın üye bulunuyor.

Kadınlar için kurulmuş yapılar var mı? Bu yapılarda ne tür çalışmalar yürütülüyor?

PGFTU'nun yönetimindeyim ve Kadın Servisi'nin de yöneticisiyim. Bu bağlamda sendikadaki bütün kadın gruplarını gözlüyoruz ve kadınların sendikal alanda daha başarılı

olmaları ve sendikada pozisyonlarını güçlendirmek için çalışmalar yapıyoruz.

Temsilcilik ve yönetim kademelerinde kadınların durumu nedir?

Sendikamızda yukarıda da söylediğim gibi kadınların belirli bir rolü bulunuyor. Sendikamızda yönetim kurullarında ve temsilcilik kurullarında görev alan kadın oranı % 30 civarında.

Kadın üye sayısını arttırmak, temsilci ve yönetici olmalarını sağlamak için herhangi bir çalışmanız var mı?

Elbette ki bu alanda Kadın Sekretaryası olarak çalışmalar yürütüyoruz. Kadınların sendikalarda yönetime ve temsilciliklerde görev almaları için bilinç düzeylerini arttırmaya çalışıyoruz. Kadın Sekretaryası olarak onları teşvik ediyoruz, cesaretlendiriyoruz.

Genel olarak kadın-sendika ilişkisi konusunda ne düşünüyorsunuz?

Genel anlamda konuşacak olursak bu konuda olumlu düşünüyoruz. Ancak elbette ki belirli sorunlar var. Filistin'de kadın-sendika ilişkilerinin güçlendirilmesi gerekiyor. Genellikle erkeklerin yönetici pozisyonlarda olduğu yerlerde kadınların desteklenmesi gerekiyor.

Petrol-İş'li kadınlara bir mesajınız var mı?

Bir çok yerde iş yasalarının kadınları tam olarak dikkate almadığını, kadınlara yönelik uygulamalarda sorun olduğunu biliyorum. Eğer Türkiye'de de öyleyse Petrol-İş'li kadınlara mücadelelerinde başarılar diliyorum.

Sorularımızı cevapladığınız için teşekkürler, çalışmalarınızda başarılar dileriz.

Ben de sizlere çok teşekkür ediyorum. ■



KADIN AJANDASI

Hazırlayan: Elif Ülker

Marie Tussaud



1 ARALIK 1761

Tarihte ilk olarak Londra'da açılan ve balmumundan figürlerin yer aldığı Madame Tussaud Müzesi'nin Fransız asıllı kurucusu Marie Tussaud dünyaya geldi. (Ölüm: 16 Nisan 1850)

Mileva Marić



19 ARALIK 1875

Sırp fizikçi. Zürih Federal Teknoloji Enstitüsü'nde A. Einstein'in sınıfındaki tek kız öğrenci Mileva Marić'in doğum tarihi. Mileva, Einstein ile evlenmiş ve onun gölgesinde kalmış bir hayat yaşamıştır. (Ölüm: 4 Ağustos 1948)

14 Mart 2011

Türkiye'nin ilk kadın haber spikeri Emel Gazimihal hayata gözlerini yumdu. (Doğum: 1912)

Süreyya Ağaoğlu



5 ARALIK 1927

Türkiye'nin ilk kadın avukatı ve kadın hakları savunucusu Süreyya Ağaoğlu Ankara Barosu'na kaydoldu. (Doğum: 1903, Ölüm: 29 Aralık 1989)

Emel Gazimihal



1 Ocak 1960

Türk futbol oyuncusu, antrenör ve teknik direktör, Avrupa'nın FIFA kokartlı ilk kadın hakemi LALE ORTA dünyaya geldi.

11 ARALIK 2012

İlk Türk kadın savaş fotoğrafçısı ve muhabiri Semiha Es, aramızdan ayrıldı. (Doğum: 1912)



Semiha Es



Lale Orta

Leyla Saz



6 ARALIK 1936

Osmanlı'nın son dönemi ve Cumhuriyet'in ilk yıllarında yaşamış ve kültürel geçişi eserlerine yansıtan Türk besteci, yazar ve şair Leyla Saz hayata veda etti. (Doğum: 1850)

Valentina Tereşkova



6 Mart 1937

Uzaya çıkan ilk kadın ve ilk sivil Valentina Tereshkova (Tereşkova) dünyaya geldi.

Maria Teresa de Filippis



8 Ocak 2016

İlk kadın Formula 1 pilotu İtalyan Maria Teresa de Filippis hayatını kaybetti. 1958'de 3 yarışa çıktı. SPA'da 10. olmayı başarmıştır. (Doğum: 11 Kasım 1926)

Selma Rıza Feraceli



1 ŞUBAT 1910

Türkiye'nin ilk kadın veterineri Sabire Aydemir doğdu. (Ölüm: 4 Temmuz 1991)

Sabire Aydemir

Keriman Halis Ece



16 Şubat 1913

Piyanist, model ve Türkiye'nin ilk dünya güzeli Keriman Halis Ece dünyaya geldi. (Ölüm: 28 Ocak 2012)

5 Şubat 1872

İlk Türk kadın gazeteci, İttihat ve Terakki Cemiyeti'nin tek kadın üyesi, Hilal-i Ahmer (Kızılay) Cemiyeti Genel Sekreteri ve yazar Selma Rıza Feraceli dünyaya geldi. (Ölüm: 5 Ekim 1931)

Dersimiz, Toplumsal Cinsiyet'ti...

EŞİTLİĞİ VE ÖNÜNDEKİ ENGELLERİ KONUŞTUK

2018 Bahar dönemi aktif üye eğitimlerinin ikinci kademesinde katıldığımız toplumsal cinsiyet derslerinde bu sene ilk grupta 32, ikinci grupta 46, üçüncü grupta da 35 olmak üzere toplam 113 kişi katıldı. Toplumsal yaşamda ve iş yaşamında eşitsizliğin kaynaklarını ve durumu tersine çevirmek için sendikalarda neler yapılabileceğini konuştuk. Eğitimin ilk grubunda beş kadın üyemiz de vardı. Eğitimler arasında, onlarla söyleşi yapma olanağı da bulduk.



Petrol-İş Sendikası'na yeni katılan veya daha önce üye olduğu halde bugüne kadar eğitime katılmayanların yer aldığı aktif üye eğitimlerinin 2018 Bahar dönemi ikinci kademesi Nisan ayında gerçekleştirildi.

Eğitime, ilk grupta 32, ikinci grupta 46 ve üçüncü grupta 35 olmak üzere toplam 113 kişi katıldı. Yirmili yaşlarında olanlar da vardı, kırklı yaşlarını geçmiş olanlar da. En eski sendika üyesi 15 yıllık üyeydi, en yenisi henüz bu sene katılmıştı Petrol-İş Sendikası'na. Bir yıllık çalışan da vardı eğitime katılanlar arasında, "kendini bildiğinden beri" çalışan da.

Eğitimlerin ikinci kademesinde verilen "Toplumsal Cinsiyet" dersinin ilk bölümünde, 'Çalışma yaşamı', 'Eğitim', 'Sağlık' ve 'Siyaset' kategorilerinde eşitlik göstergelerine yer verildi. Bu dört alanda, İşgücü İstatistikleri, WEF Cinsiyet Uçurumu Raporu, OECD verileri vs. yardımıyla hazırlanmış ve kadın-erkek eşitsizliğini gözler önüne seren veriler paylaşıldı.

Petrol-İş'te kadınların üyelik oranları, temsil ve yönetim kademelerindeki durumuna ilişkin bilgilerin ardından, toplumsal cinsiyet derslerinin çıkış noktası; eğitimlerin amacı Petrol-İş tüzüğünde kadın-erkek eşitliğine ilişkin maddelerle birlikte anlatıldı.

Toplumsal cinsiyet, cinsiyet ayrımcılığı, pozitif ayrımcılık gibi önemli kavramlara vurgu yapıldı. Sendikalarda ve çalışma yaşamında pozitif ayrımcılık uygulamalarına örnekler verildi.

Dersin ikinci bölümünde, üyelerin söz aldığı, kadın-erkek eşitliği üzerine belirleyici konulara ilişkin soruların cevaplandığı, cevapların karşılıklı olarak tartışıldığı atölye çalışması yapıldı. Farklı düşünenler, sebeplerini açıkladılar.

Bazı sorulara verilen cevaplar, eşitlik kavramı üzerinde daha çok durulması gerektiğini gösteriyordu. Örneğin, biyolojik farklılıkların eşitsizliğe yol açıp açmayacağına ilişkin soruda, bazı katılımcılar, eşitliği "fiziksel güç" bakımından değerlendiriyor, ücret eşitliğiyle ilgili soruya verilen bazı cevaplarda "daha fazla güç kullanan kişilerin daha fazla ücret almasının" doğal olduğu görüşü yer alıyordu. Bu güç farkından dolayı kadın ve erkeğin eşit olamayacağı, eşitlik kavramı yerine "adalet" kavramını kullanmanın daha yerinde olduğunu düşünenler de vardı.

Petrol-İş Kadın Dergisi'nden söz ettiğimizde, dergimizden haberi olmayan üyelerin olduğunu gördük. Bu konuda da daha çok çalışılması gerekiyor. Nisan ayında gerçekleştirilen derslerle birlikte, 2009'dan bu yana toplumsal cinsiyet dersine katılan Petrol-İş üyelerinin sayısı yaklaşık 1350'ye ulaşmış oldu. [SZK]

Aktif üye eğitimlerinde kadınlar: “BİZ GELDİK, AMA ARKADAŞLARIMIZIN DA GELMESİNİ İSTİYORUZ”



Söyleşi: Selgin Zirhlı Kaplan

Sizi tanıyalım. Adınız nedir, evli misiniz, çocuğunuz var mı?

Fatma Güven: 30 yaşındayım, evliyim, 11 yaşında bir kızım, dört yaşında bir oğlum var.

Çocuklara kim bakıyor?

Annem bakıyor. Akşamları eşim, gündüzleri de annem ilgileniyor. Normalde de öyle. Eşim tek vardiya çalışıyor. Sabah vardiyasına gidiyor.

Eğitim için düzeninizi bozmadınız yani...

Yok, hiçbir değişiklik olmadı.

Nerede çalışıyorsunuz?

2.5 senedir, Bursa'da Vibracoustic'te çalışıyorum.

İlk işiniz mi, daha önce çalışmışlığınız var mı?

12 yaşından beri çalışıyorum. Çok yerde çalıştım. Genelde lokantalarda garsonluk yaptım. Kazak fabrikasında çalıştım, kafeteryada çalıştım.

Daha önce hiç sendikalı oldunuz mu? Hayır, burası ilk.

Çalışmaktan memnun musunuz?

İşimi severek yapıyorum. Çalışmak beni hayata daha güzel bağlıyor. Çok küçük yaştan beri çalıştığım için evde oturmak bana göre değil. Ev daha çok sıkıyor beni. Çalışmayı seviyorum.

Ne üretiyorsunuz fabrikada, göreviniz nedir?

Körük üretiyoruz. Ben kaliteciyim. Arkadaşlar sarıyor, sardıktan sonra preste, fırında pişiyor. Fırından çıktıktan sonra biz bütünü kontrol ediyoruz bir hata var mı, müşteriye gitmeye uygun mu diye... "Tamam" dersek, kendimize ait kaşelerimiz var, kaşeleri basıyoruz, "Bunun kontrolü % 100 yapılmıştır" diye. Bu şekilde müşteriye teslim ediyoruz.

İşyerinde kaç kadın çalışıyor?

50-55 civarında. Memurlarla birlikte 534 çalışan var. Memurların dışında yaklaşık 464 çalışanın 55'i kadın.

Kadınların hepsi üye mi?

Evet, kadınlardan eminim, ama erkekleri bilmiyorum.

Sendikayla aranız nasıl? Eğitime neden katıldınız?

Daha çok bilgilenmek için geldik. Sendika ne işe yarıyor, fabrikaya gelmesi için neden bu kadar uğraştık, bilmemiz lazım. Çok bekledik sendikayı. 10 ay gibi bir bekleme sürecimiz oldu. Fabrikaya sendikanın ilk girişi. Temsilcilerimiz sürekli uğraşılıyor, bizden beklentileri var, birlik olmak gerekiyor. Bu eğitimler beni açıyor, bilgi sahibi oluyorum, verilen ödevler sayesinde araştırma yapıyorum. Kendini geliştiriyorsun.



Sendikal faaliyetlere vakit ayırıyor musunuz?

Fabrikanın içerisinde yapılan bir şey yok. Temsilcilerle bir sıkıntımız yok, bir sorunumuz olduğunda rahatlıkla kendimizi dile getirebiliyoruz. Şimdilik eğitime katıldım, sonrasında ne olur bilmiyorum. Ama bir etkinlik olduğunda, sağlık problemim yoksa katılırım.

Dergimizi okuyor musunuz?

Hiç haberimiz yoktu, ilk defa sizden duyuyoruz.

Sizi tanıyalım?

Sevim Doğan, Bursa şubesinden geliyorum. 35 yaşındayım, evliyim, 11 yaşında bir kızım var.

Siz bakım işini nasıl çözdünüz eğitime gelebilmek için?

Benim eşim tek vardiya çalışıyor. Akşamları o bakıyor, uzun süredir çalıştığım için de gündüz artık kendi başına durabiliyor. Saat ikide okuldan geliyor, yemeğini ısıtıp yiyor. Ben işe başladığımda iki yaşındaydı, o yüzden alışık. Annem yakınlarında olursa bazen yardımcı geliyor.

Siz nerede çalışıyorsunuz? Daha önce çalıştınız mı?

Ben de iki buçuk senedir Vibracoustic'te çalışıyorum. 9 sene bir iplik fabrikasında, iki sene başka bir iplik fabrika-

sında çalıştım. Bir sene de ayrı bir iplik fabrikasında çalıştım ve son olarak buradayım.

Sendika var mıydı?

İplik fabrikasında sendika girmeye çalışıyorduk, ama patronumuz dalavereye getirdi, iflas gösterdi, tazminatsız çıkış yapıldı. Fabrikayı buradan taşıdı.

Burası o zaman ilk sendikali işiniz oluyor bu durumda...

Evet ilk sendikali işim.

Sendikali olarak çalışmak bir fark yarattı mı sizce?

Ben zaten Petrol-İş'i duymuştum, bir fabrika var Polifleks diye, oraya girmeyi çok istemiştim. Fabrikasından değil, Petrol-İş Sendikası olduğu için. Çok uğraştım ama bir türlü giremedim. Buraya da Petrol-İş ben girmeden girmeye çalışıyormuş. Biz girmeden iki sene önce başlamış arkadaşlar örgütlenmeye. Biz girdikten iki sene sonra Petrol-İş ancak gelebildi fabrikamıza. Çok sevindim, istediğim oldu diye.

Siz ne üretiyorsunuz?

Körük üretiyoruz. Araba parçası. Ben sarmayı yapıyorum. Benden tellemeye, oradan da pişirmeye gidiyor. İlk aşaması bizden geçiyor. Koltuk altlarında ya da fren sisteminde olan makine, tır, uçak bütün hepsine körük üretiyoruz.

Siz çalışmaktan memnun musunuz?

Ben çalışmaktan memnunum. Evde oturmak bana göre değil, çalışmayı seviyorum. Kendi ayaklarının üstünde durmak da çok güzel, başkalarına destek olmak da. Kendi bileğinin hakkıyla kendin kazanıyorsun.

Siz eğitime nasıl geldiniz?

Şubeden söylediler, bizi seç-

mişler. Gitmek ister misiniz dediler. Biz de "tabii ki" dedik. Ne zaman da olsa gelmek isteriz.

Size sormadık, siz nasıl geldiniz eğitime?

Fatma Güven: Sendika başkanı tarafından, Erhan başkan tarafından seçilmişiz. Temsilcimiz söyledi, "sizi eğitime seçtik, gider misiniz" diye. Biz de olur dedik.

Sendikayla aranız nasıl, sendikanın faaliyetlerine katılıyor musunuz?

Sevim Doğan: Sendika daha yeni geldi işyerimize. Henüz hiçbir faaliyetten haberimiz olmadı. Olursa, memnuniyetle katılırız tabii ki.

Ne zamandır Petrol-İş'lisiniz?

Fatma Güven: 2017 Ocak ayından itibaren üyeliğimiz netleşti. 2016'dan beri uğraşıyoruz, 10 ay bir bekleme sürecimiz oldu. Ondan sonra imzalar atıldı.

Sizin dergimizden bir isteğiniz var mı?

Sevim Doğan: Dergiden haberimiz yoktu, bundan sonra takip edeceğiz.

Sizi tanıyalım... Siz nereden geliyorsunuz?

İsmim **Kader Şimşek**. 25 yaşındayım, bekârim. 5 senedir Novares'te çalışıyorum.

Ne iş yapıyorsunuz?

Datça Duster jiplerinin tavanlarının montajını yapıyorum.

Bir kadın olarak çalışmak sizin için ne ifade ediyor?

Çalışmaktan memnunum. Bir kadın olarak çalıştığım için kendime özgüvenim var. Kendim kazanıyorum, kendim yiyorum, bir başkasının eline bakmıyorum. Kendi paramı

kazanıyorum, ay sonu geldiğinde bir başkasından beklenmiyorum.

Ailenizle mi yaşıyorsunuz?

Evet, ailemle yaşıyorum.

Evde iş yapıyor musunuz?

Şu anda annem, babam ve ben yaşıyoruz. Evde işleri kendim yapıyorum, anneme yaptırmıyorum. Haftasonu ev işi yapıyorum, haftaici de işe gidiyorum, işte çalışıyorum. Bu şekilde geçinip gidiyoruz.

Sizde durum nasıl?

Sevim Doğan: Evdeki iş konusunda eşimle çok iyi anlaşırız. Eşim zaten bana hiçbir iş bırakmıyor. İşten gelince mutfağa kim girer, kim girmez, sorun değil. Yemekse hemen yemeğe koyulur, bulaşıksa hemen bulaşığa geçer.

Fatma Güven: Genelde günlük temizliği annem yapıyor. Haftasonları ben sadece rutin, ince bir temizlik yapıyorum.

Sizin sendikayla aranız nasıl?

Kader Şimşek: Sendikayı Novares'te tanıdım. Daha önce de çalışmışlığım var, ama sözleşmeli çalıştım, iki-üç ay. Sendikanın ne olduğunu bilmiyordum, ilk defa Novares'te tanıdım. İlk defa böyle bir eğitime geldim, ne olduğunu da burada öğrendim.





Sendikali çalışmakla sendikasız çalışmanın farkı var mı?

Sendikasızsam, hakkımı hiçbir şekilde alamam. Bugün beni kapının önüne koysalar hiçbir şey alamam. Ama sendikali bir ortamda çalışırsan arkada dururlar. O yüzden sendikali olmak önemli benim için.

Sendikada aktif görev almayı düşündünüz mü hiç?

Hayır hiç düşünmedim, hatta buraya geldiğimde çok çekingendim. Sunum dahi yapamıyordum. Bizi sendika başkanı seçti, gönderdi. O şekilde geldim, ama sunum yapılacağını filan bilmiyordum. Buraya gelip de bunu duyduğumda ilk önce başımdan aşağı kaynar sular döküldü. Eğitimde konu anlatmayı düşünmüyordum. İçimde var, ama toplum içinde yansıtamıyordum. O yüzden ikinci tura gelmeyecektim, ama hocamız bekliyoruz, geleceksin deyince geldik. Şimdi gayet rahatım, çünkü alıştım. O kısmı geçtikten sonra şimdi çok rahatım. Özgüvenim yerine geldi.

Özgüven artırıcı eğitim olsaydı katılır mıydınız?

Evet çok güzel olur. En azından bilgi ediniz, kendimizi ifade edebiliriz. Ben buraya gelince öğrendim bazı şeyleri.

Sevim Doğan: İnsan içine çıkıp hiç konuşma yapmadığımız için öyle çekingen durduk ki, konuşmamız çok zor oldu. Ama gerçekten bize böyle bir ortam sağlansa, eğitim verilse kendimizi geliştirebiliriz, daha iyi ifade edebilir, içimizdekileri daha çok dışavurabiliriz.

Temsilcilik konusunda siz ne düşünüyorsunuz? Daha önce bir kadın temsilciniz vardı, şu anda durum nedir?

Evet, Emek abla vardı. Şu an altı temsilci var, hepsi erkek.

Siz dergimizi okuyor musunuz, düzenli olarak geliyor mu?

8 Mart'tan sonra ilk kez aldım, ama okumadım daha.

Derginin varlığından haberiniz var mıydı daha önce?

8 Mart'ta öğrendik, sizden.

Sebebi nedir peki?

Gelmiş ama ben sendika odasına fazla uğramıyorum. Bu aralar çok yoğunlaştım. Bir tek Petrol-İş'li Kadınlar Konuşuyor köşesinde Fatma ablanın, (Fatma Güldere) gece vardiyasında çalışmaya ilişkin yazdıklarını okudum. Hak veriyorum, gerçekten kadınlar için gece vardiyasında çalışmak çok zor.

İşyerinizde kaç kadın var?

150 civarında olduğunu biliyorum. Toplam 560 olması gerekiyor. Sözleşmelilerle beraber 600. Ama tam bilemiyoruz sürekli girdi çıktı yapıyorlar.

Sizin eğitimle ilgili talepleriniz var mı?

Kadınlar için eğitim istiyorum mutlaka olmalı.

Ne tür bir eğitim mesela?

Bilgilendirilmek istiyorum kadın çalışmalarıyla ilgili. Ben hiçbir şey bilmiyordum.

Sizi tanıyalım, siz nereden geliyorsunuz, işiniz nedir?

Derya Gögyıldız: Gebze şubesi-nden geliyorum. Plascam'da çalışıyorum. Enjeksiyon operatörü olarak görev alıyorum.

Enjeksiyon operatörü tam olarak ne iş yapar?

Enjeksiyon makinesinden çıkan araba parçalarının kontrolünden sorumluyum. Makineden çıkan plastik arapa parçasını kontrol ediyorum, montajı varsa yapıyorum, takılacak bir şey varsa takıyorum, ambalaja koyuyorum.

Ne zamandır çalışıyorsunuz?

İki buçuk yıldır oradayım. İlk fabrikam, ilk sendikam. Daha önce 8 aylık bir iş deneyimim oldu ama fabrika denmez. Buraya girdiğimden beri sendikalıyım. İşyeri de üç dört yıllık bir işyeri, çok eski değil.

Biraz kendinizden söz eder misiniz, evli misiniz?

Bekârim. Üç kardeş Gebze'de yaşıyoruz. Ev aldık, anne babamız Ardahan'da.

Çalışmaktan memnun musunuz?

Çalışmayı seviyorum, ama vardiya sistemini sevmiyorum. Sendikamdan talebim, kadınlar için vardiya sisteminin tamamen kaldırılması.

Siz niçin çalışıyorsunuz?

İhtiyaçlarımızı karşılamak, kimseye muhtaç olmamak için. Anne baba olsa da, bir yaştan sonra muhtaç olmak istemiyorsunuz.

Gururunuzda yediremiyorsunuz. Daha iyi şartlarda olmak istiyorsunuz. Bunu başarınca çalışmaktan daha zevk alıyorsunuz. (Gülerek) Vardiya sistemi olmasa...

Kazandığınız parayı kendiniz haralayabiliyor musunuz?

Birikimimiz var, kendimize de haralayabiliyoruz. Kendi kazan-cımız, kendi geçimimiz.

Siz neden geldiniz eğitime?

Bana söylediler, olur dedim. Tek gideceksin dediler, kabul ettim.

Sendikayla aranız nasıl, çalışmalarını takip ediyor musunuz? Sendikada aktif görev almayı düşünür müsünüz?

Evet öneride bulunuyorlar zaten. Elimizden geldiği sürece katılırız.

Kadın dergisini takip ediyor musunuz?

8 Mart Kadınlar Günü için yazı istendi, hazırladım, okuyacaktım, ama sınavım olduğu için katılamadım.

Siz sendikadan bir şey istiyor musunuz?

Vardiya istemiyoruz, kadınlar vardiyalı çalışmasın.

Evde işler nasıl paylaşılıyor?

Kardeşlerimle dönüşümlü olarak yapıyoruz.

Sizin eğitimler konusunda söyleyeceğiniz bir şey var mı?

Eğitimler daha sık yapılabilir.



Derya Gögyıldız
Plascam, Gebze



Bu eğitim yılda iki kere yapılabilir. Üç ay ardarda yapılıyor, her ay olabilir.

İstedığınız bir eğitim var mı?

Ben burada şunu gördüm, aktif üye eğitimine katılan arkadaşlardan, gerçekten hiç bilgisi olmayanlar var. Bu eğitimlerin sürekli yapılması lazım. Gelenlerden anlamayanlar var, onlar için tekrar yapılması lazım. İlkinde çok heyecanlıydık, ikincide daha iyiyiz, üçüncü kademede mükemmel olur.

Sizi tanıyalım, epey beklediniz.

Adım **Zuhal Akaltun**. Gebze şubesi Novares işyerinden katılıyorum. Ben de enjeksiyon bölümünde çalışıyorum. Enjeksiyon makinesinden çıkan parçaların kontrolünü, gerekli işlemlerini yapıp Kalite'ye, oradan müşteriye gönderiyoruz.

Evli misiniz?

Bekârım.

Ailenizle mi yaşıyorsunuz?

Evet. Evde de sorumluluklarımız var tabii ki. Hem maddi hem manevi anlamda katkıda bulunuyorum.

Siz çalışmaktan memnun musunuz?

Benim de ilk işim burası. Sendikayla ilk burada tanıştım.

Çalışmak güzel, ama arkadaşın da dediği gibi, kesinlikle gece vardiyası çok büyük sıkıntı oluyor. Çünkü ben daha önce de çalışmadım, önceden bir iş tecrübem de yok. Buraya ilk girdiğimde gece vardiyasında çok zorlandım, ağladığımı bile hatırlıyorum.

Kaç yıldır çalışıyorsunuz?

Beşinci yılım olacak.

Sürekli gece vardiyasında mı çalışıyorsunuz?

Üç vardiya döndüğümüz için mutlaka gece denk geliyor.

Hepiniz için aynı derecede zor mu gece vardiyası?

Kader Şimşek: Eşinizle aynı vardiyada olduğunuz zaman temsilciyle konuşarak, temsilci de ofisteki amirlerle konuşarak ayarlama yapabiliyorlar.

Sevim Doğan: Gece vardiyası çok zor oluyor ama diğer yandan, 12 yaşında bir kızım var, o yüzden çok seviyorum gece vardiyasını. Gündüz vardiyasında olsam, kızımın yanında olamıyorum. Bu sefer eksikliğini duyuyor. Ben 4-12 ya da gece vardiyasında çalıştığımda kızımın yanında olabiliyorum, toplantısı, gezmesi, pikniği, her türlü yanındayım yani.

Ne zaman dinleniyorsunuz?

Dinlenmek ikinci planda. Evde çocuk olunca, önce çocuğun ihtiyaçlarını düşünüyorum.

Fatma Güven: Arkadaşımın söylediğine katılıyorum. Bizim için önceliğimiz çocuklar. Gece vardiyası benim için de sıkıntı değil, hatta gece vardiyası daha eğlenceli, daha çabuk geçiyor. Etrafınızdaki çalıştığınız insanlar da önemli. Çünkü kafadengi ve muhabbeti iyi olan insanlarla daha güzel vakit geçiyor. Öteki türlü olsa zor olur. Ama gece vardiyası,

çocuklarla ilgilenmek açısından bizim için daha iyi oluyor.

Derya Gögyıldız: Gece benim iki telefonumu yedi. Ayakta uyuyarak masaya çarpıp telefonlarımı kırdım. Geceyi sevmemi beklemeyin arkadaşlar.

Sevim Doğan: Gündüz vardiyasında da çalıştım. Bu sefer kızımın psikolojisini çözmekte çok zorluk çektim. Mantıken bu daha iyi geldi bize.

Sizin sendikayla aranız nasıl?

Zuhal Akaltun: Ben de sendikaliyim, ama konu hakkında pek bir şey bilmiyorum. Sadece işe ilk girdiğimde 'sendikalisin, şöyle hakların var, diğer fabrikalar gibi değil, bu sana bir artı' şeklinde bilgi verildi. Sadece sosyal haklarımı biliyorum. Ama eğitime katıldıktan sonra geri döndüğümde arkadaşlarıma sendikanın önemini anlatabilirim. Kadınlar kadınlarla konuşarak bunu çok rahatlıkla dile getirebilir. Toplumda kendimizi tamamen ifade edemesek de bunu yaygınlaştırarak kadınları kazanabiliriz.

Kadınları örgütleyebileceğinizi düşünüyorsunuz yani...

Kesinlikle. Mesela arkadaşlarımızı örgütleyebilirim, ya da çevremdeki insanları. Örneğin kızkardeşim de fabrikada çalışıyor, o da araba üzerine çalışıyor. Ama onun önceki çalışma saati 12 saat.

Aynı evde yaşamamıza rağmen birbirimizi görmüyorduk. Çünkü onlarda iki vardiya vardı, 12-12 çalışıyorlardı.

Biz ancak haftasonu birbirimizi görüyorduk. Oraya da sendika geldi, onlar da üç vardiyaya döndü, onların da iyi kötü hakları oldu. Sendikaliyiz, ama daha da iyisini yapabiliriz. Amacımız her zaman bir önde olmak olmalıdır.

Siz de bir şey söyleceksiniz bu konuda galiba...

Derya Gögyıldız: Ben lider olmayı seviyorum (gülüşmeler).

Temsilci olmayı düşünür müsünüz peki?

Derya Gögyıldız: Düşünürüm. Gece çalışmıyor temsilciler (gülüşmeler). Bizim işyerinde kadın sayısı az. Her vardiyada on kadın bile yok.

Montaj dahil, toplamda 40 kadın yokuz. Çoğu erkek de destekleyici değil bu konuda. Bir delege zor çıkarabildik.

O yüzden o fabrikada olduğum sürece temsilci olabileceğimi düşünmüyorum.

Size gelelim tekrar, sizin sendikadan beklentileriniz neler?

Zuhal Akaltun: Eğitimlerin artmasını istiyoruz. Biz geldik, ama arkadaşlarımızın da gelmesini istiyoruz. Bizim fabrikamız kadın ağırlıklı bir fabrika.

8 Mart'ta kadınların az olduğu yerlerde izin hakkı olabilir, bu en doğal hakkımız.

Ama bunu kendi işyerimizde istediğimizde, kadın ağırlıklı olduğu için olanağı daha az.

8 Mart'ın tatil olmasını mı istiyorsunuz?

Evet, olabilir.

Dergimizi okuyor musunuz?

Kadın dergisinden 8 Mart etkinliğinde haberimiz oldu, sizden öğrendik.

Sonradan öğrendim ki temsilci odasında varmış. Oraya da fazla gitmişliğim yoktu.

Çay saati belli, molamız belli, ara verip çalışıyoruz. Bizim de eksikliğimiz var tabii, temsilcimiz getiriyormuş bizim haberimiz yok.

O gün siz getirmeseniz, belki yine haberimiz olmayacaktı.

Artık haberiniz olduğuna göre, takip edebilirsiniz.

Zuhal Akaltun: Siz 8 Mart'ta konuşma yapmıştınız. Kadınları bu konu hakkında bilgilendirip, sendika çalışmalarına katılın demiştiniz. Ben, 8 Mart olsun, başka bir etkinlik olsun, temsilcimize de söyledim, elimden geldiğince katılacağım.

Çalışmaktan kaynaklı sağlık sorunları yaşıyor musunuz?

Fatma Güven: Benim işim katilete kontrol olduğu için, bizim yaptığımız ürünler de siyah olduğundan, iki buçuk yıldır sürekli siyaha baka baka, görme oranında düşüş değil, ama gözlerimde sıkıntılar yaşadım. Şimdi bir şey yok ama.

Bir hekime görüldünüz mü?

Fabrikanın doktoruna gittim. Fabrikanın rutin göz kontrolünde aynı problem çıktı. Göz doktoruna gittik, dinlendirici gözlük verdi. Kullanmadığım müddetçe yükselecek. Sürekli siyaha bakıyoruz çünkü. Belirli bir noktadan sonra beyaz nokta görmeye başlıyorsunuz. O arada 10-15 dakika ara vermezseniz gözleriniz çift bile görmeye başlıyor.

Koruyucu gözlük kullanıyor musunuz?

Kullanmıyorum, bizim fabrikanın geneli kullanmıyor, bazı kurallar uygulanmaya başladı yavaş yavaş, mecbur kullanacağız, normalde fabrikada gözlük takıyorum, evde oldu-

ğum dönemlerde kullanmıyorum, çalışırken kullanıyorum.

Sevim Doğan: Benim, zorlamadan kaynaklı bilek fitiği çıktı. Ameliyat oldum. İkincisi boyun kemiğim yana kaydı, sürekli sarmaktan dolayı.

Biz orada makine yerine geçiyoruz. Sürekli sayımız var, biraz vakit kaçırırsak sayımızı tutturamıyoruz. Sürekli çalışmaktan kaburgam kaydı.

Ameliyat oldunuz mu?

Olmadım, bu hafta randevum var. Burdan dönüşte gideceğim.

Günlük yaşamda ya da çalışırken sıkıntı yaşıyor musunuz?

Ben normalde anlamamıştım, şurama bir ağrı giriyordu. Aynaya bir baktım, orta kemiğim bu tarafa kaymış.

İşyeri hekimi kontrol etti mi?

Etti, zaten birdenbire çıktı.

Sarma'da çalışan diğer arkadaşlarda var mı bu sorun?

Yok, bir tek bende var. Kemiklerim çok gevşek belki de. Sanırım benden kaynaklı.

Başka ne tür sorunlarınız var?

Belde üç tane fitik var, boyun-da düzleşme var.

Yine de çalışmaya devam ediyorsunuz...

Çok seviyorum çalışmayı, evde duracak bir insan değilim. Yapmıyorum evde.



Sağlık harcamalarını kendiniz mi karşılıyorsunuz, meslek hastalığı sonuçta...

Yok, onlar iş hastalığı olarak geçmiyor.

Kader Şimşek: Beş senedir çalışıyorum. Boynumda düzleşme çıktı.

Nedeni nedir, siz hangi pozisyonda çalışıyorsunuz?

Dacia Duster barların üzerine Duster yazısını ben yazıyorum. Sürekli kafam eğik olduğu için boynum düzleşti. Bu da koluma vuruyor, çanta taşıırken zorlanıyorum. İki haftadır da ağrıyor, gittiğimde tekrar görünmem lazım. 8 saat boyunca aynı işi yapıyorum.

İşyeri doktoru gördü mü?

İşyeri doktorumuz var ama ona göstermedim hiç. Kendim gittim özele, o da düzleşme var dedi.

Lazer tedavisi uyguladık bir hafta. O zaman geçti, şimdi tekrar yenilendi, yine ağrılarım var.

Fitige da dönüşmüş olabilir. Belirli bir süreden sonra çantam varsa, kolum artık çantayı taşıyamıyor.

Derya Gögyıldız: Ayaktayım, oturuyorum değişiyor, hiçbir sıkıntım yok. 22 yaşındayım.

Zuhal Akaltun: Benim de pek şikayetim yok, gece vardiyasında çalışmanın etkisi çok büyük oluyor, insanın anatomisine ters.

Sürekli ayakta çalışıyoruz, yeri geldiğinde makinelere göre değiştiği için 8 saat boyunca sabit durabiliyorsunuz. Ya da çok hareketli de çalışabiliyorsunuz.

Bende sadece diz kapağında problem var. Doktora gittim, MR çekirdi. Sonra gitmedim, ihmal ettim. Ağrım devam ediyor. Tek şikayetim bacaklarımdan. Çok ayakta kaldığımızdan dolayı.

Meslek hastalıklarında hukuki haklarınızla ilgili bir eğitim olsa katılır mısınız?

Zuhal Akaltun: Kesinlikle...

Derya Gögyıldız: Ben işyerinde kolumu ya da bacağımı vursam, azıcık bir morarma dahi olsa temsilciler hemen ilgi gösterir, o konuda çok şanslı olduğumuzu düşünüyorum. Burada eğitime katıldıktan sonra gidip teşekkür ettim, temsilciler gerçekten çok önemli. Bir cenaze ya da hastalık durumunda araç da ayarlarlar, gidilir.

Sevim Doğan: Bizim temsilcilerimizle de aramız iyi, ortam da şu anda çok iyi. Bir sorunumuzu söylesek hemen çözüm buluyorlar. Ama yeni olunca haberimiz yok bazılarından.

Hepinize katıldığınız için teşekkürler, yorgun olmanıza rağmen zaman ayırdınız...

Biz teşekkür ederiz. ■



HAKLARIMIZ

GEBELİK İŞTEN ÇIKARMA SEBEBİ OLAMAZ



Av. Sevda Çetinkaya
Petrol-İş Sendikası Hukuk Servisi

Son dönemlerde, gebelik nedeniyle işten çıkarılma haberlerine çok sık rastlamaya başladık. Bir yandan kadınların hem çalışıp hem anneliklerini sürdürmelerine yönelik "yarı zamanlı çalışma", "ev ve iş yaşamını uzlaştırma" gibi paketler öne sürülürken, öte yandan pek çok kadın, iş yaşamında hamileliğinden itibaren zorluklarla karşılaşmaya başlıyor. Avukat Sevda Çetinkaya, bu sayıda, çalışan kadınları gebelik durumunda koruyan yasal düzenlemeleri yazdı.

Bir çocuk dünyaya getireceğinin haberini almak pek çok kadın işçi-yi mutlu ettiği kadar kaygılandırır da bir durum ne yazık ki. Çünkü gebelik ve doğum nedeniyle kadın işçinin işten çıkarılması veya istifa etmesi için psikolojik baskıya maruz kalması (mobbing) sıklıkla görülen haksız ve hukuksuz uygulamalar. Üstelik işverenler böyle durumlarda feshi, gebelik ve doğuma değil de genellikle performans yetersizliğine dayandırmakta. Ancak performans yetersizliğine dayandırması dahi işverene geçerli bir fesih imkânı vermez. Kaldı ki performans düşüklüğü nedeniyle fesihte Yargıtay'ın aradığı çoğu şart işverenlerce sağlanmamaktadır.

Cinsiyet ve gebelik nedeniyle ayrımcılık yapılamaz

İşverenler cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz, bu yasaktır. İş Yasası'nın 18. maddesinde açıkça belirtildiği üzere, gebelik, işten çıkarma için geçerli bir sebep oluşturmaz. İş Yasası'nın 5. maddesine göre cinsiyet sebebiyle ayrımcılık yapılamayacağı gibi "İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler

zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartların oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz".

Gebeliği nedeniyle işten çıkarılan kadın işçi:

a) İş güvencesi kapsamındaysa, -önce arabulucuya giderek- işe iade davası açabilir.

b) İş güvencesi kapsamında değilse, hamilelik nedeniyle işten çıkarma fesih hakkının kötüye kullanılması kapsamına girdiği için, -önce arabulucuya giderek- İş Yasası'nın 17. maddesi uyarınca ihbar süresinin 3 katı tutarında tazminat (kötü niyet tazminatı) talep edebilir. Alternatif bir seçenek olarak işçi, ayrımcılık tazminatı da talep edebilir.

Ne yazık ki Yargıtay'ın yerleşik kararları gereği:

a) İşe iade ve iş güvencesi tazminatına karar verilmesi halinde ayrıca İş Yasası'nın 5. maddesi uyarınca ayrımcılık tazminatına hükmedilmemektedir.

b) Hem kötü niyet tazminatına hem de ayrımcılık tazminatına birlikte hükmedilmemektedir.





Gebelikte çalışma hakkını korumaya yönelik uluslararası düzenlemeler

158 Sayılı ILO (Hizmet İlişkisine Son Verilmesi) Sözleşmesi'ne göre işten çıkarma yasağı

Türkiye'nin onaylayarak iç mevzuatına dahil ettiği 158 sayılı ILO Sözleşmesi aşağıda belirtilen nedenlerle hizmet akdinin feshine gidilemeyeceğini belirtmektedir:

- Irk, renk, cinsiyet, medeni durum, aile sorumlulukları, gebelik, din, siyasi düşünce, ulusal veya toplumsal köken.
- Analık izni nedeniyle işe devamsızlık.
- Sendika üyeliği veya çalışma saatleri dışında veya işverenin onayıyla çalışma saatleri içinde sendikal etkinliklere katılmak.
- İşçilerin temsil edildiği bir göreve aday olmak, bu görevi üstlenmek veya üstlenmiş olmak.
- İşveren aleyhinde dava açmak veya şikayet başvurusunda bulunmak.

Kadına Karşı Her Türü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW)

- İşyerinde medeni durum, gebelik ve annelik gibi cinsiyetle ilgili durumlar yüzünden ayrımcılık yapılamaz.
- İşyerleri ücretli annelik izni sağlamalı ve anne-babaların aile sorumluluklarıyla iş yaşamlarını birlikte sürdürmelerine izin verecek sosyal hizmetler teşvik edilmelidir.
- Kadınların çalışma hakkı hükümler tarafından korunmalıdır.
- Kadınların erkeklerle eşit eğitim ve iş olanaklarına ulaşmaları sağlanır.
- Eşit iş için eşit ücret ödenir.

Kadın işçinin gebeliği süresince hakları nelerdir?

Öncelikle gebe kadınlar gece çalışmasında ve ağır işlerde çalıştırılmaz. İş Kanunu'na göre kadın çalışanlar, gebe olduklarının sağlık raporuyla tespitinden itibaren doğuma kadar geçen sürede gece çalışmaya zorlanamazlar. Keza yeni doğum yapmış çalışanın doğumu izleyen bir yıl boyunca gece çalıştırılması yasaktır. Bu sürenin sonunda sağlık ve güvenlik açısından sakıncalı olduğunun sağlık raporu ile belirlendiği dönem boyunca gece çalıştırılmaz.

Ayrıca hekim raporu ile gerekli görüldüğü takdirde, hamile kadın işçi sağlığına uygun daha hafif işlerde çalıştırılır. Bu halde işçinin ücretinde bir indirim yapılamaz.

Gebe veya emziren çalışan gündüz saatleri içerisinde de olsa günde yedi buçuk saatten fazla çalıştırılmaz.

Gebelik süresince periyodik kontrol izni

İş Kanunu'na göre gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilmesi zorunludur. Bunun bir sınırı yoktur, gebeliğin ilk tespitinden itibaren işçi çalıştığı sürece geçerlidir. Gebelik süresince kadın işçiye verilen periyodik kontrol izni ücretli izindir. Başka bir ifade ile kadın kontrollere gittiği bu süre içerisinde işveren tarafından ücretinde kesinti yapılamaz.

Gebelik süresince kadın işçiye periyodik kontroller için izin verilmesi zorunludur, yani işverenin tercihinə bağlı değildir. İşveren tarafından periyodik kontroller için izin verilmez ise kadın çalışanın bu konuyu Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı'na şikâyet etmesi mümkündür.

Kadın işçilerin doğumdan önce sekiz ve doğumdan sonra sekiz hafta olmak üzere toplam on altı haftalık süre için çalıştırılmamaları esastır. Çoğul gebelik halinde doğumdan önce çalıştırılmayacak sekiz haftalık süreye iki hafta süre eklenmektedir.

Öte yandan gebe kadın kendini iyi hissediyor ve çalışmaya devam etmek istiyorsa alacağı doktor raporuna istinaden isterse doğumdan önceki üç haftaya kadar işyerinde çalışabilir. Bu durumda, kadın işçinin çalıştığı sürelerdeki izni doğum sonrası sürelerle eklenir. Doğum erken gerçekleşirse de doğum öncesi kullandırılmayan izin süreleri doğum sonrasındaki sürelerle eklenir.

Doğumda veya doğum sonrasında annenin ölümü hâlinde, doğum sonrası kullanılmayan süreler babaya kullandırılır. Üç yaşını doldurmamış çocuğu evlat edinen eşlerden birine veya evlat edinene çocuğun aileye fiilen teslim edildiği tarihten itibaren sekiz hafta analık hâli izni kullandırılmaktadır.

Sonuç olarak;

Gebe kalınca kaygılanan, işini kaybetmekten korkan kadın işçiler şunu bilmeli: Gebelik ve doğum işverenlere işten çıkarma hakkı vermez ve yasaya aykırıdır. ■



BİLGEKIZ

Yazan: Elif Ülker

- Bilge Hanım buyrun lütfen insan kaynakları müdürümüz Ahmet Bey sizi bekliyor.

- Merhaba Bilge Hanım şirketimizi Hödöhödöoğulları'na hoşgeldiniz. Cv'nizi inceledik pek deneyiminiz yok ama burada her türlü işi öğrenebileceğiniz bir ortam bulacaksınız.

- **Elbette. Çalışma koşullarınız nelerdir?**

- Biz burada bir aile gibiyiz Bilge Hanım. Gerektiğinde her işi yaparız. Saat mefumuz yoktur zira hepimiz gerektiğinde sabaha kadar kalıp projeleri yetiştiririz. Evli misiniz?

- **Hayır, bekârim.**

- Güzel, yakın zamanda evlenmeyi düşünüyor musunuz?

- **Neden? Oğlunuza mı alacaksınız?**

- Pardon anlamadım Bilge Hanım!

- **Yok, Adnan Bey yakın zamanda evlilik gözüküyor diyordum ufukta. Beni taşıyabilecek bir erkek bulamadım.**

- Güzel. Çünkü evli kadınlar çalışma tempomuza ayak uyduramıyorlar pek. Yok "çocuk hasta", yok "haftasonu çalışmam eşim kızıyor". Bunlar şirketimizin çalışma prensiplerine pek uymuyor. Evlenen çalışanlarımızdan çocuk yapmalarını ertelemelerini istiyoruz çünkü...

- **Çünkü çalışma prensiplerinize aykırı.**

- Çok doğru Bilge Hanım. Hoşuma gitti çok çabuk öğreniyorsunuz.

- **Servis var mı?**

- Servisimiz yok, çalışanlarımızın çok şükür çoğunun arabası var. Size de bir tane almanızı öneririm ya da yakınlarla taşınabilirsiniz.

- **Yemek var mı?**

- Aaa yok, zaten bütün çalışanlarımız diyetle. Bence siz de başlamayı düşünebilirsiniz. Prezantabl olmak bizim için çok önemli. Kılık kıyafetinizin de düzgün olmasını önemsiyoruz.

- **Sendika var mı?**

- Çok şükür Hödöhödöoğulları'nda sendikaya ihtiyacımız yok. Çünkü şirketimiz...

- **Çünkü şirketiniz bir aile gibidir.**

- Evet ve aileler üyeleri için en iyisini bilir ve isterler.



- **Hımm o zaman tamam. Artık banka aradığında "ama ben Hödöhödöoğulları'nda çalışıyorum bana da mı faiz?" derim onlar da "Aman olur mu Bilge Hanımcığım öyle desenize ne faizi? Hiç ödemeyin hatta biz size bir bu kadar daha hesabınıza yatırıyoruz" diyecekler herhalde.**

- Pardon?

- **Diyorum ki Adnan Bey asgari ücret biraz az değil mi? Malum hayat şartları falan. Sonra prezantabl olmak kolay mı biraz masraflı. Daha diyet yapacağım, araba alacağım...**

- Piyasalar malum Bilge hanım. Birlik ve beraberliğe en çok muhtaç olduğumuz şu günlerde hepimizin fedakarlıklar yapması gerekiyor. Hepimiz aynı gemideyiz gemi batarsa hepimiz batırız.

- **Doğru hepimiz aynı gemideyiz değil mi? Ama sizler güvertede güneşlenir soğuk sodalarınızı yudumlarken biz aşağıda kürekleri çekiyoruz.**

- Görüşmemizi tekrar inceleyip size dönelim Bilge Hanım.

- **A yok siz çaldırın ben size dönerim.**

- Hoşgeldin kızım nasıl geçti?

- **Sorma anacığım anlatırım. Koptu ayaklarım, kafam oldu bi milyon.**

- Çay yeni demlendi alır şimdi yorgunluğunu.

- Koy anam koy! Ne çaymış arkadaş? Çay olmasa ne yapardık acaba? Keyfin mi yok? Koy bir çay! Keyfin mi yerinde? Koy bir çay! Yoruldum! Koyalım bir çay! Üşüdüm, sıcak bastı, yemeğin altına, yemeğin üstüne, tatlıyla beraber, tuzluyla iyi gider... Anacım bi çay çek şu kızına!



SAĞLIK

KİLO VERELİM DERKEN SAĞLIĞINIZDAN OLMAYIN



Yaz geliyor, kışın alınan kilolardan bir anda kurtulmak isteyenler, ağır diyetlere başvuracak, bazıları-mız ise işin kolayına kaçıp zayıflatıcı çaylar ve ilaçlar kullanacak. Doktorlar ve beslenme uzmanları, özellikler bu aylarda çok artan zayıflatıcı ilaç ve çay reklamlarına dikkat edilmesi konusunda uyarıyor. Zayıflamanın en sağlıklı yolu, dikkatli beslenme ve düzenli egzersizden geçiyor.



Hazır gıdaya dayalı beslenme alışkanlığı, sebze yerine karbonhidrat ve et ağırlıklı gıdalar tüketmemiz kadar stres, çalışma yaşamında ve günlük yaşamda karşılaştığımız sorunlar da kilo sorunu yaşamamıza neden oluyor. Metabolizmanın yavaş çalışması da kilo almayı kolaylaştırıcı bir etken. Metabolizmanın düzgün bir şekilde çalışması için beslenme alışkanlığını değiştirmekle başlayın. Ardından, kendinize günlük bir egzersiz programı yapın. Egzersizin, sizi yormayacak ve hemen vazgeçmenize neden olmayacak hafif hareketlerden oluşmasında fayda var. Kalıcı ve sağlıklı bir zayıflama için öneriler:

● Günde en az 30 dakika, en fazla 1 saat süren egzersizler yapın. (Bisiklet, yürüyüş, ip atlama vs.)

- Az miktarda ama sık sık yemek yiyin. Ana öğünleri kaçırmayın.
- Her öğünde mutlaka sebze ve meyve tüketin.
- Evinizde şeker, çikolata, ambalajlı meyve suları gibi zararlı ve kilo yapıcı besinleri bulundurmayın.
- Mümkün olduğunca hazır olmayan, doğal besinlerle beslenin.
- Dışarda yeme alışkanlığınızı bırakın, yemeğinizi evde ve sağlıklı besinlerle pişirin.
- Televizyon izlerken yemek yemeyin.
- Yemek yemeden önce stresten kurtulduğunuza emin olun.
- Günde 30 dakika yürümeye gayret edin.
- Kahvaltınızda lifli gıdaların bulunmasına dikkat edin. (Lif içeren sebze ve meyvelere örnekler: Elma, portakal, kayısı, muz, kiraz, şeftali, erik, brokoli, havuç, bezelye, domates).
- Trans yağ içeren ve kolesterolü yükselten gıdalardan uzak durun.
- Gazlı içecekler, şeker içermese bile yeme isteğini arttırdığından tüketilmemesi önerilir.



EVDE DE İŞTE DE AYNI İŞİ YAPAN KADINLARIN ÖYKÜSÜ

EV İŞİ

Ev işleri görünmez işlerdir, bir de bu işi geçinmek için yapıyorsanız, çalışma yaşamında da görünmez olmanız işten bile değil. Sosyolog Sibel Dağ, bu sayıda 23 yıldır ev işçiliği yapan Sabiha Aküzüm ile söyleşi yaptı. Anlattıkları, evlere temizliğe giden kadınların yaşadıklarını, sorunlarını, en önemlisi de hissettiklerini bütün gerçekliğiyle gözler önüne seriyor. Kendisinden dinleyelim.

Söyleşi: Sibel Dağ / Sosyolog

Sabiha AKÜZÜM 1965 Diyarbakır doğumlu, ilkokul mezunu, 23 yıldır ev içi işlerde çalışıyor. 17 yaşında evlenmiş, beş kız bir erkek altı çocuk annesi, üçünü evlendirmiş, dört de torunu var. Büyük kızı bankada çalışıyor, bir kızı memur, oğlu üniversite eğitimini yarım bırakmış babasıyla bir benzinlikte çalışıyor, küçük kızı ise İzmir'de üniversite öğrencisi. 1990 yılında eşiyile köyden İstanbul'a göç etmek zorunda kalan Sabiha Hanımın ailesi Diyarbakır'da kalmış, yaklaşık 20 yıl köy muhtarlığı yapan babası hâlâ orada yaşıyor.

Yıllarını deyim yerindeyse sabun köpüğü gibi bir işe veren 53 yaşındaki Sabiha Hanımdan çalışma hayatının zorluklarını güzelliklerini dinledik, kendi emeğiyle hayatta bir yer edinmenin bir kadın için ne kadar özgürleştirici olduğuna tanık olduk.

Ne iş yapıyorsun diye başlayalım Sabiha Hanım, işini sorduklarında ne diyorsun?

Ev işi yapıyorum diyorum, ev işine gidiyorum.

Nasıl başlamıştın bu işe?

Mecbur kaldım başladım, eşim hastalandı, 1995 yılıydı, Süreyyapaşa hastanesinde yatılı tedavi gördü, çalışmak zorundaydım, kiradayız, para yok pul yok, çocuklar neyle geçinecek... Ablam Bayramoğlu'nda oturuyordu o zaman, dedi burada ev işi yapıyorlar, ilkbahardı, insanlar gelip ev temizliyor yazlıklarda falan, gelir mi-



sin dedi temizliğe, ben de gelirim dedim, iş varsa niye gelmeyeyim dedim, ablam bir iki tane iş ayarladı oradan bana, öyle başladı hala devam ediyor, 20 yılı geçti.

Sevdim yani çalışmayı?

Yani sevmedim de, parayı sevdim (gülüyor). Yani ben gayet güzel sabah herkesin yaptığı gibi işe gidip geldiğime çok mutluyum, çalışsam para kazanamam, o yüzden işim olmadığı zaman üzülüyorum psikolojim bozuluyor, eve para getirmediğim zaman çocuklar sıkıntı çekiyor, sıkıntı olunca tabii insanın huzuru olmuyor.

Çocuklara kim bakıyordun işe gidiince?

Büyükler kardeşlerine bakıyordu, ilkokuldan sonra okumadı onlar, babası bir ara dükkan açmıştı, orada da vakit geçirdiler, öyle böyle büyüdüler.

Bu işin en zor yanı nedir, bunca yılı düşününce neler geliyor aklına?

İlk yıllar çok ağır işler yaptım, Kayserili bir ailede çalışıyordum o zaman Bayramoğlu'nda. Aynı aileden birkaç eve gidiyordum, akrabaydılar, 15 günde bir sırayla gidiyordum. Çok zorlanıyordum o zaman, şimdiki aklım olsa yapmazdım, duvarları sildiriyorlardı, sonra cam siliyordum,

panjurlarıyla içerden dışardan, ondan sonra evi süpürüp siliyordum, sonra bütün evin altı halıfleks döşeli, hepsi silinecek, sonra fayanslar, ne kadar zorlandım o zaman, şimdiki aklım olsa yapmazdım.

Hepsini aynı gün mü yapıyordun, nasıl yetişiyordun?

Hepsini bir günde yapıyordum evet, bazen eve dönerken yatsı okunurdu trende.

Bu işi yapan herkes mi bu şartlardaydı?

Benim çalıştığım çevre öyleydi, iki eltiye gidiyordum, annelerinin evi de vardı, hepsi akrabaydı, her gün farklı yere gidiyordum, o dönem çok yıprandım ve her zaman da 5 lira 10 lira eksik veriyorlardı, yine de gidiyordum çünkü gitmem lazımdı, çaresizdim.

Emeğine saygı gösteriyorlar mıydı?

Çok iyi insanlardı, emeğime saygı vardı ama parayı kısıyorlardı ve çok iş yaptırıyorlardı. Sonuçta benim verdiğim emeğin karşılığını vermiyorlardı, bu beni üzüyordu ama mecburdum, başka iş yoktu, başka kimseyi de tanıımıyordum. Sonra Ayten ablayla tanıştım yazlığında, sonra bu tarafa [Caddebostan, Göztepe] geldim.

Nasıl oldu ayrılman?

97'de tanıştım Ayten ablayla, önce annesi Şükran teyzeye baktım, sağdı o zaman, sonra onların tanıdıklarına gitmeye başladım, eltisi, onun bir arkadaşı, artık Bayramoğlu'nu bıraktım. Buraya gelince baktım ki ben neler çekmişim onların elinden. Yıllardır bu çevredeyim çok çok memnunum.

Bu iki çevrenin farkı neydi?

Kültür mü diyeyim, kökten gelme bir şey mi bilemiyorum.

Meslek veya eğitim açısından benziyorlar mı?

Yok onlar ev hanımıydı, buradakiler çalışan insanlar, eğitilmişler. Bunlar çalıştığı için biliyor, çalışmanın ne zorlukları var



iyi, değer veriliyor bize, ama onlar da benim gibi ev hanımıydı, onların parası var, zenginlerdi, kendi yapmıyor bize yaptırıyordu. Çalışmayan değer bilmiyor.

Paranın değerini mi?

Hayır, insanın değerini. Çalışan insan mesela çalışanın değerini biliyor, emeğinin karşılığını biliyor, karşılığını veriyor ama çalışmayan (ev kadını) öyle değil, evde oturuyor emrediyor şunu yap bunu yap, çalışmıyor ki bilsin.

Başından geçen olumsuz bir olay var mı hiç?

Yok. Benim çalıştığım insanlar iyiydi, ahlaklıydı, kimseden kötülük görmedim, hepsi de çok düzgündü, Kayserili ailenin bile tek kusuru parayı az verip çok çalıştırmasıydı.

İşverenlerin çalışanlarına kaba davrandığı oluyor hitap ederken mesela...

Bir kez birisi arkadaşına telefonda 'temizlikçi var evde gelemem' demişti, çok zoruma gitmişti. Temizlikçi... Ama bu aileye geldim geleli hiç böyle bir şey yaşamadım. Yüzlerce insanın evinde çalışmışım ama şimdiki çalıştığım ev gibisi yok.

Yıllar içinde başka ne gibi değişiklikler oldu yaptığın işte?

Çok yorulmamak. Sonuçta iş aynı iş ama orada bu işlerin iki katını yapıyordum, artık hiç duvar sildirme, halı sildirme yok.

Şimdi şu işi yaparım-yapamam gibi şartların var mı?

Hayır asla demem, bu ağır yapamam derim, o da isterse alır istemezse almaz..

Eski dönemlerle şimdilerin temizlik anlayışı farklı mı sence?

Eskiden her sefer camlar, panjur, halıfleks, fayanslar, küvet, çifter tuvalet var, yerler süpürüp silinecek, tozlar alınacak, her şey... Onun dışında duvar sildirme, en zor şey, çok zorlanıyordum duvar silerken.

Yöntemler de değişiyor artık, kolaylaştırılan şeyler vardır belki deterjanlar filan...

Değişiyor tabii, bezler bile değişiyor. Mesela bazı yerlerde gidiyordun ille de dizinin üstünde sil! Şimdi yapmasam rahat edemiyorum çünkü alışmışım, şimdi viledayla başka türlü yapsam beyin öyle uyarı veriyor sanki bana, hala öyle yapmaya alışığım.

Talepler de değişiyor yani?

Tabii, bazı yerlerde camları iki su üç su değiştiriyor, oysa ben biliyorum temiz mi değil mi. Bazıları beğenmiyor, halıları sil, bir daha durula, bir daha sil, vakit yetmiyordu diğer işlere. Bunu isterlerse gitmem şimdi, o zorluğa katlanamam artık, 50 yaşına geldim. Ayten abla mesela bir gün olsun bir şey demedi, evde bile olmuyor, ben zaten kendi evim gibi yapıyorum işimi.



Kendi evinin işlerini nasıl yetiştiriyorsun?

Evde olduğum gün yapıyorum, temizliği, yemeği. Şimdi haftada 3 gün çalışıyorum, eskiden 5 gün çalışıyordum, bazen iki işe gittiğim oluyordu bir gün içinde.

İzinli olsan da her gün aynı işi yapıyorsun sonuçta, hiç sıkılmadın mı?

Yok, işimi keyifle yapıyorum.

Sürekli başa saran bir iş...

Evet, orası öyle, işi bitirince arkamı dönüyorum pırl pırl, çok seviyorum, bir gün sonra o güzellikten eser kalmıyor, nankör bir iş. Ekin ekiyorsun, biçiyorsun mesela bitti diyorsun, burada öyle bir şey yok, moral bozuyor tabii, bir sonu yok, başarı yok.

Başlama gücünü nereden buluyorsun her seferinde?

İşte o hırsla yapıyorum, bitince nefes alıyorum, tertemiz, yine temiz olsun diye. Bazen çok yoruluyorum kendi evimde hiçbir işe el atmıyorum, sinirleniyorum, öyle kalıyor. Bazen keyif veriyor, takdir edildiğimde çok seviyorum, yaptığın işten memnun kaldığı zaman yorgunluk unutuluyor.

Şansın olsa başka iş düşünür müydün?

Düşünürüm, mesela bir kurumda çalışsaydım şimdi emekli olurdu diyorum, emekli olsam şimdi evimde otururdum, o kadar zordur ki artık benim için, ama gitmem (çalışmam) lazım.

Hiçbir girişimin olmadı mı temizlik şirketi veya fabrikada iş bulmak için?

Bilmiyordum, aklıma gelmedi, kimse de

söylemedi ama aslında şu da var, çocuklar ufaktı, icabında bir gün gider bir gün gitmezdim işe, fabrikada olsam haftanın 5 günü mecbur gidiyorsun, çoluğu çocuğu evi barkı her şeyi bırakıyorsun, bu da benim işime gelmez, o zaman bir yere bağlı çalışsan istediğin zaman izin yapmazsın.

Eşin hasta diye mecburen başlamışsın işe ama pişman değilsin?

Pişmanım da değilim de. İyi ki çalıştım çocuklarımı okuttum, en mutlu olduğum şey kendi kazandığım paradır, bir başkasından para istemek çok zor, istemek istemiyorum çünkü çok utanıyorum, kendim kazanırım daha iyi. Mesela eşim maaş alıyor bana veriyor sonra da hesap soruyor, bunun tartışması oluyor bazen eşimle aramızda.

Senin gelirle ilgili tartışma olmuyor mu?

Asla. Kendi paramın hesabını hiç sormadı eşim, bunun için çok mutluyum, o benim

param, istediğim yere harcadım. Mesela öğrenci olan kızım bazen diyor para yetmedi, kızıma diyorum babana değil bana söyle, kendi param ister çocuğuma yollarım ister başka bir şeye harcarım.

Eşin kazancını sorun etmedi yani?

Hiç etmedi asla, eşim saygılıdır, mutfakta da bana yardım eder ama çalışmasam oturup yemek bekler. Şimdi birlikte çalıştık kazandık ev aldık, 2002'de birikimimizle Kaynarca'dan ev aldık.

Tapu kimin adına?

Tapu benim üstüme.

Çocukların yaptığın işten memnun mu?

Memnun değilim, diyorlar anne artık çalışma, artık yeter diyorlar ama yeter demekle olmuyor çünkü ihtiyaç var, herkesin kendine göre işleri var, biri okuyor mesela, öbürü daha bekar.

Hep çocukların geleceğine mi yatırım yapıyorsun?

Evet, kendimle ilgili asla bir şey yapmamışım şimdiye kadar. Kendim hiç aklıma gelmemişim.

Çocuklar bu fedakarlığının farkında mı, çabanın karşılığını alıyor musun?

Daha küçükler, daha bana ihtiyaçları var, bir karşılık veremezler ama bana saygıları, sevgileri mükemmel.

"ANNE BİR DAHA İŞE GİTME, HERKES KENDİ CAMINI KENDİ SİLSİN, SEN DÜŞER ÖLÜRSÜN"

Bir gün oğlum 3-4 yaşlarındaydı, akşam geldim haberlerde bir kadın camdan düşmüş ölmüş, oğlum dedi anne bir daha sen gitme işe, dedim niye, bak kadın düşmüş ölmüş dedi, oğlum işe gitmezsem kimse bize para vermez parasız kalırız dedim, olsun anne paramız olmasın, biz para istemiyoruz, herkes ken-

di camını kendi silsin, sen düşer ölürsün dedi.

Niye kendi camlarını silmiyorlar sence?

İşte paraları olduğu için silmiyorlar, yani bizim gibi ihtiyacı olan gidip siliyor, dünya böyle dönüyor yani herkes aynı seviyede değil, biri zengin biri fakir, birinin

parası var birinin yok, ben bu işi yapmazsam kim yapar, bu işi kim yapar, üniversite okumuş biri gelip cam siler mi, silmez, kim siler benim gibi insanlar siler, benim de paraya ihtiyacım var, mecbur sileceğim bana para verecek, onlar da okumuşlar çalışıyorlar ama iş yapamıyorlar, mecburen bu işler böyle.

Ailen çalışmana nasıl yaklaşıyordu?

Babam hala istemiyor ben çalışayım, kızım kocan ne kadar para getirdiyse idare et, çalışma diyor. Babam 90 yaşına geliyor ama gençken de diyordu kızım sen çalışma.

Neden, bu işi yakıştırmıyor gibi bir şey mi?

Öyle bir şey değil, gurur değil, sadece çocuklarını perişan etme mağdur olmasınlar diyordu. Çalışmanın ayıbı yok, namusunla çalıştıktan sonra hangi işi yaparsan yap diyordu, babam da annem de hiç karışmadılar bana, babam çocuklar için diyordu, işin iyi değil yapma demedi, demez de. Babam çok zeki bir insandır. Hiç okuma yazması yokken askere gitmiş, sadece ilk mektubu arkadaşı yazmış, bir ay sonra kendisi yazmış göndermiş, okuma-yazmayı hemen öğrenmiş, çok zekiydi.

Kendi emeğinle kazanıp ev aldın, belki çevrendeki insanlara göre daha özenilecek bir yerdesin.

Evet çünkü hep benim emeğim, eşim de hep çalıştı tabii ama benim katkım çok, birikim yaptım eve koydum, çok çalıştım, ben çalışsam yapamazdık bunları çünkü eşim asgari ücretle çalışıyor, bu parayla ev mi alırsın ne yaparsın, ama ev işinden iyi para getiriyorsun.

Yaptığın işe toplumda değer veriliyor mu sence? Bence veriliyor.

Bir evde yemek yapan, temizliği yapan birinin olması çok kıymetli aslında, anne gibi.

Evet, ben de öyle görüyorum.

Çok farklı ortamlara girip çıkmış oldun, farklı evlere, farklı düzenlere tanık oldun, nasıl etkiledi seni bu?

Çok değişik insanlarla tanıştım, çok da garibime gitti ama Allah herkese farklı bir karakter vermiş. Mesela biri vardı, öğlene kadar yatıyordu, 'evde temizlikçi var' diyen kadın, ben altı buçuk yedide gidiyordum, kahvaltıyı gidiyorum, öğlen oluyor açlıktan elim ayağım titriyordu, iki-üç kez



gittim sonra bıraktım. Öğlene kadar aç susuz nasıl çalışırım, acıkıyordum o da kalkmıyordu, bana kendin hazırla ye dese tamam, onu da demiyor, sonra bıraktım, o garip gelmişti bana.

İş bırakmana tepkisi ne oldu?

Sonra beni çok istedi ama gitmedim.

Ev işine gidenler de hep aynı karakterde olmasa gerek, bir hata yaptığını düşündüğün oldu mu hiç?

Yok olmadı ama hata olduğu zaman benden olmasa da benden bildiler ama anlattığım zaman da anlamadılar, anlamak istemediler, suçlu ben görüldüm çok üzüldüm, çok ağladım. Bir kez kıyafet konusunda oldu, Amerika'ya gidecekti kadın, bu kazığı makinaya atmazsın dedi, çocuklar kirliye atar, elde yıkanacak dedi, ben tamam dedim, haftada bir gidiyordum, sonraki hafta gittim ki kazak makinede yıkanmış, küçülmüş. Kadın Amerika'dan gelince bana bir bağırdı, bir çağırdı yani sanki kıyamet kopmuş kazak küçüldü diye. Çok üzüldüm o zaman, çok ağladım. Yani anlatmaya çalışıyorum, anlatıyorum da ama izin vermiyor, bir söyleniyor, bir bağıyor, yani hayatımda böyle bir şey görmedim, 30 yaşlarındaydım, çok üzüldüm o olaya ki hiç suçum yoktu.

Devam ettin mi orada çalışmaya?

Bıraktım, olayın hemen üstüne olmasa da başka bir bahaneyle. Çok geldi peşimden, hâlâ da peşimde desem inan, ama gitmedim.

Bir yerden sonra sen de patronlarını seçtin yani, hep patron seçer ya işçiyi...

Evet öyle (gülüyor), yani ben öyle şeylerde bir gönlüm kırıldığında, kolay kolay kimseye kırılmam ama kırıldığım zaman da o gönlüm bir türlü hoş olmuyor, nasıl

anlatayım, o insana baktım mı hep o olay geliyor aklıma, böyle gözümün önüne geliyor, hiç unutmuyorum orada duruyor nedense, ben unutmak istiyorum ama unutmuyorum, ne yapayım elimde değil.

Emeklilik planın var mı?

Hani nerede emekliliğim yok ki, çalıştım çalıştım ama boş, gerçi karşılığını aldım ama bir gelecek yok. Oğlum geçen gün dedi ki anne işyerine bir abla aldık yemek yapması için, keşke sen gelseydin ama belki seni yaşından dolayı almazlardı, ama istiyorum öyle daha hafif bir iş olsun.

Çalışmaktan vazgeçmiyorsun yani?

Asla. Diyarbakır'a gitmek istiyorum ama çocukları, torunları bırakıp gitmek istemiyorum, yoksa artık yorulduğum diyorum gideyim ama bırakamıyorum.

Neden?

Alışmışım, evde olunca psikolojim bozuluyor, burada geliyorsun bir şeyle uğraşıyorsun, oyalanıyorsun. Elim ayağım tutukça çalışırım.

İleride işi bıraktığında ne yapmak istiyorsun?

Aslında işi bıraksam köye gideceğim inek alacağım, inek bakacağım, tavuk bakacağım, büyük bir arazimiz var, orada bir ev yapacağım, yani kalan ömrüm varsa, en son aklımda hep o var, öyle bir yerde biraz yaşayıp öyle ölmek istiyorum, çünkü içimde kalmış, yaşamadım, köyü seviyorum, köy hayatını çok seviyorum, hayvanları çok seviyorum hele tavuklara bayılıyorum, yaşamadım hiç, içimde kaldı, yarım bir şey, ölmekten bir köy hayatı yaşamak isterim, hayvanlarla haşır neşir. ■



TOPLU SÖZLEŞME
VE KADIN

Av. Serpil Aksakal
Petrol-İş Sendikası
Toplusözleşme Servisi



ÜCRETLER VE CİNSİYET AYRIMCILIĞI TİS METİNLERİNİN ETKİSİ

Ücret eşitliği, kadınlarla erkekler arasında çalışma yaşamında önemli eşitlik göstergelerinden birisi. Konuyla ilgili araştırma yaparken, Petrol-İş Sendikası'nın örgütlü olduğu işyerlerinde kadın-erkek ücret eşitliği olup olmadığını merak ettik ve Toplusözleşme Servisi'nden Av. Serpil Aksakal'a sorduk. Serpil Aksakal, Petrol-İş'te toplusözleşmelerde ücret eşitliğine ilişkin düzenlemeleri ve bir işyerine sendika girdikten sonra ne gibi eşitlik önlemleri alındığını anlattı.

TOPLUSÖZLEŞMELERDE ÜCRET EŞİTLİĞİNİN YASAL DAYANAKLARI

4857 sayılı İş Kanunu "Eşit davranma ilkesi" başlıklı 5 . maddesi;

"İş ilişkisinde dil, ırk, renk, cinsiyet, engellilik, siyasal düşünce, felsefi inanç, din ve mezhep ve benzeri sebeplere dayalı ayırım yapılamaz.

İşveren, esaslı sebepler olmadıkça tam süreli çalışan işçi karşısında kısmî süreli çalışan işçiye, belirsiz süreli çalışan işçi karşısında belirli süreli çalışan işçiye farklı işlem yapamaz.

İşveren, biyolojik veya işin niteliğine ilişkin sebepler zorunlu kılmadıkça, bir işçiye, iş sözleşmesinin yapılmasında, şartlarının oluşturulmasında, uygulanmasında ve sona ermesinde, cinsiyet veya gebelik nedeniyle doğrudan veya dolaylı farklı işlem yapamaz.

Aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle daha düşük ücret kararlaştırılamaz.

İşçinin cinsiyeti nedeniyle özel koru-



yucu hükümlerin uygulanması, daha düşük bir ücretin uygulanmasını haklı kılmaz.

İş ilişkisinde veya sona ermesinde yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davranıldığında işçi, dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminattan başka yoksun bırakıldığı haklarını da talep edebilir. 2821 sayılı

Sendikalar Kanunu'nun 31. maddesi hükümleri saklıdır.

20'nci madde hükümleri saklı kalmak üzere işverenin yukarıdaki fıkra hükümlerine aykırı davrandığını işçi ispat etmekle yükümlüdür. Ancak, işçi bir ihlalin varlığı ihtimalini güçlü bir biçimde gösteren bir durumu ortaya koyduğunda, işveren böyle

bir ihlalin mevcut olmadığını ispat etmekle yükümlü olur.”

6/2/2014 tarihli 6518 sayılı kanunun 57. maddesi ile düzenlenen bu hükümle, işverenlere iş sözleşmelerinde aynı veya eşit değerde bir iş için cinsiyet nedeniyle ayırım yapma yasağı getirilmiştir. Ayrıca, hükme aykırı davranılması halinde işçinin yoksun bırakıldığı haklarını ve dört aya kadar ücreti tutarındaki uygun bir tazminatı talep edebilmesi güvence altına alınmıştır.

Bu kanuni güvencenin varlığı, Türk mevzuatlarındaki pek çok kanuni güvence gibi, devletin res’en denetim mekanizması işlemediğinden uygulamada karşılığını bulamamaktadır. Açık bir ifadeyle bu hükme aykırı davranan işveren bundan zarar gören işçi tarafından şikayet edilmedikçe devletçe denetlenmemektedir. Türkiye’de örgütsüz bir işyerinde halen çalışan bir işçinin, cinsiyet ayrımcılığı konusunda işyerini idari makamlara şikayet edebilmesi mümkün olmadığı gibi çalışırken işverene karşı dava açabilmesi de fiilen mümkün olamamaktadır. Bu anlamda ayrımcılığa uğradığını düşünen işçiler, buna ilişkin dava haklarını ancak işyerinden ayrıldıktan sonra dava konusu edebilmektedirler. Etkin bir idari ve yargısal denetim olmaması kanuni güvenceyi maalesef etkisizleştirmektedir.

Örgütlü işyerlerinde ücret düzenlemeleri toplu iş sözleşmelerinin ana konusunu oluşturmaktadır.

Hali hazırda üye olan işçilerin ücretleri “Ücret Zammı” düzenlemeleri ile, TİS’in imzasından sonra üye olabilecek işçilerin ücretleri ise “Sendikaya Giriş Zammı” düzenlemeleri ile düzen altına alınıp kıdem ve hakkaniyet esas alınarak eski çalışanlara göre farklar yaratılarak düzenlenmektedir. Bu düzenlemeler, cinsiyet ayrımcılığı yapılmaması esası ile yapılmaktadır.



SENDİKAYA GİRİŞ ZAMMI, KADIN-ERKEK ÜCRETLERİNİN EŞİTLENMESİ

Her bir toplu iş sözleşmesinin ücret zammı düzenlemelerinin esasını, işçilerin TİS’in imzasından önceki ücret yapıları belirlemektedir. Bu anlamda Sendikaya Giriş Zammı maddeleri ve Ücret Zammı maddeleri her sözleşmede farklılık göstermektedir. Bazı toplu iş sözleşmelerinde iş değerlendirmesi esaslı iş grupları ve bu grupların en az ücretlerini belirleyen ücret skalaları bulunmaktadır. Skala düzenlemesi bulunan işyerlerinde en düşük ücretler ücret zamları oranlarında artırılarak sürekli güncellenmektedir. Tüm işçiler işe hangi ücretle alınırlarsa alınsınlar üye olduklarında girdikleri grubun en az ücretleri seviyesine ücretleri çekileceğinden aynı gruba aynı tarihte alınan kadın-erkek tüm üyelerin ücretlerinin eşitlenebilmesi sağlanmaktadır.

İYİLEŞTİRME ZAMLARI, FARKIN GİDERİLMESİ

Başka bir örnekle aynı tarihte işe giren ve aynı işi yapan işçiler arasında bir adaletsizlik var ise imzalanacak ilk sözleşme ile işçilerin bu adaletsiz ücretleri arasındaki farkın öncelikle

giderilmesine ilişkin iyileştirme zamları kadın erkek tüm işçiler için alınıp ücretler dengelenmekte ve ücret zamları bu ücretler üzerine alınmaktadır.

KIDEM ESASLI FARKLILIKLARDA MAKASIN DARALTILMASI

Ücret farklılıklarının kıdem esaslı olarak çok derin olduğu işletmelerde, TİS ücret zamlarının yüzdeleri yerine maktu ödeme şeklinde belirlenmesi bu ücret farklılığı makasını daraltmaya dönük bir tedbir olabilmektedir. Tabii ki bu tüm işçiler için geçerli olmaktadır.

TİS öncesinde, işverenle işçinin bireysel iş sözleşmesini yaptığı sırada ücretin kadın işçi aleyhine cinsiyet ayrımcılığı yapılarak belirlendiği hallerde, sendika temsilcilerince bu durumun acilen saptanarak adaletsizliğin giderilmesinin istenmesi gerekmektedir. Böyle bir aykırılık halinde idari ve yargısal denetimlerin işletilmesinin yanısıra yapılacak ilk sözleşmede ücret zammı düzenlemeleriyle bu aykırılığın giderilmesi gerekmektedir. Ayrımcılık konusunda sahadaki sendika temsilcilerinin takibi ve duyarlılığı çok önem kazanmaktadır. ■



Yarım kalan bir macera, sessiz sedasız yitip giden bir hayat

Türkiye'nin ilk kadın pilotu BEDRİYE TAHİR GÖKMEN

"Türkiye'nin İlkleri Başaran Kadınları" köşemizde, bu sayıdan itibaren farklı alanlarda, alanının ilki olmayı başaran kadınları misafir edeceğiz. Bu sayıda, Türkiye'nin ilk kadın pilotu olan, ancak hakkında pek bilgi sahibi olmadığımız Bedriye Tahir Gökmen'den söz edeceğiz.



Türkiye'nin ilk kadın pilotu dendiğinde çoğumuzun aklına Sabiha Gökçen gelir. Ancak son dönemlerde yapılan araştırmalar, Sabiha Gökçen'in ilk kadın savaş pilotu olduğunu, ilk kadın pilotun ise Bedriye Tahir Gökmen olduğunu gösteriyor.

Meslektaşı Sabiha Gökçen kadar şanslı olmayan Bedriye Tahir, Türkiye'nin ilk uçak tasarımcısı ve üreticisi Vecihi Hürkuş'un açtığı Vecihi Sivil Tayyare Mektebi'nin 12 erkek öğrencisi arasında yer alan iki kadından biridir. Diğer kadın öğrenci, Vecihi Hürkuş'un yeğeni Eribe'dir ve uçarlardan birinde paraşütünün açılmaması sonucu hayatını kaybeder. Eribe, ilk kadın havacılık şehididir.

Bedriye Tahir, 1932 yılında başladığı eğitimini 1933 yılında tamamlayarak brövesini almaya hak kazanır. Eğitimin sonunda, uçağı tek başına uçurmayı başaran altı öğrenciden biridir.

Bedriye Tahir pilotluk kursuna katılmak istediğinde ilk olarak Vecihi Hürkuş'un "Nerede yaşıyorsun?", "Evli misin?", "Evlaysen kocanın rızası var mı?", "Okuyor musun, çalışıyor musun?" sorularıyla karşı karşıya kalır. Kurs ücretinin 1000 lira olduğu ve ödeyip ödeyemeyeceği sorulur. Bedriye Tahir, yaşlı annesine baktığını, onunla birlikte yaşadığını, memur olarak çalıştığı için maaşını aldıkça kurs ücretini taksit taksit ödeyebileceğini söyler.

30'lu yaşlarında olan Bedriye'nin bu isteğine ilk başta sıcak bakılmaz. Ancak sonradan öğrencilerin ve idarecilerin ortak kararıyla kursa kabul edilir.

Başta sadece heves olarak görülen havacılık merakı, Bedriye'de bir süre sonra tutkuya dönüşür. Sabahları erkenden kalkar, beş buçukta kursa gider, kurstan sonra 8.30'ta işteki mesaisine başlar.

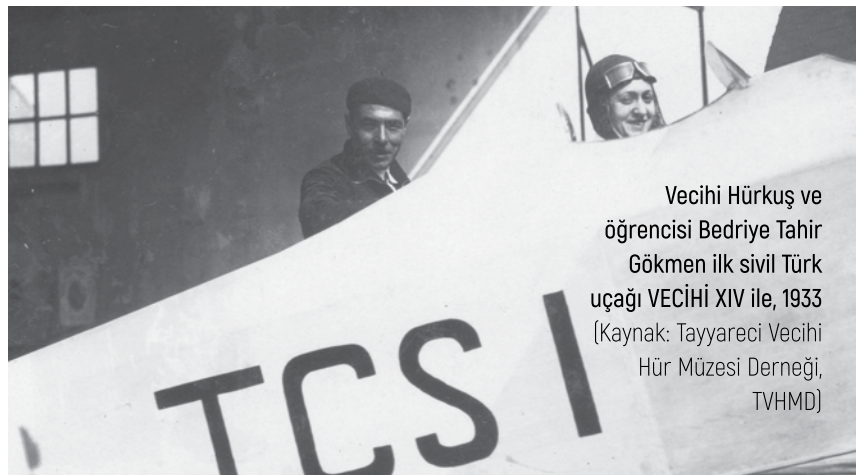
Memurlukla kursiyerliği bir arada yürütmeye çalışan Bedriye'ye ikisini birlikte yürütemeyeceği ve birisini bırakması gerektiği söylenir. Bir dönem, maaşından kesinti yapmakla tehdit eder müdürü. Durumu hoca-

sına anlatınca, Vecihi Hürkuş hatırı sayılır kişiler aracılığıyla kesinti yapılmasının önüne geçer.

1934 yılında Vecihi Hürkuş, eğitimini tamamlayan ve yalnız uçuşlarını yapan öğrencilerin brövelerini onaylaması için Hava Kuvvetleri Müsteşarlığı'ndan heyet gönderilmesini ister. Heyet sınav yapacak ve brövelerini takacaktır. Ancak talihsizlik sonucu, heyetin geldiği gün uçak arızalandığı için sadece yazılı sınav yapılabilir. Bedriye, yazılı sınavı geçtiği halde, heyet onu uçarken görmediği için sınav ertelenir. Ancak pilotluk diplomasını verecek olan heyet bir daha gelmez.

Vecihi Hürkuş'un uçuş okulu, maddi imkânsızlıklar nedeniyle bir süre sonra kapanır. Aynı kaynaklara göre Bedriye Tahir bir süre sonra işinden de olur. Ekonomik zorluklar nedeniyle tayyareciliği bırakmak zorunda kalır.

Vecihi Hürkuş tarafından 1948 yılında çıkartılan KANATLILAR dergisinin 3. sayısında, "*Türk kızlarında havacılık sevgisi ve başarı hasleti*" başlığı altında "*Biz yalnız, kızlarımız arasında ilk kız tayyarecimiz*



Vecihi Hürkuş ve öğrencisi Bedriye Tahir Gökmen ilk sivil Türk uçağı VECİHİ XIV ile, 1933
(Kaynak: Tayyareci Vecihi Hür Müzesi Derneği, TVHMD)



PETROL-İŞ'TE 8 MART

KADINLARIN ULUSLARARASI MÜCADELE VE DAYANIŞMA GÜNÜ 8 MART, BU SENE PETROL-İŞ GENEL MERKEZİ'NDE VE ŞUBELERDE YAPILAN FARKLI ETKİNLİKLERLE KUTLANDI. PETROL-İŞ'İN BU SENEKİ 8 MART SLOGANI: "HER ALANDA EŞİTLİK İÇİN, İŞYERİNDE ŞİDDETE VE TACİZE KARŞI, KADINLAR SENDİKALARA!" İDİ.

Genel Merkezimizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günü merkez yöneticilerimizin katılımıyla genel merkezimizin terasında çalışanlar ve aileleriyle birlikte hatırlandı.

Petrol-İş Sendikası 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününü çalışanlar ve aileleriyle birlikte genel merkezimizde yapılan kahvaltı organi-

zasyonu ile kutladı. Genel merkezimizin terasında yapılan kahvaltı programına genel başkanımız Ali Ufuk Yaşar, genel sekreterimiz Ahmet Kabaca, genel mali sekreterimiz Turgut Düşova, genel örgütlenme ve eğitim sekreterimiz Mustafa Mesut Tekik ve genel yönetim sekreterimiz Ünal Akbulut katıldı.

Programda konuşma yapan Kadın Dergisi genel yayın yö-



netmeni Selgin Zırlı Kaplan, 8 Mart'ın çıkış noktası ve tarihçesine yönelik bir konuşma yaptı. Ardından sözü ardından sözü alan genel başkanımız Ali Ufuk Yaşar; "Bu günü sıradan bir kadınlar günü olarak algılamak ve o şekilde kutlamak çok yanlıştır. 8 Mart'ın daha derin bir anlamı vardır. 8 Mart'ın kazanımlarını daha da ileriye götürebilmek için işçi sınıfının hak alma

mücadelesi hız kesmeden devam edecektir." dedi. Yaşar, sendikamız Petrol-İş'in, yeni imzalamış olduğu IndustriALL'un kadına yönelik şiddete ilişkin "Küresel Sendika Taahhütnamesi" ile ilgili bilgi verdi.

Genel başkanımızın konuşmasının ardından katılımcılara hediyeler takdim edildi. ■



Adana Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

Petrol-İş Adana şubesi 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü Adana şubemize bağlı işyerlerinde çalışan kadın üyelerimiz ile kutladı. Adana şube yöneticilerimiz ve temsilcilerimiz kadın üyelerimizi işyerlerinde ziyaret ederek hediyelerini takdim ettiler. ■



Aliağa Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

Aliağa şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde şube başkanımız Ahmet Oktay, başkan yardımcısı Veysel Gündüz, başkan yardımcısı (mali) Mevlüt Çınar, örgütlü olduğu işyeri baştemsilcileri ve temsilcilerinin katılımıyla kadın üyelerimizi çalıştıkları ünitelerde ziyaret etti. Toplumun meme kanseri hakkında ve erken teşhis konusunda bilgilendirilmesi ve bilinçlendirilmesi sebebiyle Meva Meme Vakfına kadın üyelerimiz adına yapılan bağışlar sonrasında gelen sertifikalar ve bileklikler şube yöneticilerimiz tarafından takdim edildi. Şubemizin de içinde bulunduğu Aliağa Emek ve Demokrasi Platformu bileşenleri olarak 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde Aliağa Demokrasi Meydanı'nda bir basın açıklaması gerçekleştirildi. Açıklama öncesinde Petrol-İş Aliağa şube başkanı Ahmet Oktay yaptığı konuşmada 8 Mart'ın yüz yılı aşkın süre önce işçi kadınların başlattığı emek ve sosyal haklar mücadelesiyle doğduğundan ve kısaca tarihçesinden bahsetti. Bugün hâlâ çözülemeyen ücret eşitliği, insanca çalışma hakkı, işyerlerinde cinsiyet ayrımcılığı gibi pek çok soruna değindi. Ahmet Oktay'ın konuşması ardından platform bileşenleri adına basın açıklamasını Petkim işyeri temsilcisi Ebru Er yaptı. ■



Ankara Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Ankara şubemizde Türkiye Petrolleri Genel Müdürlüğü, Botaş Genel Müdürlüğü, Botaş Yapracık, Mehmetçik Vakfı, MKE Elmadağ işyerlerindeki kadın üyelerimizin katılımıyla kutlandı.

Ankara şube başkanı Şuayip Gül 8 Mart günü Türkiye Petrolleri'nde kadın üyelerimizle bir araya geldi. Gül kadın üyelerimize günün anlam ve önemini belirten bir konuşma gerçekleştirdi.

Ankara şube başkan yardımcısı Sabri Polat, Botaş Genel Müdürlüğü'nde Botaş genel müdürü Burhan Özcan, baştemsilci Fahrettin Özkan, temsilcilerimiz Yavuz Katıran, Erdal Bağcı ve Mehmet Karaaslan'ın katılımıyla Doğalgaz İşletme ve Piyasa İşlemleri Bölge Müdürlüğü (Yapracık) işyerlerindeki kadın üyelerimizin yoğun katılımıyla kutladı. Sabri Polat kadın üyelerimize karanfil dağıttı.

Ankara şube başkan yardımcısı (Mali) Baki Turhan, MKE Elmadağ işyeri temsilciliğinde kadın üyelerimizle bir araya gelerek 8 Mart Dünya Emekçi Kadın Günü adına hediye takdiminde bulundu. ■



Bandırma Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

Bandırma şube başkanımız İsmail Kayan, şube yönetim kurulumuz ve temsilcilerimiz 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günü dolayısıyla Bandırma Eti Maden işyerlerinde gerçekleşen organizasyonda, çalışan kadın üyelerimizin 8 Mart Emekçi Kadınlar gününü kutladılar. Şube başkanımız İsmail Kayan kadın üyelerimize karanfil takdim etti. ■



Batman Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

Batman şubemizin örgütlü olduğu TP ve TÜPRAŞ işyerlerinde çalışan kadın üyelerimizin 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kutlandı. Kadın üyelerimize kahvaltı edilmesinin ardından şube yöneticilerimiz tarafından günün anlam ve önemini taşıyan karanfil dağıtıldı. Şube başkanımız Şehmus Kaygusuz, 8 Mart'ın tarihçesini ve önemini vurgulayan bir konuşma gerçekleştirdi. ■



Bursa Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği Yapıldı

Bursa şube başkanımız Erhan Yakışan, başkan yardımcımız Hüseyin Gürkaş, başkan yardımcımız, Ersin Birgül ve işyeri temsilcilerimiz ile birlikte örgütlü olduğu Vibracoustic CV Air Springs A.Ş. işyerinde çalışan kadın üyelerimizin 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü kutladılar. Günün anlam ve önemini belirten konuşma yapan Bursa şube yöneticilerimiz ardından üyelerimize karanfil takdim ettiler. Bursa şubemizin örgütlü olduğu diğer işyerlerimizde de işyeri temsilcilerimiz tarafından kadın üyelerimizin 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü karanfil verilerek kutlandı. ■



Gebze Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği Yapıldı

Gebze şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği, Gebze şubemize bağlı işyerlerinden kadın üyelerimizin katılımıyla gerçekleşti. Gebze şube binasında yapılan kutlamaya Gebze şube yöneticilerimiz katıldı. Gebze şube başkanımız Süleyman Akyüz'ün günün anlam ve önemine dair yaptığı konuşmanın ardından Kadın Dergisi Genel Yayın Yönetmeni Selgin Zırhlı Kaplan da kadın üyelerimize sunum yaptı. ■



İstanbul 2 Nolu Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği Yapıldı

İstanbul 2 No'lu şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği, şubemizin örgütlü olduğu işyerlerinde kadın üyelerimizin katılımıyla yapıldı. İstanbul 2 No'lu şube başkanımız Niyazi Recepkehuda ve şube başkan yardımcılarımız Satılmış Çilli ve Mehmet İldem tarafından üyelerimize hediye takdim edildi. Şube başkanımız Niyazi Recepkehuda örgütlü olduğumuz işyerlerinde üyelerimize hitaben, günün anlam ve önemine dair bir konuşma gerçekleştirdi. ■



İzmir TPI 2 Kanat Fabrikasında 8 Mart Kadınlar Günü Kutlandı

İzmir şubemiz kapsamında Menemen Serbest Bölgesi'nde kurulu bulunan TPI Kompozit Kanat 2 Üretim San. ve Tic. A.Ş. Fabrikası'nda kadın üyelerimizle 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü kutlandı.

İzmir şube başkanımız A. Gani Gündoğdu 8 Mart'ın tarihçesini üyelerimize anlattıktan sonra işyeri temsilcileriyle Meme Vakfı (MEVA) tarafından tüm kadın üyelerimizin kendi adına yaptırılan sertifikalar ve bileklikler dağıtıldı ve 8 Mart pastası kesildi. ■



Kırıkkale Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği Yapıldı

Kırıkkale şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği, MKEK Barutsan Fabrikası ve Tüpraş işyerimizden kadın üyelerimizin katılımıyla gerçekleşti. Tüpraş Sosyal Tesisleri'nde yapılan kutlamaya Kırıkkale şube başkanımız Recep Sefer, şube başkan yardımcılarımız Murat Kaya, Cevdet Karabiyik ve işyeri temsilcileri katıldı. Şube başkanımız Recep Sefer günün anlam ve önemine dair bir konuşma yaptı. ■



Kocaeli Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği Yapıldı

Petrol-İş Kocaeli Şubesi olarak 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nü Tüpraş Genel Müdürlüğü ve Tüpraş İzmit Rafineri Müdürlüğü işyerlerinde çalışan kadın üyelerimiz ile kutladık. Tüpraş Eğitim Salonunda gerçekleşen programa Kocaeli şube başkanımız Salih Akduman, başkan yardımcılarımız Nesimi Yetişoğlu, Tekin Kara, Tüpraş Genel Müdürlüğü işyeri baştemsilcimiz Emrah Savgu, Tüpraş İzmit Rafineri işyeri baştemsilcimiz Teoman Aydınoğlu, temsilcilerimiz Kamil Keskin, Vahap Orhan, Bayram Tekiner, Şeref Altınbaş, Ahmet Akbaş ile Tüpraş'lı kadın üyelerimiz katıldılar. Günün anlam ve önemine ilişkin şube başkanımız Salih Akduman kadın üyelerimize hitaben konuşma yaptı. Konuşmanın ardından kadın üyelerimiz toplu halde 8 Mart pastasını kestiler. Pasta ikramının ardından günün anısına şubemiz tarafından kadın üyelerimize çeşitli hediyeler verildi. ■



Mersin Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü'nde Mersin şubemize bağlı Soda Sanayi A.Ş işyerinde şubemizin tek kadın üyesi Özlem Sındar'a şube başkanımız Erçin Çulcu, başkan yardımcısı İlyas Bilgin, Recep Kızıl ve baştemsilci Yahya Koç tarafından Gül ve hediye takdim edildi. ■

Trakya Şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü Etkinliği

Trakya şubemizde 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar Günü etkinliği, Trakya şubemize bağlı işyerlerinde kadın üyelerimizin katılımıyla yapıldı. Şube başkanı Ercan Yavuz'un katıldığı Türkiye Petrolleri kahvaltılı etkinliğinde şube başkan yardımcısı Ümit Ormancı da yer aldı. Şube başkanımız Ercan Yavuz günün anlam ve önemine dair bir konuşma yaptı. ■





MEKTUBUMUZ VAR

Sizlerden gelen mektup ve yazıları paylaştığımız MEKTUBUMUZ VAR köşemize hoşgeldiniz. Bu sayımızda Gebze şubesi Plascam işyerinden Beria Pehlivan'ın 8 Mart haberini paylaşıyoruz.

İŞÇİ KADINLAR SENDİKASIYLA DAHA GÜÇLÜ!

Merhaba işçi kardeşlerim. 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar günü sendikamız Petrol-İş'in Gebze şubesinde kitlesel olarak coşkuyla kutlandı-anıldı. İşçi sınıfının özellikle kadın işçilerin mücadelelerinden örnekler verilerek, sınıf mücadelesinde kadın işçilerin tarihsel önemi vurgulandı. Etkinlik hafta içerisine denk gelmesine rağmen Plascam, Novares, CT Otomotiv, Cambro Özay, Polinsu ve Tekpol'den 200'e yakın kadın işçi katıldı. Salonumuz vardiya çıkışından gelen, gece vardiyasına gidecek olan kadın işçilerle dolup taşı. Kadın işçilerin sorunlarının dile getirildiği konuşmalar, sınıf dostu şairlerden kadın temalı şiirler, Dayanışma TV kadın belgeseli ve şarkılarla, 8 Mart anlamına uygun olarak kutlandı. Buradan emeği geçen ve katılımıyla bizleri onurlandıran kadın işçi arkadaşlarıma teşekkürler.

Gebze Petrol-İş başkanı Süleyman Akyüz'ün açılış konuşmasında; 8 Mart Dünya Emekçi Kadınlar gününde tarihsel anlamı yerine, kadınların yaşadığı sorunları konuşmak zorunda kaldığımızı, kadına yönelik şiddetin bu yıl da giderek arttığını ifade ederek, 8 Mart'ın mücadele günü olduğu üzerine durdu. Günümüzde ise bu anlamlı tarihsel günün içeriğinin boşaltıldığını "hediyeler alınıp verilen bir gün" haline getirildiğini ifade etti. Geçirilmek istenen yasalarla hakların giderek tırpanlandığını ve sendikal örgütlülüğün önemi üzerinde durdu.

Bu konuşmanın ardından Gebze Kadın komisyonu başkanı Beria Pehlivan konuşmasında; 8 Mart'ın doğuşu ve tarihsel anlamı üzerine durdu. "Biz kadınıyla erkeğiyle işçi sınıfının bir parçasıyız. Kadınlar işyerlerinde haksızlıklara karşı mücadele etmedikçe sendikalarında örgütlenmedikçe, temsil edilmeyi sağlamadıkça işçi sınıfı kazanamaz" dedi.

Sendikamızın yeni örgütlemiş olduğu Ct Otomotiv'den Yeliz Doğan ise; Petrol-İş ailesine katıldıklarına çok sevindiklerini ifade ederek örgütlenme deneyimlerini aktardı.

Plascam çalışanı Mesudiye Öcbe kadına yönelik şiddet konulu konuşmasında; Türkiye'de emekçi kadının üzerindeki yük ve baskının katlanılmaz biçimde ağırlaştığını, kadına yönelik şiddetin çığırından çıktığını ifade ederek, kapitalist sistemin, kadını itaatkârlık ve kanaatkârlık kalıbının içine sokmaya, ahlâk anlayışlarını dayatmaya çalıştığını söyledi.

Petrol-İş Kadın Dergisi'nden Selgin Zırlı Kaplan ise; sendikamızda kadın komisyonunun önemi üzerinde durarak, Petrol-İş Kadın Dergisi'nin sendika ve kadın çalışanlar için önemine değindi.

Novares çalışanı Halime Koç, CT Otomotiv'den Ayşe Apaydın ve sendikamızın emektarı Yeliz İftar şiirleriyle etkinliğimize coşku kattılar.

Sendikamıza sahip çıkmak ve örgütlülüğümüzü güçlendirmek son derece önemli bir görev olarak önümüzde duruyor. İşyerimizde birlikte olursak, sendikamızda birlikte olursak, evlerimizde ve sokakta yalnız kalmayız. Bu bilinçle tüm emekçi kadınların emekçi kadınlar gününü bir kez daha kutluyor ve hepimizi Petrol-İş Gebze Şubesi Kadın Komisyonu adına saygıyla selamlıyoruz.

Beria Pehlivan (Plascam)



Evet mutfakta birileri var!

Dünya Mutfağından Enginar Tarifleri

Enginar Graten

İtalyan
Mutfacı

MALZEMELER

- 4 adet enginar
- 3 yemek kaşığı ince kıyılmış maydonoz
- 2 diş sarmısak, ince doğranmış
- Karabiber, tuz
- 3 yemek kaşığı zeytinyağı
- 2 yemek kaşığı sirke
- 5 yemek kaşığı kaşar rendesi
- 1/2 su bardağı bayat ekmek kırıntısı
- 1 adet limon



YAPILIŞI: Enginarları derin bir tencerede haşlayın, renginin kararmaması için kaynama suyuna biraz limon suyu ekleyin. Fırını 180 C derecede önceden ısıtın. Geniş ve derin bir fırın kabını yağlayın. Soğuduktan sonra enginarları dilimleyin ve kullanıncaya kadar limonlu suyun içinde bekletin. Enginarları limonlu sudan çıkartın, suyunu süzün ve yağlanmış fırın kabına tek tabaka olacak şekilde yerleştirin. İnce kıyılmış maydonoz ve sarmısakları enginar dilimlerinin üzerine serpin. Karabiber ve tuz ekleyin ve 2 yemek kaşığı zeytinyağıyla 2 yemek kaşığı sirkeyi üzerine serpin. Alüminyum folyoyla üzerini örtün, enginarlar yumuşayıncaya kadar 25 dakika fırında pişirin. Daha sonra folyoyu çıkarın, üzerine ayrı bir kaptaki karıştırdığınız 1 yemek kaşığı zeytinyağı, kaşar rendesi, ekmek kırıntısı karışımını dökün. Bu şekilde üstü açık şekilde üzeri kızarıncaya kadar 10 dakika daha fırınlayın. İldıktan sonra üzerine biraz limon sıkarak servis edin. Afiyet olsun.

Yemek Sözlüğü: GRATEN NEDİR?

Fransızca Kazıma, rendeleme anlamlarını taşıyan "gratter" ve Kabuk veya deri anlamına gelen "gratine" kelimelerinden gelen "graten", yemek malzemesinin üzerine dökülen ekmek kırıntısı, peynir, yumurta ve/veya tereyağı ile fırınlandığı ve üzerinde kızarmış bir tabaka oluşturulduğu bir yemek pişirme tekniğidir. Fransız mutfağından gelen graten tekniği genellikle çok derin olmayan fırın kaplarıyla uygulanır. Malzemenin üst kısmının kızarması için fırında üst ızgaralardan yararlanılır.



Enginarlı Kiş

İspanyol
Mutfağı

HAMUR MALZEMELERİ:

- 250 gr buğday unu
- 125 gr küp küp kesilmiş tereyağı
- 1 yumurta
- 1 yumurta sarısı
- 1 tatlı kaşığı su
- Tuz.

ÜZERİ İÇİN:

- 3 su bardağı rendelenmiş kaşar peyniri
- 4 yumurta
- 1 su bardağı süt
- 1 paket krema
- 1 adet doğranmış enginar
- 100 g rendelenmiş kaşar peyniri
- Tuz ve karabiber.



YAPILIŞI: Fırını 180 C derecede önceden ısıtın. Derin bir kasede tereyağı ve unu elinizle karıştırın ve hamur kıvamına gelinceye kadar iyice yoğurun. Plastik bir kaba veya naylon bir poşete koyup buzdolabında 10 dakika soğumasını sağlayın. Unlu bir yüzeyde hamuru açın. Daha sonra kiş kalıbına hamuru yerleştirin, elinizle bastırarak tabanını ve kenarlarını kaba yapıştırın. Kenardan taşan hamur fazlalıklarını bıçak yardımıyla alın. Bir tavada enginar dilimlerini soteleyin, soğutun. Derin bir kaptaki yumurta, süt ve kremayı çırpın, enginarları, tuzu ve karabiberi ekleyin. 2 su bardağı kaşar peynirini hamurun üzerine serpin, kaşarın üstüne yumurtalı karışımı boşaltın. En üste kalan bir su bardağı kaşar peynirini serpin. 30 dakika ya da üzeri kızarıncaya kadar pişirin. Afiyet olsun.

İspanaklı Enginar

Lübnan
Mutfağı

MALZEMELER:

- 4 adet enginar, 4 adet yumurta
- 1/2 kg ispanak
- 2 yemek kaşığı tereyağı
- 1 su bardağı süt
- 1/3 su bardağı un
- 1/2 su bardağı kaşar rendesi
- Karabiber, tuz

YAPILIŞI: Derin bir tencerede biraz limon ve tuzlu suda enginarları yaklaşık 10 dakika haşlayın. Sudun çıkartın ve soğuması için bir kenara ayırın. Ispanağı 1/2 bardak su ile haşlayın, tencereden alıp suyunu süzdükten sonra doğrayın. Bir tavada tereyağını eritin, unu ekleyin, sütü ekleyip pürüzsüz bir kıvam gelinceye kadar çırpın. Kıvam alıncaya kadar sürekli karıştırarak pişirin. Ispanakları ekleyin. Karışımı soğutun, tuz, karabiber ekleyin. 2 yumurtayı çırpıp ekleyin, kaşar rendelerini ekleyin. Enginarları geniş ve derin bir fırın kabına yerleştirin, üzerine ispanaklı karışımı ekleyin. Önceden 180 derecede ısıtılmış fırında 15 dakika fırınlayın. Haşlanmış yumurta dilimleriyle süsleyerek servis edin. Afiyet olsun.



Petrol-İş'li Kadınlar 1 Mayıs'ta Alanlardaydı...

