

petrol-iş

Kadın

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi

SAYI: 69 KASIM 2022

Petrol-İş MYK 190 Sayılı ILO Sözleşmesinin
İmzalanması Çağrısını Tekrarlıyor

**ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET
VE TACİZ SON BULSUN!**

Doç. Dr. Betül Urhan

**PANDEMİ SONRASI STANDART
DIŞI İSTİHDAM VE KADIN EMEĞİ**

Bhopal endüstri faciası 38. yılında

**BHOPAL GELİNLERİ BEDEL
ÖDEMEYE DEVAM EDİYOR**

Petrol-İş'in Fransa'da açtığı dava sürüyor

**YVES ROCHER HAK İHLÂLLERİNDEN
SORUMLU TUTULACAK**

**PAS SOUTH'TA PETROL-İŞ KAZANDI
SIRA MÜZAKERELERDE**

Petrol-İş'ten iki kadın temsilcimizle söyleşi

**KADINLAR SENDİKALI
DA OLMALI, TEMSİLCİ DE**

DHL Lojistik'ten iki kadın çalışanla söyleşi

GÜCÜMÜZÜN FARKINA VARDIK



Kapak Resmi: Hollandalı heykeltıraş Ruth Watermann'ın 1985 yılında Bhopal endüstri faciasında hayatını kaybedenler anısına yaptığı "Anne ve Çocuk" heykeli



4

KADIN VE EMEK DÜNYASINDAN



6

PETROL-İŞ MYK 25 KASIM AÇIKLAMASI



7

ILO 190'IN KAPSAMI VE ÖNEMİ



10

YVES ROCHER HAK İHLALLERİNDEN SORUMLU TUTULACAK



11

PAS SOUTH'TA PETROL-İŞ KAZANDI, SIRA MÜZAKERELERDE



12

KADIN AJANDASI



14

VARROC AYDINLATMA'NIN İLK KADIN TEMSİLCİSİ HALİMSE KOÇ'LA SÖYLEŞİ



18

BHOPAL GELİNLERİ BEDEL ÖDEMEYE DEVAM EDİYOR



22

PANDEMİ SONRASI STANDARTDIŞI İSTİHDAM VE KADIN EMEĞİ



26

DHL LOJİSTİK'TEN İKİ KADIN ÇALIŞANLA SÖYLEŞİ



30

FIÇIYLA NİAGARA ŞEİALESİNDEN ATLAYAN KADIN: ANNIE E. TAYLOR



33

OKUMA KÖŞESİ: HATIRATIM, MELEK KOBRA



34

POLİMER KAUCUK'UN İLK KADIN TEMSİLCİSİ SİBEL SALAN'LA SÖYLEŞİ



37

TÜRK-İŞ KADIN ÇALIŞMALARI GRUBU TOPLANDI



38

GÖRÜNMEYENLERİ GÖSTEREN RESSAM CAROLYN OLSON



40

UNILEVER İŞYERLERİNDE KADIN İŞÇİ ÖLMÜK



44

KADINLARDAN ÖYKÜLER: FADİME HANIM'IN İŞİĞİ



48

SAĞLIK: YÜKSEK TİROİD, KEMİK ERİMESİ İLİŞKİSİ



50

EVET, MUTFAKTA BİRİLERİ VAR!

MERHABA

Petrol-İş Kadın dergimizin 69. sayısıyla tekrar merhaba. Kışa girmeye başladığımız şu günlerde, beğenerek okuyacağınızı umduğumuz yepyeni içeriklerle karşılıyoruz sizleri. Hem dünyadan hem Türkiye'den çalışma dünyasında yaşanan ve kadın işçileri yakından ilgilendiren gelişmeleri takip etmeye devam ediyoruz. Kadın ve Emek Dünyasından köşemizde her zaman olduğu gibi, kadın emeği, toplumsal cinsiyet eşitliği ve sendikalardan kadınlarla ilgili haber ve değerlendirmelere yer verdik.

25 Kasım Kadına Yönelik Şiddetle Uluslararası Mücadele günü vesilesiyle Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu adına açıklama yapan Genel Başkan Süleyman Akyüz, ILO'nun 190 sayılı "Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi sözleşmesi"nin imzalanması çağrısını tekrarladı. Açıklamada, ayrımcılıktan, şiddet ve tacizden arındırılmış işyerleri için sözleşmenin bir an önce onaylanarak gerekli yasal düzenlemelerin yapılması gerektiği belirtildi.

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün 190 sayılı sözleşmesini sendikalar için önemli kılan ve bu yönüyle öne çıkan maddeleri derlediğimiz yazımız ilk sayfalarımızda.

Petrol-İş Sendikası'nda kadınların öne çıktığı direnişlerden biri, Gebze şubemizin yürüttüğü Flormar direnişi kazanımla sonuçlanmıştı, ancak Fransız işveren Yves Rocher, hak ihlalleriyle ilgili herhangi bir sorumluluk almamıştı. Petrol-İş'in bununla ilgili başlattığı hukuki girişimler devam ediyor. Sendikamız, son olarak Fransa'da çıkan ve Fransa merkezli küresel şirketleri üçüncü dünya ülkelerindeki tedarik zincirlerindeki hak ihlallerinden sorumlu tutan "Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü Yasası" gereğince Fransa'da açtığı davanın takibini sürdürüyor.

Geçtiğimiz yıl Trakya şubemize üye oldukları için işten atılan Pas South işçilerinin aylar süren direnişleri başarıyla sonuçlandı, işveren yetki itirazını geri çekti, Petrol-İş şu anda yetkili sendika konumunda. Bu günlerde toplu sözleşme müzakereleri sürüyor. Görüşmelerin sonucuna ilişkin haberlere bir sonraki sayımızda ayrıntılı olarak yer vereceğiz.

Bir önceki sayımızda yayınlamaya başladığımız kadın temsilcilerle söyleşilerimize bu sayıda devam ediyoruz. Varroc Aydınlatma'dan Halimse Koç ve Polimer Kauçuk'tan Sibel Salan bu sayıdaki kadın temsilci konuklarımız. İkisinin ortak özelliği, işyerlerindeki ilk kadın temsilci olmaları. Anlattıklarını ilgiyle okuyacağınızı düşünüyoruz.

Hindistan'ın Bhopal kentinde 1984 yılında Union Carbide adlı Amerikan firmasına bağlı böcek zehiri fabrikasında dünyanın en büyük endüstri faciası olarak kabul edilen patlamanın üzerinden 38 yıl geçti, ancak etkileri sürüyor. Kadınlar başta olmak üzere, tüm Bhopal halkı bedel ödemeye devam ediyor.

Facianın, kadınlara farklı etkileri de oldu. En çok beden sağlıkları olmak üzere, sosyal hayatları da yıkıma uğrayan kadınların Union Carbide firmasının bedel ödemesi, yaşadıklarının sorumluluğunu alması için başlattıkları mücadele sürüyor. İlgili yazımızda.

Akademisyen yazarlarımızdan Betül Urhan, kadın emeğiyle ilgili araştırmalarını sürdürüyor. Bu sayıda, pandemiden sonra kalıcı hale getirilmeye çalışılan standart dışı çalışma biçimlerini ve kadın çalışanlar üzerindeki etkilerini araştırdı.

Taşımacılık ve lojistik sektörü, kadınların azınlıkta olduğu sektörlerden biri olmakla birlikte, son yıllarda kadın çalışanların sayısında artış var. DHL Lojistik'ten iki kadın çalışanla işkolunda kadın olmanın zorlukları, evdeki yükümlülükler, annelik, sendikali bir işverinde çalışmanın artıları üzerine konuştuk.

Kadın tarihi araştırmalarımız da devam ediyor bir yandan. Bu tarih, bazen çığırca eylemlere tanıklık edebiliyor. 1900'lü yılların başında bir fiçinin içerisinde Niagara şelalesinden atlayan Annie Edson Taylor da bu çığırın girişimcilerden biri. Çılgınlığı, atladıktan sonra hayatta kalmasından kaynaklanıyor. Emeklilik hayatında rahat edebilmek için gerçekleştirdiği bu atlayışın öyküsünü sizin için araştırdık.

Türk-İşe bağlı sendikalarda toplumsal cinsiyet çalışmalarına dair deneyimleri paylaşmak ve önümüzdeki dönemde birlikte çalışmanın yollarını konuşmak üzere gerçekleştirilen Türk-İş Kadın Çalışmaları Grubu Toplantısı'nın ayrıntıları ilgili yazımızda.

ABD'nin Minnesota eyaletine bağlı Duluth kentinde emekli öğretmen Carolyn Olson, pandemi döneminde toplumun yaşadığı zorlukları, evlerde, işyerlerinde ve sokaklarda hayatın nasıl etkilendiğini anlatmak amacıyla yapmaya başladığı resimler tüm dünyada büyük ilgiyle karşılaştı. Bir kadının gözünden ailesini, çevresini, mahallesini çizen Olson'un kullandığı canlı renkler ve abartılı bedenler, resimlerinin ana karakterini oluşturuyor.

Petrol-İş'in örgütlü olduğu küresel şirketlerden biri olan Unilever'le küresel sendikalar IndustriALL ve IUF arasında 2016 yılında imzalanan cinsel tacize karşı işbirliği anlaşmasıyla ilgili farklı ülkelerde sendikaların ve Unilever işyerlerinin uygulamalarını değerlendirmek, ILO'nun 190 sayılı sözleşme hükümlerinin anlaşmaya dahil edilmesi yollarını konuşmak üzere uluslararası çevrimiçi toplantıya Türkiye'den Petrol-İş katıldı. Ayrıntılar ilgili yazımızda.

Kadın ajandası, kadın öyküleri, okuma köşesi, sağlık ve mutfak köşelerimiz yine birbirinden ilginç içeriklerle karşınızda. Keyifli okumalar.

kadın

Yerel Süreli Yayın

Petrol-İş Dergisi'nin özel ekidir.

Üç ayda bir yayınlanır.

Kasım 2022'de basılmıştır.

Petrol-İş Merkez Yönetim Kurulu

Süleyman Akyüz / Genel Başkan

Salih Akduman / Genel Sekreter

Erhan Yakışan / Genel Mali Sekreter

Niyazi Recepkethüda / Genel Örgütlenme ve Eğitim Sekreteri

Ünal Akbulut / Genel Yönetim Sekreteri

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası adına
Sahibi: Süleyman Akyüz, Genel Başkan
Sorumlu yazı işleri müdürü: Salih Akduman, 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: Think & Print Matbaa ve Reklam ve Promosyon

Hizmetleri San. Tic. Ltd. Şti.

FSM Mah. Balkan Cd. No: 62 A No: 110

34770 Ümraniye/İstanbul



www.petrol-is.org.tr/kadindergisi



kadin@petrol-is.org.tr



www.facebook.com/petroliskadindergisi



twitter.com/PetrolisKadin

Sağlık ve bakım hizmetlerinde kadınlar, erkeklerden daha az ücret alıyor...

Sağlık sektöründe cinsiyete dayalı ücret farkı yüzde 24

Uluslararası Çalışma Örgütü'yle (ILO) Dünya Sağlık Örgütü'nün (WHO) ortak yayınladığı bir rapor, sağlık ve bakım sektöründe kadınların erkeklere göre yüzde 24 daha az ücret aldığını ortaya koyuyor.

Araştırmanın ham verilere dayanan haliyle bu fark yüzde 20 iken, ücret farkı hesabında dikkate alınan yaş, eğitim ve çalışma süresi de dahil edildiğinde bu fark yüzde 24'e çıkıyor.

Rapora göre, sağlık ve bakım sektörüyle diğer sektörler arasında da belirgin bir ücret farkı var.

Sağlık ve bakım çalışanları, rapora göre, sektör olarak diğer sektörlerden daha düşük ücret alıyor. Bu



sektördeki ücret düşüklüğü, kadın yoğunluklu işkollarındaki genel ücret düşüklüğüyle ilişkilendiriliyor. Ücret farkı, söz konusu çalışanlar anne olduğunda daha da açılıyor. Sağlık ve bakım sektöründe çalış-

şan anneler daha fazla ücret farkıyla karşı karşıya kalıyor. Yaş, eğitim, çalışma süresi gibi faktörler de ücret farkının oluşmasında rol oynayan faktörler. ■

Kaynak: www.ilo.org/ankara

18 Eylül Eşit Ücret günüydü. İstatistiklere göre eşitlik hâlâ çok uzağımızda.

Cinsiyete dayalı ücret farkı 132 yılda kapanacak



Dünya Ekonomik Forumu (WEF), Uluslararası Çalışma Örgütü (ILO) düzenli olarak cinsiyet eşitliği raporları yayınlıyorlar. Bu raporlara göre, kadınlar hâlâ ücret konusunda erkeklerin çok gerisinde. Bunun sebebi, sadece düşük ücretlerle açıklanmıyor. Kadınların bu durumu, tüm çalışma yaşamı boyunca

annelik nedeniyle yaşadığı kayıplar, evdeki işlerin ve bakım yükümlülüğünün yol açtığı kayıplar, fırsat eşitsizliği, ücretsiz işler ve buna benzer etkenlerin bileşeni olarak ortaya çıkıyor.

- Dünyada ücret karşılığı olmayan işlerin yüzde 76'sı kadınlar tarafından yapılıyor.

- Kadınların yüzde 42'si ücretsiz bakım

işleri nedeniyle çalışma yaşamının dışında kalıyor.

- Tüm dünyada yönetici kademelerinde yer alan kadınların oranı % 28'i geçmiyor.

- Cinsiyetler arasındaki küresel ücret farkı % 23 civarında.

- Kadın-erkek ücret farkı bugünkü koşullara göre 132 yılda kapanacak. ■

INDUSTRIALL TÜRKİYE SENDİKALARINDA "TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET VE TACİZ" EĞİTİMCİ EĞİTİMİ

Küresel sendika IndustriALL'in üyesi bulunan sendikalara yönelik hazırladığı "TOPLUMSAL CİNSİYETE DAYALI ŞİDDET VE TACİZ" başlıklı Eğitimcilerin Eğitimi projesi, Türkiye sendikalarında hayata geçirildi. Sendikalarda temsilci, yönetici veya eğitimci olarak görev alan kadınlara yönelik ve online olarak gerçekleştirilen eğitim, geçtiğimiz yıl IndustriALL'in küresel sendikalarla ortak olarak hazırladığı "ILO Şiddet ve Taciz Sözleşmesi (C190) ve Tavsiye Kararı (No.206) Üzerine Eğitimcilerin Eğitimi" Kolaylaştırıcı Rehberi ve Etkinlik Çalışma Kitabı

setinin içeriği konusunda yetkin sendikacıların yetiştirilmesini amaçlıyor.

Petrol-İş Sendikası'ndan üç kadın temsilcimizin katıldığı eğitimler, üç modülden oluşan programla üç haftalık bir periyotta gerçekleştirildi.

Eğitimcilerin eğitiminde, birinci modül "Cinsiyete dayalı şiddet ve tacize giriş", ikinci modül "Cinsiyete dayalı şiddet ve taciz risklerinin ele alınması ve önlenmesi"; üçüncü ve son modül ise "Cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi sonlandırmak için işyerinde pratik



stratejilerin uygulanması" başlığını taşıyor. IndustriALL'in eğitimcilerin eğitiminin önümüzdeki dönemde katılımcılar aracılığıyla sendikalarda yaygınlaştırılması bekleniyor. ■

PETROL-İŞ'TEN 25 KASIM HAFTASINDA "ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET VE TACİZ SON BULSUN! KAMPANYASI

Petrol-İş, 25 Kasım, Kadına yönelik şiddetle uluslararası mücadele günü etkinlikleri kapsamında Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2019 tarihinde onayladığı 190 Sayılı "Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi" sözleşmesinin ülkemizde de imzalanması ve bu sözleşmeye taraf olmamız için sosyal medya üzerinden çağrıda bulunuyor.

Petrol-İş işyerlerinde kadın üyelerin "ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET VE TACİZ SON BULSUN" sloganlı poster ve dövizlerle toplu olarak çekilen fotoğrafların sosyal medyada paylaşılacağı kampanyada amaç sözleşmeye dikkat çekmek, konu hakkında farkındalık yarat-



mak ve imzalanması için çağrıda bulunmak. Kampanya fotoğrafları Petrol-İş Kadın Dergisi'nin www.facebook.com/petroliskadindergisi

bağlantılı sosyal medya sayfasında paylaşılacak, ayrıca dergimizin bir sonraki sayısında yer alacaktır. Geçtiğimiz yıllarda da benzer kampanyalar gerçekleştirmiş, kampanyamıza yüzlerce kadın üyemiz katılmış, pek çok işyerinde erkek üyelerimiz de destek göstermiştir. Şu ana kadar 13 ülkede yürürlüğe giren sözleşme, ülkemizde de yürürlüğe girdiği takdirde sendikaların elinde iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine dair güçlü bir araç bulunacak, mücadelede ivme kazanılacak.

Sözleşmenin önemli noktalarından biri, işçileri temsil eden sendikaların bu sorunun çözümünde resmen taraf olarak kabul edilmesi. ■

Petrol-İş Sendikası ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin imzalanması çağrısını tekrarlıyor:

ILO 190 İMZALANSIN, ŞİDDET VE TACİZ SON BULSUN!



Kadınların ve kadın emekçilerin hayat standartlarını iyileştirmenin ne kadar değerli olduğunu en iyi bilecek kurumlar, sendikalar. Petrol-İş de, uzun yıllardır kadın emekçilerin sorunlarını sendikamızın en önemli sorunlardan biri saymakta ve bu doğrultuda azımsanamayacak çalışmalar yapmaktadır.

Kadına yönelik şiddet, yeterli hukuki düzenlemeler yapılmadığı için ülkemizde kanayan bir yara olmaya devam ediyor. Türkiye'de her on kadından dördünün hayatında en az bir kere eşi veya bir yakını tarafından şiddete uğradığını resmi istatistikler söylüyor. Son on yılda kadın cinayetlerinin üç kat arttığı, öldürülen kadınların sayısının üç bini geçtiği de yine istatistiklerde yer alıyor. Kadına yönelik şiddet, sadece ülkemizde değil, dünyada da çözülmeyi bekleyen öncelikli meselelerden birisidir.

Bu mesele bir insan hakları sorunu olarak önümüzde duruyor, ama aynı zamanda bir iş sağlığı ve güvenliği meselesi olarak ele alınmalıdır. Özellikle çalışma yaşamında kadınların uğradığı ayrımcılık, şiddet ve taciz, hem kadınlarla erkekler arasındaki fırsat eşitliği için bir tehdit, hem toplumsal cinsiyet eşitliğinin sağlanması önünde büyük bir engel oluşturuyor. Bu nedenle, bu meseleyle mücadelede sendikalara büyük bir görev düştüğünün farkındayız.

Petrol-İş Sendikası olarak kadına yönelik şiddetin aynı zamanda sendikal bir mesele olduğunu biliyoruz. Bizler, tüzüğümüzde ve toplu sözleşmelerimizde kadına yönelik şiddete ilişkin hükümlere ek olarak ILO'nun 190 sayılı "Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi" sözleşmesinin hem evdeki hem işyerindeki şiddetle etkin mücadelede güçlü bir araç olduğunu düşünüyoruz. Petrol-İş sendikası olarak sözleşmenin kabul edildiği 2019 Haziranından beri yaptığımız gibi, sözleşmenin ülkemizde onaylanması için gerekli her türlü ulusal ve uluslararası çalışmada yer almaya devam ediyoruz.

Tüm dünyada olduğu gibi, ülkemizde de cinsiyete dayalı şiddet sorununun çözümü için ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi ivedilikle onaylanarak yasal düzenlemelere bir an önce başlanmalıdır.

Şiddetsiz bir ortamda çalışmak temel insan haklarından biridir!

Kadınlara yönelik şiddetin hiçbir biçimi kabul edilemez!

Petrol-İş Sendikası
Merkez Yönetim Kurulu adına
Süleyman Akyüz
Genel Başkan

ILO'nun 190 Sayılı Sözleşmesinin Kapsamı ve Önemi

Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 2019 Haziran'ında gerçekleştirdiği 108. oturumunda kabul edilen 190 sayılı Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi" sözleşmesi tüm dünyada dokuz ülkede yürürlükte, 13 ülkede önümüzdeki yıl yürürlüğe girmesi bekleniyor. Yürürlüğe girdiği ülkelerde, mevzuat değişiklikleri gerektiren sözleşme ülkemizde de imzalanırsa, sendikaların elinde iş yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesine dair güçlü bir araç bulunacak, mücadelede ivme kazanılacak.

Türkiye dahil pek çok ülkenin henüz imzalamadığı Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) 190 Sayılı "Çalışma Yaşamında Şiddet ve Tacizin Önlenmesi Sözleşmesi" hatırlanacağı üzere, 10-21 Haziran 2019'da İsviçre'nin Cenevre kentinde gerçekleştirdiği Uluslararası Çalışma Konferansı'nın 108. oturumunda kabul edilmiş, bu tarihten iki sene sonra 25 Haziran 2021 tarihinde yürürlüğe girmişti. Bunun için iki ülkede yürürlüğe girmesi yeterliydi, bu ülkeler Uruguay ve Fiji oldu.

İşyerinde şiddet ve tacize karşı uluslararası olarak imzalanan ve kapsamı bu kadar geniş olan ilk sözleşme niteliği taşıyan ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi, şu anda dokuz ülkede yürürlükte. Sözleşmenin yürürlükte olduğu ülkeler Arjantin, Ekvador, Fiji, Yunanistan, İtalya, Mauritius, Namibya, Somali ve Uruguay. Sözleşmeyi 29 Kasım 2021 tarihinde imzalayan Güney Afrika'da üzerinden iki yıl geçtiğinde, yani 29 Kasım 2022'de yürürlüğe girecek. Bu yıl sözleşmeyi imzalayıp önümüzdeki yıl yürürlüğe gireceği ülkeler ise Arnavutluk, Antigua ve Barbuda, Barbados, Orta Afrika Cumhuriyeti, El Salvador, Meksika, Nijerya, Panama, Peru, San Marino, İspanya, Büyük Britanya ve Kuzey İrlanda Birleşik Krallığı.

Sözleşmeyi imzalamayan ülkeler sayıca fazla olmakla birlikte, önümüzdeki dönemde imzalayacak ülkelerin artması bekleniyor. Sözleşme, henüz üçüncü yılında olmasına rağmen imzalayan ülkelerin sayısı yirmi ikiye ulaştı. Önümüzdeki dönemde hangi ülkelerin imzalayacağı ise merakla bekleniyor.

ILO'nun 190 sayılı sözleşmesini önemli kılan özelliklerinden birisi, bugüne kadar yapılmış şiddet ve taciz tanımlarından daha ayrıntılı ve daha belirgin bir tanım getiriyor olması. Sözleşmede, şiddet ve tacizin tanımı şu şekilde yapılıyor:

I. TANIMLAR Madde 1 (a) Çalışma yaşamında "şiddet ve taciz" terimi fiziksel, psikolojik, cinsel veya ekonomik zararı amaçlayan, bunlarla neticelenen veya neticelenmesi muhtemel olan, bir defaya mahsus veya tekrarlanan, bir dizi kabul edilemez davranış ve uygulamaları, veya bunlarla ilgili tehditleri ifade eder ve toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizi de içermektedir;



(b) "Toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz" terimi cinsiyet veya toplumsal cinsiyetlerinden dolayı kişilere yöneltilen, veya belirli bir cinsiyet veya toplumsal cinsiyetten olan kişileri orantısız şekilde etkileyen şiddet ve taciz anlamına gelir ve cinsel tacizi içerir.

ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin ayırtedici noktalarından birisi de, şiddet ve taciz mağdurları ve bulundukları yerle ilgili kapsamı genişletiyor olması. İki numaralı "Kapsam" başlığı altında verilen bu maddeye göre:

II. KAPSAM 1. Bu Sözleşme, ulusal hukuk ve uygulamalarla tanımlandığı şekilde çalışanlar ve iş sözleşmelerinden kaynaklanan statülerine bakılmaksızın çalışan kişiler, stajyer ve çıraklar dahil eğitimdeki kişiler, istihdamı sonlandırılan işçiler, gönüllüler, iş arayanlar ve iş başvurusunda bulunanlar ve bir işverenin yetkisini, görev veya sorumluluklarını yerine getiren bireyleri de kapsayarak çalışma yaşamındaki işçileri ve diğer kişileri korur.

2. Bu Sözleşme hem kayıtlı hem de kayıtdışı ekonomideki, ister özel ister kamu, ister kentsel ister kırsal alanlarda olsun tüm sektörlerde uygulanır.

Kapsam başlıklı ikinci bölümün üçüncü maddesi, işyeri sayılabilecek olası tüm yerleri tarif ediyor. Klasik anlamda bildiğimiz işyeri tanımını genişletiyor. İşle ilgili olarak bulunan her yer sözleşmeye göre işyeri sayılacak:

Madde 3 Bu Sözleşme; **(a)** kamusal ve özel alanları içererek, çalışma yeri olan işyerlerini,

(b) İşçinin ücretinin ödendiği, dinlendiği veya yemek molası verdiği veya sağlık, yıkanma veya kıyafet değiştirme imkânlarını kullandığı yerleri,

(c) İşle ilgili gezi, seyahat, eğitim, etkinlik veya sosyal faaliyetleri,

(d) Bilgi ve iletişim teknolojileri ile sağlananlar da dahil işle ilgili iletişim yoluyla gerçekleşen,

(e) İşveren tarafından sağlanan konaklama, ve

(f) İşe gidiş-gelişi

içeren durum, yer ve zamanlar dahil olmak üzere, iş esnasında meydana gelen, işle bağlantılı veya işten kaynaklanan çalışma yaşamındaki şiddet ve tacize uygulanır.

Üçüncü maddede görüldüğü gibi, çalışanlar işe gidip gelirken, dinlenme ve mola sırasında, işle ilgili tüm konaklama, sosyal faaliyet, eğitim ve gezilerde, iletişim amacıyla kullandığı bilgi ve iletişim teknolojileri yoluyla gerçekleşen her türlü durumda şiddet ve tacize karşı korunmak zorunda.

Sözleşmenin diğer bir önemli noktası ise, işçileri temsil eden sendikaları bu sorunun çözümünde taraf olarak kabul etmesi.

III. TEMEL İLKELER Madde 4 1. Bu Sözleşmeyi onaylayan her Üye, herkesin şiddet ve tacizden arınmış çalışma yaşamı hakkına saygı gösterir, bu hakkı teşvik eder ve gerçekleştirir.

2. Her Üye, ulusal hukuk ve şartlara uygun olarak ve temsilci işçi ve işveren örgütlerine danışarak, çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması için kapsayıcı, bütünlüklü ve toplumsal cinsiyete duyarlı bir yaklaşımı kabul etmelidir. Bu yaklaşım, uygulanabilir olduğu hallerde, üçüncü tarafları da içeren şiddet ve tacizi dikkate almalıdır ve;

(a) Şiddet ve tacizi kanunen yasaklama,

(b) İlgili politikaların şiddet ve tacizi ele almasını sağlama,

(c) Şiddet ve tacizi önleyecek ve bunlarla mücadele edecek

tedbirleri uygulamak amacıyla kapsamlı bir stratejiyi kabul etme,

(d) Uygulama ve izleme mekanizmaları oluşturma veya güçlendirme,

(e) Çözüm bulma araçlarına erişim ve mağdurlara destek sağlama,

(f) Yaptırımlar getirme,

(g) Uygun görüldüğü şekilde, erişilebilir biçimlerde araçlar, rehberlik, eğitim ve öğretim geliştirme ve farkındalık yaratma, ve

(h) İş teftiş kurulları veya diğer yetkili organlar aracılığıyla olanlar da dahil olmak üzere, şiddet ve taciz vakalarının denetimi ve soruşturulması için etkin araçlar sağlamayı içerir.

3. Bu maddenin 2nci fıkrasında belirtilen yaklaşımın kabul edilmesi ve uygulanması konusunda her Üye, ilgili sorumluluklarının değişken doğası ve derecesini dikkate alarak, hükümetlerin ve işveren, ve **işçilerin ve onların ilgili örgütlerin farklı ve tamamlayıcı rol ve işlevlerini tanıır.**

Sözleşmenin **Temel İlkeler** başlıklı üçüncü bölümünün beşinci maddesinde, örgütlenme özgürlüğü, toplu sözleşme hakkı, zorla çalıştırılma, istihdam ve meslek konusunda ayrımcılık gibi çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı konusu da ele alınıyor.

Madde 5 Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi ve ortadan kaldırılması amacıyla her Üye, insana yakışır işi teşvik etmenin yanı sıra **örgütlenme özgürlüğü ve toplu pazarlık hakkının etkin biçimde tanınması**, zorla çalıştırma veya zorunlu çalışmanın her biçiminin ortadan kaldırılması, çocuk işçiliğinin etkin biçimde ortadan kaldırılması ve istihdam ve meslek konusunda ayrımcılığın ortadan kaldırılması olmak üzere çalışma yaşamında temel ilke ve haklara saygı gösterir, bunları teşvik eder ve gerçekleştirir.

Aynı bölümün devamında, altıncı maddede temel ilkelerden birisi olarak, **sözleşmeyi kabul eden ülkelerde kadın işçilere yönelik eşitlik ve ayrımla ilgili kanun, düzenleme ve politikaların kabul edileceği** belirtiliyor.

Madde 6 Her üye, bir veya daha fazla kırılgan gruba veya çalışma yaşamında şiddet ve tacizden orantısız şekilde etkilenen kırılganlık durumlarındaki gruplara ait işçi veya diğer kişilere yönelik olanların yanı sıra **kadın işçilere yönelik olanlar da dahil, istihdam ve meslek konusunda eşitlik ve ayrım gözetmeme hakkını sağlayan kanun, düzenleme ve politikaları kabul eder.**

Sözleşmenin **Koruma ve Önleme** başlıklı dördüncü bölümünde, sözleşmeyi kabul eden ülkelerde, **toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve tacizin önlenmesine yönelik kanun ve düzenlemelerin kabul edilmesinin yanı sıra, şiddet ve tacizi doğuran sebeplerin de ortadan kaldırılmasına yönelik alınması gereken önlemler** oldukça ayrıntılı bir şekilde veriliyor.

IV. KORUMA VE ÖNLEME Madde 7 Madde 1'e hâle getirmeksizin ve Madde 1 ile uyumlu olarak her Üye, **toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi tanımlamak ve yasaklamak için kanun ve düzenlemeleri** kabul eder.

Madde 8 Her üye, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için;

(a) Kayıtdışı ekonomide çalışan işçiler bakımından kamu makamlarının önemli rolünü tanıma,

(b) İlgili işçi ve işveren örgütlerine de danışarak ve diğer yollarla, işçiler ve ilgili diğer kişilerin daha fazla şiddet ve tacize maruz kaldığı düşünülen sektörler veya meslekler ve çalışma düzenlemelerini tespit etme, ve

(c) Bu kişileri etkin biçimde korumak için önlemler almayı da içeren uygun önlemleri alır.

Dördüncü bölümün dokuzuncu maddesinde, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet **iş sağlığı ve güvenliği riski** sayılıyor. Çözüm için işçi temsilcilerine danışarak şiddet ve tacizle ilgili işyeri politikaları benimsenmesi gerektiği belirtiliyor.

Madde 9 Her Üye, işverenlerin, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizi önlemek için sahip oldukları kontrol ile orantılı olan uygun adımları atmasını ve, makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde, özellikle;

(a) İşçi ve temsilcilerine de danışarak, şiddet ve tacizle ilgili bir işyeri politikası benimsemeleri ve uygulamaları,

(b) İş sağlığı ve güvenliği yönetiminde şiddet ve tacizi ve bunlarla ilişkili psikososyal riskleri dikkate almaları,

(c) İşçi ve temsilcilerinin katılımıyla tehlikeleri belirlemeleri ve şiddet ve taciz risklerini değerlendirmeleri ve bunları önlemek ve kontrol etmek için önlemler almaları, ve

(d) İşçilere ve ilgili diğer kişilere, bu maddenin (a) bendinde belirtilen politikaya ilişkin işçiler ve ilgili diğer kişilerin hak ve sorumlulukları da dahil, şiddet ve tacizle ilgili belirlenmiş tehlike ve riskler ve bunlarla ilişkili önleme ve koruma önlemleri hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde, bilgi ve eğitim sağlamalarını gerektiren kanun ve düzenlemeleri kabul eder.

V. UYGULAMA VE ÇARELER Madde 10 Her Üye:

(a) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizle ilgili ulusal hukuk ve düzenlemeleri izlemek ve uygulamak,

(b) Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında:

(i) Şikayet ve soruşturma prosedürleri, ve ayrıca, uygun olduğu hallerde, işyeri düzeyinde uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,

(ii) İşyeri dışındaki uyuşmazlık çözüm mekanizmaları,

(iii) Mahkeme veya divanlar,

(iv) Müşteki, mağdur, tanık ve muhbirlerin mağduriyetine veya bunlara yönelik misilleme yapılmasına karşı koruma, ve

(v) Müşteki ve mağdurlar için yasal, sosyal, tıbbi ve idari destek önlemleri gibi uygun ve etkin çözüm yolları ve güvenli, adil ve etkin bildirme ve uyuşmazlık çözüm mekanizma ve prosedürlerine kolay erişim sağlamaktadır.

(c) Mümkün olduğu kadarıyla ve uygun görüldüğü şekilde olayın içinde olan kişilerin mahremiyet ve gizliliğinin korunması ve mahremiyet ve gizlilik gereklerinin uygunsuz kullanılmasını sağlamak,

(d) Çalışma yaşamında şiddet ve taciz durumlarında, uygun olduğu hallerde, yaptırım getirmek, **(e)** Çalışma yaşamında toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz mağdurlarının toplumsal cinsiyete duyarlı, güvenli ve etkin şikayet ve uyuşmazlık çözüm mekanizmaları, destek, hizmet ve çarelere etkin biçimde erişebilmelerini sağlamak,

(f) Aile içi şiddetin etkilerini tanımak ve makul şekilde uygulanabilir olduğu ölçüde çalışma yaşamında etkisini hafifletmek,

(g) İşçilerin, misilleme veya başka haksız sonuçlara uğramasızın ve yönetimi bilgilendirme görevleri olmadan, şiddet ve taciz nedeniyle yaşam, sağlık veya güvenlik bakımından yakın ve ciddi bir tehlike arz ettiğine inanmak için makul bir gerekçeyle sahip oldukları bir çalışma ortamından çıkma hakkına sahip olmalarını sağlamak, ve

(h) İş teftiş kurulları ve uygun görüldüğü şekilde diğer ilgili makamların, adli veya idari makam nezdinde kanuni itiraz haklarına tabi olarak, derhal tatbik edilecek önlemler içeren emir verme ve can, sağlık veya güvenlik bakımından yakın tehlikenin mevcut olduğu durumlarda işi durdurma yolu dahil olmak üzere, çalışma yaşamında şiddet ve tacizle başa çıkma için yetkilendirilmelerini sağlamak için uygun önlemleri alır.

VI. REHBERLİK, EĞİTİM VE FARKINDALIK YARATMA

Madde 11 Her Üye, temsilci işveren ve **işçi örgütlerine de danışarak:**

(a) Çalışma yaşamında şiddet ve tacizin iş sağlığı ve güvenliği, eşitlik, ayrım gözetmeme ve göçle ilgili olanlar gibi ilgili ulusal politikalarda ele alınması,

(b) İşverenler, işçiler ve örgütleri ile ilgili makamlara, toplumsal cinsiyete dayalı şiddet ve taciz de dahil çalışma yaşamında şiddet ve taciz hakkında, uygun görüldüğü şekilde erişilebilir biçimlerde rehberlik, kaynaklar, eğitim veya diğer araçların sunulması, ve

(c) Farkındalık artırma kampanyaları da dahil girişimlerin üstlenilmesini sağlamaya gayret eder.

VII. UYGULAMA YÖNTEMLERİ

Madde 12 Bu Sözleşmenin hükümleri, ulusal hukuk veya düzenlemeler yoluyla ve ayrıca toplu sözleşmeler veya şiddet ve tacizi kapsayacak mevcut iş sağlığı ve güvenliği önlemlerinin genişletilmesi veya uyarlanması ve gerektiğinde özel önlemler oluşturulması yolu da dahil ulusal uygulamalarla uyumlu diğer önlemler aracılığıyla uygulanır. ■

Petrol-İş, Yves Rocher/Flormar hakkında Fransa'da "Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü" yasasına dayanarak açtığı davanın takibini sürdürüyor

Yves Rocher hak ihlallerinden sorumlu tutulacak

Fransız kozmetik firması Yves Rocher'in bağlı şirketi Flormar'da yaşanan hak ihlalleriyle ilgili Petrol-İş'in uluslararası girişimleri devam ediyor. Küresel şirketlerin Türkiye'yi ucuz işgücü cenneti olarak gördükleri, Avrupada çalışanlarına tanınan hakları burada tanımadıkları herkesçe biliniyor. Fransa'da Mayıs 2017'den beri yürürlükte olan ve Fransa merkezli küresel şirketleri üçüncü dünya ülkelerindeki tedarik zincirlerindeki hak ihlallerinden sorumlu tutan "Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü Yasası" bu durumu tersine çevirebilir.



Flormar direnişi hatırlarımızda yerini koruyor, Petrol-İş Sendikası'nın uzun soluklu kadın direnişlerinden biri olarak aylarca sürmüş, sonunda işçiler tüm haklarını alabilmiş, ancak işveren, hak ihlalleriyle ilgili herhangi bir sorumluluk almamıştı.

Petrol-İş, Fransa merkezli avukatlık bürosu Sherpa, ActionAid Fransa ve Flormar'da işten atılan 34 işçi, 23 Mart 2022 tarihinde Paris Ceza Mahkemesi'nde "Gerekli Özeni Gösterme Yükümlülüğü" yasasına dayanarak Yves Rocher/Flormar şirketi hakkında 2018-2019'da yaşanan hak ihlalleri ile ilgili dava açmıştı. Davanın duruşmasına Petrol-İş Sendikası'ndan bir heyet katılarak durumu yerinde izlemiş ve davanın taraflarıyla görüşmüştü. Yves Rocher/Flormar avukatının mahkemeye katılmadığı duruşmada

tarafların ara bulucuya gidilmesi kararı çıkmıştı. Petrol-İş Sendikası davayı yakından takip etmeye ve gerekli girişimlerde bulunmaya devam ediyor.

Dünyada, şirketlerin sorumluluklarını yerine getirmesini sağlamaya yönelik farklı yasal düzenlemeler bulunuyor. Bu düzenlemeler, genellikle insan hakları ihlallerine odaklı. Fransa'da Mart 2017'de kabul edilen "Duty of Vigilance" çalışan haklarını da içeriyor. Yasayla Fransa sınırları içinde beş binden fazla, dünyada on binden fazla çalışanı bulunan Fransız şirketlerinin ihtiyatlı olma, riskleri belirleme, gerekli ihtiyat tedbirlerini alma, bu tedbirleri uygun bir şekilde yerine getirme ve yayınlama konularındaki yükümlülükleri belirleniyor. ■

Petrol-İş'te bir kadın direnişi daha başarıyla sonuçlandı

Pas South'ta Petrol-İş Kazandı Sıra Müzakerelerde

Petrol-İş Sendikası'nın tarihini bilenler, kadınların öne çıktığı grevleri de bilir. Sendikanın ilk grevi Bereç Pil grevi de bir kadın greviydi, bu yılın Şubat ayında başlayıp aylarca devam eden Pas South direnişi de... Bu direnişle 'kadınlar birlikte her şeyi başarır' sözünün yeniden doğrulandığı direnişte şimdi sıra, müzakereleri başarıyla tamamlamakta.

Hatırlanacağı üzere, Çerkezköy organize sanayi bölgesinde faaliyet gösteren Alman sermayeli beyaz eşya firmalarına tedarik sağlayan Pas South'ta 17'si kadın, 20 işçi, anayasal haklarını kullanarak sendikamızın Trakya şubesinde örgütlenmek isteyince, 17 Şubat 2022'de işten çıkartılmıştı. Üstelik, işten atma gerekçesi olarak 'ekonomik daralma' gösterildiği halde bir hafta sonra fabrikaya yeni işçiler alınmıştı.

Bir önceki sayımızda yayınladığımız söyleşide, Pas South'ta direnen kadın işçilerin "Tek isteğimiz sendikalı, insana yakışır bir işyerinde çalışmak" sözlerini paylaşmıştık.

Onların kararlılığı, Petrol-İş sendikasının geçmişten gelen grev ve direniş deneyimiyle birleşince, sonucun başarılı olması şaşırtıcı değil. Petrol-İş'in uluslararası alandaki girişimlerinin de bu başarıdaki payı büyük.



17 Şubat 2022 tarihinden beri yürütülen mücadelenin 72. gününde, Pas South işvereni yetki itirazını geri çekti, Petrol-İş yetkili sendika konumuna geldi. İşten atılan işçiler, 1 Ağustos 2022 itibariyle işbaşı yaptı. 10 Ekim 2022 tarihinde sen-

dika ve işyeri arasında görüşmeler başladı. Toplu sözleşme hükümleri konusunda anlaşmaya varılır ve işçilerin taleplerine uygun olarak sözleşme imzalanırsa, Pas South, sendikalı bir işyeri olarak insana yakışır iş koşullarına kavuşacak. ■



9 Ekim 1862

Osmanlı döneminde yaşamış yazar, çevirmen ve aktivist **Fatma Aliye Topuz** dünyaya geldi. Tanzimat'tan İkinci Meşrutiyet'e uzanan süreçte roman, felsefe, İslam, kadın hakları ve tarih üzerine eserleri bulunuyor. (Ölüm: 13 Temmuz 1936)

Fatma Aliye Topuz



Katharine Burr Blodgett



12 Ekim 1979

Yüzey kimyası üzerine yaptığı çalışmalarla, özellikle General Electric'te çalışırken "görünmez" veya yansıtıcı olmayan camı icadıyla tanınan Amerikalı fizikçi ve kimyager **Katharine Burr Blodgett** hayatını kaybetti. 1926'da Cambridge Üniversitesi'nden fizik alanında doktora derecesi alan ilk kadındı. (Doğum: 10 Ocak 1898)

Marion O'Brien Donovan



15 Ekim 1917

Amerikalı mucit ve girişimci **Marion O'Brien Donovan** dünyaya geldi. Buluşları için toplam 20 patent almış, zamanının en üretken kadın mucitlerinden biriydi. Donovan, 2015 yılında Ulusal Mucitler Onur Listesi'ne girdi. (Ölüm: 4 Kasım 1998)



11 Ekim 2012 Dünya Kız Çocukları Günü İlan Edildi

2012'de Birleşmiş Milletler tarafından alınan bir kararla, kız çocuklarının cinsiyetlerinden kaynaklı uğradığı eşitsizliklere dikkat çekmek ve farkındalığı arttırmak amacıyla Dünya Kız Çocukları Günü ilan edildi. Eğitim hakkı, beslenme, yasal haklar, kadına yönelik şiddet ve zorla evlilik konuları da Dünya Kız Çocukları Günü kapsamında gündeme gelmektedir.

Edith Clarke



29 Ekim 1959

Amerika Birleşik Devletleri'nde elektrik mühendisi olarak profesyonel olarak istihdam edilen ilk kadın ve ülkedeki ilk kadın elektrik mühendisliği profesörü **Edith Clarke** hayata gözlerini yumdu. (Doğum: 10 Şubat 1883)

1 Kasım 1959

Cumhuriyet döneminin ilk Türk kadın tiyatro sanatçılarından **Halide Pişkin**, hayata gözlerini yumdu. (Doğum: 16 Temmuz 1902)

Halide Pişkin



Melek Kobra



13 Kasım 1939

Türk tiyatro, sinema ve opera oyuncusu **Melek Kobra** genç yaşta verem hastalığına yakalanarak hayata veda etti. 1930'lu yıllarda operet oyunculuğu, sinema oyunculuğu, seslendirme yapan Melek Kobra, ünlü Ayşe Opereti'nin başrol oyuncusu Suzan Lütfullah'ın ölümünün ardından Ayşe rolünü üstlendi. 1915 yılında operet bestecisi Muhlis Sabahattin Ezgi ile eşi Seniye Hanım'ın tek çocuğu olarak dünyaya geldi. Dönemin ünlü bestecilerinden Neveser Kökdeş halası, 1930 Türkiye güzeli Keriman Halis Ece amcasının kızıdır. (Doğum: 1915)

Zerrin Bölükbaşı



14 Kasım 2010

Heykeltıraş **Zerrin Bölükbaşı** hayata veda etti. İstanbul Güzel Sanatlar Akademisi Heykel Bölümü'nde, Prof. Rudolf Belling atölyesinde çalıştı. İstanbul Belediyesi Şehir Galerisi şefliğinde bulundu. İstanbul, Ankara ve İzmir'de sergiler açtı; Berlin, Münih, Roma ve Viyana'da karma heykel sergilerine katıldı. (Doğum: 15 Ocak 1919)

Zerrin Bölükbaşı'nın 1992 yılında yaptığı "Genç Kız" adlı 70 cm'lik bronz heykel



Naşide Saffet Hanım



5 KASIM 1988

1931 Türkiye güzeli ve eski model **Naşide Saffet Hanım**, hayata veda etti. 24 Ocak 1912 tarihinde İstanbul'da dünyaya gelen Naşide Saffet Hanım, öğretmen olmak için Muallim Mektebine giderken 1931 Türkiye güzellik yarışmasına katıldı ve kazandı. (Doğum: 24 Ocak 1912)

Gülten Akın



4 KASIM 2015

Şair ve yazar **Gülten Akın** hayata veda etti. 1950'li yıllarda yazmaya başladığı şiirleriyle, kısmen İkinci Yeni çizgisinde görülen, ancak 1970'li yıllardaki şiirlerinden itibaren bireycilikten toplumculuğa yönelen Akın'ın tiyatro eserleri de bulunuyor. (Doğum: 23 Ocak 1933)

Mária Telkes



12 Aralık 1900

Güneş enerjisi teknolojileri üzerinde çalışan Macar kökenli Amerikalı biyofizikçi, bilim insanı ve mucit **Mária Telkes** dünyaya geldi. Güneş enerjisi depolama sistemlerinin kurucularından biri olarak kabul edilen Telkes'in buluşu ona Güneş Kraliçesi lakabını kazandı. (Ölüm: 2 Aralık 1995)

**LÜKS ARABALARIN FAR SİSTEMLERİNİ ÜRETEN
VARROC AYDINLATMA'NIN İLK KADIN TEMSİLCİSİ HALİMSE KOÇ'LA SÖYLEŞİ**

HAKLARIMIN KORUNDUĞUNU BİLMEK İYİ HİSSETTİRİYOR

Halimse Koç, Petrol-İş Sendikası İstanbul 2 No'lu şubemizin örgütlü olduğu, Tuzla'da bulunan Varroc Lighting Systems'in ilk kadın temsilcisi. Henüz 41 yaşında olmasına rağmen, bugüne kadar optikçiden sağlık hizmetlerine, gişe memurluğundan otomotive pek çok yerde ve işkolunda çalışmış. Çoğunda sendikası olarak çalışmış, bazen tazminatını bırakıp işten çıkmış, bazen vicdanı üstün geldiği için devam edememiş. Son durağı Varroc aydınlatma sistemleri. İlk defa haklarının korunduğundan emin. Şimdi, başkalarının haklarını korumak için kendisi de aktif olarak çalışıyor.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan

Kısaca kendinizi tanıtır mısınız?

İsmim **Halimse Koç**. 41 yaşındayım. Tuzla'da Varroc Aydınlatma firmasında çalışıyorum. Sekiz yıldır aynı firmadayım. Bu sene bir ilki başardık, ilk defa firmamızda bir kadın temsilci çıkardık.

Nasıl seçildiniz anlatır mısınız?

Sendikal konuları biliyordum ama içinde değildim. Temsilci olur musun diye teklif geldi, 15 aylık bebeğim olmasına rağmen kabul ettim. İnsanlara yakın olmam, herkesle diyalogumun iyi olması, fabrika genelinde arkadaşların hepsiyle konuşmuşluğumun olması bunda rol oynadı. Kadın arkadaşlarla da iyi bir etkileşimim olduğunu düşünüyorum.

Seçimden söz eder misiniz biraz?

Seçime üç kadın, on iki erkek olarak girdik. Baştemsilci erkeklerden seçildi sonra iki temsilci daha erkeklerden seçildi, bir erkek temsilci adayıyla ortak girdik, tekrar sayım istendi, yazı turaya kaldı iş, bana çıktı.



İlk işyeriniz mi, daha önce çalışmışlığınız var mı?

Değişik sektörlerde çalıştım. Et fabrikasında çalıştım, kimya sektöründe Evyap'ta çalıştım, Devlet Demiryolları'nda gişe memurluğu yaptım. Oğlum 2003 doğumlu. 2003'te gözlük firmasıydaydım. İlk kez temizlikle başladım, sonra lise mezunu olduğum öğrenildiğinde üretime çekildim. Hamile olduğumu öğrendiğimde patronuma söyledim, patronumun babası, Kadir bey, işten çıkmamı istedi.

Hangi işyeri?

Emin optik, şu anda Altra Emin optik olarak geçiyor. İşten çıkmamı isteyince ben de çıkamayacağımı, çıkarsam maddi olarak zor durumda kalacağımı söyledim. Oğlu gördü "niye ağlıyorsun" dedi, ben de "Ahmet bey (Altuntaş) işten çıkacağım" dedim, "niye?" diye sordu. "Babanız istemiyor hamileyim diye" dedim. "Öyle şey mi olur" diyerek içeriye gitti, benim CV'mi almış, orada lise mezunu olduğumu görünce "sen niye üretimde değil de temizlik, yemekhane bölümündesin?" dedi. "Bana öyle iş teklifi geldi ben de değerlendirdim" dedim. Çünkü gönderen memurlar öyle göndermişti, Türkiye İş Kurumu'nda temizlik işiyle başladım ilkin, işsizlikten biraz da. "Oradan da bir fabrikaya alalım seni orada kadrolaş, devam edersin" dediler oradaki memurlar.

İşten çıkacağımı bildirince Ahmet bey CV'mi aldı, sen lise mezunusun niye bu işi yapıyorsun dedi. "CV'ne göre üretimde çalışan arkadaşlardan bile ilerdesin şu anda, buna rağmen senden bir kere bile şikayet duymadım" dedi. "Ben seni üretime alacağım, sadece bir ricam var, benim odamla muhasebeyi kimseye bırakma" dedi. Bir süre, bu şekilde çalıştım. Sonra oğlum dünyaya geldi. 21 günlükken ciddi bir ameliyat geçirdi. İş bırakmak istedim. Tazminatımı al-



mam için işi bırakmamamı söyledi. "Biraz daha devam et tazminatını vereyim" dedi.

Siz ne cevap verdiniz?

Ben "olmaz" dedim, "çocuğum rahatsız". O sırada kendimde eksikler fark ettim. Bunun üzerine Türkiye İş Kurumu'nun üniversitelerle birlikte yaptığı bir Almanya öğrenci değişim programına katıldım.

Neyle ilgiliydi programın içeriği?

Hasta bakımı ve sağlık üzerineydi. Programı üçüncülükle bitirdim. Eğitime açık biriyim. Eğitimin olduğu yerde ben varım diyebilirim. Bir süre o işi yaptım, hasta bakımı işini. Sonra Sakarya Üniversitesi Sağlık Meslek Yüksekokulu'nda iki yıllık bir eğitime girdim.

Ne kadar süre çalışma yaşamından ayrı kaldınız?

Oğlumu 2003 yılının onuncu ayında dünyaya getirdim. 2004 Mart gibi eğitime başladım, 2006'ya kadar devam ettim.

Çocuğun bakımıyla kim ilgilendi?

Oğluma annem baktı. Ben üniversiteye gittim. Babam ilkokul mezunudur, devlet memuru. Eğitim onun için de çok önemliydi. Babam dedi ki "biz çocuğu idare ederiz, sen okuluna git gel. Bunun için ne gerekiyorsa yapacağım." dedi.

Eğitim nasıl geçti?

İki yıl kadar hasta bakımı ve rehabilitasyon eğitimi aldım. Almanya değişim programına girdim, ama eşim istemediği için gidemedim. Üçüncülükle bitirdiğim için değişim programına katılmaya hak kazanmıştım. Değişim kaldı, ama mesleğimin üzerine gittim, üç dört ay kadar mesleğimi yaptım.

Sağlık sektöründe çalışmak nasıl bir deneyim oldu sizin için?

Sağlık sektörü vicdan sektörü. Ama en çok da vicdansızların çalıştığı sektör. O kadar vicdansız olamadım, mecburen bıraktım işimi. İstemeyerek bıraktım, ama bıraktım. Çünkü baktım, ben eğitilmiş olarak gördüğüm şeyleri uygulamak isterken, karşımdaki eğitim al-



mamış insanların yaptıkları benim gözüme batıyordu, onların gözüne de ben batıyordum.

Bu işi bıraktınca ne yaptınız?

Bu işten sonra, Devlet Demiryolları'nda on ay gişe memurluğu yaptım. Hesap düzenleriyle alakalı bir işti. Bu arada eşimle sorunlarım vardı, çocuğumla birlikte evimi terk etmek zorunda kaldım. Büyük bir olaydı benim için. Bir buçuk ay kadar ayrı yaşadık.

Şu anda ne yapıyorsunuz?

Devam ediyoruz, 21 yıllık evliliğimiz sürüyor, şu anda 15 aylık bir kızımız var. Hiç ayrılmadık, sadece evi ayırdık bir süre.

Varroc'a ne zaman girdiniz?

1 Eylül 2014'te başladım Varroc'ta çalışmaya.

Temsilcisiniz, eşiniz bu durumu nasıl karşılıyor?

Destekliyor, "sen devam et ben arkandayım" diyor.

Biraz da yaptığınız işten söz edersiniz, nedir yaptığınız iş tam olarak?

Varroc Lighting (Aydınlatma) montaj operatörüyüm. Otomotiv sektörüne çalışıyoruz. Firmamızın ismi değişmeden önce Ford, Volkswagen arabalarının yedek parçalarını üretirken, şu anda ismiyle ve firma sahibinin değişmesiyle birlikte Avrupa'ya açılmış bir firmayız. Şu anda en büyük marka araçların far sistemlerini biz üretiyoruz.

Nasıl bir performans gerektiriyor yaptığınız iş?

Öncelikle bizden bekledikleri seri olmamız. Bazen kimi fazla yapıyor, kimi az yapıyor, bu sefer mobbing dediğimiz şeye biz de maruz kalabiliyoruz. Mühendisler tarafından özellikle. Benim birebir yaşadığım bir olay da vardı. Normalde çok hızlı çalışırım, ama taşeron arkadaş kadroya girmek için mesela ben 1000 yaparken o 1200 yapıyor. Kadroya girdikten sonra gevşemeler oluyor. Aynı arkadaş, bu sefer 400-500'de takılıyor, aynı üretimi yapamıyorlar.

Çalışma şekliniz nasıl, ayakta mısınız, oturuyor musunuz?

Ayakta çalışıyoruz, sekiz saat boyunca ayaktaız. Benim şu anda yaptığım L460 adlı Jaguar'la Lamborghini'nin ortak kullandıkları far sistemi. Onun ön montajındayım. Lambirt var, onları alıyorum, led kartlarını okutarak birleşimini yapıp içini yerleştiriyorum, bir sonraki aşama için eritmeye veriyorum.

Çok karmaşık bir işe benziyor... Lambirt nedir bu arada?

Lambirt küçük, minimal bir malzeme. Onunla büyük bir malzemenin içinden iki kablo geçiriyoruz, siyah ve kırmızı. Kırmızı kablo sağ tarafında olacak, siyah kablo sol tarafında olacak. Yanlış yaptığımız takdirde iletişim olmuyor, elektrik bağlantısı kurulmuyor. Onu hazırlıyorum. Ondan sonra baskısını alıyorum. Baskıdan sonra kartını okutup etiketini alıyorum. Yanlarındaki montajlamalara devam edip, içeriye kabloları sokup bir arka seviyeye, eritmeye gönderiyorum.

Hata yapma şansınız yok pek...

Hata yapma şansından ziyade minimal bir şeyle çalışıyorsunuz ve seri olmanız isteniyor. Dört beş işi bir anda yapıyorsunuz. El seriliğine bakıyor biraz.

Yaptığınız işin herhangi bir riski var mı, sağlığınıza olumsuz etkisi?

Çalışma sırasında oluşan herhangi bir risk sözkonusu değil, sadece yanlış kablolarla ürünün reddi çıkartabiliriz. Kırmızı yerine siyah, siyah yerine kırmızı koyarsanız red oluyor.

Red olunca ne oluyor, size herhangi bir yaptırımı var mı?

Red olan ürün atılıyor, hurda oluyor. İşyerinin şu anda öyle bir yap-

tırımı yok. İşi bilen kişi açısından hata payı sıfırdır. Ben çalıştığımda sıfır hatayla çalışıyorum. Zaten kabloları yanlış taktığınız anda ışık yanmıyor, isterseniz hata yapma olasılığı yüzde sıfır olabilir.

Bu işe başlamadan önce herhangi bir eğitim alıyor musunuz? İşin öğrenilmesi kadar sürüyor?

Bir kişinin işi öğrenmesi, ortalama iki hafta sürüyor. Tüm bölümler için ortalama olarak söylüyorum, iki haftada işi kaparsınız. Deneyimli olanlar daha kısa sürede kapar.

Hep aynı bölümde mi çalışıyorsunuz, değişiklik oluyor mu hiç?

Hep aynı yerde değilim. Ben vibrasyon bölümü elemanıyım. Vibrasyon bölümünde yapılan her türlü işlere girebiliyorum. Ama makine işlerine giremiyorum, vertigo rahatsızlığım olduğu için, makinede dönerek çalışma sisteminde bayılabiliyorum. O yüzden makine harici, son kontrolle alakalı tüm conta çekme işlerinde çalışıyorum. Doblo arabalarının yan ayna contaları da bizde. Zamanında Doblo conta çekme için, iki kasa için Bursa'dan adam geliyormuş, sekiz saatte iki kasa yapıp dönüyormuş Bursa'ya. Biz şu anda sekiz kasa da versek beğendiremiyoruz. Mesela benim sekiz kasa, on kasa verdiğim oluyor, 120 adetten 1200 adet verdiğim oluyor. Bazen beğenmediler mi beğenmiyorlar.

Neden beğenmiyorlar sizce?

Çünkü daha fazlasını istiyorlar. Ama fazlasını da çıkaran yok daha.

Sendikalı olarak çalışmak nasıl, ne zamandır sendikalısınız?

Ben geldiğimde sendika vardı, direkt kadrolu olarak başladım. Benden önce arkadaşlar, epey uğraşmışlar içeriye sendikayı so-

kabilmek için. Eski arkadaşlardan duyduğum kadarıyla kavhehanelerden adam toplayıp servisler kapatılıyormuş kartonlarla, genel müdüründen yöneticisine üretimde çalışanlar olmuş sendikayı sokmamak için. Epey bir direnişleri olmuş, arada çıkarılan arkadaşlar da olmuş. Sendikanın yararları çok fazla. Haklarımızı en başta koruyor, haklarımızın ne olduğunu bize öğretiyor. Biz de arkadaşlara öğreterek sendikayı ayakta tutmaya çalışıyoruz. Bazı görüşler, sendika olmasa da bu hakları alırım şeklinde. Bizim görevimiz, sendika olmazsa bu hakların olmayacağına insanları ikna etmek.

Ücretler nasıl, yaptığınız iş için yeterli mi? Ücret farklılığı var mı?

Net maaş üzerinden ücret alıyoruz. Vergi kesintimiz yok. "Vergiye işveren öder" maddemiz var. Bölüm olarak değişiklikler olabiliyor, sene olarak onar, yirmişer lira far-

kımız var. Cinsiyete dayalı bir ücret ayrımı yok, aynı sene girmiş olan kadınlarla erkekler aynı ücreti alıyor.

Ekleme istediğiniz bir şey var mı, Petrol-İş'li kadınlara bir mesajınız?

Bir çok işyerinde çalıştım. Sendikanın olmadığı işyerleri daha çok benim hayatımda. Sendikayla beraber bende değişiklikler oldu mu, oldu.

Mesela ikramiye olsun, kömür parası olsun, belli haklara sahip olduğumu bilerek sendikalı olmaktan memnunum. Haklarımın korunduğunu bilmekten memnunum.

Hem kadınlara hem erkeklere mesajım var. Benim eşim taşeronda çalışıyor şu anda. Mobilya ustası. Yaş sınırından dolayı kadroya alınma durumu yok. O da sendikalı olsaydı, belli hakları olurdu. Çalıştığı işyerinde sendika var ama taşerona yok. Keşke taşeronları da içimize katabilsek, daha iyi olacak. ■



Varroc Aydınlatma Sistemleri İşletmesi

Petrol-İş Sendikası 2 No'lu şubemizin örgütlü olduğu Varroc Aydınlatma Sistemleri firması [Varroc Lighting Systems] 2012 yılında kuruldu. Hindistan merkezli olan firma; İtalya, Brezilya, Fas, Polonya, Bulgaristan, Romanya, Vietnam gibi ülkelerin yanında Türkiye'de de 2018 yılında Sa-ba, Elba gibi şirketleri bünyesine katarak üretimini büyüttü. Fransız plastik/kauçuk şirketlerinden biri olan Plastic Omnium şirketinden 6 Ekim 2022 tarihinde yapılan basın açıklamasıyla Varroc Aydınlatma Sistemleri firmasının Plastic Omnium şirketine devrinin tamamlandığı duyuruldu.

Yani, Varroc Aydınlatma Sistemleri firmasını Plastic Omnium şirketi satın aldı.

Plastic Omnium şirketinin bütün dünyada 137 fabrikası, 31 Araştırma-Geliştirme ofisi bulunuyor. Bu tesislerde yaklaşık 30.000 işçi çalışıyor.

Bhopal endüstri faciasının üstünden 38 yıl geçti

Bhopal Gelinleri Bedel Ödemeye Devam Ediyor

Bundan 38 yıl önce, Hindistan'ın Bhopal kentinde, binlerce insanın ölümüyle sonuçlanan, sonrasında binlerce insanın yıllar süren hastalık, sakatlık ve genetik bozukluklarla uğraştığı büyük bir endüstri faciası yaşandı. Böcek zehiri üreten Amerikan firması Union Carbide'nin ihmali, kenti on yıllarca uğraşacağı bir yıkımla karşı karşıya bıraktı, öyle ki, Bhopal kenti uzun süre "gözyaşlarının kenti", halkı ise "yaşayan ölümler" olarak anıldı. Bu yıkımın bıraktığı fiziksel, sosyal ve ekonomik hasarı kadınlar, her yönüyle yaşamaya devam ediyor.

Selgin Zırlı Kaplan



Takvimler 3 Aralık 1984'ü gösterdiğinde, Hindistan'ın orta bölgesinde bulunan Madhya Pradesh eyaletine bağlı Bhopal kentinde, tarihin sayfalarına "dünyanın en ölümcül endüstri faciası" olarak geçen Bhopal gaz patlaması meydana geldi. Amerika'nın kimyasal üreticisi Union Carbide Corporation adlı firmanın, Hindistan'daki yan kuruluşuna ait böcek ilacı tesisinde meydana ge-

len patlama sonucu yaklaşık 45 ton metil izosiyanat adlı ölümcül gaz havaya karıştı. Faciadan sonra Bhopal gazı olarak adlandırılmaya başlayan metil izosiyanat, kısa süre maruz kalınması durumunda bile son derece zehirleyici bir kimyasal.

Bhopal tesislerinde patlama gerçekleştiğinde üç bin kişi anında öldü, ilk üç yıl içerisinde ölü sayısı on bini buldu. Kaynaklara

göre, ilerleyen yıllarda ölüm sayısı 25 bini buldu. Zehir, tesisin etrafında Bhopal kentini kapsayan 77 kilometrekarelik bir alana yayıldığında, pek çok kişi ölümü yatağında, olanlardan habersiz bir şekilde karşıladı.

Union Carbide pestisit (böcek zehiri) fabrikasında kontrol edilemeyen bir kimyasal reaksiyonun neden olduğu patlama çok şiddetliydi. Patlama o kadar güçlüydü

ki, gaz tankı, içerisinde bulunduğu beton duvarı parçalayarak dışarı fırlamıştı. Fabrikada çalışanlar patlamanın korkusuyla kaçışmaya başlamıştı. Ancak herhangi bir güvenlik önlemi alınmadığı için bu kaçış boşunaydı. Yayılan ölüm bulutundan kurtulmanın hiç yolu yoktu.

Dünya Tarihinin En Büyük Faciası

Olay, dünya tarihine en feci endüstri faciası olarak geçti. Hindistan hükümeti, Amerikan Union Carbide firmasını sorumlu tuttu. Firmanın hataları, tesiste güvenlik önlemi almamak ve çevrede yaşayan halkı tehlikeler konusunda uyarmamak olarak kayıtlara geçti. Kaza, yirmi beş bin kişinin ölümüne yol açarken, hayatta kalan yaklaşık yarım milyon insanın da yavaş yavaş ölmesine yol açtı, ağır hastalıklar ve genetik sorunlarla karşı karşıya bıraktı. Gaza maruz kalanlar solunum problemleri, göz tahrişi ve körlük, başta olmak üzere pek çok sorunla uğraşmak zorunda kaldı.

Union Carbide, Çalışanları Suçladı

Union Carbide firması, buna karşılık hepsi Hindistan vatandaşı olan çalışanlarını suçladı. Güvenlik önlemlerini almadıklarını söyledi, hatta ileri giderek bunun kasıtlı bir terör saldırısı olabileceği iddiasında bulundu. Hukuk mücadelesi hem Hindistan'da hem de Amerikan mahkemelerinde devam etti. 1989 yılında, Union Carbide firması, Hindis-



tan hükümetine 470 milyon dolar ödeyerek davayı sonlandırdı.

Firma, Hindistan'da ilk fabrikasını 1940 yılında Kalküta'da pil üretmek için açmıştı. Daha sonra el feneri üretmeye başladı, yükselişini pil üretimine borçluydu. 1960'ların sonlarında ülke genelinde 13 kimyasal tesis eklendi. Pek çok kişiye bu fabrikalarda iş imkânı sağlandı. Kazanç artınca, Union Carbide, Bhopal'da 14. kimya tesisini kurmaya karar verdi. Tesis ilk başta yalnızca ham gübre ve pestisit ürünlerini Hindistan ve Doğu Asya'nın diğer bölgelerine ithal etmek, paketlemek ve dağıtmak amacıyla açıldı. 1980 yılında maliyetler sorun olmaya başlayınca şirket Bhopal tesisini böcek ilacı

üretmek için kullanmaya karar verdi. Tesis çalışanları çok kısa bir sürede zehirli kimyasal üretimine geçiş için hazırlandı.

Union Carbide'in bu ani kararı, ilk önce yerel yetkililerin itirazıyla karşılaştı. Tesisin üretimi, çevrede yaşayan nüfusu olumsuz etkileyecekti. Tren istasyonu, fabrikadan sadece birkaç kilometre uzaklıktaydı. Tesisin daha az nüfuslu bir bölgeye taşınması için yerel yönetimle firma arasında tartışmalar bir süre devam etti. Bununla birlikte, fabrikanın yaratacağı iş imkânı pek çok kişi için kurtuluş anlamına da geliyordu. Sonuç olarak Union Carbide firmasının dediği oldu ve böcek zehiri fabrikası kuruldu. Fabrikada insan hayatı için büyük bir tehlike içeren metil izosiyanat (MIC) barındıran üç tank bulunuyordu, içeriği 45 tonu buluyordu. Bu tanklar, özel olarak inşa edilmiş beton muhafazalar içerisinde tutuluyordu.

Geliyorum Diyen Kaza

Fabrikada, daha önce de ölümlü kazalar, zehirlenme vakaları olmuştu, bu kazalardan sonra iş güvenliği uzmanları, yerel halkın ani bir durumda tahliye edilmesine yönelik planlamalar yapılması gerektiği konusunda şirketi uyarmış, ancak hiçbir zaman uygulamaya geçilememişti. 1981 yılında artan maliyetler nedeniyle ekonomik kısıntı da başladı. Örneğin güvenliğinden emin olunmayan borular değiştirileceğine tamir edildi. Ayrıca, işgücü maliyetini düşürmek



Facianın 34. yıldönümünde, 3 Aralık 2018 tarihinde yapılan bir protesto ve anma gösterisinden kadınlar

"Adalet istiyoruz" yazılı duvara yaslanmış üç protestocu kadın



amacıyla, deneyimsiz ve eğitimsiz işçiler işe alındı. Buna benzer pek çok neden, 1984 yılındaki faciayı hazırladı.

Kazadan önceki gece saat on bir buçukta işçilerden bazılarının MIC kokusu aldığını belirtmesi üzerine kokunun kaynağı araştırıldı. İlk başta alarına geçilmemişti çünkü daha önce de MIC kokusu alınmıştı, güvenli seviyelerde olduğu müddetçe sorun oluşmuyordu. Sızıntının yeri bulununcaya kadar borulardaki basınç artmaya başladı. Basınç, bir anda normal seviyesinin beş katı seviyesine çıktı. Bu aşamada işçiler bunun ölümcül bir kazaya dönüşeceğini anlayıp kaçmaları gerektiğine karar verdiler. Bir kaç dakika içinde ölümcül gaz sızmaya başladı, 2 Aralık'ı 3 Aralık'a bağlayan gece, sızıntının patlamasıyla 40 metrik ton metil izosyanat (MIC) atmosfere yayıldı. Zehir bulutu dakikalar içerisinde çevreyi kapladı.

Geç Kalan Uyarı Sistemi

Buna rağmen hemen tahliye kararı verilmedi, tehlike alarınının çalması saat 2'yi buldu. Şehirde panik kısa sürede yayıldı. Ancak kaçmak için çok geçti, alarmin geç verilmesi, tahliye için herhangi bir plan olmayışı ve en önemlisi zehir bulutunun büyüklüğünden dolayı bütün şehir çoktan gaza maruz kalmıştı, artık yapılacak bir şey yoktu. Bulutun kapsamı dışında kalan

yerlerde oturanlar ise tehlikeyi önceden görüp panik ve kalabalıklar halinde şehri terk etmeye çalışıyordu. Tren istasyonuna koşuşturanlar, araçlara binenler arasında ölümler başlamıştı bile.

Yerel hastane, kısa sürede göğüs ağrıları ve nefes güçlüğü çeken, görme kaybı yaşayan hastalarla dolup taşı. Hastane kapasitesi 750 yatak olmasına rağmen başvuranların sayısı kısa sürede 4000'i buldu. Kazadan sonra ilk etapta ölenlerin sayısı pek çok kaynakta değişik rakamlarla belirtilse de yaklaşık olarak 5000 kişi olarak tahmin ediliyor, sonraki yıllarla birlikte kazadan dolayı ölenlerin sayısı yirmi beş bini buluyor.



Kadınlar ve Yeni Kuşaklar

Kaza sırasında hamile olup hayatta kalmayı başaran kadınlar bebeklerini kaybetti. Bhopal faciasının kadınlara etkisi bununla kalmadı, sonraki yıllarda bölgedeki tüm kadınların üreme sağlığında sorunlar başgösterdi. Pek çok kadın, faciadan sonra bir daha anne olamadı.

Kazanın üzerinden 38 yıl geçmesine rağmen, rahatsızlıklar yeni kuşaklarda da kendini göstermeye devam ediyor. Kadınlar hamile kalamıyor, kalabilenlerin bir kısmı düşükler yaşıyor. Kazadan sonra pek çok çocuk çeşitli engellerle ve bedensel deformasyonlarla dünyaya geldi. Oturamayanlar, konuşamayanlar, yürüyemeyenler var. Kadınlar ömürlerinin sonuna kadar hem kendi sağlık sorunlarıyla hem de çocuklarının, aile fertlerinin kalıcı hastalıklarıyla ilgilenmek, onların bakımını sağlamak zorunda kalıyorlar.

Bhopal kadınları, trajedinin sadece sağlıkla ilgili yükünü taşıyorlar. Tanıkların anlatımlarından ve konuyla ilgili yayınlanan bazı makalelerden, gaz kazasından sonra pek çok kadının eşleri tarafından terk edildiğini ya da eşlerinin aileleri tarafından evden gitmeye zorlandığını öğreniyoruz.

Kadınların çoğu, üreme sağlığında meydana gelen kalıcı rahatsızlıklar nedeniyle ya da ailesinde bakmak zorunda kaldığı hasta biri olduğu için evlenecek bir eş bulamıyor, çoğu bir süre sonra evlenmekten vazgeçiyor.

2011 yılında, Yüksek Mahkeme'nin hükümetin 'Dow Kimyasal (Union Carbide firma adı) tazminatları yenilesin' talebini reddetmesi kararı protesto ediliyor.

Evlilikler Bitti, Aileler Dağıldı

Araştırdığımız kaynaklarda yer alan anlatımlar, pek çok genç kızın o dönem evlenmekten vazgeçtiğini; evlenmeye niyetlense bile kimsenin sakat çocuk dünyaya getirme ihtimali olan biriyle evlenmeyi istemeyeceği düşüncesinin yaygınlaştığını gösteriyor. Bu anlatımlardan birisinde kızını evlendiremeyen bir annenin şu ifadelerine rastlıyoruz: "Gaz mağduru bir kızın sakat çocuk doğurmasından korkuyorlar. Bhopal'dan ona bir eşleşme bulamayınca, diğer semtleri Raisen, Sagar, Burhanpur ve Jabalpur'u denedik. Kızım kilolu ve damadın yakınları da çocukken zehirli gazı soluduğu için böyle olduğunu düşünüyorlardı." Sonunda damat, gazdan etkilenen bir kurbanın sorumluluğunu almaya hazır olmadığı için evlenmeyi reddedecekti.

Trajediden sonra evlenmeyen bir başka genç kız "Mahallede evlenen diğer gaz mağduru kızlar kocaları tarafından terk edilmiş. En azından o aşışılınmaya katlanmak zorunda kalmadım." diyerek bu konudaki duygularını dile getiriyor.

Genç kızlar, sadece evlilik yapamamaktan yakınmıyorlar. Bir başka genç kız işin evlilikten daha önemli mağduriyetinden söz

ediyor: "Gazdan etkilenen bölgelerde trajedinin kurbanı oldukları için bekâr kalan çok sayıda kız var. Yoksul evlerden geliyorlar ve akciğer hastalıkları, görme kaybı ve diğer komplikasyonlar gibi rahatsızlıkları olduğu için kimse sürekli hasta olan bir kadınla evlenmek istemiyor. Sorun evlilikten daha vahim. Onlar için istihdam fırsatlarının olmaması ve emekli maaşı sağlanmaması. Engelliler ve dullar için emekli maaşı var, ama bekâr kızlar için yok."

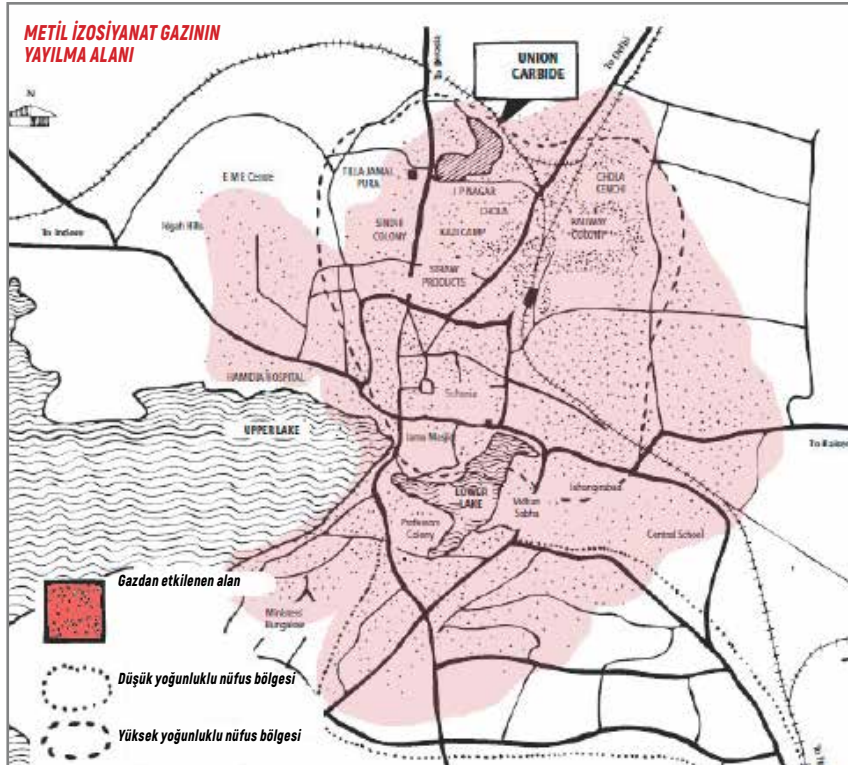
Kazanın olduğu dönemde evli olan kadınların büyük çoğunluğu kocaları tarafından terk edildi. Kaza olduğunda 50 yaşında olan bir kadın, gaz trajedisinden sonra kaynaklanan rahatsızlıkların bulaşıcı olmasından korktuğu için kocasının kendisini terk ettiğinden söz ediyor.

İşin bir de suistimal kısmı var. 1989 yılında Hindistan hükümetiyle Union Carbide firması arasında yapılan anlaşmayla dağıtılan "Gaz tazminatı"ndan yararlanmak için Bhopal'lı kadınlarla evlenen, ancak tazminatı aldıktan sonra ortadan kaybolan pek çok kocadan da söz ediliyor kaynaklarda.

Üç nesildir, endüstriyel bir kazadan dolayı, bir kentin kadını erkeğiyle, yaşlısı çocuğuyla tüm sakinleri hastalıklarla ve kimyasalın



neden olduğu sakatlıklarla ve yarattığı sosyal yıkımla boğuşmaya devam ediyor.



Patlamadan sonra zehirli gazın yayıldığı alanı gösteren kroki

Kadınlar Eylemlerini Sürdürüyor

Bhopal kazasından sonra, kentin kadınları çok sayıda eylem ve kampanya yürüttü. Kazanın unutulmaması, sorumluların cezalandırılması ve adaletin sağlanması için uğraşan pek çok dernek kuruldu. Bu dernekler kazanın yıldönümlerinde aktiviteler düzenlemeyi sürdürüyor. Çoğu kadın olan aktivistler sayesinde bu endüstri faciası hakkında tüm dünya bilgi almaya devam ediyor. Çalışmalarına devam eden aktivist bir kadının şu sözleri, kararlılıklarını göstermesi açısından önemli: "Şirketler öylece gelip insanları öldürüp, çevreyi kirletip hiçbir sorumluluk almadan çekip gidemez."

Kaynaklar:

Bhopal Chemical Plant Accident, Nichol Bryan
Great Disasters, Bhopal, John Riddle
<https://timesofindia.indiatimes.com>
www.thehindu.com

Pandemi Sonrası Standartdışı İstihdam ve Kadın Emeği

Tüm dünyada emek piyasalarını alt üst eden Covid 19 pandemisinin dayattığı standart olmayan çalışma biçimlerinin pandemi sonrasında kalıcı iş ilişkilerine dönüştürüldüğünü, giderek yaygınlaştırılan bu istihdam türünde kadınların çoğunluğu oluşturduğunu görüyoruz. Doç. Dr. Betül Urhan, kadın istihdamının geleceği açısından tehlike oluşturan bu durumun analizini yaparken, çözüm için sendikaların ivedilikle harekete geçmesi gerektiğini hatırlatıyor.

Doç. Dr. Betül Urhan
Kocaeli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi
Çalışma Ekonomisi ve Endüstri İlişkileri Bölümü



Küresel krizler emek piyasası üzerinde büyük tahribatlara neden olur. Geçmişteki tüm küresel krizlerin sonrasında işgücü piyasalarının yeniden yapılandırıldığı görülür. Diğer ekonomik krizlerde olduğu gibi 2008'de küresel ekonomide yaşanan borç krizi de toplumsal alanda büyük ve derin eşitsizlikler yarattı. Emek piyasası hizmetler sektörü öncülüğünde yeniden yapılandırıldı. Farklı

ekonomik gelişmişlik seviyesine sahip ülkeler ve işgücü piyasaları, yaşanan küresel mali ve ekonomik krizin yapısal kaynakları ortadan kaldırılmadan Covid-19 salgınına yakalandı. Salgın ve ekonomik krizin yarattığı kitlesel işsizlik ve güvencesizlik ile birlikte otomasyon, yapay zekâ ve bilgi iletişim teknolojilerinde meydana gelen muazzam gelişmeler sermayeye, 1970'lerden beri talep ettiği ve çoğu zaman sendikaların direnişiyle karşılaşan çalışma biçimlerini ve ilişkilerini daha kolay hayata geçirme olanaklarını sundu.

Aslında Türkiye dahil birçok ülkede 1980'lerden bu yana imalat sektöründe taşeron sözleşmelerinin yaygınlaştırılması, düşük ücretlerin ve güvencesiz ilişkilerin hâkim olduğu küçük işyerlerinin sayısını artırdı. Elektronik, tekstil, hafif motor gibi birçok sanayinin küreselleşmiş montaj hattı, ulus ötesi taşeronların uzun ve karmaşık zincirlerle birbirlerine bağlandıkları görülüyordu. Böylelikle büyük sermaye bu taşeronları kullanarak kötü çalışma koşullarının (düşük ücret, sosyal güvencesizlik, işçi sağlığı ve iş güvenliğine aykırı çalışma ortamları, örgütsüzlük vb) sorumluluğundan ve işgücü maliyetlerinden kurtuluyordu.

Bu gelişmeler fason, zanaatkârlık gibi aileye dayalı (patriyarkal), paternalist (himayeci, mafya türü) özelliklere sahip, çalışanların tecrit edildiği eski çalışma biçimlerini yeniden canlandırıyordu. Bu durum kayıt dışılığın, özellikle büyük kentlerde emek piyasasından dışlanan kadınlar ve göç-



menler arasında yayılmasına neden oldu. Kadınlar kitlesel bir şekilde bu güvencesiz ve istikrarsız işlerde ve işyerlerinde çalışmaya başladılar.

Hem Evde Hem İşte Çalışma Zorunluluğu

Ataerkil yapı ve zihniyetin güçlü olduğu ülkelerde erkekler, sendikalar, sermaye ve devlet ev ve bakım sorumluluğunu kadınlara dayatmaktaydı, gelirini ikincil (harçlık gibi) saymaktaydı ve “esas” işçiler olarak görmemekteydi. Ancak krizlerin yarattığı kitlesel yoksulluk, işsizlik ve güvencesizliğin hane gelirinde yarattığı yıkım kadınları emek piyasasına “hangi koşullarda olursa olsun” katılmaya zorluyordu. Bu durum kadınların ev işleri ve bakım sorumluluğu yükünden kurtulması anlamına gelmiyordu. Tersine bu sorumluluklarla birlikte çalışma zamanını organize edebileceği varsayılan işleri tercih etmesine neden oluyordu. Bu nedenle kadınlar yarı zamanlı, geçici veya evde çalışmayı ve düşük ücretleri daha kolay kabul edebilirdi.

Zaten genelde çalışan kadınlar özelde ise esnek veya ev eksenli çalışan kadınlar sendikaların örgütlenme kapsamına almadıkları, hedefledikleri veya görmezden geldikleri, uysal ve itaatkâr bir işçi grubunu oluşturmuyordu. Tüm bu nedenlerle kadınlar büyük sermayenin gelişmekte ve az gelişmiş ülkelerdeki yerel taşeronları için çok uygun bir işgücü havuzunu oluşturmuyordu. Sermaye bu uygun işgücü havuzuna erişmekle, farklı bölgelerin ve işçi gruplarının ücret düzeyleri arasındaki büyük oransızlıklardan yararlanmanın potansiyel kazançları sayesinde diğer maliyet öğelerini önemsizleştirdi ve yüksek bir karlılık düzeyine ulaşmanın olanaklarını artırdı.

Hizmetler Sektöründe Kadınlar Çoğunlukta

2008 kriziyle birlikte, 1980’lerden beri imalat sektöründe görülen taşeronlaştırma, otomasyon ve üretimin işyerinden uzaklaştırılması eğilimlerinin ve yöntemlerinin hizmetler sektöründe de hızla hayata geçirildiği görüldü. Hizmetler sektörü hem Türkiye’de hem de dünyada kadın istihdamında en yüksek paya sahip olduğu sektördür. Nitekim Türkiye’de 2022’nin ilk çeyreğinde istihdam edilen kadınların %63’ü hizmetler sektöründe yer almaktadır. Dolayısıyla hizmetler sektöründe yaygınlaşan çalışma biçimleri bir bütün olarak emek piyasasındaki istihdam modellerini de yapılandırmaktadır. Kuşkusuz bunda pandeminin ve yarattığı ekonomik krizin etkisi büyüktür.

Geçici Çalışma Yaygınlaşıyor

ILO’ya göre pandemi, işgücü piyasaları üzerinde kalıcı etkileri olan ve yapısal hale gelebilecek ekonomik değişiklikleri tetikledi. Çeşitli makroekonomik eğilimlerin birleşmesi, çalışma saatlerindeki, istihdamdaki ve işgücüne katılımdaki düşüşün geçici olup olmadığı veya pandeminin emek tasarrufu sağlayan dönüşümleri mi hızlandırdığı konusunda belirsizlik yaratmıştır. Ancak hizmetler sektöründe özellikle kriz ve işsizlik dönemlerinde geçimini sağlamak için genellikle kayıt dışı kendi hesabına çalışma, uzaktan çalışma ve geçici çalışma ve çalıştırma eğilimlerinde güçlü artışların meydana geldiğini gösteren veriler mevcuttur. Gerçekten pandemi döneminde kısmi süreli, geçici, yarı zamanlı, çağrı üzerine çalışma, gibi bilinen standart dışı çalışma biçimlerinin yanında “sıfır saatlik sözleşme”, “çevrim içi emek”, ev eksenli tele çalışma, “tek işverene bağımlı/bağımsız yüklenici” gibi denenmiş ancak yaygınlaşmamış esnek çalışma biçimleri uygulamaya hızlı bir şekilde sokulmuş ve yaygınlaşmıştır. Bu çalışma biçimleri ile birlikte güvencesizliğin kitle-





selleşmesi, hizmetler sektörünün öncülük ettiği yeni bir çalışma düzeninin de habercisi olmuştur. Nitekim hizmetler sektöründe yayılan otomasyon dalgası ve uzaktan çalışma biçimlerindeki artış, bildiğimiz geleneksel istidam ilişkilerinde merkezi bir konuma sahip olan iş ve işyeri kavramını kökten dönüştürme potansiyeline sahiptir.

Evden Çalışmada Riskler Çalışana Yüklendi

Bilindiği gibi standart dışı çalışma, standart çalışmanın aksine zaman ve işyeri açısından esnetilmiş çalışma şekillerini içerir. Kadınların ve gençlerin oransal olarak daha yüksek paya sahip olduğu bu çalışma biçimlerinin ortak özellikleri, sadece talep olduğunda çalışma olanağının olması, çoğu zaman parça başı ücret sisteminin uygulanması, işverenin belirsiz olması, çalışanların işyeriyle/firmayla bağının kopması, düşük ücretler, çalışmadan doğan tüm risklerin işçilere yüklenmesi, işçilerin kolektif-sendikal temsiline olmaması, kayıt dışılık, istikrarsızlık, iş ve gelir güvencesizliğidir. Çalışma ilişkisinden doğan risklerin neredeyse tamamının işçiye yüklenmesine ve asimetrik güç ilişkilerine dayanan yeni çalışma modellerinde eşitsizlik bir hata değil bir özelliktir.

Bu çalışma biçimleri arasından özellikle kendi hesabına ve uzaktan çalışma bu kez hizmetler sektöründe ev eksenli çalışmayı yaygınlaştırdı. Aslında ev eksenli çalışma kapitalizmin tarihi kadar eskidir. Bugüne kadar daha çok imalat sektöründe yaygındı. İmalat sektöründe evden çalışanların birçoğu genellikle parça başı çalışan, düşük vasıflı işçilerdir. Bu işçiler arasında kadınların ve kayıt dışı çalışanların payının çok yüksek olduğu bilinmektedir. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO) verileri de dünya çapında ev eksenli çalışanların çoğunun kadın olduğunu ortaya koyuyor. Nitekim ILO'nun tahminleri-

ne göre dünyada 2019'da 147 milyon kadın ve 113 milyon erkek evden çalıştı ve tüm ev eksenli çalışanların yüzde 56'sını kadınlar oluşturdu. Kadınların evden çalışma eğilimi (yüzde 11,5) erkeklerinkinden (yüzde 5,6) çok daha yüksekti. Türkiye'de evde çalışmanın kayıt dışı ve kadın ağırlıklı doğasının olduğu görülmektedir. Nitekim Türkiye'de evde çalışanların %89'unu kadınlar oluşturmaktadır.

TÜİK 2021 verileri kendi adına bağımsız çalışmanın özellikle nitelik gerektirmeyen ve tarım işlerinde kadınlar arasında yaygın olduğunu gösteriyor. Ancak tarım istihdamında kadınların oranı azaldıkça tarım işlerinde kendi adına bağımsız çalışan kadınların sayısının da azaldığı görülmüyor. Son on yıldır ise bağımsız çalışmanın yönetici kadınlar, profesyonel meslek mensubu kadınlar, sanatkâr kadınlar, yardımcı profesyonel mesleklerini icra eden kadınlar ve en çok da hizmet ve satış işlerinde istihdam edilen kadınlar arasında kendi hesabına çalışmanın arttığı gözlemleniyor. Kendi adına bağımsız çalışan kadınların büyük bir oranı ise vasıfsız işçiler arasında artmıştır. Evde çalışan kadınların %87'si, kendi hesabına çalışan kadınların ise %76'sı kayıt dışıdır.

Ev ve Bakım İşlerinin Orantısız Yükü

Kendi hesabına çalışmada ve evde çalışmada cinsiyet boyutunun çok belirleyici olduğunu hatırlamalıyız. Örneğin evin işyeri olması, kadınların ücretsiz ev ve bakım işlerinin yükünün çoğunu üstlenmelerine neden olan toplumsal cinsiyet rolleriyle ve işe gitmek için evden ayrılma kararını kısıtlayan diğer kültürel normlarla güçlü bir şekilde ilişkilidir. Bu nedenle evin işyeri olması, erkekler ve kadınlar için aynı anlama gelmez ve aynı sonuçları doğurmaz. Ücretsiz ev ve bakım işlerinin orantısız bir şekilde kadınlar tarafından üstlenil-



mesinin yanı sıra, bakım hizmetlerinin bulunmaması, pratik ve finansal nedenlerle bu hizmetlere erişilememesi, daha aşırı durumlarda ise kadınların evin dışında çalışmalarından dolayı damgalanma olasılığının yüksek olması, kadınlar için gelir elde edebileceği bir iş için evde çalışmayı tek geçerli seçenek haline getiriyor.

Türkiye’de son 20 yıldır hükümetler, esnek çalışma modellerini kadın ve genç istihdamını artırmanın yegane yolu olarak görüyor. Genel olarak bu çalışma modellerinin ücretsiz ev ve bakım işleriyle uyumlu olacak şekilde evde çalışmaya olanak vermesi ve kadın istihdamını artıracığı beklentisi nedeniyle övülüyor. Ancak kadınların istihdamını artırmada orantısız ve ücretsiz bakım yükleriyle uyumlu olduğu düşünülen esnek çalışma modellerine odaklanmak önemli sorunları ve eşitsiz sonuçları doğuruyor. Çünkü bu yöndeki düşünceler, ücretsiz bakım ve ev işlerinin kadınların sorumluluğunda ve onların kişisel bir sorunu olduğuna ilişkin yargıyı değişmez bir veri olarak kabul ediyor. Bu durum devletin yapması gereken kurumsal bakım hizmetlerine erişim, ebeveyn izni gibi kadınların sorumluluklarını hafifletmeye dönük kapsamlı politikaların yokluğunu da meşrulaştırıyor. Böylece bu istihdam politikaları toplumsal cinsiyet eşitsizliğini yeniden üretiyor.

Toplu Pazarlıkta Cinsiyet Perspektifi

Gönülsüz bir şekilde, işsizlik, yoksulluk, bakım sorumlulukları nedeniyle başka çaresi olmadığı için güvencesiz ve esnek çalışan kadın ve erkekleri sadece sayılardan ibaret göremeyiz. Bu eşitsizlik ve güvencesizlik yaşamın tüm alanlarına, kişiliklere, emek-sermaye arasındaki güç ilişkilerine, hanenin tüm bireylerine nüfuz eden ve toplumsal barışı bozan büyük eşitsizlikleri ve adaletsizlikleri de içinde barındırıyor. Buna rağmen sendikalar uzun süredir devam eden bu eğilimlere cevap vermede son derece başarısız olmuşlardır. Oysa sendikaların, geleceğin baskın çalışma ilişkisi haline geleceği öngörülen bu çalışma modellerinin farkına varmaları ve politikalarına dahil etmeleri gerekiyor. Güvencesiz ve esnek istihdam edilenlerin hoşnutsuzluklarını, sorunlarını, beklentilerini belirlemek ve yönetmek için geleneksel sendikal anlayış ve yapılar terk edilmelidir. Bakım sorumluluğunu sadece kadınlara yükleyen yaklaşımlar terk edilmeli, bakımın top-



lumsal bir sorun olduğu, devletin ve erkeklerin bu sorumlulukta eşit bir paya sahip oldukları yaklaşımı benimsenmelidir. Toplu sözleşme ve pazarlık mekanizmaları işyerinde eşitliğin sağlanması ve teşvik edilmesi bakımından son derece güçlü ve etkili araçlardır. Ancak bunun olabilmesi için toplu pazarlıklara bir cinsiyet perspektifinin ve eşitlik boyutunun dahil edilmesi gerekir. Çalışma süresi, ücret ayarlamaları, esneklik ve yeniden yapılandırma gibi temel konular eşitliğin sağlanmasında merkezi bir öneme sahiptir. Tüm bu konular üzerinde yapılan pazarlıklarda eşitlik boyutunun dahil edilmesi, bu konu ve sorunlara yönelik elde edilen kazanımların ve uygulamaların kadınlar ve erkekleri nasıl etkilediğinin tespiti ve buna ilişkin önlemlerin alınması önemlidir.

Ayrıca sendikaların, devletin istihdam yaratan büyüme için emek piyasalarında esneklik söylemini öne çıkararak riskleri ve sorumlulukları çalışanlara yükleyen yaklaşımlar yerine, sorumluluğu üstlenen ve vergi politikalarıyla gelirin adil bir şekilde dağılımını sağlayan alternatif politikaları benimsemesi için baskı yapmasının, çalışan hak ve çıkarlarının korunmasının bir gereği olduğu açıktır.

Saniye Dedeoğlu, Evden İçeri Bir Dünya: Türkiye’de Ev-Eksenli Çalışanlar, ILO Çalışma Belgesi 21, Cenevre, 2020.

ILO, World Employment and Social Outlook: Trends 2022, Geneva, 2022.

<https://biruni.tuik.gov.tr/medas/?kn=72&locale=tr>

DHL Lojistik'ten iki kadın çalışanla
taşımacılık sektöründe kadın olmayı konuştuk

GÜCÜMÜZÜN FARKINA VARDIK

Taşımacılık, erkek ağırlıklı bir işkolu olmasına karşın, kargo ve lojistik işyerlerinde son dönemde kadın çalışanların arttığını görüyoruz. Belli işkollarında kadın istihdamının artması, sadece düşük ücretlerle açıklanamaz. Bazı işlerin el becerisi gerektirmesi, kadın çalışanların tercih edilmesinde hâlâ büyük rol oynuyor. TÜMTİS sendika uzmanı Mukadder Anadolu, DHL'den iki kadın çalışanla sektörün yapısını, sendikalaşma mücadelesini ve kadın işçilerin durumunu konuştu.

Söyleşi: Mukadder Anadolu*



Sevil Açı
DHL Lojistik'te
Sistem Operatörü

Yasemin Ünal
DHL Lojistik'te Müşteri
İlişkileri Temsilcisi

Taşımacılık işkolu, alt yapısındaki değişimler ve e-ticarette yaşanan gelişmelere bağlı olarak önemi ve işgücü kapasitesi artan bir işkolu haline geldi. Bu gelişmelere paralel olarak kadın emeğinin de önemli bir oranda işgücüne dahil olduğunu görmekteyiz. Taşımacılığın alt dalı olan kargo ve lojistikte kadın emeği, özellikle veri yönetimi süreçlerinde ve elleçleme işi gerektiren iş süreçlerinde yoğunlaşıyor. Kadın emeğinin taşımacılık işgücüne dahil olması, bugüne kadar süregelen taşımacılık işinin 'erkek işi' olduğuna dair algıları değiştiriyor.

Son yıllarda erkek ağırlıklı işkollarında kadın sayısının giderek artması, toplumdaki erkek egemen yapının değişeceğine dair umutları da ayakta tutuyor.

Türkiye pazarına 2004 yılında giren ve lojistik pazarının önemli bir kısmını elinde bulunduran uluslararası şirket DHL Lojistik, kadın emeği istihdamının önemli oranda olduğu işyerlerinden biri. Şirket 2014 yılından beri sendikali. Türk-İş'e bağlı TÜMTİS Sendikası'nın (Tüm Taşıma İşçileri Sendikası) örgütlü olduğu şirkette, kadın çalışan oranı, toplam çalışanların üçte biri düzeyinde. DHL Lojistik'in İstanbul Esenyurt depolarında müşteri ilişkileri temsilcisi ve sistem operatörü olarak çalışan TÜMTİS üyesi kadın işçilerle görüştük.

* Tüm Taşıma İşçileri Sendikası
(TÜMTİS) basın uzmanı

Başlangıçta birçoğu günlük yevmiye usulü ile iş gücüne dahil olan, iş yaşamı ve sendikal yaşamla buluşmaları hemen hemen aynı dönemde kesişen kadınlarla, iş ve ev yaşamı arasında karşılaştıkları güçlükleri, bunlarla baş etme deneyimlerini ve sendikalaşma süreçlerini konuştuk. DHL Lojistik işçisi **Yasemin Ünal** ve **Sevil Açış** sorularımızı yanıtladı.

Kısaca kendinizi tantır mısınız?

İsmim **Yasemin Ünal**, 32 yaşımdayım, evliyim. Sekiz yaşında bir çocuğum var. 10 senedir DHL Lojistik'te çalışmaktayım. Liseden beri çalışma hayatındayım.

İlk işyeriniz mi? Daha önce de çalıştınız mı?

Daha önce anaokullarında yardımcı öğretmenlik yaptım üç sene kadar. Sonra ikamet değişikliğinden dolayı işten ayrılmak durumunda kaldım. Yol problem oluyordu, akşam üzeri veya geceleri geç saatte işten dönerken kendimi tedirgin hissediyordum sokaklarda, bir kadın olarak. Daha sonra DHL'ye başvurduğum işe alım gerçekleşti, on yıldır da burada devam etmekteyim çalışma hayatıma.

İşyerinde göreviniz nedir?

Şu an müşteri ilişkileri temsilcisi olarak çalışıyorum. Daha önce depo elemanı olarak da çalıştım.

İş sürecinden bahseder misiniz, nasıl yönetiyorsunuz bu süreci?

Müşterilerden gelen siparişleri oluşturuyoruz. Daha sonra depodaki arkadaşlarımıza ne yapmaları gerektiğini, bu ürünlerin hangi lokasyonlara teslim edilmesi gerektiğini bir dosya halinde gönderiyoruz, buna göre, bir çalışma planı dâhilinde uygulamaya koyuyorlar.

Daha önce çalıştığınız yerde sendika var mıydı?

Hayır yoktu. Özel bir kurumdu ve burada sendikalaşmak daha zor bence. Şimdi ama sendikalı bir işyerinde çalışıyorum!

KORKU, YERİNİ GÜVENE BIRAKTI

Sevil seni sendikalaşma sürecinden de tanıyoruz. Bu süreci deneyimlemiş bir lojistik işçisi olarak o günden bu güne neler değişti, gözlemlerin ne oldu özellikle kadın çalışanlar açısından?

İsmim **Sevil Açış**, 2012 yılında DHL'de işe başladım. Gündelikçi olarak girdim. Daha sonra kadroya alındım. Bir sendikal örgütlenme oldu. Şirket önce bunu kabul etmedi. İşten atılanlardan biri de bendim. Sonrasında bir mücadelemiz oldu, ben o mücadele sırasında bekleyemedim arkadaşlarımla bazı ailevi nedenlerden dolayı. Ama zaman zaman destek oldum, yanlarında bulundum. 2014'te sendika içeri girdikten sonra işe alım gerçekleşti. Ben bu sırada tekrar işe çağırıldım. Bu tarihten beri bilfiil çalışmaktayım. Sistem operatörüyüm. İşim; ürünlerin takibini yapmak, ecza deposundan gelen ürünlerin sorunlarını çözmek, bu sürecin takibini yapmak.

O günden bugüne ilerleme görüyorum. O zaman herkes DHL'ye bağlı değildi, taşeron firmalar vardı. Ben taşeron firmaya bağlıydım, kadroya alınılı daha iki ay olmuştu. Vardiyalı çalışıyordum, akşam servisindeyken beni ofise çağırıldılar o zaman anladım işten çıkartılacağımı çünkü arkadaşlarımdan işten atıldıklarını öğrenmiştim. O kadar şaşkındım ki ne yapacağım, ne edeceğim işten çıkartıldığımda? İşimi de seviyordum. Vardiyalı olmasına rağmen severek gidip geliyordum. Arkadaşlara gittik, topladık ne yapabiliriz diye. Aileme söylediğimde onlar da çok çıkmadılar bana ama bu direniş sürecinde çekinceleri oldu. Çünkü sendikayı daha tanımıyorlardı. Kafalarında sorular vardı ama bu süreçte sendikayla birlikte işe iadem gerçekleşti. Bu da önemli bir kazanım oldu. İşime sendikayla birlikte döndüm. Bu konuda sendika bana çok destek sağladı. Hep yanımda oldu hem benim hem arkadaşlarımdan. İşime geri döndüm ve şu an işimi daha bir severek yapıyorum.

Taşımacılık işi erkek işi mi sizce?

Evet, böyle bir algı var ama kadın-erkek ayrımı olmamalı bence. Kadın her yerde gücünü göstermeli. Bir de artık beden gücü gerektiren işlerin yerini makineleşme aldı ve makine devreye girdiğinde işler yapılıyor. Tarımda da mesela hâlâ beden gücü var ve bu alanda kadınlar ağır işler yapıyor. Demek ki kadınlar da beden

gücü gerektiren işleri yapabiliyor. Bir de kadın çalışanların daha sabırlı olduklarını düşünüyorum. Bir sorun çıktığında daha yapıcı olabiliyorlar. Bu da iş ortamına bir artı sağlıyor.

Kadın çalışanlar, sendikal faaliyetlere aktif katılma konusunda geride duruyorlar, bunun sebebi ne olabilir sizce?

Bence bu, erkeklerin tutumundan kaynaklı. Hani genel bir algı var ya kadına hep sen benim arkamdan gel deniyor. İşte ben varken sen mi konuşuyorsun deniliyor. Hep bir kısıtlama var aile yapısı içerisinde. Bu işyerine de yansıyor. Senin ne işin var orda, orda ne yapacaksın, onca erkeğin içinde ne işin var gibi yaklaşımlar kadını geriletıyor. Dolayısıyla aile baskısı ve alışıldık yaklaşımlar kadınları sendikal yaşamda daha aktif görev almasının önüne geçiyor. Bir de sendikalaşma ülkemizde çok yaygın olmadığı için erkeği de kadını da böyle bir kaygıyla bakıyor. Hele ki kadın söz konusu olunca korumacı bir bakış açısıyla bakılıyor.

Yasemin alıyor sözü... İşyerine sendika geldiğinde ben de evlenme izindeydim. Arkadaşlarımdan almıştım haberi. Akşam 'baba böyle bir durum var sendikaya çağırıyorlar bizi, imzaya' dediğimde annem 'ya başına bir şey gelirse' demişti. Toplumda, sendikalaşma hep korkulması gereken bir şey olarak görülmüş, çünkü sendikalı işçi işten atılıyor ve kolay kolay başka bir işyerine de alınmıyor ya insanlar böyle bakıyorlar sendika konusuna. Bu tarz kullardan dolma bilgiler alıkoyuyor. Sanki suç işliyormuşuz gibi bir psikoloji içindeydik. Biz içine girdikçe bunun böyle olmadığını farkına vardık. Yasal hakkımız olduğunu gördük. Yani ilk başta kaygıya dayalı o algı yerini güvene bıraktı. Aslında sendikalı olmak korkulması gereken bir şey değil insana güç katan bir şeymiş.

Bir de ben Sevil arkadaşımın söylediklerine ek olarak şunu söylemek istiyorum; Biz kadınlar olarak iş yaşamına erkeklerden bir sıfır geriden başlıyoruz. O nedenle kadınların özellikle erkekler tarafından desteklenmesi ve önünün açılması gerekiyor. Öte taraftan biz kadınlar arasında da biri öne çıktığında bir çekememezlik oluyor, yani kadınların bu çekememezlik konusunu yenmeleri gerektiğini düşünüyorum. Yani kadının kadını daha çok anlaması ve destek içinde olması gerektiğini düşünüyorum. ■



Sendikal kazanımların sosyal hayatınıza etkileri oldu mu?

Sosyal hayatımı olumlu etkilediğini düşünüyorum. Önceden örneğin uzun süre mesaiye kalıyorduk. İşten eve gece saat 12'den sonra gittiğimde duşumu alıp bir an önce uyumaya bakıyordum. Ama şimdi öyle değil. Saat 8,5'e kadar mesaiye kalsam da -ki şu an mesai gerekmediği için kalmıyoruz- hani o gece 12'ye kadar olan süre içerisinde çocuğumla da ilgilenabiliyorum.

Evde yapmam gereken artık çamaşır mı katlarım bulaşık makinasını mı boşaltırım onu da yapabiliyorum. En azından ayağımı uzatıp televizyonu açıp bir şey izleyeyim diyorum, bunu yapabiliyorum. Bu şekilde sosyal hayatıma etkileri olduğunu düşünüyorum.

Sendikalı işyerinde çalışmanın ne tür faydaları oldu?

Çok faydaları oldu. Ben öncelikle şunu söylemek istiyorum; işçi sınıfı her zaman sendikasıyla güçlüdür. 'İyi' ya da 'kötü sendika' diye bir şey yoktur. Sendika sendikadır. Yani sendika aslında işçinin gücünü temsil eder. Sadece işverenler karşısında değil, toplumsal yaşamımızın her alanında sendika aslında bir güçtür.

Daha çok söz sahibi olduğumuzu hissediyoruz. Sendikadan sonra daha çok sözümüzün dinlenir hale geldiğini biliyoruz. Taleplerimiz daha kolay karşılanıyor. Aslında kurumsal şirketlerin bile sendika girdikten sonra kendilerini daha geliştirdiklerini düşünüyorum. Çalışan memnuniyeti açısından arka planda bir çabanın olduğunu görüyoruz. Ekonomik olarak da sosyal haklar açısından bir bütün olarak güçlendiğimizi hissediyorum. Bir problem olduğunda hemen görüşeceğimiz muhataplarımız var. Bireysellikten çıkıp topluluk olduğumuzun bilincine vardık.

Çok kadın var mı işyerinizde?

Evet, kadın istihdamının yoğun olduğu bir işyerinde çalışıyoruz. Özellikle VAS alanında genellikle kadınlar çalışıyor. Depolarda çok fazla tercih edilmiyor, ağır işler olduğundan.

Nedir bu VAS alanı?

VAS alanı üretim alanı. Burada kadınlar daha yoğun. Daha çok elleçleme gerektirdiği için, kadın çalışanlar burada yoğunlaşıyor. Çünkü kadınların el işçiliğinde daha pratik olduklarını düşünüyorum. Erkekler de var ama kadınlar daha yoğun. Depo bölümünde iş makineleri, forklift, palet çekme gibi işler olduğu için kadınlar açısından VAS bölümü tercih ediliyor.

Çalışmaktan kaynaklı sağlık sorunları oluyor mu?

Ağırılık kaldırmadan kaynaklı oluyordur mutlaka özellikle depo alanında. Ancak bunlar için eğitimler veriliyor bize. Örneğin bizim için de (müşteri ilişkileri) bilgisayar başında olmamıza rağmen duruş pozisyonları, bilgisayar mesafesi, ani eğilme gibi konularda İSG eğitimleri veriliyor. Ergonomik duruş nasıl olmalı gibi. Eğer buna dikkat edilirse -ki edilmesi gerekir- o zaman sağlık sorunları yaşanmaz ama biz bir an önce işi bitirelim derken dikkat etmediğimiz de oluyor. Örneğin sağlık sektörüne tedarik edilen ilaç ve benzeri ürünleri geçiriyoruz, bir an önce insanlara yetişsin mantığıyla hareket ediyoruz. Yani işyerimizde eğitimler veriliyor ancak bunu uygulayıp uygulamamak çalışana bağlı.

Çalıştığınız işyerinde kadın çalışanlara özel alanlar; soyunma odası, tuvalet-lavabo gibi alanlar var mı?

Evet, bunların hepsi mevcut. Soyunma alanları, lavabolar ve beraber vakit geçireceğimiz dinlenme alanlarımız var. Tuvalet hijyeni konusunda yetersizlikler var, ama ne kadar üzerine düşersek düşelim o da bu alanları kullanma konusunda edinilen bilinçle ilgili bir konu.

Bence bütün çalışanlara tuvalet eğitimi verilmeli! Çünkü özellikle kadınlar hastalık konusunda hassas oldukları için daha çok önlem gerek, bilinçlenme şart yani. Hem buraların temizliğini yapan hem burayı kullanan açısından. Bence bir kamu spotu şeklinde bir bilinçlendirme olmalı çünkü hep bir şeyler düzelsin diye bir beklentimiz var ama kendimizin de eksikleri var.

Emzirme odası yok ama bebekli arkadaşların süt pompası vs. kullanmaları gerektiğinde soyunma odasını kullanıyorlar, mesela kendim de doğum yaptığımda süt sağım makinasını kullanmıştım soyunma odasında. Şu an VAS alanında böyle bir sorun yaşıyor mu onu bilemiyorum çünkü biz operasyon bölümünde sivil kıyafetlerimizle çalıştığımız için soyunma odasını kullanmıyoruz.

Sendikada aktif görev almayı düşünür müsünüz? Delege, iş yer temsilciliği ve diğer organlarda yer almak gibi.

Elbette almak isterim. Ben bölüm değiştirmeden önce işyeri temsilciliği görevi alma durumum olmuştu ama olmadı, yeni yerimde bunun koşulu nedir yeniden bir düşünürüm. Çünkü erkek egemen bir toplumda kadınları da temsil edebilmeyi, kadınların sesi olabilmeyi isterim.

Bir kadın olarak çalışmak sizin için ne ifade ediyor?

Çalışmak, bir kadının gücüdür. Eğer kadın çalışmazsa tamamen birilerine bağımlı olur, birilerine köle olur ve sadece birilerini memnun etmeye çalışan biri haline gelir. Kendi hür irademle kazandığımı hür irademle harcıyorum. Kimseden ekonomik olarak bir şey talep etmiyorum. Çalışan kadın eşine karşı da güçlüdür. Bir kadın bir problem olduğunda çantasını alıp gidiyorum diyebilmeli. Kadınların ekonomik özgürlüğünü kazanmaları çok önemli. Çalışan kadınların çocukları da daha güçlü bence. Özellikle kız çocuğu anneyi örnek aldığı için daha da önemli.

Ev işi, çocuk bakımı gibi sorumluluklar da düşünüldüğünde, zorlukları var mı?

Hepimiz ataerkil ailelerden geldik, dolayısıyla hep kadından bekleniyor çamaşır katlamak, bulaşık makinası boşaltmak gibi ev işleri. Dolayısıyla sırtımıza iki yük birden biniyor. Ama bunu kırdığımızı düşünüyorum, şimdi eşimle beraber yapıyoruz ev işlerini. E ben de çalışıyorum ben de kazanıyorum derken onu (eşimi) değiştirdiğimi düşünüyorum. Ben çamaşır makinasını boşaltırken o da bulaşık makinasını boşaltıyor.

Zorlukları var, evet, haftanın beş günü çalışıyoruz iki gün hafta tatilimiz var. Tabii bu tatillerin olması önemli, yalnız burada da evdeki sorumluluklarımızdan dolayı bazen kendimize vakit kalmadığının farkına varıyoruz çalışan kadınlar olarak. Erkekler canım sıkıldı deyip istediklerinde dışarı çıkabiliyorlar ama kadınlar çocuğu bir ayak bağı olarak görebiliyorlar. Oysa çocuk bakımı sadece kadının değil erkeğin de sorumluluğunda olmalı.

Çalışmayıp evde kalmak nasıl bir duygu bilmiyorum çünkü ben hep çalıştım, ama herhalde öyle olsaydım, sadece eşe hizmet eden bir birey olurdum kendim için bir şey yapamazdım. Şu an benim iki gün hafta tatilim var ve mutlaka bu günlerde dışarı çıkmaya çalışıyorum, hani tiyatrodur sinemadır ya da camekânda bir kitap gördüğümde dur ben bunu alayım diyorum. Ama öbür türlü tek maaş olacaktı ve benim o anki ihtiyacım lüks harcamaya girecekti. Şimdi bunu almayalım buna ihtiyacımız yok olurdu diye düşünüyorum. Zaten şu anda Türkiye şartlarında geçinmek o kadar zor ki, iki kişinin aldığı maaşla bile sıkıntılar yaşanabiliyor yani. Tek başına yaşayan arkadaşlarımız bile aynı zorlukları yaşıyorlar. Yani çalışmak beni hem maddi hem manevi yönden güçlü hissettiriyor.

Erkek egemen bir sektörde çalışıyorsunuz, bu size ne hissettiriyor? Neler söylemek istersiniz?

Daha önce çekimserdik açıkçası ama artık öyle bir şey yok. Artık o eşitliğin biz de farkındayız. Kadınlar artık ön planda tutuluyor. Erkek çalışanlar da artık o tabuları yıktılar bence. Bunun hem işyerinde hem toplumsal açıdan böyle olduğunu düşünüyorum. Kabullendiler bence kadının iş hayatındaki yerini. ■

Kadınlar veri yönetimi ve elleçleme işinde yoğunlaşıyor



VAS alanı ve elleçleme nedir?

VAS, İngilizce'de Katma Değerli Hizmetler anlamına gelen Value Added Services teriminin kısaltması. Kargo ve lojistik şirketlerinin en emek yoğun çalışan alanlarından biri. Etiketleme, ambalajlama, katlama, ısı ölçme, aktarma, karıştırma, birleştirme, ayırma, paletleme, hafif montaj, iade işlemleri, imha, kullanım kılavuzu ekleme, barkod işlemleri, bakım-onarım vb. işlemler bu bölümde yapılıyor. Yapılan iş "elleçleme" olarak tanımlanıyor. Ayrıntılı tarifıyla, elleçleme, ürünlerin teslim alınması, rafa yerleştirilmesi, müşteriden gelecek talep ve siparişe göre toplanması, sevkiyata hazır hale getirilmesi; müşteri tarafından talep edilen değişikliklere göre (etiket değiştirme, barkod veya kutu değişimi) yapılması gereken tüm işleri kapsıyor. Tüketici tarafından iade edilen veya üretici tarafından toplatılan ürünlerin etiketlerinin çıkarılması, kağıt ve kutularının değiştirilmesi, kullanılamayacak durumda olan ürünlerin imha edilmesi; hatalı ürünlerin düzeltilerek tekrar dağıtımına hazır hale getirilmesi de elleçleme işinin tanımları arasında yer alıyor. Havalandırma, ayırma, kurutma, tozunu alma, temizlik, paket tamiri, taşıma ve depolama esnasında oluşan hasarın düzeltilmesi, koruyucu örtü konması ve kaldırılması, taşıma sonrası eşyanın yeniden düzenlenmesi, varsa hasarlı ve kirlenmiş bölümlerin atılması, paketleme, paketten çıkarma, paket değiştirme gibi pek çok ayrıntılı iş de elleçleme işinin bir parçası.

Macera olarak değil, emekliliğinde geçinebilmek için

Fıçıyla Niagara'dan Atlayan Kadın Annie Edson Taylor

63 yaşında bir ilkokul öğretmeni olan Annie Edson Taylor, 1901 yılında bir fıçının içerisinde Niagara şelalesinden atlayan ilk insan. Niagara şelalesinden farklı yöntemlerle atlayan maceracı pek çok insanın öyküsüne rastlıyoruz tarih kaynaklarında. Bu atlayışı bir fıçının içinde hayatta kalmayı başararak gerçekleştiren Annie Edson Taylor'un sıradışı öyküsünü araştırdık.

Selgin Zırlı Kaplan

Annie Edson Taylor, 1938 yılında New York'un Finger Lakes bölgesinde doğdu, 11 çocuklu bir ailede büyüdü. Öğretmenlik yaparken kocasıyla tanıştı. 17 yaşında evlendi, bir çocukları oldu. Doğumdan bir kaç gün sonra çocuğunu kaybetti. Kocası iç savaşta askere alındı, bir daha dönmedi. 25 yaşında beş parasız bir şekilde kaldı.

Eşini kaybettikten sonra ailesini ve arkadaşlarını bırakarak Teksas'a, San Antonio'ya öğretmenlik yapmaya gitti. Ancak orada aradığını bulamadı. Güneye doğru yolculuğunu sürdürdü. Bir süre, Tennessee'nin Chattanooga kentinde dans, jimnastik ve beslenme öğretmenliği yaptı. Oradan Kuzey Carolina, Asheville, Alabama, Birmingham, sonra kuzeye Washington D.C.'ye ve tekrar batıya, Chicago, Illinois'e ve son olarak Michigan'a gitti.

Talihsiz olaylar peşini bırakmıyordu. Güney Carolina Charleston kentindeyken 110 kişinin öldüğü bir depreme tanık oldu. Teksas'ta, silah zoruyla alıkonuldu, bir soyguncu, elbisesinin içinde sakladığı



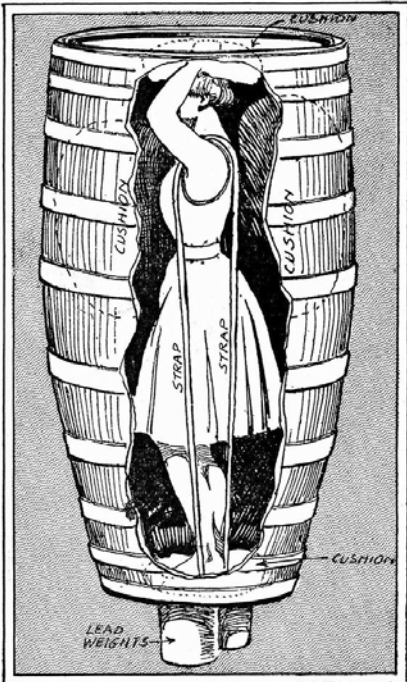
ğı parayı istiyordu. Kafasına silah dayamış hayduta verdiği cevap, korkusuzluğunu ispatlıyordu: "Hazır paramı vermişken beynimi de vermekten çekinmem."

Annie Edson Taylor'un talihsiz hayatı, onun 63. doğum gününde tümüyle değişecekti; Niagara şe-

lalesinden bir fıçı içinde atlayarak sağ kalmayı başardığı gün.

Annie, Niagara şelalesine meydan okuyan ilk kişi değildi, hatta ilk kadın da. Tarihte Niagara'dan ilk atlayışı, 1829 yılında Sam Patch gerçekleştirdi. Yaklaşık 30 metre yükseklikteki bir platformdan

niagara şelalesinin aşağı nehirle birleştiği yerde bulunan suya atladı. Bu atlayıştan 30 yıl sonra, 1859 yılında, "müthiş sarışın" lakaplı Jean Francois Gravelet, şelalenin kuzeyindeki vadide gerilmiş bir ip üzerinde yürüdü. 1876'da Maria Speletrina, vadi boyunca ipte yürüyen ilk kadın oldu. Bu denemelerin hepsi başarıyla sonuçlanmadı ne yazık ki. 7 Eylül 1901'de, Maude Willard adlı bir kadın, evcil tilkisiyle bindiği fıçıyla Niagara'dan atladı. Atlayışında sorun yoktu, ancak fıçı, şelalenin altında yer alan girdapta uzun bir süre mahsur kaldığı için Maude havasızlıktan öldü. Fıçı açıldıktan sonra, kurtarıcıların gördükleri şey onları hayretler içinde bıraktı: Maude'un tilkisinin burnu fıçıdaki tek hava deliğine sıkıştığı için Maude, tilkisiyle birlikte havasızlıktan ölmüştü. Bu talihsiz olay gerçekleşmeseydi, Maude Willard, fıçıyla Niagara'dan başarıyla atlayan ilk kadın ünvanını kazanacaktı.



Fıçıyı yaptırmadan önce çizimler ve hesaplamalarla tasarımını yaptı.



Annie, fıçıya girmeden önce başını ve vücudunu koruyacak şekilde giyindi

Maude'nin talihsiz sonu, Annie'nin de aynı kötü sonla karşılaşacağına olan inancı güçlendiriyordu. Çevresindekiler, onu vazgeçirmek için her türlü çabayı gösterdi. Atlayacağını ilan ettiği doğum günü partisine katılan davetlilerden biri "*Bayan Taylor, gerçekten de Niagara şelalesinden atladıktan sonra hayatta kalacağınıza ve bu atlayışınızı gelip bize anlatabileceğinize inanıyor musunuz?*" sözleriyle başarısızlığa olan inancını dile getiriyordu. İnsanlar, Annie'nin Maude gibi boğulmasa da fıçının kayalara çarparak parçalanacağını düşünüyordu. New York polis şefi, onun kendini öldüreceğinden o kadar emindi ki, "*Onu yakalarsam, intihara teşebbüsten tutuklayacağım. Ona yardım edenleri de tutuklayacağım*" sözleriyle onu da, yardım edenleri de vazgeçirmeye çalışıyordu.

Kendisi de tehlikelerin farkındaydı elbette. Böyle bir girişimde bulunması sadece macera düşkünlüğüyle açıklanamazdı. Kafasına silahı dayayan hayduta parasını vermek yerine hayatını vermeyi

tercih ettiğini söylemesi, onun paraya olan ihtiyacını dile getiriyordu. Artık öğretmenlik yapamayacak hale geldiğinde, geçimini sağlayacak bir birikimi olsun istiyordu.

Fıçının tasarımını kendisi yapmıştı. Yaklaşık 1.50 m uzunluğundaki fıçı, Michigan'da bir fıçı imalatçısı tarafından onun istediği özelliklere göre yapılmıştı. Fıçının şekli, normal bir fıçıdan biraz farklıydı. Üst kısmı 90 cm çapında, tabanı ise 38 cm çapındaydı. Fıçının çevresinde düzenli aralıklarla on adet demir çember çivilenmişti. Ağırlığı yaklaşık 4.5 kg idi ve fıçının dik durması ve dalgalara çarpıp parçalanmaması için dibine yaklaşık 3 kg'lık demir bir ağırlık sabitlenmişti. Anlatılanlara göre, kendi atlayışından iki gün önce Annie, kedisini fıçıya koyup şelaleden atlatmıştı. Kedisini, fıçıdan sağ çıkmayı başarmıştı.

Annie'nin 63. doğum günü olan 24 Ekim 1901 tarihi gelip çattığında, atlayışı için hazırlıklar başladı. Öğleden sonra dört civarıydı ve şelale sakın görünüyordu. Yar-



Annie'nin atlayıştan sonra
fıçıdan çıkartılma anı

dımcıları fıçının içine yastıklar yerleştirdi. Annie fıçıya girerken giymek için tasarladığı kısaltılmış elbisesini giyerken yardımcılarını uzağa gönderdi. Vücudunu korumak için bir de deri koşum takımı kullandı. Fıçıya girdikten sonra pompalar yardımıyla fıçının içine bir saatlik hava pompalandı ve fıçının üstü hava almayacak şekilde mühürlendi. Daha sonra bir kayağa konulan fıçı, yavaşça sulara bırakıldı. Şelaleye doğru akım yönünde ilerlemesi sağlandı.

Sonrasını Annie'nin anlatımlarından dinliyoruz. Fıçının akıntıyla sürüklendiğini hissettiğini, daha sonra şelalenin "kükremeye" benzettiği sesinin giderek nasıl arttığını, sonrasında ise kendisini yerçekiminin etkisinde hissettiğini anlatıyor. Sonra fıçının suyla çarpışma anı, fıçıya sızan suların söz ediyor. Bundan sonraki adımlar, onu aşağıda bekleyen yardımcılardan fıçıyı takıldığı re-siften çıkarma anı, fıçının tepesinin açılışı ve yardımcılardan "aman Tanrım, yaşıyor" haykırıışları. Tüm bu anlatılanlar 17 dakikada olup bitmişti. Annie, fıçının içine girip sulara bırakıldıktan sonra fıçının sudan çıkartılıp kapağının açılması arasında sadece on yedi dakika geçmişti. Ve Niagara şelalesinden

bir fıçı içinde atlayarak sağ kalmayı başaran ilk kişi olmuştu.

Biraz sarsılmış bir halde, sırsıklam yastığa sarılı bir halde fıçının içinde duran Annie'nin kafasında küçük bir kesik ve vücudunda morluklar dışında başka hiç bir sorun olmamıştı.

Buna rağmen, doktoru riske girmek açısından sıkı bir yatak istirahati verdi, ziyaretçi sayısını en aza indirdi. Annie, iyileşme döneminde evlilik teklifi içeren bir mektup bile almıştı.

İyileşirken söylediği sözler atlayışın ne kadar şiddetli geçtiğini ve Annie'nin ne kadar etkilendiğini göstermesi bakımından anlamlı: *"Şelaleden tekrar atlamaktansa, bir topla vurulmayı tercih ederim."*

Annie, atlayıştan umduğu zenginliği elde edemedi. Para kazanmak için bir süre anılarını anlattı, fotoğraflarını sattı, fıçının minyatür modellerini üretilip tanesini 10 sente satarak kazanç sağlamaya çalıştı, ancak zamanla olaya ilgi azaldı. Ayrıca, yöneticisi fıçıyı çalarak yanında başka bir genç kadını Annie diye tanıtarak para kazanıyordu. Annie, varını yoğunu fıçıyı bulmak için harcadı, dedektiflere para yatırdı, ancak bir sonuç alamadı.

Bu olaylardan yaklaşık yirmi yıl sonra sağlığı kötüleşen Annie, New York Lockport'ta bulunan Niagara ilçe revirine yatırıldı. Gözleri körlük derecesinde bozulmuştu.

1921 yılının Nisan ayında 82 yaşında revirde sessizce hayata veda etti. Ölümünden sonra, New York ve Kanada'da şelaleden atlamayı engelleyen yasalar çıkarıldı. Ancak çok etkili olmadı. 1901'le 1995 yılları arasında 15 kişi daha şelaleden atlamayı denedi, onu hayatta kalmayı başardı.

Annie Edson Taylor, her zaman Niagara Şelalesi'nden bir fıçı içinde atlayan ve hikâyesini anlatmak için hayatta kalmayı başaran ilk kişi olarak belleklerde yaşıyor. ■



Annie, fıçıdan çıkartıldıktan
sonra yardımıyla yürüyor



Okuma Köşesi'nin bu sayıdaki okuyan kadın tablosu: *Okumak* 1919 Nicolae Vermont (Romanya, 1866-1932)

HATIRATIM Melek Kobra



HATIRATIM, MELEK KOBRA

Yayına Hazırlayan
Gökhan Akçura

Basım Yılı: 2006
Sayfa Sayısı: 179
Yayınevi: Everest

"Melek Kobra, yeniden aramızda"

1915 yılında İstanbul'da dünyaya gelen Melek Kobra, tiyatro, sinema ve opera oyuncusudur. Tanınmış operet bestecisi Muhlis Sabahattin Ezgi'nin kızıdır. 1929 yılında Cumhuriyet gazetesinin açtığı güzellik yarışmasına katılmış, ancak dereceye girememiştir. Türkiye'nin ilk dünya güzeli olan Keriman Halis, Melek Kobra'nın kuzenidir. 1931 yılında babasının oluşturduğu Muhlis Sabahattin'in Çocukları" adlı toplulukta operetlerde sahneye çıktı. Daha sonra Darülbeydi'ye giren sanatçı, Toto Karaca, İsmail Dümbüllü, Şevkiye May gibi isimlerle çalıştı, ünlü Ayşe Opereti'nde Ayşe rolünü oynadı. Muhsin Ertuğrul'un filmlerine müzik yapmaya başlamasıyla, 1932 yılından sonra sinemada oyunculuğa başladı. Söz Bir Allah Bir (1933), Milyon Avcıları (1934) filmlerinde rol aldı. Milyon Avcıları filmi çekimlerinde Adalet Cimcoz'un erkek kardeşi Ferdi Tayfur ile tanıştı ve evlendi. Ferdi Tayfur ile bir süre evli kaldıktan sonra ayrılan Melek Kobra, tüberküloz hastalığına yakalandı. Cerrahpaşa hastanesi ve Yakacık Sanatoryumu'nda gördüğü tedavilerin ardından 1939 yılında yaşamını yitirdi. Ölümünden 69 yıl sonra, anı defterleri, Gökhan Akçura tarafından "Hatıratım" adıyla kitaplaştırıldı. Kitabın arka kapağında yazar Akçura'nın şu sözleri yer alıyor:

"Onun hakkında bildiklerim önce çok sınırlıydı. Melek Kobra, bir dönemin ünlü operetçisi Muhlis Sabahattin'in kızı, dublaj kralı Ferdi Tayfur'un eşi idi. Öte yandan 25 yıllık kısa ömrüne iki film, onlarca oyun, operet plakları ve acılı bir yaşam öyküsü sığdırmıştı. Kocasının uyuşturucu tutkusu ona da bulaşmış, vereme yakalanmış ve genç yaşta bu dünyaya veda etmişti. Bu sınırlı bilgilerden bir kitaba nasıl ulaşıldı? İnanılmaz ama bir gün fotoğrafçı Cengiz Kahraman önüme bir çanta getirip bıraktı. İçinde yüzlerce fotoğraf ve Melek'in ölümünden önce tuttuğu üç defter dolusu 'hatırat' vardı. Bu eski harflerle tutulmuş defterler yeni yazıya aktarıldı, önsöz ve notlar eklendi. Yetmedi, günlüğün hastalık sürecini de yansıttığını düşünerek Prof. Dr. Zeki Kılıçaslan'dan dönemi aktaran bir yazı istendi. İskender Savaşır, Melek Kobra'nın günlüklere yansıyan ruh halini masanın üstüne yatırdı. Serhan Ada da bu defterlerin edebi bir değeri var mı sorusuna yanıt aradı. Ve sonu karşınızda, yetmiş yıl kadar öncesinden gelen bir yaşam öyküsü. Melek Kobra, yeniden aramızda..."

Polimer Kauçuk'un ilk kadın temsilcisi Sibel Salan:

"KADINLAR SENDİKALI DA OLMALI, TEMSİLCİ DE"

2022 Temsilci Eğitimleri'ne katılan kadın temsilcilerimizle yaptığımız söyleşilerin bir bölümünü geçtiğimiz sayıda yayınlamıştık. Bu sayıda söyleşileri yayınlamaya devam ediyoruz. Birinci söyleşiyi Polimer Kauçuk'ta ilk kadın temsilci olarak göreve başlayan Sibel Salan'la yaptık. İşyerinde yaşadıklarının birikimi onu temsilci olmaya yöneltmiş. Birlik olduğunda kadınların her şeyi çözebileceğine inanıyor.

Söyleşi: Selgin Zırlı Kaplan



Polimer Kauçuk işyeri, Çerkezköy'de bulunan ve 23'ü kadın, 2410 çalışanın bulunduğu, hidrolik ve endüstriyel hortum üreten bir firma. Daha önce Amerikalı Eaton firmasına bağlı üretim yapan firma, geçtiğimiz yıl Danimarka'lı Danfoss firmasına satıldı. 2013'te şirketin Amerikalı kadın yöneticisi fabrikada kadın işçi olsun istediği için alınan kadınlar çalışmaya devam ediyor, ancak daha sonra kadın işçi alımı yapılmamış. Kadınlar biraraya gelmesin, birlik olmasınlar diye ayrı vardiyalara yerleştirilmiş. İşyerinde ilk kadın temsilci ünvanını alan Sibel Salan, diğer bölümlerdeki kadınların yaşadığı sorunları ancak temsilci olduktan sonra öğrenebilmiş. Bir işyerinde kadın temsilci olmasının kadın işçiler için anlamı büyük, bunu bir kez daha ıspatlıyor paylaştıkları. Sibel Salan'a temsilcilik hayatında başarılar diliyoruz. Anlattıklarını kendisinden dinleyelim...



2022 Temsilci Eğitimleri 2. grupta katılan kadın temsilciler bir arada

Kısaca sizi tanıyalım...

İsmim Sibel Salan, Polimer Kauçuk'ta çalışıyorum. Bugüne kadar hiç kadın temsilci olmamış. Daha önce yedi sene Polimer Kauçuk'ta sendikasız olarak çalışmışlığım var. Beyaz yakalı olarak çalıştırıldım. Daha sonra işten ayrıldım, 2013'te tekrar girdim, bu sefer sendikalı olarak başladım.

Kapsam dışı çalışmak sizin tercihiniz miydi?

İşverenin tercihiydi. Biz ilk Polimer'e girdiğimizde hepimiz sendikalıydık. Beyaz yakalı, şefi, ayırım yoktu. 2000'de bazı olaylar yaşandı. Ben de o zaman yeni girmiştim, beyaz yakalılarından, şeflerden, postabaşlarından sendikayı kaldırıyoruz dediler. Hepimizi üyelikten çıkardılar. Ben zaten üye olamamıştım daha.

Üye olmadan üyelikten çıkarıldınız yani...

(Gülerek) Evet, maalesef. Çok mutluydum aslında, sendikalı olacağım, şu hakkım olacak, bu hakkım olacak, koruma altında olacağım diye gerçekten sevinmiştim.

Öyle olunca devam edemedik. Santralde çalışmaya devam ettim. İşten çıkarken kimseye de gidemedim.

İşten neden çıktınız?

Mecbur kaldım, çocuğum rahatsızlanmıştı, eşim destek vermedi, annem de hastaneye yatırılmıştı. Kreşe göndermeye çalıştık, olmadı. Mecburen çıkmak zorunda kaldım. Yedi senemi orada bıraktım.

Sendikalı olmuş olsaydım, tazminatımı alarak çıkmam mümkün olacaktı.

Neden alamadınız?

İstedik ama beyaz yakalılarda öyle bir şey yoktu. Verdim verdim, aldım aldım. Dolayısıyla bir hak iddia edemedim. Gidecek başka hiç bir yeriniz de yok. Şu anda olsa mesela sendikayla, şube başkanıyla, temsilcilerle bir şekilde bunu hallederiz.

Kaç sene ara verdiniz?

Altı sene. 2000'le 2007 arası çalıştım, 2007'de ayrılıp 2013'te tekrar girdim.

2013'te tekrar başladıktan sonra ne iş yaptınız?

Oraya Eaton döneminde girdik, Barbara diye bir yöneticimiz vardı, fabrikada daha çok kadın olsun istemiş. Dolayısıyla bölümler kadın alıyordu, 24 kadın alındı toplamda. Ben de hidrolik bandaj bölümüne girdim. Bandaj sökme işi yapıyordum. Altı kadındık bölümde ama hepimiz ayrı ayrı vardiyalara verildik.

Erkeklerle aynı ücreti alıyoruz diye elli kiloluk koliyi taşımamız bekleniyordu.

Neden ayrı vardiyalar?

Barbara bizi işe aldıktan bir ay sonra ayrıldı. O gidince, birlik olmasın, bir araya gelmeyelim diye ayırdılar. Psikolojik baskı dahil her şey uygulanmaya başlandı. Sendikalı olabilmemiz için iki ay bir deneme süresi var onu atlatmamız gerekiyordu. Kadınlar olarak sustuk, sessiz kaldık.

Sebebi neydi sizce?

Bence tümü, şirket yöneticisinin kadınları istememesinden kaynaklanıyordu. Benim durumum epey zordu, eşimden boşanmıştım, çocuğa bakmam gerekiyordu. Beni caydırırlarsa herkesin cayacağını düşündüler.

Sadece sizin bölüme mi, tüm kadınlara mı uygulandı baskı?

Diğer kadın arkadaşlar da çekmiş. Erkeklerle aynı parayı alıyoruz diye, yirmi kiloluk koleyi elli kilo yapıp çalıştırıyorlarmış. Temsilci olduktan sonra onlarla iletişim kurabildim.

Hâlâ elli kilo mu taşıyorsunuz?

Yok, kadınlar olarak biraraya gelip bu sorunu çözdük. Yapamayacağımızı düşündükleri her işi yaptıktan sonra durum düzeldi. Daha sonra bölümde çok yorulduğum için bölüm değiştirdim. Asıl işim yazıcılık olduğu için o bölüme geçtim, sürekli gündüz olması benim için iyi oldu, çocuk olduğu için.

Yazıcılık bölümünde ne yaptınız?

Orada sürekli üretimlerin kaydını tutuyorduk, raporlar hazırlıyorduk. Yıllık izinler, izin çıktıktan sonra onların takibi, istirahatler.

Üretimde çalışırken sağlık sorunu yaşadınız mı?

Şu an belimde fıtık var benim, ama doktora gitmedim.

Neden kaynaklanıyor fıtık?

Ağır kaldırmaktan. Yarım saatte bir yirmi beş kilo kaldırıyorduk bez çıkardığımız için. Ama işten çıkarılma korkusundan hastaneye gidip rapor alamadım. İstirahat aldığınızda hemen arıyorlar, gerçekten hasta mısınız, bir şey var mı diye. Direkt yalan söylediğiniz düşünülüyor.

Bir kadın olarak çalışmak sizin için ne ifade ediyor?

Ben 95 senesinden beri çalışıyorum. Ailemden, babamdan harçlık almak istemezdim, almamışımdır da. Lisedeyken bile part time çalışır harçlığımı çıkartırdım. Başkasından para istemeyi sevmiyorum. Öyle bir ailede büyüdüğüm için bu benim her zaman zoruma gitmiştir. O yüzden çalışmaya başladım.

Çocuk konusunda destek alıyor musunuz?

Hayır boşandığımdan beri çocuğuma kendim bakıyorum.

Son olarak neden temsilciliği seçtiniz diye soralım...

Temsilcilik tüm bu yaşadıklarımızın birikiminden oldu. Mesela elli kiloları kaldıran arkadaşlardan birinde çalışırken kolunda problem oldu. Söyledikleri "seni bir uzmana gönderelim, ama daha rahat bir işe geçmeyi aklına getirme" olmuştu. "Sen burada ezilmek zorundasın" mesajını veriyor. Şimdi yok onu diyen görevli.

Daha önce işyerinizde kadın temsilci var mıydı?

Hayır ilk kadın temsilci benim. 26-27 sene için ilk kadın temsilci.

Kadınlar neden sendikalı olmalı sizce?

Şöyle söyleyeyim; sendikalı da olmalı, sendika temsilcisi de olmalı. Bazen erkekler anlamak istemiyor olabilir, bunu bir çatışma konusu olarak görenler var. Ben temsilci olmadan önce şube yöneticilerimizle görüştüm, anlattım, onlar da destek verdiler. Olmalı, daha güçlü hisseder insan kendini. Mesela o yedi senemi yakmamış olurum sendikalı olsaydım. ■

Her şey, şirket yöneticisinin kadınları fabrikada istememesinden kaynaklanıyordu.

Kadınların yapamayacağını düşündükleri tüm işleri yapınca durum düzeldi.

Türk-İş kadın çalışmaları grubu toplandı

Sendikalı kadınların deneyim paylaşımı

Türk-İş üyesi sendikalarda toplumsal cinsiyet çalışması yürüten, uzman, yönetici, temsilci kadınlar hem tanışmak, hem de deneyimlerini paylaşmak, önümüzdeki dönemde birlikte hareket etmenin yollarını konuşmak üzere bir araya geldi. Toplantıda kadın komisyonu olan sendikalardan çok az kadın üyesi bulunan sendikalara varan geniş bir yelpazede toplumsal cinsiyet çalışmaları değerlendirildi.

22 Eylül 2022 tarihinde Türk-İş'in Ankara'da bulunan genel merkezinde düzenlenen "Türk-İş Kadın Çalışmaları Grubu" toplantısı sendikaların kadın çalışmalarından sorumlu yönetici, temsilci, uzman yaklaşık 33 kadının katılımıyla gerçekleştirildi.

Toplantıda Petrol-İş'in yanı sıra Güvenlik-İş, Haber-İş, Harb-İş, Teksif, Tekgıda-İş, Tarım-İş, Tümtis, Koop-İş, TDS, Şeker-İş, T. Maden-İş, Yol-İş, Türk-Metal, Tez-Koop-İş, Tes-İş, Çimse-İş, Basın-İş, Hava-İş ve TGS olmak üzere toplam 19 sendika yer aldı.

Toplantıda açılış konuşmasını Türk-İş Genel Başkanı Ergün Atalay yaptı. Konuşmasında çalışma yaşamındaki sorunlara değinen Atalay, Türkiye'nin ILO'nun 190 sayılı sözleşmesine taraf olması çağrısında bulundu.

Türk-İş web sitesinde, çağrıya ilişkin ayrıntılara şu şekilde yer verildi: "*Toplantıda konuşan Genel Başkan Atalay, kadınların çalışma hayatında çeşitli ayrımcılıklara maruz kaldığını belirterek, düşük ücret, mobbing ve kötü çalışma koşullarının dünyanın dört bir yanında kadınların ortak sorunu olduğunu söyledi. Uluslararası Çalışma Örgütü'nün (ILO), çalışma yaşamında şiddet ve tacizin önlenmesi amacıyla imzaya açtığı 190 sayılı sözleşmesinin önemine değinen Atalay, Türkiye'nin de bu sözleşmeye taraf olması çağrısında bulundu.*"



Toplantıda ilk olarak Türk-İş'te toplumsal cinsiyet eşitliğine dair çalışmaların paylaşıldığı kısa bir sunumun ardından, katılımcılar, sendikalarında yürütülen çalışmaları paylaştılar. Uzun süredir sendikal alanda toplumsal cinsiyet eşitliğine yönelik çalışmalar yürüten, politikalar üreten Petrol-İş olarak sendikalar arası deneyim paylaşımının önemine inanıyoruz.

Bazı katılımcılar, sendikalarında herhangi bir toplumsal cinsiyet çalışmasının yapılmadığını, bunun nedeninin kadın oranının azlığından kaynaklandığını belirttiler. Petrol-İş sendikasında kadın oranının yüzde yedi olduğunu gözönünde bulundurarak, kadın üye oranının bu çalışmaların önünde engel oluşturmaması gerektiği üzerine konuştuk.

Petrol-İş olarak yaptığımız sunumda kadın dergisinin rolünü, 8 Mart'ın tarihçesini hatalarından arındırdığımız kitabımızı, sendika tüzüğümüzde ve toplu sözleşmelerimizde toplumsal cinsiyet eşitliğine ve şiddetle mücadeleye dair hükümleri; toplumsal cinsiyet eğitimlerini, Industrial ALL Türkiye Kadın Ağı çalışmalarımızı ve ILO 190'ın onaylanması için yürüttüğümüz kampanyaları paylaştık. Toplantının son bölümünde sendikalarda kadın örgütlenmesinin, kadın dayanışmasının önemine dair görüşlerimizi ve önümüzdeki döneme ilişkin dilek ve önerilerimizi ilettik. Toplantı, Türk-İş sendikalarında toplumsal cinsiyet çalışması yürüten kadınların daha sık biraraya gelmesinin, her bir sendikadaki çalışmayı güçlendireceğine dair ortak temennilerin paylaşılmasıyla sona erdi. ■

Kadın bakış açısıyla evde, işte, toplumda yaşam

Görünmeyenleri gösteren ressam Carolyn Olson



Carolyn Olson, ABD'de 40 yıldır profesyonel olarak resim, heykel, grafik tasarımı ve sanat öğretmenliği yapmış emekli bir öğretmen. Son dönemde, özellikle pandemiden sonra yaptığı resimler, görünmez olanların görünlülüğünü artırması bakımından büyük değer taşıyor.

Olson, bir kadının bakış açısıyla evde, işte, toplumda, çoğunlukla kadınların yer aldığı yaşamlardan kesitler sunuyor.

Günlük yaşam içerisinde genellikle gözardı ettiğimiz veya gözümüzden kaçan işleri, toplumsal ilişkileri ve

çalışanları büyük bir özveriyle resim haline getiriyor. Yaptığı resimlerde yer alan insan figürleri hareketli, enerjik ve güçlü şekilde yansıtılmış, vücutlar, eller ve ayaklar özellikle abartılarak olduğundan büyük çizilmiştir.

Olson, özellikle pandemi sırasında, sağlık sektöründe çalışanların görünmezliğini vurgulamak amacıyla hastane, doktor, ambulans, hasta görüntüleriyle büyük bir resim arşivi ortaya çıkarmıştır. Yaptığı resimlere sağlık, çalışma, kadın emeği, tarım işçiliği vs. konulu yazılar içeren pek çok web sitesinde rastlamak mümkün.

Kullandığı canlı renkler, resimlerindeki insan figürlerinin hareketlerindeki canlılık, yaptığı çalışmalara ilginin en büyük sebeplerinden biri. Pandemi döneminde işyerini terk edemeyen "zorunlu çalışanlar"ın çektiği çileyi resmeden çalışmaları en çok ilgi toplayan eserleri arasında yer alıyor. Eldiven ve maske takmış insanların pandemiye rağmen sürekli çalışıyor olmaları, bir yandan Olson'un durumu görünür hale getirme çabalarından biri.

Emekli olmadan önce bir devlet okulunda resim öğretmenliği yapan Olson, "zorunlu çalışanlar" çalışmalarında kendi çocuklarının pandemi sırasında çalışmalarından da etkilenmiş. Markette kasiyerlik yapan kızı ve ortaokul müzik öğretmenliği yapan oğluyla virüsten korunmayla ilgili konuşurken aklına gelmiş konuyu resmetmek.

Müzik öğretmeni olan oğlu okul işini evden yürütebilse de, ek gelir için çalıştığı restoran ve barda sürekli virüse maruz kalma riski taşıyor. Kendi ailesinin yanı sıra, komşularından da benzer öyküler dinleyince pandemide çalışanlarla ilgili resim yapma isteği, bir anda üretime dönüşüyor.

Olson, çalışmalarında iki sanatçıdan etkilendiğini belirtiyor. Yağlı boya ve sulu boya tabloları günlük aile hayatının mahrem detaylarına odaklanan İsveçli sanatçı Carl Larsson ve Amerikalı "inşaatçıları" cesur şekil ve renklerde yakalayan Jacob Lawrence.

Carolyn Olson



Kendisini anlatı ressamı olarak tanımlayan Olson, bu nedenle yaptığı resimlerde yer alan figürlerin ailesinde ve çevresinde yaşayan insanlardan oluşmasının kaçınılmaz oluşuna vurgu yapıyor. Yaptığı resimlerle hem çevresinde olup bitenleri anlatmaya hem de olması gerektiğini düşündüğü şeyi şekillendirmeye çalışıyor kendi deyişiyle. Bu düşüncesini şu cümlelerle destekliyor: *"Mesela, ebeveynler çocuklarına yardım etmeli. Çocuklar ebeveynlerine yardım etmelidir. Toplumda çeşitlilik olmalı, insanlar birbirine yardım etmelidir. İnsanların mutlu olması gerektiğini düşünüyorum. Neşemiz olmalı. Bir sanatçı olarak toplumu daha iyi bir yer haline getirmek için ne yapabilirim diye düşündüm."*

Becerilerini sürekli geliştirmeye çalıştığını, duyguları, nasıl hissettiklerini figürler aracılığıyla göstermek için elinden geldiğince çok figür çizmeye çalıştığını belirten Olson, sürekli duygularla dolu olduğumuzu, öfke, mutluluk gibi tüm duyguların vücudumuzda yansımaları olduğunu sözlerine ekliyor.

"Zorunlu çalışanlar" serisindeki ilk çizimi bir markette kasiyerlik yapan kızıyla pandemide hem çalışıp hem kendini koruyabilmekle ilgili yaptıkları konuşmadan etkilenecek yapılmış. Markette çalışanlara yönelik ne tür önlemlerin alındığını her gün kızına soran Olson, yaptığı bu resimde, market çalışanlarının müşterilerle ne kadar yakın temas kurmak zorunda kaldıklarını öne çıkarmaya çalışmış.

Daha sonra hızını alamayan Olson, pandemi sırasında çalışmak zorunda kalanları resmetmeye başlamış. Market çalışanları, hastane çalışanları, yemek hizmetleri, çamaşırhane hizmetleri, hademeler, sürekli ortalığı dezenfekte eden temizlikçiler, ve en önemlisi de bu işi düşük ücretle yapanlar.

Çizimlerinden birisi de bisiklet kuryesi. Bir arkadaşının kızının New York'ta bisiklet kuryesi olarak çalıştığını, bir restoranın teslimatlarını yaptığını, bu resmi yaparken arkadaşıyla konuşmasından etkilendiğini belirtiyor. Arkadaşının kızı için endişelendiğini, ancak kirasını ödemek için bu işi yapmak istediğini ekliyor. Resimde bisikleti ve sürücüsünü çok büyük çizerek başka kimsenin yapmadığı işleri yapanları öne çıkarmayı amaçlıyor.

Çizimleriyle, toplumda yanlış giden bazı durumlara dikkat çekilebilir, görünmez işler yapanların emeklerini görünür hale getirmek, ailesini, çevresini, kısacası evde, işte ve toplumdaki hayatı gözler önüne sermek için renkli çizimlerini yapmaya devam ediyor Carolyn Olson. Çalışmalarına, kendi adıyla açtığı carolynolson.net bağlantılı web sayfasından ulaşılabilir. [SZK]



IndustriALL - IUF - Unilever Cinsel Tacize Karşı İşbirliği Anlaşması altıncı yılına girdi

Unilever işyerlerinde kadın işçi olmak

2016 yılında küresel sendikalar IUF ve IndustriALL ile Unilever arasında imzalanan "Unilever işyerlerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik işbirliği anlaşması", Haziran ayında yapılan uluslararası çevrimiçi toplantıyla ele alındı. Tüm dünyadan Unilever kimya işkollarında sendikaları temsil eden katılımcılar, anlaşmanın ne derece uygulandığını kendi ülke deneyimleriyle aktardılar. Toplantının konularından biri de, önümüzdeki dönemde anlaşmaya ILO'nun 190 sayılı sözleşme hükümlerinin dahil edilmesiydi.



İşyerinde kadına yönelik şiddet ve taciz meselesi uzun bir süredir sendikaların ve uluslararası konfederasyonların yakın takibinde. Şiddetle mücadelenin sendikal bir mesele olduğu anlayışından hareketle bugüne kadar çok sayıda anlaşma imzalandı. Bunlardan birisi, 2016 yılında küresel sendikalar IUF (Uluslararası Gıda, Tarım, Otel, Restoran, Ketrin, Tütün ve Bağlı İşkolları Sendikası) ve IndustriAll ile Unilever arasında imzalanan "Cinsel tacizin önlenmesine yönelik IUF-IndustriAll-Unilever İşbirliği Anlaşması".

Anlaşmanın imzalanmasından beri geçen altı yıllık dönemde tüm dünyadaki Unilever işyerlerinde yaşa-

nan gelişmeler ve önümüzdeki dönemde anlaşmaya ILO'nun 190 sayılı sözleşmesinin dahil edilmesine yönelik hazırlıkları görüşmek üzere Türkiye, Etiyopya, Gana, Endonezya, Brezilya, Birleşik Krallık, Zimbabve'den Unilever kimya sektöründe örgütlü sendikaların temsilcilerinin yanısıra İsviçre'den IndustriALL ekibi ve Hindistan, Malezya'ya Güney Afrika'dan bölge temsilcilerinin katıldığı çevrimiçi bir görüşme düzenlendi. Anlaşmanın ortakları ILO'nun 190 sayılı sözleşmesi onaylandığından beri, bu yeni araçları anlaşmaya ne şekilde uyarlayabileceği üzerinde görüşmeleri sürdürmüştür.

Toplantı, anlaşmanın 6. yılında IndustriALL ve Unilever şubelerinin, Unilever'de toplumsal cinsiyet temelli şiddetin durumuna ilişkin değerlendirmelerinin ve bu konuda yaşanan zorlukların paylaşılması amacıyla gerçekleştirildi. Toplantıda ayrıca, işbirliği anlaşmasının etkin bir şekilde uygulanabilmesine yönelik yollar konuşuldu.

30 Haziran 2022 tarihli "Cinsel tacizin önlenmesine yönelik IndustriALL - IUF - Unilever arasındaki işbirliği anlaşması: Mevcut durum ve bundan sonraki adımlar" başlıklı uluslararası çevrimiçi toplantıya Türkiye'de kimya sektöründe örgütlü sendika olarak Petrol-İş katıldı.

İşbirliği anlaşmasının metni işyerinde ortak alanların duvarlarında yer alıyor

Toplantıda, IndustriALL genel sekreter yardımcısı Kemal Özkan'ın açılış konuşmasının ardından Tom Grin-ter'in "IndustriALL ile Unilever arasında küresel düzeyde diyalog" başlıklı sunumu, daha sonra IndustriALL Toplumsal Cinsiyet ve Beyaz Yakalı İşçiler Müdürü Armelle Seby'nin "Cinsel tacizin önlenmesine yönelik IndustriALL-IUF-Unilever arasındaki işbirliği anlaşması" başlıklı sunumu gerçekleştirildi.

Toplantının "Cinsel tacizin önlenmesine yönelik işbirliği anlaşmasının Unilever işyerlerinde uygulanması: kazanımlar, eksiklikler ve bundan sonra izlenecek yol" başlıklı bölümünde dünyanın farklı ülkelerinde Unilever işyerlerinde örgütlü sendikalardan katılımcılar, Unilever işyerinde anlaşmanın uygulanmasına dair deneyimlerini ve anlaşmanın yerine getirilmesi konusunda yaşanan zorluklara ilişkin gözlemlerini paylaştılar.

Sendikamız Petrol-İş Gebze şubesinin örgütlü olduğu Unilever temizlik kimyasalları fabrikası, hatırlanacağı üzere 2017 yılı sonunda çalışanlarıyla beraber Gebze'den Konya'ya taşınmıştı. 2022 yılı itibarıyla fabrikada 17 kadın üyemiz bulunuyor. Bu sayı, yaklaşık olarak çalışanların yüzde beşini oluşturuyor. Kadın üye oranının bu seviyelerde olduğu işyerlerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik tedbirler daha büyük önem kazanıyor.

Petrol-İş, Türkiye'de Unilever'in kimya fabrikasında örgütlü sendika olarak bu anlaşmanın imzalandığı tarihten beri süreci yakından takip ediyor.



Dönem dönem şube yöneticileri, temsilciler ve kadın üyelerimizle görüşerek işyerinde ne tür önlemler alındığı konusunda bilgi aldığımız Unilever işyerinde çalışan iki kadın üyemizin anlattıkları da anlaşmanın yarattığı farkı göstermesi bakımından önem taşıyor:

"Ben daha önce başka bir işlerde de çalıştım. Hiç bir işyerinde bu kadar korunduğumuzu hatırlamıyorum. Öncelikle düzenli olarak eğitimler veriliyor işveren tarafından. Size, yaşadığınız bir sorun halinde ulaşabileceğiniz numaralar veriliyor, ayrıca işyerinde her yerde bununla ilgili bilgilendirme içeren posterler var. Broşürler de dağıtılıyor, bu broşürlerde cinsel tacize nelerin girdiğiyle ilgili ayrıntılı bilgi yer alıyor. Ayrıca eğitimlerde de ayrıntılı olarak anlatılıyor. Bunlar yazılı olarak ortak alanlarda asılı. Bu konuda, olması gerekenin çok üstünde bir çaba olduğunu düşünüyorum. Bugüne kadar herhangi bir durum yaşamadık, olsa da biliyoruz ki kurumumuz yanımda, sendikamız yanımda, işverenimiz de bizi destekliyor."

"Bugüne kadar herhangi bir cinsel taciz vakasına rastlamadım. Zaten o kadar eğitim veriliyor ki, çalışanlar sürekli cinsel tacizin yanısıra psikolojik ve sözlü taciz konusunda da bilgilendiriliyorlar. İşyerinde her Pazartesi günü, katılımın zorunlu olduğu ve çevre konusun-



Unilever'in 190 ülkede 400 markanın üretiminde 148 bin çalışanı bulunuyor.

İmzalandığı dönemde dergimizin 52. sayısında anlaşmanın ayrıntılarını yazmıştık



dan işgüvenliğine ve işyerinde cinsel taciz konusuna kadar pek çok konunun hatırlatıldığı toplantılar yapılıyor. Bu anlamda işveren tarafınan verilen eğitimlerin yeterli olduğunu düşünüyorum. Unilever işyerinin kadın dostu bir işyeri olduğunu düşünüyorum. Ayrıca yürüdüğünüz koridordan ortak alanlara kadar her yerde duvarlara asılı posterler ve metinlerle de hatırlatılıyor. Sözleşme metni de her yerde, okumamış olmanız imkansız. Hem işveren hem sendika açısından şanslıyız. Temsilciler de sürekli bizimle bu konuda konuşuyor, sorular soruyorlar. Bu konuda sürekli farkındalık yaratılması güzel bir şey."

Anlatımlardan da anlaşıldığı gibi, Unilever'de işe başlayan herkes anlaşma uyarınca cinsel taciz konusunda, nelerin cinsel taciz davranışı sayıldığı ve olası vakalarda nasıl bir yol izlenmesi, kimlerle iletişime geçilmesi gerektiği konularında eğitimden geçiyor. Hem sendikamızın eğitimlerinde verilen toplumsal cinsiyet derslerinde, hem işveren tarafından Unilever temsilcileri hem anlaşma içeriği hem de uygulanacak adımlar konusunda bilgilendiriliyorlar.

Ayrıca, cinsel tacize karşı işbirliği anlaşmasının sayfaları basılı olarak fabrikanın ortak alanlarında, soyunma odalarında, dinlenme alanlarında, yemekhanede ve koridorlarda duvarlara asılarak herkesin anlaşma içeriğinden haberdar olması sağlanıyor.

Broşürler ve posterler aracılığıyla yayınlanan Unilever iş ilkeleri destek kanalları aracılığıyla olası taciz vakalarında mağdurların hemen ulaşabilecekleri telefon numaraları (iş ilkeleri destek bildirim hattı), gizlilik içerisinde bildirimde bulunabileceği kanallar (iş ilkele-ri yöneticisinin adı, iletişim bilgileri e-posta adresi vs.) kadın işçilerin bulunduğu her yerde paylaşılıyor.

Unilever işyeri sözleşmesinde de anlaşma gereğince, cinsel taciz nedeniyle bir çalışanın sözleşmeyi haklı nedenle fesh edebileceğine dair bir madde bulunmaktadır:

4. bölümün "İş Sözleşmesinin İşçi Tarafından Feshi" başlıklı 13. maddesinin İşçinin Haklı Nedenle İş Sözleşmesini Derhal Feshi başlıklı B bendi: 4. İşveren işçinin veya ailesi üyelerinden birinin şeref ve namusuna dokunacak şekilde sözler söyler, davranışlarda bulunursa veya işçiye cinsel tacizde bulunursa.

6. İşçinin diğer bir işçi veya üçüncü kişiler tarafından işyerinde cinsel tacize uğraması ve bu durumu işverene bildirmesine rağmen gerekli önlemler alınmazsa.

Dünyanın farklı ülkelerinden Unilever'de örgütlü bazı sendika temsilcilerinin paylaşımlarından, sözleşmenin her ülkede aynı seviyede uygulanmadığını anlıyoruz. Bu ülkelerde, kadın işçilerin çoğunlukla anlaşmadan haberdar olmadığını veya uygulanan mekanizmaları tam olarak kullanmadığını anlaşıyor. Unilever işyerinde cinsel tacize karşı işbirliği anlaşmasının uygulanması, takibi, eğitimlerin ve gerekli bilgilendirilmelerin sürekli yapılması, yeni gelen her çalışana anlaşmaya uygun olarak konuyla ilgili eğitim verilmesinde Petrol-İş'in deneyimi ve kararlılığı büyük önem taşıyor. Genel merkezden şube yönetimine, temsilcilerden üyelere herkesin bu olumlu tabloda katkısı olduğu ortada.

Bu olumlu tablonun devam etmesi, Unilever'de çalışan kadın işçilerin kendini her zaman güvende hissetmelerini sağlamak için imzalanan anlaşmaların takibinin yapılması büyük önem taşıyor. ■

Cinsel tacizin önlenmesine yönelik IUF-IndustriALL-Unilever işbirliği anlaşması



Cinsel tacizin önlenmesine yönelik IUF-IndustriALL-Unilever işbirliği anlaşması, işyerinde cinsel tacizin önlenmesi, katılımcılık ve çeşitlilik kültürünün teşvik edilmesi için birlikte çalışmanın standartlarını, ilkelerini ve uygulamalarını tanımlıyor.

Anlaşmanın niyet açıklaması bölümünde cinsel taciz ciddi bir suç olarak tanımlanıyor, Uluslararası Çalışma Örgütü'nün Temel Anlaşmalarından biri olan, İş ve Meslekle İlgili Ayrımcılık Hakkında Sözleşme C111 uyarınca bir ayrımcılık şekli olarak kabul ediliyor.

Anlaşmada, herhangi bir yanlış anlamaya yol açmayacak şekilde, cinsel tacizin ayrıntılı bir tarifi yapılıyor, hangi davranışların cinsel taciz sayılacağı şu şekilde açıklanıyor:

Cinsel taciz eşitliği baltalamakta, iş ilişkilerine zarar vermekte ve verimliliği olumsuz etkilemektedir. **Cinsel taciz çeşitli şekillerde yapılabilir ve şunları içerebilir:**

- Bir kişinin giyimi, fiziksel görünümü, yaşı, ailevi durumu vb. ile ilgili herhangi bir hakaret veya uygunsuz söz, şaka, ima veya yorum.
- İnsan onuruna zarar veren cinsel imalar içeren küçümseyici veya ataerkil bir tutum.
- Açık veya dolaylı, tehdit içeren veya içermeyen, hoş karşılanmayan bir davet veya talep.
- Gayriahlaki bir bakış veya cinsellik çağrıştıran başka bir hareket.
- Dokunma, okşama, sıkıştırma veya saldırı gibi her türlü uygunsuz fiziksel temas.

Anlaşmanın devamında, işyerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik uygulanacak ilkeler, prosedürler ve süreçlerin nasıl işleyeceğine dair ayrıntılar veriliyor.

IUF, IndustriALL ve Unilever tarafından üzerinde uzlaşmaya varılan **prosedürler aşağıdaki ilkelere dayanmaktadır:**

- Cinsel taciz bir disiplin suçudur.
- Cinsel taciz vakaları, gizlilikle soruşturulacak ve belli bir zaman dilimi içinde ve olaya karışan kişilerin mahremiyetini koruyacak şekilde ele alınacaktır.

• Cinsel taciz vakalarında, gerekirse, şikâyetle bulunan değil, suçlanan kişinin yeri değiştirilecektir.

• Şirket tüm personelini ve yöneticilerini bu politika ve politikadan kaynaklanan sorumlulukları konusunda eğitecektir.

• Şirket, daha ileri düzeyde bir aksiyonun gerekli olup olmadığını belirlemek üzere cinsel taciz vakalarını takip edecektir.

IUF ve IndustriALL, cinsel tacize karşı uluslararası standartları temel alan politikalar geliştirmiştir ve bunları, bağlı kuruluşlar ile birlikte, farkındalık artırıcı programlar, eğitim programları ve toplu iş sözleşmesi süreçleri aracılığıyla uygulayacak ve tanıttacaktır.

Unilever, doğrudan yönetime başvurarak veya mevcut bireysel ya da toplu şikâyet prosedürlerini kullanarak iletilen bir cinsel taciz iddiasına ilişkin olarak, cinsel taciz şekli ne olursa olsun, bir sorunu tespit eden veya dile getiren veya şikâyetle bulunan ya da bu konuda herhangi bir davaya katılan çalışanlara karşı misilleme yapmasına veya bu kişilerin mağdur edilmelerine hoşgörü göstermeyecektir. Unilever, mevcut süreçlerin tam olarak kullanılabilmesini ve mevcut süreçlerin yetersiz kalması ihtimaline karşı ilave kanalların açılmasını sağlamak üzere, işçi sendikaları ile birlikte çalışmaktadır.

Sendika temsilcileri bu anlamda aşağıdaki temel rolleri üstlenecektir:

- Yönetim ile birlikte üyelerini işyerinde nelerin cinsel taciz teşkil ettiğine dair bilgilendirmek.
- Farkındalık yaratmak ve eğitim çalışmaları yapmak.
- Çalışanların/üyelerin, Unilever İş Kuralları süreci veya bilinen bireysel veya toplu şikâyet prosedürleri ve/veya ulusal yönetmelikler doğrultusunda şikâyet ve sorunlarını dile getirmelerine destek olmak.
- İşyerinde cinsel tacizin önlenmesine yönelik etkin bir aksiyon alınabilmesi için, yerel yönetim ve sendikalar şunları yapacaktır:

• Karşılaştırma yapılabilecek standartların ve prosedürlerin bulunduğu bir doküman mevcut değilse, uluslararası standartlar ve ulusal hukuki ve toplu iş sözleşmesi kanunu ve uygulamasına dayalı olarak, cinsel taciz, şikâyet prosedürleri ve uzlaşmazlık çözümü/şikâyet karşılama mekanizmaları ile ilgili net ve kesin bir yerel politika üzerinde uzlaşmaya vararak bunu belgelendireceklerdir. **Prosedür şunları sağlayacaktır;**

A) cinsel taciz vakaları, bu alanda özel eğitim almış güvenilir kişilerce ele alınmalıdır

B) cinsel taciz içerikli tüm şikâyetler, güvenli şekilde, hızla ve mahremiyet içinde soruşturulmalıdır

C) şikâyet soruşturması, iş ilkeleri prosedürü ve/veya karşılıklı olarak kabul edilen diğer düzenlemeler ile tanımlandığı şekilde, bağımsız kişiler/yapılar tarafından yürütülmelidir

D) her vakada, şikâyetçiler hukuki haklarından haberdar edilmelidir

E) şikâyet soruşturmasının sonucu, resmi olarak kaydedilmeli, şikâyetçiye iletilmeli ve şikâyetçi tarafından incelenmelidir

F) cinsel tacizde bulunduğu tespit edilen kişilere uygulanacak yaptırımlar açıkça belirtilmelidir

G) süreç sonlanana kadar, cinsel taciz mağdurlarına tam bir koruma ve destek sağlanmalıdır

• Yerel yönetim ile sendika üyelerinin ve temsilcilerinin cinsel tacize ilişkin ilgili uluslararası standartlar ve Unilever İş İlkeleri'nde belirtilen prosedürler konusunda tam olarak bilgilенmelerini sağlamak için uygun önlemler alınmalıdır.

• Ekim tesisleri gibi daha yüksek riskli alanlar, geçici işçi istihdamının daha yüksek seviyede olduğu yerler ve çoğunlukla erkek amirlerin gözetiminde çok sayıda kadın işçinin çalıştığı yerler için, yönetim ve sendika tarafından özel farkındalık ve eğitim önlemleri kararlaştırılmalı ve uygulanmalıdır.

Fadime Hanım'ın Işığı

Serap Gökalp

Anlatılan Bizim Hikâyemiz
Petrol-İş Kadın Dergisi
Kadın Öyküleri Yarışması 2007

Yarışma Birincisi

Fadime Demircan, gecekonduarın çürük dişler gibi dizildikleri yamaçtan çakılları saçıp sıçratarak aceleyle yürüyor. Aslında bir gün önce hava fena değildi. Birtakım belirtiler vardı ama artık o eski belirtilerle hava tahmini yapmaktan eski denizciler bile vazgeçmek üzere. Batı tarafta bulutlar tortulanıp bulanmaya başlayınca denizin üstüne bir gölge vurur. Bu gölge hayra alamet değildir. Sahildeki şemsiyelerin toplanması gerekir. Gel gelelim son yıllarda bu bulutların, içine dalıveren yün şişleri, güneş ışıklarının (bir iki saat sonra, bilemedin öğleden sonra) yün yumağını örüp, gökkuşağına çevirerek başka taraflara çekip götürdüğü de olmuştur. Ne olursa olsun insanda bungunluk yaratıyor bu sıçan rengi bulutlar.

Kendi gölgesi sayesinde arkasından yavaşça akan sabah güneşini hissediyor. Ama ne sarı toprak ne yoldaki çakıllar bu sabah içini coşkulandırmıyor. Yağmur kokusu var havada... Rüzgârın aşındırdığı kayalar arasında kuş yuvasına benzer tek tük evler, sisler içinde erirken... Denizin içine bıçak olup girmiş kara sağlam ve sarsılmaz dururken, denizin öfkeli dalgalarıyla yıkanıp parlıyordu. Ak köpük şeritlerinin tüm dolanma çabaları karaya vız geliyordu. Çünkü hiç susmaksızın gemicilere seslenen deniz feneri onun omuzlarındaydı.

Fadime Demircan'ın yamaçtan aşağı ayakları tökezleyerek yürümesinin nedeni aklını evde bırakması. Oysa buralarda gözü kapalı bile yolunu bulur. Başını öne eğip, -aklı evde ama- zeytin ağaçlarını kokluyor ve mantosunun ceplerinin içindeki dikişleri tırnaklıyor.

Bu yoldan tüm kasaba ve liman görünüyor ama o asık yüzü ve patıkaya dikiştiği düşmanca bakışlarını bu görüntüye çevirmiyor. Hem akli evde hem de bir tür savunma içgüdüğü. Yol biraz ıssız. Denizden bir karayel esiyor ki



uzanıp çelik tellere tutunur gibi tutunabilirsin rüzgâra. Tellerin birbirine çarparkenki sesi kıydan taa yukarılara kadar uzanıyor. Evlere ağaçlara, insanlara saplanıp kalıyor. Kümeslerde tavuklar, yumurtaları üşüyecek diye kaygılanıyor. Kangal bekçi köpekleri aldırıyor olabilir sadece. Rüzgâra karşı durup ense tüyleri ters döndükçe havayı koklayıp sakince dolanıyordur ortalıkta. Koyunlar birbirlerine sokulmuşlardı; gübre kokusunu hiçbir ağılda tutmayan rüzgâr, denizin kokusunu dağlara taşıdığı gibi koyunların kokusunu da kim bilir nerelere alıp götürüyordu. Yaprakları çarpıntıya yakalanmış meşeler, çayırlarda otlar ve yabanıl çiçekler, heyecan içindeydiler. Öyle bir kanat vuruşu dolaşıyordu ki kasabanın üzerinde, bu fırtınadan kimsenin korunması olası değilmiş gibi duruyordu. Tabelalar, çatılar, çitler, çekirgeler tehlikedeydi. Rüzgâr gazoz şişesinden fırlayıp patlayan denize doğru gürliyor, geriliyor, sonra dönüp Fadime'nin lastik çizmelerinin üstünde marullanmış pazen eteklerini çekiştirip kaçıyor. Lastik çizmelerin içine pazen iç donu, yün çorapları ve patiklerini giydi yine.

Bütün gün su içinde çalışan birinin bunlara dikkat etmesi gerek. Aynı örnek patiklerden kızına da ördü. Bu sabah ona da güzelce giydirdi.

Her şey bir yana, akli kızında. Çünkü altı yaşında bir çocuğun tek başına bütün bir günü evde geçirmesini ürküntü verici buluyor. Yemeklerini ve ihtiyacı olabilecekleri mutfak masasının üzerine bıraktı. Çaydanlığı bir havluya sardı. Çünkü çocuğun ocakla uğraşmasını istemiyor ve içecek olabildiğince sıcak tutulmalı. Çocuk çok kötü öksürüyor. İhlamur, adaçayı ve zencefil kaynatıp bundan arada bir içmesini tembihledi. Çok ateşli çocuk; okula gidecek gibi değil. Okulda olsaydı akli onda kalmazdı. Komşusu ilgileneneceğini söyledi, “arada yoklarım” dedi. Çorba da pişirecekmiş ama okulda olsa içi daha rahat edecek. Ateş yüzünden başına bir hâl gelirse öğretmeni ilgilenir, ya evde yalnızken fenalaşırsa?

Balıkhanenin tanıdık kokusu düşüncelerini sekteye uğratıyor. Rüzgâr yüzünden gevşemiş başörtüsünü sıkıştırıp etrafa kulak kabartıyor.

Balıkhanenin duvarlarına çarpıp sıçrayan insan sesleri, hortumlardan fışkıran su fısırtıları, kap kacak gürültülerinin içinde bir demet gibi duruyor. Biletülen bıçak sesleriye sivri sivri ayrılıyor bunların içinde. Tahta balık sandıklarının beton zemine değerkenki sesi başkadır, üst üste konarken başka ses duyarsın. Kasalar dolusu balık gelmiş yine.

Balıkların solungaçlarının hava içinde tikanırken geniş geniş açılıp kapanmalarını artık kafasına takmıyor; çok uzun zamandır. Ama ya kızı öksürürken tikanır da boğulursa balık misali? Öyle bir öksürüyor ki... Küçük vücutundan hırıltılar yaşlı ve kof bir ağaç sesi olup çıkıyor. Yaşlı zeytinler böyle öksürür herhalde.

Yeni gelmiş balıklar nefes nefese. Çok yorgunlar. Koca koca açtıkları ağızlarından giren insan havası onları her dakika biraz daha öldürüyor, ama onlar bu umutsuz devinimden vazgeçmiyorlar. Bazıları böyle kala kalır; ağız bir karışık açık. Fadime temizlerken en son ne hissetmiş olabileceklerini anlamaya çalışır. Bıçak saplanmasına benzer bir acı mı? Balon patlaması mı yoksa? Dumlupınar Denizaltısı'nda kalakalan leventler de bu balıklar gibi mi hissetmiştir? Sıklıkla düşünmeden edemez.

Üstünü değiştiriyor. Dışarlıklı giysilerine balık kokusunun sinmesini istemiyor. Yalnız ellerinden atamıyor bu kokuyu. Plastik önlüğünü güzelce bağlayıp balık sandıklarının arasında görünmez olmuş tezgâha geçiyor. Yosunları kokluyor, çakıl seslerini duyuyor ıslak ıslak.

Küçük balıkları temizlerken solungaçlara baş ve işaret parmaklarını sokup, tutup çekince karnı kendiliğinden yarılıp iç organlarını bir kerede çıkarırsın, rahatça. Büyükler için bıçak kullanmak gerekir. Dil balıklarını temiz-



lemeyi sevmez. Onların balık olarak çağrılmaları bile Fadime'ye pek akla yakın gelmez. Parmaklarının arasında duruşu yapaylık hissettirir ona. Bu sabah kızının kolları da soğuk soğuktu. Alnı yanıyordu ama. Ne yapacağını bilmiyor Fadime. Yok, aslında elbette biliyor; çocuğun bir doktora gösterilmesi gerek. Ama şimdi balıkhaneye haber vermeden işe gelmezse patron hemen yerine başkasını koyar ve işte o zaman... Kocasını balıktan dönmüş olsaydı belki o götürürdü hükümet doktoruna. Şimdilik aspirin ve çaydan başka çare yok.

İlkin lokantalara gidecekleri temizliyorlar. Ötekiler temizlenmeden sandıklanıyor. Burası kalabalık ve gürültülü, Fadime rahatça düşünemiyor kimi zaman. Kalabalık ve balıkların seğirmeleri engel oluyor. Rüzgâr giderek artıyor. Tavana yakın camlardaki pervanelerin içinde ısıklık öttürüp duruyor. Denizin uğultusu buraya ulaşmıyor ama binlerce gazoz şişesinin patlayıp su taneciklerini oraya buraya fırlattığından, martılar ve karabatakların bu havada aç aç dolandıklarından kuşkusuz yok.

Dönen balıkçılar arasında kocası var mı diye bakıyor; yok. Çocuğa “babam bugün döner” dediğine pişman şimdi. Eve bir telefon bağlatmamış olmasına da üzülen. Telefon şirketinin yamaçlara kablo çekmeye niyeti de yok. Daha aşağılarda olsa belki. Sahildeki evler de pahalı. Eski olanların bile kirası verilecek gibi değil...

Aniden bastırdı yağmur. Son yıllarda hep böyle oluyor. Evden çıkarken güneş gözünü yakıyorken, yarı yolda surat asıyor gökyüzü. Kasaba meydanındaki anıtın önünde yağmurun kırbaç seslerini duyuyorsun. Tepeden tırnağa birden ıslanıyorsun. Canın sıkılıyor. Şemsiye almadığına ya da hava raporunu dinlemediğine değil, bu yağmurun belirtisiz kopup gelmesine sinirleniyorsun. Ütülü elbiseler buruşuyor, saçlarda bir koku, otobüslerin içinde buğular, yerlerde halka halka yağmurlar. Aniden saplanan bir bıçak yüzünden boydan boya çatırdayarak ayrılan gökyüzü tehlike yaratıyor. Çocuklar kırmızı renkli şeylerden uzak durmaları



gerektiğini söylüyorlar birbirlerine ve ağaç altlarının tehlikesini. Çatıların altına tek sıra diziliyor insanlar. Kaldırımla yol arasında anında ırmak olup oluklara hücum eden yağmuru durdukları yerden kaygıyla izliyorlar; ya geçen ilkbahardaki gibi sel baskını olursa? Dükkân sahipleri ikide bir kapı önüne çıkıp suyun kaldırımın neresine yükseldiğini kontrol ediyor. Kovaları, süpürgeleri hazır etmek lâzım, iyiye alamet değil bu yağmur. Kapıya da bir eşik yaptırmayı ihmal ettik geçen yıldan beri. Şu aşağıdaki malları yükseğe kaldıralım neme lâzım, su bu, aniden gürler dalar içeri. Su neyse de bir de çamur olmuyor mu, temizle temizleyebilirsen. Şimdi çukur yerler çoktan su altında kalmaya başlamıştır. Bodrumlar, zemin katlardaki depolar. Bu cam vitrin sence dayanır mı usta? Oğlum sen ne diyorsun? Vapurla mı gezeceğiz caddelerde? Vitrin camı kırılırsa zaten... Toparlayamayız kendimizi alimallah. Her şey tarumar olur anladın mı? Öyle bet bet konuşup adamın canını sıkma tamam mı çırak? Ayaklarındaki lavabo pompalarına bakıp “Üşüyorum” diyor çırak. “Benim ayakkabılar artık hayır etmez, caddenin tüm suyunu emdi çünkü.”

Her çatırdamada yürekler ağızlara geliyor; yıldırım nereye düşmüş olabilir? Islanan ayakkabılar yüzünden ayaklar kaşınmaya başlıyor. İşportacılar bir süre tezgâhlarının üstünü naylonlarla sıkıca kapayıp direnmeyi deniyorlarsa da bu havada kimsenin bir şey alacak hali olmayacağını anlayınca başlarına geçirdikleri poşetlerle tezgâhlarına dönüp olabildiğince ıslatmadan mallarını topluyorlar. Çoğunun ayakları çıplak ve paçaları sıvanmış, yine de çamurdan kurtulmak mümkün olamıyor. Ortalığı yağmurun sesi kaplıyor, yollar sessiz, taşıtlar çok yavaş ilerliyor. Trafik lambasının borusunun içinden bir serçe başını uzatıp dışarıyı kontrol ediyor.

Serçenin yiyecek sıkıntısı yok. Onu gören Fadime’nin de yok. Balık bol. Et yemiyorlar ama olsun. Yazın herkes bahçesinde sebze yetiştiriyor. Pazarda satan bile

var. Ama Fadime ancak kendisine yetecek kadar yetiştirebiliyor. Çocuk iyi besleniyor. O yüzden aslında sağlıklı. Nasıl oldu da böyle üşüttü kendini? Keşke onu dinlemeyip okula gönderseydi. Yüksek ateşten baygın düşmesin sakın? Yok canım, komşu bakarım dedi; bakar. Çocuğu doktora götürmek gerek. Akşama onu zeytinyağlı, karabiberli sarımsak ezmesiyle bir yağlasa belki üşük çıkar. Ama bu sefer de muayene ederken, çocuk buram buram sarımsak kokacak, adam tiksiniyor iyi muayene etmeyecek... Of, başı ağrımaya başladı. Odun kömür için ayırdıkları paradan doktor ve ilaçların parasını ödeyebilirler. Kocası bu gün gelse. Ama evi iyi ısıtmayınca ya çocuk daha kötülense? Geçen hafta geceleri sobayı yakmadılar, kömür azdı, belki de o yüzden üşüdü. O zaman üşümüş olmalı. Çocuk bu, bilmiyor ki, uyurken üstünü açınca... Bir de korkuyor; kömürden zehirlenmeleri duydukça. Ya rüzgârdan tüter de gündüz gündüz çocuk zehirlenirse? Yok, akıllı kızdır o, ben söyledim, arada kalk kapıyı aç ki havalsın içerisi, dedim. Sobayı da karıştırma sakın. Sakın kapaklarını açıp içine öteberi atmaya kalkışma. Bazen odunlar mı, kömürler mi, belki kozalaklardır aniden parlıyor ateş.

Kozalakları sonbaharda çalışmadığı günlerde topladı kızıyla, Fadime Demircan... Çuvalayıp bodruma koydular. Kıştan önce her şeyi hazır edince enikonu keyiflenir Fadime. Savaşa hazırlanır gibi hazırlanır her yıl; erişte, tarhana, közlenmiş biber, patlıcan kurusu, reçeller, sebze konserveleri, kompostolar, salçalar. Odunu yağmurlar başlamadan alırlar. Kocası buna dikkat eder. Kiler tarafı dolduğunda Fadime nasıl rahatlıyorsa kocası da odunluk dolunca rahatlar. Kış için balık hazırlamak da kocasının işidir, zeytinler ve zeytinyağı da öyle. Masraflarını olabildiğince kısmaya çalışıyorlar, çünkü okula başladı. Onun okuması lâzım. Çocuk onların ışığı... Derslerini yapmasını tembihledi. Bu günküleri için yapılacak bir şey yok, çünkü evleri kasabadan hayli uzakta. Ne bir arkadaşı gelebilir, ne kızı çıkabilir. Fadime’nin balıkhaneden dönmesiye akşam karanlığı. Öğretmen çoktan gitmiş olur. Buna aldırıyor. Onun canını sıkın çocuğun evde yalnız olması. Komşusu bakacak ama onda da beş tane var. İşinden başını kurtarıp seninkine bakabilir mi? Gidip şu adama yalvarsam; bir gün olsun izin vermez mi ki? Git der sessizce ve yarın geldiğinde, tamam, der elemaya ihtiyaç yok. Yemek yemesem de öğle paydosunda bir koşu gidiversem... Yetişemem ki... Ya da lokantalardan birine balıkları ben götüreyim, diyeyim. Kaçıp kızıma bir bakıp geleyim. Ah içimdeki şu sıkıntıdan kurtulayım, ondan korkuyorum. Sakın ona bir şey olmasın! Yok canım. Anneler hisseder ama! Durup dururken ne olacak? Çocuk evde. En güvenli yer. Her şeyi tembihledim. Rüzgâr da çok arttı. Soba tütecek, zehirlenmesin? Zehirlenmez. Arada odanın kapısını aç havalandır, dedim. Bunu biliyor. Kapıyı... Biri gelirse

kapıyı açmamasını söylemişim. Ama ya kurnazca aldatılırsa? Yok bir şey. Vesvese etmeyeyim. Sadece komşunun sesini duyunca aç dedim, dinler o sözümü. Dedim değil mi? Dedim, dedim, hatırlıyorum. Yabancılar kapı açılmayacağını bilir benim kızım zaten. Ama sobanın içine çöp atmaya bayılır. Üst kapağı açıp... Maşayı tutmayı beceremezse elinin üstüne kapak düşebilir, Allah korusun! Kâğıtları çabuk davranıp atıvermezse bir uçtan tutuşur, ateş yüzüne harlar! Hadi, hadi, durup dururken ne kâğıdı yakacak? Benimki de laf şimdi. Televizyon seyrediyordur o. Yatakta oturmuştur. Her şeyi ayarladım. Sobayla, ocakla işi yok. Bir kalıyor kapıya dayanacak bir serseri. Son zamanlarda kasabada bir sürü yabancı türedi zaten. Kimdirler, nereden gelirler bilen yok. Bizim işlerimizin etrafında dört dönüyorlar. Hırsızlık arttı. Ama onlar kasabada geziyorlar. Bizim oralara gitmezler. Fakir olduğumuz besbelli. Ne çalacaklar ki? Televizyon bile eski model. Bizim eve giden miden olmaz. Ama ya çocuk çalan cinsten insanlarsa? Hani şu dilenci yapanlardan, ya da organlarını çalanlardan? Geçen sene olmadı mı? Biraz soruştursan bilgi toplarsın; kadın balıkhanede çalışıyor. Sabah altı buçukta açılır orası. Akşam da yedide ancak evinde olur. Babası balıkçı; teknelerde çalışıyor, kendi teknesi yok. Çalışıyor sade, haftalıkla. Kız ilkokula gidiyor. Komşununkilerle birlikte çıkıyorlar sabah. Bu gün evde yalnız galiba. Babası balıktan dönmedi. Okula gitmemiş. Bunları kolaycacık öğrenir. Sonra sessizce rüzgâra karışıp eve yönelir, kapıyı çalar. Yavrum ilkin cevap vermez. Ama tut ki postacıym derse... Küçük şey inanmaz mı? Bizim postacılık işimiz yok diye akıl etmez ki. Postacı amcalar iyi insanlardır, kapı açılmalıdır. Sonradan anlar ama iş işten geçer. Filmlerdeki gibi adam ağzına bir çaput tıktı mıydı, haydi bakalım. Komşu, evin kapısını açık görünce hasta hasta dışarıda mı geziyor, diye kontrol etmeye gelir. Bir de bakar ki ev boş! Kapılar ardına dek açık! Kızımın yere düşen terliğini çevirir. ("Ters terlik uğursuzluk getirir" der hep) Ama kız nerede? Döner dolanır, dövünmeye başlar. Seslenir ama boşuna. İçine kaygı sel gibi akar. Bir şeyler, kötü bir şeyler... Koş, der büyük oğluna, koş, Fadime Teyzene haber ver. Ayşe ortada yok. Annesinin yanına mı gitti acaba? Gider mi ki? Gitmez. İzinsiz yapmaz öyle şey. Koş, çabuk bisikletle git. Hızlı git, dikkatli ol ama. Oğlan annesinin sözünü ikiletmeden bisikletine koşar. Heyecandan gene sorar; "Ne diyecektim anne, unuttum."

"Fadime Teyze, Ayşe evde yok. Ev boş. Annem bakmaya gitti kız yok. Annem hemen gelsin diyor, diyeceksin." "Tamam" der çocuk, yarılışıya bisiklet kullanır. Yamaçtan dönemeci alırken bir ayağını arada yere sürüp destek yapması gerekir. Balıkhanenin önüne gelir gelmez bir yandan bağırır: "Fadime Teyze'yi görmem lâzım!"

Patron: "Ne var?" der. O nefes nefese olan biteni anlatır. Ben içerideyimdir ama bir şey duymuyorumdur. Hele şu Şerafettin'in koca sesiyle şarkı tutturması yok mu? Hava saldırısı olsa, su altındaki balık kadar sağırız. İşte ben de duymuyorumdur ve patron bağırır...

Fadimeeee!

Büyük bir hangardan bozma balıkhanenin büyük camlarından biri o sırada patladı. İçeri dolan rüzgârdan eşyalar korku filmlerini aratmayacak şekilde oradan oraya savruldu. Şangırtının içinde adı belli belirsizdi. Emin olamadı. Kaygılarının kendisini yanılttığını düşündü. Patron yine seslendi: "Fadime gelsin çabuk!"

Fadime'nin dizlerinin bağı çözüldü. "Ah, karanlıkları susturabilsem" diye geçirdi aklından Fadime Demircan, "İşğim korkuyor çünkü..." Önce elindeki bıçak düştü ve suya sessizce dalan bir balık gibi yere yığıldı, kıvrıldı. Yüreği seğirdi de öyle sustu Fadime, ışıklar cansız kaldı, canı ışksız...

"Ne oldu?" dedi öfke ve telaşla gelen Patron.

Bu adam hiçbir zaman anlatmak istedikleri için doğru sözcük bulamaz. Dağarcığına rasgele elini daldırır, bir avuç dişli sözcüğü aldığı gibi sağa sola saçar. Onun betimlemesiyle konuşmadır. Ama onu anlamak, kişinin bu sözcüklerin sivri köşelerinden korunmasında gösterdiği başarıdır. Kalın bir kafası ya da sağlam bir çenesi yoksa onunla kimse anlaşılamaz.

"Bilmiyorum" dedi Şerafettin. "Sen seslendin ya, o zaman kayıverdi. Sen niye çağırdın onu can alıcı gibi?"

"Yahu şu Denizkızı lokantasının siparişini götürüversin, diyecektim. Şoför mal boşaltıyor, aşçıları da acele ediyor. Şimdi ayılıp doğrulana kadar ohoooo! Hay ben... Fadime Hanım! Fadimeeee!" ■



KEMİK ERİMESİ OSTEOPOROZ'UN OLUŞUMU PEK ÇOK ETKENE BAĞLI

Yüksek Tiroid ve Kemik Erimesi Arasındaki İlişki

Toplumda çoğunlukla elli yaş üstü kadınları etkileyen, erkeklerin daha çok yetmiş yaşından sonra karşılaştıkları kemik erimesinin tiroid sorunlarıyla da ilgisi bulunuyor. Kemik sağlığının yanısıra kalp sağlığını da olumsuz etkileyen tiroid sorunlarının geciktirilmeden tedavi edilmesi büyük önem taşıyor.



Tiroid bezine bağlı olarak vücutta aşırı hormon salgılanması veya hormon dengesini sağlayan ilaçların neden olduğu hormon artışı kemik erimesinin başlıca sebeplerinden biri. Sözü edilen ilaçlar, tiroid sorunları arasında yer alan tiroid nodülü ve uyarıcı hormon düşüklüğü gibi sorunların giderilmesi için kullanılan ilaçlardır.

Hipertiroidizmin Kaynakları

Hipertiroidizm olarak adlandırılan tiroid yüksekliği, Graves hastalığı (tiroid hormonu tiroksinin aşırı üretilmesine neden olan ve hipertiroidizme yol açan bir bağışıklık sistemi hastalığı); toksik multinodüler guatr (tiroid bezinde birden çok nodül olması) ve toksik adenomdur (tiroid bezinde oluşan iyi huylu bir nodülün aşırı derecede hormon salgılaması). Toksik multinodüler guatr, düşük iyot kullanımına bağlı olarak gelişebilir.

Tiroid fazlalığı, uzun sürmesi halinde kemik metabolizmasının yanısıra kalp fonksiyonlarını da olumsuz etkiler, ayrıca yaşlılarda kalp ritmi bozukluğuna, kan akışının kesintiye uğramasına ve dolayısıyla pıhtılaşma yatkınlığının artmasına, felç riski oluşmasına neden olur. Tiroid sorunlarının geciktirilmeden tedavi edilmesi tüm bu sebeplerden dolayı büyük önem taşıyor.

Tiroid Yüksekliğinin Belirtileri

Tiroid hormonunun salgılanması arttığında, vücutta bir takım tepkiler oluşur. En belirgin olan belirtiler şunlar:

Vücudumuzdaki kemiklerin sertliklerinin azalıp, kalitelerinin bozularak zayıf ve kırılabilir hale gelmeleriyle ortaya çıkan ve tüm iskelet sistemini etkileyen bir kemik hastalığı olan osteoporoz, günümüzde yanlış beslenme ve ilaç kullanımı nedeniyle oldukça yaygınlaşmış durumda.

Tüm dünyada, osteoporozla bağlı kalça kırığı bulunan hasta sayısının iki yüz milyondan fazla olduğu tahmin ediliyor. Kadınların % 30'u, menopoz sonrası evredeki kadınların yüzde 40'ı ve erkeklerin % 30'u osteoporozla ilgili kemik kırılması riskiyle karşı karşıya.

Bununla birlikte, tedavi yöntemleri belirlenirken, kemik erimesinin nedenini doğru belirlemek de büyük önem taşıyor. Yirmili yaşlardan itibaren kemik kütlesinin oluşumu giderek azalır ve

otuzlu yaşlarda vücut, en yüksek kemik yoğunluğu seviyesinde bulunur. Otuzlu yaşlardan sonra ise kemik kütlesi, oluşumundan daha hızlı bir şekilde kayba uğramaya başlar. Bu kayıpta en büyük etken, kemiklerimizin dörtte üçünü oluşturan sert yapıyı destekleyen kalsiyum, fosfor ve magnezyum ile D vitamini eksikliğidir.

Menopoz sonrası dönem, cinsiyet, yaşlılık, sigara ve alkol kullanımı da kemik erimesine neden olan başlıca sebepler arasında yer alıyor.

Toplumda çok yaygın bilinmeyen kemik erimesi kaynaklarından birisi tiroid hormonundaki bozukluklar.

Tiroid hormonları normalde yetişkin insanların iskelet gelişimi ve kemik metabolizması için gereklidir, ancak fazlalığı kemiklere zarar verir.

- Huzursuzluk, asabiyet
- Yüksek tansiyon
- Aşırı terleme
- Ellerde titreme
- Kaygı artışı
- Soğuğa ve ışığa duyarlılık
- Uyuma zorluğu
- Ciltte incelme
- Saç kırılmalarında artış
- Kas zayıflığı, eklem ve kas ağrıları
- Sindirim sorunlarında artış
- Kilo kaybı (yüksek iştaha rağmen)
- Adet düzensizliği ve azalması

Tiroid Sorunlarının Nedenleri

Yapılan çalışmalar, tüm dünyada tiroid hastalığının en yaygın nedeninin iyot eksikliğine bağlı olduğunu gösteriyor. Kıyılarda yaşayan ürünlerin ve balık tüketiminin tiroid hastalıklarını önlemede katkısı büyük. Tiroid sorunlarının diğer nedenleri; psikolojik veya fizyolojik stres veya vücudun tiroide saldıran antikorlar üretmesini tetikleyen durumlar olarak açıklanıyor. Vücudun tiroide saldıran antikor üretmesi ise toksik maruziyet (küf veya zehirli kimyasallar), enfeksiyon veya gluten kaynaklı olabiliyor.

Neler Yapılmalı?

Uzmanlar, tiroid düşüklüğünün takviye ilaç ve gıdalarla düzeltilebilmesine karşın, yüksek tiroidin aynı şekilde düşmediğini belirtiyor. Hipertiroidin en etkili tedavisi, altında yatan nedeni ortadan kaldırmaktan geçiyor. Stresten uzak durmak, yeterince dinlenmek, düzenli egzersiz yapmak, iyi uyumak, bol sıvı almak, güneşin yararlı etkilerinden yararlanmak, bitki ve protein içeren gıdalar tüketmek, işlenmiş gıdalardan uzak durmak, glütensiz bir beslenme de tedavinin etkisini artıracaktır. ■

Hamilelikte Böbrek Taşı Riski Artıyor

American Journal of Kidney Diseases (Amerikan Böbrek Hastalıkları Dergisi), yayınladığı bir araştırmada, hamileliğin pek çok kadında ilk kez böbrek taşı oluşumu için risk içerdiğini belirtiyor. Tüm dünyada her 500 hamile kadından birinin hamilelik sırasında böbrek sorunları yaşadığı belirtilen araştırmaya göre, ilk kez böbrek taşı oluşumu için de yüksek risk taşıyor.

American Journal of Kidney Diseases'in 2021 yılında tamamladığı araştırmasına göre, özellikle hamileliğin ikinci ve üçüncü üç aylık döneminde ilk kez taş oluşumu riski artıyor. Araştırma, 1984'le 2012 arasında yaklaşık üç bin kadın hastanın tıbbi kayıtları incelenerek yapılan gözlemsel bir çalışmaya dayanıyor. Araştırmaya göre, hamilelikte ilk taş oluşumu riski doğuma yakın zirve yaparken, doğumdan bir yıl sonra düzeliyor, ancak böbrek taşı oluşturma riski sonrasında devam ediyor.

Bu sonuca, araştırmanın ikinci aşamasında ulaşıldığı belirtiliyor. Araştırmanın ikinci aşamasında, ilk kez böbrek taşı sorunu yaşayan 945 kadın ve aynı yaştaki 1.890 kadın dahil ediliyor. Çalışmanın amacı, hamilelikte ilk kez semptomatik böbrek taşı riskinin artıp artmadığını ve riskin hamilelik öncesi, sırası ve sonrasında farklı zaman dilimlerinde değişip değişmediğini belirlemek. Araştırmanın bu aşamasından sonra bulunan sonuç ise hamilelik sırasında yüksek risk oluşturan böbrek taşı sorununun doğumdan sonraki bir yıla kadar yüksek risk olarak kaldığı şeklinde.

Araştırma, hamilelikte böbrek taşı oluşumunun nedenleri üzerinde de duruyor. Buna göre, büyüyen rahmin mesaneye yaptığı baskı ve progesteron hormonunun yükselmesine bağlı üreteral gevşeme vücutta üriner staza, yani idrar yollarında düz kaslardaki gevşeme nedeniyle idrarın akım hızında azalmaya neden olabilir. Ayrıca hamilelik sırasında artan kalsiyum atılımı ve yüksek pH'lı kalsiyum fosfat taşı oluşumuna neden olabilir.



Araştırmayı yapan uzmanlar, hamilelik sırasında ve doğum sonrası dönemde böbrek taşı riskinin daha yüksek olduğunun farkında olan bir gebelik ve doğum takibi sisteminin kadınlar için taniya ve önlemeye yönelik hizmetlerin sunulmasını sağlayacağını belirtiyor.

Bu hizmetler, gebelikte böbrek taşı oluşumunu önlemek için ona uygun beslenme alışkanlığı kazandırılmasını da içermeli. Düşük tuzlu beslenme ve yüksek sıvı alımı özellikle teşvik edilmeli. Yapay kalsiyum takviyeleri yerine en az 1000 miligram kalsiyum olmak üzere, yüksek kalsiyum içeren süt, peynir, yoğurt tüketilmesi önem taşıyor. ■



Evet mutfakta birileri var!

Ülkemiz kış sofralarının vazgeçilmez çorbaları

Anadolu Mutfağından Leziz Çorba Tarifleri

Kışa girdiğimiz günlerde, sıcak çorbalar tekrar sofralarımızın en popüler yemeği olmaya başladı. Bu sayımızda, Anadolu mutfağından en iyi çorba tariflerini derledik. Her zaman olduğu gibi, kolay bulunan malzemelerle yapılan tariflere öncelik verdik.



**Yuvalama
Çorbası**

Malzemeler: 100 gr dana kıyma, 1/2 su bardağı pirinç, 2 yemek kaşığı un, 1 yemek kaşığı irmik, tuz, karabiber, 250 gram kuzu incik, 1 su bardağı nohut, 1 adet kuru soğan, 1,5 litre su **Yoğurt Sosu İçin:** 350 gram yoğurt, 1 yumurta, 1 yemek kaşığı un, 4 su bardağı su **Üzeri İçin:** 1 yemek kaşığı tereyağı, 1 yemek kaşığı kuru nane, pul biber

Yapılışı: Geceden ıslattığınız nohutu, soğan ve incikle birlikte düdüklü tencerede 15 dakika haşlayın. Haşlanan etleri soğuduktan sonra küçük küçük doğrayın. Top köfteler için pirinci sıcak suda 30 dakika ıslatın. İrmigi 3 kaşık su ile ıslatın. Kıyma ile pirinci robottan geçirin, un ve irmikle karıştırıp özdeşleşene kadar yoğurun. Dinlenmesi için 30 dakika buzdolabında bekletin. Daha sonra elinizi yağlayarak harçtan nohut büyüklüğünde toplar yapın. Haşlanan et suyunu süzün, tencereye alın, kaynadığında et toplarını atıp iki üç dakika haşlayın. Yoğurt sosu için yoğurdu soğuk suyla çırpın, yumurta ve unu ekleyerek iyice karıştırın. Yoğurdun kesilmemesi için sıcak haşlama suyundan bir iki kepçe ekleyin. Daha sonra ılıyan yoğurtlu sosu çorbaya ekleyin. Son olarak haşlanmış nohut ve pişmiş etleri ekleyin. Bir tavada kızdırdığınız tereyağına nane ve pul biber ekleyin, hafifçe kavurup çorbaya dökün. Sıcak çorbanız hazır, afiyet olsun.



**Yayla
Çorbası**

Malzemeler: 1 kahve fincanı pirinç, 1.5 litre et veya tavuk suyu, 200 gram süzme yoğurt, 1 tatlı kaşığı un, 1 yemek kaşığı tereyağı, 1 yemek kaşığı zeytinyağı, tuz, kuru nane

Yapılışı: Pirinci yıkayıp süzdükten sonra tencereye koyun. Suyu ilave edin. Pirinçler yumuşayana kadar haşlayın. Ayrı bir kasede süzme yoğurdu, birkaç yemek kaşığı kaynayan çorbanın suyunu, unu ve kuru naneyi karıştırın. Bu karışımı kaynamakta olan çorbaya yavaş yavaş ekleyin. Hızlıca karıştırıp birkaç taşım kaynattıktan sonra, tuzu ve tereyağını ilave edin. Küçük bir tavada kuru naneyi yağda kızdırıp çorbaya ekleyin. Sıcak sıcak servis yapın. Afiyet olsun.



**Ezogelin
Çorbası**

Malzemeler: 2 çay bardağı kırmızı mercimek, 3 yemek kaşığı pirinç, 2 yemek kaşığı bulgur, 1 adet kuru soğan, 1 tatlı kaşığı domates salçası, 1 yemek kaşığı tereyağı, 1 su bardağı sıcak su, 1 tatlı kaşığı nane, 1 tatlı kaşığı tuz

Yapılışı: Mercimeği, pirinci, bulguru bir tencerede haşlayın. Tuz ekleyin. Kırmızı mercimekler yumuşayınca kadar yaklaşık yarım saat pişirin. Ayrı bir tavada 1 yemek kaşığı tereyağını eritin. Üzerine küp şeklinde doğranmış soğanı ekleyin ve kavurmaya başlayın. 1 tatlı kaşığı domates salçası ekleyin. 1 tatlı kaşığı naneyi ekleyip, iki dakika daha kavurun, ocaktan alın. Tencereye salçalı karışımı ekleyin. Hızlıca karıştırarak 10 dakika daha pişirin. Limon suyu ve pul biberle servis edin. Afiyet olsun.



20 Kasım Dünya Çocuk Hakları
Günü'nde oyun oynayacakları,
okula gidecekleri yaşta makine
tezgâhlarında ömürleri tükenen çocuk
işçileri anıyoruz. Bu fotoğrafta yer alan
küçük kızın adı Addie Card, henüz 12
yaşında. Ağustos 1910'da, Vermont'ta
bir dokuma fabrikasında ünlü emek
fotoğrafçısı Lewis Hine tarafından
çekilen fotoğraftaki kız, zamanla çocuk
işçiliğinin simgesi haline geldi. Çıplak
ayakla çalışıyordu, çünkü amcasının
ona hediye olarak aldığı ayakkabıların
eskimesini istemiyordu.