

# petrol-iş Kadın

# 43

TEMMUZ 2012

Türkiye Petrol Kimya Lastik İşçileri Sendikası Kadın Dergisi



**Kıdem Tazminatı  
Yasası'nda bizi de  
unutmadılar**



**KADINLARA AİT BİR  
GÜNDEM: KÜRTAJ**



**Tezgah başından  
Merkez Yürütme'ye  
giren ilk kadınlardan  
Belkis Kaya:  
"TAK" DİYE  
İNDİRTTİM ŞALTERİ**



**Endonezya Ulusal  
Endüstriyel İşçi Sendikaları  
Federasyonu'ndan  
Lilis Mahmudah:  
BİZ KADINLAR  
İŞÇİ SINIFININ BİR  
PARÇASIYIZ**



**THY'de Kabin Memuru  
Kadınlar Direniyor:  
Rahim Sarkmasından  
Çocuk Sahibi Olamayan  
Arkadaşlarımız Var**



**Etüt ve Beslenme  
İlköğretim Okulları  
Kapatıldı  
Çalışan Anne Olmak  
Giderek Zorlaşıyor**

**Boğaziçi Üniversitesi  
Öğretim Üyesi Prof. Dr.  
Şemsa Özar:  
EMEĞİMİZE SAHİP  
ÇIKMAK İÇİN HER  
YOLU DENEMELİYİZ**



**EMO'dan Beyza Metin  
ve MMO'dan Nedret  
Durukan'la söyleştik  
KADIN  
MÜHENDİSLER  
YÖNETİMDE**



- 4 Kısa... Kısa...
- 6 Kıdem Tazminatı Yasası'nda Bizi de Unutmadılar
- 8 Tarımda Geçici Mevsimlik İşçiler
- 10 Kadınlara Ait Bir Gündem: Kürtaj
- 12 Etüt ve Beslenme İlköğretim Okulları Kapatıldı:  
Çalışan Anne Olmak Giderek Zorlaşıyor
- 14 THY'de Kabin Memuru Kadınlar Direniyor:  
Rahim Sarkmasından Çocuk Sahibi Olamayan Arkadaşlarımız Var
- 19 Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar
- 20 **DÜNYADAN**  
Alman Kimya Sendikası'ndan (IGBCE) Kadınlar:  
Sendikada Kadınları Güçlendirmek Zorundayız
- 21 Endonezya Ulusal Endüstriyel İşçi Sendikaları Federasyonu'ndan Lilis Mahmudah:  
Biz Kadınlar İşçi Sınıfının Bir Parçasıyız
- 24 Tezgah Başından Merkez Yürütme'ye Giren İlk Kadınlardan Belkis Kaya:  
"Tak" Diye İndirttim Şalteri
- 27 **HAKLARIMIZ**  
Eşiniz Sizden İzinsiz Kefil Olamayacak
- 28 Boğaziçi Üniversitesi Öğretim Üyesi Feminist İktisatçı Prof. Dr. Şemsa Özar:  
Emeğimize Sahip Çıkmak İçin Her Yolu Denemeliyiz
- KADIN MÜHENDİSLER YÖNETİMDE**
- 30 EMO İstanbul'un Çiçeği Burnunda Yönetim Kurulu Başkanı Beyza Metin  
Bu Dönem Kadınlar İçin Bir Milat
- 33 Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şube Başkanı Nedret Durukan:  
Kadınları Görünür Kılmak İçin Mücadele Vermeliyiz
- 36 **TARİHTEN KADIN SESLERİ**  
Çocuk Eğitiminde Çığır Açan Kadın: Maria Montessori
- 38 Kathe Kollwitz:  
Kadın Heykeltıraş Gravür Sanatçısı
- 39 7-8 Temmuz'da Sanat Atölyeleri Eşzanmanlı Eylemdeydi  
Kürtaj Yasağına Sanatın Ortak Tepkisi
- 40 **SENDİKAL BİLİNÇ**  
Geleneksel Kadın Örgütlenmelerinin Çıkmazı
- 42 Dondurmaya Tarih İçinden Bir Bakış
- 44 **SAĞLIK**  
Sıcak Hava Baş Ağrısı Yapıyor
- 45 **CEMİLE TEYZE**  
Acil Servise Yolunuz Düştüğünde...
- 46 **EVET MUTFAKTA BİRİLERİ VAR**  
Kabağın Vazgeçilmez Tadı





# Ev işçileri sözleşmesi imzalandı!

16 Haziran 2011 tarihinde İLO tarafından "Ev İşçilerine İnsanca İş Sözleşmesi" kabul edilirken. 16 Haziran'ın "Uluslararası Ev İşçileri Günü" olarak kutlanmasına karar verilmişti. Dünya Ev İşçileri Günü'nde eylem yapan İMECE Kadın Sendikası üyeleri, "Kül kedisi değil, ev işçisiyiz" diye seslendi, Türkiye'nin İLO "Ev İşçilerine İnsanca İş Sözleşmesi"ni imzalamasını istedi.

Uluslararası Çalışma Örgütü (İLO) verilerine göre, dünyada 50 milyon ev işçisi bulunuyor. Türkiye'de bu konuda bilimsel bir veri yok. Ancak yaklaşık 1 milyon ücretli ev işçisi olduğu tahmin ediliyor.

Uluslararası Ev İşçileri Günü dolayısıyla 16 Haziran Cumartesi günü Bakırköy Özgürlük Meydanı'nda açıklama yapan



İMECE Kadın Sendikası üyeleri, Türkiye'nin söz konusu sözleşmeyi imzalamasını istedi.

Sendika üyesi Sevda Özer, açıklamasına yaptığı açıklamada, Çalışma Bakanlığı'na üzerine düşen sorumluluğu yerine getirmeye davet ederek konuşmasına şöyle devam etti: "İş tanımımız yapılmamaktadır, çalışma saatlerimiz düzensizdir. Fazla çalışmamız ücretlendirilmemektedir. Angaryalar yüklenmekte, dinlenme süreleri, senelik izin, hafta tatili, annelik izni verilmemektedir. İşyerinde kaza olduğunda iş kazası sayılmamaktadır. Meslek hastalıklarımız yok sayılmaktadır. Güvencesiz çalıştığımız için sendika kurma ve sendikalara üye olma hakkımız yoktur. Başta göçmen arkadaşlarımız olmak üzere istismara açık şartlarda pek çok tehlikeyle yüzyüze çalışmaktayız." ■

## Meclis'te 'bayan' yerine 'kadın'

TBMM yönetimi, Meclis'teki tüm tuvaletlerin kapısında "bay ve bayan" ibarelerini "kadın ve erkek" olarak değiştirdi. TBMM yönetimi, bundan önce de içtüzük'teki "bayan" ifadelerinin ayıklanması için çalışma başlatmıştı.

TBMM yönetimi, kendi iç yazışmalarında ve resmi evrakında bayan yerine kadın kullanılması kararı aldı. Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı da resmi yazışmalarda kadın ifadesinin kullanılmasını

isterken, yasalardaki "bayan ve hanım" sözcüklerinin de ayıklanmasına karar verildi. TBMM'ye gönderilen her türlü tasarı ve teklifteki bayan sözcükleri de kadın olarak değiştirilmeye başlandı.

Tartışma, cinsiyet tanımı olarak erkeğin karşılığı olmasına rağmen bir süreden beri kadın yerine bayan ve hanım ifadesinin kullanılmasıyla başladı. Kadın örgütleri, nezaket sözcüğü olan 'bayan'ın cinsiyet tanımında kullanılmasına itiraz ettiler. ■



## Yoksul ülkelerde anne ve çocuk ölümleri azaldı



Birleşmiş Milletler raporu anne-çocuk ölümleri açısından yüz güldürücü veriler içeriyor. Yoksul ülkelerde 1990'dan bu yana anne ve çocuk ölümlerinin büyük oranda azaldığı belirtiliyor.

BM'nin İngiliz "The Lancet" dergisinde yayımladığı raporda, çoğu Sahraaltı Afrikası

ve Güneydoğu Asya'da yer alan yoksul ülkelerde her yıl ölen annelerin sayısının 1990'dan 2010'a kadar neredeyse yarı yarıya (543 binden 287 bine) azaldığı belirtildi.

Aynı dönemde 5 yaşın altındaki çocukların ölümünün 12 milyondan 7.6 milyona indiği vurgulandı.

Rapora imza atan uzmanlar bazı ülkelerin küçük çocukların ölüm oranını azaltmak için çok önemli ilerlemeler kaydettiğini belirtti.

Botswana, Mısır, Liberya, Madagaskar, Malavi, Ruanda ve Tanzanya'da 2000-2010 yılında çocuk ölümlerinin yılda yüzde 5, Ekvador Ginesi, Nepal ve Vietnam'da da anne ölümleri yılda yüzde 75 azaldı.

Bu gelişmelere rağmen 75 ülkeden sadece 22'sinin BM'nin 2015'e kadar Binyıl Kalkınma Hedefi'ne ulaşabildiği belirtildi. BM, 2015'e kadar dünyada 5 yaşın altındaki çocukların ölüm oranını üçte iki azaltmayı hedefliyor. ■

## Panik butonu uygulamaya geçiyor

Emniyet, aile içi şiddette kadını korumak için ilk olarak çağrı butonlarını uygulamayı planlıyor. İkinci aşamada elektronik bileklikler devreye girecek. Emniyet Genel Müdürlüğü, aile içi şiddet kapsamında tehlike anında polisi alarma geçirecek elektronik cihazları belirledi. Yapılan değerlendirmeler sonrası öncelikle korunan 3 bin kişi için cep telefonu şeklindeki panik butonu kullanılacak.

Uygulamanın diğer safhasında ise elektronik bileklik kullanılacak. Cihaz ve sinyal maliyetini ise Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı karşılayacak.

Ailenin Korunması ve Kadına Karşı Şiddetin Önlenmesine Dair Kanun kapsamında korumaya alınacak kadın/erkeklerde elektronik cihazlar kullanılacak.

Emniyet, Avusturya, İspanya ve İngiltere'deki sistemleri inceledikten sonra GSM hattı ile çalışan panik butonu ile elektronik bileklik cihazlarını uygulama için seçti.

Panik butonu GSM hattı ile çalışacak. Şiddet mağduru kadınlar tehlike anında cep telefonu şeklindeki butona basacak. Buton sinyali Emniyet Müdürlükleri'ndeki dijital haritaya yansıtacak. GPS sinyalinden en yakın polis ekibi olay yerine sevk edilerek şüpheliye müdahale edecek.

İkinci aşamada düşünülen sistem ise elektronik bileklik. Sistem hem mağdur kadına hem de tehdit doğuran kişiye takılacak. Şüphelinin mağdura 400- 500 metre mesafe kala yaklaş-



ması halinde sistem yine dijital harita üzerinde sinyal vererek tehdit alarmı oluşturacak. Emniyet en yakın mesafedeki ekibi bölgeye yönlendirerek şüpheliye müdahale edecek.

Yönetmelik ve gerekli mevzuat düzenlemelerinin yapılmasının ardından panik butonu ilk aşamada aile içi şiddet vakalarının yoğun görüldüğü Ankara ve İstanbul'da pilot olarak uygulanacak.

GSM şirketleri panik butonunu 100 dolara satacak ve sabit ücret için her ay 3 TL alacak. Projenin finansmanını Aile ve Sosyal Politikalar Bakanlığı karşılayacak. Polisin kullandığı Coğrafi Bilgi Sistemi'ne eklenecek yazılımlarla panik butonu ya da elektronik kelepçe sinyalleri sayısal haritada görülecek. ■

## AP'den Türkiye'ye Kadın Hakları Çağrısı

"2020 Perspektifinde Türkiye'de Kadınlar" raporu Avrupa Parlamentosu'nda kabul edildi. AP, Türkiye'ye kadın hakları konusunda adım atması çağrısında bulundu.

28 aleyhte ve 53 çekimser oya karşılık 590 lehte oyla kabul gören rapor, Türkiye'de kadın hakları ve cinsiyet eşitliği konularını yasal çerçeve, kadına yönelik şiddet, kadınların iş piyasası ve siyasete katılımı ve 2020 perspektifinde atılması gereken adımlar başlıkları altında topluyor.

Emine Bozkurt, raporuyla ilgili Genel Kurul'daki oturumda yaptığı konuşmada, Türkiye'de erkek şiddeti sorununa dikkat çekti.



Avrupa Komisyonu adına söz alan İşçileri'nden sorumlu komiser Cecilia Malmström ise Türkiye'de kadın hakları konusunda yasal mevzuatın yeterli olmadığını ama sorunun

aynı zamanda mevcut yasal çerçevenin uygulanmamasından kaynaklandığını dile getirdi.

'Namus' bahanesiyle işlenen cınayetler, zorla evlendirmeler ve aile içi şiddetin sorun olmaya devam ettiğini söyleyen Malmström, kadın hakları konusunun Yargı ve Temel Haklar faslının parçası olduğunu ve Pozitif Gündem kapsamında ele alınacağını bildirdi.

Raporda, kadın hakları ve kadın-erkek eşitliği konularının yeni anayasa hazırlığı sırasında dikkate alınması ve bu tartışmaya uzman sivil toplum kuruluşlarının da dahil edilmesi isteniyor. ■

# Kıdem Tazminatı Yasası'nda bizi de unutmadılar

**Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı geçtiğimiz günlerde basına sızdırıldı. Tasarıda genel hak kayıplarının yanı sıra, kadınlara “özel” uygulamalar da var. Çalışan kadın evlenme durumunda artık kıdem tazminatını alamayacak.**

Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kanun Taslağı, bir biçimde geçtiğimiz günlerde basına sızdırıldı. Taslağın yayınlanması ile birlikte bazı gazetelerde bunun ne kadar da işçi lehine olacağı, ev almak isteyen çalışanların kıdem tazminatının yarısını hemen alabilecekleri şeklinde haberler yapılmaya başlandı. İnşaat sektörünün büyüklerine bu duruma nasıl bakıyorsunuz şeklinde sorular soruldu onlar da “Hem işveren hem çalışanlar bundan kârlı çıkacak. Çalışanlar konut alıp değerlendirecek. Gayrimenkul sektöründe durgunluk biraz olsun azalacak.” şeklinde cevap verdiler. Ortalama olarak bir işçi kıdem tazminatının yarısı ile bir evin ancak küçük odasını satın alabileceği gerçeği bir yana, siz hem işverenin hem de sizin kârlı çıktığı kaç durumla karşılaştınız hayatınızda? Hiç değil mi? Elbette işverenin kâr ettiği noktada siz zarardasınızdır her zaman.

Gelelim kıdem tazminatı fonu hakkındaki gerçeklere. Sosyal tarafların sızdırılan bu taslaktan haberi yok, hükümet de bu bizim taslağımız değil diyor. Kürtaaj meselesinde yaptıkları gibi olayı tartıştırmak, çalışanların tepkilerini ölçmek istiyorlar sanırım yine. Bu acı hapi da itiraz etmezsek yutturacaklar bize.

Sızdırılan taslak tümüyle işverenlerin lehine. Hükümet işçi-



lerin cebinden bir fon kurarak hem işverenlere hem de emeklilik şirketlerine kaynak aktarmak istiyor. En aleyhimize olan durum, tazminatın fona devredilerek işverenle ilişkisinin kesilmesi. Böylece işveren kıdem tazminatını düşünmeden işçileri rahatlıkla işten atabilecek.

Yeni taslakta aylık prim oranları düşürülüyor. Bir yıl için bir ücret tutarında, yani aylık ücretin yaklaşık % 8,33'ü olan kıdem tazminatı ödemesi aylık prime esas brüt kazanç üzerinden % 4'e düşürülüyor. Değişiklikle her yıl için 30 gün olan mevcut ödeme yaklaşık 14 güne indiriliyor. Bu tazminatın eski duruma göre yarısını alacağınız anlamına geliyor. Patron ise eskiye göre çok daha az prim ödeyecek.

Yeni düzenlemede kıdem tazminatını çekme ve kullanma hakkı bazı şartlara bağlanıyor. Buna göre, bireysel kıdem hesabında birikecek tutarın yarısını çekmeye hak kazanmak için:

\*İlk para çekme esnasında, 15 yıl sigortalılık süresinin dolması ve 3600 prim ödeme gün sayısının aynı anda sağlanması,

\*İkinci ve sonraki kullanımlarda ise son kullanımın ardından 1800 prim ödeme gün sayısının tahakkuk ettirilmesi,

\*İşçilerin konut edinmeleri şartı aranıyor.

## Kadınlar güçsüzleştiriliyor

İş yaşamında patronlar lehine bir düzenleme yapıldığında, emek piyasalarının en kırılgan ve güvencesiz grubu olan kadınlar ve gençler bu düzenlemeden en fazla etkilenirler. Kıdem tazminatı konusunda da böyle oldu. Emek piyasasının asli unsuru olarak görülmeyen kadınların yaptıkları işler, daha düşük ücretli ve daha güvencesizdir her zaman. Prim oranı ve gün sayısının düşürülmesi, elbette aylık ücretleri ile çalışan kadınların eline çok daha düşük mblağların geçmesi

anlamına geliyor. Bunun sonucunda kadınların sigortalı, nispeten güvenceli ve sürekli işlerde çalışması ile yarım zamanlı, geçici, güvencesiz işlerde çalışması arasında maddi olarak bir fark kalmayacak. Zaten istenen de bu, kadınlar geçici, kısa süreli işlerde, esnek çalışanlar, geri kalan zamanlarında evde oturup çocuk bakıp, yemek pişirsinler. Bu tür tedbirlerin kadınların ev kadınlaraştırma sürecini arttıracağı ise çok açık bir gerçek.

Mevcut sistemde askerlik durumunda, kadınların evliliğinden sonra, emekliliği bekleme ve işveren tarafından işten atılmalarda kıdem tazminatından derhal yararlanabilme olanağı, yeni düzenlemeyle kaldırılıyor. Bu çalışan kadınlar açısından kesin bir hak kaybıdır. Evliliğin iyi gitmemesi durumunda belki de güvence olabilecek bir paradan kadınların yoksun kalması anlamına geliyor. Kadınların güvencesiz işlere yönlendirilmesi ve maddi kazanç kaybı, bu iki durumda aile içinde ve kamusal alanda erkek egemenliğini daha da güçlendirecektir.

Unutmayalım, pek çok kadın evdeki ölümlere kadar varan dayaklara, şiddete elinde maddi bir güç olmadığı için katlanıyor. Kadınların hem evde hem işyerlerinde güçlenmeye ihtiyacı vardır. ■

# Kadın Sendikacılar: ORTAK TEPKİ ÖRGÜTLEMELİYİZ

Kadın sendikacılar ve sendika uzmanlarına kadınların Kıdem Tazminatının İşçinin Bireysel Hesabına Yatırılması Hakkında Kadın Taslağı'yla gelebilecek hak kayıplarını sorduk.

## Nebile Irmak Çetin

Genel-İş Sendikası İstanbul Konut İşleri Şube Başkanı



Nebile Irmak Çetin

*Son dönemlerde tüm emekçilerin yüz yıllık kazanımları tek tek gaspediliyor. Hak kayıplarında en ağır bedeli ise kadınlar ödüyor. Hükümetin yaptığı pek çok düzenleme fiili olarak kadınların çalışma yaşamında-*

*ki durumunu kötüleştirmeye yarıyor. Evlenen kadın eski taslakta bir yılı geçirmeden işyerinden ayrıldığında, tazminata hak kazanırken, şimdi bu kaldırılıyor. Söz konusu uygulama kadınların bir hakkını daha elinden alıyor. Genç işçiler için de aynı durum söz konusu. Onlar da askerlik durumunda haklarını kaybediyorlar. Sigortalı işten kıdemsizlik, kadınların bu işlere girme konusunda caydırıcı bir etkiye sahip oluyor. Evlenme de olunca kadınlar hepten*

*eve kapatılmış oluyorlar. Angarya, ağır ve güvencesiz, taşeron ve merdiven altı işlerde yoğunlaşmaya başlıyor kadın çalışması. Buralarda istedikleri gibi sömürüyorlar.*

*Konfederasyonların Türk-İş ve DİSK'in bu konuda ciddi bir tepki göstermemeleri ise çok kötü. Atıl ve sessiz kalarak kıdem tazminatının emekçilerin elinden alınmasına katkı sunuyorlar. İş yine kadınlara düşüyor; tüm sendikalarda bulunan*

*kadınlar ve istihdamla uğraşan kadınlar olarak bir dayanışma örgütlemeliyiz. ■*

## Neslihan Taşoluk Nakaş

Tekgıda-İş Sendikası Kadın Komisyonu Başkanı

*Kıdem tazminatı herkesi ilgilendiren bir konu ve önemli bir hak, iş güvencesinin dayanağı. Fakat yapılacak değişikliklerle bu hak da işçilerin elinden alınıyor ve fona devrediliyor. İşten atılan işçi kıdem tazminatı alamayacak. Alması için 15 yıl çalışma şartı aranıyor. Böylelikle işverenler rahatlıkla işçileri işten çıkarabilecekler. Kıdem tazminatı hesaplanırken her 1 yıla karşılık 30 günlük ücret düşürülmeye çalışılıyor; bu da kıdem tazminatının tutarını düşürecek. Kadın işçi evlenmesi halinde 1 yıl içerisinde işten ayrıldığında tazminatını alırken, tasarıda bu hak da kadınların elimizden alınıyor. Söylemde kalan kadın istihdamını arttırmaya yönelik çalışmaların aksine; İş Yasası'ndaki ve uygulamadaki değişikliklerle son bir yıl içerisinde kadınlar iş yaşamı dışına atılıyorlar. Yapılan araştırmalar ev kadını sayısında da ciddi bir artış olduğunu ortaya koyuyor. ■*

## Bilge Çoban

Sosyal-İş Sendikası İstanbul Şube Yönetim Kurulu Üyesi

*AKP Hükümeti tarafından sermayedarların talepleri doğrultusunda yine bir taslak hazırlandı. Hazırlanan taslağın amacı kıdem tazminatı hakkımızı yok etmektir. Kıdem tazminatının fona dönüştürülmesiyle işverenler işçileri işten çıkardığında, kıdem tazminatı*

*ödemeyecektir. Kıdem tazminatının iş güvencesi boyutu ortadan kalkacaktır. Ayrıca yeni taslağa göre evlendiği için işten ayrılan kadın işçinin kıdem tazminatı hakkı da elinden alınmış olacak. Bugün kıdem tazminatı hakkımızı korumak tüm sendikaların, konfederasyonların, emek ve demokrasi güçlerinin birlikte hareket etmeleri, mücadele etmeleriyle mümkün olabilir. ■*



Bilge Çoban

## Yıldız Koç

Basın-İş Sendikası Uzmanı

*Kıdem tazminatlarının fona devri tüm işçiler açısından ciddi sıkıntılar yaratıyor. Ancak pek çok başlıkta olduğu gibi, kıdem tazminatı konusunda da kadın işçiler daha yoğun bir hak kaybı ile karşı karşıya. Bu kayıp, yalnızca kadın işçinin evlendikten sonraki bir yıl içinde kıdem tazminatı olarak işten ayrılabilmesi hakkının ortadan kalkmasından ibaret değil. Bence daha önemli sıkıntı, işçinin hizmet akdini haklı nedenle feshi durumunda ortaya çıkacak. Kıdem tazminatlarının fona devri, haklı nedenle feshi fiilen kullanılmaz durumuna getiriyor. İşyerinde yaşanan ve haklı nedenle feshin konusu olan fiillerin bir bölümü kadın işçileri daha fazla etkiliyor. Mobbing, ayrımcılık,*

*taciz ve benzeri kadın işçilerin daha yoğun olarak karşı karşıya kaldığı sorunlarda, hizmet akdinin kıdem tazminatı olarak feshi de mümkün değilken, pek çok işçi arkadaşımız yaşadığı sorunları sineye çekip, çalışmayı sürdürmek durumunda kalacak. Ve hatta haklı nedenle feshin fiilen uygulanamaz hale getirildiği bir çalışma ortamında, patronların çalışma yaşamını daha da cehenneme çevireceğini öngörmek zor değil. ■*



Yıldız Koç



Neslihan Taşoluk Nakaş

# Tarımda gezici mevsimlik işçiler

**Onları kamyon kasalarında bir yerden bir yere giderken kazalara uğrayanlar olarak tanıyoruz. Ya da çalıştıkları bölgelerde fındık, pancar toplarken ufacık tartışmalardan patlak veren etnik kavgaların mağdurları olarak. Büyük çoğunluğu kadın ve çocuk olan mevsimlik tarım işçilerinden bahsediyorum. Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (MİGA) onları araştırdı. İçlerinde en kötü durumda olanlar elbette kadınlar.**



İstanbul Bilgi Üniversitesi Göç Çalışmaları Uygulama ve Araştırma Merkezi, Frederich Ebert Stiftung (FES) Harran Üniversitesi, Mardin Artuklu Üniversitesi, Anadolu Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Çukurova Üniversitesi, Marmara Üniversitesi Diyarbakır Büyükşehir Belediyesi Kalkınma Atölyesi Kooperatifi, Mevsimlik Tarım İşçilerinin Haklarının Korunması ve Geliştirilmesi Derneği, BM Nüfus Fonu gibi bazı kurumların ve konu ile ilgili çalışan akademisyenlerin bir araya gelmesi ile bir ağ oluşturdu. FES tarafından desteklenen, Mevsimlik İşçi Göçü İletişim Ağı (MİGA) 30 Haziran 2010 ila 10 Mart 2012 arasında altı toplantı gerçekleştirdi. MİGA katılımcıların ilgi ve uzmanlıklarına göre çalışma grupları oluşturdu. Bu çalışma gruplarının değerlendirmelerini içeren bir rapor geçtiğimiz Mayıs ayı içinde FES tarafından yayımlandı.

Rapora göre; mevsimlik tarım işçiliği özellikle tarımsal bölgelerde oldukça yaygın bir durum. Uluslararası Göç Örgütü (IOM) dünyada yaklaşık 90 milyon insanın mevsimlik işlerde çalışabilme umuduyula ulusal sınırların ötesine geçtiğini

“göç konusunda artık yeni bir çağa girildiğini” bildiriyor.

Dünyanın gelişmiş bölgelerinde de tarım işçilerinin koşulları ülkeden ülkeye değişmekle birlikte, diğer çalışanlara göre yine çok kötü.

## Kanada’da bazı haklara sahipler

Kanada’da şu anda sayıları 20-30 bin arasında değişen mevsimlik işçi bulunuyor. Bunların ülkeye giriş, çıkış ve çalışma koşullarını SAWP (Mevsimlik Tarım İşçileri Programı) düzenliyor. Buna göre tarımda çalışacak mevsimlik göçmenlerin 18 yaşını doldurmuş olmaları gerekiyor. SAWP’ta işçi ücretlerinin yanı sıra 65 yaşını dolduran ve yeterli prim ödemiş olan göçmen işçilerin emekli aylığı, sakatlık durumunda özürü aylığı ve ölüm durumunda da ailelere ölüm aylığı bağlanacağı belirtiliyor. Ama buna rağmen Kanada’da da mevsimlik tarım işçilerinin sağlık harcamalarından yeterince yararlanma, toplumsal cinsiyet ayrımcılığı, uzun çalışma koşulları ve sosyal dışlanma gibi sorunları var.

Amerika Birleşik Devletleri’nde de resmi kayıtlara göre tarımda 2,5

milyon işçi çalışıyor ve bunların 1,4 milyonu gezici ve geçici tarım işçilerinden oluşuyor. Ancak resmi olmayan rakamlara göre bu sayı bu sayı 3 ila 5 milyon arasında değişiyor.

ABD’de meyve ve sebze bahçelerinde mevsimlik olarak çalışan göçmen işçiler “Göçmen ve Mevsimlik Tarım İşçileri Sözleşmesi” ile korunma altına alınmışlar. Ama bu sözleşmede işçilerin çalışma koşulları ve ücretleri muğlak bırakılmış. Yapılan araştırmalar Amerika’daki göçmen işçilerin kötü barınma koşulları, tarımda kullanılan böcek ilaçları ve kimyasallar, dil bilmemek, yoksulluk problemleri olduğunu ortaya koyuyor.

Geçici tarım işçiliğinin yaygın olduğu Avrupa Birliği’nde 500 bini yabancı olmak üzere 4,5 milyon işçi tarım sektöründe çalışıyor. AB üyesi İspanya, Fransa ve İtalya gibi ülkelerde tarımda çalışan geçici işçilerin sayısının düzenli çalışanlardan çok daha fazla olduğu tahmin ediliyor. Avrupa’da kaçak işçi çalıştırmanın yanı sıra içerdiği Uluslararası Göç Ofisi (IMO) tarafından belirlenen ve çalışma süresi 6 ila 8 ay arasında değişen geçici iş sözleşmeleri ile dışarıdan getirilen işçiler tarım sektöründe çalışıyorlar. Avrupa ülkelerinde de mevsimlik tarım işçilerinin maruz kaldığı tarım ilacı zehirlenmeleri üzerinde duruluyor. Uluslararası Göç Ofisinin 2006 yılında hazırladığı rapor, mevsimlik tarım işçilerinin kötü barınma koşulları, düşük ücret ve uzun çalışma saatleri yanında, yerli halkın ırkçı saldırılarına maruz kaldığını gösteriyor. Ayrıca ister götürü ister yevmiye ile çalışınlar mevsimlik tarım işçileri ülkede hakim olan asgari ücretin altında bir ücret alıyorlar.

## Türkiye’de özel yasa yok

Türkiye’deki mevsimlik gezici ta-

rım işçileri de araştırılmış ve onların sorunları tespit edilmiş. Buna göre Türkiye’nin tarımsal yapısı özellikle emek süreçleri açısından farklılıklar gösteriyor. Tarımsal yapı küçük orta büyüklükte toprak sahipliği, kadının ücretsiz emeği, cinsiyete dayalı işbölümü, erkeğin uzun dönemli mevsimlik işçiliği, geçimlik üretim, yeniden üretim süreçleri olarak ortaya çıkıyor. Mevsimlik tarım işçileri olarak göç eden ailelerin bir bölümü göç ettikleri yerlerde toprak sahibi iken, bir kısmı topraksız.

Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı verilerine göre sayıları 300 bin civarında verilen mevsimlik gezici tarım işçileri fiilen kayıt dışılar ve çocuklarla birlikte en az bir milyonluk bir nüfusu kapsıyorlar.

Bu hiç küçümsenecek bir rakam değil. Türkiye’de 48 ilde mevsimlik gezici tarım işçisi çalışıyor. Çalışma süreleri ortalama 4 ay olan gezici tarım işçileri Karadeniz bölgesinde fındık, Ege’de yaş zeytin, Çukurova’da pamuk, Orta Anadolu’da soğan, şekerpancarı, kayısı gibi ürünlerin çapa, toplama, kurutma ve serme işlerini yapıyorlar.

İşin tipik özellikleri gezicilik ve geçicilik olarak tanımlanabilir. Önceleri geçici olarak değerlendirilen mevsimlik tarım işçiliği artık bir kesim için asıl meslek haline almış durumda.

Özellikle 1990 yıllarından itibaren etnikleşme ve sosyal dışlanma süreçleri çerçevesinde yaşanan sorunlar, Doğu ve Güneydoğu’ndan Türkiye’nin batı ve kuzey bölgelerine çalışmaya giden mevsimlik tarım işçilerinin yaşamlarının bir parçası haline gedi. Çoğunluğunu Kürtlerin oluşturduğu mevsimlik gezici işçilerin batı bölgelerinin günlük hayatında görünürlük kazanmaları ile etnik gerginliklerin paralellik gösteriyor.



Türkiye'de de mevsimlik tarım işçilerinin başlıca sorunları, ulaşım, barınma, beslenme, hijyen (temiz su ve tuvalet), çalışma koşulları (günde 12-13 saat) ücret, işgüvenliği, sağlık ve sosyal güvence eksikliği, çocukların eğitimden kopması, etnik ayrımcılık ve dışlanma olarak özetlenmiş...

Türkiye'de mevsimlik tarım işçileri ile ilgili özel bir yasa yok. Ama rapor, bazı yasalardan onların ve ailelerinin de yararlanacağını yazıyor bunlar sırasıyla;

### **4857 Sayılı İş Kanunu**

4857 sayılı İş Kanununa göre belirlenen asgari ücret, iş sözleşmesi ile çalışan her işçi için geçerli olarak belirlendiğinden, yasal asgari ücret mevsimlik gezici tarım işçilerine de iş kanunu kapsamına girsinler girmesinler, uygulanabilir.

### **Borçlar Kanunu**

Mevsimlik gezici tarım işçilerine uygulanmayan iş kanunu hükümleri yerine Borçlar Kanununun "hizmet sözleşmesi"ni düzenleyen tüm hükümleri uygulanabilir.

### **Başbakanlık 2010/6 Sayılı Genelge**

Genelgenin eksiklikleri, işlerliği, emniyet ağırlıklı yanları tartışmaya açık. Bu karşın mevsimlik tarım işçilerinin gidecekleri yere ulaşmalarında, barınmalarında, çocukların eğitiminde alınacak önlemleri ilgilendiren düzenlemeleri içeriyor, bunun için merkezi ve yerel idarelere görevler yüklüyor.

### **Tarım İşinde Aracı Yönetmeliği**

Yönetmelik, 2011 Mayıs'ında yürürlüğe konuldu. Bununla araçlar, tescil ve belgeleme işlemleriyle kayıt altına alındı ve yükümlülükleri belirlendi. Yönetmeliğe göre aracılık faaliyetleri denetlenecek, aracılık yaptıkları işçilerle ilgili olarak kuruma rapor verecekler.

### **5510 Sayılı Sosyal Sigortalar ve Genel Sağlık Sigortası Kanunu**

Çok düşük ücret aldıkları gözönünde bulundurulduğunda kendilerini sigortalamaları çok zayıf bir ihtimal. Ama tarım işlerinde hizmet aktiyle süreksiz çalışanlara (5510 sayılı kanunun ek 5. maddesi kap-

samındaki sigortalılar için) 6111 sayılı yasa ile sigortalanabilme hakkı tanınmış.

Süreksiz işlerde çalışan işçiler, sigortalandıkları süre dışında kalan süre için "isteğe bağlı sigorta" yaptırabilecekler.

### **3816 Sayılı Ödeme Gücü Olmayan Vatandaşların Tedavi Giderlerinin Yeşil Kart Verilerek Devlet Tarafından Karşılanması Hakkında Kanun**

6111 sayılı Kanunla, 3816 sayılı Kanunda yer alan mevsimlik gezici tarım işçilerinin varolan yeşil kartlarının sigortalı olmaları nedeniyle kaybedilmesi durumu engellenmiş.

Yeni uygulamada yeşil kart sahibi mevsimlik gezici tarım işçilerinin yeşil kartları, sigortalı olduklarında askıya alınacak, sigortalılık sona erdiğinde ise başka bir işlem yapılmaksızın yeşil kartları yeniden devreye girecek.

### **2821 sayılı Sendikalar Kanunu**

Mevsimlik gezici tarım işçileri ister İş Kanunu, isterse Borçlar Kanuna tabi olarak çalışsınlar, iş sözleşmesi ile çalıştıklarında, mevcut sendikalara üye olabilecekler.

Yasalarda sınırlı sayıda olsa da bazı hükümler var. Ancak işveren konumundaki toprak sahipleri, bu sorumlulukları yerine getirmiyor. Onları denetleyecek hiçbir mekanizma yok. Bunun için uygulanabilir düzenlemelere ihtiyaç var...

### **En mağdur durumdakiler: Kadınlar**

Raporda Tarım Emeğinde Kadınların Durumunu başlıklı bir bölüm de bulunuyor. Mevsimlik gezici kadın işçilerin kırsal yoksulluktan en fazla etkilenen grup olduğuna vurgu yapan çalışma, onların cinsiyete özgü sorunlarını da ele alıyor.

Diyarbakır ilinde çeşitli saha ve ev ziyaretlerinde çoğunluğunu göçle gelenlerin oluşturduğu mahallelerde yapılan gözlem ve grup çalışmalarına dayanılacak edinilen izlenimler şöyle sıralanıyor:

Mevsimlik gezici ve geçici tarım işçisi kadınlar emek yoğun tarım üretim sürecinde en zor koşullarda farklı deneyimleri yaşayan



dezavantajlı grupların başında geliyorlar.

Tarımla uğraşan ailelerde yapılacak işler konusunda erkek kadın açısından geleneklere dayalı işbölümü var. Kadınlar tarlalarda 12-14 saat çalıştıktan sonra çadır temizliği, su temini, çocuk ve yaşlı bakımı, yemek bulaşık işleriyle ilgileniyorlar. Mesailerini hiç bitmiyor.

Kadın ve kız çocukları açısından en büyük sorunlardan biri banyo ve tuvalet sorunudur. Tuvaletler genellikle çadırın yanındaki uygun bir alana belirli derinlikteki çukur kazılması ve çukurun etrafına naylon ya da çadır bezi kapatılması ile oluşturuluyor. Bu da kadınları rahatsız ediyor. Banyo da sorun oluyor. Genellikle kadınlar çadır içinde yıkıyorlar. Bu banyo ve tuvaletler, hijyenden çok uzak bir haldedir, özellikle tuvaletlerin çadır alanlarında bulaşıcı hastalıkların ortaya çıkmasına neden oluyor.

Çalışma koşullarındaki en problemleri alanlardan birisi de ücretlerdir. Mevsimlik tarım işçilerinin ücretleri konusunda ülke çapında kabul görmüş bir sistem yoktur. Kadın, erkek ve çocuklar arasında ücret dengesizlikleri vardır. Kadınlar erkeklerle aynı işi yapmalarına rağmen onlardan daha düşük ücret alıyorlar. Ücretle ilgili tüm işlemler iş süreçlerine aktif olarak katılmalarına rağmen kadınları dışlayarak yapıyor. Kadınlar kendilerine bildirilen ücreti değerlendirecek işi kabul veya reddediyorlar.

Daha az ücret almalarına rağmen kadınların yeniden üretim emeğinden kaynaklanan günde yaklaşık 18 saatlik bir işgünleri vardır.

Diyarbakır'dan Sakarya'ya giden Kürt işçilerin -hem erkeklerin hem kadınların- farklı beden kontrol mekanizmalarına maruz kaldığı görülüyor. Hem kadın hem erkek işçilerin köye girmesi faydalı yollardan yasaklanıyor. Fakat kadın işçiler hem Kürt erkek işçi-

ler hem de yöre halkı tarafından kontrol ediliyorlar. Kadın işçiler Karadeniz'de kaldıkları süre içinde tarla ve çadır alanlarından dışarı kesinlikle çıkmıyorlar.

Kadın işçiler küçük çocuklarına zaman ayıramıyorlar. Aile içinde çocuk ve bakıma muhtaç kimselere yanlarında getirdikleri kız çocukları ve büyük anneler bakıyorlar.

Çocuklar da kötü durumdalar. Göç süresi boyunca çocuklar okullarından ayrı kalıyorlar. Birçok kız çocuğu göç sonrasında memleketlerine döndüklerinde okula devam edemediklerini ailelerin bu konuda direnç gösterdiğini söylüyorlar.

Bulaşıcı hastalıklar, yeterli beslenememe en çok kadın ve çocuk sağlığını tehdit ediyor. Çadır kentlerde yaşadıkları yerlerde herhangi bir sosyal faaliyetleri olmuyor.

Genç kadın işçilerin kimi zaman çalışılan bölgede yaşayan erkekler, kimi zaman da aynı alanda çalışan işçiler tarafından tacize uğradığı üstü kapalı olarak belirtilmiş. Kadınlar ve genç kızlar işlerinin yoğunluğu zorlu çalışma koşulları, çaresizliğin getirdiği baskıyla çoğu kez depresif belirtiler gösteriyorlar. Çocuğu olanlar çocuklarına şiddet uyguladıklarını belirtmişler.

Mevsimlik gezici tarım işçileri alanında örgütlenen sendikalara ve sivil toplum kuruluşlarına da değinen raporda bu konuda son zamanlarda yoğunlaşan dernekleşme çalışmalarına yer veriliyor. Konu ile ilgili dernek ve sendikaların temsilcilerinin bir araya gelerek mevsimlik tarım işçilerinin hertürlü ayrımcılık ve haksızlıklara karşı çıkarak bir platform oluşturmaları öneriliyor.

Böylece ortak platform işçilerin çeşitli sorunlarına çözüm getirmede etkin olabileceği gibi sorunların hem yetkililerin hem de kamuoyunun dikkatini çekmesine de yardımcı olabilecek. ■

# Kadınlara ait bir gündem: KÜRTAJ



Mayıs ayından bu yana kürtaj yasasını, kürtaj yasağını tartışıyoruz. Jinekologlar, psikiyatristler, hukukçular, din adamları tartışmayan kalmadı. Kadın hakları savunucuları kürtajı bir hak olarak gördükleri için öfkeli kampanyalarla, eylemlerle tepkilerini sokağa taşıdılar. Hızlı bir biçimde hazırlanan Kürtaj Yasası'nın ayrıntılarını bilemiyoruz. Süre konusunda hükümet geri adım atmış gibi gözüküyor. Ama ekim ayında kadınlar kötü sürprizlerle karşılaşabilirler.

Başbakan Recep Tayyip Erdoğan'ın 24 Mayıs tarihinde Nüfus ve Kalkınma Konferansı Eylem Programı'nın uygulanmasına ilişkin 2012 Uluslararası Parlamenterler Konferansı kapanış oturumunda yaptığı konuşmada "Sezaryenle doğuma karşıyım. Kürtajı bir cinayet olarak görüyorum." dedi. Bir kesimin erkeklerinin ve belki bir miktar kadının görüşlerine tercüman olan bu saptama, bir fikir önderi, gazeteci, belediye başkanı veya bir bakan tarafından söylenmiyordu, bir ülkenin başbakanı tarafından dile getiriliyordu. Dolayısıyla ardından gelebilecek olan yasal ve politik düzenlemeler düşünüldüğünde ciddiye alınması gerekiyordu. Öyle de oldu. İlk tepki feministlerden, kadın hakları savunucularından, sendika ve meslek örgütlerinin kadınlardan geldi. "Kürtaj haktır, bedenimiz bizimdir." şiarıyla özellikle büyük şehirlerde sokaklara döküldüler. Her gün başka bir şehirden, kürtajla ilgili itiraz, eylem, tutuklama haberleri gelmeye başladı.

Hükümete yakın çevrelerden yapılan açıklamalar giderek sertleşti. Sağlık bakanı başbakana destek veren ilk açıklamasında tecavüz nedeniyle hamile kalanların bile kürtaj yapmaması gerektiğini ve bu çocuklara devletin bakabileceğini söyledi. Ankara Belediye Başkanı Melih Gökçek'in "Anasının hatasını niye çocuk çekiyor, anası kendisini öldürsün." sözü ise



gerçekten de kürtaj vasıtasıyla turmanan şiddet dilinin son noktasıydı. Hergün üç kadının namus cinayetine kurban gittiği bir ülkede yapıyordu bu konuşmalar.

Bu arada televizyonlarda hemen hemen her tartışma programında erkek uzmanlar kendi aralarında meselenin hukuki, dini ya da toplumsal boyutunu tartıştılar. Tartışmalar embriyonun yaşam hakkı ve sağlığı üzerinden yürütüldü, 8 hafta mı olsun, 10 hafta mı, Batı'da olduğu gibi 12 hafta mı ve işin öznesi olan kadınlar hep unutuldu.

Yeri, zamanlaması, üslubu bir yana "kürtajın yasaklanması veya sınırlandırılması" meselesinin hükümetin gündemlerinden biri olduğu açıkça görülüyor. Başbakanın kadınlara önce üç çocuk sonra da beş çocuk doğurun tavsiyesinin, giderek bir dayatma haline gelmesi, bu gündemin bir parçası olarak değerlendirilebilir.

İslam'da kadın erkek ilişkisi üzerine doktorası bulunan ve

türbanlı olduğu için İlahiyat Fakültesi'ne alınmayan din-dar kesimin kadınlardan Hidayet Şefkatli Tuksal, Akşam gazetesine verdiği söyleşiden kürtaj meselesinin birden ortaya çıkmadığını anlıyoruz: "İstanbul'da hekimlerin kurduğu Hayat Vakfı, yıllardır kürtaja karşı bir kampanya sürdürüyordu. Sare Davutoğlu da (Dışişleri Bakanı Ahmet Davutoğlu'nun eşi) bunun içinde. Kadınları kürtajdan vazgeçirmenin yollarını çeşitli toplantılarda anlatıyorlardı. Yasa düşünceleri vardıymı bilmiyorum."

Başbakanın konuşmasının ardından yasa çalışmalarının hızlı bir biçimde başlaması, aynı hızla yasanın hazırlanıp Bakanlar Kurulu'na sevk edilmeye çalışılması da hükümetin bu konuda hazırlıklı olduğunun göstergesi. Meclis kapanmadan çıkarılması düşünülen ve Sağlık Bakanı'nın içeriğini açıklamaktan çekindiği yasa, araya Suriye krizinin girmesi ile Bakanlar Kurulu'nda görüşülemedi.

## Merdivenaltı uygulamalar

Kadın hareketinin direnişi konu ile ilgili dindar kesimden kadınlardan bile yükselen itirazlar neticesinde, hükümet şimdilik geri adım attı ya da daha temkinli davranıyor. Sağlık Bakanı Recep Akdağ, kürtaj düzenlemesiyle ilgili yaptığı son açıklamada 10 haftalık sürenin kalacağı sinyali verdi: "Kürtaj talebi olan kişiye bu talebe erişmesini zorlaştırmayacağız. Bu kişinin istemli olarak düşük yapmasının önüne geçmeyeceğiz." diyor ve şöyle devam ediyordu: "Kürtajı engelleyip merdivenaltı uygulamayı desteklemeyiz."

Ama yasa ile ilgili sızan haberler, kürtaj olmak isteyen kadınların ikna odalarına benzer süreçlerden geçirileceğini, sağlık kuruluşlarında fişleneceğini, yasaklanmasa bile fiili olarak kürtajın engellenebileceğini gösteriyor. Yapılan kamuoyu yoklamalarında 1990'lı yıllara nazaran kürtaj karşıtı tutum yükselmeye başlasa da yasa toplumdaki şu anda çok sıcak bakmadığı da görülüyor. İşçi hakları konusunda ileri demokrasinin işlemediğini gördük, kadın hakları için umutlu olmamızı gerektirecek bir durum yokmuş gibi gözüküyor. Bekleyip göreceğiz. Ama meclis açıldığında görünen o ki kadınları yoğun bir gündem bekliyor. ■

## Yasaların gelişimi

Türkiye’de kürtaj genel olarak kadın bedeni ve hakları üzerinden değil nüfus politikaları üzerinden tanımlandı.

### Yasak Dönemi: 1923-1965

Bu dönemde gebeliği sonlandırma, her ne nedenle ve biçimde başvuruluyor olursa olsun kesinlikle yasak. Bu yasak 1926 tarihli 765 sayılı Türk Ceza Kanunu (eski TCK) ile 1930 tarihli Umumi Hifzısıha Kanunu’nda düzenleniyordu.

### Geçiş dönemi: 1965-1983

1965 yılında 557 sayılı Nüfus Planlaması Hakkında Kanun çıktı.

Buna göre; nüfus planması “ fertlerin istedik-

leri sayıda ve istedikleri zaman çocuk sahibi olmaları” şeklinde tanımlanıyor, yalnızca “gebeliğin ana hayatını tehdit ettiği veya edeceği ruşeymin(embriyo) veya ceninin gelişmesini imkansız kılan veya doğacak çocuk ile onu takip edecek nesiller için ağır maluliyet teşkil edecek hallerde” gebeliğin sonlandırmasına izin veren bu yasa ile konu ilk kez TCK dışında düzenlenmiş oldu. Tıbbi zorunluluklar dışında gebeliğin sonlandırılması yasaktı.

### Sınırlı serbesti dönemi: 1983....

1983 yılında yürürlüğe giren 2827 sayılı Nü-

fus Planlaması Hakkındaki Kanun (NPHK) ve bu yasaya dayanılarak çıkarılan Rahim Tahliyesi ve Sterilizasyon Hizmetlerinin Yürütülmesi ve Denetlenmesine İlişkin Tüzük ve Nüfus Planlaması Hizmetlerini Yürütme Yönetmeliği ile gebeliğin sonlandırılması eylemleri belli şartlara bağlı olarak suç olmaktan çıkarıldı.

“Gebeliğin 10. haftası doluncaya kadar annenin sağlığı açısından tıbbi sakınca olmadığı taktirde istek üzerine rahim tahliye edilir” hükmünü getiren NPHK’un 5. maddesi ile gebeliğin isteyerek sonlandırılması Türk Hukuk’unda yasal dayanağa kavuştu.

Şu anda sınırlı serbesti var çünkü; reşit olmayan kadınlarda kendi rızası dışında veli izninin alınması zorunluluğu bulunuyor ile evli kadınlarda ise kocanın izninin gerekiyor.

## Kürtaj oranları ve gerçekler

Türkiye Nüfus Sağlık Araştırması’na göre kürtaj, isteyerek düşük yapma oranı giderek düşüyor. 2008 verilerine göre Türkiye’de gebeliklerin yüzde 11’i kürtajla sonlandırılırken, Avrupa’da bu oran yüzde 30.

Yaş gruplarına göre bakıldığında, en çok kürtaj yaptırılanlar 45-46 yaş arası evli kadınlar. Kürtaj yaptıran evli kadınların yüzdesi, sahip oldukları çocuk sayısına bağlı olarak artıyor. Çocuğu olmayan kadınların yüzde 6’sı isteyerek düşük yapmışken, beş veya beşten daha fazla çocuğu olanlar arasında kürtaj oranı yüzde 29 ile en yüksek seviyeye çıkıyor.

Kürtajla sonuçlanan gebeliklerin yüzde 22’si ise gebeliği önleyici bir yöntem (yüzde 11 kondom, yüzde 5 hap, yüzde 5 RİA) kullanımı sırasında oluşan gebeliklerde meydana gelmiş.

Dünya Sağlık Örgütü verilerine göre 1995-2003 arasında tüm 14-44 yaş arası kadınlar arasında kürtaj oranı yüzde 3.5’ten 2,9’a düştü. 2008’de ise 2,8’e düştü.

Ancak oran kürtajın yasal olduğu gelişmiş ülkelerde düşerken, kürtajın yüzde 56’sının sağlıksız koşullarda gerçekleştirildiği gelişmekte olan ülkelerde arttı.

Kürtajın büyük çoğunluğunun yasadışı yapıldığı Afrika’da kürtaj oranında düşüş olmadı. Kürtajın serbest olduğu Güney Afrika Cumhuriyeti kıtanın kürtaj oranı en düşük ülkesi...

## Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu kürtaja ilişkin basın açıklaması yaptı

### Kürtaj haktır, kürtaj yasağı daha fazla “kadın cinayeti” demektir

Başbakan Nüfus ve Kalkınma Eylem Programının Uygulanmasına ilişkin 2012 Uluslararası Parlamento Konferansı kapanış konuşmasında fetva verir gibi “Sezaryenle doğuma karşıyım. Kürtajı bir cinayet olarak görüyorum.” dedi.

Ardından AKP’li bakanlardan onu destekleyen mesajlar geldi, yandaş gazetelerde kürtaj karşıtı yazılar çıkmaya başladı daha sonra kürtajın sınırlandırılıp yasaklanmasına dair bir jet yasanın çıkarılacağına öğrendik kamuoyundan.

Kadın erkek eşitliğine inanmadıklarını her fırsatta dile getirip, bizlere esnek güvencesiz çalışmayı layık gören ve üç çocuğu şart koşan AKP gericiği bu kez bedenlerimizi ve cinselliğimizi denetlemek istiyor.

Biz Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu olarak buna itiraz ediyor, “Hangi şartlarda kaç çocuk doğuracağımıza biz kadınlar karar veriyoruz” diyoruz.

Türkiye’de sezaryen patlaması olduğu bir gerçektir, ama AKP iktidarı sırasında sezaryen doğumların yüzde yüz arttığı daha büyük bir gerçektir. Normal doğum yapabileceker durumda olan ve bunu isteyen pek çok kadın, her mahallede mantar gibi biten özel hastanelerde sezaryenle doğuma zorlanıyor.

Sezaryen patlaması, birkaç doktorun dizginsiz para hirsının değil, sağlıkta özelleştirmenin sonucudur. Sizin “sağlıkta dönüşüm programlarınız” neticesinde sağlık bir hak olmaktan çıkarılarak ücret karşılığı alınıp satılan bir metaya dönüştü.

Başbakan kürtaj cinayettir diyor, biz Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu olarak kürtaj haktır, asgari sağlık koşullarına sahip olmayan merdiven altlarında yapılan kürtaj cinayettir, kadınları bilerek, isteyerek ölüme göndermektir, diyoruz.

Türkiye’de kürtaja sınırlı serbestlik getiren 1983 yılına kadar pek çok kadın, istemedikleri gebeliklerden tiğ, şiş, kibrit çöpü, tavuk teleği yardımıyla kurtulmaya çalıştıkları için yaşamlarını yitirdiler.

Dünya Sağlık Örgütü raporlarına göre, kürtajın yasak olduğu ülkelerde sağlıksız koşullarda yapılan

kürtajlar nedeniyle yılda 68 bin kadın hayatını kaybediyor.

2012 yılında dünyada 73 ülkede kürtaj serbest. 68 ülkede yasak. Kürtajın yasak olduğu ülkelerin büyük bölümü Güney Amerika, Güneydoğu Asya ve Afrika’da bulunuyor. Kürtaja yalnız belli durumlarda izin veren ülkelerin sayısı da 58. Bunların içinde Suudi Arabistan, Arjantin ve Tayland var.

ABD’deki kürtaj karşıtı muhafazakârların referans gösteren Tayyip Erdoğan, orada kürtajın zorunlu hallerde 24 haftaya kadar yasal olduğunu elbette biliyor. Pek çok Batı ülkesinde kürtajın alt sınırı 12 hafta, anne sağlığını etkileyen durumlarda bu 20 haftalara kadar çıkıyor.

Medeni ülkeler daha bebek haline gelmemiş cenini değil, kadının sağlığını düşünüyorlar. Cumhuriyet tarihinde hiçbir hükümet kadın hayatını bu kadar değersiz kılmadı. Bu kadar ucuzlatmadı.

Bahçeşehir Üniversitesi Araştırma Merkezi BETAM yaptığı araştırmada Türkiye’de 1990 yılında kürtaja destek verenlerin yüzde 80 oranında olduğunu vurguluyor. Bu oran 2008’de yüzde 40’lara, 30’lara düşmüş.

AKP ideolojisi toplumu egemenliği altına alırken, kadın bedeni ve cinselliği üzerindeki denetim artıyor, kadınların yaşam alanları kısıtlandıkça, kısıtlanıyor.

Biz Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu olarak kürtaj hakkını kadınların kendi bedenleri, doğurganlıklarını üzerinde söz sahibi olmasının ayrılmaz bir parçası olarak görüyoruz.

Kürtaj hakkını sosyal haklar içinde değerlendiriyor, tüm kadınlar için özgür, ücretsiz, ulaşılabilir yasal kürtaj hakkı istiyoruz!

Kürtaj haktır, kürtaj yasağı daha fazla kadın cinayeti demektir.

Sendikali, sendikasız, fabrikalarda ve evlerde çalışan tüm kadınları bu temel sosyal haklarına sahip çıkmaya davet ediyoruz.

**Sendikal Güç Birliği Platformu Kadın Koordinasyonu**

Etüt ve Beslenme İlköğretim Okulları Kapatıldı...

# Çalışan anne olmak giderek zorlaşıyor

**Önce bakanlıktan kadın ismi çıkarıldı, 4+4+4 düzenlemesiyle kız çocuklarının erken yaşta evlenmesinin önü açıldı, sezaryen ve kürtaj yasağıyla kadınların kendi bedenleri üzerindeki hakları elinden alınıyor. Kadınlara bir darbe de Milli Eğitim'den geldi... Özellikle çalışan annelerin kurtarıcısı etüt ve beslenmeli okullar, zaten sayıca yetersizdi, şimdi tamamen kaldırılıyor. Gerekçe ise eğitim kalitesi açısından eşitsizlik oluşturmaları şeklinde açıklanıyor...**

Selgin Zırlı Kaplan



15 Temmuz 2012 Taksim Eylemi  
(Fotoğraf: Zekiye Yaraş Meriç)

Etüt ve beslenme ilköğretim okulları, hem annesi hem babası çalışan çocukların devam ettiği, kontenjanı sınırlı, bu yüzden belli bir ücret karşılığı kuraya katılanların çekilişle alındığı okullardır. Diğer ilköğretim okullarından farklı olarak öğrencilere dersler bittikten sonra akşam saat altıya kadar etüt veriliyor, beslenme ihtiyaçları sağlanıyor. Bu sayede çocuklar sokakta veya evde tek başına kalmıyor, anne-babalar çocuğum ne olacak kaygısı duymadan işlerine gidebiliyorlar. En azından bugüne kadar öyleydi.

Milli Eğitim Bakanlığı, ani bir kararla, daha önce 20 Haziran 2012 tarihinde yapılacağını duyurduğu 2012-2013 öğretim yılı anasınıfı ve 1. sınıf kuraları Noter Çekilişini gerekçesiz olarak erteledi. Bunun sıradan bir erteleme olduğunu, ileri bir tarihte kuranın çekileceğini düşünen velilerden bu nedenle hemen tepki gelmedi. Fakat bir yandan herkesi bir merak sardı, okul müdürlükleri arandı, veliler aralarında görüşmelere başladılar, hiçkimse bir açıklama yapmıyordu.

Çocuklarını bu okullara kaydetmek için nüfus cüzdanları ve 100 TL'lik katılım ücretini veren veliler, başka yerlere başvuru da yapmıyordu. Haftalarca bir ses çıkmadıktan sonra, velilerin katkıları ve bağışlarıyla iyileştirilen, çocuklara uygun hale getirilen etüt ve

beslenme okullarının 4+4+4 sistemine adapte edilmek üzere kapatılacağı açıklandı.

Milli Eğitim Bakanlığı yaptığı açıklamada "6287 Sayılı Kanun kapsamında 12 yıllık kademeli eğitim çalışmaları Bakanlığımız tarafından yürütülmekte olup, bu çerçevede Etüt ve Beslenme Okulları Statülü herhangi bir okul bulunmamaktadır. 1996 yılında bu okullarla ilgili alınan Bakanlık oluru da 19 Haziran 2012 tarih ve 9601 sayılı makam oluru ile iptal edilmiş bulunmaktadır. Bu karar Bakanlığımızın tasarrufu olup, bundan sonraki süreçte Etüt Beslenme Okulu Statüsü olmayacaktır."

Çocuğu Etüt ve Beslenme okullarına devam eden velilerin büyük çoğunluğu şu anda Etüt Beslenme İlköğretim Okulları Veli Platformu'nda biraraya gelmiş durumda. Bugüne dek İstanbul'un birkaç büyük merkezinde eylemler gerçekleştirildi ve 18 Temmuz 2012 itibarıyla de davalar açıldı.

Tepkilere yanıt olarak, Milli Eğitim Bakanlığı, etüt ve beslenmenin kaldırıldığı okullara devam edenlerin mezuniyete kadar haklarının devam edeceği, ancak yeni alım yapılmayacağı açıklamasını yaptı. Bu durum, umarız örgütlü ve kararlı bir mücadelenin önünde engel oluşturmaz. Kendi çocukları devam edecek olan veliler bu dayanışmadan çekilmemeli, etüt okullarla tanışma fırsatı bulamayan çocukların anneleri, kendi dertleriyle başbaşa kalmamalıdır.

Eğer hükümet, kadın istihdamını artırma konusundaki söylemlerinde samimi olsaydı bu çağrıya kulak verir, çalışan anneleri mağdur eden bu uygulamaya son verirdi. Çocuk bakımının kadınların üzerinde olduğu bir sistemde, mesai saatleri de belligen, etüt ve beslenme okullarının kaldırılması, çalışan kadına "artık evine git, çocuğunla ilgilen" denmesi anlamına gelir. İlköğretim aşamasına gelinceye kadar çocuğunu zaten iş yaşamından tavizler vererek büyüten, "okula başlasın, işe dönerim" diye düşünen kadınlara, son umut kapısı da kapatılmak isteniyor.

Etüt ve beslenme okulları kapatılmamalı, aksine çoğaltılmalıdır. Birçok velinin yapmak zorunda kaldığı gibi, çocuklar evde veya sokakta tek başına kalmaya terk edilmemelidir. En önemlisi, bu sorumluluk kadına yüklenerek "ya çocuğunun güvenliği ya da iş" arasında tercih yapmak durumunda bırakılmamalıdır.

kadın

12

**Etüt ve Beslenme İlköğretim Okulları'nın kapatılacağı haberi birçok çalışan annenin huzurunu kaçırmış durumda. Eğer tepkiler yeterli olmaz ve Milli Eğitim Bakanlığı kararından dönmezse kadınlar nasıl bir duruma düşecek? Bunu en iyi kendileri anlatır diye düşündük:**

## “Bu kararlar özel okulların ve etüt merkezlerinin önü açılıyor”

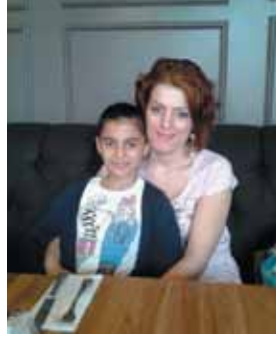
### NAHİDE EMRE

Eczacı Teknisyeni

Adım Nahide Emre, eczacı teknisyeniyim. Sabah 9.00'dan akşam 19.30'a kadar çalışan bir anneyim.

9 yaşında bir kızım var. 2. sınıfı bitirdi 3'e başlayacak. Kızımı 2 yaşından beri özel yuvaya gönderdik, Cumartesi kapalı ve ben Cumartesi çalışıyorum. İla ve bakıcı buldum, kızımın parmağını kapıya sıkıştırdı, parmağı koptu tekrar dikildi. Bunun gibi sorunlarla bugüne geldik.

Bir gün kızımı evde tek başına bıraktım, telefon verdim, ben çıktuktan 10 dak. sonra uyumuş, işe geri dönünce aradım, hiçbir aramama cevap vermeyince komşumu aradım. Zili çalmış açmamış. Telefonla kontrol ederim



diye düşünmüştüm ama cevap vermedi. Hemen işyerinden çıktım, trafik de kötüydü yolda hem ağlayıp hem evi aramaya devam ettim cevap yok. Sonunda komşuların kapıyı çalmasına uyanmış, ama eve gittiğimde çok korkmuştu ben de kötüydüm. Yani eve bırakmak kesinlikle çözümlü değil.

Kızımı 2010 - 2011 öğretim yılında noter çekilişle -kurada sonuncu olarak- etüt ve beslenme okulunun 1. sınıfına kaydedebildik. 2 yıldır gözüm arkada kalmadan çocuğumu okula gönderebildim. Öğretmeni ve arkadaşlarıyla sıkılmadan akşam 18.00'e kadar keyifle okuluna devam etti.

Akşam işten geç çıktığım için ödevlerini yaptırmama, ders çalıştırma şansım olmuyordu, etüt bu yüzden işe yarıyordu. Etüt derslerini ve günün tekrarını yaptığı için eve ödev kalmıyordu, kızım mutlu olarak eve geliyordu.

Etüt ve beslenme okullarının kaldırılması yine eskiye dönmemize sebep olacak ve bizi çok mağdur edecek. Okuldan sonra ilave bir etüt merkezine ya da bakıcıya ihtiyacımız olacak. Uygun bakıcı bulmak çok zor, çocuğunuz ge-

lişimi açısından ise çok önemli.

Bu kararlar bence özel okulların ve etüt merkezlerinin önünü açıyorlar. Kızımın mutlaka ihtiyacı var ve bu yüzden daha çok çalışmam gerekecek.

Bu mağduriyetimizi anlatmak için Kadıköy'de yürüyüş düzenledik, Milli Eğitim Bakanlığı'na dilekçeler yazdık. Dikkate alınmadık ve yasa geçirildi. Gerekece olarak da "4+4+4 sistemi nedeniyle bu okulların eğitim süresi daha uzun olduğu için başarı oranı fazla oluyor, bu da fırsat eşitsizliği doğuruyor" açıklaması yapıldı.

Soruyorum yetkililere, bundan sonra kızım evde tek başına kaldığında kim verecek hesabını ya da özel etüt merkezinin ücretini kim karşılayacak?

## “Bu okulları kapatmakla olumsuz tarafta eşitlik sağlanıyor”

### ZEKİYE YARAS MERICİ

Etüt Beslenme İlköğretim Okulları Veli Platformu gönüllüsü

Sayıları zaten yetersiz olan etütli beslenmeli okulların iddiaya göre "kademeli" olarak kapatılması başta çocuklar olmak üzere herkese haksızlık. Dışardan bakınca, asıl darbeyi kadınlar alıyor ama aileler de kötü etkilenecek bu durumdan. Annelerin çoğu emekliliğine ortalama 10 yıl olan kadınlar. İşin ekonomik yanını geçtim, psikolojik yanı aileleri çatırdamaya kadar götürebilir. Evdeki huzursuzluk direkt çocuklara yansiyacaktır zaten. Bu bir yana, etütli beslenmeli okullarda çocuğunu okutan çok sayıda eşi ölmüş ya da eşinden boşanmış kadın var. Aralarında yıllık 2850 TL'yi denkleştirmekte büyük zorluk çekenler var. Türkiye geneline baktığımızda bu okulları kapatmakla olumsuz tarafta bir

eşitlik sağlanıyor: "Herkes zorluk çekiyor, senin ayrıcalığın ne..." gibilerden. Bizim "Kapatma Çoğalt" sloganımızın nedeni bu işte.

Yetkililer illa ki bir şeyleri döndürmek istiyorlarsa, bu "her ilçeye en az iki imam hatip okulu" değil, -atıyorum- her 10 kilometrekareye 2 etütli beslenmeli okul olabilir. Çocukların adrese dayalı sistemle hangi okula gideceğine karar verilebileceğine göre, ailelerin "çalışan ebeveyn" durumu da tespit edilebilir, en azından çalışan nüfusun ağırlıklı olarak ikamet ettiği semtlerde veya yakınlarında etütli beslenmeli okullar açılabilir. O zaman kadınlar iş yaşamında daha güvenle rol alabilir, Türkiye ekonomisi için de, ülkenin geleceği için de, böyle bizi neyin beklediğini bile bilmediğimiz 10-20 sene sonrası na el yordamıyla değil, bugünün çalışan ve çalışabilecek kadın

işgücünü kullanarak, daha verimli adımlar atılabilir. Nereden tutsanız elinizde kalan bu kararlar ilgili olarak umanz yetkililer hatalarından en kısa zamanda dönerler.

Ben ve benim gibi 19 bin veli henüz etkilenmedik bu durumdan. Ama etkileneceğiz, bu çok açık. Ama bu kadar ses yükseltmemizin en önemli nedeni çocuklarımız. Bir düzenleri vardı, onun yıkılması gündemde. Çocuğu etütli ya da normal okulda okuyan hiç bir annenin "beni ilgilendirmiyor" diyeceği şeyler olmayacak. Sadece bizi değil bütün Türkiye'yi sıkıntılı bir eğitim dönemi bekliyor. ... Bu yaş çocukları alışkanlıklarının devamıyla kendini güvende hisseder ama o güvenin yıkılması söz konusu.

Eylemlere gittiğimizi ve bu okulların kapatılmaması için çabaladığımızı bilen çocuklardan biri:

"Zekiye teyze, bizim okulu kurtaracak mısın?" diye soruyor. Durum bu kadar net bir çocuk için: Okulları alınıyor ve birinin onu kurtarmasını bekliyorlar... Bu bile yeterli bu okulların kapatılmaması için...



# THY'de kabin memuru kadınlar direniyor: Rahim sarkmasından çocuk sahibi olamayan arkadaşlarımız var

*Uçakta bizlere gülerek, yemek, çay, kahve servisi yapan "hostes"lerin çalışma ve yaşam koşullarını biliyor musunuz? Basınç nedeniyle iç organları sarkan, radyasyon sebebiyle kanser riski ile karşılaşan bu arkadaşlarımız, son dönemlerde, dinlenme, uyku haklarını bile kullanamadan, 18 saat uçuyorlardı. İş Yasası'na dahil olmayan kabin ekibi, yalnızca toplu sözleşmelerle haklarını elde edebiliyorlardı. Taşımacılık sektörüne getirilen grev yasağı ile tüm hakları elinden alınıyor. İtiraz ettiler ve işten çıkarıldılar. Şimdi Atatürk Havalimanı Dışhatlar kapısında direniyorlar. Onların hikâyelerini kendi ağızlarından dinliyoruz.*

## Söyleşi: Necla Akgökçe



Meltem Akdağ

**Sizi tanıyalım, ne zamandan beri THY'de çalışıyorsunuz, göreviniz neydi, direniş sürecine nasıl katıldınız?**

İsmim **Meltem Akdağ**, 1989'dan beri Türk Hava Yolları'ndayım. Başkabin amiri olarak uçmaktayım. En büyük uçaklarda baş amirim. 29 Mayıs izin günündü basın açıklamasını dinlemek için buraya geldim. Haziran'ın birinde nöbet görevim vardı, görevime gittim, geldim. Ayın ikisinde ise Los Angeles'e uçuşum vardı. 4'ünde oradan İstanbul'a geri dönmek üzereyken, iş aktimin fesh edildiği söylendi. Durumu kaptanlarıma bildirdim, araştırdılar. Ben de bağlı bulunduğum başka amire telefon açtım. Böyle bir şeyin olmadığı, bu aralar işten çıkarılanların sayısının fazla olduğu ve yanlışlıkla telefonla arandığım, söylen-

di. Daha sonra bana. Kaptanımız tarafından bana siz bu uçuşu görevli amir olarak yapacaksınız diye tebliğ edildi.

### Yanlış anlaşılma mı olmuş?

Yok değilmiş. Akşam oldu, İstanbul seferi için tüm hazırlığı yaptık ve ben baş amir olarak güvenlik kuralları çerçevesinde çeşitli imzaları attım. Security (güvenlik yoklaması) yapıldı; ben imza attım, ikram malzeleri alındı; ben imza attım. Yolcu alındı, yani bütün görevlerimi sırasıyla yaptım. Kapılar kapandıktan beş dakika sonra kaptanlar beni çağırdılar aşağıdan yer görevlisi telsizle kokpite "Meltem Akdağ'ın iş akti fesh edildi. Toplasın eşyalarını insin" demiş.

Böyle bir işten atılma biçimi olabilir mi? Neticede ben Türk vatandaşayım; işten atıldım tamam da Amerika'dayım ve nereye gideceğim? Orası Ankara değil, İzmir değil. "Toplasın eşyalarını insin" diye bağıyor yer görevlisi. O anki ruh halimi tarif edemeyeceğim. Şok oldum, kaptanlar şaşırıldı. "Şaka mı yapıyorsunuz, bu şekilde işten atılma mı olurmuş, biz araştırdık böyle bir şey yokmuş..." dedi. "Hayır, doğru sabahtan beri ben bu konuyla uğraşıyorum" demiş yer görevlisi. Düşünün, bildikleri halde kokpite söylemiyorlar. Bana bütün işleri yaptırıyorlar, imzam alınıyor. Madem işten atıldım, nasıl o kadar büyük bir uçağın sorumluluğunu bana verip imza attırıyorlar. Uluslararası havacılık kurallarına göre yasa böyle bir şey. Benim yetkim yoksa ben nasıl imza atıyorum? Daha sonra kaptan

kapıları açmadı. Yani yaka paça indirecekler beni oracıkta uçaktan.

### Oradan nasıl döneceksiniz, ulusal havayolu yönetimimiz bir kadın amire bunu reva görebiliyor?

Tabii, tabii ben artık nasıl döneceksem, döneceğim. Hatta üçüncü pilot "Bilet alalım, para toplayalım amirimize." dedi. Kaptan pilot kapıları açmadı. İstanbul'dan haber versinler bana, dedi. Bir dakika geçmeden, aradılar İstanbul'dan, "Üzerindekileri çıkarın, arkada otursun" demişler...

### Bu ciddi bir psikolojik şiddet?

Evet, arka amir olun görevlerini devralsın, demişler. Yani insan mı öldürdüm, böyle bir davranış biçimine maruz kalıyorum. Düşünsenize, amirsiniz işten atıldınız ve yurt dışındasınız, orada mağdur ediyorsunuz.

### İnsanlar dayanışma göstermese orada bırakacaklar sizi, nasılsa işleri de yaptınız?

Evet, evet bırakacaklar. Keşke inseymişim, çok daha büyük tazminat davasının konusu olurmuş bu tutumları. O anda insan ne yapacağını bilemiyor, herkes gidiyor siz kalıyorsunuz. Yani bir vatandaş olarak, bir kadın olarak, bir anne olarak -iki çocuğum var benim- böyle bir muameleyle karşılaşıyorsunuz. Amerika'da bırakılmak isteniyorsunuz, kabin amirisiniz ve uçaktan bir suçlu indirilmeye çalışılıyorsunuz. Çok, çok üzüldüm... Gecenin bir yarılırları uçuşlara gittim. Sabahlara kadar ayakta

kaldım, kaç saat mesayi yaptım, sağlığım-dan oldum. "Haram, zıkkım olsun" diyorum artık ne diyeyim? Bir insanın gururu ile bu kadar oynanmaz, dünyanın hiçbir hava yolunda bana yapılan uygulamanın emsali görülmemiştir. İlk ben oluyorum böyle bir şeyi yaşayan.

### Ne zamandır direniş alanındasınız?

Haziranın beşinde İstanbul'a geldim. Haziranın 6'sında da, iş aktiniz feshedildi, denildi. O günden beri de buradayım.

### İşe iade davası açıldı mı?

Evet sendika tarafından açıldı. Avukat masraflarını sendika karşılıyor. Bize ellerinden gelen yardımı yapıyorlar. Sendika aramızda o açıdan gönlüm rahat hiç değilse bir sahip çıkamız var.

### Direnişin geleceğini nasıl görüyorsunuz, neler bekliyorsunuz siz?

Beklediğimiz grev yasağının kaldırılması, yasanın geri alınması. Bunun için Ankara'ya gittik. 120 milletvekili destek olduklarını ve arkamızda olduklarını söylediler. Destek olunması çok güzel, buraya dayanışmaya her gün, çeşitli siyasi parti, örgüt meslek kuruluşları geliyor. Ben yaşlandım diyelim, bu 305 arkadaşımız ne yapacak, umarım işlerine tekrar kavuşurlar.

### Emekliliğiniz geldi mi?

Şöyle bir durum var. Biz yasal olarak 50 yaşına kadar uçabiliyoruz. Ama THY son dört beş yıldır, sizi 45 yaş dolana kadar uçuruyordu, yaşınız dolunca "verimsizsiniz" diye bir yazı gönderiyorlardı.

### Bu yalnız kadın kabin memurlarına yönelik bir uygulama mı, mesela pilotlar 50 yaşında uçabiliyorlar mı?

Evet, pilotlar uçabiliyorlar. 63 yaş dolana kadar uçabiliyorlar. Fakat toplu iş sözleşmesinde yasal emeklilik hakkımız kadınlarda 50 yaş olmasına rağmen, bu kuralı uygulamıyor. Ne yapıyor? Yazı yolluyor, "sizden verim alamıyoruz" diyor. O zamana kadar verim alabiliyor da, 45 yaşını doldurduğu gün ne hikmetse verim alamaya başlıyor ve sizi emekliye ayırıyor.

### Bu kadına yönelik bir ayrımcılık esasında değil mi?

Evet, evet tabii kadına yönelik bir ayrımcılık. Kimi arkadaş korkuyor, tamam emekliliğimi, vereyim diyor, kimi de işten atılmış

muamelesi görüyor ve dava açıyor. Bu davaları kazanıyorlar. Şirket geri dönüşlerini kabul etmiyor. Üç- dört maaş fazladan bir tazminat vererek "iyi günler" diliyorlar. İstedikleri gibi at koşturuyorlar. AKP'li yönetim THY'nin başına geldiğinden beri 2002-2012 arasında 7 bin kişi işten atılmış.

### Kadın kabin görevlileri, özel bazı sorunlar da yaşıyor değil mi?

Bizde basınçtan dolayı zaten iç organlarda sarkma oluyor. Zamanla işitme kayıpları yaşayabiliyorsunuz. Benim sol kulağımda da işitme kaybı başladı. Biz zamanında DC 9'larda 727'lerde de uçtuk. Varis oluyor. Birçok kadın emekli olduktan sonra uzun süre yaşayamıyor zaten. Kansere yakalanıyorlar, çünkü radyasyon alıyoruz. Özellikle kuzey uçuşlarında. Alman Hava Yolları Lufthansa'da altı ayda bir bütün uçuş ekiblerinde radyasyon taraması yapılıyor. Bize de diyorlar ki isteyen gitsin, Küçükçekmece'deki Nükleer Araştırma ve Eğitim Merkezine baktırsın, radyasyonu var mı, yok mu? Son zamanlarda Star Aliansa (En eski uluslararası hava yolu birliği) üye olduğumuz için 20 sene sonra ben muayeneye girdim. Orda yapılan kan ve idrar tahlillerinde ya uyuşturucu ya da alkol aranmış. Yani yönetimin bu muayenelere de bakış açısı çok farklı.

### Yabancı havayolları, çalışan sağlığı açısından radyasyon taraması yaparken...

Evet, bir yandan, uluslararası bir şirketiz, diyorlar, ama hiç uluslararası bir şirket gibi davranmıyorlar. Oysa biz yabancı havayollarında çalışan insanların iki katı mesai yapıyorduk. Bizim tepkilerimiz bunaydı. British Hava Yolları'nda günde 10 saattir mesai. Bizde 16 saat ve kaptan kararı ile 18 saate kadar uzuyor. Sivil havacılık di-

yorlar; minimum dinlenme, maksimum çalışmayla sivil havacılık olmaz. Sonra milleti, "bunların maaşı çok yüksek" diye kandırıyorlar. Normal insanın üç katı çalışıyoruz, hatamız sözkonusu her uçuşta. Aldığımız para da öyle aman aman değil. Bu Star Alliance üyeleri arasında en düşük maaş bizimdi. Yurtdışına gittiğimizde harcırah alıyorduk. Bunları bile maaşa eklemeye çalıştılar, maaş yüksek gözüksün diye.

### Bundan sonra ne yapmak istiyorsunuz?

Elimden geldiğince gelmeye çalışacağım. Sigortam eski olduğu için emekliliğe başvurdum, emekli olacağım, şanslı sayılırım. Ama arkadaşlarımın durumu çok kötü. Onların önlerinde çok uzun zamanlar var. Çoğu üniversite mezunu ve bunu hak etmiyorlar. Bu şekilde işten çıkarılma dünyanın hiçbir yerinde görülmemiş bir şey. Suç işleseniz bile disiplin kuruluna çıkarsınız. Savunmanız alınır. "Nedir, ne değildir" anlatırsınız, ona göre bir karar verilir. Ortada hiçbir şey yokken işten atıyorlar. Kendi adamlarını sokacaklar. Başladılar bile. Az paraya çok iş yaptırmak istiyorlar. İlk parttime grubu da zaten işe başladı. 1500-1600 liraya yarım zamanlı çalıştırıyorlar.

### Taşeronlaştırma bu?

Evet, taşeronlaştırma. Kadrolu elemanı atıp, tasfiye edip yerine ucuz eleman çalıştıracak. Ne derece verimli olur, göreceğiz ileride. Çünkü bu iş uzmanlık gerektirir. Göreceğiz biz buradayız ve direnmeye devam ediyoruz.

### Siz ne kadar çalıştınız THY'da ve ne görev yapıyordunuz?

İsmim **Dilek Özdemir**. 13 yıldır THY'de çalışıyorum ve yaklaşık üç buçuk dört senedir kabin amiri olarak görev yapıyorum. Üç yıldır da Hava-İş Sendikası'nın işyeri temsilcisiyim. Böylece süreci başından sonuna kadar takip edebildim. Biz THY'de bir yasaya bağlı olarak çalışmıyoruz öncelikle onu söyleyeyim. Dolayısıyla toplu sözleşmede elde ettiğimiz haklar neyse onlar bizim için çok önemli. Bu haklar maddi kazançtan ziyade, bizim özlük haklarımız. İstirahat, ana üste kaç gün ikamet edeceğimiz, kaç gün boş yapacağımız? bunlar alacağımız zamandan çok daha değerli. Çünkü bu sayede bayramda ne kadar çalışacağımızı, çocuğumuzla ne kadar za-



Dilek Özdemir

man geçirebileceğimizi planlıyoruz. Toplu sözleşme masasında işveren öncelikle maddi zammı konuşmayı teklif etti. Daha sonra özlük haklarını konuşuruz demişti. Sendika bunu kabul etmedi. Çünkü daha önce üyelere yönelik yapılan bir ankette, özlük hakları bizim için daha önemli, biçimde bir sonuç çıkmıştı. Toplu sözleşme dönemi öncesinde de işveren kendi kafasına göre kural ihlalleri yapmaya başladı. 24 saat diye bir kuralımız var. Biz mesela doktor randevusu alıyoruz, 24 saat önce tebliği vermesi lazım ki, randevumuzu alalım. Bu ihlal edilmeye başlandı. Uçuşlarda gün ortasında aksama meydana gelebiliyor. Bunun için işverenin sürekli alanda bulundurduğu nöbetçi ekibi var. Az personelle çok iş çıkarmaya çalıştıkları için son zamanlarında bu ekip yetmemeye başladı. Ben evdeyim beni boş günümde arıyor, "Dilek Hanım, Ankara uçağı yerde kaldı gelebilir misiniz?" diye soruyorlar. Sözleşme kurallarına göre böyle bir telefon bile etmemesi lazım. Ben kabul etmiyorum, ama başka bir arkadaşım kabul ediyor. Onun yerine kendine başka bir boş gün istiyor. Bu pazarlığa dönüştü. Böylece sözleşme kuralları teker teker ortadan kaldırıldı.

### **Pek çok hakkınızı kullanamıyorsunuz artık öyle mi?**

Tabii. Ana üste 12 saat dinlenmemiz var. Düşünün gece geç geliyorsunuz seferden. Bir sonraki güne uçuşunuz tutmuyor. Ana üssü arıyorsunuz, bir sonraki günü mesaim tutmuyor, sabah 7'ye gelemeceğim benim mesaim 11'den sonraya tutuyor, diyeceğim mesela, bunun için bile iki saatimi telefonda geçireceğim. 2 bin kişinin bir sonraki güne uçuşu tutmadığı için aradığını düşünün. Her şey kitlenir.

### **Bu yolcuların güvenliğini de tehdit eden bu durum...**

Evet, bu uçuş emniyetini dolaysız bir biçimde etkiliyor. Bizler bir kaza kırımı, uçak kaçırma olayı, bomba ihbarı için eğitimler aldık. Ya da yolculardan biri kalp krizi geçirdiğinde nasıl müdahale edilecek, bunun eğitimini de aldık. İlk yardım sertifikalarımız var. Bu durumlarda ani bir biçimde refleks verebilmemiz için, dinlenmiş olmamız, kafamızın dinç olması gerekiyor. Kalp masajı yapıp bir insanı hayata döndüreceksiniz, acil inisi gerçekleştirene kadar. Kafam çok karışık olduğu için nefes vermeyi unuttum.

O adamı ben 30 bası kalp masajı ile kurtaramam. Aynı biçimde kışın pistten çıktı uçak. Slaytı hemen patlatıp, yolculara doğru komutu verip, ister 200 kişi ister 50 kişi olsun, o insanları 90 saniyede uçaktan tahliye etmem lazım.

Bizim toplu sözleşmede elde ettiğimiz haklar çok önemli. Grev yasağı sendikanın elinden alındığında ise bu hakların elde edilmesi konusunda elimizde hiçbir silah kalmıyor. İşveren 12 saat değil, 8 saat dinlenecekler derse yapabileceğiniz hiçbir şey olmayacak. Pazarlık gücünüzü alıyorlar elinizden. Bizim 22. döneme kadar son dönemlerde toplu sözleşmelerimiz son saniyelerde hep de geçikmeli imzalandı. Genel müdürlüğe önce grev kararını astık ondan sonra toplu sözleşmelerimiz imzalandı. Ama şimdi o hak da elimizden alındı. Son dönemlerde sağlık raporu alamıyorduk. Arkadaşlarımız hasta hasta uçuyordu. Dolayısıyla çok sıradan bir şey söyleyeyim çoğunun kulak zarı delik. Kulak zarındaki yırtılma ve kanamalarda uçuyor, bu da duyu kaybına neden oluyor. Gripliyken izin vermiyorlar, koku alamıyorsunuz, ama uçuyorsunuz. Mesela tuvalette kağıtların yoğun olduğu bir ortamda bir yolcu sigara içti. Siz o kokuyu alamazsanız yangına müdahale edemezsiniz. Uçağın imha olması tam iki dakikada gerçekleşir.

### **Yolcular olarak Allaha emanetiz desene...**

Aynen öyle. Yolcular bize baktığı zaman sadece gülen, servis yapan personeli görüyor. Arkasındaki koskoca emniyet riski görülüyor. Çay kahve yapıyoruz yolculara. Suyu unuttunuz, yangın oldu, gripsiniz inanın duymazsınız kablo yangını kokusunu. Yolcu ikaz ederse ancak duyarsınız. Dolayısıyla beş duyunuzun açık olması gerekir.

### **Ve siz bu durumda rapor alamıyorsunuz?**

Sağlık raporu almak istiyoruz son dönemlerde mesela işyeri hekimliğine gidiyoruz. Hekim diyor ki bir şey değil gripisin, uçabilirsin. Halbuki burnunuz tıkalı kulağınız tıkalı. Uçarken grip olduğunuz zaman durum yerdeki gibi değil. Olay boyut değiştiriyor, havadaki etkileri çok daha fazla. Basınca çıktığınız zaman kulak çok kötü zonklar, sizi ağlama noktasına getirir. Yolcular mesela bir hafta öncesinden grip geçirmiş olurlar. Uçakta ağlamaya başlarlar.

Biz anlarız. Kulaklarım inanılmaz derecede ağrıyor, derler. Sanki içinde bir tıpa var, o patlıyor derler. Basınçtan önce "tıp" diye bir ses duyarsınız ve sonra inanılmaz ağrılar başlar. Bir hafta sonra bile gribin etkileri devam ederken siz gripli gripli uçuyorsunuz üstelik yukarıda anlattığım gibi gayet hasas bir iş yapıyorsunuz.

Mesela mazeret izni istiyorsunuz, nedir mazeret? Son dakika gelişen bir olay vardır. Cenaze olabilir, uçuşta olduğum için bana ulaşamamış olabilirler. Cenaze ama anne baba değil de büyükanne, büyükbaba mesela. Ama diyelim ki babam değil de dedem büyüttü beni birinci dereceden yakınım o benim, ama cenazesine gidemezsin. Mazeret vermiyorum diyor. Mazeret izni yılda sadece yedi tane olduğu için yıl içinde ben sana yılda ancak yedi defa yalan söyleyebilirim. Bunları da vermiyorlar. Bu bizim sendikal hakkımız. Bunu biz sadece 10 dakika öncesinden haber vermemiz gerekiyor. Elindeki nöbetçileri organize etsin ve yollasın.

### **Sizin yaptığınız işi şu anda kimler yapıyor?**

Amirlerinkini amir, memur olanların işini de memurlar. Tabii çok zorlanıyorlar. Minimum istirahatle yapıyorlar. Kuralları yine ihlal sözkonusu, gece onda bilgisiyara mesaj geliyor. Sadece Londra git-geliniz mesela. Akşam bakıyor bilgisiyara Londra git-gelinin arkasına bir de Ankara git-gel eklenmiş. Hiçbir şey yapamıyorsunuz. Sözleşmedeki 24 saat kuralı ihlal edilmiş oluyor. Yeni bir sistem geliştirmişler, sistemde her şeyi ile sizi şirkete bağlıyorlar. Özel hayatınız olmuyor, sosyal hayatınız olmuyor. Her an, her şey değişebiliyor. 10 saat sonraki seferiniz için gelirsiniz alana Londra'ya gideceksiniz, o sizi Washington'a yollayabilir. Mesela Londra için git gel 8 saattir, Washington için 12 saattir uçuş. Dolayısıyla sizin 8 saatlik bir uçuş için evde yatar bir biçimde dinlenme süreniz farklı, Washington için çok farklıdır.

### **Buradaki dayanışma sürecini anlatabilir misiniz, sizler kadın çalışanlarız, kadın örgütlerinden hiç destek geldi mi size?**

CHP Bahçelievler, Beylikdüzü kadın örgütlerinden çok destek geldi. ÖDP'li kadınlar da ziyaret ettiler. Genel destek yurtiçi ve yurt dışından da çok iyi. Sendikalar, sivil toplum örgütlerinden, halkevlerinden des-



tek geldi. Londra'da sendikalar 100 bin kişilik imza kampanyası başlatmışlar.

### Çalışmaya devam edenlerin tepkileri nasıl?

305 kişiyi bir anda işten çıkardıkları için insanlar ilk başta çok korktular. Onlar üzerinde de baskılar çok yoğunlaştı. Bir günde 305 kişiyi haklı haksız demeden bir çırpıda işte atan işverene karşı güvenleri kalmadı. O günden sonra inanılmaz istifalar var. Bize telefon edip soruyorlar, işlemleri oradan biliyorum. Çok büyük bir bölümü de buraya gelmeye başladı çıkarılanların. Sayımız her gün artıyor. Buradaki amaç sadece işverene karşı bir tepki değil. Biz haklarımızın peşindeyiz, özlük haklarımızın grev haklarımızın peşindeyiz. Anayasal hakkımız olan grev hakkımızı hiç kimse bir günde yasa çıkarıp elimizden alamaz.

### Ne umut ediyorsunuz?

Çıkarılan arkadaşlarımızın işe geri alınmasını umut ediyorum. Her şeyden önemlisi grev yasağının Anayasa Mahkemesi'nden geri dönmesini umut ediyorum. Uluslararası havacılık sektöründe böyle bir yasak yok.

### Siz ciddi sağlık sorunları yaşıyorsunuz bir de değil mi?

Tabii. Havada radyasyon alıyorsunuz. Bu doğrudan kanser riski demek. Birçok kadın arkadaşımız çocuk sahibi olamıyor. Çünkü basınç ve radyasyon nedeniyle iç organ sarkması yaşıyoruz. Rahim de bir iç organımız, dolayısıyla bu organ sarkması nedeniyle çocuk sahibi olamıyorlar. Hep düşük yapıyorlar. Normal yollardan bebek sahibi olamayınca tüp bebek tedavisine başlıyorlar. Arkadaşlarımızın çoğu inanın ikiz, üçüz bebek sahibiler. Bel fitiği var, hiçbir şey indirip kaldırmasanız bile oluyor. Yolcular valizlerini kaldıramıyor, siz yardım ediyorsunuz. Bir pet şişe isteyin ve ister 45 dakika ister yarım saat uçun, uçuşun sonunda o pet şişeye bakın, şişe böyle büzülür. Bizim iç organlarımız da aynı biçimde büzülüyor. Kemiklerimizde de eğilme ve büzülmeler oluyor. Herkeste hemen hemen kronik bel fitikleri oluşuyor. Birçok arkadaşımız bel ve boyun fitiğinden ameliyat oldular. Ortalama ücrete göre fazla para alıyormuşsunuz gibi görünüyor ama evden çıkarken insanlarla helalleşip çıkıyorsunuz, binbir çeşit hastalığa maruz kalıyorsunuz, sağlığınızdan oluyorsunuz.



Işın Deniz Tekbaş Eralp

Birçok açıdan haklıyız. Sonuç alana kadar burada devam edeceğiz. Bir kişi kalana kadar buradayız. Ama bir kişi de kalmayacağız. Sayımız gün geçtikçe artıyor. Direnmeye devam...

### Ankara'dan gelmişsiniz buraya sanırım, sizi tanıyalım, bir de sizden dinleyelim süreci?

Önce en zor olanından; ismimden başlayayım. İsmim Işın Deniz Tekbaş Eralp. 8 yıldır çalışıyorum, dört yıldır da kabin amiri olarak görev yapıyordum. İlk dört senem İstanbul'da geçti. Daha sonra kendi isteğimle Ankara'ya geçtim. 29 Mayıs'a kadar oradaydım. 29 Mayıs akşamı saat 19.58'de "Yasadışı eyleme katıldığınız için iş akdiniz bildirimsiz olarak feshedilmiştir." diye bir mail aldım. Ben raporluydum o zaman. Meslek hastalığım var; fitik ve boyunda da tedavi görmüştüm. Geçen yıllarda da tedavi görmüştüm. Atak nedeniyle devlet hastanesine gidip rapor almıştım. Diğer arkadaşlarımızın bir bölümü de raporluymuştu. Ankara'da bizim 24 saat hekimimiz yok, raporu daha sonra onaylatıyoruz. Ertesi gün yani ayın 30'unda benim uçuşum vardı. İmzamı okuttuğumda hiçbir sorunla karşılaşmadım. Ekip tahsis birimimiz var, onlara görüldüm, ekranlarda adım da görünüyordu ve üstüne dört günlük bir yatıya gittim.

### Nasıl yani?

Yani, dört gün boyunca uçuşumu ve yatıyı yaptım. Bu bildirim ciddiye almamıştım. "Basın açıklamasına katılmak iş akdi feshi ile sonuçlanamaz, ya disiplin soruşturması olur ya da normal süreçler gerçekleşir"

diye düşünüyorduk. Biz Ankara'daydık zaten katıldığımız bir basın açıklaması da yok. Sadece elimizde raporlarımız var. Ankara'dan kurban seçmişler herhalde 15 kabinden üç teknik ekipten arkadaşlarımızı çıkardılar. Kendi hikâyeme döneyim. Uçuşumu gerçekleştirdim, ekip tahsise sordum "siz devam ediyorsunuz" dediler. Uçuşumu tamamladım dört gün boyunca. Ertesi gün boşum vardı. Yine arayıp sordum, devam ediyor muyum, diye. Diğer insanlardan duymuştum SMS'le mesaj çektiklerini gerçekten de çıkarmışlar. Sistemden ismime baktıklarında "evet çıkartılmışsınız" dediler. Kendi kurallarını yasağını ihlal ederek böyle bir şey yapabiliyorlarmış demek. Beni dört gün daha çalıştırdılar. Bu ay maaşıma baktım, o dört günün ücreti yok. Ancak mahkeme ile alabilmişim. 4 Haziran'da Ankara'dan İstanbul'a geldik. Sendikada avukatlarla toplantı yapılmıştı. O sırada annem söyledi eve tebligat gelmiş: "Sizi işten çıkardığımızı önceden bildirmiştik, üç gün içerisinde üniforma ve evraklarınızı teslim edin." diye. Noter aracılığıyla tebligat yapabiliyorlarmış demek. Resmi belge ancak o zaman ulaştı elim. SMS'le feshi uygun buluyor, ama eşyaları isterken noter tebligatı yapıyor.

### İstanbul'a ne zaman geldiniz?

Evime döndükten sonra orada biraz kaldım. İstanbul'daki arkadaşlarla iletişim halindeydim. Herkes şoktaydı ilk zamanlar. Bu kadar ihlal olamaz, diye düşünülüyordu. Grev hakkının kaldırılması zaten büyük bir ihlal. Bir de insanlar tek tek inanılmaz insan hakkı ihlalleri yaşadılar. Anlatılmaz bir şey. İnanmıyorsunuz. Pek çok insan bize "böyle bir şey olamaz" diyor. Böyle bir şey olamayacağını biz de biliyoruz; İş Kanunu'na, bu ülke yasalarına aykırı davranıyorlar. Kendi yaptıkları yasalara. İnsanları son iki üç yıldır çok haksız yere çıkardılar üçer beşer onlar çıkarıyorlardı. Ama rapor almış bir insana "Sağlığınıza dikkat etmiyorsunuz sizden yeteri kadar verim alamıyoruz, ondan çıkartıyoruz" gibi sebepler ileri sürüyorlardı. Veya "kilonuz fazla sizi daha önceden uyardık dikkate almadınız" filan diye gerekçe ileri sürüyorlar.

### Sizde bir de kilo problemi var değil mi, bu da bir tür ayrımcılık?

Aynen, şekilcilik bir taraftan, "Şekil olarak bize uygun değilsiniz." deniyor. Kasaplık koyun gibi tartıyorlar. "İşe ilk girdiğiniz"

zamandaki kilonuzu aşmamanız gerekir” diyorlar. Oysa düzensiz çalışma koşulları nedeniyle kilo alıyoruz en başta. Ayrıca birçok arkadaşım doğum yaptı mesela ondan dolayı kilo aldı. Onların çoğunu altı ay kadar ücretsiz izne çıkarıyorlar. Altı ayın sonunda tartıyorlar, kilo vermemişseniz “uygun değilsin bu iş için” diyorlar. Bu şekilde işten çıkarabiliyorlardı. Haksız bir işten çıkış biçimi ama yine de bir gerekçe bildiriyorlardı. Bizde hiçbir şey yok. Yıllardır süren haksızlıklar var, bu zirveye ulaşmıştı. Sendika zaten bu baskıları sürekli dile getiriyordu. Nisan ayından bu yana temsilciydim ben. Toplu sözleşme toplantılarına da girdim. Gerçekten akıl almaz bahaneler ileri sürebiliyorlardı insanları işten çıkarmak için.

Burada direniş başlamıştı, Ankara’da bir araya gelip dört temsilci arkadaş konuştu neler yapabiliriz diye. Herkes çok öfkeliydi. Ama herkesin farklı sorunları var. Başka şehirlerden gelen kız arkadaşlarımız, zaten babalarından annelerinden binbir zorlukla izin alıp çalışmak için gelmişler, yeni bir şehirde kendilerine hayat kurmuşlar, gencecik insanlar, ev kirası nasıl ödeyecekler? Onlar bir süre sonra evlerini boşaltıp memleketlerine geri döndüler. Bir akşam otururken “burada elim kolum bağlı oturamam benim bir şeyler yapmam lazım” dedim, zaten yasal süreç başlatılmıştı. Eşime de söyledim. “Orada bir direniş başladı bizim de yapabileceklerimiz var” dedim. Kalktık, geldik. Burada bir aile gibi olduk, dertlerimiz, sorunlarımız ortak ve hepimiz haksızlığa uğramış insanlarız. Herkes açtı bize kapılarını. Üç gün bir arkadaşımızda, beş gün başka bir arkadaşımızda kalıyoruz. O şekilde devam ediyoruz.

### **Direnişin geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?**

Umutluymuş esasında ilk geldiğimiz günlerdeki gibi değil burası. Arkadaşlarımız şoku atlattıktan sonra gelmeye başladılar. Yeni arkadaşlarımız oluyor onların sorunlarını dinliyoruz, aileleriyle sorunlar çıkmış onları ortak çözmeye çalışıyoruz. Bir aile gibi olduk. Bu haksızlık yenilir yutulur bir şey değil. Direnişi sonuna kadar götürmem gerektiğine inanıyorum. Gelecek gibi kaygıları bir yana bıraktım. Benim insanlık onurum zedelendi. Hayatıma bundan sonra hiçbir şey olmamış gibi devam edemeyeceğim. O yüzden ne yapılması gerekiyorsa yapmaya, ne bedel ödenmesi gerekiyorsa

ödemeye hazırım. Sonuna kadar kalacağım..

### **İsmi vermek istemeyen bir çalışan: Ne zamandan beri çalışıyorsunuz?**

THY’de üç yıldan beri çalışıyorum. Gayet başarılı bir gidişatım vardı. Önceleri biraz zorlanmıştım, bu iş yapılmaz demiştim, ama sonrasında alıştım, işe adapte oldum, çok da güzel gidiyordu. 28 Mayıs’ı 29’a bağlayan gece benim uçuşum vardı. Uçuşa gittim geldim. Mesaim kapandı. Ertesi gün geldim buraya arkadaşlarım toplanmıştı. Ben de bu işyerinde çalışan biriyim, kendi hakkımı savunmak en doğal hakkım. Ayrıca sırf arkadaşlarıma ne olup bitiyor burada diye sormaya da gelmiş olabilirim. Biraz kaldım, sonra evime gittim, istirahat ettim. Biraz boşlarımdı onları kullandım. Haziran ayı programı çıktı. Benim Toronto uçuşum vardı. Toronto’ya gittim, Toronto-İstanbul ayağını yaparken ben havadayken, “iş akdiniz feshedildi” diye mail attılar. Aradığım hiçbir yer bana cevap vermedi. Ertesi gün Kabin Hizmetleri’ne gittim durumu anlatmaya. Kartlarımın hiçbirini okunmadı, ziyaretçi kartı istedim “Güvenlik sebebiyle veremiyoruz, savunmanızı ve dilekçenizi yazın bırakın.” dediler.

### **Direnişin geleceği hakkında ne düşünüyorsunuz?**

İşe iade davası açıldı. Adli tatile girildiği için süreç biraz uzayacak sanırım. Bizim ülkemizde bir gecede kanun çıkarılıyorsa her şey olabilir. Yasal olmayan hiçbir şey yoktu davranışımızda. Hiç kimse kurala aykırı davranmadı. Anti demokratik bir uygulama karşısında tepkilerini dile getirdi insanlar. Sadece toplanmayla ne oldu? Bu kadar dirayetli olduğumuzu bilmiyordum ama direniyoruz. Bunu gördüm, yurtiçi ve yurtdışı destekleri de devam ediyor, bunu görmek de çok iyi.

### **Sizin göreviniz ne, kaç yıldır çalışıyorsunuz?**

İsmim **Şule Baykal**, 16 senedir THY’de çalışıyorum. Uçuşların haricinde yer hizmetinde çalışan ve işten çıkarılan tek personel benim. Emekliliğime iki ay vardı. 14 sene başkan asistanlığı yaptım. 14 senedir de sendika baştemsilcisiyim. Temsilci olduğumdan dolayı bu yıllar içinde başkanlarla da çok sorunlar yaşadım. Benimle çalışmayı pek istemiyorlardı. Sendikanın yetkisiz bir döneminde de beni İkrım



Şule Baykal

Başkanlığı’na sürdüler.

### **Mesaj mı attılar size de?**

Bana mesaj da gelmedi. Müdürüm çağırdı. “İş akdiniz fesh oluyormuş haberin olsun.” dedi o kadar. Ne yazılı bir mesaj, ne de bildirim yapıldı. Sonra sisteme girdiğimde tüm sistemlerin kapıtıldığını ve atılanlar listesinde olduğumu öğrendim. Bundan üç ay önce de 1 Ağustos itibarıyla emekliliğe hak kazanıyorsunuz, emekli olmak ister misin, diye bana sormuşlardı. Buna rağmen attılar. Atılmanın kelimesi bile çirkin, biz çıkarıldık, çünkü bir onursuzluk yaptık. Biz elimizden alınan hakkımızı istedik, direndik ve çıkardılar. Çıkarsınlar. Bir kişi kalsa bile biz burada direneceğiz. İşe geri alınmaktan öte grev yasağının kaldırılmasını istiyoruz. İlk hedefimiz bu. Ayrıca önlerinde uzun yıllar olan arkadaşlarımızın işe iadelerini istiyoruz. Bunlar yerine getirilene kadar direneceğiz.

### **Siz ilk günden beri buradasınız, buradaki hali anlatın biraz?**

Arkadaşlar ilk anda korktular, sendikaya tepki duydular. Ama teker teker buraya gelmeye başladılar artık. Siz de görüyorsunuz sayımız artıyor her geçen gün. Bunun yanı sıra sendikalardan, halkevlerinden, kadın derneklerinden, siyasi partilerden destek alıyoruz. Yurtdışından sendikacılar ve milletvekilleri geldi.

### **Direnişin geleceğine nasıl bakıyorsunuz?**

Umutluymuş ve sonuna kadar buradayız. Grev yasağının geri çekilmesini istiyorum en çok. ■

# Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar

**Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı Çalışma Genel Müdürlüğü ve Almanya Çalışma ve Sosyal İşler Bakanlığı ve Avusturya Ludwig Boltzman İnsan Hakları Enstitüsü ile birlikte yürütülen AB Eşleştirme Projesi kapsamında “Türkiye’de Çalışma Hayatında Toplumsal Cinsiyet Eşitliğine Açılan Kapılar” isimli bir rapor yayımlandı. Raporla durum tespiti yapılıyor, engeller ve aşma konusunda yapılması gerekenler sıralanıyor.**

Türkiye’de işgücü piyasalarının en belirgin özelliğinin kadınların aktivite düzeyinin düşüklüğü tesbitinin yapıldığı raporda, uygun maliyetli bakım hizmetleri yetersizliği, kadınların kayıt dışı ve ücretsiz aile işçisi olarak çalıştırılması, kadına yönelik şiddet, erken yaşta evlilik, küçük yaşta okulu terk etme, toplumsal cinsiyette yaratılan klişeleşmiş düşünce biçimlerinin bu durumun ortaya çıkmasına neden olduğu belirtiliyor. Bunlar dışında yerleşmiş erkek işi-kadın işi anlayışının da işgücü piyasasının bölünmüşlüğüne artırdığı vurgulanıyor.

Toplumsal cinsiyet eşitliğini kadın ve erkeklerin eşit hak, imkan ve olanaklara sahip olduğu bir durumdu diye tanımlayan rapor, Birleşmiş Milletlerin bunu bir insan hakkı olarak gördüğünü belirtiyor.

Çalışma hayatının önde gelen eşitsizliklerinden birinin ücret eşitsizliği olduğu tesbiti yapılarak: “Genellikle kadınlar kendileriyle aynı işi yapan erkeklerden daha düşük ücret alıyorlar. Cinsiyetlere göre ücret farkı, ekonomi içerisinde bir bütün olarak kadınların ve erkeklerin saatlik kazançları arasındaki ortalama fark olarak tanımlanmaktadır ve uygulamada özellikle kadınları etkileyen ayrımcılığı yansıtmaktadır” deniliyor.

Raporla Avrupa’da kadınların erkeklerden ortalama yüzde 17.5 daha az gelir elde ettiği belirtilirken Türkiye’deki kadın-erkek ücretleri arasındaki farka ilişkin rakam verilmi-

yor. Bu konuda “Türkiye’de cinsiyetlere göre ücret farkı Avrupa’dan daha azdır” saptaması ile yetiniliyor. Kadın erkek ücret dengesizlikleri konusunda Türkiye’de yapılan kapsamlı bir araştırma bulunmuyor. Anlaşılan o ki bu rapor kapsamında da böyle bir çalışma yapılmamış.

İşyerinde Toplumsal Cinsiyet Eşitliği ayrı bir başlık olarak ele alınmış. İşyerlerinde erkek ve kadın çalışanlara her durumda eşit muamele yapılmasını vurgulandıktan sonra toplumsal cinsiyet eşitliğini sağlanması konusunda işveren yükümlülük altına alınıyor. Sorumluluğun işverene yüklenmesi olumlu.

## Kadın erkek rolleri

Raporla, cinsiyet, toplumsal cinsiyet, toplumsal cinsiyet eşitliği, kadın erkek eşitliği, doğrudan ayrımcılık, dolaylı ayrımcılık, taciz ayrı ayrı tanımlanmış. Taciz konusu genel olarak ele alınmış, kadına yönelik cinsel tacizin ayrı bir tanımı yok.

Mesleklerle ilgili kalıplaşmış önyarguların, toplumsal cinsiyete göre belirlenmiş, kadın-erkek rollerinin, aileye ilişkin kalıplaşmış yarguların, çalışma hayatında toplumsal cinsiyet eşitsizliklerini derinleştirdiği saptaması yapıldıktan sonra, buna rağmen kadınların istihdama katıldığı, Türkiye’deki 21 milyon çalışanın 9 milyonun kadın olduğu belirtiliyor. Eğitimli kadınların lider konumuna geldiği, avukat, doktor ve akademik personelin yüzde

30’unu kadınların oluşturduğu da raporun değindiği bir başka konu.

Daha sonra kadınların iş hayatına girmesinin önündeki engeller sıralanıyor: “Kadınların ücretli işe ve iş piyasasına geçişlerini kolaylaştırmak için bakış açısının değişmesi gerekmektedir.

Değişiklikler kızların okula gitmelerini desteklemek için eğitim sistemini de kapsamlıdır. İstihdamda kadın erkek eşitliğinin ve sosyal güvenliğin sağlanması ile kadınların ekonomik bağımsızlığının kazanılmasına öncülük edilecektir” denilerek, önümüzdeki dönemde yapılması gerekenler ele alınıyor.

Daha fazla insana yarıyor iş, başlıklı bölümde kadınların istihdama katılımının artırılması için cinsiyetçi iş piyasaları ile mücadele, mesleki eğitimin artırılması, hem çocuklara hem yaşlılara yönelik bakım hizmetlerinin güçlendirilmesi, kamu ve özel sektörde kadın istihdamını artıracak teşvikler verilmesi gibi maddeler sıralanıyor.

Bu raporda da Ulusal İstihdam Stratejisinde olduğu gibi esnek çalışma da istihdamı artırıcı bir yol olarak gösterilip “Kısa ve orta vadede uygun fiyatlı ve nitelikli bakım hizmetleri ile esnek çalışma düzenlemeleri ise kadınların aile ve iş sorumluluklarının uzlaşdırılmasına yardımcı olabilir” deniliyor.

Türkiye’de Çalışma Hayatında



Toplumsal Cinsiyet Eşitliğinin Kısa tarihçesi verildikten sonra eşitliğin teminde kullanılabilir olan ulusal ve Uluslar arası düzenlemeler sıralanıyor. Bu düzenlemeler içinde Birleşmiş Milletlerin Kadına Yönelik Her Türlü Ayrımcılığın Önlenmesi Sözleşmesi (CEDAW) temel belge olarak görülüyor. Avrupa Sosyal Şartı’nın ücret eşitliğine ve eşitliğe ilişkin belgeleri, Anayasa, Medeni Kanun, Ceza Kanunu, Sosyal Güvenlik Mevzuatı da sıralanmış.

Rapor işyerinde taciz, şiddet zorbalık, cinsel taciz ve mobbinge tanımlı yaptıktan sonra bunlara karşı geliştirilecek önlemlere de yer vermiş. Cinsel taciz üst başlıkta belirtilirken, alt başlıkta genel olarak yapıldığı gibi mobbinge daha geniş yer verilerek, bu konudaki başbakanlık genelgesine atıf yapılıyor.

Proje kapsamında Türk şirketlerine yönelik Çalışma ve Sosyal Güvenlik Bakanlığı tarafından verilecek bir “Toplumsal Cinsiyet Ödülü” girişi başlatılıyor. Şirketler bunu ne kadar dikkate alacaklar, yaşıyor göreceğiz. ■

# Sendikada kadınları güçlendirmek zorundayız

**Alman Kimya Sendikası (IGBCE) 4. Kadın Buluşması 7-9 Haziran tarihleri arasında Hannover kentinde yapıldı. ‘Kadınlar başarıyla yollarına devam ediyorlar’ başlıklı buluşma, sonunda toplantı salonuna “eşit haklar bildirisini” asıldı.**



Üç gün süren ve kadın-erkek 400 sendika üyesinin katıldığı toplantının açılış konuşmasını IGBCE Merkez Yürütmesi'nde Toplumsal Cinsiyet İşleri'nden Sorumlu Başkan Edeltraud Glänzer yaptı. Toplantının ana temasını toplumda ve sendika içinde kadın erkek eşitliğinin ilerletilmesi için alınması gereken tedbirler ve uygulanması gereken politikalar oluşturuyordu. Buluşmaya sendika üyeleri ve yöneticilerinin yanı sıra hükümet ve eyalet eşitlik bakanları ve işletme yönetimleri temsilcileri de katıldı.

Glänzer konuşmasına son dönemlerde Almanya'da çok tartışılan ailelere yönelik bakım yardımlarına değinerek başladı. "Çocuk başına 150 Euro civarında olan bu yardımlar, çocuk üç yaşına gelinceye kadar veriliyor ve bu süre zarfında aileler genellikle de kadınlar istihdam dışı kalıyorlar. Sendikalar bu yardımlara karşı çıkıp, daha köklü çözümler istiyorlar."

IGBCE'nin kadın buluşmasında bu sorun enine boyuna tartışıldı. Edeltraud Glänzer bakım parasına çok net bir biçimde "hayır" demek gerektiğinin altını çizdikten sonra "Bakım parası yanlış bir uygulamadır ve masaya yatırılmalıdır. Bu para okul öncesi kamu yatırımları finansmanına aktarılmalıdır. Dünyaya gelmelerinden itibaren çocuklara sosyal statü ve kökeninden bağımsız olarak eşit fırsat ve şans tanıyoruz." dedi.

Aynı konu ile ilgili konuşan Humboldt-Viandrina Okulu Müdürü Prof. Gesine Schwan ise fonksiyonel olmadığı için de bakım parasına karşı çıkmak gerektiğini söyledi.

Schwan ailenin kamusal bir kurum olduğu gerçeğinden hareketle ailenin devamı için

gerekli olan yardımlar toplumun tümünü ilgilendirir, görüşünü savundu. "Kamusal değer taşıyan bir kurumdaki gelir düşüklüğü özel bir bütçe ile kapatılamaz." dedi.

Konuşmacılar kamu kaynaklarının güçlendirilip herkese eşit oranda hak verilerek bu sorunun çözümlenebileceği noktasında birleştiler.

Daha sonra söz alan IGBCE Eyalet Kadın Komitesi'nden Cornelia Rottmann "Kadın-erkek arasında fırsat eşitliğinin inşası için daha çok şeyler yapmamız gerekiyor." dedikten sonra konuşmasına şöyle devam etti: "İstedığımız noktada değiliz, eşitliği şimdi ve burada yaşamak için sendika içinde daha tutarlı politikalar uygulamak zorundayız."

## Erkekler erkekleri seçiyor

Kadın buluşmasının ikinci gününde IGBCE Merkez Yürütme Kurulu üyesi Michael Vassiliadis kürsüye çıktı. "Kadınların durumlarının hâlâ iyileştirilememesi bir skandaldır." dedi. Yasal olarak belirlenmiş bir kotaya temelde karşı olduğunu söyleyen Vassiliadis, "Normalde, sendikamızın karar ve yönetim organlarının yüzde 50'sini kadınlar oluşturmalarıdır." diye sözlerine devam etti. Toplumun ve işyerlerinin farklı organlarına da bunun yansıtılması gerektiğinin altını çizen Vassiliadis "Kadınlar artık yeterli eğitim ve kalifikasyona sahipler." dedi.

Vassiliadis, IGBCE'de orta vadeli kadın kotasını "30-30-30" diye tanımladıktan sonra bunu şöyle açtı: "Çalışanlar arasında yüzde 30 kadın, yönetim kademelerinde yüzde 30 oranında kadın, delegasyonlarda yüzde 30 oranında kadın."

Bu düzeyde bir kotayı ve kadın temsiliyi sağlamak için öncelikle kadın üye sayısını yüzde 30'a yükselteceklerini belirten Vassiliadis, konuşmasını "Kadınların durumlarını daha da güçlendirmeyi istiyoruz ve buna mecburuz." diye bitirdi.

Daha sonra kürsüye gelen kadın konuşmacılar ise erkeklerin kendi yerlerine yine erkekleri seçtiğini, sendikaların bu geleneği terk etmesi gerektiğini söylediler.

IGBCE Rain Bölgesi Sorumlusu Gaby Katzmarekaber, kadın kotasının tüm düzeylerde uygulanması gerektiğini söyledikten sonra şöyle devam etti: "Bu konuda herkesi teşvik etmeliyiz. Geçen yıl IGBCE çalışmalar yaparak bazı şeyleri değiştirdi. Ama kadınların yalnızca ustabaşı olarak kalmaması, oturumları yönetip, delegasyonlarda da daha fazla temsil edilmesi gerekiyor. Bunun için işletme yönetimlerinden de destek bekliyoruz."

## Eşit haklar bildirisini

Üç günlük tartışmaların sonunda kadınlar toplantının yapıldığı binanın girişine büyük bir afiş üzerine yazdıkları eşit haklar bildirisini astılar. Bildiride toplantıya katılan tüm erkek ve kadınlar olarak IGBCE içinde kadın erkek eşitliğini temel hak olarak gördüklerini ve bunun için sorumluluk alanları dahilinde ellerinden geleni yapacaklarını bildiriyorlardı.

Deklarasyonla kongreye katılan kadın ve erkekler, kadın-erkek eşitliğinin inşası için tedbirler almayı ve araçlar geliştirmeyi kendilerine hedef olarak koyuyorlardı. Talepler arasında insanın yaşamını sürdürebileceği düzenli bir işin yanı sıra, yaşam süreçlerine uygun çalışma saatleri de yer alıyordu. Bunun dışında kadın ve erkekler arasında ücret eşitsizliğinin ortadan kaldırılması ve mesleki gelişim olanaklarından kadınların da yeterince yararlanması talepleri de yer alıyordu.

Deklarasyon sonunda siyasette, ekonomide ve bilim alanında ve sendikalarda kadınların yönetici pozisyonlara gelmesi için çalışılması ve kadın ağlarının kurulması ve desteklenmesi kararı da bulunuyordu.

Bildiri sadece kamuoyuna ve genel merkez yöneticilerine çağrı niteliğinde değildi, gündelik çalışma içinde bulunan tüm sendikacılara (sendika üyesi erkeklere) yapılması gerekenler hatırlatılıyordu. ■

## Endonezya Ulusal Endüstriyel İşçi Sendikaları Federasyonu'ndan Lilis Mahmudah:

# Biz kadınlar işçi sınıfının bir parçasıyız

15 Avrupa ülkesinde faaliyette bulunan, dünyanın her yerinde 200 kadar sivil toplum örgütü ve sendika ile birlikte tekstil sektöründe çalışan işçilerin çalışma koşullarının iyileştirilmesi için mücadele eden Temiz Giysi Kampanyası (CCC), 16-20 Nisan 2012 tarihleri arasında Endonezya'nın Başkenti Jakarta'da çok sayıda ülkeden insan hakları savunucularını bir araya getirdi. Sendikacıların katıldığı toplantıda biz de vardık. Petrol-İş Kadın Dergisi için Endonezya'da uzun yıllar sendikal alanda mücadele eden kadın sendikacılardan biri olan **Lilis Mahmudah** ile konuştuk.

Söyleşi: Nuran Güleç

Lilis Mahmudah



### Kendinizi tanıtır mısınız?

Adım Lilis Mahmudah, 53 yaşındayım Ulusal Endüstriyel İşçi Sendikaları Federasyonu'nda eğitim çalışmaları ve diğer programların yürütülmesinden sorumlu başkanım.

### Sendikanızda örgütlü işçi sayısı nedir, sektör hakkında bilgi verir misiniz?

Son verilere göre sendikamızda 439 bin işçi örgütlü ve bunların yüzde 70'i kadın. İşçilerin büyük bölümü giyim, ayakkabı ve deri sektöründe çalışıyor. Çoğunluğu ayakkabı sektöründe olmak üzere 215 bin civarında işçi sadece uluslararası markalara üretim yapan fabrikalarda çalışıyor. Ülkemizde bölgesel ve sektörel asgari ücret var. Bölgesel asgari ücrete belediyeler karar veriyorlar. Sektörel asgari ücret belediyelerin belirlemiş olduğu asgari ücretten yüzde 10 fazladır. Tangerang ve Jakarta'da işçiler sektörel asgari ücret alırlar ama diğer bölgelerde işçiler sadece bölgesel asgari ücretle yetinirler. Jakarta'da asgari ücret 150 dolardır.

### Sendikal mücadeleye nasıl başladınız ve kadınların işyerlerinde karşı karşıya kaldığı sorunlar nelerdir?

Sendikal aktivitem 1995 yılında Tangerang'da tekstil fabrikasında çalışırken başladı. Çalıştığım fabrikada 4 bin 500 işçi vardı ve bunların

büyük çoğunluğu kadındı. Kadın işçilerle sorunlarımızı yüz yüze konuşmaya başladığımızda aslında hepimizin sorunlarının hemen hemen aynı olduğunu gördüm. Aşırı çalışma süreleri, ödenmeyen fazla mesailer, sağlıksız çalışma koşulları... Ve kadınlarda bunlara ek olarak çoğunlukla özgüven eksikliği vardı. Ev içi sorumlulukları, aile bireylerinin bakımı, kadınların sendikal aktivitelere ve eğitimlere katılmalarının önünde ciddi engel oluşturuyordu.

### Sendikal alanda kadınların katılımı oldukça düşük, kendi deneyimlerinizden de hareketle, bunun nedenini söyleyebilir misiniz?

Hem dışarıdan gelen hem de içeriden gelen zorluklarımız var. Sendikalar da aktif olmak için bazen kendi ailemizden gelen zorlukların yanında, özellikle erkek sendika liderlerinden kaynaklı engeller var. Erkek sendika liderleri kadın işçilere aktif olmaları için fırsat vermiyorlar. Kadın sendikacılar kapasite geliştirme potansiyeline sahip olsalar bile bu olmuyor. Mesela; tüzükten gelen zorluklar var

ve kadın sendikacılar erkek sendikacılarla eşit olmayan koşullarda yarışmak zorunda kalıyorlar. Ben sendikal hayatımda bunlarla mücadele etmek zorunda kaldım. Bir iş yaptığımda ya da bir konu üzerine çalıştığımda erkek sendika liderleri benim bu işi yapacağıma inanmıyor,



yaptığım işi küçümsüyorlar. Özellikle stratejik bir pozisyonun parçası iseniz bu çok zor, önünüze çok çeşitli sınırlar çekiliyor.

### **Sendikal mücadeleye girdiğinizden bu yana kadınların lehine bir gelişme kaydedildi mi? Kota var mı, kadın eğitimleri ne durumda?**

1999 yılında sendikada örgütlü kadınlarla birlikte tüzüğümüzü değiştirmek için mücadele verdik. Kadınların ihtiyacı olan özel düzenlemeleri, sendika tüzük ve temel metinlerine yerleştirmek için çalıştık. 2009 yılında genel kurulda bunu gerçekleştirdik. Kota hakkımızı elde etmek, benim ve arkadaşlarımla 10 yılını aldı. Tüzüğümüze tüm sendikal organlar ve yapılar için yüzde 30'luk kadın kotasını koymayı başardık. Tüm toplantılarda, karar mekanizmalarında ve eğitim çalışmalarında en az yüzde 30'luk kadın

kotası zorunlu hale geldi. Bu zorunluluk fabrika seviyesinden başlayıp yukarıya kadar gidiyor. Ama her ne kadar tüzüksel bir zorunluluk bulunsa da kotayı tutturmak kolay değil. Kadınları daha aktif kılabilmek, onları örgütlenmenin bir parçası haline getirmek için bazı stratejilere ihtiyacımız var. Örneğin yılda bir defa yapılan bir toplantıda kadınlar organizasyonun bir parçası olmalı ve örgütlenme komitesinde yer almalı. Kadınların toplantılara davet edilmesini garanti altına almak için doğrudan biz çağrı yapıyoruz. Veya davetiyelerde kadın katılımının yüzde 50 olması gerektiğini belirtiyoruz. Genelde bu orana ulaşılmasa da en azından yüzde 30 kadın katılımına ulaşmak mümkün oluyor. Çünkü kadınlar sendikadan ve diğer erkek liderlerden herhangi bir destek görmüyorlar. Erkek sendika liderleri arasında bu konuda farkındalık yaratmaya ihtiyacımız var.

### **Taciz ya da mobbing gibi konularda şikayetleri inceleyen herhangi bir mekanizmanız var mı?**

Kadınlara rehberlik edecek özel bir mekanizmamız yok. Eğer kadına yönelik bir şiddet varsa mesela hamilelik iznini kullanamıyorsa ya da bu yüzden işten atılırsa sendikada bunlarla ilgilenmesi gereken bölüm, kadınların bu sıkıntılarıyla pek ilgilenmiyor. Ayrı bir bölümde çalışmama rağmen, bu tür problemleri çözmek için ben müdahale etmek zorunda kalıyorum.

### **Endonezya'da sendikal yapılar ve sendika yasanız hakkında bilgi verebilir misiniz?**

Endonezya'da şu anda yasal olarak faaliyet gösteren ve 100'den fazla sendikaların üye olduğu federasyonlar var. Bölgesel, sektörel ve şehir bazında federasyon kurmak mümkün ve yine sendikalar istedikleri bölgesel federasyona ya da ulusal

federasyona özgür bir şekilde üye olabiliyorlar. Bunun dışında hiçbir federasyona üye olmayan fabrika düzeyinde örgütlü sendikalar da var. En az dört tane resmi konfederasyon bulunuyor. Konfederasyonlar sendikaların üyeliği ile oluşuyorlar. Federasyonlar özgürce istedikleri konfederasyona üye olabiliyorlar. Ama her federasyon konfederasyona üye olmak zorunda değil.

Bizim sendikal yasamıza göre fabrikada çalışan işçilerin yüzde 10'u biraraya gelerek sendika kurabilirler. Ancak sorun fabrikalarda yüzlerce işçinin çalışıyor olmasında. Bu sayıyı tutturamayan işverenle görüşme yapamaz, sözleşme imzalamaz. Sendikanın işçiler için daha iyi koşullar sağlaması için güçlendirilmesi gerekir. Yüzde 10'luk işçi ile çok sayıda sendika kurabiliyorsunuz ama bu sendikanın etkisini azaltıyor. Bu problem sendikaların güçlenmesini engelliyor. Çünkü asıl önemli olan sendikanın ne kadar güçlü olup olmadığıdır. Bunun insan haklarına aykırı olduğunu da söyleyemeyiz. Yani yüzde 10'u örgütlenmiş ve işçilerin kalanı örgütlenmemiş ise, temsil noktasına geldiğinde, bu insan hakları açısından bir sıkıntı oluşturmaz. Toplu sözleşme yapmak için yüzde 50 + 1 üye olması gerekir. Önceden yüzde 50'ye ulaşamadığı zaman işyerinde çalışan işçilerin yüzde onu sendikalı olduğunda açık seçim yapılırdı. İşçilere yönetimle toplu sözleşme görüşmeleri yapması için sendikayı desteleyip desteklemedikleri sorulurdu. Ve yüzde 50 + 1'i geçen sendika zaten görüşmeleri yapardı. 2009 yılında sendikalardan biri bunu anayasa mahkemesine götürdü. Anayasa mahkemesi bu uygulamayı, insan haklarına ve azınlığın haklarına aykırı olduğu gerekçesi ile iptal etti. Şimdi yüzde 10 işçi ile sendika kurabiliyorsun ama toplu sözleşme görüşmesi yapamıyorsun. İşverenler yüzde 10 işçi ile sizinle görüşme yapmıyorlar.



### **Birden fazla sendikanın aynı zamanda aynı fabrika da örgütlenmeye çalışması halinde ne oluyor?**

Yasal sınırı yakalamak konusunda sendikalar arasında rekabet olabiliyor. Fabrika yönetimleri ve sahipleri de bunu çıkarları doğrultusunda kullanıp, sendikalar arasındaki rekabeti kışkırtıyorlar. Rekabet bir yandan işveren tarafından yapılan kayırmacılığın da kaynağı olabiliyor. Sendikalar bir yandan ayrımcılıkla, diğer yandan pek çok sendikanın varlığından ve aynı alanda örgütlenmesinden kaynaklı sorunlarla mücadele etmek zorunda kalıyor. Pek çok örgütlenme pratiğinde bu durumla karşı karşıyayız. İşverenin bir sendikayı kayırıp diğerine baskı uygulaması çok rastlanan bir durum. Ayrıca sendikalar aralarında anlaşmazlığa düşüp asıl işlevlerini unutabiliyorlar.

Yine sarı sendikalar ciddi bir problem. İki çeşit sarı sendikamız var. Fabrika yönetimleri tarafından kurulan sendikalar var; bunlar gerçekten sarı sendikalar. Fabrika seviyesinde kurulan bu sendikalar herhangi bir federasyona üye değiller. İkinci tiptekiler bir geçmişi olan ve hükümete çok yakın olarak kurulan sendikalar. Bu sendikalar fabrika yönetimi ile çok yakın işbirliği içindeler.

### **Sendikanızda bağımsız bir yapı olarak kadın örgütlenmesi yürütebiliyor musunuz?**

Kadın yapımız var, bağımsız mı diye

sorarsanız, size “hayır” derim. Çünkü fabrika seviyesinde bazen markaların taleplerini yerine getirmek için sendika kuruluyor. Sendikal demokrasinin gereği olarak kadınlar örgütün bir parçası olmalı. Kadın yapısı olmalı, bu yapıların bağımsız bir programı olmalıdır. Kadın yapılarına kadınlar arasında çalışma yapma fırsatı verilmelidir. Biz tüm toplantılara ve koordinasyona erkeklerle birlikte karar veriyoruz. Karar mekanizmasında kadınların azınlık olduğu bir durumda, kadın sorunlarının öncelikli olarak ele alınmasına dair kararlar nasıl çıkabilir ki? Kadınların çoğunluk olduğu durumlarda ancak kadınların sorunlarının önceliği olabilir.

### **Sendikanız tarafından kadının çalışmaları yapmanız için size ayrılmış bir bütçeniz var mı?**

Bizlere ayrılmış özel bir bütçe yok. Bazen bütçe alabilmek için faaliyet detaylarını, problemin ne olduğunu, çıktılarını ayrıntılı olarak belirtmek zorunda kalıyoruz. Bütçe alabilmek için bayağı uğraşmak gerekiyor. Bütçe istediğimizde bazen güler yüzlü olmak bazen kızıp söylenmek bazen işte bu detayları vermek işe yarıyor. Doğrudan, uğraştırmadan kadınlara ayrılan bir bütçe yok. Bazen de sendika yöneticileri programın detaylarını istiyorlar ki, bu faaliyetin kendi pozisyonlarını sarsıp sarsmayacağını öğrenebilsinler. Velhasıl bütçe alabilmek için erkeklerden daha iyi olmak, daha çok uğraşmak zorundasınız.

### **Kadınların sendikalarda örgütlenmesinin önündeki geleneksel engelleriniz neler?**

Kadınların örgütlenmesinde kültürel bir engelimiz yok ama kadınların sendikalarda aktif olmasının önünde engellerimiz var. Kadınların hayat içinde yüklendikleri çok fazla sorumluluk var. Hem anne hem de işçi

olmak zorundalar; bu ikisi bir arada çok zor.

### **Bunu çözmek için ne yapıyorsunuz?**

Genelde kadınların kocaları ve aileleri ile daha kişisel ilişkiler geliştirmeye çalışıyoruz. Evi ve aileyi ziyaret ediyoruz. Ailenin bizi tanımasını ve bize güven duymasını sağlamaya çalışıyoruz. Böylelikle onlar da eşlerinin kadın sendikacı olabileceğine dair bir fikir ediniyorlar.

### **Türkiye’de sendikalaşma nedeniyle işten atılıp fabrika önünde direnişe başlayan kadınlara polis, işveren ve bazen diğer işçiler tarafından baskı uygulanıyor. “Kadının orda ne işi var evine gitsin, yemek yapsın, çocuk baksın” deniyor. Örgütlenme aşamasında siz bu tür bir ayrımcılığa maruz kalıyor musunuz?**

Bizde grev aşamasında böyle şeylerle karşılaşmıyoruz. Güvenlik ve polisle sendikacılar muhatap oluyor ve böylesi söylemlerle karşı karşıya kalmıyoruz. Toplumda da böyle bir yaklaşım söz konusu değil. En azından şimdikiye kadar böyle bir şey duymadım.

### **Deneyimli bir kadın sendikacısınız, diğer kadınlara mesajınız var mı ?**

Biz kadınlar işçi sınıfının bir parçasıyız. Bu hareketin dışına itilmemiz mümkün değildir. Bir sendikayı örgütlemekten korkmayın. Sendikada örgütlenmek çözümdür. Sendikada örgütlenerek kendi haklarınız için mücadele ediyor ve yasal statü kazanıyorsunuz. Bireysel olarak da bunu yapmaktan korkmayın. Sürekli öğrenmeye, kendinizi geliştirmeye çalışın, bu özgüveninizi artıracaktır. Ama öncelikle kendinizi bir şeyler yapabileceğinize inandırın. ■

## Tezgah başından Merkez Yürütme'ye giren ilk kadınlardan Belkis Kaya:

# “Tak” diye indirttim şalteri

Ürgüp'te doğdu, çok küçük yaşta evin sorumluluğunu üstlenerek, Birleşik Alman Fabrikası'nda işçilik hayatına atıldı. İlk sendikası Petrol-İş'ti, Ziya Hepbir, ona “üç oğlum var kızım da sensin” demişti. Sonra Gripin İlaç'a girdi. Sendikal mücadeleye Kimya-İş'te devam etti. 15-16 Haziran'da da 1 Mayıs 1977'de de en öndeydi. Belkis Kaya'yı kendi sesinden dinliyoruz...

Söyleşi: Necla Akgökçe

Belkis Kaya'ı itiraf ediyorum geç farkettim. İlk defa adını İstanbul 1 No'lu Şube Başkanı Reşat Bey'den duydum. “Benim sendikacı olmama sağlayan bir Belkis Ablamız var, Gripin İlaç'ta uzun süre baştemsilcilik yapmış, onunla söyleşi ayarlayalım sana” demişti. Bir türlü olmadı. Haziran'ın başında nihayet ayarlayabildik. Telefonda “ben kadın işlerinden anlamam” dedi, net ve kararlı bir ses. Olsun, dedim, siz anlatın yaşamınızı o kadın deneyimidir zaten... Kabul etti “Haftaya ara beni” dedi. Bir hafta sonra CNN Türk'de Ridvan Akar'ın yaptığı 15-16 Haziran belgeselinde gördüm Belkis Hanım'ı kanlı canlı olarak, kafamdaki tuttuğunu koparan sendikacı kadın tipiyle tam uygunluk içindeydi. Bir de gülünce gözleriyle gülen kadınlardandı. İki hafta sonra buluştuk. “Ben geleyim” dedim, yok, dedi “Reşat'ın oraya gelirim ben”. Çok sıcak nemli bir İstanbul öğleden sonrasında Merter'den kalkıp şubeye bizden önce gelecek, beni mahçup etti. KOAH gibi bir hastalığa rağmen. Epey uzun konuştuk, epey zorladık belki de. Affına sığındık artık. Söyleşi boyunca “size yeteri kadar yardım edemedim”, dedi. Bakın altını çizerek yazıyorum. Kaygısı karşısındaki insanın işini kolaylaştıramamaktı. Oysa işimi kolaylaştırmak için elinden geleni yapan oydu. Hayran kaldım. Bence çok “verimli” bir söyleşi oldu. Okuyun siz de Belkis Hanım'a vurulacaksınız...

**Önce kendinizi tanıtabilir misiniz, işçilik hayatınız nerede nasıl başladı, ne zaman sendika üyesi oldunuz?**

İsmim Belkis Kaya, evlenmeden önce Türkyılmaz'dı soyadım. 1943 Ürgüp doğumluyum. Güzel bir yerdir, Nevşehir'e bağlı. Ama ben oraya pek gitmedim. İstanbul'daydım. Çalışma hayatına 1960 İhtilali sonrasında, Birleşik



Belkis Kaya

Alman İlaç Fabrikası'nda başladım. O tarihte sendikacılık yoktu. İşçi mümessilliği sistemi vardı. Üç kişi seçilirdi, bir baş mümessil, diğerleri yardımcılardı. Bütün işçi-işveren ilişkileri bu mümessillik sistemi ile hallediliyordu. Çok dikkatli gazete okuruyumdur. Gazetede “İşçi haklarını savunacak sendikalar kurulacak” diye küçük bir yazı okumuştum. O zaman gömlek var üzerimde, sanki beni sendika bekliyor, iki tane de resim koymuşum gömleğin cebine. Başmümessil paydosta fabrikanın bahçesinde dolaşırken, bana “Belkis gelir misin” dedi, gittim yanına. O tarihte Petrol-İş vardı. “Petrol-İş'te örgütleneceğiz Belkis” dedi. Ben hemen gömleğimin cebinden fotoğrafları çıkardım. “Üye et beni” dedim. O şekilde başladı benim sendikal mücadelem.

**Alman İlaç'ta kaç sene çalıştınız, ne iş yapıyordunuz?**

Sekiz-dokuz sene çalıştım. 1968'de oradan kovuldum. Bekardım o zaman, 15-16 Haziran olaylarından sonra evlendim ben. Sendikaya

üye olmak kolay değildi. İşyerinde Petrol-İş üyesi olduklarını düşündüklerine baskı uyguluyorlardı, bir mücadele vardı yani, işim tüp kapatmaktı. Kolay iş değildir, tüp kapatmak. Parmaklarınızın ucu su toplar. Ben biraz inatçıyım. Kolay kolay vazgeçmem. Belki de mücadeleciliğin özünde bu vardır, onu bilemiyorum. Bu arada bir başka sendika daha çıktı ortaya; Kimya-İş. Fabrikada onun da üyeleri olduğu söyleniyordu. Ama biz mücadeleye Petrol-İş'le başladık. Diğer kişi emek sarf edilmeden ortaya çıktı gibi gelmişti bana.

O zaman bunun bir adı vardı, bugün ne denir bilemiyorum demek de istemiyorum. Çünkü sonra o sendikanın içinde yer aldım. Biz Petrol-İş üyesi Ziya Hepbir Genel Başkan'dı ve Amerika'daydı. Biraz da aklı evvel olduğum için onunla yazışmaya başladım. O işten atılmama engellemek için işçi temsilcisi olmama istiyordu. Her gittiği yerden bana kart atardı. Adres olarak da “Petrol-İş Temsilcisi” diye yazardı. Severdi beni “üç oğlum var, kızım yok, sen benim kızsın” derdi.

**Temsilci seçilmiş miydiniz?**

Yok o zaman daha yoktu. 275 Sayılı Kanun daha sonra çıktı. Gel zaman git zaman Kimya-İş fabrikada toplu sözleşme imzaladı. O zaman daha şimdiki gibi yok; 20 sene önceki gibi sözleşme yapılamıyordu. Tasanüt aidatı diye bir şey vardı. Sendikaya üye olmuyorsunuz ama tesanüt aidatı ile o sendika üyesinin haklarından siz de yararlanabiliyordunuz. Ama ben Petrol-İş'liyim. Bana da zam yapmışlar. Oturdum iki satır yazı yazdım. “Kimya-İş üyesi olmadığım için, ben bu zammı istemiyorum” dedim. Personel şefi Mehmet Bey çağırdı beni “Kızım sen böyle bir şey yazmışsın,” “yazdım” dedim. “Senin paran çok mu, zengin misin?” Hayır. “Paraya ihtiyacın yok mu?” “Vaaar. Ben





anneme bakıyorum". "Neden bu parayı istemiyorsun?" İstemiyorum dedim. Şaşırıldı.

### Kimya-İş'e nasıl üye oldunuz sonra?

Şeflerin yerlerini değiştirmeye kalktılar. Herkes kendi şefini istiyor, başkası ile çalışmak istemiyor. Eylem yaptık. "Tak" diye şalterler, yürüyen kayışlar durdu. Ondan sonra kavgalar kavgalar oldu. Dört beş gün içerisinde temsilciler de dahil olmak üzere 10 kişiyi elebaşı diye işten attılar. Ben de vardım içlerinde. İşten atılmışım, yeni işe girmem lazım. Kimya-İş Sendikası beni, Gripin İlaç'a yerleştirdi. Yedi kadın, üç erkektik. Bunun içinde baştemsilci de vardı. 1968-1980 yılları arası Gripin'de çalıştım. Gripin İlaç'tan sendika yürütme kurulu üyeliğine kadar geldim. Çok güzel sözleşmeler yapıyorduk. 15-16 Haziran'ı orada yaşadık. 1977 Kanlı Bir Mayıs'ından sonra bir de 30 Nisan yaşandı bu ülkede, onu kimse anlatmaz...

### Nedir 30 Nisan?

Bir Mayıs yasaklandığı için DİSK "Biz 1 Mayıs'ı 30 Nisan'da kutlayacağız" diye bir karar aldı. DİSK'in rahmetli Abdullah Baştürk tarafından yazılan bir bildirgesi vardı. Şalterleri indirdik ve onu okuduk. 1 Mayıs'ımızı böylece fabrikada kutladık.

### Gripin İlaç'ta o zamanki çalışma şartlarını anlatabilir misiniz, ne kadar kadın vardı, siz sendikal mücadelenin neresindeydiniz?

Çoğunluk kadınlarda idi. Kozmopolit bir yapı vardı. Aile sorumluluğunu yüklenen kızlar çalışırlardı genellikle. Bizde de öyleydi. Aile sorumluluğu benim üzerimdeydi, sonrasında iki yeğenim de aileye katıldı. Annem bakıyordu ama maddiyat bendeydi. Bu arada ben TİP Eminönü İlçesi'nden olayların içinde tanıdığım kişiyle

evlendim. 1972'de birinci çocuğumu, 1978'de de ikinci çocuğumu dünyaya getirdim. 1974'de sendika merkez yürütme kuruluna seçildim. Amatör olarak görev yaptım önce.

### Çocukla zor olmuyor muydu?

Yetişiyordum. Mesaiye kalmak zorundaydık işyerinin özelliği bu. Mesai para da güzel. Mesaiden karanlıkta çıkar, sendikal faaliyete gitmek için Zincirlikuyu'dan Etiler'e, Etiler'den Bebek'e koşarak inerdim. Çamaşır, bulaşık aklınıza ne geliyorsa bütün işlerimi Cuma akşamından bitirip, Cumartesi günü sendika toplantılarımız olurdu, ona katılırdım. Pazar günleri de genellikle grev ziyaretlerine giderdim. Kimileri "özveri" diyor ama bence inançtı bu.

### Çocuklara kim bakıyordu?

Annem bakıyordu, onunla birlikte otuyordum. Eşim bir ara yedek öğretmenlik yaptı. Aldığım para iyiydi. Çalışma şartları dediniz, çalışma şartları öyle çok modern ve rahat değildi. Şimdi klima var serinliyoruz. O zaman klima mı var. Yanındaki arkadaşın cam açtırmıyor, o şartlarda çalışıyorduk.

### Kaç kişi çalışıyordu Gripin İlaç'ta?

180 kişiydi. 7-8'i erkek. Diğerleri kadındı. Bir bölümü evi geçindiren genç kızlar, bazıları benim gibi evli ev sorumluluğu olanlar, bir iki de yaşlı anne vardı. Gripin Opon üretiliyordu. Şimdi Zincirlikuyu'dan Avcılar'a gitmiş herhalde. Güzel yıllardı.

### Orada yaptığınız sendikal çalışmalarını anlatabilir misiniz?

Gripin İlaç'a sendikayı sokmak için mücadele vermişler, bizden öncekiler. Bir kişi işten atılmış ama onu da sendika vasıtasıyla geri almışlar. O zamanlar ben şeflik ile sendika temsilciliğinin aynı anda yürütülmesini eleştiriyordum. Şef nedir? Patron adına işçileri yönlendiren çalıştıran kişidir. İşçi temsilcisi nedir? O da çalışanların haklarını koruyan kişidir. Aynı şahısta bu olmamalı, diye düşünürdüm. Ama Gripin'de oturmuş bir sistem vardı, baştemsilci aynı zamanda şefti. Böyle gidiyordu. Kurulu bir tezgah gibi. Bana baştemsilciliği bırakıp giden Türkan Öniş ablam oldu. Kıdemli ve lafı sözü geçen biriydi. Gripin'in yıllarca baştemsilciliğini yaptı. Örnek bir insandı. O bana devir teslim etti. Ben de başlangıçta eleştirdiğim şeyi yaptım, onun teslim ettiği biçimde götürdüm işi. Yani hem temsilci hem şef olarak.

İşçile toplantı yapıp, talepleri tespit ediyor, sözleşme maddelerini onların istediği doğrultuda oluşturuyor, arkasından masaya oturuyorduk. Bu bir müzakere işiydi. Gripin'de yapılan sözleşmelerin çoğunda çok ileri haklar elde edilmiştir. Tabii en iyi sözleşmede bile herşeyi elde edemezsiniz. Mesela "pahalılık zammı" diye bir şey vardı. Bu zamanda Gripin rekor kırıştı. Sözleşme dışında ilave para almıştık.

### Toplu sözleşmelerde, kreş vs gibi şeyler mücadele konusu oluyor muydu?

Çocuk sorunu vardı. Mesela benim annem bakmasaydı ne yapardım, bilmiyorum. Bugün yuvaya veren anne 500 lira veriyor. Evet, o zamanlar kreş sözleşme ile istenip getiriliyordu. İkinci çocukta annem yaşlandı. Bakıcı aramaya başladım. Sonra iki ay kadar kreşe bıraktım, şimdi hatırladım kreş vardı, sonra da işten ayrıldım zaten. Gripin'de başlangıçta yemek verilmiyordu. Sözleşme ile getirildi yemek. Disiplin kurulu diye bir şey getirmiştik. İşçiyi patronun kolay işten atamaması için. Kurulda, üç patron tarafından, iki de işçi tarafından temsilci olurdu. Bir iş yerinin hukuk müşaviri bizden yana oyunu kullandığında, bunu kar sayıyorduk. DİSK'e bağlı Maden İş Sendikası'na bile örnek olan sözleşmelerimiz, sözleşme maddelerimiz vardı bizim. Bir başka sendikada tezgah başından gelip de yürütme kuruluna seçimle oturan erkek de pek yoktu o dönemlerde. Kaldı ki kadın. Ben tezgah başından yürütme kuruluna gelen tek kadındım.

### Cesaret işi gerçekten de...

Benim kendime özgü kişiliğim var. "Yaparım" dedim ve yaptım. O zaman da işler kolay değildi. Akşam şubede diyelim ki bir toplantı var. Eşim bir şey demezdi. O konuda bir olumsuzluk yaşamadım. Annemin olması çocuğa bakması benim açımdan büyük şans. Annem eğitilmiş değildi ama çok anlayışlı ve olgun birisiydi.

### Niye bıraktınız, niye vazgeçtiniz?

Petro- Kimya Sendikası ile Kimya-İş birleşecekti. Nedir birleşme; yönetime ortak olma demektir. Yönetimden de birileri gidecekti. " Ben istifa ederim, tek bu birleşme olsun" dedim. Gönüllü bıraktım. Niye bıraktım? Birleşme olmalıydı ona inaniyordum. Birilerinin vazgeçmesi de gerekliyordu, ben çekildim. Yürütme kurulu üyesiyken 2 bin Lira alıyordum, tabii bizim maaş 1800'e düştü. Biraz sıkıntı çekmişim o zaman. Sendikacılık görüldüğü kadar kolay bir iş değil özellikle bir kadın olarak yaşı başı ne olursa olsun. Kolay bir şey değil.

### İkinci çocuk nasıl bakıldı?

1980'de işten ayrıldım. Darbeden sonra masaya vurarak aldığım hakları geri alıyorlardı. Buna yürek dayanmazdı. Bıraktım. Dolayısıyla çocuğa kendim baktım. Çocuk olduktan sonra kadının sendikacılık yapması çok zor. Kreşte olsa mümkün değil. Kreş ne kadar bakıyor. Sabah 8'den akşam 17.00'a kadar. İşçi altıda, yedide paydos ediyor. O zaman ne olacak evde biri, ya da akraba olacak o bakacak.

### Kaç saat çalışıyordunuz?

Sabah 08.00'dan akşam 18.00'a kadar. Sözleşme ile yüzde 100, mesai ücreti alıyorduk.



Para tatminkardı. Annem, eşim, ben, çocuklarımı iki yeğenim birlikte otuyorduk.

### Sendika baş temsilciliği ve yöneticilik te yaptınız, fabrikadaki diğer kadınlarla ilişkileriniz nasıldı?

Güveniyorlardı. Güvenmeseler sendika yürütmesine yollamazlardı. Baş temsilcimiz bütün katlar arasında şefli. "Baş temsilcilikle birlikte şefliği de yapacaksınız, ben senelerdir böyle yürüttüm sen de böyle yapacaksınız, yoksa tepeden birileri gelir, başımıza oturur" demişti bana. Onun yönlendirmesi sonucunda kabul etmiştim, şefliği.

### Kadınların çalışmasına nasıl bakılıyordu, o dönem?

Emekli olduktan sonra bir iş arkadaşım "bu fabrika kızı" demişti. Evde oturmamış yani yüzü gözü açılmış, çalışmış çünkü. Bu laflar çok yakın zamanlara kadar konuşuldu. Evde oturan hanımlar çalışanı eleştiriyordu. Esasında çalışan kadınların da çalışmayanla kafaları pek uyuşmazdı.

### Şu anda ne yapıyorsunuz, tek mi oturuyorsunuz?

Kimya -iş tarafından yaptırılmış, 80 hanelik bir sitede oturuyorum ve yöneticilik yapıyorum. Tek başıma yaşamıyorum. Bir kızım, dört kedi, bir de eşim var, yanımda...

### Unutmadığımız Gripin ilaçta işçilik yaptığımız dönemde unuttuğumuz bir direneş öyküsü var mı?

Direnış değil de toplu sözleşmelerle ilgili bir deneyim hatırladım şimdi. Baştemsilciliği ve şefliği de aldığım zaman, ikinci çocuk doğmuştu saat üçte işten çıkıyor eve erken geliyordum. Emzirme iznini öyle denkleştirmiştim. Ben şu kadar zamanda bu izni kullanacağım, bu şartlarda benimle var mısınız? diye sormuştum arkadaşlarıma. Evet, demişlerdi. Toplu sözleşme iki yılda bir yapılıyordu. Sözleşme metni tespit edilirken genellikle o süreçte çalışanlar randımanı düşürürlerdi. Bana o zaman bu ters geliyordu. Randımanı düşürmenin bir zamanı vardı, bu, o zaman olmalıydı. Neyse sözleşme sürecine girmiştik. Birileri randımanı düşürmeye başladı. Hemen işçileri yemekhanede topladım. "Bu işin komutanı benim, siz seçtiniz beni, ben düşecek diyorsam, düşecek ya da başka şey yapın" dedim. Çalışmaya devam ettiler. Toplu sözleşmenin tam bitiş noktasında kapıyı açtım kafamı uzattım, "yarın randıman yok" dedim, o kadar. İşveren avukatı "Belkis hanım, ne yapıyor-

sunuz?" dedi. "Yok girmem içeri artık ihtilaf başladı" diye cevap verdim. Sendikacılar da şaşırıldılar. Onlar da bilmiyor işin mahiyetini. O zaman Mehmet Kılıç başkan o ayrı bir kafa, ben ayrı kafayım.

### Randımanı düşürdüler mi peki?

Tabii elbette. Sonra işveren tarafı "görüşelim" dedi. "Yook, sendikanın merkezi Ankara'da baş temsilci olarak benimle işiniz bitti. Bundan sonra artık onlarla görüşeceksiniz" dedim. Bize randevu sağla o zaman; onu sağladım. Öyle kann ağrısı gibi randımanı yavaş yavaş düşür, yapmadım böyle bir şeyi. Onlara niye malzeme vereyim. Benim arkadaşlarım bana uydu. "Tak" diye indirttim şalteri. Ve daha sonra çok güzel bir sözleşme yaptık. İstedığımızı aldık. Hiçbir sözleşme tam olmaz. Ama olduğu kadarını aldık "Fevkaladenin fevkindekinde" bir sözleşme yaptık. "Pahalılık zammı" dediğim, panayı o zaman aldık. Pahalılık zammında o tarihte Grip ilaç bütün işkollarına örnek oldu. Gripinin o zaman önemli bir özelliği de kıdemli işçi çalıştırmasıydı. Artık öyle işçiler yok.

### Gripin ilaç'ta o zaman başka kadın temsilci var mıydı?

Kadınlar rahat olmalı ki mücadelenin içine dalabilsin. Sendikalar onların önünü açacak şeyler yapmalı. Benim hayatımda annemin yardımı vardı, eşim de destekliyordu. Gripin'de bir ikincisi var mıydı? Evli olarak yoktu. Bana baştemsilciliği bırakıp giden ablam, orada kıdemli ve lafi sözü geçen biriydi. Yukarıda bahsettiğim Türkan abla...

### 1977 1 Mayıs'na Gripin ilaç'tan kadınlar gelmiş miydi?

Yüzde 75'i geldi. 15-16 Haziran'a da gelmişlerdi, hiç unutmuyorum 16 Haziran'da işyerinden "çıkıyoruz" dedik ve çıktık. Bila istisna herkes katıldı. Hastalara "hayır siz gelmeyin" dedik onlar bile geldiler.

### Onu nasıl sağladınız, şimdi eylemlere çok az çalışan katılıyor?

Toplum psikolojisi diye bir şey var. Ayrıca gerçek liderseniz, güven uyandırdıysanız, "hadi" dediğinizde gelirler, diye düşünüyorum. İnanıyorsa gelir, inanmıyorsa olmaz. Ben böyle düşünüyorum. Temsilcileri de iyi seçmeniz gerekiyor. Düzgün çalışıyor diye birini temsilci yapamazsınız. İlla "bu işçi iyi çalışıyor bu olsun" hayır, "bu değil o". İyi işçi olması ayrı bir şey temsilci vasıflarına sahip olması ayrı şey. Temsilcileri işçiler seçer toplu sözleşme metnini işçiler kaba hatlarıyla tesbit eder. En baştan sürecin içinde olursa, tabii ki davasına sahip çıkar. Gripin işçileri mücadele ile sendika üyesi oldular. Çağaloğlu, Babiali'de vilayete çok yakın, daracık sefertası gibi bir apartmanda iken başladım ben işe. Ondandan sonra Mecidiyeköy'e taşındık, aynı işverendi. 1972'de geniş bir yere

sahip olundu. O şartlarda başladık, giderek büyüdü fabrika. Yemek yoktu ne oldu, sendika mücadele etti yemek verilmeye başlandı. Kreşin adını ağzımıza alamıyorken kreşi getirttik. Güven duyular bize. Bunlar hep sendikanın yapacağı şeyler.

### Bir sendikanın yürütme kuruluna kadar geldiniz, tek kadınızdır zorlandınız mı?

Evet dört erkek vardı, tek ben kadındım. Tezgaah başından yürütmeye gelip, konuşmak topluma hitap etmek; herkeste olan bir meziyet değil, bende de yoktu. Var, dersem yalan olur. Konuşmak ayrı bir şey. Benim mikrofonu tepkim vardı. Oraya kadar gelen birinin mikrofonu nasıl tepkisi olur? Olmamalı. Birleşmeden sonra Ankara'da genel merkezde bir toplantı oldu. Bir konuşma metni hazırladım, çok büyük hem de pek çok deneyimden geçmiş bir topluluğa hitap etmek zorunda kaldım. Ben mikrofonu o konuşmada bir sevdim bir sevdim ki... Bitirdiğimde salon alkıştan inliyordu. Birleşmeden doğan bir takım hastalıklar vardı onlara ışık tutum biraz belki. Siyasi çekişmeler vardı. Orada benim çok iyi bir rol oynadığımı düşünüyorum, ortalığı yatıştırdım...Ben tezgahtan geliyorum, oradan gelen birinin konuşması zor. Ama mikrofonu sevmekte yarar var. Bir de buradan konuşacaksınız- kalbini gösteriyor- o zaman sana inanır insanlar. Şu anda 80 hanelik bir sitede yöneticilik yapıyorum dedim ya. Mikrofon korkum hiç yok.

### Dönüp baktığımızda, sendikacı olmaktan, memnun musunuz, pişmanlık duyduğunuz anlar oldu mu?

Hiç pişmanlık duymadım. Keşke o tarihi geri döndürüp, tekrar yaşasam, tartıştığım insanlar olsa da daha çok tartışsak, diyorum. Şimdi fikir mücadelesi yok artık. Öyle inançlıydık ki aynı zamanda...

Grev ziyaretlerine giderdik. Evet herkes gelmiyordu belki ama yine de bir grup olacak kadar insan geliyordu. Tek baştemsilci temsilciler gitmiyordu yani. İnkaya gerek yoktu geliyorlardı. Bugün de DISK'te bazı büyük toplantılara katıldım, çıkıp konuşan kadınları gördüm. Çok da akli başında konuşuyorlardı. Kadınlar yönetici olabilirler. Niye olmasın? Ama önleri kesiliyor sanıyorum.

### Şimdiki sendikacılar ve sendikalar hakkında neler düşünüyorsunuz?

Sendikacıların imajı kötü. Kötü propanga yapılıyor gazetelerde. Yok şöyle zenginler, bu kadar para alıyorlar. Bunun böyle olmadığını anlatmak için bir çalışma yürütmek lazım. Ben anlattığımda, siz fedakar bir grupmuşsunuz, ama öbürleri öyle değil, diyorlar. Böyle verilmiş topluma. O zaman bunun aksini örneklemeniz lazım. Tezgaah başındaki çalışanlardan daha çok sendikacı olacak, onların önün açılacak, onlara engel olmayacak. O zaman daha ziyade gençleşir de kadınlaşır da sendikalar. ■



# Eşiniz Sizden İzinsiz Kefil Olamayacak

1 Temmuz tarihinde yürürlüğe giren Borçlar Kanunu kefillikle ilgili yeni düzenlemeler getirdi. Bunlardan en çok dikkat çeken eşlerden birinin, kefil olabilmesi için eşinin yazılı rızasını alması olup konu birçok yeni tartışmalara neden oldu.

Kanunda, kefalet sözleşmesi, kefilin alacaklıya karşı, borçlunun borcunu ifa etmemesinin sonuçlarından kişisel olarak sorumlu olmayı üstlendiği sözleşme olarak tanımlanmıştır. Kefalet sözleşmesi, yazılı şekilde yapılmadıkça ve kefilin sorumlu olacağı azami miktar ile kefalet tarihi belirtilmedikçe geçerli olmayacaktır.

Yukarıda belirttiğimiz gibi üzerinde tartışılan eşlerin kefilliği ile ilgili Kanundaki düzenleme “Eşlerden biri mahkemece verilmiş bir ayrılık kararı olmadıkça veya yasal olarak ayrı yaşama hakkı doğmadıkça, ancak diğerinin yazılı rızasıyla kefil olabilir; bu rızanın sözleşmenin kurulmasından önce ya da en geç kurulması anında verilmiş olması şarttır.

Kefalet sözleşmesinde sonradan yapılan ve kefilin sorumlu olacağı miktarın artmasına veya adi kefaletin müteselsil kefalete dönüşmesine ya da kefil yararına olan güvencelerin önemli ölçüde azalmasına sebep olmayan değişiklikler için eşin rızası gerek-



mez” biçimindedir.

Buna göre; eşlerden birinin kefil olabilmesi için eşinin yazılı izni gerekmektedir. Ancak mahkemece ayrılık kararı verilmişse veya eşlerden birinin yasal olarak ayrı yaşama hakkı doğmuşsa bu iznin alınması şart değildir.

Kefalet sözleşmesi yapıldıktan sonra, kefalete ilişkin parasal tutarın artması, adi kefaletin müteselsil kefalete dönüşmesi veya kefil yararına olan güvencelerin önemli ölçüde azalmasına yol açacak değişiklikler için de yine

eşin rızası gerekmektedir.

Kefalet için eş izninin, en geç sözleşme düzenlemesi anında verilmesi zorunludur. Bu izin verilmeksizin eşin kefalet verdiği bir sözleşme yasal olarak geçerli bir kefalet olmayacaktır.

Eşlerden birinin kefil olurken diğerinin yazılı izninin alınması aile bütünlüğünü ve varlığını korumaya yönelik olduğu için son derece olumlu bir düzenlemedir. Zira Medeni Kanun’da, evlendikten sonra farklı bir mal rejimi seçilmedikçe, edinil-

miş mal ortaklığı sistemi vardır. Bu nedenle Borçlar Kanunu’nda kefalete ilişkin olarak eşin izninin alınması düzenlemesi buna paralel olarak gereklidir, zorunludur.

Medeni Kanun ve Borçlar Kanunu’ndaki bu yeni düzenlemeler aile birliğini ve ailenin malını korumaya yöneliktir.

Erkek egemenliğinin hakim olduğu toplumumuzda, erkeklerin 3. kişilere kefil olurken kadının söz sahibi olmaları ve rızalarının alınacak olması düzenlemesinin, boşanmaları ve nikahsız evlilikleri artıracığı görüşü yaygınlaştırılmakta ve bu hükmün değiştirilmesi, kaldırılması gerektiği ileri sürülmektedir. Ancak, bu doğru bir yaklaşım değildir.

Evliliklerde eşlerden biri yanlış bir tasarrufta bulunursa, diğer eş de onunla birlikte zarar gördüğü için bu konuda ortak bir karar alınması ailenin ekonomik yönden korunmasını sağlayacaktır.

Esenlikler dileğiyle....

# Emeğimize sahip çıkmak için her yolu denemeliyiz

Kadın emeği ile ilgilenenlerin atlamaması gereken bir derleme çıktı geçtiğimiz günlerde: *Geçmişten Günümüze Türkiye’de Kadın Emeği*. Ahmet Makal ve Gülay Toksöz’ün hazırladığı kitap içinde “1980 Sonrası Kadın Emeği ve İstihdamı” isimli ufuk açıcı bir makalesi bulunan Boğaziçi Üniversitesi öğretim üyelerinden feminist iktisatçı Prof. Dr. Şemsa Özar’la kadın emeği ve istihdamını konuştuk...



Prof. Dr. Şemsa Özar

(Fotoğraf: Berfin Bali)

## **Türkiye’de kadın emeği ve istihdamı politikalarının temel aktörleri kimlerdir?**

Biz iktisatçılar genellikle bu konuya iki açıdan bakarız. Arz ve talep. Arz tarafında emekçilerin kendileri vardır, talep tarafında da emeği talep eden işveren kesimi. Bir de, eğer bu ilişki piyasalaşmış bir ilişkiyse, bu piyasayı, yani emek piyasasını düzenleyen aktörler ki bunun başında kamu kurumları gelir. Ücret, çalışma saati, sosyal güvenlik, iş ilişkilerinden kaynaklanan çatışmaların düzenlenmesi, emekçinin hakları, iş yerinin güvenliği gibi birçok konuyu düzenlemesi gereken kurumlar.

Aslında, iktisat emek arzının, yani bir kişinin emeğini satma kararının bireyin özgür iradesi ile alındığını varsayar. Halbuki, biz kadınlar biliyoruz ki böyle bir şey söz konusu değil. Cinsiyet temelli iş bölümü bizim emeğimizi vereceğimiz yerleri, zamanı, karşılığı olup olmayacağını, bu karşılığın bu karşılığın erkeklerin ücretlerinden düşük olmasını belirliyor. Emeğimizin önemli bir bölümüne işverenler ve erkekler el koyuyor. Kamu kurumları da bu düzenin

böyle gitmesi için uygun düzenlemeleri yapıyorlar.

## **İhracata yönelik büyüme stratejisi uygulayan diğer az gelişmiş ülkelerde ihracat ağırlıklı emek yoğun sektörlerde kadın istihdamı arttı bizde artmadı, diyorsunuz bunun nedenleri ne olabilir?**

Evet, Türkiye’de bu konu üzerine yapılan birçok araştırmada bu saptama önümüze çıkıyor. Aslında, bazı araştırmacılar, Türkiye’de kadın istihdamının benzer durumdaki diğer ülkelerde olduğu gibi arttığını, ama kayıtdışı istihdamın yüksekliği nedeniyle istatistiklerin bunu yansıtmadığını iddia ediyor. Bu sav, bir ölçüye kadar doğru olabilir. Öte yandan, istihdam istatistikleri evlere gidilerek ailelerden alınan bilgiye dayalı istatistikler olduğu için bir kadın kayıtdışı çalışıyor olsa da eğer “ben bir konfeksiyon atölyesinde çalışıyorum” diyorsa, o istatistiklere “çalışıyor” olarak geçer. Bu nedenle, istihdam rakkamlarının çok da yalınış olduğunu düşünmüyorum. Kadın istihdamının düşüklüğünün neden-

lerine gelince. Bunun için kesin olarak bir şey söylemek zor. Yine de şunları söyleyebiliriz. Türkiye’de çocuk ve yaşlı bakımı olanaklarının son derece kısıtlı ve maddi açıdan ulaşılabılır olmaması kadınları çalışmaktan men ediyor. İkinci bir olasılık da, ihracat sektörlerinde, özellikle kayıtdışı olanlarda kız ve oğlan çocuk çalıştırılması. Çocuk çalıştırmak kadın işçi çalıştırmaya yeğleniyor diye düşünüyorum. Çocukların dikkati yüksek, elleri küçük ve becerikli ve işverenin baskısına baş kaldıracak yaşta değiller. Türkiye’de bu denli yüksek sayıda çocuk çalıştırılmasaydı, yetişkin kadın emeğine daha çok talep olurdu diye düşünüyorum.

## **Türkiye’de ücretli kadın emeği kadın kurtuluş hareketinin ortaya çıkış döneminde hareketin politika yapma sürecinin ana eksenlerinden biri olmadı, tespiti yapmışsınız yazınızda, neden? Bu bize özgü bir durum mu, böyleyse bu tercih ne tür sorunlar doğurdu ?**

Bu durumun, o dönemde Türkiye’nin içinde bulunduğu tarihsel ve toplumsal bir



bağlamdan kaynaklandığını düşünüyorum. Yani, eğer 1980 askeri darbesinden sonra muhalefetini yükselten feminist hareket içinde 1980 öncesi sol hareket içinde yer almış ve bu hareket içinde kadınlıkları nedeniyle yol arkadaşı erkekler tarafından ayrımcılığa uğramış kadınlar olmasaydı belki durum farklı olurdu. O kadınlar, sadece sınıf mücadelesi vermenin kadınların özgürleşmesine ve kurtuluşuna yetmeyeceğini bizzat kendi deneyimleri ile yaşamışlardı. O nedenle, kadın kimliği politikalarına ve sadece kadınların var olduğu örgütlenmelere öncelik vermeleri anlaşılır. Bu durumun başka ülkelerde farklı tarihlerde de olsa benzer süreçler yarattığını o ülkelerin kadın kurtuluş hareketlerinden biliyoruz. Emek mücadelesine girildiği zaman "kadın-erkek yoldaşlar omuz omuza" söylemi ağır basıyor. Bu söylem içinde ise kadın mücadelesi hemen ikinci plana atılıyor, hatta unutuluyor. Kadınlar kimlik açısından güçlenmeden böyle bir birliklik, bir anlamda kadın mücadelesinin yok olmasını getiriyor.

**1990'larda yoğunlaşan, hâlâ da devam eden, AB, Dünya Bankası, UNDP gibi kuruluşlar tarafından da özendirilen kadın girişimciliği, kadın istihdamını artırdı mı, bu konuda neler düşünüyorsunuz?**

Artırmadı. Daha doğrusu, artırmış olsa bile genel olarak Türkiye'de ücret/gelir karşılığı çalışan kadın sayısında önemli bir artışa neden olmamıştır. Çünkü, her ülkede işveren ve kendi hesabına çalışanların sayı-

ları toplam istihdam içinde büyük bir paya sahip değildir. Bir ekonomide çalışanların çoğunluğunu ücret karşılığı çalışanlar oluşturur. İşveren kesimi toplam istihdamın %5-6'sı civarındadır. Kadın girişimci ile genelde ya kendi hesabına çalışan ya da az sayıda işçi çalıştıran kadınlardan bahsediyoruz. AB ülkeleri ortalaması kadın girişimcilerin toplam kadın istihdamı içinde sadece %10 civarında olduklarını gösteriyor. Nitekim Türkiye'de de bu oran kadınlar için %13-14 civarındadır. Şunu demek istiyorum. Tabii ki girişimci arasında kadınların yer alması, ayrımcılığa uğramamaları ve girişimci olmak isteyen kadınların bu isteklerini yerine getirebilmeleri önemli. Kadın mücadelesinin girişimci olmak isteyen kadınları da desteklemesi gerektiğini düşünüyorum. Öte yandan, son yıllarda sizin de dediğiniz gibi uluslararası birçok örgüt ve Türkiye'de kamu kurumları kadın girişimciliği desteklenirse kadın emeği ve istihdamı konusundaki tüm sorunlar çözülecek gibi bir anlayış yaymaya çalışıyorlar. Yanlış olan bu. İlk olarak, girişimci sayısı kısıtlı ölçüde artırılabilir, geriye kalan %90 ücretli emekçidir. Asıl politikalar onların sayısını artırmaya ve iş koşullarını iyileştirmeye odaklanmalıdır. İkinci olarak, kadınlara muhasebe, liderlik, pazarlama eğitimi vererek onları girişimci yapabileceklerini varsayıyorlar. Halbuki, vahşi kapitalizmin yaşadığı bir ülkede girişimcilik eğitim almakla olmuyor. Sermaye lazım ki kadınlar da yok. O zaman mikro kredi verelim, diyorlar. O da 500 lirayı geçmiyor. Bu parayla da ancak kadınların zaten yaptıkları el sanatları gibi işlerin tekrarı yaratılıyor. Çoğu da başarısızlığa uğruyor zaten.



**Novamed ve DESA sürecinde kadın hareketi, ücretli kadın emeğine yö-neldi, sendikalar kadın hareketiyle karşılaştı, ama aradan dört yıl geçmesine rağmen, bu düzeyde bir birlikte hareket etme hali ortaya çı-kamadı. Dayanışma süreçlerini ve sonrasında durğunluğunu nasıl değerlendiriyorsunuz?**

Kitaptaki makalemde de bu konuya değiniyorum. Kadın hareketi, sınıf mücadelesinde kadınlar olarak örgütlü mücadele vermekte henüz deneyimsiz. Bu durumun yanı sıra, sınıf mücadelesinin kimlik mücadelesi gibi kadınları toparlayıcı olmadığı durumlarda söz konusu. Yani, hem emekçinin hem işverenin kadın olduğu durumlar. Bir anlamda "kadınları bölen bir etkisi" de var. Bunun dışında, bir de emek mücadelesi verirken erkeklerle birlikte çalışmak da söz konusu olabiliyor. Bütün bunlar mücadeleyi zorlaştıran etkenler.

**DİSK ve Türk-İş gibi ülkenin iki büyük konfederasyonunda hala tüzükle tanımlanan kadın yapısı yok, sizce bunun nedeemeğe sahip çıkmak için her türlü mücadele yolunu denemeliyiz. neri neler olabilir?**

Sınıf mücadelesi verenlerin içselleştirilmiş erkek egemen zihniyeti devam ettirdiğini görüyoruz. Bundan kurtulmak için pek bir niyet ve çaba da göremiyorum ben.

**Son dönemlerde, devlet ve işveren kuruluşları nezdinde de pek çok kadın istihdamının artırılmasına yönelik, raporlar hazırlanıyor, hatta kadın istihdamı genelgesi bile çıkarıldı. Ebeveyn izni hala yok, kadın çalışanların kreş sorunu bile çözümlenmemiş durumda, bunu nasıl değerlendiriyorsunuz? Sizce yapılması gerekenler ne?**

Evet, çok haklısınız. Bir yandan kadın istihdamının artırılması sıkça gündeme getiriliyor ama bunu sağlayacak somut adımları maalesef görmüyoruz. Hep bir bahane durumu söz konusu. "Şimdi kriz var" gibi. Yapılması gerekene gelince. Bence, nasıl kürtaj hakkı için sokaklara döküldüysek, emeğimizin tanınması ve evde, işyerinde, her yerde sarfettiğimiz emeğe sahip çıkmak için her türlü mücadele yolunu denemeliyiz. ■

# Kadın mühendisler yönetimde

Geçtiğimiz dönem yapılan TMMOB seçimlerinde İstanbul, Ankara gibi büyük şubelerde kadınlar yönetimlere aday olup şube başkanı seçildiler. Rakiplerin “odalarımız ‘bayan’ mühendisler tarafından yönetilmesin” diye karşı propaganda yapmasına rağmen, gıda, peyzaj gibi kadınların nispeten ağırlıklı olduğu mühendis odalarının yanı sıra elektrik, maden gibi erkek egemen sektörlerdeki odaların önemli görevlerine seçildiler. Kadınların seçilmeleri elbette tesadüf değil. Bu mühendislik dallarında üniversitede

başlıyor kadınlara yönelik cinsiyet temelli ayrımcılıklar. Staj döneminde, işe alınmada, şantiyede devam ediyor. Ezilme deneyimleri onları itiraza zorlayabilir ama başka bir şey daha var. Kadın bilinci, azim, özgüven. Elektrik ve maden mühendisliği gibi erkek ağırlıklı bir mühendislik dalında, İstanbul Şubesi gibi en fazla üye sayısına sahip şubeye başkan seçilen iki kadınla söyleştik bu sayımızda. Onlarla TMMOB'un “kadın eli değen” odalarındaki durumu ve kadın mühendislerin sorunlarını konuştuk.

EMO İstanbul'un çiçeği burnunda Yönetim Kurulu Başkanı Beyza Metin:

## Bu dönem kadınlar için bir milat

Söyleşi: Necla Akgökçe

Beyza Metin daha 29 yaşında. Ama okul sıralarında başlamış, mühendis ve kadın haklarına yönelik çalışmaları. Üniversiteyi bitirir bitirmez de, odanın aktif çalışanlarından olmuş. TMMOB'deki kadın çalışmaları yolunu açmış...



Beyza Metin

**Elektrik mühendisliği gibi erkek ağırlıklı bir mühendislik dalında, İstanbul Şubesi gibi büyük bir şubenin başkanlığına seçildiniz, kadınsınız ve çok gençsiniz, bu nasıl oldu, süreci biraz anlatabilir misiniz?**

İstanbul Şube, Elektrik Mühendisleri Odası'nın en büyük şubesi. Yaklaşık 15 bin üyesi var ve 29 yaşında genç bir kadın olarak (seçildiğimde 28 idim), aldığım büyük bir sorumluluk. Geçen dönem şubede sayman üye görevini üstlenmiştim.

**Yönetim deneyiminiz var o halde?**

Evet, yönetim deneyimim var. Ayrıca 2001 yılından bu yana odanın öğrenci komisyonunda aktif görev aldım. Öğrenci üyelerin yaşadıkları sorunlarına dair, genç mühendis kadınların çalışma şartları, eğitimdeki ayrımcılıklar ve sorunlar hakkında, bazı çalışmalar yaptık, raporlar hazırlayıp bildiriler sunduk. Odayla uzun zamandır bir bağım var. 2006 Çukurova Üniversitesi mezunuyum. İstanbul'a 2007'de geldim. Burada da önceleri çeşitli komisyonlarda görev aldım.

Biz bu dönem demokrat mühendisler olarak tek bir liste çıkardık. Bizde bir üslû var.

Kendi içimizde bir ön seçim gerçekleştirdik. Bu ön seçimde adaylar çıkar, aldıkları oy oranına göre liste ayarlanır. Daha sonra da genel seçimlere gideriz. Biz tek liste çıkardık ama kendi aramızda pek çok tartışma da oldu. Baştaki tartışmaları bir yana bırakırsak. Son dönemde demokratların desteğini aldım. Esasında 2006'dan bu yana TMMOB 'da bir kadın çalışması yürütüyoruz. Daha önce de kadın çalışmaları vardı ama son dönemlerde çalışmaların meyvesini aldık diyelim. İki kadın kurultayı gerçekleştirdik. Bu süreçte kaynaştık, birlikte iş yapma yeteneğimiz gelişti. Bir mail

grubu oluşturduk, aramızdaki iletişim arttı. Tüm kadınlar birbirinden haberdar oldular. Seçimlerde bütün odalardan kadınlardan yoğun destek aldım.

### **Kaç liste girdi seçime?**

İki liste girdi seçime. Demokratlar Mühendisler ve Meslekte Birlik Grubu. Meslekte Birlikte Grubu yönetim kurulu yedek adayı imzası ile üyelere "Yarımdan itibaren EMO'nun demokrat bir bayan mühendis tarafından yönetilmesini istiyorsanız, gelip bize oy vermeyin" şeklinde bir mesaj atıldı. Benim bu seçim sürecinde karşılaştığım en büyük ayrımcılık buydu. Bu yüzden, onlara oy verecek kadın üyelerin oylarını da alamadıklarını düşünüyorum. Oda tarihinde ilk kez bu dönem Ankara ve İstanbul Şube başkanları kadın oldu. İkisi de genç kadınlar. Ebru Akgün Yalçın 36 yaşında ben de 29 yaşındayım. En büyük iki şubenin başkanlarının kadın olması örgütte bir sarsılmayı "Ne oluyor"u?" getirdi. Çünkü erkek egemen bir odayız biz. Kadın üye oranımız, yüzde 10 civarında. Şu anda İstanbul'da 1500 kadar kadın üyemiz var. Yönetim kurulumuzda üç tane kadın yöneticimiz var iki de yedekte. TMMOB Kadın kurultayında yüzde 35'lük kota kabul edilmişti, genel kurulda onaylanmadı ama biz EMO'da bunu yüzde 42'i olarak gerçekleştirdik.

### **Kotayı aşmışsınız?**

Evet aşttık. Biz engelleri son yıllarda yaptığımız kadın çalışması ile teker teker aşmıştık.

### **İstanbul Şubesi olarak önemli bir şubesiniz, sanıyorum Ankara'da öyledir, tamam kadın çalışması yaptınız bu önemli ama, yönetimleri kadınlara bırakmakta erkekler pek istekli davranmazlar, nasıl oldu da bu dönem böyle bir şey gerçekleşti sizce, tesadüf mü?**

Ankara Şubesi de önemli bir şube üye sayısı 12 bin. Evet, iki şubede de kadın başkanlar var. Nedenleri konusunda çok iddialı şöyler söylemek zor aslında. TMMOB erkeklerin yoğunlukta olduğu bir örgüt, kadınlar çalışmalara pek katılmıyorlar. Birçok kadın meslektaşımız gelip birkaç komisyon toplantısına katıldıktan, birkaç şey talep edip, bu talepleri engellendikten sonra vazgeçip gidiyorlar. Burada kalan kadınlar, çok bedel ödeyerek, inatla çalışma yürüten, iddialı kadınlar oluyor. Zor bir döneme giriyoruz, bu dönemde en azından beni destekleyen insanlar, genç ve dinamik birinin olması gerektiğini söylediler.



Belki de bu dönem bir kadın elinin buraları değiştirebileceğini düşündüler. Net bir şey söyleyemiyorum. Ankara Şube Başkanı Ebru da daha önce saymanlık görevini üstlenmişti. Yapı Yol-Sen'de genel merkez yönetim kurulu üyeliği yapmış, o da kendi alanında yetkin ve odaya uzun zamandır emek veren bir kadın.

Bizlerin iddaisi ve ısrarlı çalışmamızın bir sonucudur geldiğimiz nokta. Odalarda son dönemlerde eski kuşağın bir geri çekilişi, gençlerin önünü açışı var. Onların "siz gençlere bırakıyoruz" dediği noktada kadınlar daha istikrarlı ve inançlı çalışma yürütmüş olabilirler. Tek sebep yok yani...

### **Evlî misiniz, şu anda çalışıyor musunuz, yöneticilik koşturma işi bir yandan da. Nasıl yetişiyorsunuz?**

Bekarım. Zaten artık bana "şube başkanı oldun, artık evlenemezsin" diyorlar. Evli bir kadının yöneticilik yapmasının çok daha zor olduğunu düşünüyorlar. Tam zamanlı çalışmayı geçen dönem bırakmıştım. Saymanlık yaparken iki çalışma birlikte yürümediği için ayrılmak zorunda kalmıştım. Odalarda profesyonel yönetici yok, biz gönüllü olarak çalışıyoruz. Proje danışmanlığı yapıyorum.

### **Daha önce kaç sene çalıştınız, kadın mühendis olarak çalışırken, ne tür zorluklarla karşılaştınız?**

Dört buçuk sene çalıştım. Sorunlar sıkıntılar mühendislik eğitimi esnasında başlıyor. İlk başta alacağım derslerde sorunlar çıkmıştı. Okuduğum bölümde dört kadındık. Mühendislikte okuyan kadınlara "bıyıklı kadınlar" denir. Kadın gibi giyinemezsiniz, kadın gibi davranamazsınız...

### **İsteyerek mi seçmiştiniz bölümünüzü?**

Evet isteyerek seçtim. Erkeklerin yaptığı işi ben niye yapmayayım, diye bakıyordum. Bir de her matematiği iyi olan öğrenci biliyorsunuz mühendisliğe yönlendiriliyor Türkiye'de; benim de iyiydi. Ama üniversite de başladı sorunlar. Ben sahada, fabrikada çalışmak ve buna uygun dersler almak istiyordum. Bir hocam sürekli " Siz trafonun altına mı yatacaksınız" vs gibi cinsiyetçi sözlerle bizi caydırmaya çalışırdı. "Gidin bilirlirkişilik yapın, telekomünikasyon derslerini alın, büroda çalışın, siz şantiyede nasıl çalışacaksınız" diyordu. Özellikle alana ilişkin dersler aldım. Stajda da "Sen direğe çıkabilir misin, niye İngilizce öğretmenliği okumadın?" derlerdi bana. Okulu bitirip iş görüşmelerine gittiğimde ise " Ne zaman evleneceksin, çocuk doğuracak mısın? Eşin çalışma derse, ne yaparsın? İş yerinde şu anda üç hamile kadın var vs" gibi cinsiyetçi sorularla çok karşılaştım. Bu tür sorulara bütün mühendis kadınlar muhattap olurlar. Stajda erkek öğrencilere posta başları çok rahat işi öğretirken, ben peşlerinde dolaşırdım. Elinize kabloyu alıp bağlamaya, penseyi alıp bir şeyler yapmaya başladığınızda, sizi dikkate almaya başlıyorlar. Çok çalışmanız gerekiyor. Örneğin erkek mühendisler de direğe çıkmıyor ama onlara kimse bu soruyu sormuyor. Ayrıca bir kadının direğe çıkamayacağına dair hiçbir veri de yok. Evde eşinin sözünü asla dinlemeyen erkek çalışanlar, sizin sözünüzü de dikkate almıyorlar. Onlarla birlikte yağın içinde çalıştığınız durumda ancak sizi kabul edebiliyorlar. Ama o zaman da " Erkek gibi kadın helal olsun" diyorlar. Bir fabrikada sahada hat başında çalışırken işçiler



gelip bana bakıp, fotoğraf çekiyorlardı. Bir kadının makine üzerinde iş yapması çok tuhaf görünüyordu. Erkek meslektaşlarının kablo, montaj vs gibi ellerini sürmediği işleri yapıyordum ki "Evet bu kadın bu işi biliyor" diyebilirdim. Halbuki bu tür işler mühendislikte ilgisi olmayan işler. Ayrıca bin tane erkek işçinin çalıştığı bir fabrikaya bir kadın mühendis almak istemiyordu yöneticiler. Ya da uzun süreli eğitimlere kadınlar gönderilmez. Yurtdışında 15 günlük bir eğitim var ise, bir kadın, bir erkek talipse, erkeği gönderiyorlar genellikle. Niye "Senin çocuğun var, eşin kıskanır". Çocuklara bakmak sadece kadınların görevi ya!

### **Ayrımcılık konusunda size gelen şikayetler var mı?**

Bugün bir meslektaşım aradı. İş görüşmesine gidecek, adamın ses tonundan bir rahatsızlık duymuş. Bir arkadaşını aramış, "ben iş görüşmesine gidiyorum, adres şu" diye. Yani kadınlar daha iş görüşmesine gitmeden bu tür gerilimleri yaşıyorlar. Her kadın mühendisin en az bir kere de olsa iş görüşmesinde tacize maruz kaldığını söyleyebilirim. Çok yaşanan bir şey. Bunun dışında kadınlar teknik alanlardan uzak tutularak satış ve benzeri alanlara yönlendirilmek isteniyor. 15. katta bir kadın cam silerken veya tarlada o kadar ağır işleri yaparken, "sen kadınsın, yapamazsın" demiyor onlara. Ama şantiyeye gittiğinde, "Sen toplu ayakta duramazsın" diye soruluyor. Sanki biz gerekli iş güvenliği önlemlerini almayı akıl edemiyoruz. Bu türden pek çok ayrımcılığa maruz kalıyoruz.

### **TMMOB'de ve EMO'da kadın çalışmalarını nasıl yürütüyor, bir kadın yapısı bulunuyor mu, size ayrılan bir bütçe var mı?**

EMO İstanbul'da bir kadın komisyonumuz var. EMO'da her şubeden bir veya iki kadının katılımıyla oluşan, bir Merkez Kadın Komisyonu bulunuyor. Yani kadın yapılanması var. İl koordinasyon kurulları üzerinden yürütülen İKK Kadın Komisyonu var. Geçen dönem kadın kurultayları çalışmalarında bu yapı aktif rol aldı. İlk kurultayda EMO İstanbul Şube kurultay sekreterliğini yürütüyordu. İkinci kurultayda TMMOB üstlendi. Bu yapıların ayrı bir bütçesi yok. Bütçe talebi kadın kurultaylarının kararı idi. Fakat TMMOB'un yapısı yönetmelikler vb gerekçe gösterilerek genel kurullarda bütçe kabul görmedi. Diğer etkinliklere nasıl bir mali bütçe ayrılıyorsa yapıyorsa, İKK üzerinden kadın etkinliklerine de böyle ay-

ırılıyor. Genel kurulda mobbing ve cinsel taciz meselesini ana yönetmeliklere soktuk. Disipline giremedik. Orada bir acemiliğimiz oldu. Düne göre çok daha iyi kadın yapılanması var. Bazı şubelerde seçim vs gibi durumlarda çocuk bakım hizmeti verilmeye başlandı.

### **Bir kadın yöneticisiniz, önümüzdeki dönemde odanızdaki kadın mühendislerle yönelik ne tür sorunları çözmeye talipsiniz, yoksa ekip işi mi bu ?**

Bu elbette ekip işi. Ama yönetim kurulumuz çok duyarlı. Önümüzdeki dönemde toplantı düzeneğini kadınlara göre ayarlamak istiyoruz. Çok geç saatte olmayacak toplantılar. Kadınların katılımını artırmak için genel kurullarda, etkinliklerde, eğitimlerde çocuk bakım hizmeti sağlamayı düşünüyoruz. Ankara Şube genel kurulunda bunu yaptı. Çocuk bakım işi kadının işi olarak algılandığı için böyle yapmak zorunda kalıyoruz. Ayrıca kadın mühendislerden gelen taleplere bütçe ayırmak da istiyoruz. Yönetimde üç kadın var. Kadınların tartıştıkları konuştukları meseleler, daha önce yeterince tartışılmıyordu, erkek yöneticiler bunu kadınlar kadar iyi algılayıp dillendirmiyordu. Biz bu mekanizmayı daha iyi işletmeye çalışacağız. Komisyonların aldığı kararların yönetime taşınması gerekir ki sonuç alıcı çalışmalar yapılabilir ve bir irade oluşsun. Odaların bir işleyiş biçimi var sonuçta. Mobbing, cinsel taciz, kadınlara yönelik iş ilanları vs gibi konulardaki çalışmalarımıza devam edeceğiz kadın komisyonumuz ile birlikte. Kadınlara yönelik çalışmalarımızı bu komisyon ile birlikte planlayıp, uygulamaya koyacağız, zaten hali hazırda böyle yürüyor.

Ayrıca kadın komisyonları dışındaki diğer komisyonlarda da kadınların daha fazla yer almasını sağlamak istiyoruz. Çünkü siz gidin kadın komisyonunda çalışın deniyor kadınlara.

### **Evet kadınlar gettolaştırılıyor?**

Kadınlar, genellikle kadın çalışmaları alanına hapsediliyor. Biz bunu istemiyoruz. Örneğin ben, odanın diğer alanlarında enerji alanında, ücretli çalışanlar alanında da yer alırdım, diğer üyeleriyle temas edemeyecektim, onların güvenini

kazanmış olmayacaktım, seçilemeyecektim. Panelistlerimiz, divan başkanlarımız hep erkek, kadınların da bu alanlarda güçlendirilmesini, konuşur hale getirilmesini istiyoruz. Kadın kimliği üzerinden değişik siyasi gruplardan gelen kadınların birlikte hareket edebileceğini de düşünüyoruz. Geçtiğimiz 8 Mart'ta bir kadın ajandası çıkardık. İTÜ'de hiç tanımadığım bir kadın üye geldi, "meslek örgütümden hayatta aldığım en güzel hediyeydi bu ajanda" dedi. Çok memnuniyet vericiydi.

### **Aileniz oda yönetiminde olmanıza nasıl bakıyor?**

Biz 3 kız kardeşiz. Annem ve babam, bir kadının kendi ayakları üzerinde durması için özel çaba sarf eden insanlar. Beni ve kardeşlerimi özgüvenli yetiştirdiler. Babam gözünü kırpmadan "gir kızım" dedi. Şu an ailemin müthiş bir desteği var. Tabii belli korkuları da oluyor. Son dönemde sendikalara, meslek odalarına yönelik baskılar, muhalif her kesime yönelik tutuklamalar vb tabii ki benim ailemi de huzursuz ediyor. Kızım söyleyeceğini söyle ama üslubuna dikkat et şeklinde küçük uyarılar da almıyor değilim.

### **Şubedeki erkekler sizin başkanlığınızı kabullendi mi peki, hem gençsiniz, hem kadınsınız?**

Yavaş yavaş kabulleniyorlar. "Bizim başkan çok çalışkan, her yere koşuyor" olumlu tepkiler alıyorum. Temsiliyete dair ön yargılar kırılmaya başlandı. Bazı üyeler gelip "biz böyle düşünmüştük, özür dileriz" diyorlar. Kadınlar ve gençler çok mutlular. Üniversiteden akademisyenlerden çok olumlu tepkiler alıyorum. Tabii 40 yaş üzeri, takım elbise kravatlı birini görmeyi isteyenler de olabiliyor. Geçmiş dönemde erkek yöneticinin davranışlarına pek dikkat etmeyen insanlar, size çok dikkat ediyorlar. Yaptığınız her hareket, her tavır bir değerlendirmeden geçiyor. Bu bir taraftan büyük bir mobbing esasında. Önemli bir toplantıda konuştuğumda "Yaa sen ne kadar iyi konuştun. Hiç heyecanlanmadın" diyenler oluyor. Övgü güya ama "biz senden beklemiyorduk, gözümüz üstünde" demek bir anlamda da. Şu anda bir problem yok. Ama üç kat daha fazla çalışacaksınız.

Bu dönem kadınlar için bir milat, bizim başarımız ya da başarısızlığımız, diğer kadınları cesaretlendirecek, ya da geri çekilmelerine neden olacak. Bu ciddi bir sorumluluk ve ağırlık yüküyoruz omuzlarımızla. Ama bunun bilinciyle bu göreve talip oldum ve elimden geleni de yapıyorum. ■



# Kadınları görünür kılmak için mücadele vermeliyiz

**Nedret Durukan Maden Mühendisleri Odası İstanbul Şube Başkanı, yeni seçildi daha. Emekten yana olduğu için, maden ocaklarına inmek için bu mühendislik dalını seçmiş. Uzun yıllar oda çalışmalarını içinde yer alan Durukan: “Başarısız olma lüksüm yok” diyor.**

**Maden mühendisliği gibi erkeklerin yoğun olduğu bir mühendislik dalını seçmek nereden aklınıza geldi? İlk tercihiniz miydi?**

1977 yılında İTÜ Maden Fakültesine ilk tercihimle girdim. Şartların da sınava özel bir hazırlık yapmama uygun değildi. Sınavın yapısı hakkında hiçbir bilgim yoktu. Tercihlerimi yaparken ailem hiçbir şekilde etki yapmadı tümüyle bana bıraktılar. Benden umulan hukuk ya da siyaset okumamdı, sınav sonucu gelince yakın çevremde ve aile içinde şaşkınlık yaşandı. Maden Mühendisliğinde okuyan bir arkadaşımın anlatımı benim için karar noktası oldu. İşçiyle iç içe, arazide, şantiyede, maden ocağında çok özel ve zorlu bir çalışma ortamı muhalif ve özgür genç bir ruh için çok cazipti. Kadın işi mi gibi bir sorgulamam yoktu hiç de olmadı. Her işi yaparım inancım çok küçük yaşlarımdan beri vardı. Sanıyorum ailemin tesis ettiği özgüven bunda belirleyici. Genç yaşlarda aile ile kavganız bitmez ama şimdi ebeveyn olarak benden daha başarılı ve doğru buluyorum onları. Tabii meslek, iş ve eş seçimime karışmasalar da giyimim, sosyal faaliyetlerim, eve geliş gidiş saatlerim, arkadaşlarımla görüşmem ya da arkadaşlarımda kalamamam gibi konular toplumumuzda kız çocuğuna uygulanan yaptırımlardan nasibini almıştır.



**Nedret Durukan**

**Maden mühendisi bir kadın olarak, okulda, staj döneminde ve mesleğinizi yaparken karşılaştığınız ayrımcılıklar neler?**

Önceleri çok hoştur koca okulda bir avuç kadın öğrenci vardır, az olmak kıymetli olmaktır, erkek arkadaşlarınız size özenli davranır. Bir zaman sonrada yanınızda çok rahat davranıp sen de bizdensin derler siz de bunu iyi bir şey zannedebilirsiniz. Yaşınız ilerledikçe eğer konuya kafa yoruyorsanız erkek dünyasında erkekleşerek yer edindiğinizi fark edip irkilirsiniz. Bu konuya kafa yormuyorsanız da bazı arkadaşlarımızın düştüğü yanılgıya düşüp bak ben de kadını nasıl başardım, demek ki kadınına

bağlı herkes kendi çözsün bu düğümü dersiniz. Oysa bu ayrımcılığın getirdiği sorunları çözmek için erkekleşerek erkeklerin dünyasında onların kurallarıyla oynamak yerine kadın kalıp, kadınları görünür kılmak için el ele mücadele vermek gerekiyor. Okul hayatımda hocalarımdan ayrımcılık gördüğümü söylersem haksızlık etmiş olurum ancak çoğunun bizlere nasıl olsa mesleği yapmazlar diye baktıklarını çok sonra fark ettiğimi de itiraf etmeliyim. İlk stajda yavaş yavaş gerçeklerle yüzleşirsiniz. Yer altı stajı zorunludur. Siz her gün ocağa inmek istediğinizde illa yanınızda bir mühendis olsun denir, oysa erkek öğrencileri çavuşla indirirler. Meslektaşlarımızda bazen bir kollama koruma,

kadın öğrenci ile birebir ilgilenilmesi gerekir yoksa başına bir iş gelir mantığı ile başlayan tutum sonunda başa derd için oradasınız muamelesine dönüşebilir. Sen arada bir ocağa insan “yeter başına iş çıkarma” denilir. Şu anda da kadın öğrencilerle staj konusunda görüştüğümde aynı sıkıntıları görüyorum. Sözüm ona kadın öğrencilere kolaylık olsun diye ya okulda laboratuvarında staj öneriliyor ya da gittikleri yerde “bir iki gün dur yeter, biz yapmış gösterelim” önerileri alıyolar. Bunları asla kabul etmemelerini kendilerine anlatmaya çalışıyoruz. Tabii hem stajda hem mesleği yapmaya kalktığınızda ocaklarda, şantiyelerde koşullar hep kadın göz ardı edilerek hazırlandığından işiniz güçleşiyor. Ocak kıyafetinizi giymek için yer, banyo ve tuvalet hep sırf erkek çalışacak mantığı ile hazırlandığından zorluk yaşanıyor. Mesleği yapmak için de çok çaba gerekiyor öncelikle kadın olarak sektörde yer bulmak büyük problem, iş ilanları insan haklarına aykırı olarak “erkek eleman” diye başlar. Mücadele sonucunda bazen bu ibareyi kaldırıyorlar ama kafadaki algıyı kaldıramıyorlar. Diyelim ki sektörde iş buldunuz aklınızı yeteneğinizi mesleki bilginizi göstermek için bir erkekte birkaç kat fazla efor harcayacaksınız bu net. Benim iş hayatımda bir erkek amirimin uzun zaman sonra hayretle “bu



kadının kafası çalışıyor”dediğini hatırlıyorum ama bunu da yüzüme karşı söylemedi. Bir erkeğe bunu açıklıkla söyleyebilirler ama kadına söylemek sanki bir çeşit yenilgidir. Genel kanı gereği bir erkek mühendisten iyi bilemezsiniz, daha akıllı olmazsınız. Olmuşsanız o da sizin ayıbınızdır başa çıkmak da size kalır çünkü bu hissi yarattığınızda yıpratılacağınız zaman da gelmiştir, bunu bizzat yaşadım. Kariyer sahibi olmanızın önünde cinsiyet özellikleriniz dikilir durur. Evlenmek, çocuk sahibi olmak erkek elemanın kariyerini engellemez hatta hayatı düzene girdi diye olurlar ama kadın için bunlar dezavantajdır. Hamilelik ve annelik izin nedenidir bu da iş kaybıdır. Yani kısaca ülkemizde kadının çalışma ve eğitim hayatına dahil olmasının önündeki engeller bizim mesleğimiz için de birincildir üzerine bir de erkek mesleği diye kabul edilen bir mesleği seçerek kendinize yeni bir mücadele alanı yaratırsınız. Tabii bütün bunlar sadece sosyal algı veya feodal yapı meselesi değil ekonomik sistemin de rolü büyük. Mümkün olduğunca çok kazanıp az harcamak birincil

olunca kadınlar daha çok ezilmeye daha az ücretle çalıştırılmaya işten çıkarılacak listesinde ön sıralarda yer almaya devam ediyor. Mesala kadın arkadaşlarımız erkek mühendislerden düşük ücretle çalışmaya zorlanıyor. İşsizlik korkusu da boyun eğmeyi beraberinde getiriyor.

#### **Çocuğunuz var, çocuklu bir maden mühendisi olarak çalışırken zorlandınız mı?**

Tabii ki tüm çalışan kadınların yaşadığını zaten yaşıyorsunuz bir de ek olarak işletmelere gitmek gerektiğinde bebeğinizi günlerce bırakmanız gerekiyor. Hem ekonomik hem sosyal koşullar çocuk bakımını büyük problem haline dönüştürüyor. Ben devlette çalıştım kreş olduğu zamanda da merkezin çok uzağında kreş temin edildiği için evde bir çalışanla bu sorunu çözmeye çalıştım ama dediğim gibi ekonomik açıdan çok kolay bir yol değildi. Seyahat gerektiğinde ise genellikle eşler küçük bir çocukla baş edemedikleri için ya ailenizin sahiplenmesi gerekiyor ya da seyahat edilmeyecek araziye ya da işletmeye gitmeyeceğiniz pozisyonlara kaydırılıyorsunuz.

Ancak ben bu durumu eşimin desteğiyle çözüyordum baba kız ben yokken de çok güzel idare ediyorlardı, özellikle bundan 20 yıl önce ender bulunacak bir şans olduğumu düşünüyorum.

#### **Maden Mühendisleri Odasında İstanbul Şubesi gibi büyük bir şubeye başkan oldunuz, seçilme sürecini biraz anlatır mısınız, kadınlar size destek oldular mı?**

Seçime İstanbul'da tek liste girdik yani seçim aşamasında bir rekabet yaşamadık. Ancak tabii öncesinde görev almak isteyen arkadaşlarla ve eski yönetimle bir arada 7 asil 7 yedek üye üzerinde bir çalışma yapıldı. Ben geçen dönem yedek YK üyesiydim ancak prensip olarak asil yedek birlikte çalışan bir yönetimiz. İstanbul üyesine ve odada görev alan eski üyelere tanıdık bir yüzüm, oda yapısına aşinayım. Mesleğin ilk yıllarında Merkez yönetimde ve ardından yayın kurulunda görev aldım. Şartlarının elverdiği durumlarda resmi olarak görev almasam da elimden geldiğince çalışmalarını izler destek verirdim. Arkadaşlar bu dönem uygun görüp bana görev teklif ettiler. Geçen dönem yaptığımız çalışmaların, sorumluluk duygumun ve çalışma disiplinimin bu görevin teklif edilmesinde rol oynadığını düşünüyorum. Tabii ki çok zaman ayırmak lazım, kafa yormak lazım. Ailenizden ve işinizden çok zaman çalışıyorsunuz kısacası ciddi fedakârlık gerektiriyor. Ben ve tabii tüm arkadaşlarım bu işi ciddiyetle ve hakkını vererek yapmak isteriz onun için bir süre kararsız kaldığımı itiraf etmeliyim. Bu arada belirtmekte fayda var TMMOB'deki yönetimler profesyonel değildir bazen öyle algılanıyor. Biz gönüllülük esasıyla çalışıyoruz o nedenle yönetici arkadaşlar iş yerlerinde zaman zaman sorunlar yaşıyor. Görevi kabul etmemdeki etkenlerden biri de tabii kadınların

cesaretlenmesini sağlamak, TMMOM İKK kadın komisyonadaki arkadaşları motive ederek çalışmalarını daha da güçlendirmekti. Hakikaten de TMMOB kadın email grubunda duyulduğunda diğer odalardan ve tüm illerden inanılmaz güzel tepkiler aldım. Kendi odamdaki kadın üyeler ise telefonla, mail ile ulaştılar. Gördükleri yerde hemen gelip tanışıyorlar birlikte yapabileceklerimizi soruyorlar. Mesela bu yıl ilk defa her ay yaptığımız emekli üye günümüzde kadın üye katıldı. Gelecek yıllarda daha çok kadını çalışmalarda göreceğimizi düşünüyorum. Bizim odamızda bu bir ilk tabii kadın üyesi daha fazla olan odalarda kadın başkanlar var ama bizdeki kadar dikkat çekmiyor daha olağan karşılanıyor. Bize bu yıl ilkler diye çok ilgi oldu ama yıllar önce gene erkeklerin yoğun olduğu Metalurji M.O. Başkanlığını Ankara'da 12 yıl süre ile yapan Necla Yıkılmaz arkadaşımız var. İlkleri konuşurken Necla Hanım'ı atlamak olmaz. O yıllarda kadın konusu bu kadar telafuz edilmediği ya da yeterli bilinç oluşmadığı için olsa gerek, niye kadın temsiliyeti yok diye yeterince sorgulamıyorduk. Başarısız olma lüksüm yok bunu biliyorum. Biz İstanbul'da şube açmadan önce il temsilcimiz vardı. Benim öğrenciliğimdeki temsilcimiz sevgili Zahide Öğüt'tü ben odayı onunla tanıdım benim başkan olmamı da ilk telafuz eden geçen yılki kadın çalışmalarımız sırasında gene Zahide Hanım'dır. Kadın başkan ne güzel olur demişti ama ben bunu sadece bir dilek olarak almış, üzerinde durmamıştım. Şu an yedekte de bir kadın arkadaşımız var başka şubelerde de yürütmeye olmasa da yönetimde kadın üyelerimiz var. Burada dikkat edilecek husus bizde sendikalarda ya da partilerde kadın konusu gündemde diye kadın yöneticilerin sadece görüntü amaçlı seçilmesine izin vermemek. Bulduğumuz gö-





# Tarihten Kadın Sesleri

Doç. Dr. Serpil Çakır İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi

## Çocuk eğitiminde çığır açan kadın

### Maria Montessori



**İtalya'nın ilk kadın doktoru, kadın hakları için mücadele etti, çocukların eğitiminde uyguladığı yeni yöntemlerle çok önemli değişimlere imza atarken katıldığı konferanslarda kadın erkek arasındaki ücret ayrımcılığının ortadan kalkması gerektiğine de sık sık vurgu yaptı.**

Dönemin cinsiyetçi dünyasında mücadele eden bir başarı öyküsü.

"Zarafetiyle herkesi fethetti. Ne harika, özgür bir kadın! Herkes onu kucaklamak istiyor gibiydi. Ne söylediğini anlamayanlar bile onun müzikal sesinden ve ifadesinden büyüleniyordu. Berlin'deki bir gazeteci kendi albümünü süslemek için bizden bu şahane doktorun fotoğrafını rica etti, fakat sadece onun bireysel zevkini tatmin etmeyi doğru bulmadık ve bunun için fotoğrafını burada yayınlıyoruz." Bu övgülerin sahibi olan Maria Montessori, Berlin'de toplanan uluslararası kadın konferansında İtalyan delegesi olarak 1896'da katıldığında 26 yaşındaydı.

Berlin'deki konferansı, 1900'de Londra'daki izledi. Bu konferanslarda, çalışan altı milyon İtalyan kadın adına konuşmasına, kadınlara eşit ücret için çağrı yapmasına, ücret ayrımcılığına dikkat çekmesine, aynı iş için kadın-

lara erkeklerin aldığından yarısından azının ödenmesini ve on sekiz saati bulan çalışma saatlerini eleştirmesine rağmen güzelliği ön plana çıkarılmıştı. Oysa o, güzelliğinden ziyade ciddiye alınmak istiyordu. Sonunda kararını verdi: "Yüzüm artık gazetelerde görülmeyecek ve hiç kimse benim sözde büyüleyiciliğimin şarkısını söylemeyecek!"

Maria Montessori 1870'de İtalya'da doğdu. 1896'da hem erkek öğrencilerin onu bir kadın öğrenci olarak kabullenmedeki isteksizliklere hem de babasının itirazlarına -kıziyla konuşmayı kesmişti- rağmen, kararından vazgeçmedi, İtalya'nın ilk kadın doktoru olarak üstün bir derece ile tarihe geçti. Bu arada en büyük desteği annesinden aldı.

Üniversiteden mezun olduktan sonra asistan doktor olarak atandığı Roma Psikiyatri kliniğinde zeka engelli çocuklarla çalıştı. 1899'da, Roma'da zekâ engelli çocukların

yollandığı okula yönetici olarak atandı. Daha sonra pedagoji öğrenmeyi amaç edindi. Zihinsel engelli çocuklar için yazılmış her şeyi okudu. 1896-1907 yılları arasında sadece sağlık alanında değil, antropoloji, felsefe, psikoloji ve eğitim alanlarında da kendini geliştirdi.

Aşağıdaki sözler ona ait: "Çocuklar fazla yorulmadan veya tecrit edilmeden sabahdan akşama kadar meşgul edilmelidir. Onlara önce çok basit şeyler öğretmeliyiz; hedefe en kısa yoldan düz bir hat çekerek varılması gibi, tuvaletlerin kullanılması, kaşığın kullanılması gibi. Sonra dikkatlerini duyu organlarına çekmeliyiz. Örneğin çeşitli renk, boy ve kokudaki çiçekler yardımı ile onların görme ve koku duyularını harekete geçirmek için bir bahçede gezdirelim. Kas çalıştırması için jimnastik yaptıralım. Onların dikkat ve ilgisi- ni uyaran dokunma duyusunu çalıştıracak

farklı yüzeylere sahip bir sürü eşya verelim. Duyu organlarının eğitimi yoluna koyulduktan ve ilgi uyandırıldıktan sonra, asıl derse başlayabiliriz. Alfabeye girişe geçebiliriz. Fakat kitapla değil, çeşitli renklere boyanmış, parmakla dokunup, hareket ettirebilecek kabartma harflerin bulunduğu küçük bir tahtayla. Yavaş yavaş el becerilerini öğretebilir ve en sonunda ahlaki eğitim verebiliriz.”

O, çocukların eğitiminde çığır açan kadındır. Öğrenme güçlüğü çeken çocukların sorunlarını çözmeyi hedefine aldı. 1907’de, Roma’nın San Lorenzo bölgesinde çalışan ailelerin çocuklarından oluşan 60 kişilik grupla çalışmak için üniversitedeki kürsüsünden ve tıbbî uygulamalarından vazgeçerek, eğitim yöntemleriyle ilgilenmeye başladı. Sonunda kendi özel kuramını geliştirdi. Çocukları gözlemledi onların ihtiyacına uygun materyaller geliştirdi. Kendi adını verdiği yöntemle, Montessori metoduyla, dersliklerin biçimini ve öğrenme yöntemini değiştirdi bunu kurduğu “Çocuk Evi’nde uygulamaya koydu.

Bu bir deneysel okuldu. Çocukların ihtiyacına uygun derslikler ve onların boyutlarına uygun sıra ve sandalyeler önerdi, öğrenmeyi geliştirici oyunları renkli ve tahta materyallerle tasarladı ve kullandı. Önemli başarılar elde etti. Öğrenme güçlüğü çeken çocuklar öğretmenin müdahalesinin çok az olduğu doğal ortamda bu yöntemle okuma ve yazmada büyük ilerleme kaydettiler. Eğittiği bir grup engelli çocuğu devlet yeterlilik sınavlarına soktu. Sonuç şaşırtıcıydı. Engelli olanlara yakın bir başarı göstermişlerdi.

1912’de kullandığı yöntemi anlattığı bir kitap yayınladı. Bu kitap uluslararası eğitimde bir reform hareketini başlattı. Bu yöntemi ve okulları dünyanın her tarafında örnek model olarak tanıttı ve kabul ettirdi.

## Yeni öğrenme ve öğretme biçimleri

Öğretme ve öğrenme biçimleri hakkındaki görüşlerini okulları gezerek, sınıflara girerek deneyimledi. Kendi yöntemini engelli olmayan çocuklara uygulayıp uygulayamayacağını düşünürken, kendisine gelen bir teklifi değerlendirdi. İşçiler için bir sitede ucuz evler sunan bir inşaat firması bir soruna çözüm bulamamaktadır. Kiralık lojmanlarda oturan herkes meslek sahibidir. Anne babalar gündüz işte oldukları için, 50’den fazla çocuk denetimsiz kalmaktadır. Sorunun çözümü için kendisine gelindiğinde daha sonra birçok ülkede taklit edilecek olan çocuk yuvaları fikrini ortaya attı.

“Çocuklara kendi kendilerini yaratma” imkânının verildiği yerlerdi buralar.

Yöntemi İtalya’da tanındı. Yeni çocuk evleri



kuruldu. 1909’da Maria Montessori düşüncelerini ve yöntemini kitap halinde yayınladı: Çocuk Yuvalarında Çocuk Eğitimi Üzerine Bilimsel Pedagoji Yöntemi.

1900 yılında bu birlik daha sonra “sorunlu çocuklar”ı eğitmek üzere öğretmenlerin yetiştirildiği tıbbî Pedagoji Kurumu’nu açar. Kuruma bir okul da eklenmiştir. Maria Montessori yönetimi üstlenir. O ve mesai arkadaşları sürekli çocuklarla beraber olup, onları tüm dikkatleriyle izleyerek eğitim ve oyun malzemelerini deneler. Çocukların özgür seçimden, hatalarını kendilerinin denetiminden, hareket etmekten, sessizlikten, sosyal ilişkilerini kendileri tarafından kurulmasından, çevrenin düzenli ve temiz olmasından, özgür faaliyete dayalı bir disiplinden, kitapsız okuma ve yazmadan, alıştırmaların tekrarından hoşlandıklarını gözlemledi. Eğitim sistemini çocuktan yola çıkarak kurdu.

Tarihin en ünlü eğitimcilerinden biri oldu. Kitabı kısa zamanda yirminin üzerinde dile çevrildi. Gazeteciler, öğretmenler, din adamları, doktorlar ve devlet memurları “Montessori Modeli”nin pratikte nasıl olduğunu görmek için Roma’ya gittiler. Tüm Batı Avrupa’da, ABD, Çin, Japonya, Hindistan, Avustralya ve Güney Amerika’da Montessori okulları ve dernekleri kuruldu. Maria Montesso de eği-

tim kursları düzenledi. Sistemini sayısız seyahatlerinde anlattı. İkinci bir kitapta eğitim araçlarını, yapılarını ve kullanımını açıkladı. Almanya’da ilk Montessori Okulu 1922’de açıldı. On yıl sonra sayıları 34’e çıktı. 1933’te Naziler, Berlin’de sevilmeyen yazarların kitapları ile birlikte tüm Montessori malzemelerini ve yayınlarını yaktılar. 1934’te Mussolini faşizmine muhalefetten dolayı İtalya’dan ayrılmaya zorlandı. 1936’dan itibaren önce İspanya’da sonra Hollanda ve Hindistan gibi ülkelerde bir dünya vatandaşı olarak yaşadı. 1950 yılında UNESCO konferansına katıldı. 1940, 1950 ve 1951’de Nobel Ödüllerine aday gösterdi. Bir eğitim emekçisi olarak, dünyanın birçok ülkesinde konferanslar, eğitimler verdi, kitaplar yazdı, yeni okullar ve öğretmen eğitim merkezleri açtı. Montessori pedagojisi yanlıları ancak ellili yıllarda Batı Almanya’da tekrar işe başlayacaktır.

1952’de Hollanda’da bir sahil kasabasında öldüğünde 82 yaşındaydı. Dünya genelindeki çabalarının ürünü olarak metodu Türkiye dahil dünyanın birçok ülkesinde açılmış olan Montessori Okulları’nda uygulanmaktadır. 1976 yılında Rita Kramer tarafından yazılan biyografisi, Montessori’nin hayatını ve eserleri ayrıntılı biçimde göz önüne sermektedir. ■

*Çocukların kendilerine özgü ritimleri ve ihtiyaçları vardır. Yetişkinlerin genelde düşündüğü gibi terbiye edilmiş “ev cüceleri” ya da “şaklaban” değildirler. Onlara saygıyla muamele edenler, etkin ve bağımsız bireyler olarak ne kadar çabuk gelişeceklerini göreceklerdir.*

*En küçük çocuğun bile yerinden oynatabileceği, çocuk boyutlarında masa ve iskemle tasarımları; yüksek, kapalı dolapların yerine geniş ve alçak, çocukların oyuncak ve malzemelerini isteklerine göre seçebilecekleri dolaplar yapar. Çocukların bizzat bakacakları hayvan ve bitkiler getirir.*

*Erkekler ve kızlar yemeklerin hazırlanmasından ve ev işlerinden sorumludur.*

*Durmadan çocukları kendi başlarına bir şeyler yapmaya yönlendirmeyi vurgular. “Getir, ben yaparım!” değil, “Sana nasıl yapılıcağım göstereyim ki, hemen kendi başına yapabilesin!” Çünkü, “bağımsız olmayan biri özgür de olamaz.” O, erkek ve kızların daha çocukluklarında ayrılarak, başlangıçtan itibaren farklı eğitimlemlerini doğru bulmaz.*

*Tam tersine iki cinsiyet daha gençken bebek bakımında birlikte eğitilmelidirler ki, bugün birinde bebeğe süt şişesini verebilen ve çocuk arabasını itmekten utanmayan “ideal baba tipi” oluşsun.*



Kathe Kollwitz:

# Kadın Heykeltıraş Gravür Sanatçısı

*İnsanlık tarihinin en vahşi zaman dilimine tanıklık etmiş değerli bir sanatçı. Farklılığı sanatçı oluşundan değil, siyasi söyleme sahip bir sanatçı oluşundan kaynaklanıyordu.*

Cemile Bulut



19. yüzyıl sonunun Prusya'dan kalma Almanyasında toplumsal mücadelelerin çok sertleştiği bir dönemde yaşadı, kişiliği ve sanatı böylesi koşullarda oluştu.

Kathe'nin farklılığı sadece sanatçı oluşundan gelmiyordu. Ona göre sanatçının siyasi bir söylemi olmalıydı.

İnsanlığa borcu olduğuna inanan bir sanatçıydı. Resimlerinde sınıf mücadelesi konu alınıyordu sıklıkla.

Baskı serilerinde konularını dokumacıların isyanı, köylülerin mücadelesi oluşturuyordu.

Mesela devrimci Karl Liebknecht'in acımasızca katledilişini kayda düşerken ağaç baskı tekniğini kullanıyor, afişlerinde yazıya da yer verebilirdi diye taş baskısını tercih ediyordu. Kitapları resimlerken ise Zola'nın Germinal'ini gravürleriyle bezemişti.

Gençliğinde kadını ikinci sınıf insan sayan anlayışla mücadele eden değerli bir heykeltıraş, ressam ve gravür sanatçısıdır Kathe Kollwitz. Anne olup olmama konusunda büyük bir gerilim yaşadığını fark ediyoruz ilk yapıtlarını izlerken Kollwitz'in. Daha o zamandan dramatik hikâyeler re-



Gravür: Dokumacıların Berlin Yürüyüşü, 1897

simlerine konu oluyor.

1919 yılında Prusya Sanat Akademisi'nin ilk kadın profesörüdür, Kathe Kollwitz.

Ürkütücü bir dönemdi. Kathe'nin toplumun egemen değerlerine yönelik bir tehdit olduğuna inanan güçler iktidarda idi. "Dokumacıların İsyanı" adlı yapıtıyla kazandığı altın madalya, İmparator Kayzer Wilhelm'in müdahalesiyle kendisine verilmemişti. Çünkü öyle bir madalya ancak bir erkek sanatçıya yakışırdı.

## Hepimiz ihanete uğradık

1. Dünya Savaşı'nda oğlu Peter'i kaybetti. Peter'i kaybetmeden yıllar önce yapmış olduğu çocuğunun ölüsünü kucaklamış vahşi

ifadeli kadın gravürü hayatının ta kendisi olmuştu. Kathe Kollwitz savaş karşıtı mücadelenin öncülerinden oldu. Hayatında birçok şeyin yanı sıra, şoven milliyetçiliği de sorguladığı bir dönemdir bu.

Kollwitz defterine şöyle bir not düşmüştü: "Hepimiz ihanete uğradık. Milyonlarca genç ve Peter de ihanete uğradı. Bu nedenle sakın olamam. İçim karmakarışık ve fırtınalı."

Daha sonra da hep acılı bir yaşamı oldu Kollwitz'in. Oğlunu yitirmiş olmanın derin acısıyla baş edebilmek için onun Belçika Askeri Mezarlığı'ndaki mezarının başına bir anıt yapma fikri üzerinde çalıştı.

İlk projesin-

de vatan için şehit olan yiğit çocuk vurgulanıyordu. İkinci projesi acılı bir annesi ön plana çıkarmıştı. Sonunda bitirmek için 17 yıl çalıştığı yapıtı yarattı.

Anıtın anlattığı, bir hiç uğruna ölen evlatları için yas tutan hüznü aileydi. 'Bir anne ve bir baba mezarlığın girişinde sağlı sollu dizlerinin üstüne çökmüş boşluğa bakıyordu. İkisinin arasında, yerde, "Burada Almanya'nın en iyi gençleri yatıyor" yazısı vardı.

Kollwitz hayatı boyunca savaş karşıtı, kadın ve eşcinsel hakları savunucusu olmuştur.

Kollwitz'in hayatının ikinci yarısı Hitler faşizminin yükselişine denk gelecektir. Ve İkinci Dünya Savaşı'nın bittiğini, o kadar istemesine rağmen, görememiş, ölümünden birkaç ay sonra savaş bitmiştir.

Yeni dünyanın ilk etkin tanıklarından, olağanüstü kadının heykelini onun üslubunca yapıp Berlin'deki bir parka dikmişlerdir. Bir çocuk parkına.

Kucağını boş bırakmışlardır. Çocuklar tırmanabilsin diye. ■



Heykel: Anne ve Çocuk, 1913

kadın

38

# 7-8 Temmuz'da sanat atölyeleri eşzamanlı eylemdeydi: Kürtaj Yasağına Sanatın Ortak Tepkisi

*Kadın grupları, sendikaların kadın örgütleri, sivil toplum kuruluşlarından kadınlar derken sanatçılar da kürtaj yasağına karşı tepkilerini ortaya koydular. 7-8 Temmuz 2012 tarihlerinde iki gün boyunca, Türkiye'nin dört bir yanındaki yüzlerce sanat atölyesi iki gün boyunca kürtaj yasağına tepkilerini anlatan eserlerini sergilediler.*

## Selgin Zırlı Kaplan

Kürtaj yasağına karşı ortak sanat eylemlerini "7-8 Temmuz Sanatın Eylemi - Kürtaj Yasağı Yasal Tecavüzdür "Elini Çek" Haklarına Dokunma" sloganlarıyla adlandıran ortak sanat hareketi, Türkiye'nin her yerindeki sanat atölyelerinin iki gün boyunca, kürtaj yasağına karşı tepkilerini dile getiren eserlerini sergilediği bir etkinlik şeklinde gerçekleşti.

[www.7-8temmuz.com](http://www.7-8temmuz.com) adresli web sitelerinde amaçlarını şu şekilde açıkladılar: "Kürtaj üzerinden yapılan gündem değiştirme oyunlarının farkında olduğumuzu göstererek, ve yine kürtaj üzerinden, insani hak ve özgürlüklerimize uzanan devlet eline karşı tepkimizi göstermek." Serginin iki gün tutulmasının sebebi ise "süresi kısa, etkisi uzun ve kalıcı bir eylem olarak gerçekleştirilmek istediğimizden, sergi sadece 2 gün sürmelidir" olarak belirtiliyor.

Biz de Petrol-İş Kadın Dergisi olarak İstanbul Ataşehir'de bulunan ve Selin Kocagöncü'nün atölyesi SK Stüd-

yo ile sanat eyleminde bulunduğu sergiye katıldık. Kocagöncü, eyleme katılma sebebini şöyle anlattı: "Bu sadece kadının değil, insanın kendi bedenine sahip çıkma çabası; kimse kendininkinden başka bir bedenin üzerinde hüküm kurmamalı. Sanatın Eylemi için projeleri geliştirirken aramızda yaptığımız tartışmalarda, konuyu kürtajla sınırlı bırakmaktan; kürtajın aslında yalnız bir belirtisi olduğu cinsiyetçilik meselesini merkeze almaya çalıştık. Bu eylemin, atölyedeki öğrenci-sanatçıların, gerçek hayata dair bir konuya odaklanıp, ondan yola çıkarak, samimi eserler üretebilmeleri için değerli bir fırsat olduğunu düşündüm. Aslında cinsellik hala çok kapalı bir konu; örneğin sergimizi ziyarete gelip, başka bir deyişle eyleme desteğe geldiği halde, "kadın" diyemeyen, resimleri incelerken "bayan" kelimesini kullananlar var. Dolayısıyla, böyle konulu sergi veya sanatsal eylem bahanesiyle bu konuları tartışmak için alan açmak bile önemli bir şey."

SK Stüdyo'da dikkatimizi çeken eserlerden birisi Sahra Bolat'ın "Aşkın bittiği yer" adını taşıyan ve seçim afişi havasında oluşturduğu, siyasetçi olarak kendi fotoğrafını kullandığı "HADİM ŞART" sloganlı afişi... Afişte, erkek siyasetçilerin kadın bedeniyle ilgili kolayca hüküm verebilmeleri mizahi bir bakış açısıyla eleştiriliyor.

Sergiye "Aşk boyun eğmez yasaklara" adlı desen çalışmasıyla katılan Sevim Kerimoğlu ise sergiyle ilgili duygularını şöyle paylaştı: "Selin Hoca'nın beni çok yönlendirdiğini, daha doğrusu yönlendirdiğini düşünüyorum. Resmin yasaları var, bir eser yaratırken bunun yaşamın diğer yasalarıyla çok uyuştuğunu düşün-



Selin Kocagöncü

(Fotograf: Sevim Kerimoğlu)

yorum. Resimde koyduğumuz her noktanın hayattaki karşılığının attığımız ufak bir adım olduğunu düşünüyorum. Kullandığımız her sözcük, resimde bir noktaya, bir çizgiye karşılık geliyor..."

Biz iki günlük eyleme katılan sadece bir atölye ziyaret edebildik, oysa yüzlerce atölye, sayısız eseriyle katılmıştı sergiye. Merak edenler facebook sosyal medya ortamında 7-8 TEMMUZ SANATIN EYLEMI adı altında oluşturulan sayfadan diğer atölyelerle katılan eserlerin fotoğraflarını internet üzerinden takip edebilir.



Sevim Kerimoğlu

(Fotograf: Selin Kocagöncü)



Sahra Bolat

(Fotograf: Selin Kocagöncü)



# GELENEKSEL KADIN ÖRGÜTLENMELERİNİN ÇIKMAZI

*Bazı sendikalarda kadın birimlerinin oluşturulması için harekete geçilmesi kadınların sendikal örgütlenmeye katılması açısından önemli bir adım. Ancak yatay örgütlenme anlayışının gelişmediği mevcut sendikal yapılar içinde bu örgütlenmelerin etkisi sınırlı kalmaya mahkumdur.*



Son dönemlerde bazı sendikalarda kadın birimlerinin oluşturulması için kararların alınmış olması kadınların sendikal örgütlenmesi bakımından çok önemli bir gelişmedir. Bunun için geç kalındığı iddia edilebilir. Ancak hâlâ konfederasyonların bu konuda adım atmamış olmalarına bakıldığında söz konusu gelişmelerin önemi artıyor. Bu gelişmeler önemli ve ileri adımlar olarak düşünülmesine rağmen, bu birimlerin sendika içindeki etkinlik ve yetkinlikleri konusundaki tartışmaların gündeme geleceği beklenebilir. Kimisine göre, şimdilik etkinlik ve yetkinlik tartışmasına girmeye gerek yoktur, sadece kurulması bile hiç kurulmamasından iyi olduğu kabul edilmelidir. Çünkü bu başlangıçtır ve ilerisi gelecektir. Kurulmuş olmaları sendika içinde kadın işçilerin sorunlarına olan duyarlılığı artırmak ve gö-

rünür hale getirmek bakımından bile önem taşır. Kimisine göre ise sendika içindeki kadın birimleri sendikaların anayasaları olan tüzükte yer alsalar bile, bu sendikal yapı ve işleyişi ile etkin olmaları çok mümkün değildir. Başka bir ifade ile kadın birimleri sendika içi demokrasiyi işler kılacak bir yapıyı ve yapılanmayı gerektirir. Bu sağlamadığı durumlarda bu birimlerin işlevi sınırlı kalacaktır.

Türkiye'de mevcut sendikal yapı nasıl bir nitelik gösteriyor? Kuşkusuz sendikaların yapısı ülkenin tarihsel, yasal, sosyal ve ekonomik yapısıyla paralel bir gelişim gösterir. Dolayısıyla sendikaların örgüt yapıları ülkeden ülkeye olduğu gibi aynı ülkede hatta aynı işkolunda dahi farklılıklar gösterebilir. Ancak bu farklılıklara rağmen sendikaların çok da değişmeyen ve olması gereken örgüt yapıları ve mantığından

bahsetmek mümkündür. Sendikalarda diğer örgütler olduğu gibi örgüt yapıları dikey ve yatay olarak gelişir. Dikey örgütlenmede sendika organlarının oluşumu, merkezi bir eksende oluşur. Dikey örgütlenme yapıları; merkezi yapının temeli olan işyeri düzeyinde sendika işyeri temsilcileri, bölgesel düzeyde bölgesel sendika şubeleri, ulusal düzeyde ulusal işkolu sendikaları, uluslararası işkolu düzeyinde ise uluslararası sendikalardan oluşur. Dikey örgütlenmede karar organları üst üste dizilir. Her düzeydeki merkezi yapının tepesinde bulunan organ, karar alma yetkisini görevlerin birbirleri ile çakışmaması için genel kurullardan sonra ve genel kurul kararlarına göre kendisinde toplar. Sendikalarda karar organları da bölgesel, ulusal ve Uluslararası düzeylerde sıralanır. Her düzeyde karar organları genel kurul, yürütme kurulu ve denetim fonksiyonunu yerine getiren kurul veya kurullardan oluşur.

## Sendika içi demokrasi

Yatay örgütlenme ise, merkezi eksende yükselen her organsal oluşumun diğer organlar ile paylaşımını, işyeri düzeyinden başlayarak üyelerin katılımını her aşamada en geniş biçimde artırmayı sağlayan örgütlenmelerdir. Merkezi dikey yapılanma sendikalarının örgütlülük düzeyinin artmasına bağlı olarak oluşurken, bu yapının dayanağı yatay örgütlenmelerdir. Dolayısıyla sağlıklı bir sendikal işleyiş, yatay örgütlenmelerin yeterli bir dayanak oluşturduğu merkezi örgütlenmeler



ile gerçekleşir. Sendika içi demokrasi de yatay örgütlenmenin sağlandığı bir yapıyı gerektirir. Yatay örgütlenme işyeri düzeyinden başlamak üzere, her düzeyde merkezi yapının dağıtıldığı organ, örgüt birimleridir. Bunlar ise sendikaların geleneğine ve üyelerin tercihlerine göre oluşur. Sendikaların işleyişi ve organları, sendikanın en üst karar organı olan genel kurulca kabul edilen tüzük tarafından belirlenir. Dikey ekseninde oluşan organlar karar organları, yatay ekseninde oluşan organlar ise danışma organları niteliğindedir. Gerçekte danışma organları her karar organı düzeyinde oluşturulur. Örneğin merkezi sendika karar (merkez genel kurulu, yönetim, denetim, disiplin kurulu) organları yanında merkezi danışma (Başkanlar Kurulu, Bölge Temsilcilikleri, genel temsilciler kurulu) organları, şube düzeyindeki karar organları yanında aynı düzeydeki temsilciler kurulu, işyeri düzeyinde sendika temsilciliği yanında farklı sendikal çalışma ve faaliyetler için oluşturulmuş olan kurul ve komiteler yan yana oluşmuş olan örgütlenmelerdir. Bu organların gerçekte birbirlerine üstünlükleri bulunmaz. Karar organları uygulamaya yönelik son kararları alırlar. Danışma organları ise danışma niteliğinde karar alırlar. Bu kararların sadece danışma niteliğinde olması onları önemsiz kılmaz. Zaten danışma kararlarına uyulmadığında o örgütün içinde sorunların oluşması kaçınılmazdır. Çünkü karar organları tek başlarına tabandan kopuk karar alamadıkları gibi, danışma organlarının karar alma sürecinin dışında tutulması da sendikal demokrasi ilkesine açık bir şekilde ters düşer. Yatay örgütlenmenin önemli bir özelliği işkolu, işyeri gibi her hangi bir düzeyde sınırlanmamasıdır. Sendika isterse işyeri düzeyinde sendikal ve sendikasız işçilerin bir araya geldiği, ortak faaliyetler içinde bulunduğu kurullar da oluşturabilir.

### Yatay örgütlenme rağbet görmüyor

Sendikal demokrasinin etkin olabilmesi için hayati bir öneme sahip olan yatay örgütlenmelerin, Türkiye'de yasal bir engel olmamasına rağmen sendikalar tarafından çok rağbet görmediği anlaşılıyor. Nitekim Türkiye'de yatay örgütlenme özellikle bölgesel, yöresel ve işyeri düzeyleri için son derece yetersiz durumdadır. Türkiye'de sendikal yapılar merkezi ağırlıklı olup,



yatay yani katılımcılığa açık değildirler. Danışma organları (başkanlar kurulları, bölgesel temsilciler kurulları, temsilciler kurulları, işyerindeki temsilcilikler, kurullar ve komiteler), karar organları karşısında genellikle etkisiz ve işlevsizdirler. Sendika tüzüklerinde örneğin toplu sözleşmelerin bağitlanması, greve çıkma ve sendika kasasının kullanımı ile ilgili yetkilerin büyük ağırlıkla yönetim kurullarına verilmiş olması merkezîyetçi bir yapılanmanın sonucudur. Bu yapı içerisinde sendikanın şubeleri ve bölge temsilcilikleri sendika genel merkezinin onayını olmaksızın her hangi bir karar alamazlar. Toplanan aidatların kullanım yetkisi genel merkezde olduğu için, şube ve bölge temsilciliklerinin gereksinimleri öncelikle genel merkezin onayı alındıktan sonra yapılabilmektedir. Bu durum sendikal bürokrasisinin artmasına ve yerel düzeydeki sendika örgütlerinin gereksinimlerinin karşılanması bakımından gecikmelerin ortaya çıkmasına neden olmaktadır.

Görünen odur ki sendikaların, örgüt içerisinde birlik ve bütünlüğü sağlama ihtiyacı ile demokrasiyi birleştirme çabaları, örgütün büyümesi ve üyelerin heterojenleşmesi nedeniyle giderek daha fazla zorlaşıyor. Bu durum sendikaların idari etkinliği sağlama ihtiyacı ile demokratik eğilimleri dengeleme zorunluluğundan oluşan bir ikileme karşı karşıya kalmalarına neden oluyor. Elbette farklı düzeylerde de olsa, tüm sendikalarda hakim olan demokratik merkezîyetçilik sendikaların harekete geçmelerini kolaylaştıran bir unsurdur. Örneğin merkezîleşme, işverenlerle yapılan pazarlıklarda sendika güvenliğine ilişkin sözleşme hükümlerinin kabul edilmesini sağlar. Böylece sendika mevcut üyelerini koruyup, yeni üyeler kazanmak yoluyla büyür. Sendika içi birlik, disiplin ve yönetimin daha etkin çalışmasını sağlar. Ancak sadece merkezîleşme yoluyla yönetimin etkinliğini sağlama çabası, sendika içi iletişimi engelleyerek,

liderlerin, üyelerin sorunlarını anlayabilme yeteneklerini sınırlıyor. Bu durum, sendikaların pazarlık taleplerinin sıradan üyelerin çıkarlarına daha az cevap vermesine, üyelerin görüşlerini yansıtabilecekleri ve sendikal faaliyetlere aktif olarak katılabilecekleri demokratik süreçlerin işletilmesine engel oluyor. Bu nedenle mevcut geleneksel sistemin, profesyonel sendika görevlilerinin karar alma sürecindeki etkinliğini artıran, üyelerin çoğunluğunun pasif ve çıkarlarının temsili temsilcilere devrettiği bir sistem olduğu söylenebilir.

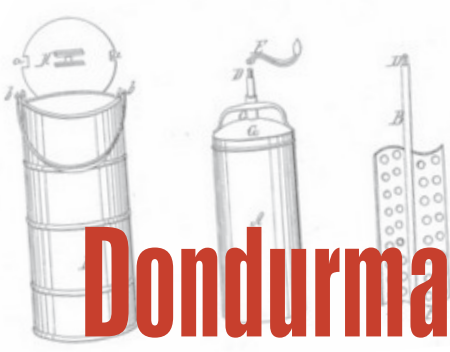
### Her düzeyde kadın yapısı

Nedeni ne olursa olsun, sendikalarda yönetici konumundaki liderlerin seçilmesini içeren temsili demokrasi de bile sorunların yaşandığı böylesi bir sendikal ortamda sendika içindeki kadın gruplarının etkin olup olmayacağı önemli bir tartışma konusudur.

Sendika öncelikleri ve amaçlarına uygun olarak faaliyet yürütecek olan kadın gruplarının etkin olabilmesi için;

- 1- Sendikal yapıların her düzeyinde örgütlenmelerinin ve sendika öncelikleri ile özdeşlik kurmalarının sağlanması,
- 2- Bilgi, yönetsel destek ve bütçe gibi sendikanın olanak ve kaynaklarına erişim ve kullanma hakkına sahip olmaları,
- 3- Kadın üyelere aktiflik, uzmanlık ve özgüven kazandırma bakımından eğitimlerine önem verilmesi, bu nedenle eğitim programı planlanırken, bu gruplara danışılması, temsilcilerin eğitime katılma konusunda yüreklendirilmesi,
- 4- Kendi temsilcilerini seçebilme ve sendikal yapının her düzeyinde üyelikleri oranında temsillerinin güvence altına alınması,
- 5- Bu gruplar ile sendikanın geri kalan tüm düzeydeki yapıları arasındaki çift taraflı bir bilgi akışının sağlanması gerekir.

Yatay örgütlenme anlayışının olmadığı veya sınırlı olduğu düşünüldüğünde, mevcut sendikal yapının bu grupları etkisiz kılacağı açıktır. Bu durumda kurulmaları ve tüzük kapsamına alınmaları son derece önemli olmakla birlikte, kısa vadede kadın komite ve komisyonlarının çok yazık ki sendika liderlerinin iyi niyetine ve anlayışına bağlı olmaya devam edecekleri söylenebilir. ■



# Dondurmaya tarih içinden bir bakış

**Yaz sıcaklarının insanı kavurduğu günlerde en makbul tatlılardan biridir dondurma. Dondurmayı kimlerin nasıl bulduğunu biliyor muydunuz, ya Türkiye’de ne zamandan beri yapıyor bu zevkli tatlı? Dondurmayı hep külahlâ mı yiyorduk? Evet dondurmanın da dondurmacıların da bir tarihçisi var. O halde okuyalım....**

Necla Akgökçe



Hazırları çıktığından beri, dondurmayı kış mevsiminde de yemeğe başladık. Ama dondurma mevsimi yazdır. Çocukluğumuzda dondurmayı arabalarla geçen seyyar satıcılar satardı. Adları dondurmacıydı onların... “Dondurmacı geldi!!!” sedasını duyup da yüreği hoplamayan çocuk var mıdır bilmem? Bizim mahallede yoktu. 25 kuruşluk, 50 kuruşluk -anne-babalar genellikle o saatlerde işte olduğu için- ne kadar para verirse o kadarlık, külahlâ doldurulan dondurmalarımızı dilimize ilk değdirdiğimizde bizden mutlusu olmazdı. Bizim oralarda dondurmacılığı Arnavutlar yapardı. Aynı arabada kışın kağıt ve kos helva satarlardı. Yazın geldiğini dondurmacı seslerinden anlayabilirdiniz. Merkezden uzak semtlerin ara sokaklarında ve küçük

şehirlerde hâlâ tek tük duyulsa da, artık büyük şehirlerin kaybolan sesleri arasına girdi, dondurmacı sesleri. Günümüzde de dondurması ile ünlü yerler var. Fakat onlar sizin ayağınıza gelmiyor, siz gidiyorsunuz, meşhur dondurmaları yemeye...

Bazı kaynaklar dondurmanın ilk kez günümüzden 3000 yıl önce Antik Çin’de ortaya çıktığını yazıyor. Dağlardan toplanan kar ile meyve, bal ve şarabı karıştırarak Çinliler ilk dondurmayı yapmışlar. Çin imparatorlarının bu güzel tatlıyı zevkle yedikleri rivayet olunur.

Kimi kaynaklara göre M.Ö. 500’lü yıllarda hüküm süren Pers İmparatorluğu döneminde de benzer bir tatlı vardı. Persler soğuk hava depoları yapımında uzmanlaşmışlardı. Dağla-

rın yüksek yamaçlarında kazılan çukurlarda toplanan karların, kaymak, bal, şurup, şerbet çeşitli baharatlarla harmanlanması ve karışımın tekrar karlarla örtülüp bekletilmesiyle dondurma elde ediyorlardı. Karışım şehirlere dağlardan getirilen kar ve buzun saklanması için kullanılan Yağçal adı verilen buzhanelerde bütün bir yaz boyunca muhafaza ediliyordu. Büyük İskender’in Asya Seferi sırasında bu şekilde donmuş bal, süt karışımından oluşan bir tatlı tükettiği bazı kaynaklarda geçiyor.

M.S. 54-68 yılları arasında Roma İmparatorluğu’nu yöneten Neron’un da dondurmaya benzeyen bir yiyecek tükettiği yazılıyor. Neron glayator dövüşlerini seyredirken kendisine lezzetli yiyecekler sunan çeşnicibaşlarını ödüllendirmiş. Çeşnicibaşlarından biri bir gün dağın zirvesinden topladığı karları bir kaba sıkıştırarak doldurmuş. Üzerine bal ve meyve parçaları dökerek İmparatora sunmuş.

Neron o zamana kadar hiç tatmadığı bu yiyeceği çok sevmiş.

Roma İmparatorluğunun çöküşünden sonra Ortaçağ Avrupası’nda bu buzlu yiyecekler kaybolmuş. Avrupa’da tekrar ortaya çıkması 1292 yılında Marco Polo’nun Çin seyahatinden donmuş bal ve süten yapılan tatlıları Vendik ve Kuzey İtalya’ya getirmesi ile olmuş.

Bu bakış açısından hareketle Anadolu’da da *karlamaç* denilen kar helvasını bir nevi erken dönem dondurması olarak kabul etmek mümkün gibi görünüyor. Kar helvası kar, pekmez, bal veya meyveli şurupların karla karıştırılmasıyla elde edilir. Üst tabakadaki karla değil kıvamı çıtır çıtır olan alt tabakadaki karlarla yapılırdı. Hâlâ bazı yörelerde bulunuyor.

kadın

42



## Hindistan'da Hakiki Dondurma

Fakat Priscilla Mary Işın Yapı Kredi Yayınlarından çıkan Gülbeşeker-Türk Tatlıları Tarihi isimli kitabında, dondurma ile ilgili en iyi araştırmayı yapan Elizabeth David'in soğutulmuş içecekleri ve yiyecekleri bildiğimiz dondurmanın başlangıcı olarak kabul etmediğini, kendisinin de bu fikre katıldığını yazıyor. İki tarafta haklı olabilir. Sonuçta tarih biraz da yorum işidir.

Mary Işın'a göre hakiki dondurma sulu şerbet ve sütlü karışımdan yapılır, donma derecesine getirilirken sık sık karıştırılarak buz kristallerinin küçük ve eşit oranda dağılımı sağlanır. Karışımın donması için bunu kar ve buzla karıştırmak yetmiyor, bir de tuz ilavesiyle karışımın derecesini sıfırın altına çekmek gerekiyor. Tuzun kullanılması gerçekten de dondurma yapımında önemli bir aşama oluşturuyor.



Buzlu şerbet ve kar helvasından hakiki dondurmaya uzanan gelişim çizgisini net olarak tesbit edemeyeceğimizi yazan Işın "*Osmanlılardan öğrendikleri şerbete Türkçe "şerbet"ten bozma sorbetto adını veren İtalyanlar sonradan bu adı meyveli dondurma için kullandılar. .... 17. yüzyılın sonuna doğru ilk dondurma tarifleri yayımlanincaya kadar kaynaklarda geçen sorbetto'nun şerbet mi, yoksa dondurma mı olduğunu anlamak mümkün değil.*" diye yazıyor.

Işın'a göre; 16. yüzyılda Babürlü Hint Hükümdarı Ekber'in sarayında meyveli ve sütlü dondurmanın yapılmış olması, dondurmaya keşfedenlerin İtalyanlar olması fikrini çürütüyor. Çünkü şerbetin Avrupa ülkelerinde yaygınlaşması kaynaklarda iyi belgelenmiş bir süreçtir ve İtalya'da dondurmaya şerbet kelimesinden gelen sorbetto dendiğine göre, dondurmanın

orada keşfedilip Hindistan'a uzanması için yeterli zaman geçmemiş olsa gerek.

## Osmanlı'nın İlk Dondurmacıları

Osmanlı'da 17. yüzyılın sonuna doğru dondurmaya saray mutfaklarında görmeye başlıyoruz.

Dondurma kelimesini ilk kayda geçiren kişi ise Ahmed Cavid. Cavid 18. yüzyıl sonunda İstanbul'da dondurmanın çeşitli meyvelerden yapıldığını yazıyor.

Işın, Osmanlı yemek kitaplarında dondurma tarifini ilk kez 1882-1883'de görmeye başladığını, Mehmet Kamil'in yemek kitabında dondurma tarifi vermediği halde dondurma kutusundan bahsettiğini yazıyor.

Dondurma kutuları da dondurmanın gelişiminde önemli rol oynadı. Çünkü bu kutularda bulunan çevirme kolu, kapağı açmadan dondurmaya sürekli çevirebilme imkânı veriyordu; böylece hem pratik bir kolaylık sağlıyordu hem de dondurmanın kıvamı güzel oluyordu. Dondurma kabının taşınabilir bir alet olması dondurmaya sokakta satmayı mümkün kıldı.

Dondurma kutuları Osmanlı'ya İtalya'dan getirilmiş. Fakat meyveli dondurmalarla nice sonra yapılan salepli dondurmanın İtalyan dondurmalarıyla alakası yoktur. Türkiye'de kullanılan dondurma kutularının dipleri Avrupa'dan farklı olarak yuvarlaklı. Bunun nedeni salepli dondurmanın bizde dövülerek yapılmasıydı. Dövmek için mablak denilen, helvacılıkta kullanılan şimşirden yapılmış uzun saplı bir aletin yardımına başvuruluyordu.

Mary Işın, sütlü dondurma türlerinin dünyanın farklı yerlerinde farklı malzemeler kullanılarak üretildiğini yazdıktan sonra şöyle devam ediyor: "*Hindistan'da koyulaştırılmış süt, Avrupa'da çiğ krema, Türkiye'de salepli keçi sütü kullanılıyor.*"

19. yüzyıl'da İstanbul'da sokak aralarında ve mesire yerlerinde dondurma satan seyyar satıcılar bulunurdu. Bu dondurmacılar dondurmaya bardaklarda satıyorlardı. Bardakların altında bir tabak, yanında da bir kaşık vardı.

1840'ların başında İstanbul'daki sokak dondurmacılarından bahseden



seyyah Charles White şöyle yazıyordu:

"Sokak dondurmacıları Kağıthane, Küçüksu gibi mesirelerde ve Pera ile Balıklı Ermeni mezarlıklarında görülmektedir. Ürünleri tahta kovalar içine yerleştirilmiş, kara gömülmüş kurşun kovalarda bulunmaktadır. Bunları zarif koşumlu Midilli atlarının sırtına bağlanmış renarenk boyanmış sandıklar içinde taşıyorlar. Ortasında gereken bardaklar ve kaşıklar olan tepsi ve üç ayaklı destiği bulunuyor."

Dondurma bardaklarda veriliyordu. Çünkü külâhın ortaya çıkması için epey bir zaman vardı. Dondurma Külâhın 1896 yılında New Jersey'de İtalyan göçmeni İtalo Marcioni tarafından yapıldı ve 13 Aralık 1903 günü Marcioni adına patenti tescil edildi. Ancak, bu buluşa önceleri pek rağbet eden olmadı. 1904 yılında, St. Louis'deki ticaret fuarı sırasında Suriye'den gelme bir şekerçi olan E.A. Hamwi, yaptığı gözlemleri bu külâhların içinde satınca, Marcioni'nin buluşuna olan ilgi arttı. Daha sonra dondurmacılar da, o güne kadar çeşitli kaplar içinde sattıkları ürünleri külâhla sunmaya başladılar.

Şimdilerde her dükkanda satılan çubuklu dondurmalar 1920'lerde görülmeye başlandı, daha sonraları ise kutulu dondurmalar ve diğerleri gündelik hayatımıza girdi.

Belki bugün her istediğimiz mevsimde ve istediğimiz anda çubuklu ve paket içinde dondurmaya ulaşabiliyoruz, ama içinde o nefis süt tadı olan kaymaklı dondurmaların yerinde yeller esiyor artık... ■



## Sıcak havada baş ağrısına dikkat

**Baş ağrısından muzdaripseniz, güneş ışınları etkisini artırdıkça, baş ağrınızın şiddeti de artabilir. Bu durum, yaz mevsiminde keyfinizi kaçırabilir. Bulduğunuz ortamdaki hava sıcaklığını kontrol ederek ve uygun tedaviyle baş ağrısından kurtulabilirsiniz.**

Baş ağrısının yaz aylarında rahatsız edici boyutlara ulaşabildiğini belirten uzmanlar uzun süre klima kullanımının sorunu tetiklediğini söylüyor.

Kronik ağrıları olan insanlar bunun çoğunlukla farkına bile varamayabilir. Oysa ki bilimsel çalışmalar sıcak havalarda damarların genişlemesiyle baş ağrılarının da arttığını gösteriyor. Sıcak hava, tansiyon yükselmelerine neden olduğu için özellikle hipertansiyon hastalarının kan basıncı seviyelerinde sıcağa bağlı olarak belirgin bir artış görülebilir. Yüksek tansiyon da sıklıkla, kendisini ensede ağrı ile gösterir. Lodos ise özellikle migreni tetikleyen en önemli nedenlerden biridir. Sıcaklar nedeniyle artan klima kullanımı da, baş ağrılarına neden olur. Klimalı ortamda uzun süre bulunmak baş ağrılarını tetikleyebiliyor.

### **Tetikleyicilerden uzak durun**

Baş ağrılarında tedavinin şekline karar vermeden önce ağrının tipinin belirlenmesi büyük önem taşıyor. Uzmanlara göre gerilim tipi baş ağrısında



depresyon tedavisine yönelik ilaçlar faydalı olabilirken; migren tedavisinde ilk basamak, hastalığın tetikleyicilerinden mümkün olduğunca uzak durmayı gerekli kılıyor. Düzenli uyku, sağlıklı beslenme ve düzenli egzersizler ile mevsimsel değişikliklere karşı önlemler almak zorunlu. Bunlara dikkat edilmesine rağmen ataklar

sık ise, hastaya atak sıklığını azaltıcı ilaç tedavisi uygulanır. Migren tedavisinde kullanılacak pek çok ilaç mevcuttur. Bu ilaçların sırayla denenmesi gerekebilir. Bu noktada hastaların sabırla tedavilerini sürdürmesi ve doktorlarıyla devamlı bağlantı halinde kalmaları, tedavide başarıyı yakalamak için çok önemlidir. Yarım

bırakılan tedaviler nedeniyle, migren teşhisi konmuş pek çok kişi, hastalığın tedavi edilemeyeceği düşüncesine kapılabiliyor. Baş ağrısını bir kader olmadığı unutulmamalıdır. Uzmanlar hastaların öncelikle bir nöroloji uzmanına başvurması ve sabırla tedavilerini sürdürmesini öneriyorlar.

### **Başınızı sıcaktan koruyun**

Yaz sıcaklarında, baş ağrısı riskini azaltmak için;

☑ Güneş ışınlarının dik geldiği en sıcak saatlerde kendinizi ve başınızı koruyun. Bu saatlerde çok fazla dışarıda kalmamaya özen gösterin.

☑ Güneşe çıkmak zorunda kaldığımızda şapka veya şemsiye kullanın.

☑ Ani ısı değişikliklerinden kaçının (Çok sıcak ortamdaki, klimatize edilmiş soğuk ortama geçmemeye dikkat edin.)

☑ Klimadan gelen soğuk havaya doğrudan maruz kalmayın.

☑ Su ve soğuk ayran gibi serinletici sıvıların tüketimini artırın.

☑ Çok sıcaklarda alkol tüketimi baş ağrıları tetikleyeceğini unutmayın. ■

## Acil servise yolunuz düştüğünde...

CEMİLE  
TEYZE



Petrol-İş Kadın Dergisi'ni yapan değerli kızlarım, sağlıkta özelleştirmeler neticesinde başımıza geleceklere yazmışlardı. Belki okudunuz, belki de "İyi oldu bu doktorlara, burunları çok büyüktü fena mı oldu, artık özel hastanelere gidiyoruz, kuyruk filan beklemiyoruz", diyor, sağlıktaki keşmekeşi siz de reform olarak değerlendiriyorsunuz. Umarım acile yolunuz hiç düşmez.

Haziran'ın son günlerinde bastıran sıcaklarla boğuşurken, bir akşam ciddi bir baş dönmesi, mide bulantısı ve fenalık hissi ile uykudan uyandım. Benim yaşımdaysanız, ailenizde kalp ve damar hastalıkları varsa ve sizde de bunların belirtileri görülmeye başladıysa, kalp krizi mi geçiriyorum, inme mi iniyor, diye paniğe kapılmanız gayet normal.

Allahtan o gün kızım bendeydi, hemen onu kaldırdım... Apar topar, Numune Acil'e attık kendimizi... Bundan birkaç sene öncesine kadar Anadolu yakasında Marmara Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nin de acil servisi vardı. Bu servis Türkiye'nin modern anlamda kurulu ilk acil servisi olarak adlandırılırdı ve gerçekten de acil servis uzmanları çalışırdı orada.

Benim sağlıkta özelleştirme dediğim, birçoğunuzun "reform" diye adlandırdığı sağlıktaki o büyük dönüşümden sonra burası kapatıldı, daha doğrusu Pendik'e taşındı. Şehir içindeki arazinin peşkeş çekilmeye müsait olmasından olsa gerek... Onun yerine başka bir şey konulabildi mi; hayır.

Oranın yükünü de Haydarpaşa Numune Hastanesi kaldırmaya başladı. Esasında doğduğundan beri Kadıköy civarında yaşayan biri olarak Numune Hastanesi'ne güvenirim. Şimdiye kadar da güvenimi sarsan bir olayla da karşılaşmadım. Ama mesele hastanenin iyiliği, kötülüğü değil elbette.

Müracaat'tan sonra beni böyle perdelerle ayrılmış, tıklım tıkış olan muayene odalarından birine aldılar... Gözleri kan çanağı olmuş öğrenci asistan bir çocukcağız geldi yanıma (Tam Gün Yasası'ndan sonra hastanelerde uzman doktor kalmadığından, aciller de bu çocuklara ya da yeni ihtisaslarını yapmış genç doktorlara teslim edilmiş durumda), tansiyonumu ölçtü; yüksekmiş.

Sonra ondan biraz daha tecrübeli bir hekim hanım kızım geldi, o, ona durumu anlattı, damar yolu açılınsın dedi, kan tahlili ve EKG istedi. İkisi de hemen yapıldı, sonra da bir serum taktılar... Yukarı Acil Poliklinik bölümüne çıkardılar. Kan tahlili sonuçlarını bekliyoruz. Perdelerle birbirinden ayrılmış bölümlerin bulunduğu bir yer burası da. Hemşire kız baştan itiraz etti "Niye yolladılar burada yer mi var?" Evet yok... Sedyeye üzerinde koridorda bekliyor hastalar. Ben de öyle...

Kitlenmiş durumda bir kadın hasta da koridorda "Oyy annem annem" diye tuttuğu bir makam üzerinden şarkı söylüyor, koridor inliyor. İçimden, "sussun" diyorum, olmuyor, psikiyatrik hasta kitlenmiş, kimseyi duymuyor. Sakinleştirici yapılmış ama henüz uyku kıvamın-

da değil. Derken bir kadın çıkıyor bölümlerden birinden... "Sussana sennnn" diye çığlık çığığa bağıyor, "şarkı söylüyorsun, çeneni kapaaaa"... Çocuğu hastaymış, rahatsız oluyormuş. Hemşire kızcağız, kadını sakinleştirmeye çalışıyor, ne mümkün araya adamlar filan giriyor, çocuk yaştaki doktorlar, bu sefer hekimlere saldırmaya başlıyor, araya girenler. Sanki acillerin bu kadar kalabalık olmasının suçu onlardaymış gibi. Sorumlular başka yerde, kimi görüyorsa ona saldırıyor insanlar... Biliyorsunuz, pek çok hekim yaralandı, öldürülenler de oldu...

### Koridorda yatan hastalar

Kadın nakaratına devam ediyor tabii, çünkü hasta. Ayrı bir odaya alınması gerekiyor. Oda yok. Hasta yakını kadın "Sizi şikayett edecemmmmmmm" diye inliyor ortalığı. Güvenlik araya giriyor, olay yatışıyor, yarım saat sonra sakinleştirici etkisini gösteriyor ve hasta kadın, mırıltılar halinde söylenmeye başlayıp bir süre sonra uyuyor.

Ben beni unuttular sanıyorum koridorda, kimse yanıma, yöreme gelmiyor. Bir saat sonra tahlil sonuçlarını alıyor kızım. Kalp krizi durumu yok... Sabah bir kez daha kan tahlili yapıp bırakacaklarmış, diyor. Bu

arada paspas yapan adam, perdeli bölmelerden birinin boşaldığını söylüyor, oraya geçin, diyor. Geçiyoruz.

Yandaki bölmede arkadaşlarının getirdiği, safla kesesi krizi tutmuş bir çocuk var... Genç hekim kadın onunla ilgilenirken yine bir patırdı kopuyor. Onun yanındaki bölmede yatan genç hastanın serumu bitmiş, hemşire geç geldiği için kendisi çıkarmış serumu. "Neden kendiniz

yaptınız, riskli." diyor hemşire. Yine bağırs, çığırs, "gideeeeeeeeeeeecemmmmm, bi dakika durmammm" diyor serumu kendi çıkaran hasta. Daha erken imza atın öyle çıkın, diyor doktor, bir posta da hekimle kavga ediyor. Neyse imza atıp, çıkıp gidiyor.

Bir süre sonra gün ağarmaya başlıyor. Hastanenin hemen yanındaki camiiden ezan sesi duyulmaya başlıyor. Çevreye dalıp derdimi unuttum. Acil servisin geceki konukları birer, ikişer gitmeye başladılar. Benim serumu hemen çıkarıyor hemşire kız. Yedi buçukta bir kan tahlili daha yapılıyor. Durum iyi. Taksi durağından bir taksi çevirip, sabah serinliğinde eve yollanıyoruz.

Yarın, öbür gün ya da birkaç gün sonra bu sefer başkaları aynı şeyleri yaşayacak, devlet hastanesinin acil servis koridorlarında.

Evet böyle bir deneyimi siz de yaşayabilirsiniz? Ama yaşamayanlar da yok değil... Artık isim yapmış tam teşekküllü özel hastanelerin de acil servisleri var, masrafların yüzde 10'unu devletin ödediği. Cebinizde yüzde 90'lık katkı payını ödeyecek paranız varsa sizden iyisi yok. Ne diyordu tabip odaları, sağlıkta dönüşüm programına karşı çıkarken; 'paranız kadar sağlık'. Evet paranız kadar sağlık, paranız kadar bakım. ■



**EVET, MUTFAKTA  
BİRİLERİ VAR...**

Hazırlayan: Selgin Zırlı Kaplan

# Kabağın vazgeçilmez tadı

Hem sıcaklar hem aşırı nem, bir de üstüne Ramazan ayı eklenince hatırlatmalarımızı tekrarlamaktan çekinmiyoruz: Aman dikkat, fazla yağlı, özellikle kızartılarak hazırlanan yemeklerden ve hamurlu, tuzlu gıdalardan uzak durmaya çalışın... Bol sebze ve yeşillik içeren sofralar her zaman sağlıktan yanadır. Bu sayımızda, yaz sofralarının vazgeçilmezlerinden, sindirimi kolay, hafif bir sebze olan kabağa yer verdik. İşte tariflerimiz...

## Yoğurtlu Cevizli Kabak Salatası



**Malzemeler**  
3 adet orta boy sakız kabağı  
1 su bardağı yoğurt  
1 diş sarımsak  
2 yemek kaşığı zeytinyağı  
1 çay bardağı ceviz içi  
Yarım demet dereotu  
Tuz

Kabakları yıkayıp soyduktan sonra rendeleyin ve biraz zeytinyağı ile yanmaz tavada soteleyin. Kabaklar suyunu çekip piştiğinde soğumaya bırakın. Sarmısığı tuzla ezin, cevizleri orta incelikte çekin. Dereotunu ince ince kıyın. Sarmısaklı yoğurdu, suyunu çekmiş kabakları, ince ince kıyılmış dereotunu ve cevizli karıştırın. Dereotu ve cevizle süsleyin. Afiyet olsun.



## Peynirli Kabak



**Malzemeler**  
1 orta boy kabak  
1 / 2 su bardağı lorpeyniri  
1 su bardağı beyaz peynir  
1 adet küçük boy soğan  
2 yemek kaşığı ince kıyılmış taze fesleğen veya kekik  
2 dilim pastırma veya jambon  
1 su bardağı galeta unu  
1 yemek kaşığı zeytinyağı  
Karabiber, tuz, pulbiber

Kabakları yıkayıp boylamasına ortadan ikiye bölün. Bir kaşık yardımıyla içlerini oyun. İç malzemesini koymadan önce, fırında pişirin. Derin bir kapta peynirleri, ince kıyılmış soğanı, kızartılıp ince dilimlenmiş pastırma veya jambonu, baharatları karıştırın ve kabağın üzerine yerleştirin. Son olarak galeta ununu serpin ve 180 derece fırında 15 dakika pişirin. Peynirler hafif eriyip üzerleri kızardığında yemeye hazırdır. Afiyet olsun...



## Peynirli Kabak Rulosu



**Malzemeler**  
3 adet küçük boy sakız kabağı  
100 gram keçi peyniri  
Zeytinyağı  
2 adet kurutulmuş domates (yağda bekletilmiş olmalıdır)  
1 tatlı kaşığı taze kekik

Kabakları yıkayın, orta kalınlıkta (yaklaşık 7 mm) boylamasına kalın dilimlere ayırın. Her bir dilimi arkalı önlü, yanmaz tavada bir yemek kaşığı zeytinyağı ile veya arkalı önlü yağlayarak ızgarada pişirin. Dilimler hafif esmerleşmeli, ancak karamamalıdır. Pişen dilimleri üstü açık, tezgah üzerinde bir tabağa yanyana gelecek şekilde yerleştirin. Aynı bir kapta, ince ince doğranmış kuru domatesleri, ince kıyılmış taze kekiği ve peyniri karıştırın. Kabakların bir ucuna, kenardan taşmayacak şekilde iç malzemesini yerleştirin ve rulolarla kapatın. Ruloları yatay veya dik şekilde tepsiye yerleştirin ve önceden ısıtılmış fırında 5 dakika bekletin. Peynirler ısındığında çıkartıp servis yapabilirsiniz. Afiyet olsun.

kadın

46

## KABAĞI TANIYALIM

Yemeklik ve tatlı kabak şeklinde ikiye ayrılan kabağın yemeklik çeşitleri: Sakız, girit, su ve asma, tatlı çeşitleri ise balkabağı, kestane kabağıdır.

Genelde pişirilerek yenen kabaktan her çeşit ızgara yemeği, kızartma, haşlama, fırın yemekleri, dolma, mücver, salata vs. çeşit çeşit yemek yapılabilir.

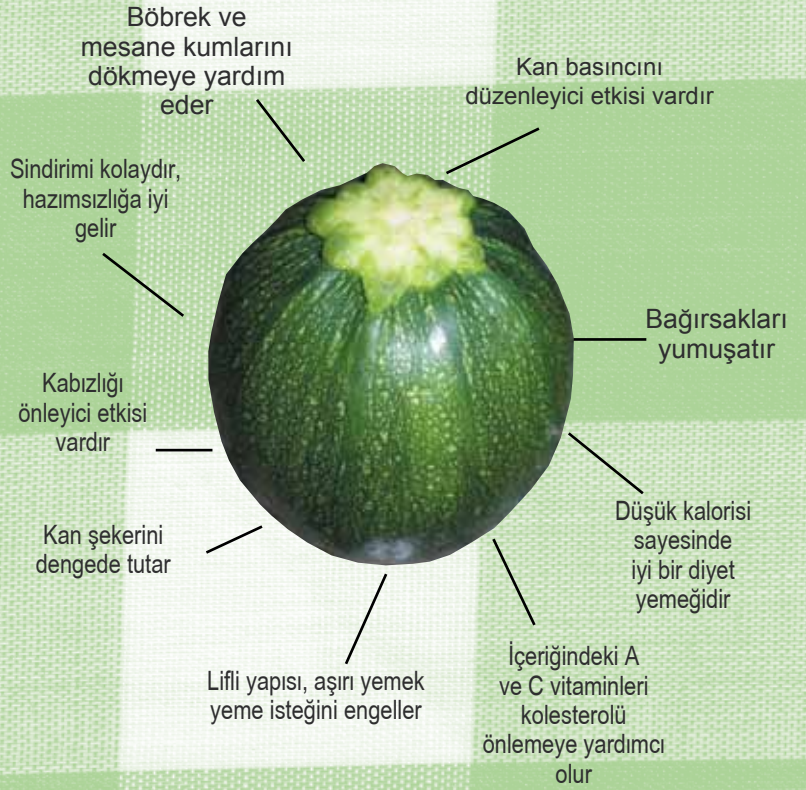
Kabakta A, B1, B2 ve C vitaminleriyle yüzde 1 oranında proteğin, yüzde 2 karbonhidrat

ve yüzde 1 selüloz bulunmaktadır. Bir kg kabakta 200 Kalori bulunuyor. (Bir adet kabakta bu değer yaklaşık 36 kalordir).

Sindirimi kolaylaştırıcı bir sebze olan kabağın aynı zamanda hazımsızlığı ve kabızlığı önleyici etkisi vardır.

Kan şekerinin yükselmesini önler, belirli bir seviyede tutulmasına yardımcı olur.

Lifli yapısı sayesinde aşırı yeme isteğini engelleyici bir etkisi de vardır...



## 😊 TATLI TARİFLER

### KAYISILI SORBE

#### Malzemeler:

- Yarım kg kayısı
- 3 yemek kaşığı toz şeker
- 1 yemek kaşığı limon
- 1-2 Nane yaprağı

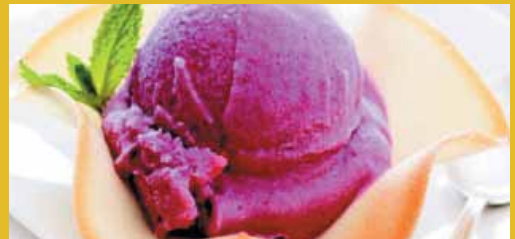


**Yapılışı:** Kayısları iyice yıkadıktan sonra çekirdeklerini ayıklayın. Derin dondurucuya dayanıklı ağız hava almayacak şekilde sıkıca kapatılmış bir kaptan derin dondurucuya koyun. Kayıslar donduğunda derin dondurucudan çıkartın, mutfak robotuna (blendıra veya doğrayıcıya) yerleştirin; şeker ve limon suyunu ekleyin; malzemeler birbiriyle iyice karıştıncaya kadar robotu çalıştırın. Nane yaprağıyla hemen servis edebilir veya derin dondurucuda saklayabilirsiniz. Afiyet olsun.



## Yemek Sözlüğü

**Sorbe:** Yumurta ve süt kullanmadan meyve suyu ve püresiyle hazırlanan soğuk tatlıların genel adı. Meyve suyuna veya püresine şeker veya suyla hazırlanmış bir şerbet eklenir. Serinletici amaçla hazırlanan bu tatlının ilk defa Çin'de yapıldığı tahmin ediliyor. Kelime kökeni, Osmanlı'da kullanılan şerbet kelimesine dayanıyor.



# Can Güvenliği İSTİYORUZ!

**Her yaz mevsiminde yaşanan ve pek çok kentin nüfusundan fazla insanın geçim derdiyle kısa süreli yer değiştirdiği mevsimlik işçi göçünde sadece bir günde meydana gelen iki 'kazada' 19 işçi hayatını kaybetti. (23 Temmuz 2012)**

Türkiye'de son 15 yılda 17 bin 518 işçi, iş kazası sonucu öldü. Türkiye'de günde 172 iş kazası meydana geliyor. Türkiye, iş kazalarında Avrupa birincisi, dünya üçüncüsü. Buna son demenin zamanı geldi de geçiyor.

"İş Güvenliği Yasası" tekrar görüşülerek sendikalar, meslek odaları ve aileler tarafından düzenlensin.!

28 Nisan tüm dünyada olduğu gibi iş cinayetlerinde hayatını kaybedenler için anma ve yas günü ilan edilsin!

İş müfettişlerinin sayısı ve özerkliği artırılsın!

**İş cinayetlerinde yaşamlarını yitirenlerin aileleri, her Pazar Galatasaray Lisesi önünde Vicdan ve Adalet Nöbeti tutuyorlar. 16 Eylül'den itibaren yine orada olacaklar. Sesimizi onların sesine katalım.**